

Opinions of Prospective Teachers towards Prospective Teacher Training Process¹

Ebru OCAKCI

Atatürk University, Kazım Karabekir Faculty of Education

Osman SAMANCI

Atatürk University, Kazım Karabekir Faculty of Education

Abstract:

The purpose of this study is to examine the opinions of the prospective teachers about the prospective teacher training process. The sample of the study which was conducted within the frame of qualitative research methods consists of 44 prospective teachers who were appointed to duty in February 2016 and completed a 24-week Prospective Teacher Training Program. A questionnaire which includes open-ended questions was used in the study. In the analysis of the data obtained from the questionnaire, descriptive statistics was used. The results obtained in the study were examined under three themes. These are positive opinions of the prospective teachers about the training process, criticism of the prospective teachers regarding the training process and suggestions of the prospective teachers regarding the training process. It was concluded in the study that the training process contributed significantly to the prospective teachers. According to this, prospective teachers had the opportunity to develop themselves in the process and obtained professionally useful information. It has been determined that the recommendations of the prospective teachers about the training process are related to some problems they experienced in the process.

Keywords: prospective teachers, prospective teacher training process, teacher training



Inönü University
Journal of the Faculty of Education
Vol 19, No 3, 2018
pp. 547-563
DOI: 10.17679/inuefd.332458

Received : 03.08.2017
Accepted : 25.12.2018

Suggested Citation

Ocakci, E. & Samanci, O. (2018). Opinions of prospective teachers towards prospective teacher training process. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 19(3), 547-563. DOI: 10.17679/inuefd.332458

¹ This study was presented as an oral presentation at the International Symposium on Social Studies Education VI between May 4-6, 2017.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In the Basic Law on National Education (Turkey), teaching profession is defined as a "a specialization profession." Accordingly, they take an active role in the education and training of the government and related administrative duties. Preparation for the teaching profession is provided by general culture, pedagogical formation and special field education. Prospective teachers must have higher education degree in order to gain these qualifications. Preservice teachers who graduate from higher education institutions take various exams in this field. They can be assigned as prospective teachers by applying to the teacher appointments with the success scores they have got from the exams. Prospective teachers participate in compulsory trainings in the first years of their profession and undergo the evaluation process after the trainings. On March 2, 2016 a Directive was issued on the Process of Prospective Teacher Training. In the directive, the prospective teachers are obliged to attend the Training Program in the first six months of their candidationship. Prospective teachers have participated in class and school monitoring activities, teaching practices, out-of-school activities and in-service training activities within the Training Program.

Method

This study, which was conducted within the framework of qualitative research methods, was designed as a case study. It was aimed to investigate the views of the prospective teachers regarding the training process. 44 prospective teachers who completed their 24-week Training Program in Erzurum were included in the sample of the study. A survey was used in the study to collect data. The open-ended questions included in the survey as follows:

1. What are your opinions about the Prospective teacher training process?
2. What are the situations that you had difficulties during the training program?
3. What are your recommendations to make the prospective teacher training process more efficient?

Descriptive statistics was used in the analysis of the obtained data. Research questions were used to determine the framework of the descriptive statistics. External audit technique was used to provide the reliability of the research data. The researcher in the role of auditor evaluated the relevance of the conducted analysis and the obtained results. Direct quotations were used that the results of the study reflect the truth. The quotations of the participants were presented in their unique form in the findings section of the study.

Findings

The findings obtained through the study were evaluated under three themes. These are:

1. Positive Opinions of the Prospective Teachers on the Prospective Teacher Training Process

In this theme, the personal and professional contributions of the training process to the prospective teachers were discussed. The opinions of the prospective teachers about the applications they found useful in the process were also examined under this theme.

2. Critics of the Prospective Teachers on the Prospective Teacher Training Process

In this theme, the difficulties faced by the prospective teachers during the training process were discussed. In addition, the cases that the prospective teachers considered as incomplete or negative during the training process were examined under this theme.

3. Recommendations of the Prospective Teachers on the Prospective Teacher Training Process

The recommendations of the prospective teachers in order to make the training process more efficient are examined in this theme. A large part of the recommendations of the prospective teachers are aimed at solving the problems encountered during the training process.

Discussion & Conclusion

According to the results of the study, prospective teacher training process has made significant contributions to prospective teachers. Prospective teachers have been able to develop themselves in personal and professional sense in this process. In addition, they benefited from the knowledge and experience of the managers, advisors and academicians who provided education to them. The training process was generally effective and productive for prospective teachers. Cultural trips, book review studies, educational film activities were evaluated as the most productive studies of the process.

A section of the study results is related to the critics of the prospective teachers about the training process. According to the prospective teachers, the fact that the training process was conducted during the summer vacation decreased the efficiency of the training process. The lack of sufficient knowledge about the training process of the advisors affected the prospective teachers negatively. The reluctant attitudes of some advisors towards the prospective teachers decreased their performance.

The prospective teachers made some recommendations to make the training process more efficient. The re-planning of the training process and the selection of the advisors from the volunteers are among the recommendations of the prospective teachers. In addition, the prospective teachers recommended that the number of the documents filled in during the training process should be reduced and these forms should be transferred to the electronic environment. The prospective teachers also recommended that they should be given more active tasks during the training process.

Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine Yönelik Görüşleri¹

Ebru OCAKCI

Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi

Osman SAMANCI

Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi

Öz

Araştırmanın amacı aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecine yönelik görüşlerinin incelenmesidir. Nitel araştırma yöntemleri çerçevesinde yürütülen araştırmanın çalışma grubu, 2016 Şubat öğretmen ataması ile göreve başlayan ve 24 haftalık Aday Öğretmen Yetiştirme Programını tamamlayan 44 aday öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak açık uçlu soruların yer aldığı anket kullanılmıştır. Anket formlarından elde edilen verilerin analizinde betimsel analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar üç tema altında incelenmiştir. Bu temalar, aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik olumlu görüşleri, aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik eleştirileri ve aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik önerileridir. Araştırmada yetiştirme sürecinin aday öğretmenlere önemli katkılar sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre aday öğretmenler süreçte kendilerini geliştirme imkanı bulmuş, mesleki anlamda faydalı bilgiler edinmişlerdir. Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik sundukları önerilerin süreçte yaşadıkları birtakım sorunlarla ilgili olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aday öğretmenler, aday öğretmen yetiştirme süreci, öğretmen yetiştirme.



Inönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 19, Sayı 3, 2018
ss. 547-563
DOI: 10.17679/inuefd.332458

Gönderim Tarihi : 03.08.2017
Kabul Tarihi : 25.12.2018

Önerilen Atıf

Ocakı, E. & Samancı, O. (2018). Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecine yönelik görüşleri. *Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 547-563. DOI: 10.17679/inuefd.332458

¹ Bu çalışma 4-6 Mayıs 2017 tarihleri arasında düzenlenen VI . Uluslararası Sosyal Bilgiler Eğitimi Sempozyumunda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Öğretmenler, eğitim-öğretim sürecinin işleyişinden ve bu süreçte öğrencinin öğrenmesinden sorumlu olan, öğrencilerin gelişimlerini takip eden kişilerdir. Bu yönleriyle öğretmenler eğitim-öğretim sürecinin vazgeçilmez unsurlarından birini teşkil etmektedirler. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde öğretmenlik mesleği "devletin eğitim-öğretim ve bunlarla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" olarak tanımlanmıştır; öğretmenlik mesleğine hazırlığın genel kültür, pedagojik formasyon ve özel alan eğitimi ile sağlandığı ifade edilmiştir. Öğretmen adaylarının söz konusu bu nitelikleri kazanabilmeleri amacıyla öğretimin hangi kademesinde görev yapacak olursa olsun yükseköğrenim görmeleri esas kabul edilmiştir. Eskicumalı (2002) öğretmeyi, "öğrenme sürecini bilen birinin bilmeyenlere aktarmasından daha karmaşık bir süreç" olarak tanımlamıştır. Bu nedenle öğretme sanatında öğreten kişinin bilgi ve beceri sahibi olması önemlidir. Öğretmenlerin bilgi ve beceri sahibi olmalarında yalnızca yükseköğrenim görmeleri yeterli olmamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenleri göreve başladıkları an itibarıyla yetiştirme programına tabi tutarak, bilgi ve becerilerini artırmaya çalışmaktadır. Bu yetiştirme sürecinin aday öğretmenlerin görüşleriyle değerlendirilmesi ve etkililiğinin incelenmesi ileride uygulanacak yetiştirme programlarının kalitesinin artırılmasında önemli bir yere sahiptir.

