

Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine Yönelik Aday ve Danışman Öğretmenlerin Görüşleri*

Opinions of the Candidate and Mentor Teachers About the Candidate Teacher Training Process

Fevzi DURSUN[†], Emin Tamer YENEN[‡], Ayhan BULUT⁺⁺⁺

Özet

Bu çalışmada aday öğretmenlerin mesleğe oryantasyonunu sağlamaya yönelik olarak Millî Eğitim Bakanlığı tarafından uygulanmaya başlanılan aday öğretmen yetiştirme sürecinin genel çerçevesi tanımlanarak, sürecin aday öğretmenlerin ve danışman öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nitel araştırma desenlerinden biri olan durum çalışması deseni kullanılmıştır. Bu kapsamda 2015 ve 2016 eğitim öğretim yılının bahar döneminde Erzurum il merkezindeki resmi okullara atanan ve adaylık sürecini burada geçiren 23 aday öğretmen ve bu amaçla görevlendirilen 10 danışman öğretmen araştırmanın çalışma grubu olarak belirlenmiştir. Araştırma verileri her iki formda da altı sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda aday ve danışman öğretmenler uygulamada yaşanan aksaklıklara rağmen bu süreci genel olarak önemli ve olumlu bir program olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Anahtar kelimeler: Aday öğretmen, danışman öğretmen, aday öğretmenlik uygulaması

Abstract

In this study, evaluation of the candidate teacher training process in accordance with the opinions of the candidate and mentor teachers has been aimed by defining a general framework of the process started to be implemented by the Ministry of Education to ensure candidate teachers' Professional orientation. The case study design, one of the qualitative research designs, was used in the study. In this context, 23 candidate teachers assigned to the official schools in city center of Erzurum in the Spring semester of 2015-2016 academic year and passing candidacy process here and 10 advisor teachers appointed for this purpose were assigned as a working group of their search. Their search data were collected by using semi-structured interview form consisting of six questions on both forms. The obtained data were analyzed by the content analysis method. As a result of the study although there were difficulties in the implementation, candidate teachers and mentors have said that they see this process as an important and sufficient program in general.

Keywords: Candidate teacher, mentor teacher, candidate teaching practice.

* Bu çalışma 13-15 Ekim 2016 tarihli 1.Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

[†]Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretim ABD., fevzidursun@gmail.com

[‡]Arş. Gör. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, emintameryenen@nevsehir.edu.tr

⁺⁺⁺Dr. Öğretmen, MEB, ayhanbulut44@hotmail.com

Giriş

Eğitim insanlığın başlangıcıyla beraber ortaya çıkan ve devam eden bir süreçtir. Her toplumun, her milletin kendine özgü bir eğitim sistemi bulunmaktadır. Bu yapı veya sistem o toplumun temelini oluşturan sosyal, kültürel, siyasi, tarihi değerlerinden izler taşır ve bu temellerini üzerine kurularak geliştirilir (Azar, 2011). Bu sürece şekil ve yön veren ve bu sürecin etkin ve verimli bir biçimde uygulanmasını sağlayacak olan en önemli aktörler de hiç şüphesiz ki öğretmenlerdir (Karagözoğlu, 2003). Küreselleşen dünyanın ortaya çıkardığı yeni ihtiyaçlar her yönüyle donanımlı ve gelişmiş niteliklere sahip insanlar yetiştirmeyi zorunlu kılmıştır. Bu nitelikleri ve özellikleri kazandırmanın eğitimle mümkün olabileceği düşünüldüğünde, dünyada olduğu gibi Türkiye açısından da öğretmen yetiştirme sisteminin işlevi daha da önemli hale gelmiştir.

Türkiye’de öğretmenlik mesleği cumhuriyetin kuruluşundan bugüne kadar üzerinde çok tartışılan konuların başında gelmektedir. Bu tartışmalar beraberinde bir takım arayışları ve yenilikleri getirmiştir. Özellikle son yıllarda YÖK tarafından öğretmen yetiştirme alanında yapılan yeni düzenlemeleri, bu kapsamda yapılan çalışmalar ve arayışlar olarak da değerlendirmek mümkündür (Seferoğlu, 2004). Öğretmen adaylarının yetiştirilmesiyle ilgili olarak gündeme gelen ve üzerinde sürekli tartışılan birçok konu olmasına rağmen bu sorunlara yönelik kalıcı bir çözüm önerisi ortaya konulamamakla birlikte öğretmen adaylarının; programlara seçiminin nasıl yapılacağı, hizmet öncesi eğitim sürecinin nasıl şekillendirileceği, alan eğitimi ile meslek eğitiminin nasıl ilişkilendirileceği, adayların gerçek eğitim ortamında nasıl bir uygulama ve mesleki deneyim çalışması yapacakları, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin kalitesinin ve içeriğinin nasıl doldurulacağına yönelik sorular hala güncelliğini korumaktadır (Akdemir, 2013). Bu nedenle öğretmen yetiştirme sisteminin devamlı olarak gözden geçirilmesi ve sorgulanması, dününün; bugününün ve geleceğinin sürekli değerlendirerek nitelikli öğretmen yetiştirme programı arayışlarının devam ettirilmesi gerekmektedir (Ataç, 2003).

Son dönemlerde eğitimde gelişen yeni yönelimlerle birlikte toplumların bir öğretmen modelinden beklentileri artmış ve bu beklentiler öğretmenlerin geliştirmekte olan koşullara uyum sağlayabilmesi için gerek eğitim fakültelerinde gerekse uygulama okullarında aday öğretmenlere deneyim, bilgi ve becerilerini geliştirme imkânının sunulması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Gökulu, 2017). Bu alandaki yapılan çalışmalarda aday öğretmen yetiştirme sürecinin özellikle uygulama ve deneyim kazandırma konusunda yetersizliğinin vurgulanması Milli Eğitim Bakanlığı’nın bu hususta bazı yenilikler yapmasını gerekli kılmıştır (Sarıkaya, Samancı ve Yılar, 2017). Bu yeni uygulamalardan birisi de MEB’in 2015 yılında yürürlüğe koyduğu aday öğretmen olarak atananların yetiştirilmesi sürecine ilişkin uygulamadır.

