

Sosyal Bilgiler Aday Öğretmenlerinin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Görüşleri*

The Opinions of Social Studies Candidate Teachers about the Process of Candidate Teacher Training

Zafer ÇAKMAK** Turan KAÇAR*** İrfan ARIKAN****

Öz

Bu çalışma ile 2015-2016 eğitim-öğretim yılında ülkemizde aday öğretmen olarak atanan öğretmenler için uygulanan Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci (AÖYS)'nin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Aday öğretmenler, adaylıklarının ilk altı ayında AÖYS'ye tabi tutulurlar. AÖYS, aday öğretmenlerin görevlendirildiği eğitim kurumunda, eğitim kurumu yöneticileri ve danışman öğretmenlerin sorumluluğunda gerçekleştirilir. Bu çalışma nitel bir araştırma olarak yürütülmüştür. Veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır ilindeki ortaokullarda görev yapan 10 sosyal bilgiler aday öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmacının katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirdiği görüşmeler, görüşme formlarına not edilerek kaydedilmiştir. Çalışmada toplanan nitel veriler, “betimsel analiz” yöntemine göre analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, AÖYS'ye ilişkin olarak bilgilendirme eksikliği olduğu görülmüş, AÖYS uygulama aşamasının uzamasının sıkıcı olabileceği değerlendirilmiştir. AÖYS genel olarak katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından uygun bulunmuştur. AÖYS'de aday öğretmenlerin en çok yakındığı durum çok fazla evrak ve form doldurmaları olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci, Aday Öğretmen, Sosyal Bilgiler

Abstract

This study aims to evaluate the process of candidate teacher training (PCTT) which has been set for those teachers who have been assigned as teachers in 2015-2016 education year. Candidate teachers undergo a process of training in the first six months of their candidacy. PCTT is realised at schools where candidate teachers are assigned, under the supervision of the school administrators and counselor teachers. This study has been done as a qualitative one. We have made use of semi-structured interview technique in collecting data. The work group of the research has been composed of 10 candidate teachers working at secondary schools in the city of Diyarbakır in 2015-2016 education year. The interviews that the researcher performed with participants face-to-face have been taken as notes in interview forms. In this study, the qualitative data obtained by open-ended questions in the semi-structured interview form was analysed with the method of descriptive analysis. According to the findings, it appears that there is a lack of information related to the process of candidate teacher training. Considering the fact that the performance stage of candidate teacher training is about three months, it can be inferred that going beyond it can be boring. PCTT was generally found to be favorable by the vast majority of participants. The closest thing to candidate teachers in the PCTT was the fact that they had to fill in a lot of documents and forms.

Key Words: The Process of Candidate Teacher Training, Candidate Teacher, Teacher Training

*Bu çalışma, 20-23 nisan 2017 tarihleri arasında Antalya’da düzenlenen 26. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

** Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sosyal Bilimler Eğitimi Anabilim Dalı. zcakmak@firat.edu.tr

*** Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Eğitimi doktora öğrencisi, turan.safaferah@gmail.com

****Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Araştırma Görevlisi irfanarikan@harran.edu.tr

1. GİRİŞ

Aday öğretmen, asıl olarak öğretmenliğe atanmadan önce, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği uygulama, bilgi, beceri, alışkanlık ve deneyimleri kazanmak ve bağımsız görev yapma düzeyine erişmek için; belirli bir süre denenmek, yetiştirilmek amacıyla eğitim-öğretim hizmetinde görevlendirilen kimsedir (Güneş, 2015, s. 11-12). Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) atama ve yer değiştirme yönetmeliğine (2015) göre ise aday öğretmen, öğretmenlikte adaylığı daha önce kaldırılmamış olanlardan öğretmenliğe ilk defa atama suretiyle atananları kapsar. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere aday öğretmen, öğretmenlik mesleğine ilk defa atanan ve adaylığı kaldırılmamış öğretmenleri kapsamaktadır. Ülkemizde 2015-2016 eğitim-öğretim yılında aday öğretmen olarak atanan öğretmenler için uygulanan Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci (AÖYS)’nde aday öğretmenler adaylıklarının ilk altı ayında yetiştirme sürecine tabi tutulurlar. Ülkemizde daha önceki yıllarda da adaylık eğitimi uygulanmaktaydı, ancak 2015-2016 eğitim-öğretim yılında uygulamaya başlanan AÖYS diğer adaylık eğitimlerinden çok daha farklı bir uygulama olarak dikkat çekmektedir. AÖYS, MEB tarafından belirlenen yetiştirme programı doğrultusunda aday öğretmenlerin görevlendirildiği eğitim kurumunda, eğitim kurumu yöneticileri ve danışman öğretmenlerin sorumluluğunda gerçekleştirilir ve aday öğretmenler bir dizi uygulama sürecini gerçekleştirmek zorundadır.

Aday öğretmenlerin adaylık sürecinde okul uygulamalarıyla yani üniversite eğitiminde mesleğe ilk olarak hazırlandıkları söylenebilir. Dolayısıyla öğretmen adaylarının eğitimi ve AÖYS’nin birbiri ile bağlantılı ve uyumlu olması öğretmen yetiştirme politikası açısından daha faydalı olabilir. Yeşil (2009) adayları öğretmenlik mesleğine hazırlamaya dönük yapılan hizmet öncesi eğitim çalışmaları dışında, öğretmenleri bünyesinde istihdam eden Milli Eğitim Bakanlığı da hizmet içi eğitim çalışmaları ile öğretmenlik mesleği alanında yaşanan değişme ve gelişmelere ayak uydurmaya çalışmakta olduğunu ve stajyerlik döneminde aday öğretmenlerin tamamına verilen uyum ve hazırlık kurslarının buna örnek olarak verilebileceğini ifade etmiştir.

Özden (2007) iyi yetişmiş öğretmenlerin seçiminde ve hazırlanmasında katkılarının olmadığı bir programı uygulayan birer memur olmaktan kurtarılmasına yönelik düzenlemeler yapılması gerektiğini, eğitimde yeniden yapılanmanın gerçek yorumlayıcısı ve uygulayıcılarının öğretmenler olduğunu, bu açıdan öğretmenlerin bu rollerini başarıyla yerine getirebilmeleri için mesleğe ilişkin düzenlemelerin yapılmasının bir zorunluluk olduğunu ifade etmiştir. Bu açıdan, ülkemizde 2015-2016 eğitim-öğretim bahar yarıyılında uygulamaya konan AÖYS’nin aday öğretmenlerin yetiştirilmesine

yönelik yeni bir düzenleme olduğu ifade edilebilir. Öğretmen yetiştirme stratejik önemi olan amaçları çok iyi belirlenmeli ve değişen koşullara göre de öğretmen yetiştirme sistemleri gözden geçirilerek yenilenmelidir. Öğretmen yetiştirmede yaşanan ve yaşanacak belirsizlikler, çelişkiler eğitim sisteminin kararlılığını ve başarısını tehlikeye düşürür. Öğretmen yetiştirme, toplumun sürekliliğini sağlayacak gelecek nesillerin nitelikli yetiştirilmesi açısından hayati bir öneme sahiptir. (Erdem, 2015). Ekinci (2010) yetişmekte olan bireylerle etkileşim içerisinde bulunan öğretmenlerin söz konusu kritik işlevi en iyi şekilde yerine getirebilmesinin sahip oldukları mesleki yeterlik düzeyi ile doğrudan ilişkili olduğunu bu yüzden öğretmen niteliklerinin ve dolayısıyla yetiştirme süreçlerinin gözden geçirilmesinin zorunlu olduğunu belirtmiştir. Erdem'in (2015) de belirttiği gibi değişen koşullara uygun düzenlemelerin yapılması gerekir. Nitekim MEB'de bu hususta 2016 yılında AÖYS çerçevesinde yeni bir düzenlemeye gitmiştir. Nitelikli ve donanımlı öğretmenlerin yetiştirilmesinde başta üniversiteler olmak üzere MEB'e büyük görevler düşmektedir. Böylece AÖYS ile MEB, daha donanımlı öğretmenlerin yetiştirilebilmesine olanak sağlayabilecektir.

Tunçbilek ve Tünay (2017) öğretmenlerin atanmasını takip eden ilk dönemin meslekte yeterli tecrübenin olmadığı bir dönem olmasından dolayı bu dönemde mesleğe adaptasyon sürecinde destek alınması gerektiğini ve aday öğretmenlerin, bu dönemde bir yol göstericiye ihtiyaç duyduğunu belirtmişlerdir. AÖYS'de aday öğretmenler tecrübeli danışman öğretmenlerin nezaretinde yetiştirilecek ve AÖYS'ye alınan aday öğretmenler 16 hafta boyunca danışman öğretmenleriyle birlikte derslere gireceklerdir. Aday Öğretmen Yetiştirme Programında (2017), aday öğretmenlere yetiştirme sürecinde, 384 saat sınıf içi ve okul içi, 90 saat okul dışı faaliyetleri; 168 saat hizmet içi eğitim faaliyetleri olmak üzere toplam 642 saat eğitim verilecektir. Aday öğretmenin göreve başlama tarihine göre bir eğitim takvimi belirlenecek ve uygulanacaktır (MEB, 2016). Bu takvim yaklaşık olarak altı ayı bulmaktadır. Bu altı aylık süreci başarılı bir şekilde tamamlayan aday öğretmenler atandıkları okullarda AÖYS'de edindiklerini uygulamaya başlayacaklardır.