Türkiye'de Öğretmen Yetiştirmenin Geçmişi

Cumhuriyetin ilk yıllarında öğretmenliğin bir meslek haline getirilmesine yönelik yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Öğretmen yetiştiren bir kurum olan Darülmüallimin adı 1924-1925 eğitim öğretim yılı itibarıyla Muallim Mektebi olarak; 1935 yılından itibaren ise Öğretmen Okulu olarak düzenlenmiştir. Bu öğretmen okulları arasından ilkokullara öğretmen yetiştirenleri İlköğretmen Okulları adıyla anılmıştır. 1974 yılına kadar İlköğretmen Okulları öğretmen yetiştirme görevine devam etmiştir (Akyüz, 2015). 1930'lu yıllarda ülke nüfusunun büyük bir çoğunluğunun köy yerleşim birimlerinde yaşıyor olması nedeniyle, köyleri eğitim ve öğretmen aracılığıyla geliştirme fikri ortaya konulmuştur. Bu amaçtan yola çıkarak Köy Enstitülerinin açılması kararı alınmıştır. 1940 yılında kurulan Köy Enstitülerine sınavla alınan köy çocukları ziraat, kültür ve teknik dersler olmak üzere pek çok farklı alanda yetiştirilmiş ve köylerde hizmet etmek üzere görevlendirilmişlerdir. Köy Enstitüleri 1953 yılında Milli Eğitim Bakanı Tevfik İleri tarafından adları Öğretmen Okullarına dönüştürülerek kapatılmışlardır (Sarpkaya, 2005).

Milli Eğitim Temel Kanununda belirtilen "*hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yükseköğrenim görmelerinin sağlanması*" ilkesi gereğince ilkokullara sınıf öğretmeni yetiştirmek üzere 1974 yılında 2 yıllık Eğitim Enstitüleri açılmıştır. Bu enstitüler 1982 yılında üniversiteler bünyesine alınmış ve Eğitim Yüksek Okullarına dönüştürülmüşlerdir. Eğitim Yüksekokullarının öğretim süresi 1989 yılında 4 yıla çıkartılmıştır. Daha sonra tüm yüksek öğretmen okulları üniversiteler bünyesinde Eğitim Fakültelerine dönüştürülmüşlerdir (Atanur Baskan, 2001; Akyüz, 2015).

Milli Eğitim Temel Kanunu gereğince öğretmen adayları yükseköğrenimleri süresince hem alanlarına yönelik hem de pedagojik anlamda eğitim alırlar. Bunların yanı sıra bu süreçte öğretmenlere genel kültüre dayalı dersler de verilir. Yükseköğrenimden mezun olan öğretmen adaylarının aday öğretmen olarak atanabilmelerine yönelik olarak bazı kanuni düzenlemeler mevcuttur. Milli Eğitim Temel Kanununa göre aday öğretmenliğe atanabilmek için Devlet Memurları Kanununda belirtilen şartlara ek olarak, yönetmelikle belirlenen yükseköğretim kurumlarından mezun olma ve Bakanlıkça ve Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartı aranmaktadır. Öğretmen adayları bu sınavlarda aldıkları başarı puanları doğrultusunda Milli Eğitim Bakanlığınca gerçekleştirilen öğretmen atamalarına müracaat ederek ilk defa atama suretiyle aday öğretmen olarak göreve başlayabilmektedirler.

17 Nisan 2015 tarihinde 29329 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde aday öğretmen, "öğretmenlikte adaylığı daha önce kaldırılmamış olanlardan öğretmenliğe ilk defa atama suretiyle atanmışlar" olarak ifade edilmiştir. Söz konusu yönetmelikte öğretmenlerin adaylık süreci ise "adaylık süresinin tamamı veya bir kısmıyla ilgili olarak başlangıcından sonuçlanıncaya kadar yapılan performans değerlendirmesi, sınav ve sonrasına ilişkin uygulamalar dizisi" olarak tanımlanmıştır. Aday öğretmenler mesleklerinin bu ilk yılında çeşitli zorlu eğitimlere katılır ve bu eğitimler sonucunda değerlendirme sürecinden geçerler (MEB, 2015). Aykaç, Kabaran ve Bilgin (2014) öğretmen yetiştirmeyi, öğretmen adaylarını planlı bir zaman dilimi içinde öğretmenlik mesleğine hazırlamak için gerçekleştirilen etkinlikler olarak tanımlamışlardır.

Aday Öğretmen Yetiştirme Programı

2 Mart 2016 tarihinde 2456947 sayılı Makam Oluru ile Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge yayımlanmıştır. Yönerge ile Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi eğitim kurumlarına atanan aday öğretmenler için yetiştirme sürecinin düzenlenmesi amaçlanmıştır. İlgili yönergede aday öğretmenlerin adaylıklarının ilk altı ayında yetiştirme sürecine tabi tutulacakları ifade edilmiş ve Yetiştirme Programı kapsamındaki çalışmalara katılmaları zorunlu tutulmuştur. Bu altı aylık yetiştirme sürecini aday öğretmenlerin tercih ettikleri bir ilde geçirmelerine imkan tanınmış ve bu ilde Milli Eğitim Bakanlığınca uygun görülen bir eğitim kurumuna aday öğretmenlerin görevlendirmeleri gerçekleştirilmiştir. Aday öğretmen yetiştirme süreci, aday öğretmenlerin görevlendirildikleri eğitim kurumunun yöneticileri ve eğitim kurumunda kendilerine tayin edilen danışman öğretmenler sorumluluğunda yürütülmüştür. Aday öğretmenler, Yetiştirme Programı dahilinde sınıf ve okul içi izleme faaliyetlerine, öğretmenlik uygulamalarına, okul dışı faaliyetlere ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmışlardır (MEB, 2016a).