Bu uygulamaya göre aday öğretmenler adaylıkların ilk altı ayında yetiştirilme sürecine tabi tutulurlar. Bu uygulama bakanlıkça belirtilen yetiştirme programı

kapsamında aday öğretmenlerin görevlendirildiği eğitim kurumlarında, eğitim kurumu yöneticileri ve danışman öğretmenlerin sorumluluğunda gerçekleştirilmektedir (MEB, 2016). Aday öğretmenler bu süreçte çalışmalarını sınıfta, okul içinde ve okul dışında yapacakları uygulama çalışmalarına ek olarak bu süreçte alacakları hizmetçi eğitim faaliyetleriyle gerçekleştirebilmektedirler. Bu süreçte aday öğretmenlere nöbet ve ders görevi verilmemekte, aday öğretmenler bu süreçte danışman öğretmenleriyle birlikte derse girmekte ve danışman öğretmenin nöbetçi olduğu günde danışmanın öğretmeninin yanında yer alarak görev yapmaktadır. Bu süreçte aday öğretmenler birtakım kriterlere göre değerlendirilmektedir. Bunlar performans değerlendirilmesine yönelik olup yetiştirme süreci içinde yapılmaktadır. Aday öğretmenler bu süreçte yapılan faaliyetlerin tamamına katılmak zorundadır. Bu uygulama esnasında yürütülen aday öğretmenlerin yetiştirilmesine yönelik yetiştirme programı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanmaktadır. Bu yetiştirme programında; sınıf ve okul içi izleme faaliyetlerine, öğretmenlik uygulamaların, okul dışı faaliyetlerinin sınav kurumlarını içeren hizmetçi eğitim faaliyetlerine yer verilmektedir (MEB, 2017).

MEB'in uygulamaya sunduğu aday öğretmen yetiştirme programı sürecinin yeni olması, bu alanda yapılmış çalışmaların sınırlı olması ve bu süreçteki en önemli paydaşlar olan aday öğretmenler ve danışmanlarından elde edilecek veriler ile uygulama sürecini farklı bakış açılarıyla değerlendirecek çalışmalara ihtiyaç duyulması bu çalışmanın problem alanını oluşturmaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarının aday öğretmenlere yönelik uygulama alanlarında yapılacak faaliyetlerin uygun bir şekilde planlanabilmesine ve alandaki diğer çalışma sonuçlarıyla karşılaştırmalar yapılabilmesine ilişkin veri sağlaması nedeniyle önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca aday öğretmenlere eğitim ve öğretim ortamında rehberlik eden danışman öğretmenlere süreçle ilgili kendilerine düşen görev ve sorumlulukları tanıtmak ve süreçte yer alan kurumlara, uygulamaya ilişkin bir bakış açısı kazandırmak adına bu çalışmanın bulgularından faydalanılabilir. Bu kapsamda çalışmada MEB'e bağlı resmi eğitim kurumlarında öğretmen olarak atanan aday öğretmenlerin ve danışmanlarının aday öğretmen yetiştirme sürecine yönelik görüşlerinin ve önerilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda aday öğretmenlere:

1. Millî Eğitim Bakanlığının aday öğretmenlerin yetiştirilmesiyle ilgili başlattığı uygulamaya yönelik görüşleriniz nelerdir?
2. Danışmanlarınızla kurduğunuz iletişim mesleğe bakış açınızı ne yönde etkiledi, açıklar mısınız?
3. Ders izleme ve ders anlatma sürecinin sizin için ne gibi faydaları olduğunu açıklar mısınız?
4. Bu süreç kapsamında okulda yaptığınız idari çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?
5. Aday öğretmenlik uygulamasının değerlendirme süreci hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

6. Bu sürece yönelik önerileriniz ve yetersiz gördüğünüz yönler nelerdir?

Soruları yöneltirken danışman öğretmenlere aşağıdaki sorular sorulmuştur:

1. Millî Eğitim Bakanlığının aday öğretmenlerin yetiştirilmesiyle ilgili başlattığı uygulamaya yönelik görüşleriniz nelerdir?
2. Aday öğretmeninizle kurduğunuz iletişimi nasıl değerlendiriyorsunuz?
3. Aday öğretmeninizin ders izleme ve ders anlatma sürecinin verimli geçtiğini düşünüyor musunuz?
4. Bu süreç kapsamında okulda yapılan idari çalışmaları nasıl değerlendiriyorsunuz?
5. Uygulamanın sürecinin değerlendirme aşaması hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
6. Bu sürece yönelik önerileriniz ve yetersiz gördüğünüz yönler nelerdir?

Yöntem

Katılımcılar

Araştırmada örneklem olarak amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan tipik durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tipik durum örnekleme “diğerleri gibi davranma olasılığı yüksek olan bireylerin seçilmesi” anlamına gelmektedir (Bamberger, Rugh ve Mabry, 2006). Bu yöntem ile araştırmada aday öğretmenleri temsilen, benzer bir grup aday öğretmen ve danışman öğretmen seçilmeye çalışılmıştır. 2015 ve 2016 eğitim öğretim yılının bahar döneminde Erzurum il merkezindeki resmi okullara atanan ve adaylık sürecini burada geçiren 23 aday öğretmen ve bu amaçla görevlendirilen 10 danışman öğretmen araştırmaya katılacak bireyler olarak belirlenmiştir.

Araştırma deseni

Çalışma için nitel araştırma desenlerinden biri olan durum (örnek olay) deseni uygun görülmüştür. Durum çalışması, ‘güncel bir olguyu kendi gerçek yaşam çerçevesi içinde çalışan ve durumları çok yönlü, sistemli ve derinlemesine inceleyen bir araştırma yöntemi’ olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Yöntemin seçiminde amaç, ortalama bir durum üzerinde çalışarak bu durum üzerinde görüş sahibi olmak ve bu konu hakkında yeterli bilgi sahibi olmayanları bilgilendirmektir (Patton, 1987; akt. Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Veri toplama araçları ve süreci

Araştırmada aday öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi eğitim kurumlarına aday öğretmen olarak atananların yetiştirme sürecine yönelik olarak atanan aday öğretmenlerin ve bu amaçla görevlendirilen danışman öğretmenlerin sürece ilişkin görüşlerini ve önerilerini tespit etmek için aday öğretmenlerle ve

danışman öğretmenlerle görüşmeler yapılmıştır. Görüşme verileri her iki formda da 9 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak toplanmıştır. Her bir görüşme, 20-25 dakika arası sürmüştür. Görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş, ayrıca araştırmacı tarafından ses kayıt cihazıyla kaydedilemeyecek noktalar (beden dili, jest/mimikler) not alınmıştır. Görüşmeler daha sonra bilgisayar ortamında düzenlenmiştir.

Verilerin analizi

Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. İçerik analizi, metnin kodlamalar aracılığıyla daha küçük birimlere ayrılarak özetlenmesidir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012). Görüşme verilerinin analizinde Sırasıyla kodlama, temaların bulunması, verilerin tema ve kodlara göre yeniden düzenlenmesi ve bulguların yorumlanması aşamaları (Miles ve Huberman, 1994) kullanılmıştır. İlk olarak görüşme formları aday öğretmenler ve danışman öğretmenler olarak iki gruba ayrılmış, öne çıkan temalar ve görüşler tablolar halinde sunulmuştur. Katılımcılardan yapılan doğrudan alıntılarda aday öğretmenler için A.Ö.1, A.Ö. 2...; danışman öğretmenler için D. 1, D. 2... şeklinde kısaltmalar kullanılmıştır.

