

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:4, Issue:20
sssjournal.com

pp.2589-2607
ISSN:2587-1587

2018
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 15/06/2018 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 13/07/2018
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 13.07.2018

ADAY ÖĞRETMEN YETİŞTİRME PROGRAMININ PAYDAŞLARI TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ¹

EVALUATION OF CANDIDATE TEACHER TRAINING PROGRAM BY STAKEHOLDERS

Doç. Dr. Cevdet EPÇAÇAN

Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, epcacan@gmail.com Siirt, Türkiye

Hasan PESEN

MEB, Öğretmen, hasanpesen1@gmail.com Siirt Türkiye

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Mart 2016'da uygulamaya konan aday öğretmen yetiştirme programı hakkında aday öğretmenler, danışman öğretmenler ve okul idarecilerinin bakış açılarını betimsel bir yaklaşımla incelemektir. Bu araştırma nitel bir araştırma örneğidir. Nitel araştırmalar, araştırma konusuyla ilgili ayrıntılı ve derinlemesine veri toplamak, katılımcıların bireysel algılarını, deneyimlerini ve bakış açılarını doğrudan öğrenmek, mevcut durumları anlamaya ve açıklamaya çalışır. Bu çerçevede, bu araştırmada da aday öğretmenler, danışman öğretmenler ve okul yöneticilerinin aday öğretmen yetiştirme uygulaması hakkındaki bakış açıları betimlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada, araştırmacılar tarafından geliştirilen "yarı yapılandırılmış görüşme formu" kullanılmıştır. Görüşme formu iki bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde öğretmenler hakkında bilgi toplamayı amaçlayan sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde de araştırmanın amacı doğrultusunda cevabı aranan açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Araştırma soruları üç eğitim bilimci/öğretim üyesi tarafından kapsam ve görünüş geçerliliği açısından incelenmiştir. Ayrıca araştırma dışında tutulan bir aday öğretmen ile danışman öğretmen ile soruların açıklık ve anlaşılabilirliğini kontrol etmek amacıyla ön uygulama yapılmıştır. Böylelikle veri toplama aracının kapsam ve görünüş geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, araştırma modeline uygun olarak aday öğretmenler, danışman öğretmenler ve okul yöneticileri arasından amaçlı örneklem yöntemlerinden olan "ölçüt örnekleme" yöntemi ile seçilmiştir. Bu kapsamda, 2015-2016 öğretim yılı bahar yarıyılında Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde görev yapmakta olan ve bahsi geçen ölçütlere sahip olan aday öğretmenler, danışman öğretmenler ve okul yöneticileri araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırmada 15 yönetici, 46 aday öğretmen ve 46 danışman öğretmenden görüş alınmıştır. Araştırma sürecinde veriler araştırmacılar tarafından toplanmış, veri toplamak amacıyla gidilen bütün okullarda görüşme formunun nasıl doldurulması gerektiği konusunda çalışma grubuna doğrudan bilgiler sunulmuştur. Verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizinin amacı, çok sayıdaki metin yığınının, araştırma sorusu açısından önem arz eden ortak bilgileri tespit edip, değerlendirerek verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Araştırma sonucunda aday öğretmen yetiştirme sürecinin bazı aksaklıklar olsa da aday öğretmenler açısından oldukça etkili ve verimli olduğu, tüm katılımcıların adaya öğretmen yetiştirme süreci konusunda ortak yargılara sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen yetiştirme, Aday öğretmen, danışman öğretmen, nitel araştırma, içerik analizi.

ABSTRACT

The aim of this research is to examine principals, advisor's and candidate teacher's point of view with descriptive approach about teacher training programme that was put into practice in March 2016. This research is an example of qualitative research. Qualitative researches try to aim to collect data about research topic detailed and in-depth, to learn directly participants' individual perception, experiences and point of view, to clarify current state. In this context, in this research, it is tried to clarified principal's, advisors' and candidate teacher's point of view about teacher training programme. In this search, semi structured interview form that is improved by researchers is used. Interview form consists of 2 parts. In first part, there are questions about teachers to get information. In second part, there are open ended questions which is prepared according to research's aim. Research's questions are examined according to coverage and appearance validity by 3 educational scientist. Besides preliminary applicationis done by a candidate teacher and an advisor teacher in order to check questions' openness and intelligibility. So it is aimed to ensure coverage

¹ Bu araştırma 4. Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Kongresinde (2016) Sözlü Bildiri olarak sunulan özet bildirinin düzenlenmiş son halidir.

and appearance validity of research. Working group of search, is chosen from candidate teachers, advisor teachers and principals who are appropriate for research model. Which is “benchmark sampling” used. So, candidate teachers, advisor teachers and principals who work in 2015-2016 education year, second term in Siirt provincial national education directorate and have measures that are talked about earlier. Forms working group of this search. In this search, 15 principals, 46 candidate teachers and 46 advisor teachers are talked. During search, data are collected by researchers; informations are given directly to working group about how to fill the form. Content analysis technique is used for analyzing the data. The aim of content analysis technique is to identify information which is important for a lot of text stack and research question, to evaluate and to reach concept and relationship to explain data. At the end of search it is observed that candidate training process is quiet impressive and important although there are some problems, all participants have common judgment about candidate teacher training process.

Key words: Teacher training, Candidate teacher, advisor teacher, qualitative research, content analysis.

1. GİRİŞ

Değişen ve gelişen dünya şartlarında oluşan rekabet ortamı daha nitelikli bireyler yetiştirme ihtiyacını doğurmuştur. Bu ihtiyaç kuşkusuz etkisini öncelikle eğitim sisteminde hissettirmektedir. Bu noktadan hareketle, “eğitim olgusunun üç temel ögesinden biri” (Üstüner, 2004) olan öğretmenlerin daha nitelikli öğreticiler olarak yetiştirilmesi amacıyla geçmişten bugüne kadar birçok çalışma yapılmıştır. Eğitim sistemleri için ne kadar üst düzey nitelikli öğretim programları, araç gereç ve materyalleri hazırlansa da bu öğretim programlarını uygulayacak ve öğretim araç gereç ve materyalleri kullanacak öğretmenin kalitesi ve yetişmişlik düzeyine bağlı olarak öğrenme öğretme süreçleri şekillenmektedir. Dolayısıyla eğitim kalitesi denildiğinde öğretmen kalitesi akla gelmektedir. Bu yüzden öğretmen yetiştirme, eğitimin bütün bileşenleri dikkate alındığında hayati bir öneme sahiptir (SETA, 2016).

Çağımızın gelişmiş ülkelerine göre, ülkemizde çok daha gecikmeli olarak başlayan modern anlayışla öğretmen yetiştirme sistemi Cumhuriyetin ilanından sonra hız kazanmıştır. Cumhuriyet döneminden günümüze kadar öğretmen yetiştirme süreciyle ilgili birçok kurum görev yapmıştır.

1973 yılına kadar Türkiye’de ilkokullara öğretmen yetiştirmenin kaynağı köy enstitüleri ve ilk öğretmen okulları olmuştur (Baskan, 2001. Akt; Baskan ve Aydın, 2006:36). 1974 yılından itibaren 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu gereğince her kademede görev yapacak öğretmenlerin yetiştirilmesi için iki yıllık Eğitim Enstitüleri faaliyete girmiştir. 1989 yılında bu enstitülerin eğitim süresi dört yıla çıkarılmıştır. 1992-1993 yıllarında ise ilkokul öğretmen yetiştirme görevi, Eğitim Fakültelerinde Sınıf Öğretmenliği bünyesinde sürdürülmeye başlanmıştır (Baskan, 2001. Akt; Baskan ve Aydın, 2006:37).

Cumhuriyet döneminde ortaöğretim kurumlarına Türkçe öğretmeni yetiştirilmesi amacıyla 1926-1927 yılında Konya’da “Orta Muallim Mektebi” adıyla açılmıştır. İki yıllık eğitim veren bu okul, eğitim şubesi de eklenerek Ankara’ya taşınmıştır. 1928-1929 yılından itibaren matematik, fizik, tarih, tabii bilimler, coğrafya şubeleri de açılmıştır. 1930 yılında “Gazi Orta Muallim Mektebi ve Terbiye Enstitüsü” olarak adı değiştirilmiştir. 1940 yılından itibaren bu amaçla İstanbul, Balıkesir ve İzmir’de yeni enstitüler açılmıştır. 3 yıllık eğitim süresi olan bu enstitüler 1982 yılında üniversiteler bünyesine alınmıştır. Bu tarihten itibaren 4 yıl öğrenim süreleri olarak eğitim fakülteleri adını alarak öğretmen yetiştirme sürecine devam edilmiştir (Üstüner, 2004).Eğitim yüksek okullarının öğrenim süresinin 4 yıla çıkarılması okulların iki yıl boyunca mezun verememesine yol açmıştır. Bu da mevcut öğretmen ihtiyacını ciddi oranda arttırmıştır (Baskan ve Aydın, 2006:37). Cumhuriyet sonrası dönemde öğretmen yetiştirmek amacıyla açılan bu kurumlar ve yapılan düzenlemeler öğretmen ihtiyacını karşılamada yetersiz kalmıştır. Bu ihtiyacın giderilmesi için farklı yollarla öğretmen ihtiyacı karşılanmaya çalışılmıştır. Bu yollardan bazıları; vekil öğretmenlik, yedek subay öğretmenlik, mektupla öğretmen yetiştirme, öğretmenlik formasyonu kursu, hızlandırılmış programla öğretmen yetiştirme ve diğer fakülte mezunlarından öğretmen atanması yoluyla gerçekleşmiştir (Akyüz, 2001. Akt; Baskan ve Aydın, 2006: 37).

1982 yılından itibaren öğretmen yetiştirme görevini üstlenen üniversitelerin birlik ve bütünlüğünü sağlamak amacıyla yeniden yapılandırılması konusu gündeme gelmiştir. 1994 yılında YÖK-Dünya Bankası tarafından ortaklaşa yürütülen hizmet öncesi Öğretmen Yetiştirme Projesi’nin hedefleri 1996 yılında gözden geçirilmiştir. Bu gözden geçirme çalışması öğretmen yetiştirme sisteminde yenilikleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 8 yıllık zorunlu eğitimle beraber okulların yapısı ilköğretim ve lise olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeden hareketle 1998-1999 öğretim yılından itibaren eğitim fakülteleri talepleri karşılayacak şekilde yeniden yapılandırılmıştır (YÖK, 1998).

Yapılandırılan programların güncellenmesi, olumsuzlukların giderilmesi amacıyla 2006 yılında ilköğretim ve ortaöğretim programlarında okutulan meslek derslerinde düzenlemelere gidilmiştir. Ayrıca Fen-Edebiyat fakültelerinde okutulan alan dersleri uygulamasından vazgeçilmiştir (YÖK, 2007).

