

KURUL KARARI

Yüksek Planlama Kurulundan:

Tarih : 31/05/2017

Karar No : 2017/15

Konu : “Öğretmen Strateji Belgesi 2017-2023”

Yüksek Planlama Kurulunca;

Milli Eğitim Bakanlığının 08/05/2017 tarihli ve E. 6510967 sayılı, 22/06/2016 tarihli ve E. 6878658 sayılı yazıları ile Kalkınma Bakanlığının 28/02/2017 tarihli ve E. 1650 sayılı yazısı dikkate alınarak; 10 uncu Kalkınma Planının Eğitim Politikalarına ilişkin 152 nci paragrafı çerçevesinde Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanan ekli “Öğretmen Strateji Belgesi 2017-2023”nin kabulüne, karar verilmiştir.

ÖĞRETMEN STRATEJİ BELGESİ

2017-2023



ÖĞRETMEN YETİŞTİRME VE GELİŞTİRME
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
2017

SUNUŞ

Ülkemizde eğitime ilişkin tartışma ve değerlendirmeler son yıllarda, her zamankinden daha fazla, gündemin ön sıralarında yer almaktadır. Bakanlığımız, genç nesilleri değişen ülke ve dünya şartlarına uygun olarak yetiştirebilmek amacıyla eğitimin birçok alanında önemli atılımlar yapmakta; haftalık ders çizelgeleri, ders çeşitleri ve öğretim programları, ders kitabı ve diğer eğitim araçları, fiziki ortamlar ve teknolojik altyapı gibi eğitimi ilgilendiren birçok alanda önemli reform ve atılımlara imza atmaktadır. Ancak uluslararası tecrübeler, dünyada eğitimle ilgili reform çabalarında en kritik faktörün öğretmen olduğunu göstermektedir. Bütün ülkelerde eğitimle ilgili değişim çabalarının uygulamaya geçirilmesinde anahtar rolün öğretmenlerde olduğu, öğretmenlerin içselleştirmedeği ve benimsemediği hiçbir reform girişiminin başarılı olmadığı ve sınıf ortamına yansımadağı görülmektedir. Bu sebeple Bakanlığımız yürüttüğü bütün değişim çalışmalarında öğretmenlerimizi en önemli unsur olarak görmekte ve öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda mesleki gelişmelerinin desteklenmesine büyük önem vermektedir.

Eğitim sistemlerinin nihai amacı; topluma faydalı, toplumsal değerleri gözeten, etkili iletişim becerilerini edinmiş, değişime uyum sağlayabilen, öğrenme kaynaklarına erişme ve bunlardan etkin bir şekilde yararlanma becerilerini kazanmış, bilgi iletişim teknolojilerini verimli kullanabilen, kendisiyle ve toplumla barışık, inisiyatif alan, araştıran, sorgulayan ve eleştirel düşünme becerilerine sahip özgür bireyler yetiştirebilmektir. Bu niteliklere sahip bireylerden oluşacak bir toplumun inşasında en önemli görev ise öğretmenlere düşmektedir.

Eğitim tarihimiz boyunca öğretmenlerimizin nitelikleri, seçimi, çalışma koşulları hakkında sayısız görüşler ortaya atılmış, konu çok farklı boyutlarıyla tartışılmıştır. Günümüzde değişim, tarihin bütün dönemlerinden daha yoğun ve hızlı gerçekleşmektedir. Bu durum beraberinde “öğretmenlik” mesleğine yeni bir perspektiften ve çok boyutlu bir bakış açısıyla yaklaşmayı zorunlu kılmaktadır.

Öğretmenlik mesleğine ilişkin sorun alanları göz önüne alındığında, bunların günlük ve birbirinden bağımsız politikalarla çözülemeyeceği herkesçe kabul edilen bir gerçektir. Bu sorunların çözümü için sürecin en başında yer alan öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarındaki eğitim öğretim faaliyetlerinden başlayarak istihdam edilen öğretmenlerimizin emekliliklerine kadar devam eden tüm aşamalar bütünsel bir sistemin birbirini etkileyen temel unsurları olarak değerlendirilmelidir. “Öğretmen Strateji Belgesi” bu anlayış doğrultusunda hazırlanmıştır.

Öğretmen yetiştirme ve geliştirme sürecinde bir yol haritası niteliğinde olan ve 2017-2023 yılları arasında gerçekleştirilecek eylemleri kapsayan bu belgenin oluşturulması ve geliştirilmesi sırasında çok sayıda paydaşın görüşleri alınmış olup süreç içerisinde gelen görüşler doğrultusunda çeşitli revize çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Bu belgenin oluşmasında emeği geçen önceki Millî Eğitim Bakanları Prof. Dr. Ömer DİNÇER ve Prof. Dr. Nabi AVCI başta olmak üzere tüm siyasetçi, akademisyen, eğitimci ve bürokratlara sürece verdikleri katkılar ve emeklerinden ötürü teşekkürlerimi sunuyorum; öğretmenlik mesleğinin toplum içerisindeki konumunun daha da güçlendiği, öğretmenlerimizin daha mutlu ve üretken oldukları, öğrencilerimize daha kaliteli eğitim imkânlarının sunulduğu bir Türkiye arzusuyla hazırlanan bu belgenin milletimiz için hayırlı olmasını temenni ediyorum.

İsmet YILMAZ
Millî Eğitim Bakanı

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bu belge, Millî Eğitim Bakanlığınca gerçekleştirilen “Ulusal Öğretmen Stratejisi Çalıştayı”nda ortaya konulan görüşler doğrultusunda, Millî Eğitim Bakanlığı yetkilileri, farklı bakanlıklardan bürokratlar, akademisyenler, milletvekilleri ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışma toplantıları sonucunda hazırlanmıştır. Mevcut belgede öğretmen yetiştirme, geliştirme ve istihdam süreçlerine ilişkin olarak “*öğretmenliğe yönelik hizmet öncesi eğitim, öğretmenlik mesleğine adayların seçimi ve istihdamı, adaylık ve uyum eğitimi, kariyer geliştirme ve ödüllendirme, öğretmenlik mesleğinin statüsü ve sürekli mesleki gelişim*” olmak üzere altı temel bileşen belirlenmiş; bu bileşenlerle ilgili amaçlar ile bu amaçları gerçekleştirmeye yönelik hedef ve eylemlere yer verilmiştir. Belgede tartışılan amaçlar ve bu amaçlarla ilişkili hedefler aşağıda sıralanmıştır.

1. *Amaç*: Yüksek nitelikli, iyi yetişmiş ve mesleğe uygun bireylerin öğretmen olarak istihdamını sağlamak

Bu amaçla ilişkili hedefler;

- Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda eğitimleri iyileştirmek
- Üniversite mezunları arasından öğretmenlik mesleğine en uygun olanları seçmek

2. *Amaç*: Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimini sürekli kılmak

Bu amaçla ilişkili hedefler;

- Öğretmenlerin gelişim ihtiyacını tespit için periyodik olarak yapılacak bir performans değerlendirme sistemini hayata geçirmek
- Adaylık sürecinden itibaren öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişim faaliyetlerinin niteliğini arttırmak

3. *Amaç*: Öğretmenlik mesleğine yönelik algıyı iyileştirmek ve mesleğin statüsünü güçlendirmek

Bu amaçla ilişkili hedefler;

- Öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirmek
- Öğretmenlerin çalışma şartlarını iyileştirmek
- Kurumlar ve bölgeler arası farklılıklara göre iyileştirici tedbirler almak
- Kariyer ve ödüllendirme sistemini geliştirmek

Ayrıca belgede yukarıdaki amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik olarak 35 adet eylem maddesine yer verilmiştir.

SÜREÇ

"Öğretmen Strateji Belgesi"nin ilk taslağı Millî Eğitim Bakanlığı temsilcileri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Başkan ve üyeleri ile eğitim kökenli milletvekilleri, valiler, Kalkınma Bakanlığı (KB) temsilcileri, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) başkan ve üyeleri, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) başkanı, akademisyenler, Devlet Personel Başkanlığı (DPB) gibi çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarından temsilciler, sivil toplum kuruluşları (STK), eğitim ve bilim iş kolunda faaliyet gösteren sendikalar, öğretmenler, okul yöneticileri, öğrenciler, veliler ile yazılı ve görsel basın olmak üzere geniş bir katılımcı grubuyla düzenlenen çalıştayda alınan kararlar doğrultusunda oluşturulan bir komisyon tarafından hazırlanmıştır.

Taslak metin, Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı birim amirleri, TBMM Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Başkanı, Yüksek Öğretim Kurulu Başkanı, Yüksek Öğretim Kurulu Öğretmen Yetiştirme Çalışma Grubu üyeleri ve ilgili diğer bürokrat ve akademisyenlerin katıldığı çalışma toplantılarında tartışılmış, ortaya konulan görüş ve öneriler doğrultusunda revize edilmiştir.

Sonraki süreçte belge, 77 paydaş kurum ve kuruluşun görüşlerine sunulmuştur. İlgili kurum ve kuruluşların geribildirimleri, 19. Millî Eğitim Şûrası tavsiye kararları, 64. Hükûmet Eylem Planı ve 65. Hükûmet Programı doğrultusunda, Bakanlığımızca yürütülmekte olan güncel faaliyet ve politikalar da göz önünde bulundurularak "Öğretmen Strateji Belgesi" oluşturulmuştur.

KISALTMALAR

ADALET B.	: Adalet Bakanlığı
AB BAKANLIğI	: Avrupa Birliği Bakanlığı
BAKANLIK	: Millî Eğitim Bakanlığı
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
İÇİŞLERİ B.	: İçişleri Bakanlığı
KB	: Kalkınma Bakanlığı
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
MB	: Maliye Bakanlığı
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OTMG	: Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli
ÖSYM	: Ölçme Seçme Ve Yerleştirme Merkezi
SAğLIK B.	: Sağlık Bakanlığı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİKA	: Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
YTB	: Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

GİRİŞ

Sanayileşme, küreselleşme ve bilişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte ortaya çıkan değişim eğilimleri, insanların günlük yaşam alışkanlıklarında görülen bir dönüşümün ötesinde, içinde eğitimin de yer aldığı birçok yapı için paradigma değişikliklerini de beraberinde getirmiştir. Bu doğrultuda okullar bir yaşam alanı olarak yeniden yapılandırılma sürecine girmiş ve ülkeler, buldukları coğrafyalarda var olma stratejilerini, küresel gelişmeler doğrultusunda yeniden yapılandırdıkları eğitim sistemlerinin başarısına dayandırmışlardır.

Hızlı değişim çağının toplumlara dayattığı süreçler, millî kültürleri zayıflatıcı ve tek tipleştirici bir eğilim göstermektedir. Bu sebeple millî kimliğin ve kültürün yeniden üretilerek devamlılığının ve gelecek nesillere aktarımının sağlanması oldukça önem arz etmektedir. Ayrıca savaşlar, terör, göç vb. uluslararası sorunlardan kaynaklanan birçok krizin merkezinde yer alan ülkemizin mevcut sorunlarla baş edebilmesi için, millî birlik ve bütünlüğü sağlayacak temelde vatandaşlarımızı hem millî ve evrensel değerlerle hem de uluslararası rekabette ileriye götürecek becerilerle donatan bir eğitim anlayışının benimsenmesi gerekir.

Günümüz dünyasında öğrenmeyi öğrenme, problem çözme, takım üyesi olma ve eleştirel düşünme ile bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma yetkinliği öğrencilere kazandırılması gereken temel beceriler olarak ön plana çıkmıştır. Bu beceri ve değerlerin öğrencilere kazandırılması hususunda öğretmenlere yeni görevler yüklenmiştir. Değişimi okuyabilmek, sürekli gelişmek, empati yapabilmek, etkili iletişim kurabilmek, problem çözmek ve örnek kişilik ve uzmanlık yoluyla sosyal kabul görmek gibi liderlik becerileri, öğretmenliğin mesleki özelliklerinin bütünlük bir parçası olmuştur. Millî kültüre sağlam bir şekilde kök salmış ancak tüm dünya ile barışık, entelektüel yönden gelişmiş, estetik duygusu olan ve gücünü oluşturduğu etkiden alan bu yeni öğretmen modelinde mesleki saygınlık ve statü, toplumsal ve kültürel değerlerin yanında liderlik becerileri üzerine kurulu uzman gücüne dayanmaktadır.

Geçmişten bugüne kadar hayata geçirilen reform projeleri dikkate alındığında, dünyadaki eğitim sistemlerinin başarısının, değişimi okuma ve değişime hızlı cevap verme ekseninde, öğretmenlerin kapasitelerinin bu yönde geliştirilmesine bağlı olduğu görülmektedir. İlaveten bazı ülkelerin gerçekleştirdikleri eğitim reformlarından da gözlemlenebileceği üzere; eğitimde başarılı olmak için öğretmen yetiştirme sisteminin, öğretmen niteliğinin, çalışma koşullarının ve öğretmen motivasyonunun bütünsel bir anlayışla ele alınması gerekir. Bu kapsamda öğretmen, öğrenci, okul ve çevre arasındaki dinamik ilişkinin sistem bütünlüğü içinde tesis edilmesi önemlidir.

Öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci alımı, alınan öğrencilerin nitelikli bir öğretmen adayı olarak yetiştirilmesi, mezun olduktan sonra istihdamı ve sürdürülebilir bir kalite için hizmetiçi eğitim bir bütünün ayrılmaz parçalarıdır. Türkiye’de bugüne kadar bu boyutların her birine ilişkin birbirinden bağımsız ve tekil çözüm girişimleri olmuştur. Öğretmenliğe ilişkin mesleki becerilerin geliştirilmesi, sadece üniversitelerde alınan hizmet öncesi eğitimle sınırlı

olmayıp hayat boyu devam eden bir süreçtir. İçinde yaşadığımız köklü değişim süreci içerisinde öğretmenlerin görev yapacakları uzun yıllar boyunca kendilerini geliştirmeksizin sadece lisans eğitiminde elde ettikleri yeterliklerle mesleklerini sürdürmeleri etkili bir eğitim öğretim yapmalarına engel teşkil edecektir. Bu sebeple öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimi birçok ülkede öğretmen yetiştirmede anahtar bir kavram hâline gelmiştir.

Öğretmen yetiştirme ve geliştirme meslek seçiminden mesleğin sonlanmasına kadar geçen bütünleşik bir süreçtir. Bu sürecin ilk boyutu öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara öğrenci alımıdır. Öğretmen yetiştirme sürecinde bir sonraki adım seçilen öğrenciye sunulacak eğitimin niteliği ve bu eğitimin verildiği kurumların kalitesidir. Yükseköğretim Kurulu verilerine göre son on beş yılda eğitim fakültelerinin sayısı 63'ten 92'ye, öğrenci sayısı ise yaklaşık olarak 141.000'den 228.000'e çıkmıştır. Ancak bu nicel artış beraberinde yeterli öğretim elemanının istihdamı, fiziki ve çeşitli akademik imkânların elverişliliği gibi nedenlerden kaynaklanan nitelik sorunu başta olmak üzere yeni sorun alanları doğurmuş ve mevcut öğretmen yetiştirme sistemiyle ilgili tartışmaları beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda eğitim fakültelerinin belirli standartlara sahip olmasını sağlamak önemli bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarının okulların eğitim ihtiyaçlarına cevap verecek kalite standartlarını yakalaması ve uluslararası standartlara uygun eğitim verebilmesi için işlevsel bir sistemin oluşturulması gerekmektedir.

Öğretmen yetiştirmeye yönelik programların tamamlanmasının ardından kamuda öğretmen olarak istihdam edilebilmek amacıyla girilen Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) nedeniyle eğitim fakültelerinin son sınıflarında derslerin amacına uygun olarak yapılamadığına yönelik yaygın eleştiriler bulunmaktadır. İhtiyaçtan çok daha fazla sayıda başvuru yapılıyor olması nedeniyle KPSS, adayların öğretmenliğe ilişkin mesleki becerilerini ölçmeyi ikincil plana atmakta, çoktan seçmeli sorular ile eleme yapmayı incelemektedir. Bununla birlikte her yıl eğitim fakültelerinden mezun olan çok sayıda kişi öğretmen olarak atanmayı beklemekte ve atanamama hâlinde hayal kırıklığı yaşamaktadır. Türkiye'de öğretmenler, kamuda istihdam edilen personel içinde en büyük paya sahip olmasına rağmen, öğretmen yetiştirmeye dönük programlardan mezun olanlar arasında istihdam edilemeyenlerin sayısı giderek artmaktadır. Son yıllarda öğretmen atamalarındaki artışa karşın bu programlardan mezun olanların sayısı Türkiye'nin öğretmen ihtiyacının çok üzerindedir. ÖSYM'nin verilerine göre 2013 yılında Öğretmenlik Alan Bilgisi Testine 142.644 öğretmen adayı katılırken, bu sayı 2014 yılında 209.774'e, 2015 yılında 283.583'e, 2016 yılında ise 311.759'a ulaşmıştır. Alan bilgisi testi uygulanmayan öğretmenlik alanları da dikkate alındığında 2014 yılında yapılan KPSS'ye öğretmen olarak atanabilmek amacıyla toplam 312.688 kişi, 2015 yılında 415.508 kişi, 2016 yılında ise 455.119 kişi katılmıştır. 2014 yılında 50.990, 2015 yılında 52.736 ve 2016 yılında da toplam 49.015 kişi öğretmenliğe atanmıştır. Buna karşın KPSS'ye başvurmuş ancak öğretmen olarak atanamamış olan üniversite mezunlarının sayısı 2016 yılı itibarıyla toplam 438.134 kişidir. Bu mezunlar dışında YÖK'ün verilerine göre 2016 yılı itibarıyla öğretmen olabilmek amacıyla hâlihazırda yalnızca

eğitim ve eğitim bilimleri fakültelerinde okuyanların sayısı 228.279'dur. Fen fakülteleri, edebiyat fakülteleri, fen edebiyat fakülteleri, insan ve toplum bilimleri fakülteleri ve ilahiyat fakültelerinde okuyan öğrenciler de dâhil edildiğinde ğretmen olmayı mit eden 653.899 lisans ğrencisi olduğu görülmektedir. Öğretmenlik alanlarına kaynak teşkil eden diğer programlar ve pedagojik formasyon kurslarına devam eden mezun öğrenciler de dikkate alındığında ğretmen olarak atanmayı amaçlayanların sayısı bir milyonu aşmaktadırdır. Bu durum, kontenjanların ğretmen ihtiyacıyla uyumlu olacak şekilde belirlenmesi konusunda düzenlemelerin yapılması gerektiğini açıkça göstermektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı'nın artan ihtiyaçlar doğrultusunda son yıllarda yaptığı atamalarla birlikte mevcut ğretmen sayısı bir milyona yaklaşmıştır (ğretmen sayısı 2016 yılı Aralık ayı itibarıyla 900.511'dir.) zellikle son 10 yıl içerisinde kamu istihdam politikası içerisinde öğretmenlerin ayrı bir konumda olduğu ifade edilebilir. Son 10 yılda atanan ğretmen sayısı 447.638'dir. Buna göre istihdam edilen öğretmenlerin % 49,7'sinin son 10 yıl içerisinde göreve başladığı görülmektedir. Hlihazırda görev yapan öğretmenlerimizin %52,7'sinin hizmet süresi 0-10 yıl, %39,2'sinin 11-25 yıl, %8,1'inin ise 25 yıldan fazladır. ğretmenlerimizin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde ise %49,3'ünün 35 yaş ve altında, %41,5'inin 36 ile 50 yaş arasında ve %9,2'sinin 50 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir. ğretmenlerimizin genel yaş ortalaması ise 37,04 olup Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği rgt (OECD) lkeleri içerisinde en genç ğretmen nüfusuna sahip olan lke Türkiye'dir.

Sayısal olarak gerçekleşen artış ile birlikte mevcut öğretmenlerin değişen ihtiyaçlar doğrultusunda mesleki gelişimlerinin sağlanması eğitim politikalarında öncelikli konular arasında yer almalıdır. Bu kapsamda Bakanlığımız tarafından yapılan ihtiyaç analizleri doğrultusunda öğretmenlerimizin kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik olarak niversiteler, çeşitli kamu kurumu ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapılmak suretiyle birçok hizmetiçi eğitim faaliyeti planlanmakta ve yürütülmektedir. Bu kapsamda 2015 yılında 23.669 kişi merkezi olarak düzenlenen yüz yüze eğitim faaliyetlerine katılırken, 341.354 kişi ise yüz yüze mahall eğitim faaliyetlerine katılmıştır. 2016 yılında merkezi yüz yüze eğitim faaliyetlerine katılanların sayısı 22.665 iken mahall olarak düzenlenen yüz yüze eğitim faaliyetlerine katılanların sayısı 632.832 ye ulaşmıştır. Bakanlığımızca, uluslararası gelişmeler de göz önünde bulundurularak, öğretmenlerimizin mesleki gelişim ihtiyaçlarına yönelik araştırma ve analizler yapılmakta ve hizmetiçi eğitim programları ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenerek geliştirilmektedir. Önümüzdeki dönemde, bu eğitimlerin nitelik ve nicelik yönünden daha da geliştirilmesi ve uzaktan eğitim imkânları da kullanılarak öğretmenlerin tamamının bu eğitimlerden yararlanması hedeflenmektedir.

Bakanlığımızın ğretmen niteliklerini arttırmaya yönelik olarak son yıllarda yürürlüğe koyduğu en önemli faaliyet, ilk defa 2016 yılında başlatılan, aday ğretmen yetiştirme programıdır. Bu kapsamda aday öğretmenlerimiz tecrübeli ve mesleğinde temayüz etmiş öğretmenlerimizin danışmanlığında yoğun bir yetiştirme sürecine tabi tutulmaktadır. Hazırlanan program doğrultusunda aday öğretmenler sınıf içi gözlem ve uygulamalar,

hazırlık ve değerlendirme çalışmaları ile okul içi ve okul dışı faaliyetler gibi detaylı eğitimlerden geçirilmektedir. Danışman öğretmenler eşliğinde yapılan faaliyetlere ilaveten aday öğretmenlerden süreç boyunca eğitimle ilgili ulusal ve uluslararası literatürde önemli yere sahip çeşitli kitapları okumaları ve eğitimle ilgili farklı ülkelerin tecrübelerini yansıtan ve sanatsal değere sahip çeşitli film ve belgeseller izlemeleri istenmekte, adayların eğitimle ilgili farklı teorik ve pratik sorunların farkına varacakları seminer ve konferanslar düzenlenmektedir. Bu faaliyetlerle aday öğretmenlerin, millî eğitimin temel amaçlarını gerçekleştirmek için bir öğretmende var olması gereken bilgi, beceri, tutum ve değerlere sahip olarak yetiştirilmesi hedeflenmektedir.

Türkiye’de eğitim sistemine ve öğretmenlik mesleğine ilişkin bir diğer önemli mesele, bölgeler arasında öğretmen dağılımı ve hareketliliğidir. Bazı illere atanan öğretmenlerin büyük bölümü kısa süreler içerisinde il dışı tayin talebinde bulunmakta, bu talepler kimi illere yönelik olarak yoğunlaşmaktadır. Bu durum iller arasında eğitimde nitelik açısından önemli farklılıklara neden olmaktadır. Öğretmen atamalarının yoğun olduğu, buna karşılık il dışı tayin taleplerinin aynı ölçüde yüksek olduğu illerde öğretmenlerin hizmet yılı ortalamaları oldukça düşüktür. 2016 yılı itibarıyla Türkiye genelinde öğretmenlerin ortalama hizmet yılı süresi 11,4’tür. Bu süre Güneydoğu Anadolu Bölgesi için 6,4 iken, Ege Bölgesinde 14,2’dir. Şehirler bazında ortalama hizmet süresinde de büyük farklılıklar göze çarpmaktadır. Örneğin Şırnak ilinde öğretmenlerin ortalama hizmet yılı süresi 1,8 iken, İzmir’de bu süre 15,6’dır. Bu farklılık Türkiye ölçeğine göre iyi durumda sayılabilecek illerin kendi içlerinde de yaygın olarak gözlemlenebilmektedir. Şehir merkezlerindeki köklü eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ortalama hizmet yılları görece daha yüksek iken, sosyal ve ekonomik imkânların nispeten daha yetersiz olduğu ilçelerde ya da köylerde bulunan okullarda çalışan öğretmenlerin hizmet süreleri daha düşük olmakta, bu kurumlarda öğretmen sirkülasyonu da daha hızlı gerçekleşmektedir. Öğretimde mesleki tecrübe ve sürekliliğin öğrenciler açısından önemi düşünüldüğünde bu farklılıklar, eğitim öğretimde kalite ve istikrar sorunlarını beraberinde getirmektedir. Bu sorunların çözümü için 2016 yılı itibarıyla sözleşmeli öğretmen istihdamına yönelik çeşitli hukuki düzenlemeler gerçekleştirilmiş ve öğretmen ihtiyacının yoğun olarak hissedildiği yerlerde çalışmak üzere, bu statüde 20.000 sözleşmeli öğretmen kadrosu ihdas edilmiştir. Bu kapsamda istihdam edilenler, tercih ederek atandıkları okullarda dört yıl sözleşmeli statüde çalışacaklardır. Göstermiş oldukları başarı durumuna göre sözleşmeleri her yıl yenilenebilecek olan bu öğretmenler dördüncü yılın sonunda da başarılı olmaları halinde kadrolu statüye geçerek okullarında iki yıl daha görev yapacaklardır. Sözleşmeli öğretmenler, KPSS puanlarının yanı sıra mülakat ile bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü, iletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti, bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı, topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri gibi konulardaki becerileri de ölçülerek mesleğe kabul edilmektedir. Bu istihdam biçimi ve başarı şartı anlayışı eğitimde kalite ve nitelik açısından bölgeler ve kurumlar arasındaki farklılıkları gidermeyi hedeflemektedir. Devam eden süreçte bu uygulamanın yanı sıra rotasyon ve teşvik sistemi gibi kapsamlı ve özendirici farklı modellere de ihtiyaç duyulmaktadır.

