

Aday (Stajyer) Öğretmenlerin Hizmet-İçi Eğitimi

Nevzat BATTAL*

ÖZET

Bu çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığı'nca hazırlanan "Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik" incelenerek, aday öğretmenlerin yetiştirilmesi işleminin nasıl ele alındığı ortaya konulmuş ve bu yönetmeliğin işlerliği tartışılmıştır.

Ayrıca, "Milli Eğitim Bakanlığı'nca; öğretmenlerde bulunması gereken nitelikler doğrultusunda hedefler belirlenmiş, bu hedefler davranışa dönüştürülmüş, eğitim ve sınav durumu yaklaşımına göre programlar ayrı ayrı hazırlanıp, kılavuz kaynak kitaplar oluşturulmuş olsa idi, böyle çalışmaların aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde ne gibi katkıları olacaktı?" sorusu tartışılarak yorumlanmıştır.

SUMMARY

In Service Training of the Teacher Candidates

In this study, "Regulations to the Training of Employee Candidates" which was prepared by Ministry of Education examined; how to deal with the procedures of teachers' candidates training showed; and operation of regulations argued.

In addition, if the studies are hold to prepare curriculum guides in terms of the objectives, which are determined by Ministry of Education, which the teachers have to have behaviorel objectives, learning experiences and evaluation forms; what kind of benefits bring such studies to the teachers' candidates training, argued and commented.

* Yard. Doç. Dr.; U.Ü. Necatibey Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Balıkesir.

GİRİŞ

657 sayılı Devlet Memurları Yasasındaki aday memuriyet ile ilgili hükümler, 12.3.1982 gün ve 2670 sayılı yasayla değiştirilmiştir. Yeni yasa, aday memurların yetiştirilmesini bir esasa bağlamıştır. Buna göre aday memurun:

1. Temel eğitim,
2. Hazırlayıcı eğitim,
3. Staj çalışmaları,

olmak üzere üç aşamalı eğitimden geçirilmesi gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen bu eğitimlerin nasıl düzenleneceği, 27.6.1983 gün ve 18090 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik" ile 19.10.1983 gün ve 18196 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Devlet Memurları Genel Eğitim Plânı"nda belirtilmiştir.

Bu yönetmelik ve plâna göre;

1. Temel Eğitim: Bütün aday memurların asli memur olabilmesi için tabi tutuldukları, devlet memurlarının ortak nitelikleri ile ilgili konuları kapsayan bir eğitimidir.

Kamu kurum ve kuruluşları, temel eğitim programlarında, Atatürk İlkeleri, T.C. Anayasası, genel olarak devlet örgütü, Devlet Memurları Yasası, yazışma ve dosyalama kuralları, devlet malını koruma ve tasarruf tedbirleri, halkla ilişkiler, gizlilik ve gizliliğin önemi, inkılâp tarihi, milli güvenlik bilgileri, haberleşme, Türkçe dilbilgisi kuralları vb. konulara yer vereceklerdir.

2. Hazırlayıcı Eğitim: Bu eğitimde, aday memurun kadro ve görevleri dikkate alınarak; (1) Kurum ve kuruluşların tanıtılması, görevleri, örgüt yapısı, ilgili mevzuatı, diğer kuruluşlarla ilişkileri, (2) Aday memurun görevleri ile ilgili konular, (3) Kurumu tarafından uygun görülen diğer konular işlenecektir.

3. Staj Çalışmaları: Bu eğitim dönemi, aday memura hazırlayıcı eğitimde verilen teorik bilgiler ile buldukları kadro ve görevleriyle ilgili bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla yapılan çalışmaları kapsamaktadır.

Yönetmelik, temel eğitimle ilgili programları ve sınav sorularını hazırlamak üzere, Devlet Personel Başkanlığı'nda bir "Temel Eğitim Kurulu"nun kurulmasını öngörmektedir.