Aday öğretmenler, Yetiştirme Programı kapsamında 16 hafta boyunca ders planlama, hazırlık ve değerlendirme çalışmaları, danışman eşliğinde ders izleme ve danışman gözetiminde ders uygulama çalışmaları gerçekleştirmişlerdir. Bunun yanı sıra aday öğretmenler okul içerisindeki işleyişi gözlemleyerek, okulda gerçekleştirilen iş ve işlemler hakkında bilgi edinmişler, ilgili toplantılara katılmışlardır. Aday öğretmenler gerçekleştirdikleri bu sınıf ve okul içi çalışmaların yanı sıra okul dışı faaliyetlere de katılmışlardır. Bu kapsamda aday öğretmenler buldukları şehri tanımaya ve farklı kuruluşların ziyaretine dayanan birtakım okul dışı faaliyetler gerçekleştirmişlerdir. Bu 16 haftalık süreç içerisinde aday öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığınca belirtilen örnek film ve kitap listesinden 5 adet kitap okumuş ve 10 adet film izlemişlerdir. Yukarıda ifade edilen 16 haftalık süreci tamamlayan aday öğretmenler bu sürecin bitiminden itibaren 8 hafta boyunca hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmışlardır. Toplam 24 haftayı kapsayan aday öğretmen yetiştirme sürecinde yapılan tüm çalışmalar Milli Eğitim Bakanlığınca belirtilen çeşitli formlara (Form 1-2-3-4-5-6-7) aday öğretmenler tarafından doldurulmuştur (MEB, 2016b).

Türkiye'nin öğretmen yetiştirme ve mesleki gelişim sistemlerini Avrupa ülkeleri, ABD ve Japonya ile karşılaştırmalı olarak inceleyen araştırmalarda; Türkiye'de alan bilgisi ve eğitiminin ön planda olmasına rağmen adaylara daha az uygulama imkanı tanındığı, öğretmen yetiştirme sisteminin teknik ve akademik anlamda yeniden değerlendirilmesi gerektiği, mesleki bilgi ve okul uygulamaları boyutlarına daha fazla önem verilmesi gerektiği gibi sonuçlara ulaşılmıştır (Atanur Başkan, Aydın & Madden, 2006; Aykaç vd., 2014).

Alan yazında bu araştırma ile benzer olarak aday öğretmen yetiştirme sürecine yönelik aday öğretmenlerin (Erçetin & Şayir, 2017), danışman öğretmenlerin (Şayir & Yardıbi, 2017), okul yöneticilerinin (Köse, 2016) görüşlerini ayrı ayrı inceleyen araştırmalar gibi; yönetici, müfettiş, danışman ve öğretmenlerin görüşlerini birlikte değerlendiren (Tunçbilek & Tünay, 2017) araştırmalar da mevcuttur. İlgili araştırmalarda elde edilen sonuçlar; yetiştirme sürecinin aday öğretmenlere mesleki ve kişisel bağlamda pek çok katkı sağladığını, süreçte doldurulan formlarla ilgili birtakım problemlerin yaşandığını, yetiştirme sürecinin görev yerinden farklı yerlerde gerçekleştirilmiş olmasının adaylar açısından dezavantaj oluşturduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmaların yürütüldüğü örneklem çevresi incelendiğinde Karabük, Kahramanmaraş, Tokat illerinde veri toplama sürecinin gerçekleştirildiği görülmüştür. Durum çalışmalarının gerçekleştirildiği çevre ve çalışma grubuna duyarlılığı göz önünde bulundurulduğunda; farklı illerde, farklı çalışma gruplarıyla gerçekleştirilen araştırmalarda elde edilecek sonuçların kendine özgü nitelikler taşıyacağı düşünülmektedir. Bu nedenle Erzurum ilinde yürütülen bu araştırmanın yukarıda ifade edilen çalışmalarla benzer yönleri olacağı gibi farklı ve özgün yönlerinin de olacağı öngörülmektedir.

Bu çalışma Şubat 2016 öğretmen ataması ile göreve başlayarak 24 haftalık aday öğretmen yetiştirme sürecini tamamlayan aday öğretmenler ile yürütülmüştür. Şubat 2016 öğretmen atamasının ardından 3 Ağustos 2016 tarihli Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik uyarınca Aday Öğretmen Yetiştirme Programının süresi ve yürütülüşü ile ilgili birtakım değişiklikler gerçekleştirilmişse de programının içeriği ve aday öğretmenlerin süreçte doldurmaları gereken formlar benzer şekilde devam ettirilmiştir. Bu nedenle aday öğretmenlerin yetiştirilmesine yönelik çalışmaların öğretmenler açısından etkililiğinin incelenmesi önemli görülmektedir. Bu araştırmada aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik görüşleri incelenerek; sürecin olumlu ve eksik yönlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu görüşlerin incelenmesi, mevcut aday öğretmen yetiştirme programlarının güncellenmesinde öğretmen görüşlerini yansıtarak, yapılacak yeniliklere ışık tutabilecektir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecine yönelik görüşlerinin incelendiği bu araştırma, nitel araştırma yöntemleri çerçevesinde yürütülmüştür. Nitel araştırma, olayların ve algıların kendi doğal çevresi içerisinde, bütüncül ve gerçekçi bir anlayışla ortaya konmasını amaçlayan, nitel bir sürecin takip edildiği araştırma yöntemidir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Araştırmanın desenini nitel araştırmalarda kullanılan durum çalışması oluşturmaktadır. Nitel araştırmalarda durum çalışması, sınırlı bir olayın ya da olgunun derinlemesine betimlenerek incelenmesidir (Merriam, 2013). Creswell (2016) ise durum çalışmasını bir metodoloji olarak ele almaktadır. Durum çalışması hem araştırmacının nesnesi hem de ortaya konulan ürün olabilen bir desen türüdür. Bu desende araştırmacı güncel bir durum ya da çoklu durumlar hakkında derinlemesine bilgi toplar ve bu bilgilerle betimsel bir ürün ortaya koyar. Durum çalışması desenine dayalı olarak yürütülen araştırmada, aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik görüşleri incelenerek betimlenmeye ve doğrudan alıntılar aracılığıyla yansıtılmaya çalışılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket aracılığıyla öğretmen adaylarına katıldıkları yetiştirme programı ile ilgili görüşleri sorulmuş, bu sürecin daha nitelikli hale getirilmesi için önerileri istenmiştir. Anket formunda araştırmacılar tarafından hazırlanan üç açık uçlu soruya yer verilmiştir. Ankette yer alan açık uçlu sorular şu şekildedir:

1. Aday öğretmen yetiştirme sürecine yönelik genel görüşleriniz nelerdir?
2. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde zorlandığınız durumlar nelerdir?
3. Aday öğretmen yetiştirme sürecinin daha verimli hale getirilmesi için önerileriniz nelerdir?

Şubat 2016 öğretmen ataması ile göreve başlayarak 24 haftalık aday öğretmen yetiştirme sürecini Erzurum il merkezinde tamamlayan aday öğretmenler arasından gönüllülük esasına dayalı olarak 44 aday öğretmene anket uygulanmıştır.

Çalışma Grubu

Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Patton (2014)'a göre amaçlı örnekleme yöntemi, araştırmanın derinliği için zengin bilgi içeren durumların seçimine dayanır. Araştırmanın çalışma grubu Şubat 2016 öğretmen ataması ile göreve başlayarak Erzurum ilinde 24 haftalık Aday Öğretmen Yetiştirme Programını tamamlayan aday öğretmenler arasından, gönüllülük esasına dayalı olarak belirlenmiştir. Çalışma grubunu oluşturan aday öğretmenler 32 kadın, 12 erkek olmak üzere toplam 44 kişidir.