Bulgular

Aday öğretmenlerin sürece yönelik görüşleri

Bu bölümde aday öğretmenlik sürecine yönelik aday öğretmenlerin görüşlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmada ilk olarak aday öğretmenlik uygulamasına yönelik aday öğretmenlerin görüşleri alınmıştır. Elde edilen bulgular ve örnek ifadeler aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 1. Aday Öğretmenlerin Uygulamaya İlişkin Genel Görüşleri

Temalar	Kodlar
Olumlu Görüşler	- Mesleki gelişim sağlıyor. (f 12)
	- Tecrübe kazandırıyor (f 10)
	- Uygulama yapma fırsatı tanıyor (f 6)
Olumsuz Görüşler	- Sistemde belirsizlik var. (f 3)
	- Evrak yükü çok fazla. (f 5)
	- Zamanı uygun değil. (f 2)
	- İçeriği yetersiz. (f 3)

Aday öğretmenlerin mevcut uygulamaya yönelik görüşleri incelendiğinde araştırmaya katılan aday öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığının aday öğretmenlerin yetiştirilmesiyle ilgili başlattığı uygulamayı genel anlamıyla ve düşünce olarak iyi olduğunu, ancak bir kısım öğretmen de uygulamada bazı eksikliklerin ve

yanlılıkların olduğunu belirtmektedirler. Buna göre görüşlerine başvuru alan aday öğretmenlerin bu konuya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

“Tecrübesi olmayan öğretmen adayları için çok güzel bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Ders dinleme ve anlatma süreci danışmanın iyi olduğu için çok güzel geçti. Fakat okul içi faaliyetlerin çok askıda kaldığını düşünüyorum. Okul dışı faaliyetleri de toplu yapıldığında daha düzenli ve pozitif yönde olduğu için gelişimime katkısı oldu” (A.Ö.9)

“Tecrübe kazanma konusunda iyi bir uygulama fakat bu formaliteden başka bir şey olmayan form işleri beni yıldırdı. Danışman öğretmenlere de form yükü yüklenmiş, onlar yoğunluktan dolduramıyorlar onlarda bize kaldı. Gerçekten o kadar kağıdı doldurmak zor.” (A.Ö. 8)

“Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, alanındaki yetkin kişilerle aynı sınıfta paylaşması ve danışmanlık olması sistemin güzel yanı.” (A.Ö. 7)

Araştırmaya katılan aday öğretmenlere danışmanlarınızla kurduğumuz iletişim mesleğe bakış açınızı ne yönde etkiledi sorusu yöneltilmiştir.

Bu soruya ilişkin oluşturulan temaları ve örnek ifadeleri gösteren çizelge aşağıda belirtilmiştir.

Çizelge 2. Aday Öğretmenlerin Danışman Öğretmenleriyle Kurduğu İletişime Yönelik Görüşleri

Temalar	Kodlar
Olumlu görüşler	- Danışman öğretmen yönlendiriciydi. (f 8) - Aramızda usta-çırak ilişkisi vardı. (f 4) - Bize karşı sabırlı ve hoşgörülüydü. (f 5) - Verimli bir iletişim sürecimiz oldu. (f 9)
Olumsuz görüşler	- Etkili bir diyalog kuramadım. (f 4) - Sadece form doldururken iletişime geçtik. (f 3)

Bu soruya ait elde edilen veriler incelendiğinde araştırmaya katılan aday öğretmenlerin danışman öğretmenleriyle kurdukları iletişimi çoğunlukla olumlu ve son derece verimli olduğunu belirtirken; bir kısım aday öğretmen de danışman öğretmeniyle kurduğu iletişimin içeriğini olumsuz cümlelerle ifade etmişlerdir. Görüşlerine başvuru alan aday öğretmenlerin bu soruya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

“Bu süreçte her adaya bir danışman tayin edilmesi bence yerinde bir karar olmuş. Okula ilk gittiğimde tanıştığım ilk kişi danışmanımdır. Aramızda zaman içerisinde sıcak ve samimi bir ilişki oluştu. İyi ki varmış. Çünkü hemen hemen her konuda kendisinden çok istifade ettim. Tabi ki mesleğe bakışında kendisinin olumlu birçok katkısı oldu. Teşekkür ediyorum.” (A.Ö.14)

“Danışman öğretmenim bu süreci angarya olarak görüyor, bu yüzden pek verim alamadım.” (A.Ö.18)

“Danışman hocamla diyalog kuramadım. Kendisi sürecin başında böyle bir karar almış. Aday öğretmenime hiç karışmayacağım. Ne yaparsa ona göre değerlendireceğim. O öğretmenler odasına hiç gelmedi ben de peşine gezmedim.” (A.Ö. 3)

Araştırmaya katılan aday öğretmenlere ders izleme ve anlatma ile ilgili görüşleri sorulmuştur. Bu soruya ilişkin oluşturulan temayı ve örnek görüşleri gösteren çizelge aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 3. Aday Öğretmenlerin Ders İşleme ve Ders Anlatma Sürecine Yönelik Görüşleri

Temalar	Kodlar
Ders izleme ve ders anlatma sürecinin faydaları	- Sınıfa hâkimiyet ve öğrenciyle iletişim açısından faydası oldu. (f 7) - Ders izlemede mesleki yeterlilik ve tecrübeyle ilgili danışman hocamı izleme şansım oldu. (f 6) - Uygulamada kendi yeterliliğimi ölçüp eksiklerimi tamamlama şansı elde ettim. (f 8) - Farklı teknikler öğrendim. (f 5) - Sınıf içerisindeki olumsuzlukları görme fırsatım oldu. (f 4)

Bu soruya ilişkin görüşler incelendiğinde araştırmaya katılan aday öğretmenlerin ders izleme ders anlatma sürecinin kendileri için çok faydalı olduğunu hatta yapılan bu faaliyetler içerisinde kendilerine en yararlı faaliyetin sürecin bu parçasının oluşturduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmaya katılan hiçbir aday öğretmen konuyla ilgili olumsuz bir görüş belirtmemiştir. Görüşlerine başvuru alan aday öğretmenlerin bu soruya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

"Süreç başındaki ders izleme aşaması gerçekten iyi düşünülmüş bir sistemin habercisiydi. İzleme aşamasında danışmanımı gözlemleme fırsatı ile kendime ders işleyişi açısından bir yol belirledim. Yeni insanlar ve ortamlara alışma sürecinde ders izleme ile başlamayı çok mantıklı buldum. Ardından ders anlatma uygulamasının başlaması ise kendime olan güvenimi arttırırken danışmanımdan öğrendiklerimi uygulama fırsatı buldum." (A.Ö. 5)

"Lisans döneminde de staj uygulamaları vardı, ama buradaki kadar etkili olmadığı kesin. Stajdayken formalite olduğu hepimiz biliyorduk, kendimizi o yüzden ders anlatımlarına pek vermezdik. Ancak bu uygulamalarda gerçek bir öğretmen gibi hareket etmek durumundayız. Hocamdan da birçok farklı teknik öğrendiğimi söyleyebilirim." (A.Ö. 12)

"Ders izleme esnasında öğretmenimden çok şey öğrendim. Sınıf kontrolü, not verme, öğrencilerle iletişim nasıl olmalı gibi. Bu göreve başladığımda beni rahatlatıcak. Ders anlatma sürecinde ise tam anlamıyla sınıfta baş başa kaldığımda yapacağım olumlu ve olumsuz şeylerle yüzleştim. Bu da kendi okulumda daha rahat olmamı sağlayacak diye düşünüyorum." (A.Ö. 4)

Araştırmaya katılan aday öğretmenlere bu süreç kapsamında okulda yaptığımız idari çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz sorusu yöneltilmiştir.