Yukarıda belirtilen yasa, yönetmelik ve plân çerçevesinde, Milli Eğitim Bakanlığı da, bu konu ile ilgili "Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik"i hazırlamış ve 21.11.1983 gün ve 2152 Sayılı Tebliğler Dergisinde yayınlamıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı'nca yayınlanan bu yönetmelik incelendiğinde; yukarıda belirtilen eğitimlerin programları hazırlanırken dikkat edilecek ilkeler, programın konuları, süresi, uygulanması, değerlendirilmesi ve tüm bu çalışmaları yürütmekten sorumlu komisyonların kuruluş ve görevleri açıklanmıştır. Bu yönetmelik ile aday (stajyer) öğretmenlerin yetiştirilmesi görevi; (1) Merkezi Eğitim

Yönetme Kurulu ile (2) Eğitim ve Sınav Yürütme Komisyonuna verilmiş, bu kurul ve komisyonların sekretarya işlerinden Hizmet-İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı sorumlu tutulmuştur.

1. Merkezi Eğitim Yönetme Kurulu: Milli Eğitim Bakanının görevlendireceği bir müsteşar yardımcısının başkanlığında, Personel Genel Müdürü ve Hizmet-İçi Eğitim Dairesi Başkanı ile, ilgili birimlerden Bakanlık Makamı tarafından seçilen en az daire başkanı düzeyinde üç üye olmak üzere, toplam altı kişiden oluşur. Bu kurulun görevleri;

a) Temel eğitim programları ile sınavların sorularını Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığından sağlamak,

b) Eğitim programlarının uygulanması ile ilgili araç ve gereçleri sağlamak,

c) Eğitici personeli sağlamak,

d) Eğitimlerin ve sınavların belirlenen süreler içinde yapılması ve yürütülmesi için gerekli tedbirleri almak,

e) Eğitim yapılacak yerleri plânlamak ve belirlemek,

f) Diğer kurum ve kuruluşlarla gerekli her türlü işbirliğini sağlamak,

g) Eğitimlerin programlar çerçevesinde yürütülmesini sağlamak,

h) Eğitimleri denetlemek veya denetlenmesini sağlamak,

i) Hazırlayıcı eğitim programlarını düzenlemek ve sınav sorularını hazırlamak, eğitim yerlerine dağıtılmasını sağlamak,

j) Temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin sürelerini ayrı ayrı düzenlemek,

k) Adayların staj değerlendirme belgelerinde yer alan mesleki bilgi ölçütlerini sınıflara göre ayrı ayrı belirlemek,

l) Eğitim ve Sınav Yürütme Komisyonlarını kurmak, olarak belirlenmiştir.

2. Eğitim ve Sınav Yürütme Komisyonu: Bu komisyon; merkez örgütünde, Hizmet-İçi Eğitim Dairesi Başkanı'nın başkanlığında İlköğretim (Okulöncesi ve Temeleğitim), Ortaöğretim, Erkek Teknik Eğitim ve Personel Genel Müdürlüklerinden birer üye olmak üzere beş kişiden meydana gelir.

Taşra örgütünde ise, milli eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından görevlendirilecek bir milli eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, merkez ilköğretim müdürü ile il merkezindeki ortaöğretim kurumlarının müdürlerinden iki ve ilkokul müdürleri arasından seçilen bir üye olmak üzere beş kişiden oluşur. Komisyonun sekretaryasını başkan tesbit eder. Bu komisyonun görevleri;

a) Sınavları yapmak ve değerlendirmek,

b) Adaylara yetecek kadar salon temin etmek,

c) Eğitimleri, Merkezi Eğitim Yönetme Kurulunca tesbit edilen programlar ve esaslar çerçevesinde yürütmek,

d) Sınavlar için yeteri kadar uygulayıcı, gözcü ile salon başkanlarını belirlemek,

- e) Sınavlar için gerekli güvenlik önlemlerini almak,
 - f) Eğitimi ve sınavları belirlenen süreler içinde tamamlamak,
 - g) Sınav sonuçlarını aday memurlara tebliğ etmek,
 - h) Sınav sonuçlarına yapılacak itirazları inceliyerek sonuca bağlamak,
 - ı) Yeteri kadar eğitici personel sağlamak,
- olarak ortaya konulmuştur.