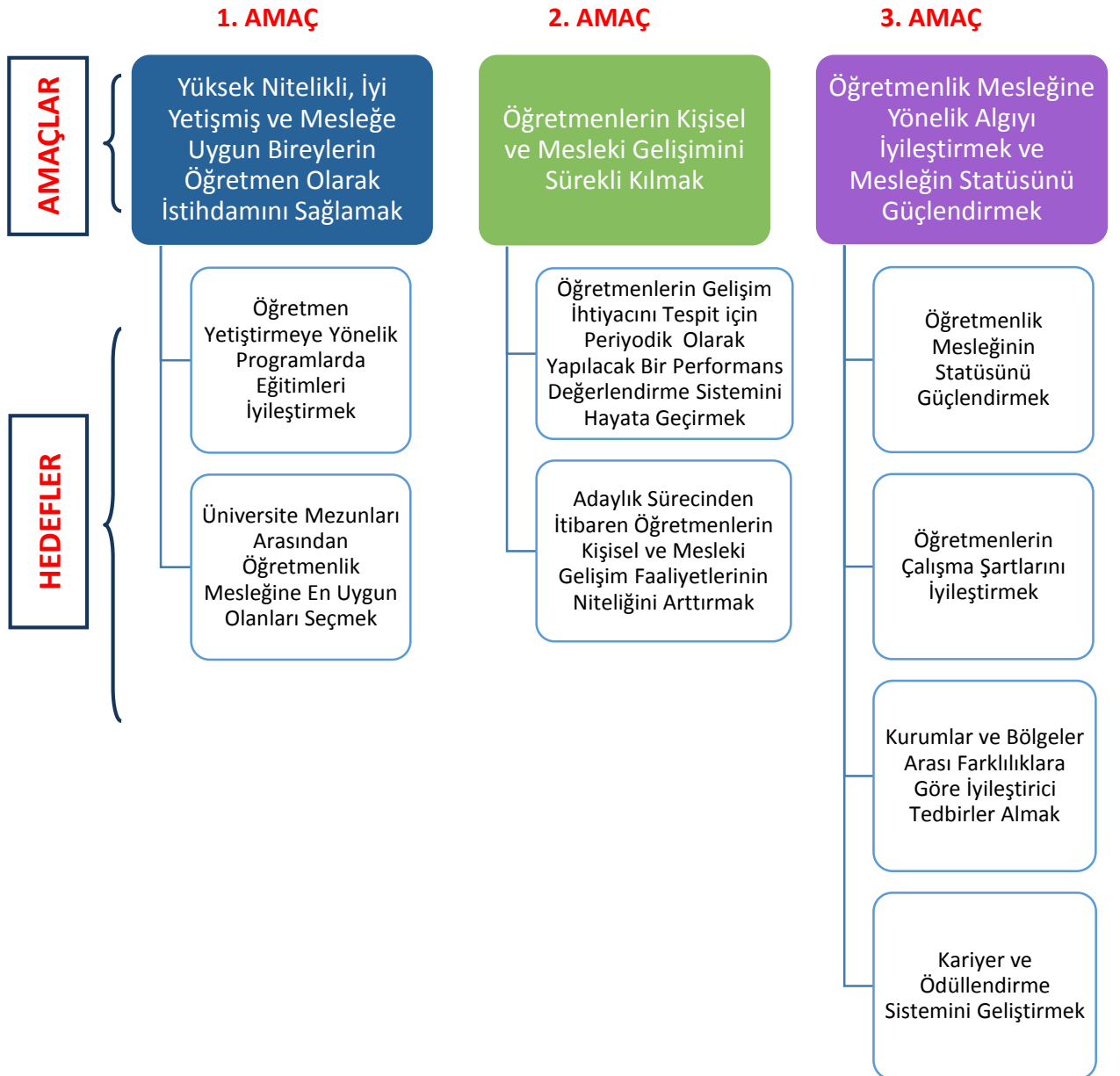
Öğretmen strateji belgesinde öğretmenlik mesleğine yönelik politikaların geliştirilmesi için, gerek öğretmenlik mesleğine ilişkin süreçler gerekse temel sorun alanları göz önünde bulundurularak 6 ana tema belirlenmiştir. Belgede yer alan amaç, hedef ve eylemler Şekil 1’de yer alan ana temalar dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Şekil 1. Öğretmen Strateji Belgesi Ana Temalar



AMAÇ VE HEDEFLER

Öğretmen Strateji Belgesi'nde, aşağıda belirtilen amaçlar ve bu amaçlarla ilişkili hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik olarak 35 eylem belirlenmiştir. Tüm bu amaç, hedef ve eylemlere yönelik açıklamalara bir sonraki bölümde detaylı biçimde yer verilmektedir. Belgenin son bölümünde ise sözü edilen amaç ve hedefleri gerçekleştirmeye dönük eylemler ile bu eylemlere yönelik açıklama, sorumlu/ilgili kuruluşlar ve öngörülen tamamlanma tarihlerinin belirtildiği tablo yer almaktadır.



1. BÖLÜM

1. AMAÇ: YÜKSEK NİTELİKLİ, İYİ YETİŞMİŞ VE MESLEĞE UYGUN BİREYLERİN ÖĞRETMEN OLARAK İSTİHDAMINI SAĞLAMAK

Öğretmenlik mesleği, yalnızca belirlenen hedefler doğrultusunda kaynakların örgütlenerek öğrenciye kılavuzluğun gerçekleştirildiği teknik bir uzmanlık alanı olarak değil tarih boyunca millî ve evrensel değerleri yücelterek yeniden üreten, toplumsal ve kültürel değerleri yeni nesillere aktararak toplumu birbirine bağlayan saygın bir meslek olarak değerlendirilmiştir. Bir toplumda eğitim öğretimin başarısı pek çok faktörün yanı sıra öğretmenin başarısıyla da yakın ilişkilidir. Bu sebeple başarılı bir eğitim öğretim sistemine sahip olabilmek için yüksek nitelikli ve iyi yetişmiş öğretmenlere sahip olmak önemlidir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için ise başarılı ve mesleğe uygun olanların öğretmen olmalarını temin edecek tedbirler alınması yanı sıra, bu kimselerin hizmet öncesinde gerekli tecrübeyi edinmelerini sağlayacak kaliteli bir eğitimden geçirilmeleri sağlanmalıdır. Sözü edilen gerekliliklerden ötürü bu amacın içerisinde “Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda eğitimleri iyileştirmek” ve “Üniversite mezunları arasından öğretmenlik mesleğine en uygun olanları seçmek” olmak üzere iki hedefe yer verilmiştir.

1.1. Hedef: Öğretmen Yetiştirmeye Yönelik Programlarda Eğitimleri İyileştirmek

Öğretmenlik mesleği yalnızca alan bilgisinin kullanıldığı ve teorik sınırlar içinde sürdürülen bir meslek değildir. Öğretmenlerin belli değerlere sahip olma yanında öğretecekleri alana dair pedagojik alan yeterlikleri ile iletişim ve sınıf yönetimi gibi genel pedagojik yeterliklere de sahip olması gerekir. Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bu çok yönlü yeterlikleri kazanabilmek için şüphesiz yüksek nitelikte bir eğitim sürecinden geçmek gerekmektedir.

Yüksek nitelikte bir eğitimin tesis edilmesi için öğretmen yetiştirmeye yönelik lisans ve lisansüstü eğitimler veren kurumların bunu gerçekleştirebilecek fiziki ve beşerî kaynaklarının yanı sıra ihtiyaçları karşılar nitelikte yapılandırılmış programlara da sahip olmaları gerekir. Türkiye için yüksek nitelikli öğretmen yetiştirme hedefi ancak tüm bu kurumların belirli standartları yakalamasıyla sağlanabilir. Nitelikli öğretmen yetiştirmek için gerekli standartların oluşturulmasıyla akademik ve örgütsel olarak yeniden yapılanma,

öğretim görevlisi başına düşen öğrenci sayısının iyileştirilmesi gibi eylemlerin de gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

Öğretmenlik; doğası gereği, akademik temellerinin yanı sıra, büyük ölçüde iş başında geliştirilebilen bir meslektir. Bu gerçekten hareketle, öğretmen yetiştirme programlarının başarısının arttırılabilmesi için pratik uygulamalara daha çok yer verilmesi gerekmektedir. Ancak yalnızca öğretim programlarının bu doğrultuda yapılandırılması yeterli olmayacaktır. Bununla birlikte, fakülteler ile pratik uygulamaların gerçekleştirileceği okullar arasında etkin bir iş birliği sağlanmalıdır. Benzer şekilde bu fakültelerdeki öğretim görevlilerinin de aktif biçimde sahadaki güncel gelişmelerin içerisinde olmaları, öğretim süreçlerini yürütürken okullarda bulunup uygulamalarını, okul ve öğrencilerin öncelik ve ihtiyaçlarına göre sürekli olarak güncellemeleri gerekmektedir. Pratik uygulamaların işlevselliğinin arttırılmasına yönelik olarak ise pratik uygulamalarda öğrencilere rehberlik edecek öğretmenlerin gerekli eğitimlerden geçirilmesi gerekmektedir.

Öğretmen yetiştirmeye yönelik programların iyileştirilmesi için ortaya konulan bu gerekliliklerin karşılanması kurumlar arasında etkin bir koordinasyon gerektirmektedir. Tüm bu gereklilikler doğrultusunda “Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda eğitimleri iyileştirmek” için aşağıdaki eylemler belirlenmiştir.

EYLEM	AÇIKLAMA	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SORUMLU/ İLGİLİ KURUM	SÜRE
1. Eylem: Öğretmen Yetiştirme Çalışma Grubunun işlevsel hâle getirilmesi	Öğretmen Yetiştirme Çalışma Grubunu ilgili tüm paydaşların temsil edildiği biçimde işlevsel hâle getirmek için gerekli hukuki ve idari düzenlemeleri gerçekleştirmek	Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması	YÖK(S) MEB (İ)	2017 yılı sonuna kadar
2. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara sahip olan kurumların akademik ve örgütsel olarak yeniden yapılandırılması	Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara sahip olan kurumları mevcut millî eğitim sistemi ile ulusal ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden yapılandırmak	<ul style="list-style-type: none">• Yapılandırmaya ilişkin hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması• Yeniden yapılandırılan kurumların sayısının ilgili kurumların toplam sayısına oranı	YÖK (S) MEB (İ)	2019 yılı sonuna kadar
3. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programların uygulama ağırlıklı olarak yeniden yapılandırılması	Öğretmen yetiştirmeye yönelik öğretim programlarını uygulama ağırlıklı olarak yapılandırmak; lisans programlarından mezun olanlara uygulanacak öğretmen yetiştirme programlarını da uygulama ağırlıklı olacak şekilde yeniden düzenlemek	Öğretmen yetiştirmeye yönelik uygulama ağırlıklı olarak yapılandırılan öğretim programı sayısı	YÖK(S) MEB (İ)	2019 yılı sonuna kadar