Bu soruya ilişkin oluşturulan temalar ve örnek görüşleri gösteren çizelge aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4. Aday Öğretmenlerin Okulda Yapılan İdari Çalışmalara Yönelik Görüşleri

Temalar	Kodlar
Yeterli buluyorum	- Okullarımızdaki idari çalışmalar hakkında bilgi sahibi olmamı sağladı. (f 12) - Faydalı olduğunu düşünüyorum. (f 14)
Yeterli bulmuyorum	-Çoğu kez boş oturdum. (f 9) -Katılımı olumsuz etkiledi. (f 4) -Daha sistemli ve koordineli olabilirdi. (f 6)

Elde edilen veriler incelendiğinde araştırmaya katılan aday öğretmenlerin okulda yapılan idari çalışmaların çoğunlukla kendileri için faydalı ve yeterli olduğunu ama öğretmenlerin bir kısmının da bu süreci yeterli görmediklerini ve kendileri için faydalı olmadıklarını ifade etmişlerdir. Görüşlerine başvuru alan aday öğretmenlerin bu soruya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

“İdari işlerde bize yardımcı olan müdür yardımcımız ile ek ders, maaşlar, pansiyon, raporlar vb. konularda neyi nasıl yapacağımızı öğrendik.” (A.Ö.11)

“Bir iki faaliyete katıldık. E-okul ve öğrenci geç kayıtlarının sisteme kaydı dışında günlerimiz boş geçti. Öğretmenler odasında boş boş oturduk.” (A.Ö.21)

“Yeterli olduğunu düşünmüyorum. İdare kendi üzerine düşen programı gerçekleştirilmediği için hep aynı ve boş işlerle uğraştığı için (devam-devamsızlık) süreci olumsuz etkiledi. Verilen programı gerçekleştirselerdi o zaman olumlu olabilirdi. İdari çalışmaların pek faydası olduğunu düşünmüyorum, daha sistemli ve koordineli çalışmalar yapılabilir.” (A.Ö. 16)

Araştırmaya katılan aday öğretmenlere aday öğretmenlik uygulamasının değerlendirme süreci hakkındaki görüşleri sorulmuştur.

Bu soruya ilişkin oluşturulan temalar ve örnek görüşleri gösteren çizelge aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 5. Aday Öğretmenlik Sürecinin Değerlendirilmesine Yönelik Görüşler

Temalar	Kodlar
Olumlu görüşler	- Danışmanım ve idare düzenli olarak ders gözlemi yaptı. (f 13) - Değerlendirmenin iyi yapılmadığını düşünüyorum. (f 11)
Olumsuz görüşler	- Değerlendirmenin iyi yapılmadığını düşünmüyorum. (f 8) - Danışmanım birçok formu okumadan not verdi. (f 6)

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu aday öğretmenlik uygulamasıyla ilgili değerlendirme sürecinin performanslarını gerçekten değerlendirdiklerini ifade ederken; geriye kalan öğretmenler sürecin kendi performanslarını etkili bir biçimde değerlendirmediklerini ifade etmişlerdir. Görüşlerine başvuru alan aday öğretmenlerin bu soruya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

“Kesinlikle bu sürecin iyi bir şekilde değerlendirildiğini düşünüyorum. Gerek danışman öğretmenim gerek okul müdüremiz süreci iyi bir şekilde takip ederek değerlendirdikleri kanısındayım.” (A.Ö. 1)

“Hayır, verilen notların çok da kriterlere uygun olduğunu düşünmüyorum. Gerçek bir performans değerlendirmesi yapılmadı, üstelik yüksek bir puan almama rağmen.” (A.Ö. 15)

“Danışman öğretmenim tüm derslerime katıldı. Her alanda dönütler verdi. Okul müdürümüz ders gözlemi yaparak çok güzel dönütler verdi. Bu anlamda sürecin performansımı gerçekten ölçtüğümü düşünüyorum.” (A.Ö. 13)

Araştırmaya katılan aday öğretmenlere bu sürece yönelik önerileriniz ve gereksiz gördüğünüz yönler nelerdir sorusu yöneltilmiştir.

Bu soruya ilişkin oluşturulan temalar ve örnek görüşleri gösteren çizelge aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 6. Aday Öğretmenlerin Sürece Yönelik Önerileri

Temalar	Kodlar
Sürece yönelik öneriler	- Danışman öğretmenlerin seçiminde gönüllülük esas olmalı (f 4) - Süreç daha etkili ve planlı bir şekilde koordine edilmeli. (f 6) - Formların branşlara göre tekrar düzenlenmeli. (f 13) - Formların elektronik ortamda işlenmesi ve izlenmesi sağlanmalı. (f 3) - Sürecin sonunda aday öğretmenlerin görüşler alınmalı. (f 3) - Ders izleme ve anlatma süreleri arttırılmalı. (f 8) - Okul içi etkinlikler daha etkin yapılmalı. (f 2)
Süreçte yetersiz görülen yönler	- Tekrara düşen gereksiz formlar çıkarılmalı. (f 15) - Süreç biraz daha kısaltılmalı (f 7) - Kültürel faaliyetleri çıkartılmalı. (f 3) - İdari işler azaltılmalı. (f 5)

Çizelge 6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin önerilerinin çok çeşitlilik arz ettiği görülmektedir. Görüşlerine başvuru alan aday öğretmenlerin bu soruya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

"Kültürel faaliyetleri çıkarır, yerine ders izleme saatini arttırdım." (A. Ö. 18)

"Okul içi dinleme ve anlama sürecinin aynen kalması gerektiğini, okul içi faaliyetlerin daha etkin yapılmasını, hizmet içi seminerlerin biraz daha kısa olmasını istiyorum." (A. Ö. 9)

"Her ders için doldurulması zorunlu olan form 3'leri çıkarırdım. Çünkü aynı gün aynı derecedeki sınıflarda plan ve ders işleyişi birbirinin aynısı olduğu için tekrar aynı şeyleri yazmak hem bizim için sıkıcı hem de kağıt israfı." (A. Ö. 13)

"Branşlara göre formların yeniden düzenlenmesinin yararlı olacağını düşünüyorum." (A. Ö. 16)

"Aday öğretmenleri her boşlukta gelmeyen öğretmen olduğunda boş sınıflara göndermesinler. Diğer öğretmenlerde aday öğretmenler boş boş duruyorlar gözleriyle bakmasalar çok mutlu olacağım." (A. Ö. 20).