Tablo 1'de MEB'in (2017) yayınladığı Aday Öğretmen Yetiştirme Programının faaliyet alanları, çalışma konuları ve süreleri verilmiştir. Ülkemizde 2015-2016 eğitim-öğretim bahar yarısında uygulamaya başlayan AÖYS sınıf ve okul içi faaliyetler, okul dışı faaliyetler, kitap okuma, film izleme ve hizmet içi eğitimler gibi faaliyetlerle daha çok uygulama ağırlıkta olup bu sürecin aday öğretmenlere katkı sunup sunmayacağı bu araştırmanın problemini teşkil etmektedir.

Tablo 1. Aday Öğretmen Yetiştirme Programı

Faaliyet Alanı	Sıra	Çalışma Konuları	Süre (Saat)
Sınıf ve Okul İçi Faaliyetler (384 Saat)	1	Ders Planlama/Hazırlık/Değerlendirme	144
	2	Ders Uygulaması	90
	3	Ders İzleme	54
	4	Okul İçi Gözlem ve Uygulamalar	96
Okul Dışı Faaliyetler (90 Saat)	5	Şehir Kimliğini Tanıma	18
	6	Kurumsal İşleyiş	18

	7	Yanı Başımızdaki Okul	18
	8	Tecrübeyle Buluşma	12
	9	Gönüllülük ve Girişimcilik Çalışmaları	12
	10	Mesleki Gelişim ve Kariyer	12
Kitap Okuma	11	Kitap Okuma (5 adet)	
Film İzleme	12	Film İzleme (10 adet)	
	13	Türkiye’de Demokrasi Serüveni ve 15 Temmuz Süreci	6
	14	Anadolu’da Çok Kültürlülük, Kaynakları ve Eğitime Yansımaları	60
	15	Kültür ve Medeniyetimizde Eğitim Anlayışının Temelleri	18
	16	Dünden Bugüne Öğretmenlik	12
	17	İnsanı Değerlerimiz ve Meslek Etiği	12
Hizmet İçi Eğitimler (168 Saat)	18	Öğretmenlikle İlgili Mevzuat Programı	12
	19	Etkili İletişim ve Sınıf Yönetimi	12
	20	Milli Eğitim Sisteminde Güncel Uygulamalar	12
	21	Gelişmiş Ülkelerin Eğitim Sistemleri, Uluslararası Kuruluşların Sisteme Yansımaları	12
	22	Ulusal ve Uluslararası Eğitim Projeleri ve Örnek Projeler	12

Tablo 2’de MEB’in AÖYS’de aday öğretmenlere izlemeleri için tavsiye ettiği (30 tane) filmler belirtilmiştir. Aday öğretmenler bu filmlerden 10 tanesini izlemekle sorumludur.

Tablo 2. MEB’in Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde Belirlediği Örnek Film Listesi (2017)

Sıra	Filmin Adı
1.	3 Idiots
2.	AmericanTeacher
3.	Asyanın Kandilleri (Belgesel)
4.	Batıya Doğru Akan Nehir (Belgesel)
5.	Billy Elliot
6.	Birinci Sınıf / The First Grader
7.	Can Dostum / Good Will Hunting
8.	Canım Öğretmenim / Monsieur Lazhar
9.	Hababam Sınıfı (1975)
10.	Hababam Sınıfı Dokuz Doğuruyor (1979)
11.	Hababam Sınıfı Güle Güle (1981)

12.	Hababam Sınıfı Sınıfta Kaldı (1976)
13.	Hababam Sınıfı Tatilde (1978)
14.	Hababam Sınıfı Uyanıyor (1977)
15.	İki Dil Bir Bavul
16.	İmparatorlar Kulübü
17.	Kara (Black)
18.	Kara Tahta / Takhtesiah (Blackboards)
19.	Koro / LesChoristes
20.	Kör Nokta
21.	Olmak ve Sahip Olmak / Être et Avoir / To Be and To Have
22.	Ölü Ozanlar Derneği / Dead Poets Society
23.	Özgürlük Yazarları
24.	Patch Adams
25.	Sevgili Öğretmenim / Mr. Holland's Opus
26.	Sınıf / EntreLesMurs (The Class)
27.	Süpermen'i Beklerken / Waiting For Superman
28.	Tepetaklak Nelson / Half Nelson
29.	The Blindside
30.	Yerdeki Yıldızlar / Taare Zameen Par

Tablo 3'te MEB'in AÖYS'de aday öğretmenlere okumaları için tavsiye ettiği (37 tane) kitaplar belirtilmiştir. Aday öğretmenler bu kitaplardan beş tanesini okumakla sorumludur.

Tablo 3. MEB'in Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde Belirlediği Örnek Kitap Listesi (2017)

Sıra	Yazar Adı	Kitap Adı
1	Atay, O.	Bir Bilim Adamının Romanı
2	Ayverdi, S.	Millî Kültür Meseleleri ve Maarif Davamız
3	Bal, M. A.	Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Meşhurların Okul Anıları (1870-1940)
4	Brockman, J.	Meraklı Zihinler: Bir Çocuk Nasıl Bir Bilim İnsanı Olur?
5	Enç, M.	Bitmeyen Gece
6	Freire, P.	Ezilenlerin Pedagojisi
7	Gaarder, J.	Sofie'nin Dünyası
8	Glasser, W.	Başarısızlığın Olmadığı Okul
9	Goleman, D.	Duygusal Zekâ
10	Gulbenkian Komisyonu	Sosyal Bilimleri Açın: Sosyal Bilimlerin Yeniden Yapılanması Üzerine Rapor
11	Güntekin, R. N.	Acımak
12	Holt, J.	Çocuklar Neden Başarısız Olur?
13	Illich, I.	Okulsuz Toplum
14	İzzetbegoviç, A.	Doğu ve Batı Arasında İslam
15	Kâğıtçıbaşı, Ç.& Cemalcılar, Z.	Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş

16	Kan, Ş. H.	Mahrem Macera
17	Kant, I.	Eğitim Üzerine
18	Kara, İ. & Birinci, A.	Bir Eğitim Tasavvuru Olarak Mahalle/Sıbyan Mektepleri
19	Karabekir, K.	Çocuk Davamız
20	Karakoç, S.	Hızır'la Kırk Saat
21	Karakoç, S.	Diriliş Neslinin Amentüsü
22	Khan, S.	Dünya Okulu: Eğitimi Yeniden Düşünmek
23	Kültür ve Turizm Bakanlığı	Şehir-İnsan Medeniyet Köprüsü: Beş Şehirli Örnek Kişilikler
24	Leitch, T.	Wikipedia U: Dijital Çağda Bilgi, Otorite ve Liberal Eğitim
25	McCourt, F.	Öğretmen
26	Needham, J.	Doğunun Bilgisi Batının Bilimi
27	Özdenören, R.	Kafa Karıştıran Kelimeler
28	Özemre, A. Y.	Galatasaray Mekteb-i Sultani'sinde Sekiz Yılım
29	Pennac, D.	Okul Sıkıntısı
30	Petrov, G.	Beyaz Zambaklar Ülkesinde
31	Rancier, J.	Cahil Hoca
32	Rousseau, J. J.	Emile
33	Safa, P.	Eğitim-Gençlik-Üniversite
34	Sezgin, F.	Bilim Tarihi Sohbetleri
35	Tahir, K.	Bozkırdaki Çekirdek
36	Topçu, N.	Türkiye'nin Maarif Davası
37	Toros, H.	Asya'nın Kandilleri

Bu çalışmanın amacı, AÖYS'nin aday öğretmenler için hangi konularda ne düzeyde yararlı olduğunu tespit etmek, uygulamada karşılaşılan sorunları belirlemek ve elde edilen öneriler doğrultusunda bu uygulamanın daha etkili bir biçimde planlanması ve yürütülmesine yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktır. Bu çalışmada aday öğretmenlik uygulama süresi; ders izleme süresi; okul içi ve okul dışı faaliyetler; tavsiye edilen filmler ve kitaplar; uygulamanın yapıldığı illerin aday öğretmenler tarafınca seçilmesi; danışman öğretmenlerin rolü ve bürokratik işlemler gibi alt amaçlar hakkında aday öğretmenlerin görüşlerinin tespiti hedeflendi. Bu çalışmada elde edilen bulgular AÖYS'nin daha etkili ve verimli bir biçimde yürütülmesine katkı sağlaması açısından önemlidir. MEB (2017) yayınladığı 2017-2023 Öğretmen Strateji Belgesinde AÖYS'nin ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenerek devam ettirilmesi kararını almıştır. Bu doğrultuda, yapılan bu çalışma AÖYS'nin güncellenmesi ve geliştirilmesine katkı sunabilecek ve AÖYS'ye bir ışık tutabilmesi açısından da önem arz etmektedir.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, veri toplama aracı, çalışma grubu, araştırma verilerinin toplanması ve analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Araştırma Modeli ve Veri Toplama Aracı

Bu araştırma fenomenoloji modelinde olup nitel bir çalışma olarak yürütülmüştür ve veri toplamada nitel araştırmalar için uygun olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Kuş'a (2003) göre araştırmada yaygın kullanılan veri toplama tekniklerinden biri olan görüşme ya da mülakat; önceden hazırlanmış soruların sorulduğu ve karşısındaki kişinin sorulara yanıtlar verdiği amaçlı bir söyleşidir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği hem sabit seçenekli cevaplamayı hem de ilgili alanda derinlemesine gidebilmeyi sağlayan bir tekniktir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014, s. 152). Araştırmacılar katılımcılarla görüşme yapmadan önce bir araştırma formu hazırlamıştır. Bu araştırma formunun geliştirilme sürecinde, iki sosyal bilgiler eğitimi alan uzmanıyla birlikte hareket edilmiş ve kapsam geçerliliğinin sağlanması amacıyla ilgili literatürden yararlanılmıştır. Formda aday öğretmenlerin AÖYS ile ilgili görüşlerini öğrenmeye yönelik aday öğretmenlere aşağıdaki sorular sorulmuştur.

1. Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci (AÖYS) öncesinde bilgilendirme kursu veya semineri aldınız mı?
2. AÖYS'nin uygulama süresini yeterli buluyor musunuz?
3. AÖYS'deki ders izleme süresi hakkında görüşleriniz nelerdir?
4. AÖYS'deki okul içi ve okul dışı faaliyetler hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
5. AÖYS'nin uygulandığı illerin aday öğretmenler tarafından belirlenmesini nasıl değerlendiriyorsunuz?
6. AÖYS'de doldurulması gereken formlar hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
7. AÖYS'de tavsiye edilen kitaplar hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
8. AÖYS'de tavsiye edilen filmler hakkında neler düşünüyorsunuz?
9. AÖYS'de danışman öğretmenlerin rolü hakkında neler düşünüyorsunuz?
10. AÖYS'de bulunmayıp danışman öğretmen veya okul idaresi tarafından aday öğretmenlere yaptırılan farklı uygulamalar var mıdır?
11. AÖYS'ye ilişkin belirtmek istediğiniz başka görüşleriniz var mıdır?

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2015-2016 eğitim-öğretim bahar yarıyılında Diyarbakır ilindeki ortaokullarda görevli 10 sosyal bilgiler aday öğretmeni oluşturmaktadır. Bu araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemi içinde yer alan ölçüt örnekleme göre belirlenmiştir. Ölçüt örneklemede bir araştırmada gözlem birimleri belli niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesnelere ya da durumlardan oluşturulabilir. Bu durumda örneklem için belirlenen ölçütü karşılayan birimler örnekleme alınır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2010, s. 91). Araştırmada 10 aday öğretmenle (Dört kadın ve altı erkek) görüşme yapılmıştır. Çalışmaya katılan aday öğretmenler A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9 ve A10 kodlarıyla isimlendirilmiştir.

Katılımcılara ilişkin bulgular

Tablo 4'e göre katılımcıların dördü kadın, altısı ise erkektir. Katılımcılardan dördü 2014, üçü 2015 ve birer kişi de 2008, 2012, 2013 yıllarında üniversiteden mezun olmuştur. Katılımcıların ikisi

deneyim açısından daha tecrübelidir ancak geriye kalan sekiz katılımcı altı aydan daha az bir deneyime sahiptir.

Tablo 4. Katılımcılara ilişkin bilgiler

Öğretmenlik Deneyimi	Frekans (f)	Mezuniyet Yılları	Frekans (f)	Cinsiyet	Frekans (f)
Deneyimsiz	4	2008	1	Kadın	4
İki ay	1	2012	1	Erkek	6
Dört ay	1	2013	1		
Altı ay	2	2014	4		
Üç yıl	1	2015	3		
Dört yıl	1				
Toplam	10	TOPLAM	10	Toplam	10

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmacıların katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirdiği görüşmeler, görüşme formlarına not edilerek kaydedilmiştir. Yapılan görüşmelerden sonra kaydedilen veriler yazıya aktarılmış daha sonra metinler katılımcılara verilerek, kayıtların yanlışsız ve eksiksiz olduğu doğrulanmış ve bu yolla verilerin güvenilirliği sağlanmıştır. Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan açık uçlu sorular yardımıyla toplanan nitel veriler ‘betimsel analiz’ yöntemine göre analiz edilmiştir. Yıldırım ve Şimşek’e (2008) göre betimsel analizde amaç, elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmaktır ve bu amaçla elde edilen veriler, önce sistematik, açık bir biçimde betimlenir ve daha sonra yapılan bu betimlemeler açıklanır ve yorumlanır, neden-sonuç ilişkileri irdelenerek birtakım sonuçlara ulaşılır. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak için de, görüşme yapılan kişilerin görüşleri herhangi bir yoruma tabi tutulmaksızın olduğu gibi aktarılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda katılımcılarla AÖYS’ye ilişkin yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular yer almaktadır.

Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci (AÖYS) Öncesinde Bilgilendirme Kursu veya Seminerine İlişkin Bulgular

Tablo 5’te katılımcıların, AÖYS öncesinde bilgilendirme kursu veya semineri alıp almadıklarına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 5. AÖYS Öncesinde Bilgilendirme Kursu veya Seminerine İlişkin Görüşler

AÖYS Öncesinde Bilgilendirme Kursu veya Seminerine İlişkin Katılımcıların Bakış Açısı	f
Kurs veya seminer verilmedi, AÖYS öncesinde bir seminer, kurs veya bir bilgilendirme yapılmalı	10
AÖYS öncesinde kurs veya seminer verildi	0
Toplam	10

Katılımcıların, AÖYS öncesinde bilgilendirme kursu veya semineri alıp almadıklarına ilişkin görüşleri incelendiğinde, katılımcıların tamamı (10 kişi) bir kurs veya seminer almadıklarını, AÖYS öncesinde bir seminer, kurs verilmesi gerektiğini veya bir bilgilendirme yapılması gerektiğini ifade etmiştir.

Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin (AÖYS) Uygulama Süresine İlişkin Bulgular
AÖYS'nin uygulama aşaması toplam altı aydır. Tablo 6'da katılımcıların AÖYS'nin uygulama süresine ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 6. AÖYS'nin Uygulama Süresine İlişkin Görüşler

AÖYS'nin Uygulama Süresine İlişkin Katılımcıların Bakış Açısı	f
AÖYS uygulama süresi fazladır	6
AÖYS uygulama süresi yeterlidir	3
AÖYS uygulama süresine ilişkin kararsız	1
Toplam	10

Aşağıda bazı katılımcıların AÖYS'nin uygulama süresine ilişkin görüşleri yer almaktadır.

“Bu süre bence oldukça uzun olduğu için bu uygulama pek iyi geçmemektedir. Bu sürenin daha kısa olması gerekirdi. Çünkü biz fakültede zaten birçok eğitim dersini görmüştük bence bu uygulama daha kısa olmalıydı.”(A1).

“Ben bu sürenin yeterli olduğunu düşünüyorum çünkü biz zaten lisans döneminde kısmen bu eğitimi almıştık. Onun için bu sürenin kısaltılması amaca daha fazla hizmet edecektir bence.” (A3).

“Bence bu süreç oldukça uzun ve yorucu birkaç aylık bir sürede görebileceğimiz bir program olduğuna inanıyorum bu yüzden bu uygulamayı olumlu bulmuyorum ve bu süre aday öğretmenleri yormaktadır.” (A8).

“Bu sürecin süresi hakkında doğrusu pek bir fikrim yok kararsızım, bu süreci yaparak ve yaşayarak daha iyi göreceğiz. Onun için şimdiden ne desek bence boş önemli olan bu sürecin sağlıklı ve programlı sürmesidir. Zaman üç veya altı ay olmuş açıkçası pek fark etmez bence. Plansız bir altı ayda bile bazen insan hiçbir şey öğrenemez.” (A9).

Katılımcıların AÖYS'nin uygulama süresine ilişkin görüşleri incelendiğinde, katılımcıların altısı AÖYS'nin uygulama süresinin uzun olduğunu, katılımcıların üçü bu sürenin yeterli olduğunu, katılımcıların biri ise bu uygulama süresine ilişkin kararsız olduğunu ifade etmiştir.

AÖYS'de Ders İzleme Süresine İlişkin Bulgular

Aday öğretmenlerin AÖYS'de ders izleme süresi ilk altı hafta olup haftada üç gün ve günde üç ders saati toplamda ise 54 ders saati olarak belirlenmiştir. Tablo 7'de aday öğretmenlerin AÖYS'de ders izleme süresine ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 7. Aday Öğretmenlerin AÖYS'de Ders İzleme Süresine İlişkin Görüşler

AÖYS'de Ders İzleme Süresine İlişkin Katılımcıların Bakış Açısı	f
AÖYS'de ders izleme süresi uzundur	3
AÖYS'de ders izleme süresi yeterlidir	6
AÖYS'de ders izleme süresi azdır	1
Toplam	10

Aşağıda bazı katılımcıların AÖYS'nin ders izleme süresine ilişkin görüşleri yer almaktadır.

“Bence bu süre uzundur, biz zaten bunun eğitimini aldık aday öğretmenler tek başına direkt derslere girmelidir. Biz öğretmen adayı iken uygulama eğitimini aldık tam bir dönem boyunca ders izleme süresini tamamladık burada bir daha ders izleme açıkçası sıkıcı oluyor bence keşke direkt uygulamaya başlasaydık.” (A1).

“Bence bu süre oldukça ideal ve yeterli ölçüdedir çünkü bu süre daha fazla uzarsa bizler için sıkıcı olabilir. Bu süre daha fazla olsaydı bu uygulama bence verimsiz olurdu daha kısa olsaydı açıkçası tam bir gözlem yapamayacaktık” (A2).