4. Eylem: Lisans programı seçiminin yeniden yapılandırılması	Öğretmen yetiştirmede, belirli alanlarda, program tercihinin fakülteye girişten sonra yapılabileceği bir sistem oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması Sisteme uyum sağlayan program sayısının toplam program sayısına oranı 	YÖK (S) MEB (İ)	2019 yılı sonuna kadar
5.Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlardan diğer programlara geçiş imkânlarının sağlanması	Öğretmenlik mesleğine (akademik, sağlık, psikolojik vb. nedenlerle) uygun olmadığı komisyonca tespit edilen eğitim fakültesi öğrencilerine diğer fakülte ve bölümlere geçiş imkânlarının sağlanmasına yönelik hukuki alt yapıyı oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlardan diğer programlara geçiş imkânı sağlanan bölüm/alan sayısı 	YÖK (S) MEB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
6. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara sahip olan kurumlara bu eğitimlerde alternatif öğretim programları uygulamalarına imkân sağlanması	Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara sahip olan kurumlara bu eğitimler kapsamında geliştirdikleri alternatif öğretim programlarını uygulayabilecekleri imkânlar oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> Hukuki ve idari düzenlemenin tamamlanması Alternatif program uygulayan kurumların bu konuda talepte bulunan kurum sayısına oranı 	YÖK (S) MEB (İ)	2019 yılı sonuna kadar
7. Eylem: Öğretmenlik uygulamalarının sertifika sahibi öğretmenler ile yürütülmesi	Okullardaki öğretmenlik uygulamasına rehberlik edecek yönetici ve öğretmenlere, Öğretmen Yeterlikleri çerçevesinde, nitelikleri MEB tarafından tanımlanmış uygulama koordinatörü/öğretmeni eğitimi ve sertifikası vermek, bu uygulamaları gerekli sertifikaya sahip deneyimli öğretmenler tarafından yürütmek	<ul style="list-style-type: none"> Hukuki ve idari düzenlemenin tamamlanması Öğretmenlik uygulamasına rehberlik eden yönetici ve öğretmenlerden sertifikalı olanların sayısının toplam sayıya oranı 	MEB (S) YÖK (İ)	2018 yılı sonuna kadar
8. Eylem: Fakülte-okul iş birliği süreçlerinin yeniden yapılandırılması	Uygulama öğrencilerinin uygulamalarını ders, öğrenci, okul türü, uygulama öğretmeni vb. ölçütlere göre MEB tarafından belirlenmiş eğitim kurumlarında, uygulama öğretmeni eşliğinde gerçekleştirmesini sağlayacak düzenlemeler yapmak	Belirtilen şartları karşılar mahiyette uygulama yapılan kurum ve öğretmen sayısı	MEB (S) YÖK (İ)	2017 yılı sonuna kadar
9. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlar için standartların geliştirilmesi	Öğretmen yetiştirmeye yönelik programların açılabilmesi ve faaliyetlerine devam edebilmeleri için standartlar belirlemek ve bu standartlara uyulmasını sağlamak	Standartların oluşturulması	YÖK (S) MEB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
10. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara sahip olan kurumların bu programlar çerçevesinde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının iyileştirilmesi	Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısını uluslararası ölçütlere uygun hâle getirmek. Bu kapsamda; öğretmen yetiştirmeye dönük programlarda öğrenci sayısının, görevli akademisyen sayısının da dikkate alındığı kriterler çerçevesinde belirlenmesini sağlamak	Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısında uluslararası ortalamaya ulaşan kurum sayısının, ilgili kurumların toplam sayısına oranı	YÖK (S) MEB (İ)	2018 yılı sonuna kadar

11. Eylem: Eğitim fakültelerindeki öğretim elemanlarının ilk ve orta dereceli okullarda gözlem, araştırma ve uygulama yapabilecekleri bir sistemin oluşturulması	Eğitim fakültelerindeki öğretim elemanlarının alana ilişkin güncel bilgi ve farkındalık düzeylerinin artırılması için ilk ve orta dereceli okullarda gözlem, araştırma ve uygulama yapabilecekleri bir sistem oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması • İlk ve orta dereceli okullarda uygulama, araştırma ve gözlem yapan öğretim elemanı sayısının toplam öğretim elemanı sayısına oranı 	YÖK (S) MEB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
---	--	---	--------------------	------------------------

1.2. Hedef: Üniversite Mezunları Arasından Öğretmenlik Mesleğine En Uygun Olanları Seçmek

Öğretmenlik mesleğine kabul için ana kaynak eğitim fakültesi mezunları olmakla birlikte ihtiyaç duyulduğunda başka fakülte mezunları da, göreve başlamadan önce ilgili alanın eğitimine yönelik programları tamamlamak şartıyla, gerektiğinde öğretmen olarak istihdam edilebilmelidir.

Öğretmen adaylarının sadece akademik başarıları değil kişisel özellikleri de öğretmenlik mesleğindeki performanslarını önemli ölçüde etkilemektedir. Öğretmenlik mesleğine seçme işlemleri, çok aşamalı ve ölçütleri belirlenmiş olarak yeniden tasarlanmalıdır. Bu doğrultuda öğretmenliğe seçilecek adayların sahip olunması gereken temel yeterliklerin değerlendirilebildiği ve yalnızca yazılı sınav değil, alternatif değerlendirme yöntemlerinin de kullanıldığı bir seçme sisteminin oluşturulması gerekmektedir. Mesleğe giriş sürecinde; en uygun adayların seçilmesi için çoktan seçmeli eleme ve sıralamaya dayalı giriş sınavları yanında çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirmeyi temel alan, danışman öğretmen eşliğinde mesleğe hazırlama ve işbaşında deneme imkânı sağlayan istihdam sistemleri geliştirilecektir. Ayrıca Millî Eğitim Bakanlığı bilimsel veriler doğrultusunda nüfusun seyrini ve bileşimini dikkate alarak orta ve uzun vadede eğitim kademeleri ve öğretmenlik alanları bazında hazırlanan öğretmen ihtiyacı projeksiyonunu kamuoyu ile paylaşacaktır. Açıklanan veriler doğrultusunda mesleğe yönelecek bireylerin, istihdam durumuna göre üniversite tercihi yapmaları sağlanabilir. Bununla birlikte öğretmen yetiştiren kurumlar da kontenjan belirleme süreçlerinde açıklanmış verilerden hareket edebileceklerdir.

Bu hedefin gerçekleştirilmesi için aşağıdaki eylemler planlanmıştır.

EYLEM	AÇIKLAMA	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SORUMLU/ İLGİLİ KURUM	SÜRE
12. Eylem: Mesleğe girişte çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirmeyi temel alan seçme sistemlerinin geliştirilmesi	Mesleğe girişte adayların psikomotor ve duyuşsal becerilerini de göz önüne alan, Öğretmen Yeterlikleri çerçevesinde seçme sınavları ile lisans başarısı, ürün seçki dosyası, öğretmenlik uygulaması değerlendirmesi, mülakat vb. çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirmeyi esas alan bir istihdam sistemi oluşturmak	Hedeflenen sınav ve istihdam sisteminin oluşturulması	MEB (S) ÖSYM (İ) YÖK (İ) DPB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
13. Eylem: Aday öğretmen olarak atanabilmek için gerçekleştirilen sınavlarda asgari puan şartı getirilmesi	Aday öğretmen olarak atanabilmek için gerçekleştirilecek sınavlarda asgari puan şartının getirilerek, mesleğe girişte öğretmenlerin eğitim bilimleri ve kendi alanlarına ilişkin asgari bir başarı düzeyine sahip olanlar arasından seçilmesini sağlamak	Asgari puan şartının belirlenmesi	MEB (S) ÖSYM (İ)	2017 yılı sonuna kadar
14. Eylem: Alanlara göre öğretmen ihtiyacı ve bu ihtiyaçları karşılamaya dönük istihdam oranlarının her yıl ilgili paydaşlar ve kamuoyu ile paylaşılması	Millî Eğitim Bakanlığının 2023 vizyonu çerçevesinde belirlenmiş öğretmen projeksiyonuna göre, öğretmen ihtiyacına yönelik olarak her alana ilişkin mevcut normlar çerçevesinde doluluk oranlarını her yıl kamuoyu ile paylaşmak, böylece üniversitelerin ilgili bölümlerinin lisans ve ilgili lisansüstü eğitim kontenjanlarının bu ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenmesini sağlamak	Belirlenen öğretmen ihtiyacının kamuoyu ile paylaşılması	MEB (S) KB (İ) YÖK (İ)	Sürekli

2. AMAÇ: ÖĞRETMENLERİN KİŞSEL VE MESLEKİ GELİŞİMİNİ SÜREKLİ KILMAK

Günümüzde bilginin hızla paylaşılabilmesi ve kolay erişilebilir olması öğretmenlik mesleğinin temel niteliğinde de köklü değişimlere neden olmuştur. Bilginin “kaynağı” olmak yerine değişime uyum sağlamak, bilgiye ulaşma yollarını bilmek ve bu konuda öğrencilere kılavuzluk etmek gibi öğretmenlik becerileri ön plana çıkmıştır. Hızlı değişim sürecinde, dönüşen öğretmenlik rollerine uyum sağlayabilmeleri için öğretmenlerin desteklenmesi son derece önemlidir. Bu sebeple öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişim faaliyetlerinde sürekliliğin sağlanması gerekmektedir. Söz konusu gereklilik çerçevesinde bu amaca yönelik olarak “Öğretmenlerin gelişim ihtiyacını tespit için periyodik olarak yapılacak bir performans değerlendirme sistemini hayata geçirmek” ve “Adaylık sürecinden itibaren öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişim faaliyetlerinin niteliğini arttırmak” hedeflerine yer verilmiştir.

2.1. Hedef: Öğretmenlerin Gelişim İhtiyacını Tespit İçin Periyodik Olarak Yapılacak Bir Performans Değerlendirme Sistemini Hayata Geçirmek

Günümüzde mesleki gelişimle ilgili çalışmalarda “yeterlik” sözcüğü anahtar bir kavram hâline gelmiştir. Bu kapsamda Bakanlığımız, akademisyenler ve öğretmenlerin katılımıyla “Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri” ve “Özel Alan Yeterlikleri”ni belirlemiş ve yayınlamıştır. Ancak eğitim ve öğretim alanındaki ulusal ve uluslararası gelişmeler bu yeterliklerin sürekli gözden geçirilerek güncellenmesini gerektirmektedir. Öğretmenlerimizin kendi bireysel ve yerel ihtiyaçları yanında, yeterlikleri de dikkatle inceleyerek ulusal ve uluslararası kriterler ışığında güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmeleri mesleki gelişimleri açısından büyük önem arz etmektedir. Yeterliklerin belirlenmesi yalnızca kişisel ve mesleki gelişim faaliyetlerine yön vermek açısından değil, hizmet öncesi süreçte öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci alımı ve bu kurumlardaki yetiştirme sürecinde, adaylık sürecinde, öğretmenin performansının değerlendirilmesinde, öğretmen ödüllendirilmesinde ve kariyer basamaklarında yükselmelerde kullanılacak temel bir kaynak olması açısından da oldukça önemlidir.

Bakanlığımız tarafından öğretmenlerimizin kişisel ve mesleki gelişimine katkı sağlamak amacıyla son yıllarda yapılan faaliyetlerin en önemlilerinden birisi de Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli'nin (OTMG) geliştirilmesidir. Bu model, öğretmenlerin yeterliklere dayalı öz değerlendirme yaparak öğrenme ve gelişim sorumluluklarını üstlenmelerine ve meslektaşlarıyla paylaşım ve iş birliği yapmalarına olanak sağlayan bir modeldir. Öğretmenlerimizin Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli (OTMG) kapsamında kendilerine sunulan bireysel ve mesleki gelişim planını yeterlik kriterleri ışığında doldurmaları, kendilerini eksik hissettikleri yeterlikleri tespit etmeleri, hizmetiçi eğitim programlarının planlanmasında Bakanlığa yol gösterecektir.

Öğretmenlerin gelişim ihtiyaçlarının objektif biçimde ortaya konulması ve sürekli mesleki gelişim konusunda teşvik edilmelerinin sağlanabilmesi için öz değerlendirmenin yanı sıra okul müdürü, meslektaş, öğrenci ve veli gibi öğretmene en doğru ve objektif geri bildirim sağlayabilecek kimselerin de değerlendirmeye katıldığı, çoklu veri kaynağına dayanan ve Öğretmen Yeterliklerinin temel alındığı bir performans değerlendirme sisteminin oluşturulması önemli bir gerekliliktir. Söz konusu performans değerlendirme sonuçları kariyer basamaklarında ve görevde yükselme, yurtdışında görevlendirme, ödüllendirme ve

bireysel mesleki gelişim çalışmalarının planlanması gibi alanlarda objektif ve somut bir kriter olarak dikkate alınmalıdır.

Sözü edilen hedefin gerçekleştirilebilmesi için aşağıdaki eylemler planlanmıştır.