Danışman öğretmenlerin sürece yönelik görüşleri

Bu bölümde aday öğretmenlik sürecine yönelik danışman öğretmenlerin görüşlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan danışman öğretmenlerin uygulamaya yönelik görüşlerine ilişkin çizelge aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 7. Danışman Öğretmenlerin Uygulamaya İlişkin Genel Görüşleri

Temalar	Kodlar
Olumlu görüşler	- Aday öğretmenler tecrübe kazanıyorlar (f 5) - Okul ortamına uyum sağlamaları açısından önemli ve faydalı (f 2)
Olumsuz görüşler	- Çok verimli bir uygulama olarak görmüyorum. (f 1) - Planlanmamış ve aceleyle getirilmiş bir uygulama. (f 2)

Araştırmaya katılan danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu (f: 7) Milli Eğitim Bakanlığının aday öğretmenlerin yetiştirilmesiyle ilgili başlattığı uygulamayı faydalı

ve yerinde bulduklarını belirtirken danışman öğretmenlerin geriye kalan kısmı (f: 3) bu uygulamayı olumsuz cümlelerle ifade etmişlerdir.

Buna göre görüşlerine başvuru alan danışman öğretmenlerin bu konuya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

"Ben uygulamanın amacına uygun yapıldığı taktirde etkili ve güzel bir uygulama olduğunu düşünüyorum." (D. 5)

Çok fazla dolduracak form bulunmaktadır. Danışman öğretmenin çok fazla zamanını almaktadır. Her derse ayrı ayrı bu kadar gereksiz form doldurmak zaman kaybına neden oluyor." (D. 9)

"Bu çalışmanın çok olumlu olduğunu düşünüyorum. Özellikle bizim yaşadığımız sıkıntıları anımsayınca; bu uygulamanın aday öğretmenler için büyük bir şans olduğunu düşünüyorum." (D.3)

Araştırmaya katılan danışman öğretmenlere aday öğretmeninizle kurduğunuz iletişimi nasıl değerlendiriyorsunuz sorusu yöneltilmiştir.

Bu soruya ilişkin oluşturulan temaları ve örnek ifadeleri gösteren çizelge aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 8. Danışman Öğretmenlerin Aday Öğretmenlerle Kurdukları İletişime Yönelik Görüşleri

Temalar	Kodlar
Etkili bir iletişim oldu	- Sürekli iletişim halindeydik. (f 7) - Aday öğretmenden de öğrendiğimiz şeyler oldu. (f 4) - Sorunsuz bir iletişim süreci geçirdik. (f 5)

Bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan danışman öğretmenlerin tamamı aday öğretmenleriyle kurduğu iletişimi olumlu cümlelerle ifade etmişlerdir. Buna göre görüşlerine başvuru alan danışman öğretmenlerin bu konuya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

"Ben tüm içtenliğimle şunu söyleyebilirim. Bizim iletişimimiz mükemmeldi. Çünkü biz usta çırak ilişkisinden ziyade birbirini tamamlayan ikili gibiydik. Yalnızca aday öğretmen danışman öğretmeninden bir şey öğrenmiyor. Şunu gönül rahatlığıyla söyleyebilirim ki aday öğretmenin daha önceden çalışma tecrübesi olsun ya da olmasın akliselim bir danışman öğretmende aday öğretmeninden çok şey öğrenebilir." (D. 3)

"Aday öğretmenim dakik ve sorumluluk sahibi biriydi. Verilen işi zamanında yapmayı seviyor. Bu nedenle iletişim konusunda herhangi bir sıkıntı yaşamadık." (D. 5)

"Aday öğretmenimle ilgili iletişim konusunda herhangi bir sıkıntı yaşamadım. Gayet uyumlu ve çalışkan bir görüntü sergilediği için hiçbir sorun yaşamadım." (D.4)

Araştırmaya katılan danışman öğretmenlere aday öğretmeninizin ders izleme ve ders anlatma sürecinin verimli geçtiğini düşünüyor musunuz sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya ilişkin oluşturulan temaları ve örnek görüşleri gösteren çizelge aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 9. Danışman Öğretmenlerin Aday Öğretmenlerin Ders İzleme ve Ders İzleme Sürecine İlişkin Görüşleri

Temalar	Kodlar
Sürecin olumlu geçtiğini düşünüyorum	-Aday öğretmenler tecrübe kazandı. (f 5) -İletişim kurma becerileri gelişti. (f 3) - Sınıf yönetimi konusunda kendilerine katkısı oldu. (f 3) - Uygulama yapma fırsatı elde ettiler. (f 4)

Araştırmaya katılan danışman öğretmenlerin ders izleme ve ders anlatma sürecine yönelik görüşlerinin tamamının olumlu cümlelerle ifade edildiği tespit edilmiştir. Buna göre görüşlerine başvurulmuş danışman öğretmenlerin bu konuya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

“Oldukça verimli geçtiğini düşünüyorum. Başlangıç ile şimdiye kadar olan süreci değerlendirdiğimizde bu sürecin artıları olduğu açıkça fark edilebilir hale gelmiştir.” (D. 4)

“Muhakkak verimli geçtiğini düşünüyorum. Neticede ders izleme sürecinde derste olumlu-olumsuz bütün sınıf atmosferini gözleme ve bu yaşananlardan kendine bir yol çizme olanağı bulmuştur.” (D. 6)

“Kesinlikle olumluydu, çünkü atanır atanmaz hemen ders anlatma, sınıfa hakim olma gibi problemler yaşamadılar. En azından gözlemlerini yansıtarak sonraki haftalarda ders anlattılar. İkimiz adına da gayet olumlu ve verimli bir süreç geçirdik.” (D.7)

Araştırmaya katılan danışman öğretmenlere bu sürecin aday öğretmenlerimize sınıf yönetimi ve sınıf içi olası sorunları çözmeye katkısı olduğunu düşünüyor musunuz sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya ilişkin oluşturulan temaları ve örnek ifadeleri gösteren çizelge aşağıda sunulmuştur.

Araştırmaya katılan danışman öğretmenlere süreç içerisindeki idari işlere yönelik görüşleri sorulmuştur.

Bu soruya ilişkin oluşturulan temaları ve örnek ifadeleri gösteren çizelge aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 10. Danışman Öğretmenlerin Okulda Yapılan İdari Çalışmalara Yönelik Görüşleri

Temalar	Kodlar
Yeterli	- İdaredeki bütün iş ve işlemlerin nasıl yapıldığı öğrenildi. (f 7) - Verimli olduğunu düşünüyorum. (f 5)
Yetersiz	- İdari çalışmaların süresi yetersiz. (f 2) - Süreç plansız ve programsız işledi. (f 2)

Çizelge 10 incelendiğinde araştırmaya katılan danışman öğretmenlerin aday öğretmenlerin okulda yaptığı idari çalışmalarını büyük çoğunluğu (f: 8) etkili ve verimli geçtiğini belirtirken, geri kalan kısmı (f: 2) bu çalışmaların istenilen düzeyde etkili ve verimli geçmediğini vurguladıkları tespit edilmiştir.

