

Öğretmen Gelişiminde Bir Model: İstanbul Öğretmen Akademi

Enes Çelik

Öğretmen Gelişiminde Bir Model: İstanbul Öğretmen Akademileri

Ö Z E T

Öğretmenlik çağın ihtiyaçlarına uygun şekilde gelişim göstermesi gereken, uzmanlık isteyen bir meslektir. Bu ihtiyaç, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik tartışmaların sürekli gündemde kalmasının temel gerekçesidir. İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde 2016-2017 öğretim yılından itibaren faaliyet gösteren "İstanbul Öğretmen Akademileri", öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yenilikçi ve yerel bir model olarak hayata geçirilmiştir. Bu çalışmada İstanbul Öğretmen Akademileri, öğretmenler için mesleki gelişim modelleri ve uygulamaları bakımından incelenmiş ve Millî Eğitim Sistemi ve mesleki gelişim çalışmaları ışığında değerlendirilmiştir. Projenin etkisinin, verimliliğinin ve sürdürülebilirliğinin artırılmasına yönelik tespitler ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İstanbul Öğretmen Akademileri, Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi

Atıf: Çelik, E. (2022). *Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerinin İstanbul Öğretmen Akademileri Projesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi*. (Politika Notu:2022/37) İstanbul: İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı.

Y A Z A R H A K K I N D A



Enes Çelik, Erzurum Atatürk Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünden mezun olmuştur. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Tezli Yüksek Lisans programından mezun olarak Uzman Evlilik ve Aile Danışmanı unvanını almaya hak kazanmıştır. Yüksek lisansını "Öğretmenlerin İnternet, Sosyal Medya Bağımlılıkları ile Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Arasındaki İlişki" konulu teziyle tamamlamıştır. Eğitim hayatı boyunca pek çok kongre, eğitim ve seminere katılmıştır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yürütülen Evlilik Öncesi Eğitimi projesinde yer alarak eğitimlere katılmıştır. Mersin Üniversitesi ve Maltepe Üniversitesi'nde bildiriler sunmuştur. İlgi alanlarına yönelik zor çocuklarla başa çıkma yöntemleri, aile içi etkili iletişim, öğrencilerde sınav kaygısı, bilinçli teknoloji kullanımı, masal terapi uygulayıcı eğitimi, çocuk ve ergenlerde ilk görüşme teknikleri eğitimi ile çift ve aile terapi teknikleri uygulayıcı eğitimi konularında çalışmalar yapmaktadır. İstanbul Veli Akademileri projesi kapsamında ebeveynlere yönelik eğitimler vermektedir. Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde bir ilkokulda uzman psikolojik danışman olarak görevini sürdürmektedir.

İLKE
ilim kültür eğitim vakfı

İLKE Vakfı, toplumsal meselelerle ilgili bilgi, politika ve strateji üreten, karar alıcılara yol gösterecek araştırmalar yapan ve gelecek için gerekli birikimin oluşmasına katkı sağlayan bir sivil toplum kuruluşudur.

epam
EĞİTİM POLİTİKALARI ARAŞTIRMA MERKEZİ

Bu Politika Notu Eğitim Politikaları Araştırma Merkezi (EPAM) tarafından hazırlanmıştır.

EPAM; Türkiye'de eğitim alanının güçlenmesini sağlamak, eğitimde eşitliğin ve adaletin sağlanmasına katkı sunacak bir birikim oluşturmak amacıyla; ihtiyaç odaklı, kanıta dayalı ve kapsayıcı çalışmalar yapar.

Adres: Aziz Mahmut Hüdayi Mah. Türbe Kapısı Sk. No: 13 Üsküdar/ İstanbul Telefon: +90 216 532 63 70 E-posta: epam@ilke.org.tr Web: ilke.org.tr

© Tüm hakları saklıdır. İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı'nın yazılı izni olmadan bu eserin hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla çoğaltılamaz. Yazıda belirtilen görüşler yazara aittir ve İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı'nı bağlayıcılığı yoktur.

Giriş

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamak adına mesleki gelişim çalışmalarının uygulanması, teorik çalışmaların pratik uygulamalara dönüştürülebilmesine olanak sağlayan etkinlik ve süreçler mesleki gelişimin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Mesleki gelişim modelleri incelendiğinde öğretmenlerin mesleki niteliğini arttıracak yaklaşımlarla karşılanmaktadır (Ekinci, 2015). İstanbul Öğretmen Akademileri projesi kapsamında, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik gerçekleştirdiği çalışmalarda mesleki gelişim modellerinden etkilendiği görülmektedir. Mesleki gelişim modelleri incelendiğinde hizmet ettikleri amaçlar doğrultusunda bazı ortak noktaları bulunmaktadır. (OECD, 2005) Bu ortak noktalar:

- Öğretmen niteliğini arttırabilmek adına gelişim alanlarının belirlenmesi,
- Öğretmenlerin mesleki çalışmalarının sürekli hale getirilmeye çalışılması,
- Öğretmenlik mesleğinin bilgi açısından zenginleştirilmeye çalışılması,
- Mesleki gelişimi desteklemek için öğretmenlerde sorumluluğun artırılmasıdır.

Belirtilen amaçların özellikleri incelendiğinde Türkiye'deki mesleki gelişim çalışmalarının amaçları ile de ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca maddelere bakıldığında mesleki gelişim çalışmalarının modellerle ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Zepeda, 2016).

Öğretmen Yeterliliklerinin Mesleki Gelişime Etkisi

Öğretmenlik mesleği sürekli gelişen ve değişen bir alan olması nedeniyle yeterlilik alanları da değişim gösterebilmektedir. Günümüz öğretmenlik mesleği genel yeterliklerini oluşturan 3 yeterlik alanı *mesleki bilgi*, *mesleki beceri*, *tutum ve değerler*dir.

Mesleki bilgi; alan bilgisi, alan eğitimi bilgisi ve mevzuat bilgisi bağlamında değerlendirilmelidir. Alan bilgisi öğretmenin eğitim öğretim faaliyetlerine ilişkin konu alanında sahip olduğu kuramsal, yöntemsel ve olgusal bilgiyi ifade etmektedir. Bilinmeyen bir alanın öğretiminin gerçekleşmesi mümkün değildir. Öğretmenin alan bilgisi ile öğrenci başarısı doğru orantıdadır (Strong, Toker ve Hindman, 2004).