“Bu sürenin haftada üç gün üç ders saati olması yeterlidir bence çünkü üç saatte bütün gözlemlerimizi yapabiliyoruz ve notlarımızı alabiliyoruz. Çok mantıklı olmuş bu süre önce izlenimlerimizi geliştiriyoruz sonra uygulamaya başlayacağız”(A4).

“Haftada üç gün üç ders saati ders izleme süresi gayet yeterlidir çünkü üç saatte gereken şeyleri öğreniyoruz bu süre daha fazla olsaydı muhtemelen çok sıkıcı olacaktı bu uygulama bu açıdan bu süre kafidir” (A5).

“Bu süre bence çok kısadır, bu süre günde altı saat olmalıdır, uygulamayı daha iyi yapabilmemiz için daha fazla gözle yapmamız gerekir diye düşünüyorum. Üç saat biraz yetersiz kalıyor bence hatta başka branş öğretmenlerinin dersine de girebilseydik sanki bu uygulama daha faydalı olabilir” (A8).

“Ders izleme süresi uzun en fazla iki saat olmalıydı ve başka öğretmenlerin de dersleri izlenilebilecek şekilde düzenlenmeliydi bu uygulamanın böylece daha faydalı olacağını düşünüyorum, çünkü hep aynı öğretmenlerin dersini izlemek sıkıcı olmakta

biraz. Farklı öğretmenlerin derslerini de izlesek daha yararlı olacaktır bu uygulama açısından” (A10).

Katılımcıların, aday öğretmenlerin AÖYS’de ders izleme süresine ilişkin görüşleri incelendiğinde, katılımcıların altısı AÖYS’de ders izleme süresinin yeterli olduğunu, katılımcıların üçü bu sürenin uzun olduğunu, katılımcılardan biri ise bu süresinin yetersiz olduğunu ifade etmiştir.

Aday Öğretmenlerin AÖYS’de Belirlenen Okul İçi ve Okul Dışı Faaliyetlere Katılımına İlişkin Bulgular

Aday öğretmenlerin 16 hafta boyunca haftada bir gün okul içi ve 15 hafta boyunca haftada bir gün de okul dışı faaliyetlere katılması gereklidir. Aday öğretmenlerin haftada bir gün okul içi faaliyetlerde okul idaresi denetiminde okulun iş ve işlemleriyle ilgili çalışmalara katılmaları sağlanmakta, okul dışı faaliyetlerde de bulunduğu şehri, idaresini ve kurumlarını tanıma, mesleki gelişim ve kariyerini artırmaya yönelik faaliyetlere ayrılmıştır. Tablo 8’de aday öğretmenlerin AÖYS’de belirlenen okul içi ve okul dışı faaliyetlere katılımına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 8. Aday Öğretmenlerin AÖYS’de Belirlenen Okul İçi ve Okul Dışı Faaliyetlere Katılımına İlişkin Görüşleri

AÖYS’de Belirlenen Okul İçi ve Okul Dışı Faaliyetlere İlişkin Katılımcıların Bakış Açısı	f
Okul içi ve okul dışı faaliyet uygulaması olumludur	4
Okul içi ve okul dışı faaliyet uygulaması olumsuzdur	5
Okul içi ve okul dışı faaliyet uygulaması olumludur, ancak bu uygulama daha fazla geliştirilmelidir	1
Toplam	10

Aşağıda katılımcıların AÖYS’de belirlenen okul içi ve okul dışı faaliyetlere ilişkin görüşleri yer almaktadır.

“Bence bu uygulama öğretmenin idari işleri bilmesi ve çevresini tanıması açısından verimli ve gerekli bir uygulamadır. Okulun idari işlerini ve uygulamalarını bilmek ve öğrenmek bizlere gideceğimiz okullarda fayda sağlayacaktır. Okul dışı faaliyetler gezi-gözlem açısından düşünüldüğünde oldukça mantıklı bir uygulamadır.” (A1).

“Bence bu uygulamanın öğretmenlere bir faydası yok, gereksiz çünkü gerek okul yönetimleri ve gerekse de okul dışı faaliyetlerde bizlere yardımcı olan görevliler bu uygulamayı sağlıklı bir şekilde yürütmemektedirler, çoğu plansız ve programsız olarak çalışıyor”(A2).

“Bu uygulamaya eğer gereken önem verilseydi verimli olabilirdi, maalesef uygulamayı yürütenler bile doğru dürüst bu uygulamanın farkında değiller ve birçoğu baştan savma bir şekilde gerekli bilgileri veriyor” (A3).

“Bence okul yönetimleri için farkında değiller ve bu yüzden bu uygulamayı olumlu bulmuyorum. Çok plansız ve programsız bir uygulama bence” (A8).

“Bu uygulama daha organize bir şekilde yapılıyorsa verimli olurdu ancak bu süreç iyi yürütülmediği için bu uygulamayı verimsiz olarak görüyorum” (A10).

Katılımcıların, aday öğretmenlerin AÖYS’de belirlenen okul içi ve okul dışı faaliyetlere katılımına ilişkin görüşleri incelendiğinde, katılımcılardan beşi bu uygulamanın verimsiz olduğunu, katılımcılardan dördü bu uygulamanın verimli olduğunu, katılımcılardan biri ise bu uygulamanın daha planlı ve programlı olması halinde verimli olacağını ifade etmiştir.

AÖYS’nin Uygulandığı İllerin Aday Öğretmenler Tarafından Belirlenmesine İlişkin Bulgular

AÖYS’nin ilk altı aylık uygulama aşamasının yapılacağı illerin tercihi aday öğretmenlerin tercihlerine bırakılmıştır. Tablo 9’da AÖYS uygulama illerinin aday öğretmenler tarafından belirlenmesine ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 9. AÖYS Uygulama İllerinin Aday Öğretmenler Tarafından Belirlenmesine İlişkin Görüşler

AÖYS Uygulama İllerinin Aday Öğretmenler Tarafından Belirlenmesine İlişkin Katılımcıların Bakış Açısı	f
Bu uygulama olumludur	7
Bu uygulama olumsuzdur	3
Toplam	10

Aşağıda katılımcıların AÖYS’nin uygulandığı illerin aday öğretmenler tarafından belirlenmesine ilişkin görüşleri yer almaktadır.

“Bu uygulamanın aday öğretmenlerin atandığı ilde yapılmasının daha verimli olacağını düşünüyorum çünkü aday öğretmenler atandıkları çevreyi ve öğrencileri böylece daha iyi tanıma fırsatı bulabilecekler” (A1).

“Bence bu uygulama aday öğretmenlere kolaylık sağladığı için bu uygulamayı iyi bir uygulama olarak değerlendiriyorum çünkü kendi atandığımız yere gitseydik ev tutma gibi birçok işle uğraşmak zorunda kalacaktık” (A2).

“Bu sürecin en güzel yanı da bu uygulamadır, zira bu uygulama bizi maddi olarak rahatlatmıştır çünkü bu uygulamayı ailemizin yaşadığı yerde alıyoruz” (A8).

“Bu uygulama muhteşem bence. Atandığımız ile gidip yerleşmek, ev tutmak vb. açılardan zor olacağı için bu uygulamayı iyi olarak değerlendiriyorum. En azından kendi

okulumuzda göreve başlayana kadar bu uygulamayı almamız bizim için maddi açıdan iyidir” (A10).

Katılımcıların, AÖYS uygulama illerinin aday öğretmenler tarafından belirlenmesine ilişkin görüşleri incelendiğinde, katılımcılardan yedisi bu uygulamanın olumlu olduğunu, katılımcılardan üçü ise bu uygulamanın olumsuz olduğunu ifade etmiştir.

Aday Öğretmenlerin AÖYS’de Doldurması Gereken Formlara İlişkin Bulgular

Aday öğretmenler AÖYS’de belirlenen günlük uygulama planlarını ve raporları doldurmakla yükümlüdür. Tablo 10’da aday öğretmenlerin AÖYS’de doldurması gereken formlara ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 10. Aday Öğretmenlerin AÖYS’de Doldurması Gereken Formlara İlişkin Görüşler

AÖYS’de Doldurulması Gereken Formlara İlişkin Katılımcıların Bakış Açısı	f
Bu uygulama olumludur	0
Bu uygulama olumsuzdur	10
Toplam	10

Aşağıda katılımcıların AÖYS’de doldurulması gereken formlara ilişkin görüşleri yer almaktadır.

“Bu uygulamada aday öğretmenlere gereğinden fazla form doldurtulmaktadır. Bence bu kadar fazla form doldurtulması öğretmenleri sıktığı için bu uygulama gereksiz ve fazladır. Çok daha az formla bütün iş ve işlemler yürütülebilir. Hem zaman açısından hem de ekonomik açıdan zarar veriyor bu uygulama bizlere” (A1).

“Çok fazla form olduğu için bu uygulama bizleri fazla strese sokuyor ve bu uygulamanın bu yüzden verimsiz bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Bazen bir hafta sarktı mı vay halimize kara kara düşünüyoruz nasıl bu formları dolduracağımızı” (A6).

“Bu sürecin bence en zayıf noktası bu uygulamadır zira formlar çok fazla ve zaman alıcıdır. Bu yüzden bu uygulama gereksiz ve boş uğraştır bence. Biz ayrı, danışman öğretmenlerimiz ayrı form dolduruyoruz klasörler dolusu formlar belgeler ne işe yaracak doğrusu pek işe yarayacağına inanmıyorum” (A8).