Eğitim fakültelerinde gerçekleşen yeniden yapılanma sürecinden sonra, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında YÖK tarafından alınan karar doğrultusunda ortaöğretime öğretmen yetiştirmek için açılan Tezsiz Yüksek Lisans Programları kapatılarak, Pedagojik Formasyon Sertifika Eğitimi ile okulların öğretmen ihtiyacı karşılanmaya çalışılmıştır (Azar, 2011:38).

YÖK (2014) tarafından alınan kararlar pedagojik formasyon eğitimi, eğitim/egitim bilimleri fakültesi olan yüksek öğretim kurumlarınca tekrar açılmasına karar verilerek formasyon yoluyla öğretmen yetiştirme uygulamasına tekrar başlanmıştır. Günümüzde de bu uygulama devam etmektedir.

Yetişen öğretmenlerin göreve başladıktan sonraki süreçte yetiştirilmesine ilişkin usul ve esaslar Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenmektedir. Hizmet içi eğitimler yoluyla göreve başlayan öğretmenlerin devlet memurluğunun getirilerini, okul ve kurumların iş ve işlemlerinin öğrenimi gibi faaliyetleri ve sorumluluklarının öğrenilmesi amaç edinilmektedir (MEB, 2015). Milli Eğitim Bakanlığının 17/04/2015 tarihli ve 29329 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğiyle uygulanan hizmet içi eğitim faaliyetleri geliştirilerek atanan öğretmenlere uygulanmıştır. Nitelikli öğretmenler yetiştirmek amacıyla verilen bu eğitimlerde; aday öğretmenler bir dönem boyunca danışman öğretmen eşliğinde derslere girmekte, okul içi, okul dışı faaliyetlerle resmi iş ve işlemleri öğrenmekte, eğitimle ilgili filmler izletilip kitaplar okutulmuş donanımlı öğretmenler haline gelmeleri çalışılmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığının 17/04/2015 tarihli ve 29329 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine dayanılarak aday öğretmen yetiştirme programı hazırlanmıştır. 2015- 2016 öğretim yılı bahar yarıyılında uygulamaya konan aday öğretmen yetiştirme programı aday öğretmenlerin aşağıdaki kazanımlara ulaşmasını amaçlamaktadır. Buna göre bir aday öğretmen;

1. Bir dersin ön hazırlık, işleniş ve değerlendirme süreci hakkında bilgi edinir.
2. Ders materyali hazırlama ve kullanma sürecini izler ve katılır.
3. Öğrenme ve öğretme süreçleri ile ilgili problem alanlarını tanıyarak ve çözümüne yönelik kanaat edinir.
4. Eğitim ortamları ve yönetim süreçlerinin işleyişi hakkında bilgi edinir.
5. Okul içi eğitim faaliyetleri ve sosyal kültürel etkinliklerin uygulanma süreçlerini tanıyarak.
6. Görev yapacağı eğitim çevresini tanıyarak ve sosyal yapısını bilir.
7. Eğitim ve öğretim süreçlerinde yer alan paydaş kurumlar ve işleyişleri hakkında bilgi sahibi olur.
8. Mesleki gelişiminin ve eğitim tecrübelerinin paylaşılmasının önemini fark eder.
9. Sosyal sorumluluk projeleri ve gönüllülük esaslı faaliyetlerin farkında olur.
10. Eğitim ve öğretim süreçleri ve okul dışı faaliyetler ile ilgili izleme ve değerlendirme raporu hazırlama becerisi kazanır.

Bu uygulamada aday öğretmenlerin eğitimin verildiği okuldaki yönetici ve danışman öğretmenlerin gözetiminde yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Sürecin sağlıklı bir biçimde işleyebilmesi için il ilçe milli eğitim müdürlüklerinin programın uygulanmasında çevre şartlarını ve eğitim imkânlarını dikkate alarak okul dışı faaliyetleri hafta içinde uygun görülen günlere dağıtmaları istenir.

Aday öğretmenler, eğitim öğretim döneminde 16 hafta boyunca haftada dört gün sınıf ve okul içi uygulamalara bir günde okul dışı faaliyetlere katılırlar. Aday öğretmenlerin bu süreçte ayrıca farklı branşlardaki öğretmenlerin derslerini de izlemeleri istenmektedir. Ayrıca Rehberlik Araştırma Merkezlerine atanan öğretmenlerin de izleme ve uygulama faaliyetlerini bu kurumlarda gerçekleştirmeleri ve Bakanlıkça hazırlanan formların okullar ve danışman öğretmenler tarafından kendi okul, sınıfı ve çevre şartlarına göre uyarlanarak kullanılması hedeflenmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı, Mart 2016’da uygulamaya konan aday öğretmen yetiştirme programı hakkında aday öğretmenler, danışman öğretmenler ve okul idarecilerinin bakış açılarını betimsel bir yaklaşımla incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır. Aday öğretmenlerin, danışman öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin;

1. Aday öğretmen yetiştirme uygulamasının olumlu yönleri nelerdir?
2. Aday öğretmen yetiştirme uygulamasının olumsuz yönleri (dezavantajları) nelerdir?
3. Aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili olarak sunabileceğiniz öneriler nelerdir?
4. Aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili olarak aday öğretmen, danışman öğretmen ve yöneticilerin ortak görüşleri nelerdir?

başlıklı sorulara ilişkin görüşleri yazılı görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmanitel bir araştırma örneğidir. Nitel araştırmalar, araştırma konusuyla ilgili ayrıntılı ve derinlemesine veri toplamak, katılımcıların bireysel algılarını, deneyimlerini ve bakış açılarını doğrudan öğrenmek, mevcut durumları anlamaya ve açıklamaya çalışır. Nitel araştırmalar, gözlem görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanır. Bu çerçevede, bu araştırmada da aday öğretmenler, danışman öğretmenler ve okul yöneticilerinin aday öğretmen yetiştirme uygulaması hakkındaki bakış açıları betimlenmeye çalışılmıştır.

3.1. Veri Toplama Aracı

Araştırmada, araştırmacılar tarafından geliştirilen “yarı yapılandırılmış görüşme formu” kullanılmıştır. Görüşme formu iki bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde öğretmenler hakkında bilgi toplamayı amaçlayan sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde de araştırmanın amacı doğrultusunda cevabı aranan açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Açık uçlu sorular, araştırmacıya keşfetme ve toplanan verilerden yola çıkarak esnek bir yaklaşıma ulaşma imkânı sağlar (Yıldırım&Şimşek, 2005, 92). Araştırma soruları üç eğitim bilimci öğretim üyesi tarafından kapsam ve görünüş geçerliliği açısından incelenmiştir. Ayrıca araştırma dışında tutulan bir aday öğretmen ile danışman öğretmen ile soruların açıklık ve anlaşılabilirliğini kontrol etmek amacıyla ön uygulama yapılmıştır. Böylelikle veri toplama aracının kapsam ve görünüş geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Çünkü bir ölçme aracının kapsam ve görünüş geçerliliğinin uzman görüşleriyle değerlendirilebileceği vurgulanmaktadır.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, araştırma modeline uygun olarak aday öğretmenler, danışman öğretmenler ve okul yöneticileri arasından amaçlı örnekleme yöntemlerinden olan “ölçüt örnekleme” yöntemi ile seçilmiştir. Ölçüt örnekleme yöntemindeki temel anlayış, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Bu araştırmanın temel ölçütlerini katılımcıların devlet okullarında, aday öğretmen olma, aday öğretmenlere danışmanlık yapma ve aday öğretmen yetiştirme uygulamasının gerçekleştirildiği okullarda yönetici olma ölçütleri oluşturmaktadır. Bu kapsamda, 2015-2016 öğretim yılı bahar yarıyılında Siirt İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde görev yapmakta olan ve bahsi geçen ölçütlere sahip olan aday öğretmenler, danışman öğretmenler ve okul yöneticileri araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırmada 15 yönetici, 46 aday öğretmen ve 46 danışman öğretmenden görüş alınmıştır.

Bu araştırmada aynı zamanda aday öğretmenler, danışman öğretmenler ve yöneticilerden görüş almayla, örnekleme çeşitlenmesine gidilmiştir. Örnekleme çeşitlenmesinde farklı veri kaynaklarından yararlanılarak, araştırmaya katılan bireylerden elde edilen verilerin benzer verileri verecek başka bireylerle teyid edilmesidir (Yıldırım&Şimşek, 2005,95). Örnekleme çeşitlenmesinde amaç, araştırmanın kapsamını genişletmek ve araştırma sonuçlarının inandırıcılığı ve genellenebilirliği konusunda önemli katkı sağlamaktır (a.g.e. ve s.)

Araştırma sürecinde veriler araştırmacılar tarafından toplanmış, veri toplamak amacıyla gidilen bütün okullarda görüşme formunun nasıl doldurulması gerektiği konusunda çalışma grubuna doğrudan bilgiler sunulmuştur.

3.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizinin amacı, çok sayıdaki metin yığınınından, araştırma sorusu açısından önem arz eden ortak bilgileri tespit edip, değerlendirerek verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayacağı biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu araştırmada "aday öğretmen yetiştirme programının olumlu yönleri", "aday öğretmen yetiştirme programının olumsuz yönleri" ve "aday öğretmen yetiştirme programına ilişkin öneriler" temaları altında tüm veriler her iki araştırmacı tarafından birbirinden bağımsız bir biçimde cümle cümle okunmuştur. Araştırmacılar tarafından bahsi geçen temalara ait elde edilen kategoriler karşılaştırılmış ve her iki araştırmacının ulaştığı kategoriler araştırmanın bulguları olarak saptanmıştır. Sonraki aşamada bu kategorilere ait katılımcı frekans ve yüzdeleri belirlenmiş ve tüm bu bulgular ayrıca tablolara dökülmüştür. Her tablo veya kategorinin altında ayrıca katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Verilerin analizi sonucunda da elde edilen bulgulardan hareketle yorum ve önerilerde bulunulmuştur.