Buna göre görüşlerine başvurulmuş danışman öğretmenlerin bu konuya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

"Aday öğretmenlere bu idari çalışmaların faydası olduğunu düşünmüyorum. Çünkü amacına uygun planlı ve organize bir şekilde yapıldığını düşünmüyorum." (D. 10)

"Okulumuzdaki aday öğretmenlerimiz dönüşümlü olarak tüm idarecilerimizle çalışma imkânı buldukları için çok verimli çalışmalar yaptılar. Aday öğretmenlerimiz kendi okullarında göreve başladıklarında belki idareci olma fırsatı yakalayacaklar ve şimdi katıldıkları bu idari çalışmaların onlara çok büyük katkısı olacak." (D. 3)

"Aday öğretmenler okulumuza ilk geldiklerinde yapılan toplantıda alınan kararlarla dönüşümlü olarak bütün idarecilerin yanında çalışma kararı alındı. Bu süreçte gerekli bilgileri edinmişlerdir sanırım..." (D. 5)

Araştırmaya katılan danışman öğretmenlere aday öğretmenlerin değerlendirmesine yönelik görüşleri sorulmuştur.

Bu soruya ilişkin oluşturulan temaları ve örnek ifadeleri gösteren çizelge aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 11. Danışman Öğretmenlerin Aday Öğretmenlerin Değerlendirilmesine Yönelik Görüşleri

Temalar	Kodlar
Değerlendirme süreci yeterli	- Amacına uygun. (f 5) - Değerlendirme süreci başarılı. (f 4)
Değerlendirme süreci yetersiz	- Tüm boyutların değerlendirilmesi zor. (f 3) - Ölçme kriterleri net değil. (f 2)

Araştırmaya katılan danışman öğretmenlerin aday öğretmenlik uygulamasıyla ilgili performans değerlendirmesine yönelik görüşleri incelendiğinde, büyük çoğunluğu (f: 7) adayların gerçek anlamda değerlendirildiğini ifade ederken; danışman öğretmenlerin geri kalan kısmı (f: 3) sürecin gerçek anlamda adayın performansını ölçemeyeceği görüşünü ifade ettikleri tespit edilmiştir.

Buna göre görüşlerine başvurulmuş danışman öğretmenler bu konuya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

"Eğer danışman öğretmen gerçekten işini ciddiye alarak aday öğretmenini gözlemlemişse bu süreç gayet başarılı değerlendirilebilir." (D. 5)

"Tam ve doğru bir değerlendirme yapmanın mümkün olmayacağı kanısını taşıyorum." (D. 9)

"İlgili ölçme araçlarında kullanılan ölçütlerin çoğu öznel ve soyut olduğu için etkili ve adil bir değerlendirme yapıldığını düşünmüyorum." (D. 3)

Araştırmaya katılan danışman öğretmenlere sürece yönelik önerileri sorulmuştur. Bu soruya ilişkin oluşturulan temaları ve örnek ifadeleri gösteren çizelge aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 12. Danışman Öğretmenlerin Sürece Yönelik Önerileri

Temalar	Kodlar
Sürece yönelik öneriler	- Okul dışı bazı faaliyetler okul içine kaydırılmalı. (f 2) - Formlar ve belgeler e-okul üzerinden doldurulabilir. (f 4) - Öğretmenlik uygulamaları saat olarak arttırılmalı. (f 5) - Süreç atamaların olduğu yerde yapılmalı. (f 1) - Danışman öğretmen seçiminde gönüllük esas olmalı. (f 2)

	- Danışman öğretmenlere ücret ödenmeli ya da ödüllendirilmede bulunulmalı (f 2)
Süreçte yetersiz görülen yönler	- Bazı gereksiz formları çıkartılmalı. (f 4) - 4 A formu yeniden düzenlenmeli. (f 2) - Formlar daha açık ve anlaşılır olmalı. (f 3)

Araştırmaya katılan danışman öğretmenlerin sürece yönelik önerilerine ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

"Gerek aday öğretmenlerin gerek danışman öğretmenlerin süreçle ilgili doldurdıkları evrakları sistem üzerinden doldurmaları daha yerinde olacaktır. Süreç içerisinde yapılan değerlendirmelerin ve sunulan önerilerin dikkate alınarak sürecin biraz daha şekillendirilebileceği görüşümdedir." (D. 3)

"Gereksiz formlar çıkarılmalı bunların aday öğretmenlerin gelişimine katkı sağladığını düşünmüyorum. O yüzden sadece aylık ve sürecin sonunda genel değerlendirmeler yapılmalı." (D. 9)

"Aday öğretmen yetiştirme sürecinde yer almak güzel fakat bunun gönüllülük esasına dayanması gerektiğini düşünüyorum. Danışman öğretmenlere bu süreçte yaptıkları ekstra iş yükünden dolayı ücret veya başka türlü bir ödüllendirme yapılmalı. Aday öğretmenlerin de birer öğretmen oldukları unutulmamalı ve bu doğrultuda onlara davranılmasının gerektiğine inanıyorum." (D.10)

"Adaylık sürecinin atamaların asıl yerde yapılması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü A şehrine atanan B şehrinde adaylık yaptığı taktirde A şehrindeki ihtiyaç giderilmiyor. Bunun dışında adaylık sürecinde yapılan okul dışı ve kültürel faaliyetlerin atanılan yerde yapılmadığı için gerektiği kadar faydalı olduğunu düşünmüyorum." (D. 1)

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2015-2016 Eğitim Öğretim Yılı'nın bahar döneminde uygulanmaya başlanan bakanlığa bağlı resmi eğitim kurumlarına aday öğretmen olarak atanan öğretmenlerin yetiştirilmesi ve bu kapsamda onların birlikte çalışacakları danışman öğretmenlerinde yeni uygulamaya konulan sürece ilişkin görüş ve değerlendirmeleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılan aday öğretmenlere ve danışman öğretmenlere MEB'in başlattığı uygulamayı nasıl değerlendirdikleri yönünde yönlendirilen soruya aday öğretmenlerin büyük çoğunluğu süreci kendilerine tecrübe kazandırma ve gerçek bir sınıf atmosferini yaşatma anlamında önemli gördükleri belirtilirken; çoğunlukla benzer ifadelerle danışman öğretmenler de bu görüşlere katılmışlardır. Bunun yanı sıra aday öğretmenlerden bazılarının süreci aşırı evrak yükünden dolayı yıldırma süreci olarak da ifade ettikleri tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin çoğunluğu, danışman öğretmenleriyle kurdukları iletişimi usta çırak ilişkisine benzetmekle birlikte, sürecin kendilerine etkili bir sınıf yönetimi sağlamada ve etkili bir sınıf içi iletişim sağlamada deneyim kazandırdığını ifade etmişlerdir. Danışman öğretmenlerin tamamı aday öğretmenleriyle kurdukları iletişimi son derece güzel ve verimli gibi sözcüklerle açıklamışlardır. Bunun yanı sıra araştırmaya katılan aday öğretmenlerden bir kısmı danışman öğretmenleriyle kurdukları iletişimde; diyalog kuramaktan, danışman öğretmenin süreci angarya olarak görmesinden, danışman öğretmenin cinsiyet farkı