Mesleki beceri, eğitim öğretimi planlama, öğrenme ortamları oluşturma, öğrenme ve öğretme sürecini yönetme, ölçme ve değerlendirme bağlamında değerlendirilmelidir. Eğitim öğretimi planlarken öğretmenler öğrencilerin beklentilerini, çevresel koşullarını, toplumun sosyo-kültürel özelliklerini, sorunlarını ve problemlerini; konu alanlarının hedefleri doğrultusunda şekillendirmelidir (Ornstein ve Hunkins, 1988). Öğretim etkinliklerini planlama çalışması yapmak ve bu alanı mesleki gelişim çalışmalarıyla zenginleştirmek verimliliği artırırken, öğretmenin konu alanının hedefine en uygun öğretim yöntemini ve öğretim materyallerini seçmesine rehberlik edecektir (Demirel, 2011). Eğitim ortamının verimli hale getirilebilmesi, öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeylerinin belirlenmesi ve öğrencilerin ilgi ve yete-

neklerinin doğru belirlenmesiyle mümkün olacaktır (Ertürk, 1979). Ölçme ve değerlendirme öğretim sürecinin çıktılarını somutlaştırmaktadır. Öğretmenler geçerli ve güvenilir ölçme araçlarına hâkim olmalı ve geliştirebilmelidir. Geçerli ve güvenilir bir ölçme değerlendirme, önleyici ve geliştirici sonuçların elde edilmesini sağlar. Bunun sağlanabilmesi de öğretmenin mesleki gelişimi ile doğru orantılıdır.

Tutum ve değerler; millî, manevi ve evrensel değerler, öğrenciye yaklaşım, iletişim ve iş birliği, kişisel ve mesleki gelişim bağlamında değerlendirilmelidir. Millî, manevi ve evrensel değerler, öğretmenler tarafından benimsenmeli, ayrıca benimseme ile kalmayıp bu değerler geliştirilmelidir. Öğretmenler bu değerleri öğrenci perspektifinden görebilmeli ve öğrencinin manevi değerlerine sahip çıkan kişi olmalıdır. Bu da kültürel mirasın gelecek kuşaklara aktarılmasını sağlayacaktır. Öğrenciye yaklaşım öğretmen öğrenci arasındaki ilişkinin boyutunu ve işlevsel aktarımın temelini oluşturmaktadır. Öğretmen öğrenci gözünden en önemli rol model figürlerinden biridir. Öğretmenin yaklaşımı eğitim öğretim hedeflerinin aktarımının yönünü belirleyecektir (Senemoğlu, 2018).

Öğretmenlik öz yeterlik inancı, öğretmenlerin öğrenci başarısı ve davranışları üzerinde olumlu etkiler yapabileceğine ilişkin tutum ve yaklaşımlarını ifade etmektedir (Gibson ve Dembo, 1984). Öğretmenlik öz yeterlik inancı, öğretmenlerin öğrenmekte zorlanan, motive olamayan öğrencilerin dahi eğitim öğretim faaliyetlerine katılımını ve öğrenmesini sağlayabileceklerine dair inançlarıdır (Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001). Öğretmenlerin öz yeterlik inancı eğitim faa-

liyetleri üzerinde oldukça fazla etkiye sahiptir. Eğitim öğretim etkinliklerinin nasıl gerçekleştirilebileceklerini belirlemenin yanı sıra öğretmenlerin eğitim öğretim sürecine dair genel eğilimlerini de belirleyecektir (Bandura, 1997).

Yukarıda değinilen öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim bağlamında bazı raporların incelenmesi zorunlu hale gelmiştir. Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması (Teaching and Learning International Survey- TALIS) 2018 sonuçlarında, Türkiye'deki ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin %93,6'sının, okul müdürlerinin de %96,3'ünün TALIS uygulaması hayata geçirilmeden önceki 12 ayda en az bir mesleki gelişim etkinliğine katıldığı ifade edilmektedir. Türkiye'de görev yapan öğretmenlerin ve okul müdürlerinin en çok aldıkları mesleki gelişim eğitim türünün yüz yüze yapılan eğitimler ile kurslar/seminerler olduğu; öz değerlendirme ve koçluk sistemlerinin ise az kullanıldığı görülmektedir (OECD, 2009). Ayrıca, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yaygın olarak yürütülen hizmet içi eğitimlerden öğretmenlerin duyduğu memnuniyetsizlik uzun süreden bu yana tartışma konusu olmaktadır. ERG tarafından yürütülen bir çalışmada mesleki gelişim konusunda eğitim veren öğretmenlerin alana olan hakimiyetleri ile sınıf tecrübesi açısından yetersiz görülmesi, eğitimlerin öğretmenlere sunulma şeklinin (özellikle seminer içerikli eğitimlerin) etkileşimden yoksun olması, sunulan eğitim içeriklerinin işlevsel olmayışı, süreklilik anlayışının yeterince uygulanamaması gibi problemler en fazla ifade edilen eksiklikler olarak görülmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde gerçekleşen görev değişimlerinin sıklığı ve geçmişte tecrübe edilenlerle

iyi örneklerle gereken önemin verilmemesi hizmet içi eğitim alanında sürdürülebilir, nitelikli bir politika izlenmesini zorlaştıran etkenler olarak karışımıza çıkmaktadır (Günel ve Tanrıverdi, 2014). Seminer çalışmalar kapsamında öğretmenlerle okul ortamında gerçekleştirilen kapsamlı hizmet içi eğitim çalışmaları devam ederken aynı zamanda Millî Eğitim Bakanlığı tarafından 2023 Eğitim Vizyon Belgesi bağlamında öğretmenlerin mesleki ve alan gelişimlerini destekleyecek yeni mesleki gelişim programları hazırlanmaktadır (MEB, 2020).

Bu çalışmalara ilaveten İl Millî Eğitim Müdürlükleri tarafından Öğretmen Akademileri çalışmaları yürütülmektedir. Yukarıda değinilen birçok eleştiriyi dikkate alarak geliştirilen yöntem ve teknikler burada denenmeye çalışılmaktadır. Türkdoğan (2014), proje ortakları ve paydaşların girişimleriyle gerçekleştirilen Öğretmen Akademileri çalışmalarının, öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleyeceği ve eğitim öğretim faaliyetlerinin niteliğini arttıracaklarını ifade etmektedir. Öğretmen Akademileri ile ilgili çalışmaların 2021-2022 eğitim öğretim yılı itibarıyla hayata geçirilmesi planlanan Öğretmen Destek Merkezleri'yle birleştirilmesi, uygulanması beklenen planlar arasında görülmektedir (Koyuncu ve Düşkün, 2020).