Aday öğretmenlere yetiştirme programının son haftası ulaşılmış, araştırmanın amacı ve önemi konusunda kendilerine açıklama yapılmıştır. Açıklamaların ardından gönüllü katılım gösteren aday öğretmenlerden yetiştirme sürecini değerlendirerek anket formunu doldurmaları istenmiştir. Araştırmaya katılan 44 aday öğretmenin branşlara göre dağılımları şu şekildedir:

Tablo 1.*Aday Öğretmenlerin Branşlara Göre Dağılımları*

Branş	Kısaltma	Sayı
El Sanatları Öğretmenliği	ESÖ	1
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği	DKÖ	8
Görsel Sanatlar Öğretmenliği	GSÖ	1
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	SBÖ	3
Bilişim Teknolojileri Öğretmenliği	BTÖ	5
Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmenliği	PRÖ	1
İlköğretim Matematik Öğretmenliği	İMÖ	3
Fen Bilgisi Öğretmenliği	FBÖ	3
Fizik Öğretmenliği	FÖ	1
Türkçe Öğretmenliği	TÖ	5
Müzik Öğretmenliği	MÖ	2
Sınıf Öğretmenliği	SÖ	2
Biyoloji Öğretmenliği	BÖ	3
Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Öğretmenliği	ÇGÖ	1
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	BEÖ	2
Almanca Öğretmenliği	AÖ	1
Özel Eğitim Öğretmenliği	ÖEÖ	1
Felsefe Öğretmenliği	FÖ	1
TOPLAM		44

Tablo 1 incelendiğinde 18 farklı branştan toplamda 44 aday öğretmenin araştırmaya katıldığı görülmektedir. Aday öğretmenlerin branşlarındaki bu dağılım, araştırmada pek çok farklı alanın temsil edilmesine imkan tanımıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler analiz edilirken, nitel araştırmalarda kullanılan betimsel analizi tekniğinden faydalanılmıştır. Betimsel analiz yaklaşımına göre elde edilen veriler, analiz öncesi belirlenen temalar doğrultusunda özetlenerek yorumlanır. Verilerin özetlenmesinde araştırma soruları ya da veri toplama araçlarında yer alan sorular tema olarak kullanılabilir. Bu yaklaşımda katılımcılardan elde edilen doğrudan alıntılara sık sık yer verilerek bireylerin görüşleri yansıtılmaya çalışılır. Elde edilen bulguların düzenlenmiş ve yorumlanmış halinin okuyucuya sunulmasını amaçlayan betimsel analiz, dört aşamadan oluşmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2016):

1. Betimsel analiz için çerçeve oluşturma
2. Tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi
3. Bulguların tanımlanması
4. Bulguların düzenlenmesi

Araştırmada veri toplama amacıyla hazırlanan açık uçlu sorulara dayalı olarak betimsel bir analiz çerçevesi oluşturulmuştur. Bu çerçeve dahilinde; Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Olumlu Görüşleri, Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Eleştirileri ve Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Önerileri olmak üzere üç tema belirlenmiştir. Veriler, bu temalara bağlı olarak analiz edilmiş ve bu temalara uygun olarak düzenlenip sunulmuştur.

Güvenirlilik-Geçerlik Çalışmaları

Tüm araştırmalarda olduğu gibi nitel araştırmalarda da güvenirlik ve geçerlik çalışmaları önem arz etmektedir. Nitel araştırma sürecinde ulaşılan verilerin ayrıntılı biçimde rapor edilmesi, araştırma sonuçlarının nasıl elde edildiğinin detaylı olarak betimlenmesi nitel çalışmaların geçerliğinde önemli bir koşuldur. Bu araştırmada geçerliği sağlamak amacıyla araştırma sürecine ilişkin tüm bilgiler detaylı şekilde rapor edilmiştir. Creswell (2016), nitel araştırmalarda geçerliğin sağlanmasında dış denetimden bahsetmiştir. Dış denetim, bir denetçinin araştırma sürecini ve ürünlerini incelemesine ve doğruluğunu değerlendirmesine dayanır. Bu araştırmada araştırmacılarından biri verilerin analizini yürütürken; diğer araştırmacı denetçi görevini yürütmüştür. Denetçi görevini üstlenen araştırmacı yapılan analizlerin ve ulaşılan sonuçların uygunluğunu

değerlendirmiştir. Araştırma verileri alanda gerçekleştirilen diğer araştırmalarla karşılaştırma yapılmasına olanak sağlayacak şekilde sunulmaya çalışılmıştır.

Nitel araştırmalarda güvenilirliği sağlamak amacıyla araştırma sürecinde ulaşılan her durum veri olarak kaydedilmelidir. Bu süreçte katılımcılardan doğrudan alıntılar yapılması ve çalışmada bu alıntılar doğal haliyle sunulması nitel araştırmaların güvenilirliğini artırmaktadır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2014). Bu araştırmada katılımcıların anket formlarında yer alan sorulara verdikleri yanıtların tamamı araştırma verisi olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte bulgular bölümünde katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılar yapılmış ve bu alıntılar doğal haliyle sunulmaya çalışılmıştır.

BULGULAR

Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik görüşlerinin incelendiği bu araştırmada elde edilen bulgular üç tema altında incelenmiştir. Bu temalar şunlardır:

- 1.Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Olumlu Görüşleri
- 2.Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Eleştirileri
- 3.Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Önerileri

Temalar içerisinde yer alan kategoriler ve bu kategorilerin aday öğretmenler tarafından doldurulan anket formlarında tekrar etme sıklıkları Tablo 2'de sunulmuştur. Tablo 2'de görüleceği üzere; bulgular sunulurken aday öğretmenler tarafından ifade edilme sıklığına dayalı, öncelik sırasına uygun olarak sunulmasına özen gösterilmiştir.

Tablo 2.

Tema ve Kategorilerin Dağılımı

Temalar	Kategoriler	Frekans
Yetiştirme Sürecine İlişkin Olumlu Görüşler	Yetiştirme sürecine ilişkin genel olumlu görüşler	32
	Yetiştirme sürecinde beğenilen çalışmalar	8
Yetiştirme Sürecine İlişkin Eleştiriler	Hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili eleştiriler	32
	Süreçte doldurulan formlar ile ilgili eleştiriler	7
	Aday öğretmenlerin süreçteki rollerine ilişkin eleştiriler	7
	Danışman öğretmenlerle ilgili eleştiriler	6
	Okul müdürleri ve milli eğitim yöneticileri ile ilgili eleştiriler	5
Yetiştirme Sürecine İlişkin Öneriler	Sürecin planlamasına ilişkin öneriler	23
	Danışman öğretmenlerin seçimine ilişkin öneriler	14
	Hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin öneriler	14
	Süreçte aday öğretmenlerin rollerine ilişkin öneriler	11
	Süreçte doldurulan formlara ilişkin öneriler	9
	Sürecin görev yerinde yürütülmesine ilişkin öneriler	6
	Sürecin denetimine ilişkin öneriler	3

1.Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Olumlu Görüşleri

Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik görüşlerinin incelendiği bu araştırmada verilerin bir bölümünü aday öğretmenlerin sürece yönelik olumlu düşünceleri oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin önemli bir bölümü aday öğretmen yetiştirme sürecinin verimli geçtiğini, bu süreçte kendilerini yetiştirmeye çalıştıklarını, kendilerine eğitim veren tecrübeli öğretmenlerin deneyimlerinden faydalandıklarını ifade etmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden bazıları şu şekildedir:

"Yetiştirme sürecinin biz aday öğretmenler için verimli olduğunu düşünüyorum. Bu süreç bizlere, mesleğimize çok güzel değerler kattı. Danışman öğretmenlerimizle karşılıklı bilgi alışverişi yapmış olduk. Bu da hem bizim için hem de danışmanlarımız için verimli bir süreç oldu." (ÇGÖ)

"Yetiştirme sürecindeki seminerler genel olarak güzeldi. Hayatım boyunca kullanacağım birçok bilgi edindim." (İMÖ)

