

ADAY ÖĞRETMENLERİN ADAYLIK EĞİTİMİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Durmuş KILIÇ (*)
Özgür BABAYİĞİT (**)
Bahattin ERKUŞ (***)

Öz

Bu çalışmanın amacı aday öğretmenlerin adaylık sürecine ilişkin görüşlerini incelemektir. Çalışma nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji (olgubilim) modeliyle yapılandırılmıştır. Araştırma kapsamında 2016 Şubat ayında göreve başlayan ve 6 aylık stajyerlik sürecine tabi tutulan 20 öğretmene araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Elde edilen veriler betimsel analiz tekniği ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre; katılımcıların büyük çoğunluğu adaylık eğitimini yeterli bulmamaktadır. Adaylık eğitiminin en avantajlı yanı mesleki anlamda ve idari işlerde deneyim sahibi olmak iken dezavantajlı yanları ise aday öğretmenin okulda öğrenci olarak görülmesi, aday öğretmenlere ayak işleri yaptırılması olarak belirtilmiştir. Verilen adaylık eğitimi sonrası öğretmenler kendini mesleğe hazır hissetmektedirler. Katılımcılara göre adaylık süreci öğretmenlerin atandığı okulda veya benzer şartlarda bir okulda olmalıdır. Bazı adaylara göre ise adaylık eğitimi kaldırılmaktadır. Adaylık sürecinin en yararlı tarafı aday öğretmenlerin; uygulama, ders içi gözlem, aktiviteler sayesinde deneyim kazanmalarındır. Adaylık sürecinin en gereksiz yanı aday öğretmenlerin doldurduğu formlar, yazın yapılan seminerler, okul dışı faaliyetler, film ve kitap özeti çıkarmaktır.

Anahtar Kelimeler: *Adaylık Eğitimi, Aday Öğretmen, Adaylık Süreci, Öğretmen Yetiştirme, Öğretmen Görüşleri.*

*) Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı
(e-posta: dkilic@atauni.edu.tr)

**) Yrd. Doç. Dr., Bozok Üniversitesi Eğitim Fakültesi Temel Eğitim Bölümü Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı
(e-posta: ozgur.babayigit@bozok.edu.tr)

***) Doktora öğrencisi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı
(e-posta: bahattinerkus@gmail.com)

The Views of Teacher Candidates about Candidacy Training

Abstract

The aim of this study is to examine the views of teacher candidates about candidacy process. In scope of research, semi-structured interview form has been carried out prepared by researchers to 20 teachers taking duty in february 2016 and having 6 months internship process. The data collected was analysed with descriptive analyses technique. According to the result of analyse; the majority of participants don't find candidacy training adequate. The most advantageous side of candidacy training is having experience in occupation and executive acts. On the other hand; disadvantages are; teacher candidate is seen as a student and they make teachers do the errands. The teachers feel themselves ready for job after the candidacy training. In participants opinion; candidacy process should be at he school where teachers are appointed or schools having similar conditions. For some candidates candidacy training should be abolished. The most advantageous side of candidacy process is that teachers gain experience thanks to practice, observation in lesson, activities etc.. The most unnecessary side of candidacy process is that teacher candidates fill in forms, the seminars practiced in summer, activities out of school, movie and taking book summary.

Keywords: *Candidacy Training, Candidate Teacher, Candidacy Span, Teacher Training, Teacher Views.*

Giriş

Öğretmen yetiştirme tarihimizin temeli olarak kabul edilen Darülmualimin 1848'de kuruluşundan bu yana öğretmen yetiştirme politikasında birçok değişiklik yapılmıştır. Darülmualimin kuruluş amacı, öncelikle yeni açılan rüşdiyelere öğretmen yetiştirmek olmakla beraber, bununla sınırlı değildi. Darülmualimin mektepler için öğretmen gerekli oldukça oradan alınmak üzere açılmıştır (Akyüz, 2012: 177).