MATERYAL VE METOD

Bu çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığı'nca hazırlanan "Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik" incelenerek aday (stajyer) öğretmenlerin yetiştirilmesi işleminin nasıl ele alındığı ortaya konulmuş ve bu yönetmeliğin işlerliği tartışılmıştır. Ayrıca, "Milli Eğitim Bakanlığı'nca; öğretmenlerde bulunması gereken nitelikler, bu zamana kadar belirlenmiş, yani hedefler saptanmış, bu hedefler davranışa dönüştürülmüş, eğitim ve sınama durumu yaklaşımına göre gerekli programlar ayrı ayrı hazırlanıp kılavuz kaynak kitaplar oluşturulmuş olsa idi, böyle bir çalışmanın stajyer öğretmenlerin yetiştirilmesinde ne gibi katkıları olacaktı?" sorusu tartışarak yorumlanmıştır.

TARTIŞMA VE YORUM

Milli Eğitim Bakanlığı'nda her yıl 15-20 bin yeni öğretmen ile birkaç bin memur ve hizmetli göreve başlamaktadır. Bu kadar geniş kitlenin 3-4 ay (Temel Eğitim 10-60 gün arasında; Hazırlayıcı Eğitim 1-3 ay arasında; staj çalışmaları 2 aydan az olmamak şartıyla adaylık süresi içinde) eğitimden geçirilmesi için, gerekli programların hazırlanması, araç-gereçlerin, eğitici personelin, sınıfların vb. sağlanması çok dikkatli ve titiz bir çalışmayı gerektirir. Bu görevlerin yerine getirilmesinden özellikle "Merkezi Eğitim Yönetme Kurulu" sorumlu tutulmuştur. Müsteşar yardımcısının başkanlığında, Personel Genel Müdürü, Hizmet-İçi Eğitim Dairesi Başkanı ile ilgili birimlerden en az daire başkanı düzeyinde üç üye olmak üzere toplam altı kişiden oluşan bu kurulun yukarıda belirtilen tüm görevleri yerine getirmesi olanaksızdır. Bu kurulun sekreteryaya işlerini yürütmekten Hizmet-İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı sorumlu tutulmuştur. Burada, sekreteryaya görevinden kastedilen sadece raportörlük gibi büro hizmetleri ise yukarıda belirtilen görevleri yerine getirecek bir birimin kurulmasına gereksinim vardır. Şayet sekreteryaya görevinden raportörlük ve büro hizmetlerinin dışında; araştırma, planlama, programlama, uygulama, değerlendirme ve geliştirme gibi uzmanlık gerektiren hizmetler kastediliyorsa, o zaman, Hizmet-İçi Eğitim Dairesi Başkanlığını ona göre örgütlemek gerekir.

Temel eğitim ile ilgili ders notlarının hazırlanmasında güçlüklerle karşılaşılabilir. Çünkü burada verilecek konular bellidir ve bu konular Dev-

let Personel Başkanlığınca ders notu haline getirilebilir. Ancak, gerekli programların hazırlanmasında, planlanmasında, uygulanmasında, değerlendirilmesinde, geliştirilmesinde Milli Eğitim Bakanlığına büyük görevler düşmektedir.

Hazırlayıcı eğitim programlarının, Merkezi Eğitim Yönetme Kurulu tarafından, aday memurun kadro ve görevleri dikkate alınarak aşağıdaki konular çerçevesinde hazırlanması gerektiği hatırlanırsa, bunlar;

a) Bakanlık örgütünün tanıtılması, görevleri, örgüt yapısı, ilgili mevzuatı, diğer kurumlarla ilişkileri,

b) Aday öğretmenin görevi ile ilgili konular,

c) Merkezi Eğitim Yönetme Kurulu'nun uygun göreceği diğer konulardır.

Burada (a) maddesinde belirtilen; Bakanlık örgütünün tanıtılması, görevleri, ilgili mevzuatı vb. konularda programlar ve ders notları, Bakanlığın gerekli birimlerinden çağrılan yönetici, müfettiş ve uzmanlardan oluşan bir komisyonun işbirliği içerisinde çalışması sonunda hazırlanabilir.

Asıl sorun, (b) maddesinde belirtilen aday öğretmenin görevi ile ilgili konuların öğretilmesinde karşımıza çıkmaktadır. Bu konu çok ayrıntılı olduğundan Bakanlık ve Üniversitelerin sıkı işbirliğini gerektirir.