İstanbul Öğretmen Akademileri

Kuruluş, Gelişim ve Kapsam

2016-2017 eğitim öğretim akademik yılı başlangıcında İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü ile Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün koordinatörlüğünde İstanbul Üniversitesi ve İstanbul Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü ile yapılan protokoller kapsamında "İstanbul Öğretmen Akademileri" adıyla proje çalışmalarına başlamıştır. Başlangıçta *Sanat Akademisi, Müzik Akademisi, Bilim Akademisi (Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk-İslam Düşüncesi ve Bilimi Enstitüsü, Bilim Olimpiyatları Enstitüsü), Lisan Akademisi, Edebiyat Akademisi*'nden oluşan akademi 2021 yılı itibariyle 20 akademi ile çalışmalarına aktif bir şekilde devam etmektedir. 2016-2017 eğitim öğretim yılında akademiler kura sonucunda belirlenen 50 öğretmen ile 22 haftalık eğitimler şeklinde planlanıp uygulanmıştır. Toplamda 350 öğretmen akademilerden mezun olmuştur.

2017-2018 eğitim öğretim yılında daha fazla öğretmene ulaşmak amacıyla akademiler 16 haftalık 2 dönem şeklinde uygulanmaya başlandı. Farklı ilçelerde 12 haftalık Atölye programları açılarak akademi faaliyetlerine devam etmiştir. 2017/2018 eğitim öğretim yılında yeni akademiler kurularak çalışmalar genişletilmiştir. *Bir Aktör Olarak Öğretmen Akademisi, Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Akademisi* ve *Bilim Akademisi* kurulmuştur. Bilim Akademisi bünyesinde Teknoloji Enstitüsü kurularak bilim akademisinin çalışma alanları genişletilmiştir. 2017-2018 eğitim öğretim yılında *Edebiyat, Sanat, Müzik, Lisan, Sosyal Bilimler, Türk-İslam Düşüncesi, Bilim Olimpiyatları, Aktör Öğretmen Atölyeleri* açılmıştır. 2017-2018 eğitim yılı sonunda 2150 öğretmen akademi eğitimlerinden faydalanarak mezun olmuştur.

2018-2019 eğitim öğretim yılında Bilim Akademisi altındaki enstitülerin hepsi münferit akademiye dönüşmüştür. Yeni akademi olarak *Astronomi ve Uzay Bilimleri Akademisi* ve *Yönetici Akademisi* eklenmiştir. Böylelikle toplam 12 akademi ve her akademinin farklı süreli çeşitli atölye programları gerçekleştirilmiştir. 2018/2019 eğitim yılı sonunda 2250 öğretmen akademi eğitimlerinden faydalanarak mezun olmuştur.

2019-2020 eğitim öğretim yılına yüz yüze başlayan eğitimler pandemi nedeniyle ikinci dönemini çevrim içi olarak tamamlamıştır. Yeni akademi olarak *Erken Çocukluk Dönemi Akademisi, Özel Eğitim Akademisi* ve *Sinema Akademisi* eklenerek akademi sayısı 15 akademi ile çalışmalarına devam etmiştir. 2019/2020 eğitim yılı boyunca uygulanan 390 faaliyetten toplam 61.200 öğretmen akademi eğitimlerinden faydalanarak mezun olmuştur.

2020-2021 eğitim öğretim yılında pandeminin devam etmesi nedeniyle akademi faaliyetleri çevrim içi olarak devam etmiştir. Her yıl yapılan ihtiyaç analizleri sonucunda yeni olarak *Sayısal Bilimler Akademisi* akademilere eklenerek 16 akademi ile faaliyetler sürdürülmüştür. İlk kez tamamı öğretmen yazarlardan oluşan *İstanbul Akademi Dergisi* yayın hayatına başlamıştır. Dergi üç ayda bir yayınlanmaktadır. Derginin dördüncü ve en son sayısı Eylül-Ekim-Kasım 2021'i kapsayarak yayınlanmıştır. Dergi ile ulaşılmak istenen hedef; makaleler, röportajlar, hikâyeler, denemeler ve şiirlerle öğretmenlerin

mesleki gelişimlerine katkılar sunmaktır. Öğretmenlerin bu çalışmaları mesleki gelişim ilkesi boyutunda şekillendirerek, edindikleri tecrübeleri eğitim ortamlarına yansıtmaları amaçlanmaktadır. 2020-2021 eğitim yılı sonunda 224 canlı yayın faaliyetine 52.625 katılımcı katılırken, 411 Youtube bant yayını da 370.000'den fazla görüntülenme almıştır.

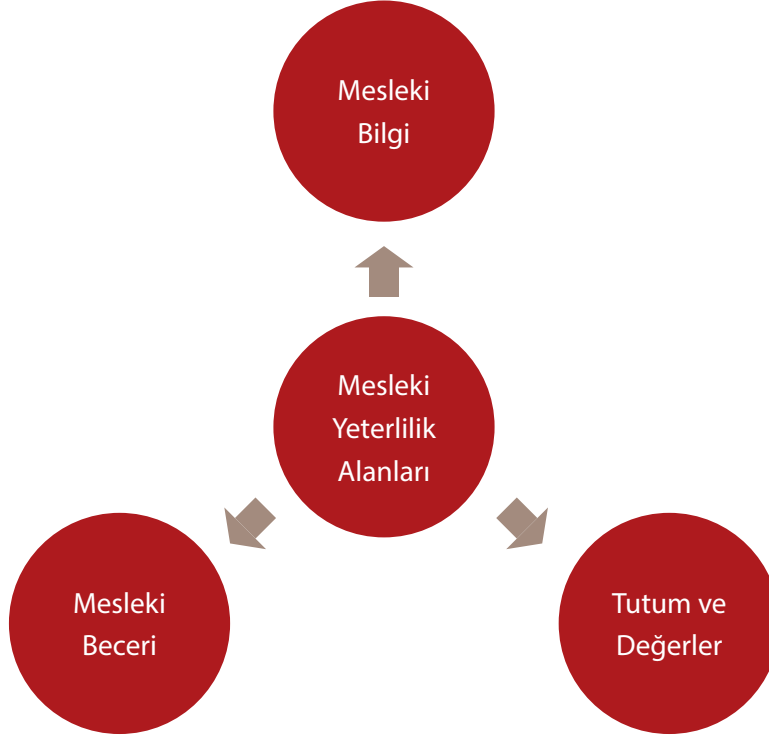
2021-2022 eğitim öğretim yılında akademi, yüz yüze ve çevrim içi harmanlanmış öğretim modeli ile çalışmalarına başlamıştır. Yeni dönemde daha önce çalışmalarını strateji biriminden yürüten *Tasarım Beceri Atölyeleri* ve *Veli Akademileri* de Öğretmen Akademileri kapsamına alınmıştır. Yeni akademi olarak *Doğa ve Fen Akademisi* ile *Aday Öğretmen Akademisi* açılarak çalışmalar 20 akademi ile devam etmektedir. 576 Youtube eğitim videosu 400.000'den fazla görüntüleme almıştır.