EYLEM	AÇIKLAMA	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SORUMLU/ İLGİLİ KURUM	SÜRE
15. Eylem: Öğretmen Yeterlikleri'nin ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi	Bakanlıkça belirlenmiş Öğretmen Yeterlikleri'ni ulusal ve uluslararası gelişmeler doğrultusunda güncelleyerek ilgili paydaşlara duyurmak	Öğretmen Yeterlikleri'nin güncellenerek yayınlanması	MEB (S) YÖK (İ)	2017 yılı sonuna kadar
16. Eylem: Bütün öğretmenler için zorunlu bir performans değerlendirme sisteminin geliştirilmesi	Öğretmen Yeterlikleri çerçevesinde öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi, mesleki gelişim çalışmalarının izlenmesi, yönlendirilmesi ve değerlendirilmesine yönelik çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirme yaklaşımı çerçevesinde bir performans yönetim sistemi kurmak. Performans değerlendirme sonucunu mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik gerekli tedbirlerin alınması, kariyer gelişimi, terfi, hizmet puanının hesaplanması vb. alanlarda bir kriter olarak kullanmak	Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması	MEB (S) KB (İ) MB (İ) DPB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
17. Eylem: Bütün öğretmenlerin her dört yılda bir Öğretmen Yeterlikleri çerçevesinde yapılacak olan sınava tabi tutulması	İstihdam edilen tüm öğretmenleri her dört yılda bir Öğretmen Yeterlikleri çerçevesinde yapılacak olan sınava tabi tutmak. Bu sınav sonuçlarını öğretmenlerin gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve buna yönelik tedbirlerin alınması, kariyer gelişimi, terfi, hizmet puanının hesaplanması vb. alanlarda bir kriter olarak kullanmak	<ul style="list-style-type: none"> Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması Sınava giren öğretmen sayısının tüm öğretmenlerin sayısına oranı 	MEB (S) ÖSYM (İ)	2018 yılı sonuna kadar
18. Eylem: Öğretmenlerin mesleki gelişimini izleme ve destekleme faaliyetlerinde görev alacak kişilere gerekli eğitimlerin verilmesi	Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirlemeye ve mesleki gelişim çalışmalarını desteklemeye yönelik faaliyetlerde görev alacak kişilere bilgi, beceri ve farkındalık oluşturacak eğitimler vermek	Eğitime katılan kişi sayısının toplam görev alan kişi sayısına oranı	MEB (S)	2018 yılı sonuna kadar
19. Eylem: Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli'nin (OTMG) güncellenerek uygulamaya geçirilmesi	Bakanlıkça hazırlanmış olan OTMG Modeli'nin güncellenerek eğitim kurumlarında uygulanmasını sağlamak	OTMG modeli uygulamalarına katılan kurum ve öğretmen sayısının toplam kurum ve öğretmen sayısına oranı	MEB (S)	2018 yılı sonuna kadar

2.2. Hedef: Adaylık Sürecinden İtibaren Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Gelişim Faaliyetlerinin Niteliğini Arttırmak

Öğretmenlerin mesleki gelişimi kavramı “birey, grup ve okulun doğrudan veya dolaylı olarak faydasına olmayı hedefleyen ve sınıf içindeki eğitimin kalitesine katkıda bulunacak bilinçli ve planlı faaliyetler ile doğal öğrenme tecrübelerinin tümünün toplamı” olarak da tanımlanmaktadır. Kişisel ve mesleki gelişim faaliyetlerinde sürekliliğin sağlanması son

derece önemlidir. Ancak bu hedefin gerçekleştirilebilmesi için durumun farklı boyutlarıyla ele alınması gerekmektedir.

Mesleki gelişim faaliyetlerinde sürekliliğinin sağlanması, bu faaliyetlerde belirli bir kalitenin yakalanması ile yakından ilişkilidir. Bu konuda eğitimcilerin nitelikleri son derece belirleyici olmaktadır. Bu nedenle mesleki gelişim faaliyetlerinde görev alacak eğitimcilerin standartlarının belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca nitelikli bir eğitici havuzu oluşturulabilmesi için bu faaliyetlerde görev alacak eğitimcilerin eğitimine yönelik programlar oluşturulmalıdır.

Kişisel ve mesleki gelişimde sürekliliği sağlayıcı bir diğer önemli unsur da ihtiyaçlar doğrultusunda her öğretmenin erişebileceği sayıda ve çeşitlilikte faaliyetin gerçekleştirilmesidir. Bunun için Millî Eğitim Bakanlığı'nın ihtiyaçlarını gözeterek ve gerekli eğitimleri verebilecek insan kaynağına sahip Öğretmen Akademilerinin kurulması önemli bir yenilik olacaktır. Akademilerin kurulmasının; MEB personeli için hayat boyu öğrenme fırsatları oluşturması, eğitim öğretim alanında bilimsel ve teknolojik gelişmelerin incelenmesi, araştırılması, danışmanlık hizmetinin gerçekleştirilmesi, öğretmen yetiştiren eğitim kurumlarına yönelik standartların belirlenmesi için ilgili kuruluşlarla iş birliği içerisinde olunması, mesleki gelişim programları ve pedagojik formasyon eğitimlerinin düzenlenmesi konularında da önemli ölçüde katkıları olacaktır. Her öğretmenin erişebileceği sayı ve çeşitlilikte faaliyetin gerçekleştirilebilmesi için öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik üniversiteler ve STK'ler ile iş birliğinin geliştirilmesi de gerekmektedir.

Günümüz dünya şartlarında uluslararası alandaki birçok gelişme kısa sürede Türkiye'yi de etkilemektedir. Gerek derslerin öğretim programlarının içeriğinde ve ders kitaplarında gerekse ders işleyiş yöntemlerinde önerilen değişikliklerin büyük çoğunluğu ülke ihtiyaçları yanında dünya çapındaki değişimlerin de izlerini taşımaktadır. Bu yüzden öğretmenlerimizin uluslararası hizmetiçi eğitim kurslarını takip etmeleri de mesleki gelişimleri açısından büyük önem taşımaktadır. Türkiye'nin Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programlarına 2004 yılından itibaren tam üye olarak katılmasıyla birlikte öğretmenlerin ve eğitimcilerin yararlanabileceği uluslararası hizmetiçi eğitim etkinliklerinin sayısında büyük bir artış yaşanmıştır. AB Bakanlığına bağlı Ulusal Ajans aracılığıyla öğretmenlerimiz birçok uluslararası eğitim çalışmasına ve projelere katılabilmektedir. Ayrıca öğretmenler, MEB Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü aracılığıyla da birçok uluslararası hizmetiçi eğitim programına

başvurabilmektedir. Öğretmenlerin bu imkânları kullanmaları alanlarıyla ilgili dünyada olan gelişmeleri takip etmeleri açısından son derece önemlidir.

Öğretmenler kişisel ve mesleki gelişimde sürekliliği sağlama konusunda bilimsel etkinliklere ve lisansüstü programlara katılmaya teşvik edilmelidir. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri için ulusal ve uluslararası hizmetiçi eğitim çalışmaları şüphesiz tek yol değildir. Son yıllarda eğitim literatüründe öğretmenlerin mesleki gelişimleri için kısa süreli hizmetiçi eğitim kurslarının tek başına yeterli olmadığı, öğretmenlerin başka yöntemlerle de kendilerini sürekli geliştirmek için çaba göstermeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Öğretmenlerimiz mesleki gelişimleri için sadece Bakanlığımız faaliyetlerini değil, çeşitli informal öğrenme ortamlarını da değerlendirmelidir. Esasında günümüz teknolojik imkânları (sosyal medya vb.) bu alanda öğretmenlere birçok fırsat sunmaktadır. Bu tür informal ortamlar, başka okul, şehir ve ülkelerdeki meslektaşlarıyla ve öğrencilerle görüş, tecrübe ve kaynak paylaşımları için büyük potansiyeller içermektedir.

Tüm bu açıklamalar çerçevesinde sözü edilen hedefin gerçekleştirilebilmesi için aşağıdaki eylemler planlanmıştır.

EYLEM	AÇIKLAMA	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SORUMLU/ İLGİLİ KURUM	SÜRE
20. Eylem: Öğretmen Akademilerinin kurulması	Eğitim-öğretim alanında, bilimsel, teknolojik gelişmeleri incelemek araştırmak, danışmanlık hizmeti sunmak; MEB personeli için hayat boyu öğrenme fırsatları oluşturmak, öğretmenlerin hayat boyu öğrenme fırsatlarını arttırmak ve çeşitlendirmek için mesleki gelişim faaliyetlerinde örgün, açık ve uzaktan öğretim yoluyla hizmet sunan kurumlarla iş birliği sağlamak, gerektiğinde Bakanlıkça veya öğretmenler tarafından bireysel olarak hizmet satın alınabilecek bir mesleki gelişim sistemi oluşturmak, öğretmen yetiştiren eğitim kurumlarına yönelik standartların belirlenmesi konusunda ilgili kuruluşlarla iş birliği yapmak; aday öğretmen yetiştirme programı, mesleki gelişim programları, pedagojik formasyon eğitimleri ile kariyer basamağında yükselmelere dönük eğitimler düzenlemek ve benzeri nitelikte amaçları gerçekleştirmek için Öğretmen Akademilerini kurmak	Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması	MEB (S) YÖK (İ) MB (İ) DPB (İ)	2017 yılı sonuna kadar
21. Aday öğretmen yetiştirme sürecinin ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenerek devam ettirilmesi	İlk kez 2016 yılında uygulanmaya başlanan aday öğretmen yetiştirme sürecini gelen dönütler doğrultusunda içerik ve yöntemlerini zenginleştirerek uygulanmasına devam etmek	Aday öğretmen yetiştirme programının güncellenmesi ve geliştirilmesi	MEB (S)	Sürekli

22. Eylem: Mesleki gelişim faaliyetlerinde görev alacak eğitimcilerin standartlarının belirlenmesi	Mesleki gelişim programlarında görev alacak eğitimcilerin niteliklerine (alan bilgisi, eğitim liderliği, etkili iletişim becerileri, öğretim yöntem ve teknikleri, uyum becerisi vb.) ilişkin ölçütleri paydaşların katılımını sağlayarak geliştirmek	Nitelik belirlenmesine yönelik ölçütlerin geliştirilmesi	MEB (S)	2018 yılı sonuna kadar
23. Eylem: Mesleki gelişim faaliyetlerinde görev alacak eğitimcilerin eğitimine yönelik programların açılması	Öğretmen Akademileri aracılığıyla, yetişkin eğitimi alanında sertifika ve mesleki gelişim programlarının açılmasını teşvik etmek	<ul style="list-style-type: none"> Yetişkin eğitime yönelik açılan program sayısı Yetişkin eğitimi alan eğitici sayısının mesleki gelişim faaliyetlerinde görev alan eğitici sayısına oranı 	MEB (S)	2019 yılı sonuna kadar
24. Eylem: Eğitim çalışanlarının bilimsel etkinliklere katılmaları konusunda teşvik edilmesi	Eğitim çalışanlarının, ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmalar üretmelerini ve etkinliklere katılmalarını teşvik etmek, bu konuda ilgili kurumlarla iş birliği geliştirmek ve benzeri nitelikte fırsatlar oluşturmak	Eylem çerçevesinde gerçekleştirilecek faaliyetlerden yararlanan eğitim çalışanlarının sayısının tüm eğitim çalışanlarına oranı	MEB(S) YÖK (İ)	Sürekli
25. Eylem: Öğretmenlerin uluslararası eğitim çalışmalarına katılım oranının artırılması	Ulusal Ajans, YTB, TİKA, Maarif Vakfı, TÜBİTAK gibi kurumlarla iş birliği sağlanarak öğretmenlerin eğitim alanındaki uluslararası gelişmelerle ilgili bilgi düzeyi ve farkındalığını arttırmak. Katılım oranının artırılması için gerekli tedbirleri almak	Uluslararası etkinliklere katılan öğretmen sayısının tüm öğretmenlerin sayısına oranı	MEB (S) AB Bakanlığı(İ) YTB(İ) TİKA(İ) Maarif Vakfı(İ) TÜBİTAK(İ)	Sürekli

3. AMAÇ: ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE YÖNELİK ALGIYI İYİLEŞTİRMEK VE MESLEĞİN STATÜSÜNÜ GÜÇLENDİRMEK

Öğretmenliğin profesyonel bir meslek olarak tanımlanması dünya genelinde yakın bir zamana karşılık gelse de, tarihsel olarak değerlendirildiğinde en kadim ve köklü mesleklerden biri olduğu bilinmektedir. Öğretmenler tarih boyunca toplumun her kesimiyle kurduğu pedagojik ilişkiler sebebiyle büyük ölçüde saygıyla karşılanmış ve toplum içerisinde ayrıcalıklı bir konumda yer almıştır. Ancak günümüzde değişen toplumsal yapı ve roller öğretmenlik mesleğinin statüsünü tartışılır kılmıştır. Buna karşın öğretmenlerin toplum için ifade ettiği anlam ve önem ise değişmemiştir. Öğretmenler toplumlar için sahip oldukları rol model özelliklerinin yanı sıra nitelikli bireylerin yetiştirilmesi sorumluluklarıyla toplumsal kalkınmada da öncelikli göreve sahip olan kimselerdir.

Hayat boyu öğrenme perspektifinden, eğitim sistemlerini sürekli olarak gözden geçirip iyileştiren ve iyi bir eğitim sürecinin ancak öğretmenlerle gerçekleştirileceğini bilerek bu yönde adımlar atan ülkeler hızla kalkınmakta ve gelişmektedir. Yalnızca öğrencilerine değil tüm topluma karşı derin bir sorumluluk duygusuna sahip olan öğretmenlerin ve bu bağlamda

öğretmenlik mesleğinin onuru, saygınlığı ve itibarını daha iyiye ve güzele doğru taşımak, çalışma koşullarını iyileştirmek Millî Eğitim Bakanlığının öncelikli hedefleri arasındadır. Bu sebeple “Öğretmenlik mesleğine yönelik algıyı iyileştirmek ve mesleğin statüsünü güçlendirmek” olarak adlandırılan bu amacı gerçekleştirebilmek için “Öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirmek”, “Öğretmenlerin çalışma şartlarını iyileştirmek”, “Kurumlar ve bölgeler arası farklılıklara göre iyileştirici tedbirler almak” ve “Kariyer ve ödüllendirme sistemini geliştirmek” olmak üzere dört temel hedef belirlenmiştir.