Öncelikle Milli Eğitim Bakanlığı, hangi nitelikte öğretmen istiyorsa bu nitelikler; meslek bilgisi, alan bilgisi ve genel kültür açısından çağdaş gelişmelerin ışığında analiz edilmelidir. Yani, toplumun ihtiyaçları, programın ilgili olduğu konu alanının özellikleri, eğitilecek bireylerin gelişim durumları ve eğitim ihtiyaçları incelenerek aday hedefler saptanmalıdır. Bu aday hedefler, ülkenin eğitim felsefesine uygunluk, birbiriyle tutarlılık, eğitimle oluşturulabilirlik ve eğitim yolu ile ulaşılabilirlik, öğrenciye görelilik, ülkenin eğitim olanakları içinde gerçekleştirilebilirlik yönlerinden irdelenerek seçilmelidir. Aday hedefler, eğitim felsefesi, eğitim psikolojisi, eğitim ekonomisi süzgecinden geçirilerek hedef niteliğini kazandıktan sonra, davranışa dönüştürülmesine sıra gelir. Özel hedeflerin gözlenebilir ve ölçülebilir öğrenci davranışları olarak ortaya konulması, eğitim durumlarının düzenlenmesi ve sınamaya durumları için ölçüt geliştirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır¹.

.... Çünkü hedefler davranış bakımından tanınmadıkça, bütün planlamalar askıda kalmaya ve öğretmen öğrenci arasındaki ilişkilere ve öğrenci tarafından yapılacak öğrenim faaliyetlerinin mahiyetine nüfuz çabaları iflâs etmeye mahkûmdur. Başka bir deyişle, hedefler ne kadar belirgince ifade edilmiş olursa olsun bu hedeflerin davranış bakımından tanımları yapılmamışsa öğrenci faaliyetlerinin tayini ise, öğretmenin indî kararına kalacaktır².

1 Nurettin Fidan; Öğrenme ve Öğretme. Kuramlar-İlkeler-Yöntemler (Ankara: Ulus, PK. 429, 1982), s. 16.

2 Selâhattin Ertürk; Eğitimde "Program" Geliştirme (Ankara: Bahçelievler, 42. Sokak 9/3, 1975), s. 56.

Böyle bir uygulamada ise, hedefler ile sınıf faaliyetleri arasındaki bağ kopacak, dolayısıyla büyük masraflarla yapılmış çalışmalar (günümüzde olduğu gibi) boşa çıkacaktır.

Nitekim, programlar kuralına uygun olarak hazırlanmadığından ve gerekli önlemler zamanında alınmadığından "Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik" hükümleri uygulanmaya konulamamıştır. 8 Nisan 1985 gün ve 2186 Sayılı Tebliğler Dergisi'nde yayınlanan "MEGSB'na Bağlı Okul ve Kurumlara Stajyer Olarak Atanan Öğretmenlerin Stajyerlik İşlemlerine İlişkin Yönerge" ile "MEB Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik" ikinci bir emre kadar yürürlükten kaldırılmıştır.

Eğer, yukarıda belirtilen yaklaşımlara göre gerekli çalışmalar yapılmış ve sözkonusu yönetmeliklerin işlerliği sağlanmış olsa idi, Milli Eğitim Bakanlığı'nin yükü büyük oranda hafifliyecekti. Çünkü, neyi, niçin, hangi imkânlarla, nasıl yapacağı belirginleşecekti.

Ayrıca, bu tür çalışmalar sonunda "plânlı denemecilik" anlayışı öğretmenler arasında yaygınlaşacak, yapılan çalışmalarda ortaya çıkan problemler birlikte belirlenecek, olası çözüm yolları üzerinde tartışılacak, doyurucu sonuçlar alınmaya kadar çözümler denenecek, araştırma faaliyetleri ile programlar sürekli uygulamada geliştirilecekti³. Bugün olduğu gibi sistemsiz sık sık değişiklikler olmayacaktı.