Yöntem, Strateji ve İşleyiş

Öğretmen akademileri öğrenmeye farklı bir açıdan yaklaşarak öğretmenliğin tek yönlü bir akış olmaktan çıkmasına, öğretmenlerin potansiyellerini fark ederek en üst seviyede kullanmalarına olanak sağlamak amacıyla çalışmalarına başlamıştır. İstanbul öğretmen akademileri bünyesinde *seminerler, toplantılar, geziler, konserler, paneller, atölye kursları* şeklinde çeşitli faaliyetler sürdürmektedir. İstanbul Öğretmen Akademileri çalışmalarını gerçekleştirirken çeşitli uzmanlık alanlarından kişileri, kurumları ve kuruluşları eğitim öğretim faaliyetleri kapsamında bir araya getirmektedir. Farklı görüşleri bütünleştirerek eğitimde ortak akıl oluşturmaya çalışmaktadır. Bütünleştirme çalışmalarının zemini eğitim, kültür, sanat ve bilim çerçevesinde şekillendirilmektedir.

İstanbul Öğretmen Akademileri projesi çalışmalarını çoklu öğrenme ortamlarında sürdürmektedir. *Çoklu öğrenme ortamlarıyla* sürekli etkileşim çerçevesinde mesleki niteliklerin artırılması yönünde çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Akademilerin çalışmaları 2023 Eğitim Vizyon Belgesi doğrultusunda erken çocukluk döneminden ortaöğretime kadar görev yapan tüm öğretmenleri içerisine alan bir yelpazeye sahiptir. İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü Ar-ge Bülteni 2021 Ocak yayınında yer alan İstanbul Öğretmen Akademileri başlığında, çalışmalarına 7041 katılımcının dahil olduğu ifade edilmiştir.

Akademide düzenlenen eğitimler isteğe bağlı olup devam zorunluluğu bulunmamaktadır. Pandemi süreci ile eğitimlerin uygulanma biçimlerinde çevrim içi uygulamalara ağırlık verilse de genel olarak eğitimler yüz yüze ve çevrim içi harmanlanmış öğretim modeliyle sürdürülmektedir. İstanbul Öğretmen Akademileri projesiyle öğretmenlerin entelektüel birikimlerini arttırmayı hedefleyerek, eğitimdeki niteliğin artırılması amaçlanmaktadır. İstanbul Öğretmen Akademileri'nin ortaya çıkışında mesleki yeterlilik alanları göz ardı edilmemiş olup, akademilerin temel prensibi *mesleki bilgi, mesleki beceri, tutum ve değerler* üzerine inşa edilmeye çalışılmıştır. Bu perspektiften ele alındığında akademilerin genel ilkeleri şekillenmiştir.