"Bazı seminer konuları çok özenli ve her öğretmene fayda sağlayacak şekilde seçilmişti. Görev yerlerimize gitmeden önce verilen bu bilgilerin bize yarar sağlayacağı düşüncesindeyim." (SÖ)

"Mesleki açıdan oldukça faydalı bilgiler edinme şansım oldu. Sınıf yönetiminden, etkili bir öğretmen olmanın şartlarına, MEB kanunlarına değin birçok konuda bilinçlendim." (MÖ)

"Deneyimli öğretmenlerin yaşanmış olayları anlatmaları ve anılarını paylaşmaları onların mesleki tecrübelerinden faydalanmamızı sağladı." (BTÖ)

"Özellikle üniversiteden gelen konuşmacılar (akademisyenler) çok daha faydalı oldular." (DKÖ)

Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik görüşlerinin bir bölümü yetiştirme sürecinde en çok verim aldıkları uygulamalarla ilgilidir. Aday öğretmenler bu süreçte okul içi eğitim uygulaması, kitap inceleme, gezi ve film gibi etkinliklerin kendileri açısından verimli geçtiğini ifade etmişlerdir. Aday öğretmenlerin bu konudaki görüşlerinden bazıları aşağıda sunulmuştur:

"İlk dört aylık okul içi eğitim sürecimiz çok yararlı bir süreçti. Okuduğumuz kitapların ve izlediğimiz filmlerin bu süreçteki en faydalı aktiviteler olduğuna inanıyorum. Ayrıca sınıf içi ders uygulamalarımız ve okul dışı faaliyet günlerimiz de zevkli ve verimli geçen süreçlerdi." (DKÖ)

"Kitap, film, gezi, bulunduğumuz yerleri tanıma takdir ettiğim etkinliklerdi." (DKÖ)

"Geziler, değerlerimizi tekrar tekrar canlandırmamıza yardımcı oldu." (ÇGÖ)

Yukarıda ifade edilen aday öğretmen görüşleri incelendiğinde; aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik olumlu düşüncelere sahip oldukları, yetiştirme sürecinin aday öğretmenlere önemli katkılar sağladığı ve kendilerini mesleki anlamda geliştirme şansı sunduğu ifade edilebilir. Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinde gerçekleştirilen çalışmalardan; uygulamaya dayalı olanları daha verimli buldukları, bu nedenle de özellikle uygulamaya dayalı çalışmaların devam ettirilmesi gerektiğini düşündükleri görülmüştür. Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik olumlu görüşleri değerlendirildiğinde; aday öğretmen yetiştirme sürecinin amacına hizmet ettiği ve genel anlamda başarıya ulaştığı ifade edilebilir.

2.Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Eleştirileri

Araştırmada elde edilen verilerin bir kısmı aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik eleştirileriyle ilgilidir. Aday öğretmenler; yetiştirme sürecinde hizmet içi eğitim faaliyetlerine ayrılan sürenin uzun olması, süreçte doldurulan formların fazla olması, süreçte aktif rol alamamış olmaları, danışman öğretmenleriyle ilgili yaşadıkları sorunlar, okul müdürleri ve milli eğitim yöneticileri ile ilgili aksaklıklar gibi konularda eleştirilerini ifade etmişlerdir.

Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik eleştirilerinden ilki hizmet içi eğitim faaliyetlerinin süreleri ve yaz döneminde gerçekleştirilmesi ile ilgilidir. Faaliyetlerin yaz döneminde gerçekleştiriliyor olması, sürelerinin çok uzun olması, sürecin bitiminde tatil için yeterli zamanlarının kalmaması aday öğretmenlerin eleştirileri arasında yer almaktadır. Aday öğretmenlerin konuya ilişkin görüşlerinden bazıları şu şekildedir:

"Yetiştirme sürecinde özellikle seminer süreleri çok uzundu. Bu sürenin günlük sekiz saati bulması eğitimin kalitesini düşürdü. Havaların sıcak olması bu durumu daha olumsuz hale getirdi." (DKÖ)

"Seminerlerin çok uzun olması dikkatli bir şekilde dinleyip katılmama engel oldu." (İMÖ)

"Aday öğretmen yetiştirme sürecinin bitiminde tatil yapmadan yeni bir döneme başlayacak olmamız bizim verimimizi ve motivasyonumuzu düşürecek." (SÖ)

"Hayatımın en güzel ve en özel günlerinde öğretmen olarak okulumda değil de seminer için salonda olmak beni gerçekten çok sıktı. 6 aylık bu sürecin sınıfta, öğrencilerimle, geçmesini istedim ama olmadı." (TÖ)

Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik eleştirilerinden bir diğeri süreçte doldurdıkları formlarla ilgilidir. Aday öğretmenler doldurmaları gereken form ve evrakların zaman ve kağıt israfına neden olduğunu ifade etmişlerdir. Bir aday öğretmenin konuya ilişkin görüşü şu şekildedir:

"Süreçte doldurduğumuz formların bazılarının gereksiz olduğuna inanıyorum. Kağıt israfı olmasından öteye geçmediğini düşünüyorum. Aday öğretmen yetiştirme sürecimiz sürekli form ve rapor doldurmakla geçti." (DKÖ)

Araştırmada elde edilen verilere göre aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik eleştirilerinden biri de süreçte kendilerine aktif görev verilmemiş olması, hizmet içi eğitim faaliyetlerine görev yapacakları şehirlerde değil yaşadıkları şehirlerde katılmış olmaları, faaliyet konularının tüm branşları kapsayacak nitelikte olmaması ve kendilerine eğitim veren yetkililerden yeterince verim alamamış olmaları gibi hususlara yöneliktir.

"Yetiştirme sürecinde seminer veren hocalarımızdan yararlı ve zevkli bir süreç geçirmemizi sağlayan kişi sayısı bir elin beş parmağını geçmez. Çoğu hoca bilgisayardan slaytları okuyarak vakit geçirdi." (DKÖ)

"Bir danışman gözetiminde derslere girmek gözlem açısından belli başlı artılar sağladı ama tecrübe açısından bize bir şey katmadı. Çünkü atandığımız okul, öğrenciler, okul çevresi farklı olduğu için bu süreç bize bir şey kazandırmadı. Göreve başladığımda her şey sil baştan yeniden başlayacak benim için." (DKÖ)

"Yetiştirme süreci uygulamadan çok teoriye dayalı kaldı. Bu da sürecin yetersiz olmasındaki baş etken oldu" (TÖ)

"Uygulama gerektiren bazı konuların monoton bir şekilde aktarılıp geçilmesi pek yararlı olmadı. Aday öğretmenlere aktif görev verilmeliydi." (AÖ)

Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik eleştirilerinden bazıları kendilerinden sorumlu danışman öğretmenleriyle yaşadıkları bir takım sorunlarla ilgilidir. Danışman öğretmenlerin sürece yönelik yeterli bilgiye sahip olmamaları, zaman zaman kendilerine yönelik olumsuz tutumlar sergilemeleri ve kendi sorumluluklarında olan görevleri aday öğretmenlere yaptırılmaları gibi hususlar aday öğretmenlerin danışmanlarıyla ilgili ifade ettikleri eleştirilerdir. Aday öğretmenlerden bazıları danışmanlarına yönelik eleştirilerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

"Uygulama ilk olduğu için kimse bir şey bilmiyordu. Aklımda bir sürü soru işareti vardı. Ama bu sorulara yanıt alabileceğim bir muhatap yoktu. Danışmanımız vardı ama o da sınırlı bir bilgiye sahipti süreçle ilgili olarak. Sürecin en olumsuz yönü buydu bence." (DKÖ)