4.BULGULAR

Nitel verilerin analizi sonucunda aşağıda sırasıyla önce aday öğretmenlerin, sonra danışman öğretmenler ve okul yöneticilerinin aday öğretmen yetiştirme süreci hakkındaki görüşlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumlu Yönlerine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

Tablo- 1. Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumlu Yönlerine Yönelik Görüşleri

CEVAPLAR	CEVAP VEREN ADAYLAR	N	%
1. Mesleğe ilişkin tecrübe - deneyim kazanma ve acemiliği atlama	A1, A3, A4, A5,A6, A11, A12, A13, A14, A17, A21, A22, A23, A30, A31, A34, A35, A36, A37, A38, A39, A40 A41, A43, A44, A45	26	56.4
2. Farklı kurumlar hakkında bilgi sahibi olma	A3, A15, A19, A24, A27, A28, A29, A32, A33, A37, A39, A40, A41, A44	14	30.4
3. İdari işlemler hakkında bilgi sahibi olma	A6, A12, A19, A21, A22, A28, A32, A36, A37, A38, A44, A46	12	26.0
4. Okul ortamına ve mesleğe alışması	A2, A5, A10, A12, A22, A28, A33, A36, A37	9	19.5
5. Deneyimli bir hocanın yanında eğitime	A8, A18, A24, A25, A26, A29, A45	7	15.2
6. Sınıf yönetimi hakkında bilgi sahibi olmayı sağlaması	A7, A20, A30, A31, A40, A42	6	13.0
7. Okul dışı faaliyetlerle aday öğretmeni yetiştirmesi	A17, A20, A22, A46	4	8.6
8. Yöntem ve teknikler hakkında bilgi sahibi olmayı sağlaması	A7, A20, A30	3	6.5
9. Mesleki açıdan izlenim edinmeyi sağlaması	A9, A38	2	4.3
10. Öğrencileri daha iyi tanımayı sağlaması	A11, A33	2	4.3
11. Uygulamaya ağırlık verilmesi	A18, A39	2	4.3
12. Okunması ve izlenmesi zorunlu kitap ve filmlerde öğretmenlerde farkındalık yaratması	A29, A39	2	4.3
13. İleride karşılaşılabilecek sorunlarla baş etmeyi öğrenmeyi sağlaması	A30, A31	2	4.3
14. İlk atama yerinde yaşanacak güçlükleri önleyici tedbirler sağlaması	A7	1	2.1

Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme programının olumlu yönlerine ilişkin olarak en fazla orandamesleğe ilişkin tecrübe - deneyim kazanma ve acemiliği atlama, farklı kurumlar hakkında bilgi sahibi olma ve idari işlemler hakkında bilgi sahibi olma başlıklarında görüş beyan ettikleri bulgusu elde edilmiştir. Yine okul ortamına ve mesleğe alıştırmadan deneyimli bir hocanın yanında eğitime, sınıf yönetimi hakkında bilgi sahibi olmayı sağlama, gibi olumlu yönlerine ilişkin bulgular da elde edilmiştir. Aşağıda bu bulgulara ait doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

“Sürecin uygulama ağırlıklı olması, aday öğretmenlerin tek başlarına değil, danışman gözetiminde derslere girmesi güçlü yönlerindedir.”A8

“Bireyin eksik yanlarını tamamlama ve teorik kısmını uygulama aşamasında deneyimli kişilerin denetimi altında olması olumludur.”A45

“Atanan öğretmen pat diye bir köy sınıfına yerleştirilmeyip sürece alıştırılıyor. Öğretmen acemilik günlerini deneyimli öğretmenin yanında geçirdiği için kendisi de tecrübe kazanıyor.”A17

“Öğretmen göreve başlamadan önce bir tecrübe kazanır. Yapılan faaliyetlerle (Okul içi, Okul dışı, Ders) öğretmen görevindeki tecrübelerini alır ve mesleğe daha hazırlıklı başlar.”A23

“MEB’le bağlantılı kurumların tanınması ve kurumlar hakkında bilgi sahibi olunması. Tecrübeli hocaların yanında mesleki bilgi edinmek. Bu süreçte sınıf yönetimi konusunda oldukça verimli yöntemler edinildi.”A40

“Aday öğretmen yetiştirme sürecinin güçlü yönü, atanan yeni bizim gibi öğretmenleri mesleğe ısındırmak, sevdirmek.”A10

“Okul iklimi, sınıf iklimi hususlarında daha hazır bir şekilde mesleğe başlamak, ilde bulunan kurumları daha iyi tanımak, öğrencileri ve öğretmenleri daha yakından tanıyarak mesleğe ön hazırlık yapmak.”A33

“Göreve başlamada deneyim sahibi olmak, kurumlara yapılan ziyaretlerde bu kurumların işleyişleri ve görevleri hakkında bilgilenmek, ayrıca idari işlemler, resmi yazılar, Mebbis vb. konularda bilgi sahibi olmak bu sürecin en güçlü yanlarından.”A19

“MEB' e bağlı olan-olmayan kurumları tanıma-bilgi edinme imkânı”A39

“Öğretmenin tecrübeli olarak mesleğine başlaması, okul idaresi ve öğretmenleri tanınması, bazı haklarının farkına varması, ders anlatma tecrübesini kazanması, Millî Eğitimle ilişkili diğer kurumları tanınması.”A12

“Aday öğretmenin öğretmenlik sürecinin nasıl işlediğini yapılan sınavların nasıl hazırlandığı idari konularda nasıl davranılması gerektiği ve nasıl bir sürecin takip edilmesi gerektiği yapılan okul dışı faaliyetlerin bir kurumun aslında tam olarak ne işlevlerinin olduğunu ve bunların öğrenilmesiyle öğretmenin adayının insanlara faydasının dokunacağından ötürü avantajlı yönleri olarak sayabiliriz.”A46

“Danışman öğretmenin stilini görmek, yeni yöntemler öğrenmek, sınıf yönetimini nasıl sağladığını görmek vb. nice özellikle okul dışı faaliyet kapsamında geziler, kamplar, gerçekleştirilen etkinliklerin çok faydalı olduğunu söyleyebilirim.”A20

“Danışman öğretmenin "kullandığı yöntem ve teknik açısından bilgi sahibi olmamızı sağlar.

Danışman öğretmenin sınıf yönetimini nasıl sağladığı hususunda bilgi sahibi olmamızı sağlar.

Atandığımız yere gittiğimiz zaman orada güçlük çekmemize önleyici tedbirler almış oluruz.”A7

“İzlenim edinmek daha çok yararlı mesleki açıdan.”A9

“ Kurum dışı yapılan gezilerle kurumları tanımak.”A22

“Kitap ve film önerileri ile kişisel gelişime olanak sağlanması

Uygulama-Gözlem-Yeni Kazanımlar”A39

“Karşılaştığı sorunlarla baş edeceğini öğrenir.”A31

4.2. Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumsuz Yönlerine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

Tablo-2. Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumsuz Yönlerine Yönelik Görüşleri

CEVAPLAR	CEVAP VEREN ADAYLAR	N	%
1. Gereksiz ve çok sayıda form doldurulması	A3, A4, A5, A6, A9, A11, A12, A13, A14, A15, A16, A17, A18, A19, A22, A23, A25, A26, A27, A28, A29, A30, A31, A32, A33, A35, A36, A37, A38, A39, A40, A42, A45, A46	34	73.9
2. Aday öğretmenlerin izin alamaması, yaz tatillerinin olmaması	A4, A5, A8, A9, A11, A13, A14, A17, A19, A22, A24, A27, A32, A37, A38, A40, A42	17	36.9
3. Adayöğretmen yetiştirme programıyla ilgili bilgilendirmelerin yetersiz olması	A4, A5, A15, A20, A24, A28, A32, A34, A37, A39, A40, A41, A45, A46	15	32.5
4. Sınıf yönetimi ile ilgili sorunlar	A1, A2, A3, A5, A6, A12, A17, A18, A21, A24, A27, A30, A33, A35,	14	30.4
5. Sınıfta iki öğretmenin olmasından dolayı öğrencilerin ikilem yaşaması	A1, A3, A12, A17, A18, A21, A30, A42, A43	9	19.5
6. “Aday öğretmen” kavramının öğretmenler tarafından anlaşılmasından kaynaklı aday öğretmene öğrenci muamelesi yapılması	A16, A23, A27, A28, A37, A40	6	13.4
7. Atanan okul ile adaylık eğitimi programının aynı ilde veya okulda yapılmaması	A2, A8, A24, A25, A29, A36	6	12.9
8. Aday öğretmenlerin ek ders ücreti almaması	A17, A18, A32, A37	4	8.6
9. Danışman öğretmenlere ekonomik bir katkısının olmaması, aday öğretmeni bir yük olarak algılaması	A12, A38, A40, A45	4	8.6
10. Aday öğretmenin denetim altında tutulduğu hissini yaşamaması	A3, A27	2	4.3
11. Bazı kurumların bilgilendirme konusunda ilgisiz davranması	A12	1	2.1

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme programının olumsuz yönlerine ilişkin olarak, gereksiz ve çok sayıda form doldurulması, aday öğretmenlerin izin hakkı ve yaz tatillerinin olmaması, aday öğretmen yetiştirme programıyla ilgili bilgilendirmelerin yetersiz olması vesınıf yönetimi ile ilgili sorunlar gibi bulgular elde edilmiştir. Daha düşük yüzdelerde de olsa sınıfta iki öğretmenin olmasından dolayı öğrencilerin ikilem yaşaması, atanan okul ile adaylık eğitimi programının aynı okulda veya ilde yapılmaması, danışman öğretmenlere herhangi bir ek ders ücretinin ödenmemesi, gibi olumsuz durumlarda belirlenmiştir. Aşağıda bu bulgulara ait doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

“Öncelikli olarak bu sistemin daha iyi ve daha sistemli bir şekilde planlanması gerekliydi. Aday öğretmen ve danışman öğretmen arasında oluşan bazı kopukluklardan dolayı bazı aksaklıklar meydana gelmektedir. Bu eksikliklerden birkaçı da günler diyebiliriz. Ders programının uyuşmaması, danışmana bazı sebeplerden dolayı okula gelemeyip, aday öğretmenin formlarının eksik olması gibi birçok neden sayabiliriz.”A6

“Günlük 3 ders anlatmanın yetersizliği ve danışman öğretmenle girdiğimizden otoritenin sağlanmasının güçlüğü.”A35

“Adaylık süreci atanılan okulda geçirilmediği için ve atanılan kuruma gidildiğinde yeni bir oryantasyon süreci gerekeceği için pek de yararlı değil. Adaylık süreci atanılan okulda geçirilmeli.”A29

“2 öğretmenin derse beraber girmesi, derste ikilik yaşanması”A43

“Form fazlalığı, okulda öğrencilerin gözünde önem sanmamak, yardımcı olarak görülmek.”A27

“Çok fazla form doldurulması. Yeni olmasından kaynaklanan eksiklikler.”A30

“Danışman hocaların süreçle ilgili bilgilerinin eksik olması. Bu sürecin gereksiz bir şekilde uzun tutulması. Form doldurma işinin oldukça fazla tutulması. Aday öğretmenlere tatil verilmemesi. Danışman hocaların maddi yönden desteklenmemesi.”A40

“Formların tek tip hazırlanması, sürekli form doldurma mecburiyetinin olması, danışmanlara verilen eğitim seminerlerinin yetersiz olması ve soru işaretlerinin (belirsizlik) çok olması gibi dezavantajları olduğunu söyleyebilirim.”A20

“Süreçte yer alan bazı öğretmenler süreçle ilgili bilgi sahibi değil. Süreçte gerekli olmayan bazı noktalar var.”A34