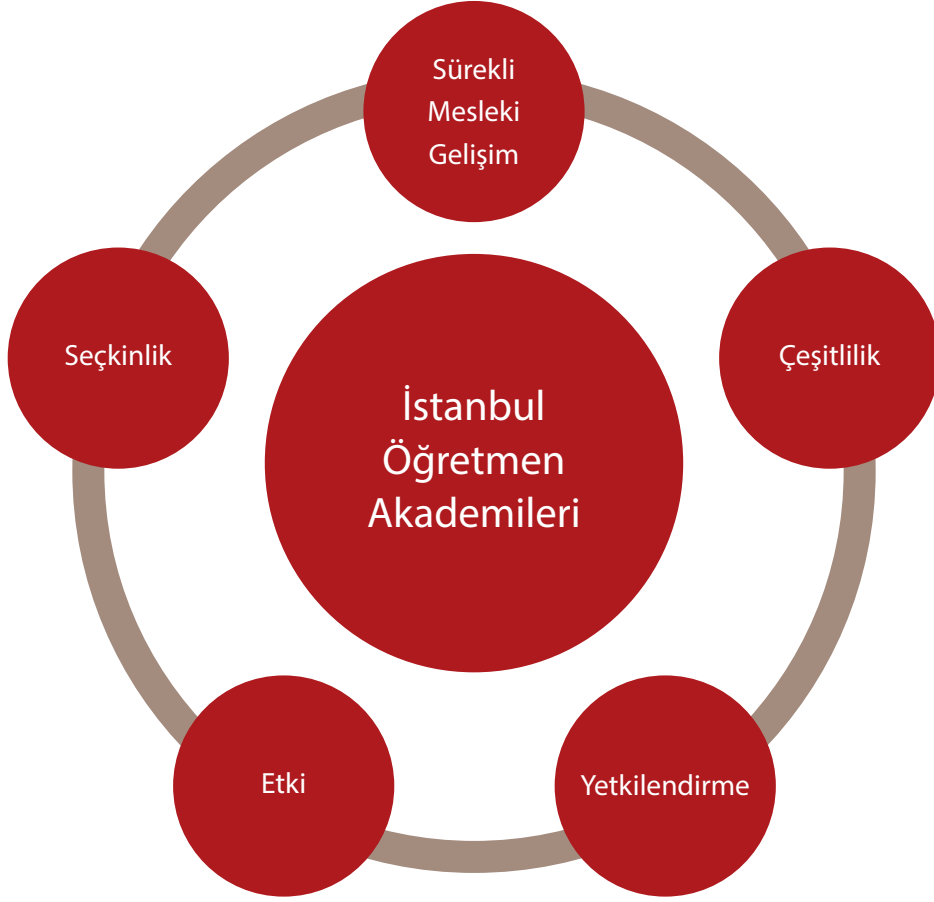
Şekil 1. Mesleki Yeterlilik Alanları

İlkeler, Alanlar ve Faaliyetler

- *Sürekli mesleki gelişim*, küresel boyutta eğitimi etkileyen unsurların takibi ve geliştirilmesini,
- *Seçkinlik*, sorgulama temelli bir yaklaşımda analitik yaklaşımların desteklenerek eğitim standartlarının yükseltilmesini,
- *Çeşitlilik*, fikir çeşitliliğini temel alarak eğitim paydaşlarının bir araya getirmeyi ve kurumlarla olan iş birliğini destekleyerek eğitimin kalite ve kapsamını arttırmayı,
- *Etki*, eğitimin öznesi öğretmen bakış açısıyla eğitimin gelecek nesle domino etkisi yapacağına ön görülmesi sebebiyle nitelikli öğretmen yetiştirilmesinin öneme vurgu yapılmasını,

- *Yetkilendirme*, istendik hedeflere uygun eğitim anlayışı benimseyen öğretmenin, öğrenci için doğru rol model olacağını ve bu yönde çalışmaların düzenlenmesini amaçlamaktadır.

Öğretmen akademileri genel bağlamda ele alınırsa niteliği ön plana alan gönüllü eğitimci grubunun katılımıyla çalışmalarını yürütmektedir. Gerçekleşen çalışmalarla birlikte ulaşılmak istenen hedef; *atölyeler, konferanslar, seminerler, sergiler, konserler ve diğer etkinliklerle* öğretmenlerin birçok yönden gelişimine katkı sağlayarak onlara yeni vizyonlar kazandırmaktır. Akademi bünyesinde Türkiye'nin önemli *akademisyenleri, sanatçıları, yazarları, şairleri, eğitim uzmanları* öğretmenlerle buluşturulmakta ve bu sayede çalışmaların niteliği arttırılmaya ça-



Şekil 2. İstanbul Öğretmen Akademilerinin İlkeleri

lıılmaktadır. Geleceğin rotasını gelecek nesillerin belirleyeceğinin unutulmamış olması ve bu hedef doğrultusunda mevcut kaynakların etkin bir şekilde kullanılarak, öğretmen eğitimi perspektifinden eğitime yön vermek, öğretmenin bilgi, beceri ve tutumlarını ge-

liştirmek niteliğın artmasına büyük katkılar sunacaktır. Misyonun temelının niteliksel kaygılar üzerine oturtulmasının, ileriye dönük tüm gelişmelerin daha etkili olmasını sağlayacağı düşünülmektedir.



Şekil 3. İstanbul Öğretmen Akademilerinde Uygulanan Çalışma Türleri

İstanbul Öğretmen Akademileri Bünyesinde Yer Alan Akademiler	
Akademiler	Akademinin Faaliyete Başlama Yılı
1 Aday Öğretmen Akademisi	2021-2022
2 Astronomi ve Uzay Bilimleri Akademisi	2018-2019
3 Bir Aktör Olarak Öğretmen Akademisi	2017-2018
4 Doğa ve Fen Akademisi	2021-2022
5 Edebiyat Akademisi	2016-2017
6 Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Akademisi	2017-2018
7 Erken Çocukluk Dönemi Akademisi	2019-2020
8 İlk Öğretmen Akademisi	2018-2019
9 Lisan Akademisi	2016-2017
10 Müzik Akademisi	2016-2017

11	Müzik Atölye ve Projeleri	2017-2018
12	Özel Eğitim Akademisi	2019-2020
13	Sanat Akademisi	2016-2017
14	Sayısal Bilimler Akademisi	2020-2021
15	Sinema Akademisi	2019-2020
16	Sosyal Bilimler Akademisi	2017-2018
17	Tasarım Beceri Atölyeleri (TBA) Akademisi	2021-2022
18	Teknoloji Akademisi	2017-2018
19	Türk İslam Düşüncesi ve Bilimi Akademisi	2017-2018
20	Yönetici Akademisi	2018-2019

Şekil 4. İstanbul Öğretmen Akademileri ve Faaliyete Başlama Yılları

İstanbul Öğretmen Akademilerinin Değerlendirilmesi

Kısa süreli olarak çevrim içi ya da yüz yüze olarak gerçekleştirilen mesleki gelişim çalışmalarını çalıştaylar, konferanslar, seminerler şeklinde uygulanmasının aksine süreklilik ilkesi çerçevesinde şekillendirilmelidir (Craft, 2002). Bu bağlamda yapılan araştırmalar mesleki gelişim çalışmalarının en az 6 aylık bir süreye yayılması gerektiğini ve imkanlar dahilinde yıllık 49 saatin üzerinde gerçekleşmesi gerektiğini savunmaktadır (Archibald ve diğerleri, 2011). Türkiye’de mesleki gelişim çalışmalarına ayrılan zaman ve yıllık çalışma takvimi güncellenebilir. Öğretmen akademileri bünyesinde yürütülen çalışmaların süreklilik ilkesi çerçevesinde yeniden değerlendirilerek akademi çalışmaları mesleki gelişimin bir parçası haline getirilebilir.

Mesleki gelişim çalışmaları ile ilgili faaliyetler iş içinde yapılırsa daha etkili, kalıcı, ekonomik ve öğrencinin öğrenmesi üzerinde olumlu etkileri olduğu için faaliyetlerinin genelinin bu zaman içerisine yayılması eği-

tim sürecini daha etkili kılacaktır (Hawley ve Valli, 1999; Opfer ve Pedder, 2011; Wei ve diğerleri, 2009; Zepeda, 2015). Öğretmenin temel yeterlilik alanlarında bulunması gereken yetilerden biri de yansıtıcı düşünme becerilerini kullanabilmesidir. Yani öğretmen hem çalışma prensibinde derslerini icra etmeli hem de mesleki gelişimini derslerine kanalize edebilmelidir. Bu bağlamda genellikle tek oturumdan oluşan ve öğretmene aldığı eğitimi uygulama imkânı sunmayan seminerler, konferanslar ve panellerin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkılarının sınırlı olduğu göz ardı edilmemelidir. Bu etkenler göz önünde bulundurularak iş içinde mesleki gelişim ilkesi sürece dahil edilebilir. Bahsedilen süreklilik ilkesinin mevcut şartlar, okul kapasiteleri, çalışma saatleri vb. nedenlerden dolayı uygulanabilmesinin kolay olmayacağı, süreklilik ilkesinin uygulanabilirliğinin ise ancak iş içinde mesleki gelişim ilkesiyle sağlanabileceği düşünülmektedir. Türkiye’de öğretmenlerin iş içine entegre edilmiş mesleki gelişim çalışmalarından olan sınıf içi gözlem çalışmaları ve meslektaş koçluğu çalışmaları yetersizliğinden dolayı

yeterince uygulanamamaktadır (Zepeda ve diğerleri, 2013).