Yukarıda belirtilen esaslar çerçevesinde; program geliştirme, ölçme, değerlendirme vb. eğitim uzmanları ile konu alanındaki bilim adamları, tecrübeli öğretmenler ve müfettişlerden oluşan komisyonlarda programlar hazırlansa ve gerekli denemeler sonucunda uygulanabilir hale geldikten sonra, her bir dersin "Kılavuz Kaynak Kitapları" oluşturulmuş olsa idi öğretmenlere gerçek hizmet-içi eğitim olanağı sağlanmış olacaktı. Ayrıca hazırlayıcı eğitim çalışmalarında bu kılavuz kaynak kitaplardan yararlanılarak, öğretme-öğrenme sürecinde yapılması gereken etkinlikler aday öğretmenlere öğretilecek, dolayısıyla aday öğretmenler kısa sürede etkili bir eğitim-öğretim elemanı olma yoluna girecekti. Hizmet-öncesi eğitimde verilen teorik bilgiler ile uygulama arasındaki boşluklar kapatılabilecekti.

Çünkü, hazırlayıcı eğitim çalışmaları, hizmet-öncesi eğitim ile hizmet-içi eğitimin birbirini bütünleyicisi olarak ele alınması gerekir. Bu evrensel bir kuraldır. Böylece öğretmenlerin gerçek mesleki kişiliklerinin gelişmesine hizmet edilmiş olacaktır. Yani, "Her öğrenme yaşantısı, kendisinden daha önce gelene dayalı ve daha sonra geleni hazırlayıcı olmalıdır ki, öğrencinin istendik yönde gelişmesine yardım edilebilsin"⁴.

Yukarıda belirtilen çalışmalar gerçekleştirilmiş olsa idi, yani öğretmenlerin alan bilgisi, meslek bilgisi ve genel kültür açısından kazanması gereken dav-

3 Aynı s. 104.

4 Aynı s. 95.

ranışları, üniversitelerle işbirliği içinde belirlenmiş ve bu davranışları geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçecek ölçme araçları hazırlanmış olsa idi, bu ölçme araçları öğretmenlere uygulanarak aday öğretmenlerin hazırbulunuşluk düzeyi ortaya çıkarılabilecekti. Yapılacak olan hazırlayıcı eğitim çalışmalarında, aday öğretmenlerin hazırbulunuşluk seviyesine göre konular ve öğretim-öğrenme faaliyetleri belirlenecek, öğretmen adaylarının daha ileri düzeylere ulaşmasına olanak sağlanabilecekti.

Ayrıca, bu tür çalışmalar sonucunda öğretmenlerin hazırbulunuşluk seviyesini saptamak üzere, tanıma ve yerleştirmeye dönük değerlendirme sonuçlarından yararlanılarak Yüksek Öğretim Kurumu'na, yetiştirilmesi istenen öğretmenlerin nitelikleri hakkında Milli Eğitim Bakanlığı'nca önerilerde bulunabilecekti. Dolayısıyla, öğretmen yetiştiren eğitim fakülteleri de yetiştirdikleri öğretmenlerin niteliklerini yükseltmek için belirlenen hedefler doğrultusunda bir yarış içerisine gireceklerdi.

Gerçi, 1985 yılından bu yana, öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığı'na sınav ile alınmaktadır. Fakat, Bakanlık, meslek bilgisi, alan bilgisi ve genel kültür açısından öğretmenlerde bulunması gereken nitelikleri analiz etmediğinden, bu sınav öğretmen yetiştiren eğitim fakültelerini, hedefi belli olmayan bir yarış içerisine sokmuştur.

ÖNERİLER

Yukarıda belirtilen tartışmaların ışığında, aday (stajyer) öğretmenlerin yetiştirilmesi konusunda, Milli Eğitim Bakanlığı'na şu önerilerde bulunulabilir.

1. "Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik" in bir an önce gerekli önlemler alınarak, uygulamaya konulabilmesi için girişimde bulunulmalıdır.

2. "Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik" e işlerlik kazandırabilmek için, Milli Eğitim Bakanlığı ile üniversiteler işbirliğine girerek öğretmenlerde bulunması gereken nitelikleri, meslek bilgisi, alan bilgisi ve genel kültür açısından birlikte analiz ederek hedefleri saptamalı, daha sonra bu hedefler davranışa dönüştürülmelidir.