“Form sayısının fazla tutulması, danışman öğretmenlerin yetersiz bilgilendirilmesi, bu süreçte danışman öğretmenlere ekonomik yönden destek olunmaması, bazı kurumların bilgilendirme konusunda ilgisiz davranması...”A12

“Formların çekilmeyecek ve süreci gölgede bırakacak kadar yoğun olması en büyük eksiklerindedir. Ayrıca bazı görev arkadaşlarımızın "bunlar hep boş duruyor" anlayışıyla bizlere karşı bir tavır sergilemesi performansımızı olumsuz etkiliyor. Aday öğretmen bazen fazlalık, bazen araç, bazen joker şeklinde görülebiliyor.”A23

“Bir sınıfa iki öğretmen girdiği için öğrencilerin zaman zaman kafası karışabiliyor. Bu süreçte hiç tatilin olmaması öğretmenleri oldukça olumsuz etkiliyor. Yorulan adaylar yeni eğitim öğretim yılına yorgun bir şekilde başlayınca performanslarının düşeceği düşüncesindeyim. Adaylık sürecinde günün yarısında ders anlatmamıza rağmen ek ders ücretinin alınmaması da motivasyonu bozan nedenler arasında yer alıyor.”A17

“Yetiştirme sürecinin uzun tutulması, bireylerin atandıkları ilde değil de farklı illerde yapması zayıf yönlerindedir.”A8

“Forumların çok fazla olması en büyük dezavantajı oluşturmaktadır. Aynı zamanda danışman öğretmenlere yüklenen bu sorumluluk karşısında motive edici bir unsurun olmaması süreci olumsuz etkilemektedir. İdare görevinde ilgili müdür yardımcılarının konu ile ilgili bilgilerinin olmaması diğer olumsuz yönüdür.”A38

4.3. Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programına Yönelik Önerilerine İlişkin Bulgular

Tablo-3. Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programına Yönelik Önerilerine İlişkin Görüşleri

CEVAPLAR	CEVAP VEREN ADAYLAR	N	%
1. Formlar branşlara göre yeniden düzenlenmeli ve azaltılmalı	A2, A3, A4, A5, A8, A11, A12, A14, A17, A18, A20, A23, A25, A26, A29, A30, A31, A32, A33, A34, A35, A36, A37, A38, A40, A41, A42, A45, A46	29	63
2. Yaz tatilindeki seminerler eğitim-öğretim dönemi içinde verilmeli yaz tatili izni verilmeli	A3,A4,A5,A7,A9, A12, A13, 16, 17, A18, A20, A23, A25, A26, A29, A30, A31, A32, A33, A34, A35, A36, A37, A38, A40, A41, A42, A45, A46	29	63
3. Programın paydaşları süreç hakkında bilgilendirilmeli	A1, A16, A17, A20, A24, A34, A37, A38, A40	9	19.5
4. Aday öğretmen yetiştirme programı atama yapılan okulda yapılmalı	A5, A8, A23, A28, A29, A31, A33, A44	8	17.3
5. Aday öğretmen yetiştirme programının süresi daha kısa tutulmalı	A6, A8, A14, A27, A39, A40, A45	7	15.2
6. Danışmanlara ek ders verilmesi	A9, , A12, A40, A41, A42, A45	6	13.0
7. Aday öğretmen yetiştirme programı üniversite son sınıfta uygulanmalı	A18, A19, A30, A33	4	8.6
8. Kurum dışı faaliyetlerin süresi azaltılmalı	A4, A35, A37	3	6.5
9. Aday öğretmene danışman öğretmenden bağımsız bir şekilde ders işleme zamanları da sağlanmalı	A6	1	2.1
10. Aday öğretmen yetiştirme süreci devam etmeli	A1	1	2.1
11. Deneyimli olan öğretmenler muaf tutulmalı	A11	1	2.1
12. Aday öğretmen yetiştirme süreci eğitim öğretimin 1. Döneminde yapılmalı	A21	1	2.1

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme programına yönelik önerilerinin formlar branşlara göre yeniden düzenlenmeli ve azaltılmalı, yaz tatilindeki seminerler eğitim öğretim dönemi içinde verilmeli yaz tatili izni verilmeli, programın paydaşları süreç hakkında bilgilendirilmeli, aday öğretmen yetiştirme programı atama yapılan okulda yapılmalı ve aday öğretmen yetiştirme programı" süresi daha kısa tutulmalı gibi başlıklarda toplandığı belirlenmiştir. Bunların dışında adaya öğretmen yetiştirme programı üniversite son sınıfta uygulanmalı, danışman öğretmenlere ek ders ödemesi sağlanmalı, kurum dışı faaliyetler azaltılmalı gibi bulgular da elde edilmiştir. Aşağıda bu bulgulara ait doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

*"Sürecin bundan sonraki dönemlerde de devam etmesinin isterim. Bu dönemle itibariyle belki de ilk olmamız nedeniyle hem bizler hem de bize verilen danışmanlar yeterli bilgiye sahip değildi. Bu nedenle birtakım sorunlarla karşılaştık. Önümüzdeki dönemlerde danışmanların daha fazla bilgilenmesini rica ediyorum. Çünkü bir aday öğretmen olarak şunu söyleyebilirim, danışman(donanımlı danışman) bizler için bu süreci daha sağlıklı atlatmamız bakımından çok önemli. Her şey bilgi mi? Diyeceksiniz. Tabi ki hayır. Bilgi, hoşgörü ve insancıl olmak."*A1

*"Formlar bilgisayar sistemi üzerinden doldurulabilir. Ders izleme ve uygulama saatlerimiz 3 saat ancak bizim okulda 6 saat kalma zorunluluğumuz var. Bu 6 saatin 3 saate indirilmesi bizim için daha iyi olabilir. Aday öğretmenlerin adaylıklarını yaşayacakları okuldaki öğretmenlerin süreçle ilgili bilgilendirilmesi aday öğretmen için motivasyonu yüksek daha istekli bir süreç yaşamasını sağlayabilir."*A16

*"Gereksiz formlardan kaçınılması gerekir."*A11

*"Öncelikle form doldurma ve kitapla film izleme zorunluluklarının ortadan kaldırılması ve adaylarla danışman öğretmenlere süreçle ilgili detaylı bilgiler verilmesi gibi önerilerim olabilir."*A20

*"Doldurulan formların çokluğunu azaltılıp kâğıtta tasarrufuna gidilmesi"*A45

*"Hizmet içi seminerler yaz tatiline bırakılmamalı."*A5

*"Aday öğretmenlere dinlenme sürecinin verilmesi."*A36

*"Aday öğretmenleri tatmin edici bir tatil süresi verilmesi."*A40

“Kurum dışı faaliyetleri 10 haftada bitirilebilir.”A4

“Adaylık süreci atanılan okulda geçirilmeli.”A29

“Atanan aday öğretmenlerin atandıkları okulda adaylık sürecini geçirmeleri.”A44

“Sürecin daha kısa tutulması gerektiğini bu sürecin 4 hafta ders izleme, 4 hafta ders uygulaması ve 2 hafta da hizmet içi eğitim verilerek tamamlanabileceğini söyleyebilirim. Ayrıca aday öğretmen derse girerken danışman öğretmenden bağımsız, öğrencileriyle sınıfta baş başa olup ders işlemelidir. Böylelikle aday öğretmenin ders ve sınıf hâkimiyetinin daha üst düzeyde olacağını düşünüyorum.”A6

“Daha detaylandırarak bütün branşlara göre yetiştirme sürecinin olması daha iyi olacak ve yazın tatil olması ek ders verilmeli izin hakkı olmalı daha çok izlenim edinmeli.”A9

“Danışman öğretmenin ekonomik yönden desteklenerek cazip hale getirilmesi.”A12

“Süreç üniversite son sınıfta daha sıkı şekilde uygulanabilir.”A33-

“Bu sürecin sene başında yapılması gerektiğine inanıyorum. İkinci dönemde her şey yerleşmiş oluyor. Resmi evraklar, sınıf kuralları, disiplin sorunlarının çoğu birinci dönemde hallediliyor. Onun için sene başında yapılması gerektiğine inanıyorum.”A21

4.4. Danışman Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumlu Yönlerine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

Tablo-4. Danışman Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumlu Yönlerine Yönelik Görüşleri

CEVAPLAR	CEVAP VEREN DANIŞMANLAR	N	%
1. Göreve başlamadan önce tecrübe ve deneyim sağlaması	D5, D16, D17, D18, D24, D25, D27, D29, D31, D33 D34, D35, D41, D43	14	30.4
2. Danışman öğretmen gözetiminde öğretim yöntem ve tekniklerini öğrenilmesi	D1, D3, D6, D7, D12, D21, D23, D27, D28, D37, D38, D41, D44	13	28.2
3. Okuldaki idari işlemler ve görevlerin öğrenilmesini sağlaması	D1, D3, D9, D10, D19, D23, D38,D39	8	17.3
4. Okul ortamına alışma sağlaması	D2, D8, D11, D20, D21	5	10.8
5. İleride karşılaşılabilecek sorunların farkına varmayı sağlaması	D19, D24, D32, D36, D42	5	10.8
6. Sınıf yönetimi bilgi ve becerisini geliştirmesi	D19, D21, D28, D31, D40	5	10.8
7. Üniversitede kazanılan teorik bilgiyi pratiğe aktarma imkanı sağlaması	D15, D24, D25, D28	4	8.6
8. Birebir yaparak yaşayarak öğrenmeyi sağlaması	D4, D21, D22, D30	4	8.6
9. Öğretmen adayına güven duygusu kazandırır.	D25, D40	2	4.3
10. Aday öğretmen ve danışman öğretmen arasında bilgi paylaşımını sağlaması	D19, D21	2	4.3
11. Belli bir süre gözlem yaptıktan sonra uygulamaya geçme imkanı sağlaması	D9, D10	2	4.3
12. Kurum ziyaretlerinin yapılması ve program süresinin uzun olması	D13, D22	2	4.3
13. Aday öğretmen için bilgi belge paylaşımının sağlaması	D19	1	2.1

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, danışman öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme programının olumlu yönlerine ilişkin görüşlerinin; göreve başlamadan tecrübe ve deneyim sağlaması, danışman öğretmen gözetiminde öğretim yöntem ve tekniklerin öğrenilmesi ve okuldaki idari işlemler ve görevlerin öğrenilmesini sağlaması gibi başlıklarda toplanan bulgular elde edilmiştir. Daha düşük yüzdelerde de olsa okul ortamına alışmayı sağlaması, ileride karşılaşılabilecek sorunların farkına varmayı sağlaması, sınıf yönetimi bilgi ve becerisini geliştirmesi, üniversitede kazanılan teorik bilgiyi pratiğe aktarma imkanı sağlaması, birebir yaparak yaşayarak öğrenmeyi sağlaması, gibi bulgular da elde edilmiştir. Aşağıda bu bulgulara ait doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