"Okullarda müdürler danışmanları denetlemiyor. Çoğu danışman derslerine aday öğretmenleri sokup kantinde oturuyor. Doldurması gereken formları aday öğretmenlere doldurtuyorlar." (TÖ)

"İsteksiz veya otoriter danışmanlar yüzünden bazı aday öğretmenlerin performansının düştüğüne inanıyorum." (SBÖ)

"Bazı danışman öğretmenler yetiştirme programına uygun davranmadı. Aday öğretmenlere özel işlerini yaptırınlar oldu. Aday öğretmenleri, öğretmen gibi görmeyip stajyer gibi davrananlar oldu." (BÖ)

Araştırmada elde edilen veriler incelendiğinde, aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik eleştirilerinin bir kısmının süreçten sorumlu milli eğitim müdürlüğü yöneticileri ve okul müdürleri hakkında olduğu görülmektedir. Aday öğretmenler, yetiştirme sürecinde milli eğitim müdürlüğü yöneticileri ve okul müdürlerinin planlamada belirtilen görevlerini yeterince yerine getirmediklerini ve kendilerine yeterli bilgi vermediklerini belirtmişlerdir. Aday öğretmenlerden bazılarının bu konudaki görüşleri şöyledir:

"Okul idaresinden ve ilçe milli eğitimden yeterli bilgiler alamadık. Okul idareleri ve ilçe milli eğitim yaptıkları işler hakkında bilgi vermediler. Planlamada yer alan görevlerini yapmadılar." (DKÖ)

"Aday öğretmen yetiştirme sürecini geçirdiğimiz okulda idarecilerin biz aday öğretmenleri öğrencilere düzgün bir biçimde tanıtması, stajyer muamelesi yapmaması gerekirdi." (BÖ)

Yukarıda ifade edilen aday öğretmen görüşleri incelendiğinde; aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinde çeşitli faktörlere bağlı sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Aday öğretmenler, yetiştirme sürecinin son bölümünde gerçekleştirilen 8 haftalık hizmet içi eğitim çalışmalarının çok uzun ve yorucu olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra öğretmenler danışman öğretmenleri ile birtakım sorunlar yaşadıklarını ve süreçten sorumlu yöneticilerin görevlerini yeterince yerine getirmediklerini belirtmişlerdir. Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik eleştirileri değerlendirildiğinde; yaşanan sorunların uygulamanın yeni olmasından kaynaklandığı, gerekli tedbirlerin alınması ve planlamanın yeniden yapılması ile sorunların giderileceği ifade edilebilir.

3.Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Önerileri

Araştırmada elde edilen verilerin bir bölümü, aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinin daha verimli hale getirilmesi için sundukları önerilerle ilgilidir. Aday öğretmenler hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlamasına ilişkin birtakım değişiklikler yapılmasını, danışman öğretmenlerin seçimine yönelik farklı kriterler getirilmesini, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde eğitim veren kişiler ve konu içeriği ile ilgili değişikliğe gidilmesini, yetiştirme sürecinde aday öğretmenlere daha aktif görevler verilmesini, süreçte aday öğretmenler tarafından doldurulması gereken formların azaltılmasını, yetiştirme sürecinin aday öğretmenlerin atandıkları şehirlerde gerçekleştirilmesini ve sürecin daha iyi denetlenmesini önermişlerdir.

Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik getirdikleri ilk öneri hizmet içi eğitim sürecinin daha kısa sürecek şekilde yeniden planlanmasıdır. Bu planlamada seminer konuları belirlenirken kendilerinin görüş ve önerilerinin dikkate alınması gerektiğini belirten aday öğretmenler, seminerlerin branşlara yönelik olarak ayrı ayrı yapılmasının daha verimli olacağını ifade etmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir:

"Aday öğretmen yetiştirme sürecinin yeniden yapılandırılması gerektiğini düşünüyorum. Özellikle seminer döneminin çok uzun ve verimsiz olduğunu ve daha kısa, öz bir seminer döneminin hazırlanması gerektiğini düşünüyorum." (TÖ)

"Yetiştirme sürecindeki seminerlerin saatleri azaltılarak ve program içeriği yoğunlaştırılarak daha iyi sonuçlar alınabilir." (BTÖ)

"Aday öğretmenlere yetiştirme süreci sonunda ayrılan tatil süresi biraz daha uzun tutulabilir." (SÖ)

"Sürecin ve katılımcıların daha iyi planlanması, katılımcıların daha verimli bir süreç geçirmesine katkı sağlayabilir." (ESÖ)

"Aday öğretmenlerin istek, görüş ve düşüncelerine önem verilmeli. Eğitimler branşlara göre yapılmalı." (GSÖ)

"Aday öğretmenlere dinlenmeleri için yeterli süre verilmelidir." (FÖ)

Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik getirdikleri önerilerden bir kısmı ise danışman öğretmenlere yöneliktir. Danışman öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme süreci hakkında daha fazla bilgiye sahip olması ve görevlendirmenin gönüllük esasına dayalı olarak yapılması gerektiğini ifade eden aday öğretmenler; danışmanlık karşılığı ek ders ücreti ödenmesinin de sürece katkı sağlayabileceğini belirtmişlerdir. Aday öğretmenlerin konu ile ilgili görüşleri aşağıda sunulmuştur:

"Danışman öğretmenlerin gönüllülük esasına dayalı olarak seçildiğinde daha verimli olacaklarını düşünüyorum." (BTÖ)

"Aday öğretmen yetiştirme sürecinin daha kaliteli olabilmesi için öncelikle bu süreçte yardımcı olan danışmanların ve idarecilerin bu konuda yeterli bilgi ve birikime sahip

olması gerekir. Öncelikle onların bu süreç hakkında yeterince bilgi ve donanıma sahip olmaları sağlanmalı." (BEÖ)

"Danışman öğretmenlerin seçiminde sadece tecrübeli olmasına bakılmamalı mesleki açıdan kendini yetiştirmiş olmasına da dikkat edilmeli." (TÖ)

"Aday öğretmenlerden danışmanları hakkında bilgi alınmalı ve danışman öğretmenler değerlendirilmeli." (PRÖ)

"Aday öğretmen yetiştirme sürecinde görev alan danışmanlara herhangi bir ek ücret verilmiyor. Aday öğretmenlerle daha fazla ilgilenmeleri, bu görevi bir yük olarak görmemeleri için danışmanlara danışmanlık karşılığı ek ders ücreti verilebilir."(TÖ)

Araştırmada elde edilen veriler incelendiğinde aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik önerilerinde hizmet içi eğitimlerin akademisyenlerce verilmesinin daha verimli olacağını, eğitim konularında aday öğretmenlik sınavı ve mülakatında yer alacak konulara, Temel Eğitim Kanunu ve yönetmeliklere, sınıf yönetimi konularına ve günlük hayatta yararlanabilecekleri uygulamalara ağırlık verilmesinin daha faydalı olacağını ifade ettikleri görülmektedir.