“Formların gereğinden fazla olması yüzünden bu uygulamayı faydalı bir uygulama olarak görmüyorum. Formlar açıkçası bizim tüm işlerimizin önüne geçmiş durumda üç takım dosya hazırlamamız oldukça israf bence bu kadar kağıtla uğraşacağımıza doldurduğumuz formlar bir bilgisayar programına yüklense daha iyi olur.” (A9).

Katılımcıların, aday öğretmenlerin AÖYS’de doldurması gereken formlara ilişkin görüşleri incelendiğinde, katılımcıların tamamı (10 kişi) bu uygulamanın olumsuz ve faydasız olduğunu ifade etmiştir.

Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde (AÖYS) Tavsiye Edilen Kitaplara İlişkin Bulgular

MEB aday öğretmen yetiştirme programı yönetmeliği çerçevesinde aday öğretmenlerin okuması için tavsiye edilen kitap listesinden en az beş kitap okuma zorunluluğu getirmiştir. Tablo 11’de aday öğretmenlerin AÖYS’de tavsiye edilen kitaplara ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 11. AÖYS’de Tavsiye Edilen Kitaplara İlişkin Görüşler

AÖYS’de Tavsiye Edilen Kitaplara İlişkin Katılımcıların Bakış Açısı	f
Bu uygulama olumludur	7
Bu uygulama olumsuzdur	3
Toplam	10

Aşağıda katılımcıların AÖYS’de tavsiye edilen kitaplara ilişkin görüşleri yer almaktadır.

“Bu uygulama ufkumuzu açtığı için oldukça yararlıdır. Kitap okumanın faydası olacağını düşünüyorum ama bence önemli olan kitap okumayı sadece adaylık eğitimi süresince değil de sürekli bir zamana yaymak gerekir.” (A1)

“Bu uygulamada belirlenen kitapların öğretmenler tarafından seçilmemesinden dolayı bu uygulamayı doğru bulmuyorum. Biz neyi okuyup neyi okumayacağımızı bilecek yaşlardayız istediğimiz kitabı bence okuyabilmeliyiz” (A2)

“Kitaplar bizleri geliştirdiği için bu uygulamayı uygun görüyorum. Zaten uzun zamandır doğru dürüst kitap okumuyordum bu uygulama açıkçası ben de kitap okuma hevesini artırdı bu açıdan faydalı bir uygulama bence” (A9)

“Belirlenen kitapların eğitim ile ilgili olmasından dolayı bu uygulamanın doğru bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Kitapları okuduğumuzda neyi nasıl yapacağımız hakkında fikirler ediniyoruz bu yüzden çok faydalı bir uygulama” (A10)

Katılımcıların, aday öğretmenlere AÖYS’de tavsiye edilen kitaplara ilişkin görüşleri incelendiğinde, yedisi bu uygulamayı olumlu bulduğunu, üçü ise bu uygulamayı olumsuz bulduğunu ifade etmiştir.

AÖYS’de Tavsiye Edilen Filmlere İlişkin Bulgular

MEB aday öğretmen yetiştirme programı çerçevesinde aday öğretmenlerin izlemesi için tavsiye edilen film listesinden en az 10 film izleme zorunluluğu getirmiştir. Tablo 12’de aday öğretmenlerin AÖYS’de tavsiye edilen filmlere ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 12. AÖYS’de Tavsiye Edilen Filmlere İlişkin Görüşler

AÖYS’de Tavsiye Edilen Filmlere İlişkin Katılımcıların Bakış Açısı	f
Bu uygulama olumludur	6
Bu uygulama olumsuzdur	4
Toplam	10

Aşağıda katılımcıların AÖYS’de tavsiye edilen filmlere ilişkin görüşleri yer almaktadır

“Filmler de aynı kitaplar gibi zihnimizi açtığı için bu uygulamayı doğru buluyorum. Hem zamanı iyi değerlendirme fırsatı buluyorum bu şekilde hem de daha planlı bir hayatımız oluyor, keşke bu uygulamayı yaşantımızda sürekli devam ettirebilsek.” (A1).

“Aday öğretmenlere belirli filmlerin izletilmesini doğru bulmuyorum zira aday öğretmenler neyi izleyeceğini bilecek seviyededirler. Açıkçası film izlemek beni sıkıyor onun yerine başka faaliyetler de yapılabilir bence.” (A2).

“Aday öğretmenlere belirli kitapların okutulması bir dayatma gibi görülüyor bu yüzden bu uygulamayı doğru bulmuyorum. Ben film izlemeyi seven biriyim ama belirlenen filmler o kadar da kaliteli filmler değil özensiz seçilmiş sanki.” (A4).

“Bu uygulamayı doğru bulmuyorum çünkü birçok filmin videosuna ulaşma sıkıntısı oluyor. Bu uygulama için daha özenle filmler seçilebilirdi. Daha yeni ve piyasada kolay bulunabilen filmlerin seçilmesi daha doğru olurdu bence.” (A10).

Katılımcıların, aday öğretmenlere AÖYS’de tavsiye edilen filmlere ilişkin görüşleri incelendiğinde, altısı bu uygulamayı olumlu bulduğunu, dördü ise bu uygulamayı olumsuz bulduğunu ifade etmiştir.

AÖYS’de Danışman Öğretmenlerin Rollerine İlişkin Bulgular

MEB her aday öğretmenin yetiştirilmesi için en az on yıllık deneyime sahip danışman öğretmenler görevlendirmiştir. Tablo 13’te aday öğretmenlerin AÖYS’de danışman öğretmenlerin rollerine ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 13. AÖYS’de Danışman Öğretmenlerin Rollerine İlişkin Görüşler

AÖYS’de Danışman Öğretmenlerin Rollerine İlişkin Katılımcıların Bakış Açısı	f
Bu uygulama faydalıdır	6
Bu uygulama faydasızdır	4
Toplam	10

Aşağıda katılımcıların AÖYS’de danışmanların rollerine ilişkin görüşleri yer almaktadır.

“Bu uygulamayı tecrübeli danışman öğretmenler eşliğinde almamız ve bu uygulama onların tecrübelerinden yararlanmamızı sağladığından oldukça iyi bir uygulamadır. Bir yol göstericinin olması faydalıdır tabi ki” (A1).

“Bu uygulamayı kesinlikle doğru bulmuyorum zira normalde tek başımıza sınıfta çok rahatken, sınıfta danışman öğretmenin olması istemeden beni kısıyor ve rahat hareket edemiyorum. Danışmanım çoğu konuda bana danışmanlık yapamıyor ve çok isteksiz” A3

“Bu uygulama beni doğal olmaktan çıkardığı için doğru bulmuyorum bu uygulamayı. Çünkü başka bir öğretmenin kontrolünde pek fazla kendimizi ifade edemiyoruz. Doğal olamıyoruz çünkü kontrol başkalarının elinde” (A4).

“Danışmanların tecrübeleri ve kaliteleri bize örnek olduğundan bu uygulamayı doğru buluyorum. Mesela ben sınıf hakimiyeti noktasında daha zayıfken danışman öğretmenim bu noktada daha hakimiyet kurabiliyor ben de bunu sağlamaya çalışıyorum” (A8).

“Danışman öğretmenim işini yapmadığından dolayı bu uygulamayı yararlı görmüyorum. Birçok işi bana yaptırıyor, doldurması gereken formları bile doğru dürüst doldurmuyor isteksiz bence, bir iş yükü gibi sanki beni görüyor” (A9).

“Danışman öğretmenlerimiz bu işin farkında değiller. Hatta bizi angarya olarak gördüklerinden bu uygulamayı yararsız görüyorum. Danışman öğretmenim gönülsüzce bu işi yapıyor açıkçası ben de bu durumdan oldukça sıkıldım” (A10).

Katılımcıların AÖYS’de danışman öğretmenlerin rollerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, altısı bu uygulamayı faydalı bulduğunu, dördü ise bu uygulamayı faydasız bulduğunu ifade etmiştir.

AÖYS’de Bulunmayan Aday Öğretmenlere Yaptırılan Uygulamalara İlişkin Bulgular

MEB, gerek danışman öğretmen ve gerekse de okul idaresi tarafından bakanlığın belirlediği uygulamalar dışında aday öğretmenlere başka görevler verilmemesi gerektiğini AÖYS’de belirlemiştir. Tablo 14’te aday öğretmenlerin AÖYS’de bulunmayıp aday öğretmenlere yaptırılan uygulamalara ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 14. AÖYS’de Bulunmayan Aday Öğretmenlere Yaptırılan Uygulamalara İlişkin Görüşler

AÖYS’de Bulunmayan Aday Öğretmenlere Yaptırılan Uygulamalara İlişkin Katılımcıların Bakış Açısı	f
Aday öğretmenlere görev dışı uygulamalar yaptırılıyor	3
Aday öğretmenlere görev dışı uygulamalar yaptırılmıyor	7
Toplam	10

Aşağıda katılımcıların AÖYS’de bulunmayıp aday öğretmenlere yaptırılan uygulamalara ilişkin görüşleri yer almaktadır.