“Öğretmenlik mesleğine aday olan öğretmenin sahip olduğu bilgileri öğrencilere nasıl daha iyi aktarabileceğini dersliklerde danışman öğretmenin teknik ve yöntemlerini izleyerek yerinde görmesi ile

daha başarılı olunabileceği yönüyle öğretmene avantaj sağlamaktadır. Okuldaki idari işlemlerin ve öğretmenlerin görevlerini yerinde görüp ona göre bir yol haritasını belirler.”D1

“Sanırım en önemlisi kendimden önce bu süreçlerden geçen öğretmenlerin gözetiminde karşılaşılan zorluk sıkıntısı ve durumlar esnasında nasıl davranacağını öğreniyor. Rehber öğretmenlerin paylaşımları da bir tür hızlandırılmış tecrübe eğitimi gibi bir şey oluyor.”D37

“Aday öğretmen gerçek okul ortamında her türden eğitim öğretim faaliyetine katılır ve nasıl uygulandığını görür. Öğretim dışında bir okuldaki öğretmen, veli ve idare ilişkileri inceler.”D3

“Süreç içinde aday öğretmen yöntem ve tekniklerin kullanımını, etkinlik hazırlama, ölçme-değerlendirme gibi faaliyetlerin yanında mevzuat, özlük haklar ile ilgili pratiği artırır.”D38

“Öğretmenin okul ortamına alışabilmesi.”D2

“Güçlü yönleri aday öğretmenin okul ortamına daha rahat alışması ve öğrencilerle yapılan yönlendirmeler sonucu daha iyi diyaloga girmesi. Avantajları mesleğe daha iyi motive olması ve hazırlık sürecini tam sorumluluk almadan bir süre geçirmesi.”D20

“Aday öğretmen yetiştirme sürecinin en güçlü yanı bana göre bireyin yaparak yaşayarak süreci tanınması ve kurum ziyaretlerinde gittikleri kurumların işleyişlerini tanınmaları.”D22

“Aday öğretmen yetiştirme süreci aday öğretmen için bir avantaj oluşturmaktadır. Öğretmenlik mesleğine tam başlamadan tecrübe edinmiş olmaları onlar için bir fırsat.”D5

“Öğretmenler daha donanımlı ve hazır oluyorlar.”D34

“Sınıflarda gözlem yapmaları, ders anlatmaları, idari işleri yakından takip etmeleri gibi çalışmalara katılmaları avantajlardır.”D10

“Kurum ziyaretleri ve uzun süreli staj.”D13

“Aday öğretmenler karşılaşacakları sorunları önceden tespit edip neler yapması gerektiğinin farkına varır. Derse girerken neler yapması gerektiğini bilir. Sınıf kontrolünü sağlar. Mesleği ile ilgili konum ve yönetmelikleri bilir.”D19

“Aday öğretmenler üniversitede, sınavlarda öğrendikleri pratiğe uygulama bilgi-becerisini kazanabilirler.”D15

“Pratikte öğretmenlik mesleğini tanımış olmaktadır. İyi ve tecrübeli bir öğretmenin yanında olmalıdır.”D28

“Diğer öğretmenlerle fikir alış verişinde bulunabilir.”D21

“Öğretmen sonradan karşılaşabileceği problemlere karşı hazırlıklı olur. Böylece öğretmen öğrencilerin ve idarecilerin gözünde daha profesyonel görünür.”D42

“Sınıf yönetimi konusunda etkili baş etme yöntemleri öğrenir.”D31

“Kendine güven duygusunu arttırması”D25

4.5. Danışman Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumsuz Yönlerine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

Tablo-5. Danışman Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumsuz Yönlerine Yönelik Görüşleri

CEVAPLAR	CEVAP VEREN DANIŞMANLAR	N	%
1. Gereksiz ve çok sayıda form doldurulması	D3, D4, D8, D9, D10, D11, D12, D15, D16, D17, D18, D20, D22, D23, D25, D26, D28, D29, D31, D32, D33, D34, D36, D37, D39, D40, D41, D45, D46	29	63.0
2. Atanan okul ile adaylık eğitimi programının aynı ilde veya okulda yapılmaması	D2, D6, D8, D9, D18, D24, D25, D31, D32, D35, D42, D44	12	26.0
3. Gereksiz, angarya ve bürokratik işlerin çok olması	D13, D14, D15, D17, D26, D28, D41	7	15.2
4. Sınıfta iki öğretmenin olmasından dolayı öğrencilerin bocalaması	D2, D5, D21, D25, D26, D32, D44	7	15.2
5. Danışman öğretmene maddi bir katkısının olmaması	D13, D15, D16, D28, D40	5	10.8
6. Danışman öğretmenlerin yeterince bilgilendirilmemiş olması	D18, D23, D27, D40, D46	5	10.8

7. Sürecin uzun olması	D2, D8, D9, D31	4	8.6
8. Danışman öğretmen ve aday öğretmenin sınıfa az sayıda beraber girmesi	D1, D21, D39	3	6.5
9. Danışman öğretmen için yorucu olması	D9, D27, D44	3	6.5
10. Aday öğretmenlerin sınıf yönetimi konusunda sıkıntılar yaşamaları	D9, D15, D21	3	6.5
11. Okul yönetiminin süreci benimsememesi	D37, D38, D40	3	6.5
12. Aday öğretmenlerin görev ve amaçları dışında başka işlerde kullanılması	D8, D37	2	4.3
13. Öğrenciler ve aday öğretmen arasındaki iletişim problemleri	D8	1	2.1
14. Aday öğretmenlerin izin hakkının olmaması	D11	1	2.1
15. Danışman ve aday öğretmenleri bazen sınıflara ayrı ayrı girmeleri	D1	1	2.1
16. Sürecin kısa olması	D19	1	2.1
17. Aday öğretmenin güven duygusunu olumsuz etkilemesi	D21	1	2.1
18. Danışman ve adayların sürecin ciddiyetini ve amacını önemsememeleri	D42	1	2.1

Danışmanöğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme programının olumsuz yönlerine ilişkin olarak, gereksiz ve çok sayıda form doldurulması, atanan okul ile adaylık eğitimi programının aynı ilde veya okulda yapılmaması, gereksiz angarya ve bürokratik işlerin çok olması, sınıfta iki öğretmenin olmasından dolayı öğrencilerin bocalaması gibi görüşler beyan ettikleri bulgular elde edilmiştir. Daha düşük oranlarda da olsa danışman öğretmenlerin yeterince bilgilendirilmemiş olması, sürecin uzun olması, danışman öğretmen ve aday öğretmenin sınıfa az sayıda beraber girmesi, danışman öğretmen için yorucu olması, aday öğretmenlerin sınıf yönetimi konusunda sıkıntılar yaşamaları, okul yönetiminin süreci benimsememesi, gibi bulgular da elde edilmiştir. Aşağıda bu bulgulara ait doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

“Aday öğretmen yetiştirme sürecinin zayıf yönü haftanın üç gününün üçer saat danışman öğretmen ile dersliklerde geçirmeleri yetersiz bir zamandır. Çünkü okuldaki bazı şubelerin derslerine girip, bazı şubelerin derslerine hiç girmemeleri söz konusudur.”D1

“Süre açısından çok uzun bir süreç olması”D9

“Öğretmenler atandıkları okulda bu semineri almalıdır.”D32

“ Danışman öğretmene gereksiz yük yüklüyor. Aday atandığı okulun şartlarından daha iyi yerlerde öğretmenlik yaptığından görev yerinde farklı bir ortamla karşılaşacağından zorluk çekebilir.”D44

“Evrak işlerinin çok fazla olması”D9

“En önemli dezavantajı, çalışmaların aşırı formlar ile boğulmasıdır.”D18

“Gereksiz birçok evrakın olması. Aday öğretmenin uygulama haftalarında girdiği sınıflarda konulardan geri kalması”D45

“Öğrencileri aday öğretmenlerle iletişim problemi yaşamaları”D8

“Aday öğretmenlerin sanki joker öğretmenmiş gibi kullanılması en büyük sorunumuz oldu sürecin başlangıcında”D37

“Danışman öğretmen açısından uğraştırıcı bir süreç olması bu yüzden danışman öğretmenin bazen tükenmişlik yaşamaları”D9

“Öğrencilerin stajyer öğretmen bakış açısıyla yaklaşması dolayısıyla sınıf yönetimi konusunda sıkıntılar yaşanması”D9

“Aday öğretmenlerin herhangi bir izin haklarının olmaması ve yüksek yoğunluktaki evrak yükü”D11

“Birçok kırtasiye ve angarya içermektedir. Belgeler gerçekler ve pratik bilgi ve uygulamaları çoğunlukla yansıtmamaktadır.”D15

“Danışman öğretmen için pek fazla getirisi yok.”D13

“Danışman öğretmenlerin yüklerinin artırılması ve bunun sonucunda motive edici hiçbir çalışmanın olmaması.”D40

“Yeterince bilgilendirilmemek, öğrencilerin aday öğretmeni kabul etmedeki zaman kaybı olarak görülebilir.”D23

“Aday öğretmen yetiştirme süreci daha uzun olması gerekir. Süre yetersizdir.”D19

“Adı aday olduğu için kendine olan güveni zedelenebilir.”D21

“Süreci okul idaresinin benimsememesi”D37

“Öğretmenlerin bu programa inanmamaları, isteksiz olmaları.”D42

4.6. Danışman Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programına Yönelik Önerilerine İlişkin Bulgular

Tablo-6. Danışman Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programına Yönelik Önerilerine İlişkin Görüşleri

CEVAPLAR	CEVAP VEREN DANIŞMANLAR	N	%
1. Formların sayısı azaltılmalı	D2, D4, D8, D11, D18, D20, D23, D24, D25, D26, D31, D35, D36, D40, D44, D45, D46	17	36.9
2. Aday öğretmen yetiştirme süreci üniversite eğitimi sırasında verilmeli	D12, D13, D19, D25, D28, D30, D33, D34, D37, D39	10	21.7
3. Danışman öğretmenlere ek ders ödemesi yapılmalı	D7, D11, D18, D26, D35, D40, D43	7	15.2
4. Aday öğretmen yetiştirme süreci atamanın yapıldığı okulda yapılmalı	D2, D9, D32, D35, D42	5	10.8
5. Aday öğretmen yetiştirme süreci kısaltılmalı	D6, D8, D10, D23, D31, D46	5	10.8
6. Aday öğretmen yetiştirme süreci en az 1 yıl olmalı	D19, D21, D38, D41	4	8.6
7. Danışman öğretmen süreç hakkında bilgilendirilmeli	D22, D25, D27	3	6.5
8. Aday öğretmen yetiştirme süreci uygulamadan kaldırılmalı	D5	1	2.1
9. Gereksiz bir uygulama	D15	1	2.1
10. Aday öğretmenlerin gördükleri ders saati artırılmalı	D20	1	2.1
11. Hazırlanan formların ve dokümanların danışman dışında biri tarafından kontrol amaçlı incelenmeli	D24	1	2.1
12. Danışman öğretmenlerde seçim yapılmalı	D28	1	2.1
13. Bu uygulama kalabalık sınıflarda yapılmamalı	D35	1	2.1
14. Aday öğretmen angarya işlerde çalışmamalı	D38	1	2.1
15. İlkokulda aday öğretmenler tüm sınıf düzeyinde gönderilmeli	D38	1	2.1
16. Aday öğretmen birden çok sayıda aynı zamanda danışman öğretmen tarafından yetiştirilmeli	D46	1	2.1