Cicioğlu'na (1983: 14) göre Osmanlı döneminde 1858'e kadar kızlar yalnız ilkokul öğrenimi yapabiliyordu. Bu tarihten sonra kızlar için ortaokul düşünülmüş ve bu okulların bayan öğretmen ihtiyacını karşılamak üzere 1870'de İstanbul'da kız öğretmen okulu (Darul Muallimat) açılmıştır (Doğan, 2005).

Özellikle öğrencilerin seçilme sürecinde, kişilik özelliklerinin mesleğe uygunluğunun değerlendirilmeye çalışılması çabaları göz önünde bulundurulduğunda, bugün örnek alınabilecek öğeleri barındırdığı söylenebilen Darülmualiminler, 1924 yılında Muallim Mektebi, 1935'te de, öğretmen okulu adını almıştır (Atanur Baskan, Aydın ve Madden, 2006: 36).

Arslandoğlu'na (1997: 176) göre 1935-1936 öğretim yılında öğretmen okullarındaki öğrenci sayısının yetersizliği ve köy öğretmeni açığı gibi nedenlerle nüfusu öğretmen gönderilmesine yeterli sayılmayan ve üç yıllık ilkokullara öğretmen yetiştirmek amacıyla köy öğretmenliği kursları düzenlenmiştir. Bu kurslara askerliğini erbaş olarak yapan ve

okuma-yazma bilen köy gençleri alınmıştır (Doğan, 2005).

1940'da 6 yaş üzeri nüfusun %78'i okur-yazar değildi. Bu oran köylerde %90'dı (Akyüz, 2012: 393). Köylerde sosyal ve ekonomik yapısında öğretmen kanalıyla eğitim ve düzenlemeler yapmak (Akyüz, 2012) amacıyla köylerde çalışacak öğretmenlerin yetiştirilmesi için Köy Enstitüleri açılmaya başlanmıştır. Bu okulların yanı sıra ortaöğretim düzeyinde öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla 1926'dan itibaren başta Konya olmak üzere Ankara, İzmir, İstanbul gibi illerde adları daha sonra Eğitim Enstitüsü olarak değiştirilecek olan Muallim Mektepleri açılmıştır (Akdemir, 2013). Köy Enstitüleri 1954'te tamamen kapatılmış, yerine 6 yıllık ilköğretmen okulları adı altında yeniden düzenlenmiştir (Atanur Başkan, 2001).

1998-1999 öğretim yılından itibaren öğretmen yetiştirme programları yeniden düzenlenerek okul öncesi ve ilköğretim öğretmenliğinin lisans düzeyinde (4 yıl), orta öğretim öğretmenlerinin yabancı dil, müzik, resim, beden eğitimi, özel eğitim, bilgisayar ve öğretim teknolojisi branşlarının dışındaki alanlara tezsiz yüksek lisans uygulaması getirilmiştir (MEB [Milli Eğitim Bakanlığı] 2000: 221; akt. Doğan, 2005).

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda yer alan her düzeydeki öğretmenlerin yükseköğrenim yoluyla yetiştirilmeleri ilkesi çerçevesinde, ilkokula öğretmen yetiştirmek üzere, 1974 yılında İki Yıllık Eğitim Enstitüleri açılmıştır (Atanur Başkan, 2001). 20 Temmuz 1982'de yüksek öğretmen okullarından bazıları Eğitim Fakülteleri, bazıları Eğitim Yüksek Okulları haline dönüştürülerek mevcut ya da yeni kurulan üniversitelere bağlandı. 1989-1990 öğretim yılında Eğitim Yüksekokulları 4 yıla çıkarılıp 1992'de eğitim fakültesi haline getirildi ya da Eğitim Fakültelerine Sınıf Öğretmenliği Bölümü olarak bağlandı (Akyüz, 2012).

Yukarıda özetle verilen öğretmen yetiştirme tarihimizde bunlardan başka yedek subay öğretmenlik, vekil öğretmenlik, barış gönüllüleri, öğretmenlik formasyonu, mektupla öğretmen yetiştirme, hızlandırılmış programla öğretmen yetiştirme, askerliğini öğretmen olarak yapma, tüm fakülte ve yüksekokul mezunlarının öğretmen olarak atanması gibi uygulamalar da bulunmaktadır (Akyüz, 2012).