3. Aday öğretmenlerde bulunması gereken nitelikler ile mevcut nitelikler arasındaki fark, bu öğretmenlerin hizmet-içi eğitim ihtiyacını ortaya koyacaktır. Bu nedenle, öğretmenlerin mevcut bilgi ve becerilerini geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçebilecek test araçları üniversitelerle işbirliği içerisinde hazırlanmalı, "hazırlayıcı eğitim" çalışmalarının başında aday öğretmenlere uygulanmalı, hizmet-içi eğitim programları, öğretmenlerin düzeylerine göre gruplandırılarak gerçekleştirilmelidir.

4. Eğitim uzmanları, ilgili alanın bilim adamları ve tecrübeli öğretmenlerin birlikte çalışmaları sonucunda hazırlanan programlar; hedefler, davranışlar, eği-

tim ve sınav durumu yaklaşımına göre bütün derslerin her bir ünitesi için ayrı ayrı oluşturularak "kılavuz kaynak kitaplar" halinde, öğretmenlerin hizmetine sunulmalıdır. Bu kılavuz kaynak kitaplardan aday öğretmenlerin hizmet-içi eğitiminde yararlanılmalıdır.

5. Programlar, yukarıda belirtilen esaslara göre hazırlanırken, temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim faaliyetlerinde görev alacak öğretmenler, daha önceden saptanmalı ve belirlenen hedefler doğrultusunda eğitimden geçirilmelidir.

6. Programların uygulanması bir noktada fiziki olanaklara bağlıdır. Bu nedenle, gerekli olabilecek araç-gereç, sınıf durumu, yatacak yer vb. ihtiyaçlar, dikkatli ve titiz bir şekilde plânlanmalıdır.

7. Programların sürekli değerlendirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla araştırma projeleri oluşturulmalı, ülke ölçüsünde elde edilecek bilgiler ve çağdaş literatürün ışığında uygulamalar geliştirilmelidir.

8. Bilgisayarın ve televizyonun eğitim alanındaki kullanımı izlenerek yararlanma yolları araştırılmalıdır.

9. Herşeyden önce, yukarıda belirtilen görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi, bu alanlarda yetişmiş nitelikli insangücüne bağlıdır. Bu nedenle, Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet-İçi Eğitim Dairesi Başkanlığının bu görevleri yürütebilecek şekilde örgütlenmesi ve bu örgüt içerisinde görev alacak personelin gerekli uzmanlık bilgi ve becerileri ile donatılmış olması gerekir.

KAYNAKLAR

1. "Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik", *Resmi Gazete*, 18090; 27 Haziran 1983.
2. "Devlet Memurları Genel Eğitim Planı", *Resmi Gazete*, 18196: 19 Ekim 1983.
3. ERTÜRK, Selâhattin: *Eğitimde "Program" Geliştirme*, Ankara: Bahçelievler 42. Sokak 9/3, 1972.
4. FİDAN, Nurettin: *Öğrenme ve Öğretme: Kuramlar, İlkeler, Yöntemler*, Ankara: Ulus PK. 429, 1982.
5. ———: *Okulda Öğrenme ve Öğretme: Kuramlar, İlkeler ve Yöntemler*, Ankara: Gül Yayınevi, 1986.
6. "Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik", *Tebliğler Dergisi*, 2152: 21 Kasım 1983.
7. ÖZÇELİK, Durmuş Ali: *Eğitim Programları ve Öğretim (Genel Öğretim Yöntemi)*, Ankara: ÖSYM Eğitim Yayınları 8, 1987.
8. ———: *Okullarda Ölçme ve Değerlendirme*, ÖSYM Eğitim Yayınları 3, 1981.

9. ———: "Eğitimde Program Değerlendirme", *Çağdaş Eğitim*, Sayı 86, Şubat 1984, ss. 3-7; Sayı: 87, Mart 1984, ss. 16-21.
10. ÖZYÜREK (Küçükahmet), Leylâ: *Öğretmenlere Yönelik Hizmet-İçi Eğitim Programlarının Etkinlięi*, Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Yayınları, 1981.
11. SÖNMEZ, Veysel: *Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı*, Ankara: Yargı Yayınları, 1986.