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, danışman öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme programı hakkındaki önerilerinin, formların sayısı azaltılmalı, aday öğretmen yetiştirme süreci üniversite eğitimi sırasında verilmeli, danışman öğretmenlere ek ders ödemesi yapılmalı, aday öğretmen yetiştirme programı atamanın yapıldığı okulda yapılmalı, aday öğretmen yetiştirme süreci kısaltılmalı gibi başlıklarda toplandığı belirlenmiştir. Daha düşük oranlarda da olsa aday öğretmen yetiştirme süreci en az 1 yıl olmalı, danışman öğretmenler süreç hakkında bilgilendirilmeli gibi bulgular da elde edilmiştir. Aşağıda bu bulgulara ait doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

“Aday öğretmen yetiştirme sürecinde ilk iki hafta okul ve çevreyi tanıma, sonraki bir haftanın tamamını idari işlemleri takip etme ve sonraki haftalarda ise haftanın 5 gününün tamamını dersliklerde geçirmeleri gerektiğini düşünüyorum. Aday öğretmenin okulda yapılan bütün toplantılara katılmaları gerektiğini düşünüyorum. Ayrıca okuldaki diğer branş öğretmenlerin derslerine de girip daha fazla yöntem ve teknikler sahibi olabileceklerini düşünüyorum.”D1

“Aday öğretmen yetiştirme sürecinin kaldırılması ya da atandıkları yerde staj görmeleri”D2

“Evrak işleri azaltılabilir.”D8

“Bence evrakların en aza indirilmesi gerekir. Aday öğretmenlerin haftada tam gün olarak iki gün dorse girmesi gerekir ki çok bölünmeler olmasın.”D20

“İstenilen formların ve evrakların minimuma indirilmesi.”D46

"Bu süreç danışman öğretmen nezaretinde gerçekleştiği için aday öğretmen fiilen öğretmenlik yapmamaktadır. Öğretmenliğin tecrübeye dayalı bir meslek olması nedeniyle bu süreç aday öğretmene çok katkı sağladığını düşünüyorum."D5

"Okulda geçirilen sürenin azaltılması ve daha fazla tek olarak sınıf deneyiminin sağlanması"D31

"Danışman öğretmenlere bu işi için ücret ödenmesi"D11

"Okulda eğitim görülürken yapılması daha uygun olur."D34

"Tez elden bu usulün kaldırılmasını; kazanan adayların; doğrudan göreve başlatılması daha doğru olacaktır."D15

"Aday öğretmen en az bir yıl danışman öğretmenle birlikte derse girmelidir. 3 danışman öğretmen 1 müdür yardımcısı ve 1 okul müdürü derste dinleyen öğretmenlik yapabilecek karar ve yeteneğe sahip olmadığına birlikte karar vermelidir. En az bir derste okul müdür aday öğretmeni dinleyip izlemeli, müdür yardımcısı ve danışman öğretmenler de aynı şekilde dinleyip birlikte karar almalıdırlar."D41

"Bu sürecin daha önceden bilinip danışman öğretmeninde ona göre hazırlanması gerekir. Örneğin, verilen kitap ve filmlerin birçoğu danışman öğretmen tarafından okunmamış ve izlenmemiş olabilir."D22

"Hazırlanan formların gerçekten incelemeye inanmıyorum. Bu konuda daha hassasiyet gösterilmesi ve sadece bu işe bakacak bir müfettiş görevlendirilmeli."D24

"Danışman öğretmen iyi seçilmeli"D28

"Kalabalık sınıflar tercih edilmemelidir."D35

"Angarya olarak aday öğretmenler boş derslere gönderilmemeli"D38

"Aday öğretmenin yetiştirilmesi sürecinde aynı zümreden birden fazla öğretmen olması halinde aday öğretmenin diğer öğretmenlerle de derse girmesi, aynı şekilde diğer zümre öğretmenlerinde işin resmi boyutuna dâhil olması iyi olacaktır. Aday öğretmenin yetiştirilmesi sürecindeki zamanında makul bir seviyeye çekilmesi, sürecin daha da kısaltılması iyi olacaktır."D46

4.7. Yöneticilerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumlu Yönlerine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

Tablo-7. Yöneticilerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumlu Yönlerine Yönelik Görüşleri

CEVAPLAR	CEVAPVEREN YÖNETİCİLER	N	%
1. Danışman öğretmen gözetiminde gerçekleştirilmesi	Y2, Y4, Y7, Y11, Y12, Y13, Y15	7	46,6
2. Aday öğretmenlere alışma ve tecrübe dönemi imkânı sağlanması	Y1, Y3, Y6, Y7, Y15	5	33,3
3. Yaparak-yaşayarak öğretmenliğin öğrenilmesini sağlanması	Y2, Y4, Y8, Y11	4	26,6
4. İdari iş ve işlemleri öğrenmeyi sağlanması	Y4, Y7, Y15	3	20,0
5. Aday öğretmen için bir uyum(adaptasyon) süreci olması	Y7, Y8, Y10	3	20,0
6. Kamu kurum ve kuruluşlarını yakından tanımaya imkân vermesi	Y4, Y10	2	13,3
7. Aday öğretmene okul kültürü bilgisini kazandırması	Y3	1	6,6
8. Aday öğretmenin özgüven duygusunu geliştirmesi	Y8	1	6,6
9. Sürecin sonunda bir değerlendirmenin yapıyor olması	Y9	1	6,6
10. Değerlendirme sürecinde danışman öğretmen, okul yöneticisi ve müfettişlerin yer alması	Y9	1	6,6
11. Aday öğretmenlerin okulu ve öğrencileri daha iyi tanımlarını sağlanması	Y14	1	6,6

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, yöneticilerin aday öğretmen yetiştirme programının olumlu yönlerine ilişkin görüşlerinin aday öğretmenlere alışma ve tecrübe dönemi imkânı sağlanması, yaparak yaşayarak öğretmenliğin öğrenilmesini sağlanması, danışman öğretmen gözetiminde gerçekleştirilmesi, idari iş ve işlemleri öğrenmeyi sağlanması, aday öğretmenler için bir uyum sağlanması gibi başlıklarda toplandığı bulgusu elde edilmiştir. Aşağıda bu bulgulara ait doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

"Avantaları mesleğe başlar başlamaz öğrenciyle bire bir ders işleme sürecine girmeden önceden alışma dönemini atlatmasıdır."Y1

"Aday öğretmen bağımsız olarak derse girmeden önce tecrübe kazanır. Oluşan sorunların çözüm yollarını tecrübelerle öğrenir/kazanır. Okul kültürünü öğrenir."Y3

"Bir nevi pilot sınıfla yaparak-yaşayarak mesleğe bakış açılarını oturtabilmeleri."Y11

"Sürecin en güçlü yönleri, deneyimli ve tecrübe sahibi danışman öğretmenlerden faydalanılmasıdır."Y7

"Resmi iş ve işlemleri öğrenmesi"Y4

"Öğretmen kurumların iş ve işleyişini tam olarak kavrar. Göreve başlandığı vakit kendi kurumunun koordineli çalıştığı kurumları tanır. Göreve daha hazır ve ne yapacağını bilerek başlar."Y10

"Aday öğretmenin adaptasyon sürecini atlatması"Y8

"Aday öğretmenin adaptasyon sürecini atlatması"Y8

"Aday öğretmenin süreç sonunda yapılanlara göre öğretmenin muvaffakiyet alıp almayacağı süreci güçlü kılmaktadır."Y9

"Danışman, okul müdürü ve müfettişin denetmen olması şeffaflık oluşturmaktadır."Y9

"Adayların okulu ve öğrencileri daha iyi tanımalarını sağlar."Y14

4.8. Yöneticilerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumsuz Yönlerine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

Tablo-8. Yöneticilerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumsuz Yönlerine Yönelik Görüşleri

CEVAPLAR	CEVAPVEREN YÖNETİCİLER	N	%
1. Evrak-form işinin çok olması	Y2, Y3, Y4, Y8, Y12, Y13, Y15	7	46.6
2. Aday öğretmen yetiştirme programının yeni olmasından dolayı bilgilendirmenin yetersiz olması	Y4, Y6, Y7, Y14	7	46.6
3. Aday öğretmen yetiştirme programının atanan il ya da okulda yapılmaması	Y1, Y4, Y8, Y14, Y15	5	33.3
4. Sürecin uzun olması	Y1, Y3, Y15	3	20.0
5. Aday öğretmenin öğrenciler tarafından gerçek öğretmen muamelesi görmemesi	Y2, Y3	2	13.3
6. Aday öğretmenlerin görev ve amaçlarının dışında kullanılması	Y2, Y11	2	13.3
7. Danışman öğretmene maddi bir katkısının olmaması	Y4, Y9	2	13.3
8. Sürecin ilçe ve köylerdeki okullarda yapılmaması	Y2	1	6.6
9. Performans değerlendirme kriterlerinin çok olması	Y3	1	6.6
10. Danışman öğretmenlerin de yeterli düzeyde tecrübe sahibi olmaması	Y6	1	6.6
11. Okul dışı etkinliklerin yeterince planlanmamış olması	Y6	1	6.6
12. Sürecin eğitim öğretimi olumsuz etkilemesi	Y8	1	6.6
13. Sürecin zamanlamasının yanlış olması	Y8	1	6.6
14. Aday öğretmenlerin misafir öğretmen gibi görülmesi/göstermesi	Y8	1	6.6
15. Sürecin paydaşlar tarafından ciddiye alınmaması	Y9	1	6.6
16. Değerlendirmelerin sübjektif olması/duygusal olması	Y9	1	6.6
17. Sürecin zamanının az olması	Y13	1	6.6
18. Aday ve danışmanların isteksiz olması	Y14	1	6.6

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, yöneticilerin aday öğretmen yetiştirme programının olumsuz yönlerine ilişkin görüşlerinin "sürecin uzun olması", "aday öğretmen yetiştirme programının atama yapılan il ya da okulda yapılmaması", "İşlenmesi istenen form sayısının fazla olması", "aday öğretmen yetiştirme programının yeni olmasından dolayı bilgilendirmenin yetersiz olması", "danışman öğretmene maddi bir katkısının olmaması", gibi başlıklarda toplandığı bulgusu elde edilmiştir. Aşağıda bu bulgulara ait doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