gibi sebeplerden dolayı sıkıntı yaşadıklarını ve bu anlamda kendisinden yeterince dönüt alamadıklarını belirtmişlerdir. Bu araştırmaya benzer bir araştırmada Beck ve Kosnik (2002) öğretmen adaylarına performanslarını artırma konusunda tam ve dikkatli bir şekilde dönüt verilmesinin öğretmenlik becerilerinin gelişmesinde önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Brooks ve Sikes (1997) yaptıkları çalışmalarında, uygulama öğretmenlerinin rol ve sorumluluklarını yerine getirme konusunda daha hassas olmalarının gerektiğini, bundan dolayı aday öğretmenlere rehberlik edecek danışman öğretmenlerin istekli ve gönüllü öğretmenlerden seçilmesinin önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan aday öğretmenlere ve danışman öğretmenlere aday öğretmenlerin ders izleme ve ders anlatma sürecine yönelik görüşleri sunulmuş, bu doğrultuda hem aday öğretmenler hem de danışman öğretmenler uygulamanın bu bölümünün sürecin en önemli parçasını oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Ek olarak, aday öğretmenlerin büyük çoğunluğu sürecin sınıf yönetimi konusunda ve karşılaşılan olası zorluklara karşı çözüm üretmede kendileri için yol gösterici olduğu belirtirlerken, öğretmenlerden iki tanesi danışman öğretmeninden ve çalıştığı okuldaki öğrenci profilinden dolayı kendilerine çok fazla katkısı olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca bu sürece ilişkin olarak belirtilen önerilerden elde sonuçlar incelendiğinde, bazı aday ve danışman öğretmenlerin ders izleme ve anlatma sürelerinin arttırılması gerektiğini ifade ettikleri tespit edilmiştir. Benzer şekilde Boz ve Boz (2006) ve Baştürk (2007) de yaptıkları çalışmalarda öğretmen adaylarının hizmet öncesi aldıkları uygulama derslerinin az olduğunu, bir öğretmen adayının uygulama çalışmaları boyunca ortalama iki veya üç defa bizzat ders anlattıklarını ve öğretmen adaylarının hizmet öncesi aldıkları öğretmenlik uygulaması ve okul deneyimi gibi derslerin kendilerine bu anlamda yeterli gelmediğini tespit etmişlerdir. Özcan, Özbilen ve Eranıl (2018) da çalışmalarında, aday öğretmenlerin mesleki kaygılarından dolayı genellikle sıradan durumların ötesine geçmeyi ya da yeni yöntem ve teknikleri denemekten çekindiklerini, bu nedenle aday öğretmenlerin mentorları tarafından titizlikle takip ve motive edilmeleri ve gerekli dönütleri almalarının sağlanması hususunu vurgulamışlardır. Bu bağlamda aday öğretmenlik sürecindeki öğretmenlerin görüş ve önerilerinden çıkan sonuç değerlendirildiğinde, ders anlatma ve ders izleme faaliyetlerinin süreçte daha fazla yer bulmasının faydalı olacağı söylenebilir.

Araştırmaya katılan aday öğretmenlere ve danışman öğretmenlere aday öğretmenin bu süreç kapsamında yaptığı idari çalışmalara yönelik görüşleri sorulmuş bu doğrultuda öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu süreci verimli görürken, aday öğretmenlerin bir kısmı süreci yeterli görmediklerini, daha sistemli yapılması gerektiğini, süreç boyunca sadece e-okula öğrenci devam ve devamsızlığını girdiklerini belirtmişlerdir. Danışman öğretmenlerin de büyük bir kısmı konuyla ilgili düşüncelerini aday öğretmenlerde olduğu gibi olumlu ve benzer cümlelerle ifade ederken, danışman öğretmenlerden iki tanesi süreci planlanmış ve organize edilmiş olarak bulmadıklarını belirtmişlerdir.

Değerlendirme sürecine yönelik olarak aday öğretmenlerin ve danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu sürecin aday öğretmenlerin performanslarını gerçekten değerlendirdiğini düşündüklerini belirtirken, bazı aday öğretmenler sürecin kendi performanslarını değerlendirmedemediğini çünkü danışman öğretmenlerin ve okul müdürlerinin bu süreçte yer alan ölçme kriterlerini okumadan ve anlamadan doldurduklarını ifade etmişlerdir. Öte yandan danışman öğretmenlerin bir kısmı da ilgili ölçme araçlarında yer alan kriterlerin öznel ve soyut kavramlardan oluştuğunu ve bunun da ölçme değerlendirmeyi zorlaştırdığını belirtmişlerdir. Bu perspektiften bakıldığında sürecin adayın performansını değerlendirmede genel olarak yeterli olduğu ifade edilse de ortaya çıkan bazı sorunların olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada son olarak, aday öğretmenlerin ve danışman öğretmenlerin bu sürece önerileri sorulmuştur. Bu doğrultuda aday öğretmenler kendileri tarafından doldurulan formların atama branşlarının dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi ve bu formların elektronik ortamda doldurulması gerektiğini, danışman öğretmenlerinin gönüllülük esasına göre seçilmesi gerektiğini, form sayısının azaltılması, hizmet içi eğitim süresinin kısaltılması ve ders izleme ve anlatma süresinin artırılması gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca danışman öğretmenler de bu sürece ilişkin olarak aday ölçme ve değerlendirme kriterlerinin yeniden gözden geçirilmesi, formlar ve belgelerin e-okul ve mebbis üzerinden doldurulması, gereksiz formların çıkarılması ve (4A) formunun yeniden düzenlenmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Aday öğretmenlik sürecinin önemini benzer bir şekilde vurgulayan Varah, Theune ve Parker (1986)'ın araştırma sonuçlarına göre stajyer öğretmenlerin, mezun olup atandıktan sonra öğretmenlik tecrübesi olmadığından dolayı onlara bu akademik çalışmalarını yapmada ve yürütmede yardımcı olacak, yönlendirecek, tecrübeli öğretmenlerin rehberliğine ihtiyacı olduğunu vurgulamışlardır. Buna benzer bir araştırmada Zeichner ve Schulte (2001) de mezun olan ve hemen öğretmenlik yapmaya başlayan öğretmenlerin bir takım sorunlarla karşılaştığını, bundan dolayı bu öğretmenlerin uzman öğretmenlerin kontrolünde çalışması gerektiğini vurgulamışlardır.