3.1. Hedef: Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünü Güçlendirmek

Nitelikli bir seçme ve meslek öncesi yetiştirme sisteminin oluşturulması, çalışma şartlarının düzenlenmesi, kişisel ve mesleki gelişimin sürekliliğinin sağlanması gibi belgede yer alan pek çok hedef ve eylem öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirici niteliktedir. Bununla birlikte öğretmenlik mesleğine ilişkin bütün mevzuatın bu belgede yer alan eylemlerle uyumlu olarak, güncel ihtiyaçları karşılar biçimde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu konuda önemli adımlardan biri de 64. ve 65. hükümetlerin planları doğrultusunda belgede yer alan, eğitim personeline yönelik şiddeti önlemek için caydırıcı önlemler alınmasına dair eylemdir. Bu kapsamda yapılacak çalışmalar da hedefin gerçekleştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Bu hedefin gerçekleştirilmesi için aşağıdaki eylemler planlanmıştır:

EYLEM	AÇIKLAMA	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SORUMLU/ İLGİLİ KURUM	SÜRE
26. Eylem: Öğretmenlik mesleğine ilişkin mevzuatın güncel ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden düzenlenmesi	Öğretmenlik mesleğine ilişkin mevzuatın belgede yer alan eylemlerle uyumlu olarak, güncel ihtiyaçları karşılar biçimde yeniden düzenlenmesine yönelik çalışmaları gerçekleştirmek	Mevzuat düzenleme çalışmalarının tamamlanması	MEB (S) KB (İ) DPB (İ) MB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
27. Eylem: Öğretmene yönelik şiddeti önlemek için hukuki ve idari düzenlemeleri içeren eylem planının oluşturulması	Öğretmene karşı şiddetin önlenmesine yönelik hukuki ve idari düzenlemelerle, alınacak tedbirlerin kapsamlı olarak planlandığı eğitimde şiddeti önlemeye yönelik eylem planını hazırlamak	Eylem planının tamamlanması	MEB (S) Başbakanlık(İ) İçişleri B.(İ) Adalet B.(İ) Sağlık B.(İ) STK'ler (İ)	2017 yılı sonuna kadar
28. Eylem: Öğretmenlerin mesleki uygulamaları ve eğitim kurumu yönetimine ilişkin yetki ve sorumluluklarının artırılması	Eğitim kurumlarının yapılarını demokratik, şeffaf ve katılımcı biçimde geliştirerek öğretmenlerin okul yönetimi süreçleri ve eğitim uygulamaları üzerinde daha fazla yetki ve sorumluluk sahibi olmalarını sağlamak	Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması	MEB (S)	2019 yılı sonuna kadar

3.2. Hedef: Öğretmenlerin Çalışma Şartlarını İyileştirmek

Öğretmenlik mesleğinin statüsünün arttırılabilmesi için öğretmenlerin görev yapmış oldukları fiziki ortamların buna uygun olarak düzenlenmesi önem arz etmektedir. Belge ile ortaya konulan hedefler doğrultusunda eğitim öğretim kurumlarının fiziki yapıları iyileştirilirken, burada eğitim faaliyetlerini yürüten temel unsurlar olan öğretmenlerin çalışma şartlarını iyileştirici düzenlemelerin de yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda özellikle öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlamak ve mesleklerini icra ederken motivasyonlarını arttırmak için bireysel çalışma yapabilmelerine imkân sağlayan ortamların oluşturulması önemlidir. Bu düzenlemelerle öğretmenlerin mesleki gelişim ve çalışma azimleri pekiştirilecek ve bununla birlikte iş doyumları ile verimlilikleri arttırılabilecektir. Bu olumlu etkiler öğretmenlik mesleğinin statüsünün arttırılabilmesine önemli ölçüde katkı sağlayacaktır.

Bu hedefin gerçekleştirilmesi için aşağıdaki eylem planlanmıştır:

EYLEM	AÇIKLAMA	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SORUMLU/ İLGİLİ KURUM	SÜRE
29. Eylem: Öğretmenlerin bireysel çalışma yapabilmelerine imkân sağlayan ortamlar oluşturulması	Öğretmenlerin çalışmalarını kolaylaştırıcı ve bireysel çalışmalar yapabilmelerine imkân sağlayan fiziki alanlar oluşturmak	Bireysel çalışma yapılabilmesine imkân sağlamak üzere düzenlenen fiziki alan sayısı	MEB (S) KB (İ)	2019 yılı sonuna kadar

3.3. Hedef: Kurumlar ve Bölgeler Arası Farklılıklara Göre İyileştirici Tedbirler Almak

En küçük mülki idari birimler de dâhil olmak üzere Türkiye'nin her yerinde sürdürülmesi gereken eğitim hizmetleri ancak öğretmenlerin varlığıyla gerçekleştirilebilir. Ancak ülkemizde bölgeler arası öğretmen hareketliliği genellikle büyük şehirler ve merkez ilçeler yönünde gerçekleşmektedir. Öğretmenlerin çoğunlukla mazeret ve benzeri taleplerle ayrılmış oldukları eğitim kurumlarındaki öğretmen ihtiyacı yakın zamana kadar çoğunlukla yeni atamalar ve ücretli öğretmenlerle giderilebilmekteydi. Bu kurumlarda öğretmen hareketliliğinin fazla olması ve öğretmenlerin hizmet yılı ortalamalarının düşük olması eğitim kurumları arasında eğitim öğretim kalitesinin farklılaşmasına neden olabilmektedir. Bu farklılaşma, kaynak ve imkânların da farklılık arz edebilmesinden ötürü bölgeler, iller ve ilçeler arasında olabildiği gibi birbirine çok yakın eğitim kurumları arasında da olabilmektedir. Kaliteli eğitim almanın her öğrencinin hakkı olduğundan hareketle eğitim kurumları

arasındaki bu farklılıkların giderilmesine yönelik çözümler üretilmelidir. Bu kapsamda Bakanlığımızca 2016 yılında yapılan düzenlemeler çerçevesinde özellikle öğretmen ihtiyacının yoğun olarak hissedildiği yerlerde çalışmak üzere sözleşmeli öğretmen istihdamına gidilmiş, bir yandan bölgeler ve kurumlar arası eşitsizlik bir ölçüde giderilmeye çalışılırken bir yandan da bu öğretmenlerin alımında mülakat uygulaması getirilmiştir. Böylece öğretmenlerin sadece çoktan seçmeli test sınavlarındaki başarıları değil, bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü, iletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti, bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı, topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri gibi konulardaki becerileri de ölçülmektedir. Böylece potansiyel adaylar içerisinde en başarılı olanlar sisteme dâhil edilerek bu bölgelerde eğitim öğretimin kalitesinin artırılması konusunda önemli bir adım atılmıştır. Bu çalışmaların yanı sıra eğitim öğretim kalitesinin arttırılabilmesine yönelik gerekli diğer tedbirlerin alınabilmesi için eğitim kurumları imkânları açısından yeniden tanımlanmalı ve sınıflandırılmalıdır. Sınıflandırmanın ardından öncelikle desteklenmesi gereken okullar başta olmak üzere iyileştirici tedbirler alınabilecektir. Ayrıca öğretmenlerin yer değiştirmelerine ilişkin, zorunlu rotasyonu da içeren kapsamlı ve özendirici bir modelin ortaya konulması gerekmektedir. Özellikle kimi merkez okullara göre imkânlar açısından nispeten yetersiz çevrelerde bulunan eğitim kurumlarına yönelik ek iyileştirici tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu tür eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere yönelik istihdam koşulları, ek ücret, hizmet puanı, lisansüstü eğitime erişim, yer değiştirmeler ile yurt dışı eğitim ve görevlerde öncelik, konut desteği/lojman vb. destekler de önemli ölçüde özendirici olabilecektir.

Bu hedefin gerçekleştirilebilmesi için aşağıdaki eylemler planlanmıştır.

EYLEM	AÇIKLAMA	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SORUMLU/ İLGİLİ KURUM	SÜRE
30. Eylem: Eğitim öğretim kurumlarının mevcut şartları açısından yeniden değerlendirilerek sınıflandırılması	Eğitim öğretim kurumlarını bölgesel, çevresel ve kurumsal özellikleri açısından kapsamlı olarak belirlenmiş kriterler çerçevesinde yeniden değerlendirmek ve sınıflandırmak	Sınıflandırması yapılan eğitim kurumu sayısı	MEB (S) KB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
31. Eylem: Yeniden sınıflandırma neticesinde belirlenmiş dezavantajlı kurumlarda görev yapmaya ilişkin özendirici tedbirlerin alınması	Öğretmenlere, görev yapılan eğitim kurumunun öncelik ve özelliklerine göre istihdam koşulları, hizmet puanı, yer değiştirmeler ile yurt dışı eğitim ve görevlerde öncelik, konut desteği/lojman vb. özendirici imkânlar oluşturmak	Eğitim kurumlarının öncelik ve özelliklerine göre teşvike yönelik düzenleme sayısı	MEB (S) MB (İ) KB (İ) DPB (İ)	2018 yılı sonuna kadar

32. Eylem: Dezavantajlı (Fiziki ve donanımsal açıdan yetersiz) eğitim kurumlarına yönelik iyileştirici tedbirlerin alınması	Her okulda öğretmenlerin çalışma şartlarına yönelik asgari standardın tanımlanarak hayata geçirilmesini sağlamak, kaynaklar açısından yetersiz eğitim kurumları için ek tedbirler almak	Belirlenen standartlara uyan eğitim kurumu sayısının tüm eğitim kurumu sayısına oranı	MEB (S) MB (İ) KB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
33. Eylem: Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik mevcut yapının, yeni ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi ve geliştirilmesi	652 sayılı KHK'nin ek dördüncü maddesinde yer alan hükümlere göre işlerlik kazandırılan sözleşmeli öğretmenliğe ilişkin modeli yeni ihtiyaçlar doğrultusunda sürekli olarak geliştirmek	Gereken hukuki ve idari düzenlemelerin gerçekleştirilmesi	MEB (S)	Sürekli
34. Eylem: Yer değiştirmelere ilişkin yeni bir model oluşturulması, rotasyon sisteminin işlevsel ve aktif hâle getirilmesi	Aynı eğitim kurumunda kesintisiz, uzun süre görev yapmış olan öğretmenlere mesleki deneyimlerini taşıyabilmeleri ve geliştirebilmeleri amacı ile hizmet gerekleri ve kamu yararı göz önünde bulundurularak okul/kurum değişiklikleri yapmak üzere bir model oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> Yer değiştirmeye ilişkin modelin tamamlanması Hukuki ve idari düzenlemelerin yapılması 	MEB (S)	2018 yılı sonuna kadar

3.4. Hedef: Kariyer ve Ödüllendirme Sistemini Geliştirmek

Bütün mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de öğretmenlere bir kariyer olanağı ve yeterliklere dayalı kariyer gelişim planı sunulması, bireysel amaçlara bağlı olarak motivasyonu ve iş performansını olumlu etkileyecek böylece eğitim ve öğretim daha nitelikli hale gelecektir. Bu sebeple öğretmenlerin sürekli mesleki gelişime teşvik edilmesi, niteliklerinin artırılması, statülerinin yükseltilmesi amaçlarına yönelik olarak öğretmenlere kariyer basamaklarında yükselme imkânı verilmesi gerekmektedir.

Mevcut öğretmen kariyer sisteminin Öğretmen Yeterlikleri'ne dayalı olarak yapılacak olan performans değerlendirme sonuçlarına, yapılacak sınavlara, öğrenci başarılarına ve benzer mahiyetteki kriterlere dayalı olarak yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Oluşturulması planlanan yeni modelde öğretmenlerin kariyer basamaklarındaki unvanları belirli bir süreliğine alması ve bu unvanı karşılamak için bu unvanı yeniden kazanması için bu kriterleri yeniden karşılaması gerekmektedir.

Bu hedefin gerçekleştirilmesi için aşağıdaki eylem planlanmıştır:

EYLEM	AÇIKLAMA	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SORUMLU /İLGİLİ	SÜRE
35. Eylem: Kariyer basamaklarının yeniden oluşturulması	Öğretmenlerin, mesleği ve alanına ilişkin gönüllü faaliyetleri ile okul dışı çalışmaları, yapılacak sınavlar, Öğretmen Akademilerinde alınacak eğitimler ve öğrenci başarıları gibi çeşitli ölçütlerin dikkate alındığı, bütçe imkânları doğrultusunda ve yükselmelerin belirli bir süreliğine gerçekleştiği bir kariyer sistemi oluşturmak	Kariyer ve ödüllendirme sistemi kurmak	MEB (S) MB (İ) DPB(İ)	2018 yılı sonuna kadar

SONUÇ

Öğretmenlik, hizmet öncesinde öğretmen yetiştirmeye dönük programlarda alınan eğitimden emekliliğe kadar sürekli gelişim gerektiren, mesleki heyecan ve azmin hiçbir zaman yitirilmemesi gereken kutsal ve kadim bir meslektir. Toplum için son derece önemli misyona sahip olan öğretmenlerin bu istek ve azimlerini arttırmak ve eğitim öğretimde sürekli bir kaliteyi sağlayabilmek nitelikli bir eğitimin olmazsa olmaz koşullarındandır.