Öğretmen eğitiminin niteliği öğretmen yetiştirme tarihinin ilk yıllarından itibaren her dönemde tartışma konusu olmuş ve çeşitli uygulamalara gidilmiştir. Bu uygulamalardan biri de öğretmenlerin adaylık ve stajyerlik süreçleridir. Küçükahmet (2007) ve Ekinci (2010) de öğretmen yetiştiren kurumlarda programın en önemli boyutunun staj ve uygulama faaliyetleri olduğunu belirtmiştir. İyi bir öğretmenle ilgili değerlendirmelere bakıldığında iyi bir öğretmenin “kendisini mesleki ve kişisel açılarından sürekli olarak geliştiren, kendisini geliştirmeye ilgili fırsatları ve olanakları araştıran ve değerlendiren öğretmen” şeklinde bir tanımlama göze çarpmaktadır (Seferoğlu, 2004). Bu niteliği sağlama konusunda öğretmenlik mesleğinin uygulama aşamasının ilk başlarında yer alan adaylık ve stajyerlik sürecinin önemli bir yerinin olduğu söylenebilir.

02.03.2016 tarihli ve 2456947 sayılı Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönergede aday öğretmenlik süreci şu şekilde belirtilmiştir:

“MADDE 5:

(1) Aday öğretmenler, adaylıklarının ilk altı ayında yetiştirme sürecine tabi tutulurlar. Yetiştirme süreci, Bakanlıkça belirlenen Yetiştirme Programı doğrultusunda aday öğretmenlerin görevlendirildiği eğitim kurumunda, eğitim kurumu yöneticileri ve danışman öğretmenlerin sorumluluğunda gerçekleştirilir.

(2) Aday öğretmenler, Yetiştirme Programı kapsamında sınıf içi, okul içi ve okul dışı faaliyetleri gerçekleştirir ve hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılırlar.”

Bu yönergeye bakıldığında Almanya’daki stajyer öğretmenlik uygulamasıyla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Almanya’daki uygulama şu şekildedir:

Öğrenciler, lisans derecelerini tamamladıktan sonra öğretmen olarak çalışmaya başlayabilmek için, önce stajyer öğretmenlik (student teaching) aşamasına geçerler. Bu aşama iki yıl sürer. Öğretmen adayı bu süreyi, bir rehber öğretmen gözetiminde öğretimi gözlemleyerek ve bizzat öğretimi gerçekleştirerek geçirir. Aynı zamanda bu süreç boyunca, alan uzmanlarının eğitim ile ilgili verdikleri seminerlere katılırlar. Adaylar, bu iki yıllık sürenin sonunda, ikinci bir sınava tabi tutulurlar. İkinci sınavın değerlendirmesi ise, şu dört ögeyi temel alır (Milotich, 1999; Akt. Atanur Başkan vd. 2006):

- Adayın katıldığı seminerlerin sorumlusunun, seminerleri veren uzmanların, başöğretmenin ve rehber öğretmenin, stajyer öğretmenin genel performansı ile ilgili yazdığı raporlardan aldığı notların ortalaması,
- Adayın, öğrettiği konular ve ünitelerle ilgili konuları kapsayan tezden aldığı not,
- Adayın, okulların örgüt yapısı ve okullarla ilgili yasal düzenlemeler, pedagoji, yöntembilim ve alanı ile ilgili soruları içeren sözlü sınavdan aldığı not,
- Adayın, değerlendirme kurulunun gözlediği iki konu anlatımı ve hazırladığı ders planlarından aldığı not.