Sonuç olarak öğretmenlik bir uzmanlık mesleğidir. Öğretmenlerin kazanması gereken yeterliliklerin ve niteliklerin neler olduğu, öğretmenlik mesleğinin çeşitli yönleriyle ile nasıl geliştirileceği ve şekillendirileceği son derece kapsamlı bir konudur (Özer, 2008). Kendilerine bu amaçla profesyonel destek verilen öğretmenler yapılacak bir takım faaliyetlerle bilgi ve becerilerini artırabilmekte; bununla birlikte çok daha iyi ve nitelikli birer öğretmen olabilmektedirler (Rosenholt, 1985). Bu nedenle öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim kapsamında yetiştirilmesi, bu alanda uzmanlaşmanın derinliğini ve niteliğini artırması açısından önemlidir. Bu kapsamda MEB'in aday öğretmenlerin yetiştirilmesine yönelik olarak düzenlediği bu sürecin sadece öğretmenlik uygulamasına yönelik faaliyetlere gerçek bir eğitim öğretim ortamında daha fazla yer verdiği için hem aday öğretmenler hem de danışman öğretmenler tarafından desteklenildiği görülmektedir.

Bununla birlikte aday öğretmenlerin yetiştirilmesi sürecine yönelik uygulamanın öğretmenlerin hizmet öncesi yetiştirilmesi sürecinde aldıkları öğretmenlik uygulaması

ve okul deneyimi derslerinin yetersizliğinden mi veya eksikliklerinden mi kaynaklanmaktadır sorusunu akıllara getirmektedir. Öğretmen adaylarının hizmet içi eğitim esnasında yetiştirilmesi süreci doğru bir yaklaşım mıdır ya da bu süreç daha farklı nasıl yürütülebilir? Bu sorular bu alanda çalışma yapmak isteyen araştırmacılar için ayrı bir araştırmanın konusu olabilir. Ayrıca çalışma sonuçlarından uygulamaya yönelik şu önerilerde bulunulabilir:

- Aday öğretmenlerin yetiştirilmesi süreci daha planlı ve organize bir şekilde tüm sürecin paydaşlarının görüşleri dikkate alınarak yeniden düzenlenebilir.

- Aday öğretmenlik uygulamasının içinde yer alan ders izleme ve ders anlatma sürecinin uygulamadaki ağırlığı artırılabilir.

- Okulda yapılan idari çalışmalarla okul dışında yapılan kültürel faaliyetler daha iyi bir şekilde koordine edilmeli ve bu sürece danışman öğretmenlerin de daha etkin katılımı sağlanabilir.

- Süreç içerisinde yer alan formların gözden geçirilerek gereksiz formlar çıkarılabilir, bu formların elektronik ortamda (mebbis, e-okul) doldurulması sağlanabilir ve bu formlar öğretmenlerin atama branşlarına uygun olarak güncellenebilir.

- Aday öğretmenlerin performanslarını değerlendirme konusunda danışmanın öğretmenlere ve okul müdürlerine açıklayıcı ve aydınlatıcı seminerler verilebilir.

Kaynaklar

- Akdemir, A. S. (2013). Türkiye’de öğretmen yetiştirme programlarının tarihçesi ve Sorunları. *Electronic Turkish Studies*, 8(12), 15-28.
- Akyüz, Y. (2003, Mayıs). Eğitim tarihimizde günümüze kadar öğretmen yetiştirilmesi ve sağlanması ilkeleri, uygulamaları. *Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu*, Sivas, Türkiye.
- Ataç, E. (2003). 21. yüzyılda öğretmen eğitimi: Türkiye’de öğretmen eğitiminin değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 1-31.
- Azar, A. (2011). Türkiye’deki öğretmen eğitimi üzerine bir söylem: Nitelik mi, nicelik mi? *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* 1(1).36-38.
- Bamberger, M., Rugh, J., & Mabry, L. (2006). *Real world evaluation: Working under budget, time, data, and political constraints thousand oaks, CA: Sage Publications*.
- Baştürk, S. (2007, Eylül). Öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulaması dersiyle ilgili deneyimleri. 16. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Tokat, Türkiye.
- Beck, C., & Kosnik, C. (2002). Components of a good practicum placement: Student teacher perceptions. *Teacher Education Quarterly*, 29(2), 81-98.
- Boz, N., ve Boz, Y. (2006). Do prospective teachers get enough experience in school placements? *Journal of Education For Teaching*, 32(4), 353-368.

- Brooks, V., & Sikes, P. (1997). *The good mentor guide: Initial teacher education in secondary schools*. London: Open University Press.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E, Akgün, Ö. E., Karadeniz, E. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Gökulu, A. (2017). Aday öğretmenlerin Türkiye'deki aday öğretmenlik eğitim süreci ile ilgili görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(1), 111-123.
- Karagözoğlu, G. (2003, Mayıs). Eğitim sistemimizde öğretmen yetiştirme politikamıza genel bir bakış. *VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Sivas, Türkiye.
- MEB. (2016). *Aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin yönerge*. 02.03.2016 tarihli 2456947 sayılı Tebliğler Dergisi adresinden 16.03.2018 tarihinde alınmıştır.
- MEB. (2017). *Aday öğretmen yetiştirme programı*. <http://oygm.meb.gov.tr/www/19072017-tarihinde-atamasi-yapilan-sozlesmeli-aday-ogretmenlerin-yetistirme-programi/icerik/433> adresinden 16.03.2018 tarihinde alınmıştır.
- Miles, B. M. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. (2nd ed.). London: Sage Publications.
- Özer, B. (2008). Öğretmenlerin mesleki gelişimi. A. Hakan (Ed). *Öğretmenlik Meslek Bilgisi Alanındaki Gelişmeler*. 195-216. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Özcan, M., Özbilen, F. M. & Eranıl, A. K. (2018). An investigation of professional anxiety levels of candidate teachers, *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 9(31), 495-508.
- Rosenholtz, S. J. (1985). Political myth about education reform: Lessons from research on teaching. *Phi Delta Kappan*, 66(5), 349-355.
- Sarıkaya, İ., Samancı, O. ve Yılar, Ö. (2017). Aday öğretmen yetiştirme sürecinin aday ve danışman sınıf öğretmenlerinin görüşleri kapsamında değerlendirilmesi: Bir karma yöntem çalışması. *GEFAD/GUJGEF*, 37(3), 939-989.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe yönelik tutumları. *XII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri*. Ankara, 413-425.
- Varrach, L. J., Thewne, W. S., & Parker, L. (1986). Beginning teachers: Sink or swim? *Journal of Teacher Education*, 37(1), 30-34.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin yayıncılık.
- Zeichner, K. M., & Schulte, A. K. (2001). What we know and don't know from peer-reviewed research about alternative teacher certification programs. *Journal of Teacher Education*, 52(4), 266-282.