"Aday öğretmen sürecinin zayıf yönleri sürecin süresinin fazla olması"Y1

"Atanılan okul ile sürecin geçirildiği okullar arasındaki farklılıklar."Y8

“Çalışılacak yerle staj yerlerinin şartlarının farklı olması”Y15

“Sürecin daha çok il ve ilçe merkezlerinde yapılması köy ve küçük yerleşim birimlerinde yapılmaması zayıf yönlerindedir.”Y2

“Aday öğretmen derse girmediği için kendini okula veremiyor. Öğrenciler tarafından stajyer öğretmen muamelesi görüyor.”Y3

“Öğretmenlere gereksiz iş vererek meslekten soğutma”Y11

“Çok fazla form olması”Y4

“Aday öğretmenlerin fazlasıyla form doldurmasından dolayı onlarda bunun bıkkınlık oluşturması en büyük dezavantajdır.”Y12

“Performans değerlendirme kriterlerinin çokluğu”Y3

“Danışmanlara ücret verilmemesi”Y9

“Bu süreç çok iyi planlanmış olabilir. Ancak alt yapısının iyi hazırlanmadığını düşünüyorum. Danışman öğretmenlerin seçiminde her okulun düşünülmediğini görmekteyiz. 10 yıllık görev süresi kazanmış öğretmen her okulda bulunmamaktadır.”Y6

“Okul dışında başka kurumlarda geçirecekleri sürenin yeterince planlanmadığını düşünüyorum.”Y6

“Sürecin eğitim öğretimi olumsuz etkilemesi, sürecin zamanlaması”Y8

“Danışman, idareci ve müfettişlerin işi ciddiye almaması”Y9

“Aday öğretim süresi azdır.”Y13

“Adayların ve danışmanların isteksizliği”Y14

4.9. Yöneticilerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programına Yönelik Önerilerine İlişkin Bulgular

Tablo-9. Yöneticilerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programına Yönelik Önerilerine İlişkin Görüşleri

CEVAPLAR	CEVAPVEREN YÖNETİCİLER	N	%
1. Aday öğretmenlerin yetiştirme programı atamanın yapıldığı okulda gerçekleştirilmeli	Y1, Y2, Y4, Y5, Y7, Y9	6	40.0
2. Danışmanlara Ders ücreti/hizmet puanı verilmeli	Y3, Y4, Y7, Y9, Y12, Y15	6	40.0
3. Program süresi kısaltılmalı	Y2, Y3, Y10, Y15	4	26.6
4. Form sayısı azaltılmalı	Y4, Y12, Y14, Y15	4	26.6
5. Gerekli bilgilendirme yapılmalı	Y7, Y9, Y12	3	20.0
6. Üniversite son sınıflarda bu program uygulanmalı	Y8, Y14	2	13.3
7. Adaylara mazeret izinleri verilmeli	Y3	1	6.6
8. Aday öğretmen zaman zaman kendi başına sınıfta öğretmenlik yapması sağlanmalı	Y11	1	6.6
9. Uygulama bütün bir yıla yayılmalı	Y13	1	6.6
10. Değerlendirmeler nesnel ve şeffaf olmalı	Y13	1	6.6

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, yöneticilerin aday öğretmen yetiştirme programına yönelik önerilerinin "aday öğretmenlerin yetiştirme programı atamanın yapıldığı okulda gerçekleştirilmeli", "program süresi kısa tutulmalı", "danışmanlara ders ücreti / hizmet puanı verilmeli", "form sayısı azaltılmalı", "gerekli bilgilendirme yapılmalı" gibi başlıklarda toplandığı bulgusu elde edilmiştir. Aşağıda bu bulgulara ait doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

“Belirli bir süresinin atandığı okulda geçirilmeli.”Y2

“6 aylık adaylım süreci başka okula değil de görev yapılacak okulda yapılmalı”Y9

“Süre kısaltılabilir veya sadece maaş karşılığı çalıştırılıp geri kalan vakitte kurum ziyaretleri yapılabilir.”Y10

“Ders ücretlerinin verilmesi”Y3

“Danışman öğretmenlere motive edici unsurların sağlanması”Y12

“Kanunen belirtilen mazeret izinlerinin verilmesi”Y3

“Formların azaltılması”Y4

“Evrak yükünün hafifletilmesi”Y15

“Her okulda yetiştirme süreci ile ilgili bir koordinatör öğretmenin belirlenerek kursa alınması faydalı olur.”Y7

“Bu sürecin üniversite 4. Sınıfta yapılması lazım”Y14

“Bağımsız sınıf ortamında mutlaka 1 ay derse yalnız girmesi”Y11

“Aday öğretmenlerin öğrenim ve uygulama süresi bütün yılı kapsamlı, süreci değerlendirme de nesnel davranılmalı”Y13

4.10. Katılımcıların Aday Öğretmen Yetiştirme Programına İlişkin Ortak Görüşleri

Aday öğretmenler, danışmanlar ve okul yöneticilerinin "aday öğretmen yetiştirme sürecine" ilişkin ortak görüşleri aşağıdaki diyagramlarda verilmiştir.

Tablo-10. Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumlu Yönlerine İlişkin Ortak Görüşler

Okul ortamına ve mesleğe alışma
Farklı kurumlar hakkında bilgi sahibi olma
İdari İşlemler hakkında bilgi sahibi olma
Sınıf yönetimi konusunda deneyim sağlama
Yaparak yaşayarak öğrenmeyi sağlama
Göreve başlamadan mesleki deneyim ve tecrübe sağlama
Öğretmen adayına öğretim yöntem ve teknikler hakkında bilgi sağlama
Öğretmen adayının özgüven duygusunu geliştirme
İleride karşılaşılabilecek sorunlarla baş etmeyi öğrenmeyi sağlama
Deneyimli bir danışman gözetiminde yetişmeyi sağlama

Tablo-11. Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Olumsuz Yönlerine İlişkin Ortak Görüşler

Form ve evrak sayısının fazla olması
Paydaşların yeterince bilgilendirilmemiş olması
Programın atamanın yapıldığı il veya okulda değil başka okulda yapılması
Sınıfta iki öğretmenin olmasından dolayı öğrencilerin bocalaması
Danışman öğretmeni teşvik edici bir katkının /ek ders ücretinin ödenmemesi
Aday öğretmenlerin izinlerinin olmaması/ programın uzun olması
Aday öğretmenin görev ve amaçlarının dışındaki işlerde kullanılması

Tablo-12. Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Uygulanışına İlişkin Ortak Öneriler

Programın paydaşlarına yeterli bilgilendirme yapılmalı
Adaylık süreci atamanın yapıldığı okulda gerçekleştirilmeli
Aday öğretmen yetiştirme programı üniversite son sınıfta uygulanmalı
Formlar branşlara göre yeniden düzenlenmeli ve azaltılmalı
Danışman öğretmenlere ek ders ödemesi yapılmalı

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Şubat 2016'da uygulanmaya başlanan aday öğretmen uygulamasının amacı, öğretmenlik mesleğini yapmaya hak kazanmış olan stajyer öğretmenlerin okul içi ve okul dışı uygulamalarla etkili birer öğretmen olarak başlamalarını sağlayabilmek olarak düşünülmüştür. Bu uygulamada aday öğretmenler, belli bir deneyim ve bilgiye sahip olan danışmanlar ve okul yöneticileri bu uygulamanın paydaşları olarak görev almışlardır. Okul dışı ve yaz tatilinde yapılan etkinliklerle altı ay devam eden bu uygulamanın sonunda bahsi geçen paydaşlar uygulamaya ilişkin belli bir yargıya varmışlardır. Bu araştırmada da aday öğretmen yetiştirme uygulaması hakkında belli bir deneyim ve yargıya sahip olan paydaşların görüşleri alınmıştır. Yapılan nitel analizler sonucunda aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme programının deneyimli bir hocanın yanında eğitilmeyi, mesleğe ilişkin tecrübe - deneyim kazanma ve acemiliği atlatmayı, okul ortamına alışmayı, farklı kurumlar, idari işlemler ve sınıf yönetimi hakkında bilgi sahibi olmayı sağladığı kanaatinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ancak aynı aday öğretmenlerin "sınıf yönetiminde sorun yaşanması, atanan okul ile yetiştirilen okulun aynı olmaması, sınıfta iki öğretmenin olmasından dolayı öğrencilerin bocalama yaşaması, çok sayıda ve gereksiz form doldurma zorunluluğunun olması, paydaşlara bilgilendirmenin yeterli yapılmaması, danışman öğretmenlere herhangi bir ek ders ücretinin ödenmemesi ve adayların izin haklarının olmaması konusunda hem fikir oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Gül, Türkmen ve Aksel (2017) tarafından yapılan çalışmada aday öğretmenlerin danışman öğretmenlerden oldukça yararlandıklarını, özellikle sınıf

yönetimi becerileri konusunda deneyim kazandıklarını ayrıca birçok dolaylı kazanım elde ettiklerini ancak sürecin uygulanmasında bazı aksaklıkların yaşandığını belirttikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme programına ilişkin olarak, programın paydaşlarının bilgilendirilmesi, formların branşlara göre düzenlenerek azaltılması, aday öğretmenlere yaz tatili izninin verilmesi, aday öğretmen yetiştirme programının atamanın yapıldığı okulda yapılması, programı üniversite son sınıfta uygulanması ve danışman öğretmenlere ek ödeme yapılması gerektiği konusunda önerileri olduğu belirlenmiştir.

Danışman öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme programının "danışman öğretmen gözetiminde öğretim yöntem ve tekniklerin öğrenilmesi", "okuldaki idari işlemler ve görevlerin öğrenilmesini sağlaması", "okul ortamına alışmayı sağlaması", "birebir yaparak yaşayarak öğrenmeyi sağlaması", "göreve başlamadan tecrübe ve deneyim sağlaması",

"üniversitede kazanılan teorik bilgiyi pratiğe aktarma imkanı sağlaması", "ileride karşılaşılabilecek sorunların farkına varmayı sağlaması", "sınıf yönetimi bilgi ve becerisini geliştirmesi" gibi olumlu yönlerinin olduğu düşüncesinde oldukları belirlenmiştir. Ancak danışman öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme programının süresini uzun buldukları, atanmış okul ile adaylık eğitimi programının aynı olmamasını yanlış buldukları, sınıfta iki öğretmenin olmasının öğrencilerde bocalamaya yol açtığı, gereksiz ve çok sayıda form kullanıldığı, aday öğretmenlere gereksiz ve angarya işlerin yaptırıldığı, danışman öğretmenlerin yeterince bilgilendirilmediği, danışman öğretmenlere maddi bir katkı sağlanmadığı, okul yöneticilerinin süreci benimsemedikleri kanaatinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Danışman öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme programı için "aday öğretmen yetiştirme programı atamanın yapıldığı okulda yapılmalı", "aday öğretmen yetiştirme süreci kısa tutulmalı", "danışman öğretmenlere ek ders ödemesi yapılmalı", "aday öğretmen yetiştirme süreci üniversite eğitimi sırasında verilmeli", "aday öğretmen yetiştirme süreci en az 1 yıl olmalı", "danışman öğretmenler süreç hakkında bilgilendirilmeli", "aday öğretmen yetiştirme süreci kısaltılmalı" gibi önerilerde buldukları belirlenmiştir.