Ekinci (2010), öğretmenlik mesleğine yeni başlayan bir öğretmenin hizmet öncesinde aldığı nitelikli eğitimin ağırlıklı olarak teorik düzeyde gerçekleştiğini, öğretmenlik mesleğinin teorik bilginin yanında uygulamaya dayalı deneyim ve yaşantı ile bir bütünlük gösteren, sanatsal, sosyal ve liderlik boyutları ağırlıkta olan bir meslek olması nedeniyle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin adaylık sürecinin uygulamaya dayalı, etkin ve işlevsel bir planlama ile yeterli deneyim ve beceri kazandıracak nitelikte olması gerektiğini belirtmiştir.

Amaç ve Önem

02.03.2016 tarihli aday öğretmen yetiştirme sürecinde aday öğretmenlerin kurum yöneticileri ve danışman öğretmen sorumluluğunda yetiştirme sürecine tabi tutulacağı belirtilmiştir. Bu çalışmanın amacı öğretmenlik mesleğinin ilk yıllarında önemli bir yere sahip olan adaylık sürecine ilişkin öğretmen görüşlerini ortaya koymaktır.

Aday öğretmenlerle ilgili çalışmalara bakıldığında aday öğretmen yetiştirme programının etkililiğini (Ayvaz Düzyol, 2012), aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde okul mü-

dürlerinin rolünü inceleyen çalışmalara rastlanmıştır, 2016 yılında başlayan aday öğretmenlerin stajyerlik uygulamasıyla ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma stajyerlik uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerini ortaya koyması ve alandaki eksikliği gidermesi açısından önemlidir.

Yöntem

Bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji (olgubilim) modeliyle yapılandırılmıştır. Olgubilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Bize tümüyle yabancı olmayan aynı zamanda da tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için fenomenoloji uygun bir araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 72). Olgubilim insanların fenomenleri nasıl tecrübe ettiklerinin metodolojik, özenli ve derinlemesine bir şekilde resmedilmesini ve betimlenmesidir (Patton, 2014: 104). Fenomenoloji, bir fenomenin bireylerin ya da belli bir grubun deneyimleri açısından tanımlanmasıdır (Christensen, Johnson ve Turner, 2015: 408).

Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu yaklaşımı görüşme sırasında irdelenecek bir sorular veya konular listesini kapsamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 122). Yarı yapılandırılmış görüşme formatı konuşma süresince farklı sorularla konunun açılmasına, farklı çeşitli ortaya çıkmasına ve konu hakkında yeni fikirlere ulaşılmasına yardım etmektedir (Merriam, 2013: 88). İlk etapta 9 soru olarak hazırlanan görüşme formu alanında uzman 2 doçent, 1 yardımcı doçent, 1 araştırma görevlisi doktor, 3 öğretmen olmak üzere 7 kişiden görüş alındıktan sonra 8 soru olarak yeniden düzenlenmiştir.

Katılımcılar

Katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemi araştırmaya hız ve pratiklik kazandırır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 113; Patton, 2014: 242). Veriler 2016 Şubat ayında atanan ve stajyerlik uygulamasına tabi tutulan farklı illerde görev yapan 20 stajyer öğretmenlerden toplanmıştır. Öğretmenlerin 12'si bayan, 8'i baydır. Bütün öğretmenleri lisans mezundur.

Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması aşamasında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Olgubilim araştırmalarında başlıca veri toplama aracı görüşmedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 74; Christensen, Johnson ve Turner, 2015: 409). Adaylık eğitimini yeni almış öğretmenlerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler, öğretmenlerden izin alındıktan sonra ses kayıt cihazına kayıt edilmiştir.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Olgubilim araştırmalarında veri analizi, yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmaya yöneliktir (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 75). Katılımcılardan elde edilen yarı yapılandırılmış görüşme metinleri defalarca okunduktan sonra, yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular bağlamında temalar oluşturulmuştur. Oluşturulan bu temalar altında bulgular sunulmuştur.