Bu noktada öğretmen akademileri mesleki çalışmalarının, iş içine entegrasyonu sağlanabilir. Eğitim öğretim sürecinde mesleki gelişim çalışmaları meslektaş koçluğu ve sınıf içi gözlem faaliyetleriyle zenginleştirilebilir. Mesleki gelişim çalışmalarındaki zamanın arttırılması için çeşitli faaliyetler yapılabilir. Bunlar:

- a. Öğretmenler, eğitim alanını ve ihtiyacı kapsayan bir kitabı okuduğunda/incelediğinde meslektaşlarıyla paylaşım etkinlikleri düzenleyebilir.
- b. Öğretmen tecrübelerinden yola çıkarak herhangi bir konuda/ders hakkında/mesleki gelişim alanında önceden oluşturduğu bir ders sunumu gerçekleştirir. Meslektaşlarından geri dönütler olarak tecrübe paylaşımını arttırabilir.

Öğretmen akademileri bu aşamada her okulun kendi akademisini kurmasına rehberlik edebilir. Kar topu tekniği gibi düşünerek etkinin merkeze doğru büyümesi ve paylaşımın artması beklenebilir.

Mesleki gelişim çalışmaları ile ilgili objektif verilerin toplanması, yapılan çalışmaların ulaştığı hedefler ile ilgili somut veriler elde edilmesini sağlayacaktır. Gerçekleştirilen mesleki çalışmaların sonuçları bilimsel kaynak ve değerlendirme araçlarına tabi tutularak analiz edilmelidir. Bu da deneysel temalı çalışmalarla mümkün olacaktır. Öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmalarına katılmadan önceki durumu ve eğitim sonrasındaki durumu karşılaştırmalı olarak incelenebilir. Literatür incelendiğinde öğretmen akademileri ile ilgili bilimsel bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bilimsel araştırmaların yapılması:

- Gerçekleştirilen çalışmalara süreklilik kazandıracaktır.
- Yeni çalışmaların planlanmasını ve kararlaştırılmasını kolaylaştıracaktır.
- Proje paydaşlarını ve görev alan personelleri motive edecektir.
- Çalışmaların daha geniş çevrelerde tanınmasını sağlayacaktır.
- Şeffaflık prensibiyle proje paydaşlarına, proje yatırımcılarına, bağışçılara sunduğu güven zeminin güçlenmesine katkıları sunacaktır.
- Projenin bir marka haline gelmesini sağlayacaktır.

Araştırmalar, mesleki gelişim faaliyetlerinde ortaya çıkan çeşitli problemler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu problemlerin en önemlisi mesleki gelişim planlarının öğretmenlerden bağımsız bir şekilde oluşturulmasıdır. Öğretmenlerin mesleki ihtiyaçlarını tespit edebilecek yine öğretmenlerdir. Buradaki amaç öğretmenlerin mesleki yetkinliğini arttırmak ise öğretmenlerin karşılaşabileceği sorunlara yönelik faaliyetler merkeze alınmalıdır (Kaya, Küçük ve Çepni, 2004). Türkiye’de öğretmenlere yönelik düzenlenen mesleki gelişim faaliyetlerinde birçok problemle karşılaşmaktadır. Personelin yetersiz oluşu, yeterli materyal sağlanamaması bunlardan sadece birkaçıdır.

Öğretmenler belirli mesleki tecrübeleri edindikten sonra mesleki gelişim faaliyetlerine katılım göstermektedir. Buna istinaden yetişkin öğrenmesine değinmek yanlış olmayacaktır. Yetişkin eğitimi ile çocuk eğitimi birbirinden çok farklı alanlardır. Kendi

kararını alabilme yeterliliğine sahip bir yetişkinin eğitimi farklı araç ve yöntemlerle gerçekleştirilmelidir. Yetişkin eğitimlerinin merkezinin çözüm odaklı olduğu unutulmamalıdır. Öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerinden daha etkin yararlanabilmeleri ile ilgili seminerler yılın belirli dönemlerinde, belirli merkezlerde, belirli uzmanlar tarafından doğrudan bilgi aktarımı ile sınırlı tutulmamalıdır. Ayrıca öğretmen akademilerinin mesleki gelişim konusundaki yaklaşımının yaygınlaştırılması nitelikli gelişime ayna tutacaktır. Öğretmen akademileri eğitimlerinin özne görevi gören öğretmenler tarafından koordine edilmesi, mesleki gelişimin ihtiyaçlarının belirlenmesine ve nitelikli çalışmaların ortaya çıkmasına katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Pandemi sürecinde kaygı ve strese ek olarak kısa vadede depresyon, uyku bozuklukları uzun vadede ise pandemiden kaynaklı travma sonrası stres bozukluğu önde olmak üzere çeşitli psikolojik problemlerin artışı endişe verici boyuta ulaşmıştır (Yıldırım ve Hacıhasanoğlu, 2011). Genele yayılan bu kaygı ve stres yalnızca öğrencileri değil aynı zamanda öğretmenleri de etkisi altına almıştır. Öğrencilerde var olan kaygı ve stresin çözümü öncelikle öğretmenin psikolojik iyi oluşu ile mümkün olacaktır. Bu bilgiler ışığında PDR alanının mesleki gelişim çalışmalarından uzak tutulmaması gerektiği düşünülmektedir. Öğretmen akademileri bünyesinde erken çocukluk akademisi, özel eğitim akademisi gibi akademilerin alt başlığı altında rehberlik çalışmaları yürütülmektedir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanının akademi başlığı adı altında ayrı birim olarak akademinin içerisinde yerini almasının mesleki gelişim çalışmalarını daha da öteye taşıyacağı düşünülmektedir.