Türkiye’de başta öğrenciler ve veliler olmak üzere tüm toplumun eğitimden beklentilerinin yerine getirilebilmesi için eğitim öğretim faaliyetlerinin iyi yetişmiş, kendisini sürekli güncelleyen ve mesleğini yapmaktan mutluluk duyan öğretmenlerle sürdürülmesi gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi ise yalnızca meslek içi süreçlerin değil meslek öncesi süreçlerin de detaylı şekilde analiz edilmesi ve iyileştirilmesine dönük politikaların geliştirilmesine bağlıdır. Bu anlayış çerçevesinde hazırlanmış olan “Öğretmen Strateji Belgesi” öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda eğitim aşamasından öğretmenlerin emekliliklerine kadar devam eden uzun bir süreci kapsayacak şekilde tasarlanmıştır.

Önceki bölümlerde de ifade edildiği üzere belge içerisinde “Yüksek nitelikli iyi yetişmiş ve mesleğe uygun bireylerin öğretmen olarak istihdamını sağlamak”, “Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimini sürekli kılmak” ve “Öğretmenlik mesleğine yönelik algıyı iyileştirmek ve mesleğin statüsünü güçlendirmek ” olmak üzere üç temel amaç bulunmaktadır. Aynı şekilde belgede bu amaçlarla ilişkili toplamda sekiz hedef ve bu hedeflerin hayata geçirilmesi için planlanmış 35 eylem bulunmaktadır. Her bir eyleme ilişkin açıklamalar ile birlikte bu eylemlerin gerçekleştirilmesinde hangi kurumların sorumluluk sahibi olduğu ve bunlara yönelik performans göstergeleriyle planlanan gerçekleştirme süreleri de belgede yer almaktadır.

Belgede yer alan eylemlerin gerçekleştirilmesinden sorumlu tek kuruluş Millî Eğitim Bakanlığı olmayıp farklı kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra sivil toplum kuruluşlarının da planlanan politikaların gerçekleştirilmesinde etkin bir rol almalarına imkân sağlanmaktadır. Bu yönüyle belge, oluşturulması sürecinde olduğu kadar uygulanması sürecinde de geniş katılıma ve iş birliğine önem veren bir anlayışı temsil etmektedir. Bu anlayışla birlikte belgedeki eylemlerin uygulanmasının koordinasyonundan ve izlenmesinden Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü sorumlu olacaktır.

Her alanda olduğu gibi eğitimde de dünyanın en önde gelen ülkelerinden olan bir Türkiye’nin tesis edilebilmesi ve ülkemizdeki her yurttaşın kaliteli bir eğitim alabilmesi için oluşturulmuş bu belgedeki eylemler ilgili kuruluşlarla iş birliği hâlinde kararlılıkla uygulanacaktır.

2. BÖLÜM-TABLolar

1. AMAÇ: YÜKSEK NİTELİKLİ İYİ YETİŞMİŞ VE MESLEĞE UYGUN BİREYLERİN ÖĞRETMEN OLARAK İSTİHDAMINI SAĞLAMAK

AMAÇ	HEDEF	EYLEM	AÇIKLAMA	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SORUMLU / İLGİLİ KURUM	SÜRE
1. AMAÇ YÜKSEK NİTELİKLİ İYİ YETİŞMİŞ VE MESLEĞE UYGUN BİREYLERİN ÖĞRETMEN OLARAK İSTİHDAMINI SAĞLAMAK	1.1. Hedef: Öğretmen Yetiştirmeye Yönelik Programlarda Eğitimleri İyileştirmek	1. Eylem: Öğretmen Yetiştirme Çalışma Grubunun işlevsel hâle getirilmesi	Öğretmen Yetiştirme Çalışma Grubunu ilgili tüm paydaşların temsil edildiği biçimde işlevsel hâle getirmek için gerekli hukuki ve idari düzenlemeleri gerçekleştirmek	Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması	YÖK(S) MEB (i)	2017 yılı sonuna kadar
		2. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara sahip olan kurumların akademik ve örgütsel olarak yeniden yapılandırılması	Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara sahip olan kurumları mevcut millî eğitim sistemi ile ulusal ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden yapılandırmak	<ul style="list-style-type: none"> Yapılandırmaya ilişkin hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması Yeniden yapılandırılan kurumların sayısının ilgili kurumların toplam sayısına oranı 	YÖK (S) MEB (i)	2019 yılı sonuna kadar
		3. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programların uygulama ağırlıklı olarak yeniden yapılandırılması	Öğretmen yetiştirmeye yönelik öğretim programlarını uygulama ağırlıklı olarak yapılandırmak; lisans programlarından mezun olanlara uygulanacak öğretmen yetiştirme programlarını da uygulama ağırlıklı olacak şekilde yeniden düzenlemek	Öğretmen yetiştirmeye yönelik uygulama ağırlıklı olarak yapılandırılan öğretim programı sayısı	YÖK(S) MEB (i)	2019 yılı sonuna kadar
		4. Eylem: Lisans programı seçiminin yeniden yapılandırılması	Öğretmen yetiştirmede, belirli alanlarda, program tercihinin fakülteye girişten sonra yapılabileceği bir sistem oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması Sisteme uyum sağlayan program sayısının toplam program sayısına oranı 	YÖK (S) MEB (i)	2019 yılı sonuna kadar
		5. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlardan diğer programlara geçiş imkânlarının sağlanması	Öğretmenlik mesleğine (akademik, sağlık, psikolojik vb. nedenlerle) uygun olmadığı komisyonca tespit edilen eğitim fakültesi öğrencilerine diğer fakülte ve bölümlere geçiş imkânlarının sağlanmasına yönelik hukuki alt yapıyı oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlardan diğer programlara geçiş imkânı sağlanan bölüm/alan sayısı 	YÖK (S) MEB (i)	2018 yılı sonuna kadar
		6. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara sahip olan kurumların, bu eğitimlerde alternatif öğretim programları uygulamalarına imkân sağlanması	Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara sahip olan kurumlara bu eğitimler kapsamında geliştirdikleri alternatif öğretim programlarını uygulayabilecekleri imkânlar oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> Hukuki ve idari düzenlemenin tamamlanması Alternatif program uygulayan kurumların bu konuda talepte bulunan kurum sayısına oranı 	YÖK (S) MEB (i)	2019 yılı sonuna kadar
		7. Eylem: Öğretmenlik uygulamalarının sertifika sahibi öğretmenler ile yürütülmesi	Okullardaki öğretmenlik uygulamasına rehberlik edecek yönetici ve öğretmenlere, Öğretmen Yeterlikleri çerçevesinde, nitelikleri MEB tarafından tanımlanmış uygulama koordinatörü/öğretmeni eğitimi ve sertifikası vermek, bu uygulamaları gerekli sertifikaya sahip deneyimli öğretmenler tarafından yürütmek	<ul style="list-style-type: none"> Hukuki ve idari düzenlemenin tamamlanması Öğretmenlik uygulamasına rehberlik eden yönetici ve öğretmenlerden sertifikalı olanların sayısının toplam sayıya oranı 	MEB (S) YÖK (i)	2018 yılı sonuna kadar

1.1. Hedef: Öğretmen Yetiştirmeye Yönelik Programlarda Eğitimleri İyileştirmek	8. Eylem: Fakülte-okul iş birliği süreçlerinin yeniden yapılandırılması	Uygulama öğrencilerinin uygulamalarını ders, öğrenci, okul türü, uygulama öğretmeni vb. ölçütlere göre MEB tarafından belirlenmiş eğitim kurumlarında, uygulama öğretmeni eşliğinde gerçekleştirmesini sağlayacak düzenlemeler yapmak	Belirtilen şartları karşılar mahiyette uygulama yapılan kurum ve öğretmen sayısı	MEB (S) YÖK (İ)	2017 yılı sonuna kadar
	9. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlar için standartların geliştirilmesi	Öğretmen yetiştirmeye yönelik programların açılabilmesi ve faaliyetlerine devam edebilmeleri için standartlar belirlemek ve bu standartlara uyulmasını sağlamak	Standartların oluşturulması	YÖK (S) MEB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
	10. Eylem: Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlara sahip olan kurumların bu programlar çerçevesinde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının iyileştirilmesi	Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlarda öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısını uluslararası ölçütlere uygun hâle getirmek. Bu kapsamda; öğretmen yetiştirmeye dönük programlarda öğrenci sayısının, görevli akademisyen sayısının da dikkate alındığı kriterler çerçevesinde belirlenmesini sağlamak	Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısında uluslararası ortalamaya ulaşan kurum sayısının, ilgili kurumların toplam sayısına oranı	YÖK (S) MEB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
	11. Eylem: Eğitim fakültelerindeki öğretim elemanlarının ilk ve orta dereceli okullarda gözlem, araştırma ve uygulama yapabilecekleri bir sistemin oluşturulması	Eğitim fakültelerindeki öğretim elemanlarının alana ilişkin güncel bilgi ve farkındalık düzeylerinin artırılması için ilk ve orta dereceli okullarda gözlem, araştırma ve uygulama yapabilecekleri bir sistem oluşturmak	<ul style="list-style-type: none"> Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması İlk ve orta dereceli okullarda uygulama, araştırma ve gözlem yapan öğretim elemanı sayısının toplam öğretim elemanı sayısına oranı 	YÖK (S) MEB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
1.2. Üniversite mezunları arasından öğretmenlik mesleğine en uygun olanları seçmek	12. Eylem: Mesleğe girişte çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirmeyi temel alan seçme sistemlerinin geliştirilmesi	Mesleğe girişte adayların psikomotor ve duyuşsal becerilerini de göz önüne alan, Öğretmen Yeterlikleri çerçevesinde seçme sınavları ile lisans başarısı, ürün seçki dosyası, öğretmenlik uygulaması değerlendirmesi, mülakat vb. çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirmeyi esas alan bir istihdam sistemi oluşturmak	Hedeflenen sınav ve istihdam sisteminin oluşturulması	MEB (S) ÖSYM (İ) YÖK (İ) DPB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
	13. Eylem: Aday öğretmen olarak atanabilmek için gerçekleştirilen sınavlarda asgari puan şartı getirilmesi	Aday öğretmen olarak atanabilmek için gerçekleştirilecek sınavlarda asgari puan şartının getirilerek, mesleğe girişte öğretmenlerin eğitim bilimleri ve kendi alanlarına ilişkin asgari bir başarı düzeyine sahip olanlar arasından seçilmesini sağlamak	Asgari puan şartının belirlenmesi	MEB (S) ÖSYM (İ)	2017 yılı sonuna kadar
	14. Eylem: Alanlara göre öğretmen ihtiyacı ve bu ihtiyaçları karşılamaya dönük istihdam oranlarının her yıl ilgili paydaşlar ve kamuoyu ile paylaşılması	Millî Eğitim Bakanlığının 2023 vizyonu çerçevesinde belirlenmiş öğretmen projeksiyonuna göre, öğretmen ihtiyacına yönelik olarak her alana ilişkin mevcut normlar çerçevesinde doluluk oranlarını her yıl kamuoyu ile paylaşmak, böylece üniversitelerin ilgili bölümlerinin lisans ve ilgili lisansüstü eğitim kontenjanlarının bu ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenmesini sağlamak	Belirlenen öğretmen ihtiyacının kamuoyu ile paylaşılması	MEB (S) KB (İ) YÖK (İ)	Sürekli