Bulgular

Yapılan betimsel analiz sonucu ulaşılan temalar şunlardır:

Tema: Adaylık Eğitiminin Yeterliliği

Katılımcılara sorulan “adaylık eğitimini yeterli buluyor musunuz? Neden?” sorusuna katılımcılardan 13’ü hayır 7’si evet cevabını vermiştir. Verilen evet ve hayır cevaplarının nedenlerine ilişkin örnekler aşağıda belirtilmiştir:

Ö11: “Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Programın hiç bir denetimi olmadığı için öğretmenler bunu değerlendirip adaylık sürecini tamamlamadı.”

Ö14: “Evet buluyorum. Program içeriği güzel fakat düzeltilmesi gereken yanlar var. İzleme ve uygulama aşamalarının yeterli olduğunu düşünüyorum. Fakat verilen seminerlerin içeriğinin yetersiz olduğunu düşünüyorum.”

Ö10: “Hayır. İşimize yarayacak fazla bir birikim olmadı.”

Ö4: “Hayır. Yeterince planlı olmadığını ve danışman öğretmenlerin gerekli eğitimi almadığını düşünüyorum.”

Tema: Adaylık Eğitiminin Avantajları

Adaylık eğitimin avantajlı yanlarının ne olduğuna ilişkin soruya katılımcılar tecrübe sahibi olmak (16), idari işlerle ilgili bilgi sahibi olmak (6), eğitimi istediğimiz ilde almak (3) cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların verdikleri cevaplara ilişkin örnekler aşağıda yer almaktadır:

Ö10: “Sınıf ortamına girdiğimizde acemilik çekmeyecek olmamız. Tecrübeli öğretmenleri izleyerek onların yöntem ve tekniklerini görerek onları derslerimizde uygulayabiliriz.”

Ö1: “Bizlere sunulmuş olan istediğimiz ilde süreci tamamlama olanağı en büyük avantajdır bence. Aynı zamanda danışmanlar gözetiminde derse girmemiz oldukça yapıcı bir deneyim oldu. Bu bizlere öz güven aşılama ve sınıf yönetimi konusunda büyük katkılar sağladı.”

Ö9: “Mesleğe başlamadan önce tecrübe kazanmamızı sağladı.”

Ö7: “Okul ortamı ve okuldaki işleyişi tanıma fırsatı sunuyor.”

Tema: Adaylık Eğitiminin Dezavantajları

Katılımcılara sorulan “Sizce Adaylık eğitiminin dezavantajlı yanları nelerdir?” sorusuna katılımcılar; okulda öğretmenden çok öğrenci olarak görülmek (12), müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenleri ayak işlerini yaptırılmaları (5), stajyerlik yapılan yerle atanılan yerin şartlarının aynı olmaması (5) öğrencilerin stajyerleri öğretmen olarak görmemesi (3) cevaplarını vermişlerdir. Verilen cevaplara ilişkin örnekler aşağıda yer almaktadır:

Ö9: “Bu eğitim süreci adayların bazı idari personel ya da danışmanlar tarafından kişisel işlerinin yaptırılması, not ile tehdit etme ve olması gerektiğinden daha fazla çalıştırıp okulda tutulması konusunda biz adaylar açısından büyük bir dezavantaja sahiptir. Ve görülmüştür ki adaylar kendilerine yapılan muamelelerden ötürü hala notlandırılan bir öğrenci gibi hissetmeye devam etmişlerdir. Başka bir dezavantaj ise tüm yaz boyunca her gün 6 saat yapılmış olan seminerler öğretmen adaylarının izin bile alamamasına ve dinlenmeden yeni eğitim öğretim yılına başlamalarına sebep olmuştur.”

Ö6: “Kurumda çalışan kişilerin bize gereken değeri vermemesi öğretmen değil de yeni gelmiş çaylak gibi biri bakmaları. Müdür ve yardımcıların bizi ayak işlerini yapacak kişi olarak görmeleri.”

Ö17: “Stajyerlik yaptığım okulla gittiğim okulun şartları aynı değildi. Bu nedenle çok bocaladım. Bence atanılan okula benzer şartlarda stajyerlik yapılmalı.”