“Gerek danışman öğretmen ve gerekse de okul idareleri tarafından bize görevimiz dışında başka işler verilmiyor. Ufak tefek bazı işler oluyor onlarda açıkçası pek sorun oluşturmuyor. Zaten biz öğretmeniz yönetmeliklerde olmayan birçok şeyi gönüllü bir şekilde yapabiliriz. Her şey öğrencilerimiz için” (A1).

“Okul idaresi görevimiz olmamasına rağmen bizi boş derslere gönderiyor. Oysaki böyle bir uygulama AÖYS’de yok ama biz de korkumuzdan sesimizi çıkaramıyoruz zira okul yönetimi de bize not verecek biz de mecburen onların isteklerini yapıyoruz” (A2).

“Bana uygulama dışında herhangi bir görev verilmemiştir. Her şey kurallara uygun olarak yürütülüyor. Gerçi boş geçen derslere aday öğretmenlerin girmesinde de bir sakınca görmüyorum. Orda boş zamanlarımızda, öğrencilerin boş geçen derslerine girmemizde ben hiçbir beis görmüyorum” (A10).

Katılımcıların AÖYS’de bulunmayıp aday öğretmenlere yaptırılan uygulamalara ilişkin görüşleri incelendiğinde, yedisi aday öğretmenlere görevlerinin dışında farklı uygulamalar yaptırılmadığını, üçü ise aday öğretmenlerin görevlerinin dışında boş geçen derslere gönderildiklerini ifade etmiştir.

AÖYS’ye İlişkin Ayrıca Belirtilmek İstenen Görüşlere Yönelik Bulgular

Aşağıda katılımcıların AÖYS’ye ilişkin ayrıca belirtmek istedikleri görüşler yer almaktadır.

“Bu sürecin avantajları ve dezavantajlarını düşünüyorum. Açıkçası bazı uygulamaları yararlı buluyorum bazılarını da gereksiz görüyorum. Özellikle okul yönetimlerinin üzerimizde baskı unsuru oluşturduğunu görüyorum birçok kişi okul idaresinden çekiniyor” (A1).

“Bu süreç (AÖYS) zaman kaybıdır, bu süreci yaşayarak öğrenmenin daha doğru olduğuna inanıyorum. Bu kadar zamana yayılmış bir uygulamayı kendi atandığımız okullarda gerçekleştirebilseydik daha faydalı olurdu diye düşünüyorum” (A2).

“AÖYS faydalı olabilecek bir uygulama ama danışmanların isteksizliği, bu sürecin belirsizliklerle dolu olması gibi nedenlerden dolayı bu süreç pek de verimli olmayan bir süreçtir. Özellikle okul dışı faaliyetler oldukça plansız ve programsız bir sürü öğretmeni bir kurumda boş boş dolaştırmanın kime ne faydası var” (A3).

“AÖYS yeterli bir şekilde temele oturtulmamıştır ve şimdiye kadar yapılan uygulamalar ciddiye alınmayan uygulamalardır ve bu uygulamalar oldukça eksiktir. Kimse doğru dürüst ne yapılacağını bilmiyor herkes bir şeyler söylüyor bizler de doğrusu arada kalıyoruz ne yapacağımızı bilemiyoruz” (A5).

“Bence bu süreç (AÖYS) üniversite eğitiminde, staj sürecinde verilmeli. Burada bizim tek başımıza artık derslere girmemiz gerekirdi. Denetim için müfettişler veya danışman öğretmenler bizi çalıştığımız okulda denetleyebilirdi” (A6).

“AÖYS uygulama okulları ve yerleri bizim istediğimiz yerde olmamalı, atandığımız yerde olmalıdır. Çünkü birçok aday öğretmen bu uygulamayı atandığı ilde almıyor. Atandığımız ilin kurumlarını, okullarını, öğretmenlerini ve öğrencilerini tanımamız bize daha fazla fayda sağlayacaktır” (A7).

“AÖYS'nin faydalı ya da faydasız olacağını zamanla göreceğiz. Çünkü çok fazla belirsizlikler var. Kimse doğru dürüst ne yapacağını bilmiyor. Onun için herkes birbirine danışıyor, birçok konuyu bakanlık net olarak açıklamamış, ya da sorular, şikayetler gidince ancak açıklamalar yapılıyor. Dolayısıyla bu süreç sanki programsız biraz” (A9).

“Bu süreç (AÖYS) uygulama odaklı olmalıydı, Aday öğretmenler ek ders alabilmeliydi, Aday öğretmenler bir ya da birkaç sınıfın dersini alarak bu süreci daha iyi yürütebilirdi. Uygulama derslerinde daha aktif olunabilirdi, ayrıca bu kadar okula gidiyoruz ama emeğimizin karşılığını da almamız hakkımızdır” (A10).

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Katılımcıların tamamı AÖYS öncesinde herhangi bir kurs veya seminer almadıklarını belirtmiştir. Bu doğrultuda AÖYS öncesinde bilgilendirme eksikliği olduğu görülmektedir. Eğitimin niteliğinin artırılmasında, öğretmen adaylarına hizmet öncesi eğitimde kazandırılan yeterliklerin etkisi büyüktür (Rıza ve Hamurcu, 2000, s. 1). Akdemir'in (2012) de yaptığı çalışmaya göre aday öğretmenler uygulamaya yönelik tecrübe aktarımı ile elde edilebilecek bilgilere ulaşmayı program öncesinde beklemektedirler.

AÖYS'nin uygulama aşamasının yaklaşık altı ay olmasına ilişkin olarak; katılımcıların altısı (%60) bu süreyi uzun bulmuş, katılımcıların üçü bu süreyi yeterli bulmuş ve bir katılımcı ise kararsız olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlik uygulamasının yaklaşık üç ay olduğu düşünüldüğünde altı aylık bir süreç uzun olabilir çünkü bu süreç uzadıkça aday öğretmenler bu uygulamadan sıkılabilir.

Aday öğretmenlerin ders izleme süresinin ilk altı hafta, haftada üç gün ve üç ders saati olmasına ilişkin olarak; katılımcıların altısı bu sürenin yeterli olduğunu, katılımcıların üçü bu sürenin uzun olduğunu ve katılımcılardan biri de bu sürenin az olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlik uygulaması yaparak yaşayarak öğrenilecek bir meslektir bu yüzden ders izleme süresi biraz daha kısa tutulabilir, uygulamaya daha fazla ağırlık verilebilir. Oğuz (2014, s. 15) eğitim programlarında kuram ve uygulamanın iç içe olması, öğretmen adayları da dâhil olmak üzere eğitimin diğer paydaşlarının da istenilen nitelikleri elde etmelerine büyük imkân tanıdığını, bu bağlamda öğretmen adaylarının elde ettikleri kuramsal bilgileri uygulamaya koymas, adayların model davranışları uygulama okullarındaki eğitim ortamlarında gözlemlenmeleri ve bu ortamları incelemelerini gerektirmekte olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda gözlemlerin ve ortam incelemelerinin sağlanması için AÖYS’de belirlenen ders izleme süresinin yeterli olduğu değerlendirilebilir.

Aday öğretmenlerin 16 hafta boyunca haftada bir gün okul içi ve 15 hafta boyunca haftada bir gün de okul dışı faaliyetlere katılması hakkında katılımcıların beşi bu uygulamanın verimli olduğunu, katılımcıların dördü bu uygulamanın verimsiz olduğunu, katılımcılardan biri ise bu uygulamanın olumlu olduğunu ancak daha planlı ve programlı yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bu uygulamanın verimsiz olduğunu belirten dört katılımcıdan ikisi bu uygulamanın planlı ve programlı yapılmamasından dolayı bu uygulamanın verimsiz olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla bu uygulama daha planlı ve programlı yapılsa bu uygulamaya yönelik bakış açısı daha olumlu olabilir. Bu uygulamanın faydalı bir uygulama olduğu değerlendirilebilir. Bu uygulamanın süresinin daha kısa, içeriğinin ise daha planlı ve kapsamlı olması AÖYS’ye daha fazla katkı sunabilir. Yılmaz (2017) AÖYS ile ilgili yaptığı çalışmada okul dışı uygulamalarda karşılaşılan sorunlara yönelik olarak; aday öğretmenlerden bazı kamu kurumlarını kendi başlarına ziyaret etmesinin istenmesi, ziyaret edilen kurumlardan edinilmesi gereken bilgilerin önceden belirtilmemesi, ziyaret edilen tarihi yerlerde alınan giriş ücretleri, yol masrafları vb. masrafları adayların karşılaması, organizasyon eksiklikleri ve ziyaret edilen kurumların yetkililerinin aday öğretmen ziyaretlerinden haberdar olmaması gibi sorunlar olduğunu ortaya koymuştur. Ekinci (2010), öğretmenlik mesleğinde yetişme bakımından önemli bir dönem olan adaylık süreci, başta okul müdürü olmak üzere tüm tarafların titizlikle üzerinde durması ve katkıda bulunması gereken mesleğe uyum süreci olduğunu, adaylık sürecinde etkin ve amaca hizmet edecek bir mesleki rehberlik için okul müdürlerinin kapsamlı birtakım hizmet içi eğitim programlarına alınmaları gerektiğini ve ayrıca, öğretmen niteliği üzerinde de belirleyici olan bu döneme ilişkin benzer araştırmalarla adaylık sürecindeki sorunlara çözüm önerileri sunulması gerektiğini ifade etmiştir.