Sonuç

İstanbul Öğretmen Akademileri, avantajları ve dezavantajlarıyla beraber iki farklı açıdan değerlendirilebilir. Akademi, öğretmenlerin potansiyellerini ve yeteneklerini keşfetmelerine olanak sağlamaktadır. Toplumsal ve küresel boyuttaki kültürel, sosyal ve ekonomik değişimlere uyumu kolaylaştırmakta ve değişimleri takip edebilmektedir. Bilim ve teknolojinin getirdiği değişimlere uyum sağlamakta ve 2023 Eğitim Vizyonu çerçevesinde çalışmalarını şekillendirmektedir. Öğretmenlerin entelektüel birikimlerini arttırmayı hedefleyerek eğitimdeki niteliğin artırılmasını amaçlamaktadır. Araştırma ve geliştirmeye açık, sürdürülebilir eğitimlerle mesleki gelişimi çok yönlü desteklemektedir. Çalışmalara katılımın gönüllü olmasının verimlilik üzerinde olumlu etkiler oluşturduğu söylenebilir. Atölyeler, konferanslar, seminerler, sergiler, konserler ve diğer etkinliklerle öğretmenlerin gelişimine birçok yönden katkılar sunmaktadır. Akademi bünyesinde Türkiye'nin önemli akademisyenleri, sanatçıları, yazarları, şairleri, eğitim uzmanları bir araya getirilerek etkileşim ve öğrenme ortamları zenginleştirilmektedir. Çalışmalara dair kayıtların Youtube kanalında toplanması, ulaşılan öğretmen sayısını ve akademinin niteliğini ulusal boyuta taşımaktadır.

Akademilerin sağladığı bu avantajlara karşın bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Öğretmenler mesleki gelişim çalışmalarına vakit ayırmakta zorlanabilmektedir. İstanbul ilçelerinde yer alan okullar arasındaki sosyo-demografik farklılıkların fazla olması da ihtiyaç analizini zorlaştırmaktadır. Merkez uygulamalar her okula uygun olarak yenilenenemektedir. İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde öğretmen ve kurum sayısının

fazla olması ulaşılabilirliği zorlaştırmaktadır. Seminer vb. çalışmaların genellikle tek oturumdan oluşması ve öğretmene aldığı eğitimi uygulama imkânı sunmaması, eğitimin niteliği ve kalıcılığı üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Gerçekleştirilen çalışmaların sonuçlarına dair akademik çalışmalar bulunmamaktadır. Akademi çalışmalarında mesleki gelişimin psikolojik boyutunun ayrı bir akademi başlığı altında desteklenmemesinin, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının ve rehberlik çalışmalarının etkili olmasını engelleyeceği düşünülmektedir.

Öneriler

1. Akademi çalışmalarında gerçekleştirilen mesleki gelişim odaklı çalışmalar süreklilik ilkesi çerçevesinde yürütülebilir. Eğitimler kısa zaman dilimine sıkıştırılmadan uzun vadede uygulama ile desteklenebilir.
2. Akademi bünyesindeki bazı çalışmalar tek oturumdan oluşan ve öğretmene aldığı eğitimi uygulama imkânı sunmayan seminerler, konferanslar ve panellerden oluşmaktadır. Tek oturumdan oluşan bu tarz çalışmaların öğretmenlerin mesleki gelişimine katkılarının sınırlı olacağı göz önünde bulundurularak iş içinde uygulamalara, sınıf içi gözlem çalışmalarına ve meslektaş koçluğu çalışmalarına yer verilebilir.
3. Literatür incelendiğinde İstanbul Öğretmen Akademileri projesi ile ilgili bilimsel bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmalar bilimsel kaynak ve değerlendirme araçlarına tabi tutularak, gerçekleştirilen mesleki çalışmaların sonuçları analiz edilebilir.
4. Öğretmenlerin mesleki ihtiyaçlarını tespit edebilecek yine öğretmenlerdir. Bu bağlamda öğretmen ihtiyaçları ve beklentileri göz önüne alınmalıdır. Her okulun kendi öğretmen akademisini kurmasına rehberlik edilebilir. Düzenli toplantı ve çalıştaylar ile okullar arası etkileşim ve bilgi aktarımı sağlanabilir. Sağlanan bu etkileşim ve bilgiler ışığında akademi eğitimleri yenilenebilir.
5. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki ihtiyaçlarını ön plana alan çalışmaların gerçekleşmesi ve eğitimcilerin psikolojik iyi oluşlarını destekleyecek çalışmalar için rehberlik akademisi ayrı bir birim olarak akademideki yerini alabilir.

Kaynakça

- Akbaşı, S. (2009) Öğretmenlik mesleğinin özellikleri, eğitim sisteminde öğretmenin rolü, öğretmen yetiştirme alanında uygulamalar ve gelişmeler. Kiroğlu, K. ve Elma, C. (Ed.), *Eğitim Bilimine Giriş* içinde. Pegem Akademi.
- Altun, T., ve Cengiz, E. (2012). İlköğretim II. kademe branş öğretmenlerinin mesleki gelişim fırsatları hakkındaki görüşleri. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3), 672-690.
- Archibald, S., Coggshall, J. G., Croft, A., ve Goe, L. (2011). High-Quality Professional Development for All Teachers: Effectively Allocating Resources. Research ve Policy Brief. National Comprehensive Center for Teacher Quality. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED520732.pdf> adresinden indirilmiştir.
- Aydın, R., Şahin, H., ve Topal, T. (2008). Türkiye’de ilköğretime sınıf öğretmeni yetiştirmede nitelik arayışları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 119-142.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, Freeman and Company. New York.
- Başaran, Y. (2019). Öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerine katılımları ile iş doyumları arasındaki ilişki (Tez No: 573997) [Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Craft, A. (2002). *Continuing professional development: A practical guide for teachers and schools*. Routledge-The Open University.
- Çakan, M. (2004). Öğretmenlerin ölçme değerlendirme uygulamaları ve yeterlik düzeyleri: ilk ve ortaöğretim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 99-114.
- Çam, E. ve Üstün, A. (2016). Öğretmenlerin mesleki tutumları ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişki. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 459-475.
- Çaycı, B. (2011). Sınıf öğretmenliği lisans programındaki alan eğitimi derslerinin öğretmen yeterliği üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 1-12.
- Çelikten, M., Şanal, M., ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Demirel, Ö. (2011). *Planlamadan değerlendirmeye öğretme sanatı*. Pegem Akademi Yayınları.
- Ekinci, E. (2015). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişime ilişkin görüşleri (Tez No: 399414) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Eğitim Reformu Girişimi. (2019). Eğitim izleme raporu 2019: Öğretmenler. https://www.egitim-reformugirisimi.org/wp-content/uploads/2010/01/Egitim-%C4%B0zlemeRaporu-2019_Ogretmenler_.pdf adresinden erişilmiştir.
- Ertürk, S. (1979). *Eğitimde Program Geliştirme*. Meteksan Limited Şirketi.