Tema: Adaylık Eğitiminin Verimliliği

Katılımcılara sorulan “Adaylık eğitimi sonrasında kendinizi mesleğe hazır hissediyor musunuz? Neden?” sorusuna katılımcıların tamamı (20) evet cevabını vermişlerdir. Evet cevabını verenlerden 8’inin açıklamalarından “kısmen evet” cevabı çıkmaktadır. Verilen cevaplara ilişkin örnekler aşağıda yer almaktadır:

Ö19: “Hazır hissediyorum. Danışman hocamdan gördüklerimi uygulayabileceğime inandığım için rahatlıkla sınıfta kontrol edip dersi etkili bir şekilde işleyeceğime inanıyorum.”

Ö8: “Hazır hissetmemin sebebi sadece okul işleyişini danışman gözetiminde deneyimlemiş olmam ve sınıf içi durumunun daha öz güvenli oluşu konusundadır.”

Ö8: “Önceki birikimlerimiz olduğu için tam olmasa da hazır olduk.”

Tema: Adaylık Eğitime Yönelik Öneriler

Katılımcılara adaylık sürecinin nasıl işlemesi gerektiği ile ilgili soruya eğitimin kendi okullarında olması gerektiği (5), adaylık sürecinin kaldırılması gerektiği (2) ile ilgili cevaplar verilmiştir. Verilen diğer cevaplara ilişkin örnekler aşağıda belirtilmiştir:

Ö20: “Adaylık süreci bence kesinlikle kaldırılmalı. Öğretmen en iyi tecrübeyi yaparak yaşayarak öğrenir. Belki 1-2 sene çok üst düzey bir eğitim veremeyeceğiz ama birkaç sene sonra çok iyi bir düzeye gelebiliriz. Taklit olmaktan çıkıp kendi kimliğimizi bulmuş oluruz.”

Ö5: “Şu anda uygulanmakta olan süreç güzel fakat eleştirilmesi gereken yanlar var. 6 ay atanıp görev yapmayı bekleyen bir öğretmen için çok uzun bir süre. Sürecin daha kısa olmasını isterdim. Ve bu süreçte aldığımız seminerlerin gerçekten eğitici olmasını ve sunumdan anlayan kişiler tarafından verilmesini isterdim.”

Ö2: “Adaylık süreci bizim kendi okullarımızda olmalı. Biz adaylık sürecini öğrencilerimizin başlarında geçirmeliyiz. İdari konularda ara ara müdürlerimizin bizleri bilgilendirmesi iyi olurdu.”

Ö1: “Adaylık süreci bana peki üniversitedeki son yılımda neden staj gördük sorusunu sordurdu. Sürecin katkısı olduğu kesin fakat bunun eğitim fakültelerince uygulanması ve 4 yıllık öğrenim sürecimiz içerisine katılması taraftarıyım. Belki eğitim fakültelerinde son yıl bir staj eğitimi yerine her yıl uygulama ağırlıklı olması ve hatta belki 4 + 1 şeklinde fakülte bünyesi altında uzman öğretmenlerce değerlendirilmemiz daha katkı sağlayıcı bir süreç olabilir. Böylece bazı eğitimcilerin kişisel çıkarları için kullandıkları ve tehdit edilen adaylar olmaktan kurtulmuş oluruz.”

Ö13: “Danışman öğretmenle özenle seçilmeli, meslek yılı dışında da kriterler olmalı, adaylık ile ilgili okullarda diğer öğretmenler de bilgilendirilmeli. Kurallar ve yapılacaklar daha net olmalı, her çalışma için bir örnek yayınlanmalı.”

Tema: Adaylık Eğitiminin Faydaları

Katılımcıların tamamı adaylık süreci ile ilgili en yararlı uygulamanın ders içi gözlem, aktiviteler vb. sayesinde deneyim kazanmaları (20) olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplara ilişkin örnekler aşağıda yer almaktadır:

Ö4: “Ders içi gözlemlerimiz sınıf ortamını en iyi şekilde görmemizi sağladı.”