2. AMAÇ: ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL VE MESLEKİ GELİŞİMİNİ SÜREKLİ KILMAK

AMAÇ	HEDEF	EYLEM	AÇIKLAMA	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SORUMLU / İLGİLİ KURUM	SÜRE
2. AMAÇ ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL VE MESLEKİ GELİŞİMİNİ SÜREKLİ KILMAK	2.1. Hedef: Öğretmenlerin Gelişim İhtiyacını Tespit için Periyodik Olarak Yapılacak Bir Performans Değerlendirme Sistemini Hayata Geçirmek	15. Eylem: Öğretmen Yeterlikleri'nin ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi	Bakanlıkça belirlenmiş Öğretmen Yeterlikleri'ni ulusal ve uluslararası gelişmeler doğrultusunda güncelleyerek ilgili paydaşlara duyurmak	Öğretmen Yeterlikleri'nin güncellenerek yayınlanması	MEB (S) YÖK (İ)	2017 yılı sonuna kadar
		16. Eylem: Bütün öğretmenler için zorunlu bir performans değerlendirme sisteminin geliştirilmesi	Öğretmen Yeterlikleri çerçevesinde öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi, mesleki gelişim çalışmalarının izlenmesi, yönlendirilmesi ve değerlendirilmesine yönelik çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirme yaklaşımı çerçevesinde bir performans yönetim sistemi kurmak. Performans değerlendirme sonucunu mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik gerekli tedbirlerin alınması, kariyer gelişimi, terfi, hizmet puanının hesaplanması vb. alanlarda bir kriter olarak kullanmak	Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması	MEB (S) KB (İ) MB (İ) DPB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
		17. Eylem: Bütün öğretmenlerin her dört yılda bir Öğretmen Yeterlikleri çerçevesinde yapılacak olan sınava tabi tutulması	İstihdam edilen tüm öğretmenleri her dört yılda bir Öğretmen Yeterlikleri çerçevesinde yapılacak olan sınava tabi tutmak. Bu sınav sonuçlarını öğretmenlerin gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve buna yönelik tedbirlerin alınması, kariyer gelişimi, terfi, hizmet puanının hesaplanması vb. alanlarda bir kriter olarak kullanmak	<ul style="list-style-type: none"> Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması Sınava giren öğretmen sayısının tüm öğretmenlerin sayısına oranı 	MEB (S) ÖSYM (İ)	2018 yılı sonuna kadar
		18. Eylem: Öğretmenlerin mesleki gelişimini izleme ve destekleme faaliyetlerinde görev alacak kişilere gerekli eğitimlerin verilmesi	Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirlemeye ve mesleki gelişim çalışmalarını desteklemeye yönelik faaliyetlerde görev alacak kişilere bilgi, beceri ve farkındalık oluşturacak eğitimler vermek	Eğitime katılan kişi sayısının toplam görev alan kişi sayısına oranı	MEB (S)	2018 yılı sonuna kadar
		19. Eylem: Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli'nin (OTMG) güncellenerek uygulamaya geçirilmesi	Bakanlıkça hazırlanmış olan OTMG Modeli'nin güncellenerek eğitim kurumlarında uygulanmasını sağlamak	OTMG modeli uygulamalarına katılan kurum ve öğretmen sayısının toplam kurum ve öğretmen sayısına oranı	MEB (S)	2018 yılı sonuna kadar
	2.2. Hedef: Adaylık Sürecinden İtibaren Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Gelişim Faaliyetlerinin Niteliğini Arttırmak	20. Eylem: Öğretmen Akademilerinin kurulması	Eğitim-öğretim alanında, bilimsel, teknolojik gelişmeleri incelemek araştırmak, danışmanlık hizmeti sunmak; MEB personeli için hayat boyu öğrenme fırsatları oluşturmak, öğretmenlerin hayat boyu öğrenme fırsatlarını arttırmak ve çeşitlendirmek için mesleki gelişim kurumlarla iş birliği sağlamak, gerektiğinde Bakanlıkça veya öğretmenler tarafından bireysel olarak hizmet satın alınabilecek bir mesleki gelişim sistemi oluşturmak, öğretmen yetiştiren eğitim kurumlarına yönelik standartların belirlenmesi konusunda ilgili kuruluşlarla iş birliği yapmak; aday öğretmen yetiştirme programı, mesleki gelişim programları, pedagojik formasyon eğitimleri ile kariyer basamağında yükselmelere dönük eğitimler düzenlemek ve benzeri nitelikte amaçları gerçekleştirmek için Öğretmen	Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması	MEB (S) YÖK (İ) MB (İ) DPB (İ)	2017 yılı sonuna kadar

2.2. Hedef: Adaylık Sürecinden İtibaren Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Gelişim Faaliyetlerinin Niteliğini Arttırmak		Akademilerini kurmak			
	21. Aday öğretmen yetiştirme sürecinin ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenerek devam ettirilmesi	İlk kez 2016 yılında uygulanmaya başlanan aday öğretmen yetiştirme sürecini gelen dönütler doğrultusunda içerik ve yöntemlerini zenginleştirerek uygulanmasına devam etmek	Aday Öğretmen Yetiştirme Programının güncellenmesi ve geliştirilmesi	MEB (S)	Sürekli
	22. Eylem: Mesleki gelişim faaliyetlerinde görev alacak eğitimcilerin standartlarının belirlenmesi	Mesleki gelişim programlarında görev alacak eğitimcilerin niteliklerine (alan bilgisi, eğitim liderliği, etkili iletişim becerileri, öğretim yöntem ve teknikleri, uyum becerisi, vb.) ilişkin ölçütleri paydaşların katılımını sağlayarak geliştirmek	Nitelik belirlenmesine yönelik ölçütlerin geliştirilmesi	MEB (S)	2018 yılı sonuna kadar
	23. Eylem: Mesleki gelişim faaliyetlerinde görev alacak eğitimcilerin eğitime yönelik programların açılması	Öğretmen Akademileri aracılığıyla, yetişkin eğitimi alanında sertifika ve mesleki gelişim programlarının açılmasını teşvik etmek	<ul style="list-style-type: none"> Yetişkin eğitime yönelik açılan program sayısı Yetişkin eğitimi alan eğitimci sayısının mesleki gelişim faaliyetlerinde görev alan eğitimci sayısına oranı 	MEB (S)	2019 yılı sonuna kadar
	24. Eylem: Eğitim çalışanlarının bilimsel etkinliklere katılmaları konusunda teşvik edilmesi	Eğitim çalışanlarının, ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmalar üretmelerini ve etkinliklere katılmalarını teşvik etmek, bu konuda ilgili kurumlarla iş birliği geliştirmek ve benzeri nitelikte fırsatlar oluşturmak	Eylem çerçevesinde gerçekleştirilecek faaliyetlerden yararlanan eğitim çalışanlarının sayısının tüm eğitim çalışanlarına oranı	MEB(S) YÖK (İ)	Sürekli
25. Eylem: Öğretmenlerin Uluslararası eğitim çalışmalarına katılım oranının artırılması	Ulusal Ajans, YTB, TİKA, Maarif Vakfı, TÜBİTAK gibi kurumlarla iş birliği sağlanarak öğretmenlerin eğitim alanındaki uluslararası gelişmelerle ilgili bilgi düzeyi ve farkındalığını arttırmak. Katılım oranının artırılması için gerekli tedbirleri almak	Uluslararası etkinliklere katılan öğretmen sayısının tüm öğretmenlerin sayısına oranı	MEB (S) AB Bakanlığı(i) YTB(i) TİKA(i) Maarif Vakfı(i) TÜBİTAK(i)	Sürekli	

3. AMAÇ: ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE YÖNELİK ALGIYI İYİLEŞTİRMEK VE MESLEĞİN STATÜSÜNÜ GÜÇLENDİRMEK

AMAÇ	HEDEF	EYLEM	AÇIKLAMA	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SORUMLU/ İLGİLİ KURUM	SÜRE
3. AMAÇ ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE YÖNELİK ALGIYI İYİLEŞTİRMEK VE MESLEĞİN STATÜSÜNÜ GÜÇLENDİRMEK	3.1. Hedef: Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünü Güçlendirmek	26. Eylem: Öğretmenlik mesleğine ilişkin mevzuatın güncel ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden düzenlenmesi	Öğretmenlik mesleğine ilişkin mevzuatın belgede yer alan eylemlerle uyumlu olarak, güncel ihtiyaçları karşılar biçimde yeniden düzenlenmesine yönelik çalışmaları gerçekleştirmek	Mevzuat düzenleme çalışmalarının tamamlanması	MEB (S) MB (İ) KB (İ) DPB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
		27. Eylem: Öğretmene yönelik şiddeti önlemek için hukuki ve idari düzenlemeleri içeren eylem planının oluşturulması	Öğretmene karşı şiddetin önlenmesine yönelik hukuki ve idari düzenlemelerle, alınacak tedbirlerin kapsamlı olarak planlandığı eğitimde şiddeti önlemeye yönelik eylem planını hazırlamak	Eylem planının tamamlanması	MEB (S) Başbakanlık(İ) İçişleri B.(İ) Adalet B.(İ) Sağlık B.(İ) STK'ler (İ)	2017 yılı sonuna kadar
		28. Eylem: Öğretmenlerin mesleki uygulamaları ve eğitim kurumu yönetimine ilişkin yetki ve sorumluluklarının artırılması	Eğitim kurumlarının yapılarını demokratik, şeffaf ve katılımcı biçimde geliştirerek öğretmenlerin okul yönetimi süreçleri ve eğitim uygulamaları üzerinde daha fazla yetki ve sorumluluk sahibi olmalarını sağlamak	Hukuki ve idari düzenlemelerin tamamlanması	MEB (S)	2019 yılı sonuna kadar
	3.2. Öğretmenlerin çalışma şartlarını iyileştirmek.	29. Eylem: Öğretmenlerin bireysel çalışma yapabilmelerine imkân sağlayan ortamlar oluşturulması	Öğretmenlerin çalışmalarını kolaylaştırıcı ve bireysel çalışmalar yapabilmelerine imkân sağlayan fiziki alanlar oluşturmak	Bireysel çalışma yapılabilmesine imkân sağlamak üzere düzenlenen fiziki alan sayısı	MEB (S) KB (İ)	2019 yılı sonuna kadar
		3.3. Kurumlar ve Bölgeler arası farklılıklara göre iyileştirici tedbirler almak	30. Eylem: Eğitim öğretim kurumlarının mevcut şartları açısından yeniden değerlendirilerek sınıflandırılması	Eğitim öğretim kurumlarını bölgesel, çevresel ve kurumsal özellikleri açısından kapsamlı olarak belirlenmiş kriterler çerçevesinde yeniden değerlendirmek ve sınıflandırmak	Sınıflandırması yapılan eğitim kurumu sayısı	MEB (S) KB (İ)
	31. Eylem: Yeniden sınıflandırma neticesinde belirlenmiş dezavantajlı kurumlarda görev yapmaya ilişkin özendirici tedbirlerin alınması		Öğretmenlere, görev yapılan eğitim kurumunun öncelik ve özelliklerine göre istihdam koşulları, hizmet puanı, yer değiştirmeler ile yurt dışı eğitim ve görevlerde öncelik, konut desteği/lojman vb. özendirici imkânlar oluşturmak	Eğitim kurumlarının öncelik ve özelliklerine göre teşvike yönelik düzenleme sayısı	MEB (S) MB (İ) KB (İ) DPB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
	32. Eylem: Dezavantajlı (Fiziki ve donanımsal açıdan yetersiz) eğitim kurumlarına yönelik iyileştirici tedbirlerin alınması		Her okulda öğretmenlerin çalışma şartlarına yönelik asgari standardın tanımlanarak hayata geçirilmesini sağlamak, kaynaklar açısından yetersiz eğitim kurumları için ek tedbirler almak	Belirlenen standartlara uyan eğitim kurumu sayısının tüm eğitim kurumu sayısına oranı	MEB (S) MB (İ) KB (İ)	2018 yılı sonuna kadar
	33. Eylem: Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik mevcut yapının, yeni ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi ve geliştirilmesi		652 sayılı KHK'nin ek dördüncü maddesinde yer alan hükümlere göre işlerlik kazandırılan sözleşmeli öğretmenliğe ilişkin modeli yeni ihtiyaçlar doğrultusunda sürekli olarak geliştirmek	Gereken hukuki ve idari düzenlemelerin gerçekleştirilmesi	MEB (S)	Sürekli

		34. Eylem: Yer değiştirmelere ilişkin yeni bir model oluşturulması, rotasyon sisteminin işlevsel ve aktif hâle getirilmesi	Aynı eğitim kurumunda kesintisiz, uzun süre görev yapmış olan öğretmenlere mesleki deneyimlerini taşıyabilmeleri ve geliştirebilmeleri amacı ile hizmet gerekleri ve kamu yararı göz önünde bulundurularak okul/kurum değişiklikleri yapmak üzere bir model oluşturmak	• Yer değiştirmeye ilişkin modelin tamamlanması Hukuki ve idari düzenlemelerin yapılması	MEB (S)	2018 yılı sonuna kadar
	3.4. Hedef: Kariyer ve Ödüllendirme Sistemini Geliştirmek	35. Eylem: Kariyer basamaklarının yeniden oluşturulması	Öğretmenlerin, mesleği ve alanına ilişkin gönüllü faaliyetleri ile okul dışı çalışmaları, yapılacak sınavlar, Öğretmen Akademilerinde alınacak eğitimler ve öğrenci başarıları gibi çeşitli ölçütlerin dikkate alındığı, bütçe imkânları doğrultusunda ve yükselmelerin belirli bir süreliğine gerçekteşiği bir kariyer sistemi oluşturmak	Kariyer ve ödüllendirme sistemi kurmak	MEB (S) MB (İ) DPB(İ)	2018 yılı sonuna kadar