Ekinci’nin (2010) belirttiği bu oryantasyonun sağlanması açısından AÖYS oldukça önemli bir faktör oluşturabilir. Çünkü AÖYS’de aday öğretmenler haftanın bir günü okul yönetiminin denetimi altında olacaktır. Taşdemir (2016, s. 136) yaptığı çalışmada “sistemli düşünme, yansıtıcı düşünme ve üst düzey düşünme biçimleri konusunda atanmış öğretmen adaylarının bilgi düzeylerinin çok düşük olduğunu, bu yönü ile ataması yapılmış aday öğretmenlerin bu düşünme biçimleri konusundaki eğitim

ihtiyaçları ivedilikle karşılanmalıdır.” sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçla AÖYS’nin zorunlu bir hale geldiği anlaşılmaktadır. AÖYS ile aday öğretmenler bilgi düzeylerini gözlemlerle ve yapacağı uygulamalarla daha çok artırma fırsatı bulabilecektir.

AÖYS’nin ilk altı aylık dilimini aday öğretmenlerin istediği ilde almasına ilişkin katılımcıların yedisi bu uygulamayı doğru bulduğunu, üçü ise yanlış bulduğunu belirtmiştir. Her ne kadar bu uygulamaya katılımcıların çoğu (%70) olumlu olarak baksalar da aday öğretmenlerin bu uygulamayı atandıkları yerde alması aday öğretmenlerin atandığı ilin çevresini, okulunu ve öğrencilerini tanıması açısından daha elverişli olabilir bu yüzden bu uygulama aday öğretmenlerin atandığı ilde yapılırsa daha faydalı olabilir. Katılımcıların çoğunun bu uygulamayı faydalı bulmasında aday öğretmenler açısından bu uygulamanın maliyetinin düşük olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Aday öğretmenlerin MEB tarafından belirlenen günlük uygulama planları ve raporları doldurmalarına ilişkin, katılımcıların tamamı (10 kişi) formların fazla olması ve zaman alması açısından bu uygulamayı olumsuz görmüştür. Her uygulamada olduğu gibi bu uygulamada da formların olması bir zarurettir ancak formların bir araç olmaktan çıkarılıp bir amaca dönüşmesi halinde bu uygulama verimsiz olabilir. Aday öğretmenler tarafından doldurulacak formların daha kısa, planlı ve açıklayıcı bilgiler içermesi bu sürece daha fazla hizmet edebilir.

Aday öğretmenlerin okuması için belirlenen kitapların MEB’in tavsiye ettiği kitaplar arasından seçilmesi katılımcıların yedisi tarafından uygun görülmüştür. Aday öğretmenlerin izlemesi için belirlenen filmlerin MEB’in tavsiye ettiği filmler içerisinde seçilmesi katılımcıların altısı tarafından uygun görülmüştür. MEB’in belirlediği kitapların okunması ve filmlerin aday öğretmenler tarafından izlenmesi uygulamaları birbiriyle benzer sonuçlar doğurmuştur dolayısıyla bu uygulamalar faydalı olabilir çünkü belirlenen kitaplar ve filmler eğitim içeriklidir dolayısıyla tavsiye edilen bu kitaplar ve filmler olumlu bir uygulama olarak değerlendirilebilir. Ulubey (2017) AÖYS ile ilgili yaptığı çalışmada aday öğretmenlerin lisans düzeyinde bu filmlerin bazılarını izlediklerini söyleseler de not alma kaygısı olmadan sadece öğretmenlik mesleği açısından bu filmlerin tekrar izlemelerinin yararlı olduğunu, aday öğretmen yetiştirme programında okunması beklenen bazı kitapların okunduğu, bazılarının ise hiç okunmadığının anlaşıldığı sonucuna ulaşmıştır.

Aday öğretmenlerin yetiştirilmesi için MEB tarafından her aday öğretmene bir danışman öğretmen görevlendirilmesine ilişkin katılımcıların altısının olumlu görüş belirtmesi önemlidir ancak belirlenen danışman öğretmenlerin bu uygulamayı kendi istekleriyle kabul etmeleri daha doğru olabilir. Zira gönüllülük olmasa bu uygulamada sıkıntılar yaşanabilir. Köse (2016) AÖYS ile ilgili yaptığı çalışmada adaylık sürecinde aday öğretmenlerin tecrübeli öğretmen ve idarecilerin rehberliğinde yetiştirilmelerinin, rehber öğretmen nezaretinde derslere girmelerinin (altı aylık staj döneminden sonra bağımsız olarak okullarında derslere girmeye başlamalarının), okulun işleyişi ile ilgili gözlemlerde bulunma fırsatı bulmalarının, öğrenciyi, okulu ve çevreyi tanımalarının, planlama ve öğretim materyali hazırlamada tecrübeli danışman öğretmenden faydalanmalarının eğitsel ve öğretimsel açıdan olumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yeşil'in (2009, s. 343) yaptığı çalışmaya göre aday öğretmenler, alan hâkimiyeti konusunda “yeterli” düzeydedirler, özellikle konu ile ilgili sorulara yeterli düzeyde cevaplar verebilmektedirler. Bununla birlikte konularla kavramlar arasında ilişkilendirmeler yapma konusunda daha yetersiz kalmışlardır, ayrıca aday öğretmenler, derse giriş aşamasında öğrenme-öğretme ilkelerini “yeterli” düzeyde uygulayabildiği sonucu ortaya çıkmıştır. Buna göre aday öğretmenlerin, planlı bir çalışmayla derslerde daha etkin olacağı söylenebilir. AÖYS’de danışman öğretmenler aday öğretmenlerin alan hakimiyetini yakından görebilecek ve böylece aday öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri daha da artırılabilir. Uygulama öğretmenlerine ve okullarına belli bir standardın getirilmesi, illerde ve ilçelerde araç/gereç, laboratuvar ve fiziki şartları uygun okulların belirlenerek, burada görev yapan tecrübeli öğretmenlerin gönüllülük esasında üniversitelerde hizmet içi eğitimden geçirilmek suretiyle bu öğretmenlere “uygulama rehber öğretmeni” statüsü, okullara da “uygulama okulu” statüsü verilerek uygulama okulları ve öğretmenlerine bir standart getirilmesi etkili ve verimli öğretmenler yetiştirilmesinde önemli katkıda bulunabilir (Lemlech, Hertzog, Foliart ve Hackl, 1993; Imig ve Switzer, 1996; Penney ve Houlihan, 2003; Brooks, 2006, aktaran, Eraslan, 2008, s. 102). Bu sayede uygulama, önceden belirlenmiş okullarda bu işi yapmaya gönüllü, alanında tecrübeli ve öğretmen eğitimi konusunda iyi yetişmiş öğretmenler eliyle daha profesyonelce yapılabilir. Eraslan (2008), bu statüye sahip okul ve öğretmenlere ekstra ekonomik destek sağlanarak teşvik edilmesinin yanı sıra uygulama öğretmenlerine bu sürecin mesleki anlamda kişisel gelişmelerine katkılarının altının çizilmesi ve uzun vadede bu okul ve öğretmenlerin sayılarının artırılması bu projenin başarısı açısından önemli olduğunu belirtmiştir. AÖYS’de aktif olarak bulunan danışman öğretmenler ve okul yönetimi aday öğretmenlerin daha iyi yetişmesini sağlayabilir onlara mesleki tecrübelerini sunarak bu sürece daha fazla katkıda bulunabilirler. Bu bağlamda, danışman öğretmenlere ve uygulama okullarına teşviklerin verilmesi AÖYS’ye daha fazla katkıda bulunabilir.

Balkar ve Şahin (2015) yaptıkları araştırmada araştırmaya katılan okul yöneticilerinin, aday öğretmenlerin özellikle sınıf yönetimi ve iyi iletişim becerilerine sahip olma hususunda yardıma ihtiyaçları olduğunu tespit etmiştir. Işık, Çiltaş ve Baş (2010) yaptıkları çalışmada MEB’in özellikle hizmet içi eğitim politikalarının tekrar gözden geçirilerek yeniden yapılandırılması gerektiğini ve ülkemizde hizmet içi eğitim programlarının tam anlamıyla yürütülemediğini belirtmişlerdir. AÖYS ile aday öğretmenler uygulama okullarında birçok bilgiyi ve deneyimi alacaklarından hizmet içi eğitim kurslarına daha az ihtiyaç duyabilir. Bu durum hem zaman hem mekân hem de ekonomik açıdan olumlu bir uygulama olarak görülebilir.

MEB gerek danışman öğretmen ve gerekse de okul idaresi tarafından MEB’in belirlediği uygulamalar dışında aday öğretmenlere başka görevler verilmemesine ilişkin katılımcıların yedisi aday öğretmenlere farklı uygulamalar yaptırılmadığını belirtmiştir ancak katılımcıların üçü ise okul idareleri tarafından boş geçen derslere gönderildiklerini belirtmiştir. MEB bu konuda okul yönetimlerine

gerekli uyarıları yaparsa bu konudaki aksaklıklar giderilebilir. Katılımcıların çoğunun da belirttiği gibi AÖYS daha planlı ve programlı uygulanırsa amacına daha fazla katkı sunabilir.