Ö3: “Danışman eşliğinde ders anlatıp deneyim kazanmamız ve bu süreçte birçok okul türünü gezip inceleme fırsatı bulmamız oldukça faydalıydı. Birçok öğrenci profiliyle karşılaşmış olmak bir öğretmen olarak bize büyük katkı sağladı.”

Ö17: “İzleme ve uygulama aşamaları. Çünkü tecrübe kazandırıyor.”

Tema: Adaylık Eğitiminde Gereksiz Uygulamalar

Aday öğretmenler adaylık sürecinin en gereksiz yanının doldurulan formlar (10), yazın yapılan seminer (5), okul dışı faaliyet (3) ve film, kitap özeti çıkarma vb. uygulamalar (2) olduğunu belirtmiştir. Verilen cevaplara ilişkin örnekler aşağıda belirtilmiştir:

Ö20: “Doldurduğumuz formlar çok gereksiz.”

Ö1: “Yazın verilmiş olan 3 aylık seminer. Çoğu, eğitim fakültesinde aldığımız derslerin bir tekrarı niteliğindedir.”

Ö18: “Tabi ki okul dışı faaliyet çünkü herkes kendi memleketinde ve gidilen her kurum zaten biliniyor.”

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırma bulgularına göre, şu sonuçlara ulaşılmıştır: Katılımcıların büyük çoğunluğu adaylık eğitimini yeterli bulmamaktadır. Alkan’a (2012) göre eğitim fakültelerine başvuran öğretmen adaylarının ilk yılı deneme süresi olmalı, dört yıllık lisans eğitimi sonrasında iki yıl süren staj eğitiminden sonra yapılan sınavlarda başarılı olanlar öğretmen olarak atanmalıdırlar.

Adaylık eğitiminin en avantajlı yanı mesleki anlamda ve idari işlerde deneyim sahibi olmak iken dezavantajlı yanları ise aday öğretmenin okulda öğrenci olarak görülmesi, öğretmenlere ayak işleri yaptırılması olarak belirtilmiştir. Aday öğretmenlerin yetiştirilmesine ilişkin yönergede “Danışman öğretmenler, Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 18. maddesi görevlerin yanında aşağıdaki görevleri de yürütür:

- a) Aday öğretmenlerin çalışma programını eğitim kurumu yöneticisi ile birlikte hazırlamak.
- b) Çalışma programında belirtilen faaliyetlerin gerçekleşmesi için aday öğretmene yardımcı olmak ve gerekli tedbirleri almak.
- c) Aday öğretmenlerin çalışma programlarına uygun olarak yetişmesi için izleme, değerlendirme ve rehberlikte bulunmak.
- ç) Aday öğretmenlere mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarıyla örnek olmak ve tecrübelerini aktarmak.
- d) Eğitim kurumu müdürü tarafından yetiştirme sürecine ilişkin verilen diğer görevleri yapmak.” İbaresini yer almaktadır. Aday öğretmenlerin görevi ise bu “danışman öğretmenin ve eğitim kurumu yöneticisinin süreçle ilgili talimatlarına uymak”tır (Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge, 02.03.2016).

Verilen adaylık eğitimi sonrası öğretmenler kendini mesleğe hazır hissetmektedirler. Veenman’ın (1984: 143; akt. Ekinci, 2010) yaptığı araştırmaya göre göreve yeni başlayan öğretmenler sınıf yönetimi, öğrenci motivasyonu, bireysel farklılıklara uygun bir

öğretim, velilerle işbirliği sağlama, öğretim etkinliklerinin organizasyonu, etkili materyal kullanımı ve öğrencilerin bireysel problemlerini çözme gibi alanlarda sorunlar yaşamaktadırlar. Bu durum adaylık eğitiminin gerekliliğini ve önemini ortaya koymaktadır.

Öğretmenler adaylık eğitimini genel olarak yeterli bulmamalarına rağmen kendilerini hazır hissetmektedirler. Seferoğlu (2004) çalışmasında mesleki açıdan iyi yetişen öğretmenlerin öğrencileri için olumlu öğrenme koşulları sağlayabileceğini ve nitelikli öğretmen ve nitelikli öğretim için mesleki gelişim konusunda öğretmenlere sağlanmış sürekli bir desteğin varlığını ve önemini vurgulamıştır.