- Gibson, S. ve Myron H. D. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76, 569-582.
- Günel, M. ve Tanrıverdi, K. (2014). In-service teacher training from international and national perspectives: The retention and loss of institutional and academic memories, *Education and Science* 39(175), 73-94.
- Kahyaoğlu, M. ve Yangın, S. (2007). İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki özyeterliklerine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 73-84.
- Kavcar, C. (2002). Cumhuriyet döneminde dal öğretmeni yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1), 1-14.
- Kaya, A., Küçük, M. ve Çepni, S. (2004). Fizik laboratuvarlarına yönelik hazırlanan bir hizmet içi eğitim programının değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(16), 89-103.
- Koyuncu, F. ve Düşkün, Y. (2020). Eğitim izleme raporu 2020: Öğretmenler. <https://www.egitimreformugirisimi.org/egitim-izlemeraporu-2020-ogretmenler> adresinden erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2008). Okul temelli mesleki ve bireysel gelişim programının verimliliğinin belirlenmesi. https://www.researchgate.net/publication/285589196_OKUL_TEMELLI_MESLEKI_VE_BIREYSEL_GELISIM_PROGRAMININ_VERIMLILIGININ_BELIRLENMESI adresinden erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. https://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/StPrg/Ogretmenlik_Meslegi_Genel_Yeterlikleri.pdf adresinden erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2020). Millî eğitim istatistikleri: Örgün eğitim: 2019-2020. https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/04144812_meb_istatistikleri_organ_egitim_2019_2020.pdf adresinden erişilmiştir.
- Odabaşı, H. F. ve Kabakçı, I. (2007). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde bilgi ve iletişim teknolojileri. Balım, A.G. (Ed.), *Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, (s.39-43).
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). TALIS 2018 results (volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners. <http://www.oecd.org/education/talis-2018-results-volume-i1d0bc92a-en.htm> adresinden erişilmiştir.
- Ornstein, A. C., ve Francis P. H. (1988); *Curriculum: Foundations, Principles, and Issues*. Prentice Hall.
- Saban, A. (2000). Hizmet içi eğitimde yeni yaklaşımlar. *Millî Eğitim*, 145, 25-30.
- Senemoğlu, N. (2018). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim*. Anı Yayıncılık.

- Stronge, J. H., Pamela D. T. ve Jennifer L. H. (2004); *Handbook for Qualities of Effective Teachers, Association Supervision Curriculum Development*. Association for Supervision and Curriculum Development
- Tang, S.Y.F. ve Choi, P.L. (2009). Teachers' professional lives and continuing professional development in changing times. *Educational Review*, 61(1), 1-18.
- Türk Eğitim Sen. (2010). 18. Milli eğitim şurası çalışma raporu. https://www.turkegitimsen.org.tr/lib_yayin/180.pdf adresinden erişilmiştir.
- Tschannen-Moran, M. ve Hoy A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805.
- Türkdoğan, S. (2014). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörlere göre mesleki kaygıları. (Tez No: 357115) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Üstün, A. ve Menteşe, S. (2013). Teachers' views on what extent the primary schools have characteristics of learning organizations and on blocks. *E-International Journal of Educational Research*, 4(2), 78-98.
- Wei, R. C., Darling-Hammond, L., Andree, A., Richardson, N., ve Orphanos, S. (2009). *Professional Learning in the Learning Profession: A Status Report on Teacher Development in the US and Abroad*. National Staff Development Council.
- Yıldırım, A. ve Hacıhasanoğlu, R. (2011). Sağlık çalışanlarında yaşam kalitesi ve etkileyen değişkenler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2(2), 61-68.
- Zepeda, S. J. (2016). *Öğretim denetimi uygulama araçları ve kavramlar*. Balcı, A. (Çev. Ed.). Pegem Akademi.

İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla 2016-2017 eğitim-öğretim yılında faaliyete geçirilen İstanbul Öğretmen Akademileri'nin etkisinin, verimliliğinin ve sürdürülebilirliğinin artırılmasına yönelik öne çıkan öneriler şu şekildedir:

- Akademi çalışmalarında gerçekleştirilen mesleki gelişim odaklı çalışmalar süreklilik ilkesi çerçevesinde yürütülmelidir.
- Eğitimler kısa zaman dilimine sıkıştırılmadan uzun vadede uygulama ile desteklenmelidir.
- Akademi bünyesindeki bazı çalışmalar tek oturumdan oluşan ve öğretmene aldığı eğitimi uygulama imkânı sunmayan seminerler, konferanslar ve panellerden oluşmaktadır. Tek oturumdan oluşan bu tarz çalışmaların öğretmenlerin mesleki gelişimine katkılarının sınırlı olacağı göz önünde bulundurularak iş içinde uygulamalara, sınıf içi gözlem çalışmalarına ve meslektaş koçluğu çalışmalarına yer verilmelidir.
- İstanbul Öğretmen Akademileri'nde sürdürülen çalışmalar bilimsel kaynak ve değerlendirme araçlarına tabi tutularak, gerçekleştirilen mesleki çalışmaların sonuçları analiz edilmelidir.
- Öğretmenlerin mesleki ihtiyaçlarını tespit edebilecek yine öğretmenlerdir. Bu bağlamda öğretmen ihtiyaçları ve beklentileri göz önüne alınmalıdır. Her okulun kendi öğretmen akademisini kurmasına rehberlik edilmelidir.
- Düzenli toplantı ve çalıştaylar ile okullar arası etkileşim ve bilgi aktarımı sağlanmalıdır. Bu etkileşim ve bilgiler ışığında akademi eğitimleri yenilenmelidir.
- Okul psikolojik danışmanlarının mesleki ihtiyaçlarını ön plana alan çalışmaların gerçekleşmesi ve eğitimcilerin psikolojik iyi oluşlarını destekleyecek çalışmalar için rehberlik akademisi ayrı bir birim olarak akademideki yerini almalıdır.