Yapılan bu çalışmada katılımcıların büyük çoğunluğu AÖYS'yi olumlu bulmuşlardır. Tunçbilek ve Tünay (2017) yaptıkları çalışmada AÖYS'ye ilişkin değerlendirme sonuçlarına göre araştırma konusunun tarafları aday öğretmen yetiştirme sürecine genel olarak olumlu ve ortalamanın üzerinde iyi bir beklentiyle bu sürece bakmaktadırlar. Gökkulu (2017) AÖYS ile ilgili yaptığı çalışmada, uygulamaya konulmuş olan AÖYS ile ilgili aday öğretmenlerden elde edilen sonuçlara göre, aday öğretmenlerin aday öğretmenlik süreci ile ilgili olumlu görüşlere sahip olduklarını ortaya koymuş ve aday öğretmenlerin AÖYS sonucunda öğrenci davranışları ve öğretmen tutumları hakkında fikir kazandıklarını, kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağladıklarını tespit etmiştir. Buna göre yukarıda belirtilen çalışmalar ile yapılan bu çalışma sonuçları birbiriyle örtüşmektedir.

Sonuç olarak, AÖYS genel olarak katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından uygun bulunmuştur. AÖYS'de aday öğretmenlerin en çok yakındığı durum çok fazla evrak ve form doldurmaları olmuştur. AÖYS'de aday öğretmenlerin daha fazla uygulamalı derse girmeleri gerektiği fikri ortaya çıkmıştır. AÖYS'nin ülkemizde yeni olması nedeniyle belirlenen eksiklikler giderilerek sorunlar çözülebilir. Aşağıda bu çalışma ışığında bazı öneriler sunulmuştur.

- Aday öğretmenlere AÖYS öncesinde detaylı bir bilgilendirme yapılmalı ve seminerler verilmelidir.
- AÖYS'nin ilk üç aylık süresi makul bir süredir ve bu sürenin uzatılmaması gerekir.
- AÖYS'de aday öğretmenlerin ders izleme süresi daha kısa tutularak, aday öğretmenler derslerde daha fazla uygulama yapmalıdır.
- AÖYS'nin içeriği daha planlı ve kapsamlı olmalıdır.
- Aday öğretmenlerin okul içi ve okul dışı faaliyetlere katılma süresi daha kısa tutulmalı ve bu uygulamalar daha planlı ve programlı olmalıdır.
- AÖYS'nin ilk altı aylık uygulama bölümünün aday öğretmenlerin atandığı ilde yapılması daha faydalı olabilir.
- MEB tarafından belirlenen günlük uygulama planları ve formlarının daha kısa ve açıklayıcı bilgiler içermesi gerekir.
- MEB'in belirlediği kitapların aday öğretmenler tarafından okunması ve belirlenen filmlerin aday öğretmenler tarafından izlenmesi uygulamaları yararlıdır ama bu uygulamalarda belirlenen kitaplar ve filmler güncellenmeli ve geliştirilmelidir.
- Danışman öğretmenler AÖYS'de kendi istekleri doğrultusunda görevlendirilmelidir, görevlendirilen danışman öğretmenlere mesleki kariyer unvanları verilmelidir ve ek ders ücreti ödenmelidir.
- Aday öğretmenlere, danışman öğretmenlere ve okul yönetimlerine uygulanacak anketlerle AÖYS'deki sorunlar daha net görülebilir.
- Bu sürecin daha yararlı olabilmesi için uygulamada gerek danışman öğretmenler, gerek aday öğretmenler ve gerekse de okul yönetimlerinin daha planlı ve programlı çalışmalar yapması gerekir.

5.KAYNAKÇA

- Akdemir, E. (2012). Aday öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programının değerlendirilmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama Dergisi*, 2(2), 25-41.
- Balkar, B., & Şahin, S. (2014). Aday öğretmenlere yönelik mentorlük programının uygulamasına ilişkin eğitimcilerin görüşleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 29, 83-100.
- Balkar, B., & Şahin, S. (2015). Yeni bir öğretmen yetiştirme yaklaşımı olarak göreve başlatma programı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 1-19.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010) Bilimsel araştırma yöntemleri (5. baskı). Ankara: Pegem A Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri (9. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ekinci, A. (2010). Aday öğretmenlerin işbaşında yetiştirilmesinde okul müdürlerinin rolü. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 63-67.
- Eraslan, A. (2008). Fakülte-okul işbirliği programı: matematik öğretmeni adaylarının okul uygulama dersi üzerine görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34, 95-105.
- Erdem, A.R. (2015). Türkiye'deki öğretmen yetiştirmenin [a], [b], [ç]'si. *Journal of Teacher Education and Educators*, 4(1), 16-38.
- Gökkulu, A. (2017). Prospective teachers' views about the prospective teacher training process in Turkey. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(1), 111-123.
- Güneş, H. (2015). *Eğitim bilimleri terimleri sözlüğü*. Ankara: Ütopya Yayıncılık.
- Işık, A., Çıltaş, A., & Baş, F. (2010). Öğretmen yetiştirme ve öğretmenlik mesleği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 53-62.
- Köse, A. (2016). Okul yöneticilerinin görüşlerine göre aday öğretmen yetiştirme sürecinin değerlendirilmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(3), 924-944.
- Kuş, E. (2003). *Sosyal bilimlerde araştırma teknikleri nitel mi, nicel mi?*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (2015). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm>. adresinden 13 Mart 2017 tarihinde erişildi.
- Oğuz, A. (2004). Okul deneyimi I dersinin öğretmen adayları üzerindeki etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, <http://dergipark.gov.tr/dpusbe/issue/4753/65298> adresinden 10 Mart 2017 tarihinde erişildi.
- Özden, Y. (2007). *Öğrenme ve öğretme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Rıza, E.T., & Hamurcu, H. (2000). Sınıf öğretmenliği bölümü öğrencilerinin okul deneyimi ve öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8, 91-97.

- Taşdemir, M. (2016). Atanmış aday öğretmenlerin düşünme biçimleri bilgi düzeyleri: Kırşehir örneği. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 132-139.
- Tunçbilek, M.M., & Tünay, T. (2017). MEB aday öğretmen yetiştirme süreci uygulamasının ilgili tarafların bakış açısıyla değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(61), 412-427.
- Ulubey, Ö. (2017). Aday öğretmen yetiştirme programının değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, doi: 10.16986/HUJE.2017031014.
- Yeşil, R. (2009). Sosyal bilgiler aday öğretmenlerinin sınıf içi öğretim yeterlikleri (Kırşehir örneği). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 327-352.
- Yıldırım, Ş., & Şimşek, H. (2008). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (7. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, M. (2017). Aday öğretmen yetiştirme sürecinde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Dergisi*, 6(16), 135-156.

Extended Abstract

This study aims to evaluate the process of candidate teacher training (PCTT) which has been set for those teachers who have been assigned as teachers in 2015-2016 education year. Candidate teachers undergo a process of training in the first six months of their candidacy. PCTT is realised at schools where candidate teachers are assigned, under the supervision of the school administrators and counselor teachers, in the direction of a training programme determined by the Ministry of National Education. This study includes the first 16 weeks of the performance part of the PCTT. This study has been done as a qualitative one. We have made use of semi-structured interview technique in collecting data. The work group of the research has been composed of 10 candidate teachers working at secondary schools in the city of Diyarbakır in 2015-2016 education year. The interviews that the researcher performed with participants face-to-face have been taken as notes in interview forms. In this study, the qualitative data obtained by open-ended questions in the semi-structured interview form was analysed with the method of descriptive analysis. Through the results obtained, the assessments about the PCTT have been put forward. The aim of this study is to pinpoint on what points and what levels the PCTT is useful, to determine the problems met in the course of performance. According to the findings, it appears that there is a lack of information related to the PCTT. Considering the fact that the performance stage of the PCTT is about three months, it can be inferred that going beyond it can be boring. In the PCTT, taking part in classes can be made shorter, making performance longer. The PCTT was generally found to be favorable by the vast majority of participants. The closest thing to candidate teachers in the PCTT was the fact that they had to fill in a lot of documents and forms. The idea that candidate teachers should enter more practical lessons has emerged in the process of candidate teacher training. As a result, the PCTT was generally favored by the vast majority of

participants. Most of the candidate teachers in the PCTT were in close proximity to filling out a lot of documents and forms. In the PCTT, the idea that candidate teachers should enter more practical lessons has emerged. Problems can be solved by eliminating the shortcomings determined due to the fact that the PCTT is the first year in our country. Some suggestions are presented below in this study light. A detailed information and a seminars should be given for candidates before the PCTT. The first three months of the PCTT is a suitable period and should not be hold longer. In the PCTT, the duration of the course observation of the candidate teachers is kept shorter and the candidate teachers should practice more in the lessons. The content of the PCTT should be more planned and comprehensive. The duration of participation of prospective teachers in school and non-school activities should be kept shorter and this application should be more programmed. It may be more useful to make the first six months of the PCTT on the appointed position of the candidate teachers. The daily implementation plans and forms determined by the Ministry of National Education should contain shorter and more descriptive information. It is useful to read the books determined by the Ministry of National Education by the candidate teachers and to watch the determined movies by the candidate teachers, but the books and films determined in this application should be updated and developed. Counsellor teachers should be assigned in line with their own desires during the PCTT and different titles should be given to assigned counsellor teachers and additional tuition fee should be paid. With the questionnaires to be applied to candidate teachers, counsellor teachers and school administrators, problems in the PCTT can be seen more clearly. In order to be more useful in this process to be more beneficial, it is necessary for the counsellor teachers, the candidate teachers and the school administrations to do more planned and programmed studies in practice.