Katılımcılara göre adaylık süreci öğretmenlerin atandığı okulda veya benzer şartlarda bir okulda olmalıdır. Bazı adaylara göre ise adaylık eğitimi kaldırılmalıdır.

Adaylık sürecinin en yararlı tarafı aday öğretmenlerin; uygulama, ders içi gözlem, aktiviteler vb. sayesinde deneyim kazanmaları; en gereksiz yanı aday öğretmenlerin doldurduğu formlar, yazın yapılan seminerler, okul dışı faaliyetler, film ve kitap özeti çıkarmaktır. Ayvaz Düzyol'un (2012) çalışmasında aday öğretmen yetiştirme programındaki sorunlar; programda kazandırılması hedeflenen amaçlar ile programa katılanların ihtiyaçları arasındaki örtüşmezlik, yetersiz metod, materyal ve donanım, programdaki bazı gereksiz dersler, geçerliliği ve güvenilirliği olmayan sınavlar ve programı uygulayanların yetersizliği şeklinde belirtilmiştir.

Öneriler

Çalışma bulgularına göre öneriler aşağıda belirtilmiştir:

- Aday öğretmenlerin üzerindeki aşırı evrak yükü hafifletilmelidir.
- Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin ilk yıllarının meslek hayatı boyunca ne kadar önemli olduğu göz önünde bulundurulduğunda; aday öğretmenler için seçilecek danışman öğretmenlerin kriterleri ve eğitim programları yeniden düzenlenmeli ve en az 40 saatlik bir eğitim verilmelidir.
- Aday öğretmenler adaylık sürecini atandığı okulda veya atandığı okulun şartlarına benzer bir okulda geçirmelidir.

Kaynakça

- Akdemir, S. A. (2013). Türkiye'de öğretmen yetiştirme programlarının tarihçesi ve sorunları. *Turkish Studies*, 8(12), 15-28.
- Akyüz, Y. (2012). Türk eğitim tarihi (23. baskı). Ankara, Pegem A Yayıncılık.
- Alkan, S. (2012). *AB ülkelerinde öğretmen yetiştirme programlarıyla Türkiye'deki öğretmen yetiştirme programının karşılaştırılması ve Türkiye için bir model önerisi*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Atanur Baskan, G. (2001). Öğretmenlik mesleği ve öğretmen yetiştirmede yeniden yapılanma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 20, 16 – 25.

- Atanur Başkan, G., Aydın, A. ve Madden, T. (2006). Türkiye’deki öğretmen yetiştirme sistemine karşılaştırmalı bir bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 35-42
- Ayvaz Düzyol, M. (2012). *Aday öğretmenlere uygulanan aday yetiştirme programının etkililiğinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Christensen, L., B., Johnson, R., B., Turner, L., A. (2015). Araştırma yöntemleri desen ve analiz (Çev. Edt: Ahmet Aypay). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Doğan, C. (2005). Türkiye’de Sınıf öğretmeni yetiştirme politikaları ve sorunları. *Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi*. 35, 133-149.
- Ekinci, A. (2010). Aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmesinde okul müdürlerinin rolü. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 63-77.
- Küçükahmet, L. (2007). 2006-2007 öğretim yılında uygulanmaya başlanan öğretmen yetiştirme lisans programlarının değerlendirilmesi. *Türk Eğitim Bilimler Dergisi*. 5(2), 203-218.
- Merriam, S. B. (2013). Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber (Çev. Ed.: Selahattin Turan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_03/02052358_ynerge.docx 12.10.2016 tarihinde erişilmiştir.
- Patton, M. Q. (2014). Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri (3. Baskıdan Çeviri) (Çev. Edt: Mesut Büttin, Selçuk Beşir Demir). Ankara: Pegem Akademi.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlanmasında Eğitim*, 58, 40-45.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