Yöneticilerin aday öğretmen yetiştirme programına aday öğretmenlere alışma ve tecrübe imkanı sağlama, yaparak yaşayarak öğretmenliğin öğrenilmesini sağlama, danışman öğretmen gözetiminde gerçekleştirilme, idari iş ve işlemleri öğrenmeyi sağlama, aday öğretmenler için bir uyum sağlama gibi hususlardan dolayı olumlu yaklaştıkları sonucu elde edilmiştir. Ancak yöneticilerin programın uzun süre alması, programın atama yapılan okulda değil de başka bir il veya okulda yapılması, işlenmesi istenen form sayısının fazla olması, programın ilk olmasından dolayı bilgilendirmenin yetersiz olması danışman öğretmenlere maddi bir katkısının olmaması gibi yönlerini olumsuz buldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Yöneticilerin aday öğretme yetiştirme programında gördükleri olumsuz durumlara karşı aday öğretmenlerin yetiştirme programı atamanın yapıldığı okulda gerçekleştirilmesi, programın süresinin kısa tutulması, danışmanlara ders ücreti / hizmet puanı verilmesi, "form sayısının azaltılması, gerekli bilgilendirmenin yapılması gibi öneriler getirdiği sonucu elde edilmiştir.

Katılımcıların aday öğretmen yetiştirme programının olumlu yönlerine ilişkin olarak okul ortamına ve mesleğe alışma, farklı kurumlar hakkında bilgi sahibi olma, idari işlemler hakkında bilgi sahibi olma, sınıf yönetimi konusunda deneyim sağlama, yaparak yaşayarak öğrenmeyi sağlama, göreve başlamadan mesleki deneyim ve tecrübe sağlama, öğretmen adayına öğretim yöntem ve teknikler hakkında bilgi sağlama, öğretmen adayının özgüven duygusunu geliştirme, ileride karşılaşılabilecek sorunlarla baş etmeyi öğrenmeyi sağlama, deneyimli bir danışman gözetiminde yetişmeyi sağlama gibi ortak görüşlere sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Köse (2016) tarafından yapılan araştırmada da aday öğretmenlerin danışman öğretmenlerin nezaretinde derslere girmeleri ve usta çırak ilişkisi ile adaylık sürecinde eğitimden geçmeleri mevcut aday öğretmen yetiştirme uygulamasının olumlu yönleri olarak ortaya çıkmıştır. Ulubey (2017) tarafından yapılan araştırma sonucunda da, sınıf içi gözlemlerin, okul içi ve okul dışı uygulamaların, önerilen film ve kitapların mesleğe uyum sağlamada yararlı olduğu, mesleki bilgi ve becerileri geliştirdiği, öğrencilere, sınıfa ve okula uyuma katkı sağladığı belirlenmiştir. Altıntaş ve Görgeç (2017) tarafından yapılan araştırma sonucunda aday öğretmenlerin bir kısmının aday öğretmen yetiştirme sürecini bir mesleki tecrübe kazanma olarak görmesine karşın diğer bir kısmının da zaman kaybı ve öğretmenlik ile stajyerlik arasında bir sıkışmışlık olarak gördükleri sonucuna ulaşmışlardır. Yine aynı araştırmada aday öğretmenlerin kendilerine mesleki tecrübe, sınıf içi iletişim, ders anlatma, problem çözme, idari işlerin uygulanışı hususlarında gerekli becerileri kazandırdığı için olumlu bir yaklaşım içinde oldukları sonucuna ulaşmışlardır(Altıntaş ve Görgeç (2017). Tunçbilek ve Tünay (2017)'a göre ise, aday öğretmenlerin, danışman öğretmen gözetiminde derse girmeleri; farklı öğretmenlerin derslerini izlemeleri; okul içi uygulamaları, okul

idarecileri ile birlikte yapılan çalışmaları yakından görmeleri; okul yönetimi süreçlerinin işleyişini doğrudan sorumluluk almadan öğrenmeleri gelecekte olası deneme yanılma sonucu öğrenme sorunlarını ortadan kaldıracaktır.

Katılımcıların aday öğretmen yetiştirme programının olumsuz yönlerine ilişkin olarak form ve evrak sayısının fazla olması, paydaşların yeterince bilgilendirilmemiş olması, programın atamanın yapıldığı il veya okulda değil başka okulda yapılması, sınıfta iki öğretmenin olmasından dolayı öğrencilerin bocalaması, danışman öğretmeni teşvik edici bir katkının /ek ders ücretinin ödenmemesi, Aday öğretmenlerin izinlerinin olmaması/ programın uzun olması, aday öğretmenin görev ve amaçlarının dışındaki işlerde kullanılması gibi ortak görüşlere sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Köse (2016)'nin çalışmasında da aday öğretmenlerin ilk altı aylık yetiştirme sürecini kadrosunun bulunduğu yerden farklı bir yerde geçirmesinin aday öğretmenin asıl görev yerinde uyum problemi yaşamasına sebep olabileceği belirtilmekte ve uygulamanın dezavantajlı bir yönü olarak değerlendirilmektedir. Yine aynı çalışmada aday öğretmen yetiştirme sürecinin şehir merkezindeki okullarda gerçekleştirilmesinin, kırsal bölgelerde öğretmenlik yapacaklar için intibak problemleri oluşturabileceği sonucu ortaya çıkmıştır. Ulubey (2017), programın paydaşlar tarafından anlaşılmasından kaynaklı sorunların yaşanmasının, programın uygulanması ve denetiminde sorunlar yaşanmasının programının zayıf yönleri olarak tespit etmiştir.

Hem bu araştırmada hem de daha önce yapılmış olan birçok araştırma sonucunda aday öğretmen yetiştirme sürecinin aday öğretmenler açısından hem olumlu hem de olumsuz yanlarının olduğu, hemen hemen bütün araştırmalarda dile getirilen olumlu yanlar ile olumsuz yanların ortak olduğu söylenebilir.

Aday öğretmen yetiştirme programının uygulanmasına ilişkin olarak, programın paydaşlarına yeterli bilgilendirme yapılması, adaylık sürecinin atamanın yapıldığı okulda gerçekleştirilmesi, aday öğretmen yetiştirme programının üniversite son sınıftan uygulanması, resmi evrak ve forma sayısının azaltılması ve branşlara göre yeniden düzenlenmesi, danışman öğretmenlere ek ders ücreti ödemesi yapılması gibi ortak önerilerin ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlar özet olarak değerlendirildiğinde aday öğretmen yetiştirme sürecinin olumlu yönleri ve artılarının çok daha fazla olduğu söylenebilir. Sürecin daha etkili ve verimli bir yapıya dönüştürülebilmesi için katılımcılar tarafından dile getirilen olumsuz taraflarının giderilmesi gerektiği düşüncesinden hareketle aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

- ✓ Katılımcıların büyük bir çoğunluğu programın paydaşlarına yeterli bir bilgilendirmenin yapılmadığını dile getirmişlerdir. Etkili bir aday öğretmen yetiştirme süreci için programın paydaşlarına yeterli bilgilendirme yapılmalı. Gerekirse tüm paydaşlar süreç öncesinde bir hizmet içi eğitimden geçirilebilir.
- ✓ Adaylık süreci, aday öğretmenin atandığı okula kısa sürede uyum sağlayabilmesi için atamanın yapıldığı okulda gerçekleştirilebilir.
- ✓ Danışman öğretmenlere, süreçte aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde sağladıkları katkıya karşılık olarak ders ücreti verilebilir.
- ✓ Aday öğretmen yetiştirme sürecinin etkili bir biçimde işleyebilmesi için alanında deneyimli ve danışmanlık için istekli, bilgilerini aday öğretmenlerle paylaşmaya açık olan uzman öğretmenler seçilebilir.
- ✓ Hem bu araştırmada hem de daha önceki araştırmalarda dile getirilen önemli bir olumsuz bir özellik, adaylık sürecinde resmi evrak, forma ve kırtasiye miktarının çok fazla olmasıdır. Aday öğretmen yetiştirme sürecinin tüm paydaşlarını gereksiz resmi evrak ve kırtasiye yükünden kurtaracak şekilde bir azaltma yoluna gidilebilir. sayısının azaltılması ve branşlara göre yeniden düzenlenmesi.

KAYNAKÇA

Altıntaş, S. and Görgeç, İ. (2017), Teachers Candidates' Reviews On Teacher Candidate Training System, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 12/6.

Aydın, A. (1998). Eğitim Fakültelerinin Yeniden Yapılandırılması Ve Öğretmen Yetiştirme Sorunu. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 4(3), 275-286.

Azar, A. (2011). Türkiye'deki Öğretmen Eğitimi Üzerine Bir Söylem: Nitelik Mi, Nicelik Mi. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 1(1), 36-38.

Başkan, A. G. & Aydın, A. (2006). Türkiye'deki Öğretmen Yetiştirme Sistemine Karşılaştırmalı Bir Bakış. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15 (1), 35-42.

Gül, İ; Türkmen, F; Aksel, N, (2017). Aday Öğretmen Görüşlerine Göre Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Değerlendirilmesi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 10, Sayı 1, Haziran 2017, ss. 365-388

Köse, A. (2016). Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Değerlendirilmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16(3), 924-944.

MEB (2015). Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. Ankara. MEB

Ulubey, Ö. (2017). Aday Öğretmen Yetiştirme Programının Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education), doi:10.16986/HUJE.2017031014

Üstüner, M. (2004). Geçmişten Günümüze Türk Eğitim Sisteminde Öğretmen Yetiştirme ve Günümüz Sorunları, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 7, Dönem Bahar.

Saylan, N. (2014). Sürekli Değiştirilen Öğretmen Yetiştirme Sistemi. International Journal of Curriculum and Instructional Studies, 3(6), 9-19.

setav.org/assets/uploads/2017/04/AdayOgretmenler.pdf

Tunçbilek, M. M. ve Tünay, T. (2017). MEB Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci Uygulamasının İlgili Tarafların Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Bahar-2017 Cilt:16 Sayı:61 (412-427)

YÖK (2007). Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Fakülteleri. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Yayını.

YÖK (1998). http://www.yok.gov.tr/documents/10279/49665/aciklama_programlar/aa7bd091-9328-4df7-aafa-2b99edb6872f. Erişim Tarihi: 15 Haziran 2018.

YÖK(2014).http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik//journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfYRx/10279/7817301. Erişim Tarihi: 15 Haziran 2018.