"İlgi çekici ve meslek hayatımızda uygulayabileceğimiz konulara ağırlık verilebilir." (DKÖ)

"Yetiştirme sürecinde aday öğretmenlerin gireceği aday öğretmen mülakatı ve sınavı ile ilgili konulara ağırlık verilmesi daha iyi olurdu." (BTÖ)

"Seminerleri biraz daha alnunda uzman kişilerin vermesi gerektiğine inanıyorum. En azından şöyle söyleyeyim seminerlerin akademik kişilerce yani üniversite hocaları tarafından verilmesi gerektiğine inanıyorum." (DKÖ)

Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik ifade ettikleri bir diğer öneri süreçte aday öğretmenlere daha aktif rol alacakları görevler verilmesi, proje hazırlama, sınıf içerisinde daha fazla uygulama yapma imkanlarının tanınması gibi konularla ilgilidir. Aday öğretmenlerin konuya yönelik görüşleri şu şekildedir:

"Yetiştirme sürecinin tamamı sınıf içinde öğretmenin aktif olacağı şekilde tamamlanmalı. Çünkü öğretmenlik birinin dersini izleyerek değil, öğrenciyle birebir iletişimle öğrenilebilecek bir meslek." (MÖ)

"Aday öğretmenler çeşitli platformlarda eleştirilerini dile getiriyorlar. Bu eleştiriler incelenip sistem iyileştirilirse yetiştirme süreci daha verimli geçecektir." (TÖ)

"Yetiştirme sürecinin okul uygulaması aşamasında aday öğretmenlerin 6 haftalık ders dinleme süresi daha kısa tutulup, ders anlatma süresi daha uzun tutulabilir." (FÖ)

"Aday öğretmenler farklı çalışma şartlarını görmeleri açısından haftanın belli günlerinde yakın köy okullarında ders anlatmaya götürülebilir" (SÖ)

"Ben olsam bu süreçte aday öğretmenlerin projeler hazırlamalarını isterdim. Grup çalışmalarıyla başarıya imza atarak mutlu olmalarını sağladım." (FBÖ)

Yetiştirme sürecine yönelik olarak aday öğretmenlerin ifade ettikleri bir başka öneri süreçte kendilerinden istenen evrak kalabalığının azaltılması ya da bu evrak işlerini kolaylaştırıcı tedbirlerin alınmasıdır. Aday öğretmenlerin süreçte doldurdukları evraklar ile ilgili önerileri şu şekildedir:

"Kağıt israfının ortadan kaldırılmasını temenni ediyorum. Çünkü 500 sayfalık bir dosya hazırladık. Ayrıca dosyayı çoğaltıp okula bıraktık. Bu formların inanılmaz derecede kağıt israfına yol açtığını düşünüyorum." (BTÖ)

"Süreçteki evrakların elektronik ortamda doldurulmasının sağlanması aday öğretmenlere kolaylık sağlayabilir." (ÇGÖ)

"Çok fazla form var. Form sayısının azaltılması bir sonraki aday öğretmen yetiştirme sürecine katılacak aday öğretmenler için olumlu olacaktır." (BÖ)

"Her branş için ayrı formlar hazırlanmalı." (PRÖ)

Araştırmada elde edilen verilere göre aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik ifade ettikleri diğer bir öneri aday öğretmen yetiştirme sürecinin adayların atandıkları şehirlerde gerçekleştirilmesidir. Bu sayede görev yapacakları şehri ve kültürünü daha yakından tanıyabileceklerini ifade eden aday öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki gibidir:

"Hevesle mesleğe başlamış her öğretmenin hemen öğrencilerine ve okuluna kavuşturulması gerektiği inancındayım." (TÖ)

"Bu eğitim aslında atandığımız bölgelerde verilmeliydi. Çünkü bu sayede atandığımız ili, o ilin kültürünü, insanını ve okulumuzu yakından tanıma imkanımız olacaktı." (MÖ)

"Aday öğretmenlerin atamalarının yapıldığı illere erkenden giderek; orada bu sürecin devam etmesinin hem öğrencilerin eğitimden eksik kalmaması hem de bizlerin adaptasyonumuzu sağlamamız açısından daha faydalı olacağını düşünüyorum." (ÖEÖ)

Araştırmada elde edilen verilere göre aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik getirdikleri önerilerden bir diğeri süreç içerisinde aday öğretmenlerin devam takiplerinin daha sıkı yapılması ve sürecin daha iyi denetlenmesi gerektiği yönündedir. Aday öğretmenlerin sürecin denetimine yönelik önerileri aşağıda sunulmuştur:

"Aday öğretmenlerin devam takipleri eğitim-öğretim döneminde okul idaresi tarafından daha dikkatli yapılmalı. Devam konusunda gereken özen gösterilmeli." (ÇGÖ)

Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik önerileri incelendiğinde, süreçle ilgili ifade ettikleri eleştirilerle getirdikleri önerilerin paralel olduğu görülmüştür. Aday öğretmenler, yetiştirme sürecinde yaşadıkları problemleri göz önünde bulundurarak, bu sorunların çözümüne yönelik öneriler sunmuşlardır. Bu nedenle aday öğretmenlerin, yetiştirme sürecinin daha verimli hale getirilmesine katkıda bulunmayı amaçladıkları söylenebilir. Aday öğretmen yetiştirme sürecinin düzenlenmesinde aday öğretmenlerin ifade ettikleri önerilerin göz önünde bulundurulmasının yetiştirme sürecine katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada Şubat 2016 öğretmen ataması ile göreve başlayarak 24 haftalık aday öğretmen yetiştirme sürecini tamamlayan aday öğretmenlerin, yetiştirme sürecine yönelik görüşleri incelenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar üç tema altında toplanmıştır. Bu temalar, aday öğretmenlerin sürece yönelik olumlu görüşleri, aday öğretmenlerin sürece yönelik eleştirileri ve aday öğretmenlerin daha iyi bir yetiştirme süreci için önerileri ile ilgilidir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre yetiştirme süreci aday öğretmenlere önemli katkılar sağlamıştır. Aday öğretmenler bu süreçte kendilerini geliştirme imkanı bulmuş, mesleki anlamda faydalı bilgiler edinmişlerdir. Milli Eğitim Temel Kanunu, sınıf yönetimi ve etkili öğretmenlik aday öğretmenlerin bilgi edindiklerini belirttikleri konular arasındadır. Yetiştirme sürecinde kendilerine eğitim veren yetkililerin, danışman öğretmenlerin ve akademisyenlerin bilgi ve tecrübelerinden faydalandıklarını ifade eden aday öğretmenler, yetiştirme sürecinin genel anlamda verimli geçtiğini belirtmişlerdir. Tunçbilek ve Tünay (2017) 'ın aday öğretmen yetiştirme sürecine yönelik aday öğretmenlerin, danışman öğretmenlerin ve yöneticilerin beklentilerini incelediği araştırmada tarafların tamamının aday öğretmen yetiştirme sürecine yönelik genel anlamda olumlu beklentileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Köse (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya göre ise aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinde deneyimli öğretmen ve yöneticiler eşliğinde çalışmalarının, danışman öğretmenler nezaretinde derslere katılmalarının, okulla ilgili iş ve işlemler hakkında gözlem yapmalarının, öğrenciyi ve okulu, okulun içinde bulunduğu çevreyi tanımalarının, ders planlama ve hazırlık çalışmalarında danışman öğretmenlerin tecrübelerinden yararlanmalarının aday öğretmenler açısından eğitsel ve öğretimsel anlamda olumlu sonuçları olmuştur.

Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik olumlu görüşlerinden bir kısmı da süreçte en çok verim aldıklarını ifade ettikleri çalışmalarla ilgilidir. Aday öğretmenler yetiştirme sürecinde en çok okul içi eğitim uygulamasından, gezi, kitap incelemesi ve film etkinliklerinden verim aldıklarını belirtmişlerdir. Bu ifadeye dayanarak söyleyebiliriz ki aday öğretmenler kendilerinin de aktif olacağı uygulamaya yönelik çalışmalardan daha fazla verim almışlardır. Erçetin ve Şayir (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya göre ise aday öğretmenler, yetiştirme sürecinin olumlu sonuçları arasında en çok bu sürecin mesleğe uyum sağlama, motivasyonlarını artırma ve özgüvenlerini yükseltme konularında kendilerine katkısı olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırmada elde edilen sonuçların bir bölümü aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik eleştirileri ile ilgilidir. Aday öğretmenler yetiştirme sürecinde gerçekleştirilen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yaz tatilinde yapılmasının ve sürelerinin uzun olmasının verilen eğitimin kalitesini düşürdüğünü ifade etmişlerdir. Altı aylık aday öğretmen yetiştirme sürecini hizmet içi eğitim faaliyetleri yerine sınıflarında öğrencileriyle geçirmeyi tercih edeceklerini ifade eden aday öğretmenler, sürecin bitiminde yeterli bir tatil yapamadan öğretim dönemine başlayacak olmalarının motivasyonlarını düşüreceğini belirtmişlerdir. Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik ifade ettikleri eleştirilerden bir diğeri de süreçte hazırlamaları istenen evraklarla ilgilidir. Yetiştirme sürecinde doldurdukları formların zaman kaybına ve kağıt israfına neden olduğunu belirten aday öğretmenler, sürecin kendileri açısından sürekli form doldurarak geçtiğini ifade etmişlerdir. Erçetin ve Şayir (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da benzer şekilde aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinde doldurdukları formları faydalı görmedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucuna göre aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik diğer eleştirileri, süreçte kendilerine aktif görev verilmemiş olması, seminer konularının tüm branşları kapsayacak nitelikte olmaması ve seminerlerde kendilerine eğitim veren yetkililerden yeterince verim alamamış olmaları ile ilgilidir. Bunun yanı sıra görev yapacakları şehirlerin sosyal ve kültürel yapısının yaşadıkları şehirlerden oldukça farklı olduğunu belirten aday öğretmenler, yetiştirme sürecine yaşadıkları şehirlerde katılmalarının kendilerine katkı sağlamadığını ifade etmişlerdir. Bu sonuca benzer şekilde Köse (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da aday öğretmen yetiştirme sürecinin şehir merkezlerinde bulunan, sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olan okullarda gerçekleştirilmiş olmasının, kırsal bölgelerdeki okullara atanan aday öğretmenler açısından esas okullarına başladıklarında uyum sorununa neden olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik eleştirilerinin bir bölümü danışman öğretmenleriyle ilgilidir. Danışmanlarının yetiştirme sürecine yönelik yeterli bilgi sahibi olmadıklarını, zaman zaman kendilerine karşı isteksiz tutumlar sergileyerek performanslarının düşmesine neden olduklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra okul yöneticilerinin danışmanları denetlemediğini ve danışmanların sorumluluğunda olan bazı görevlerin aday öğretmenlere yaptırıldığını belirtmişlerdir. Şayir ve Yardibi (2017) tarafından aday öğretmen yetiştirme sürecine yönelik danışman görüşlerinin incelendiği araştırmada ise; yetiştirme sürecinde yalnızca bir danışman görevlendirilmemesi, danışman görevlendirmelerinin daha titiz yapılması, sınıf içi uygulamaların tamamının danışman sorumluluğunda olmaması gerektiği gibi durumlar ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik eleştirilerinin bir kısmı ise süreçten sorumlu milli eğitim müdürlüğü yöneticileri ve okul yöneticileri hakkındadır. Aday öğretmenler, milli eğitim müdürlüğü yetkililerinin ve okul yöneticilerinin aday öğretmen yetiştirme sürecinin planlamasında belirtilen görevlerini yeterince yerine getirmediğini ifade etmişlerdir.

Aday öğretmenler, yetiştirme sürecinin daha verimli hale getirilmesi amacıyla çeşitli önerilerde bulunmuşlardır. Aday öğretmenlerin sürece yönelik getirdikleri ilk öneri hizmet içi eğitim sürecinin kısaltılması ve yeniden planlanmasıdır. Eğitim konuları planlanırken kendi görüş ve önerilerinin de dikkate alınmasını isteyen aday öğretmenler, branşlara yönelik ayrı ayrı eğitimler planlanmasının daha yararlı olacağını belirtmişlerdir. Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik önerilerinden bir kısmı ise danışman öğretmenleri ile ilgilidir. Danışman öğretmenler belirlenirken meslekî anlamda kendini yetiştirmiş öğretmenler arasından gönüllülük esasına dayalı olarak seçim yapılmasını öneren aday öğretmenler, danışmanlık karşılığı ek ders ücreti ödenmesinin de danışmanlar açısından teşvik edici olacağını belirtmişlerdir. Balkar ve Şahin (2014) tarafından yapılan araştırmada danışman öğretmene görevi karşılığı ek ders ücreti ödenmesi ya da sembolik bir ücret verilmesi görüşünde bulunan katılımcılara rağmen; danışmanlık görevi karşılığında ücret verilmemesi ve bu görevin gönüllük esasına dayanması görüşü ön plana çıkmıştır.

Aday öğretmen yetiştirme sürecinde hizmet içi eğitim faaliyetlerinin alanında uzman akademisyenler tarafından sunulmasının daha verimli olacağını ifade eden aday öğretmenler, eğitim konularında aday öğretmenlik sınavı ve mülakatında yer alacak konulara, Temel Eğitim Kanunu ve yönetmeliklere, sınıf yönetimi konularına ağırlık verilmesi, sunumların daha dikkat çekici hale getirilmesi önerilerinde bulunmuşlardır. Seferoğlu (2004) 'na göre Milli Eğitim Bakanlığının hizmet içi eğitim konusunda öğretmenlere destek sağlamada yetersiz kaldığı durumlar bulunmaktadır. Nitelikli bir öğretim süreci için öğretmenlere sürekli bir desteğin sağlanması önemlidir. Bu nedenle bakanlıkça gerçekleştirilen çalışmaların yetersiz kaldığı durumlarda öğretmenlerin birbirlerini eğitmeleri gibi alternatif yollar aranmalıdır.

Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecine yönelik getirdikleri önerilerden bir kısmı kendilerine daha aktif rol alacakları görevler verilmesi, proje hazırlama, sınıf içerisinde daha fazla uygulama yapma gibi imkanların tanınması konuları ile ilgilidir. Bunun yanı sıra aday öğretmenler süreçte kendilerinden istenen evrak

kalabalığının azaltılması ya da evrakların elektronik ortamda doldurulması gibi kolaylaştırıcı tedbirlerin alınması önerilerinde bulunmuşlardır. Aday öğretmenlerin bir diğer önerileri ise yetiştirme sürecinin atandıkları şehirlerde gerçekleştirilmesi ile ilgilidir. Araştırmanın gerçekleştirildiği dönemin hemen ardından 3 Ağustos 2016 tarihli Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik uyarınca yapılan değişiklikle aday öğretmen yetiştirme sürecinin öğretmenlerin atandıkları şehirlerde gerçekleştirilmesi kararı alınmıştır. Aday öğretmenlerin bu durumu öneri olarak sunmuş olmaları, sonrasında yapılan bu değişikliği destekler niteliktedir. Son olarak aday öğretmenler, yetiştirme sürecinde devam takiplerinin daha sıkı yapılması, sürecin daha iyi denetlenmesi önerilerinde bulunmuşlardır.

Araştırma Şubat 2016 öğretmen ataması ile göreve başlayarak Erzurum ilinde 24 haftalık Aday Öğretmen Yetiştirme Programını tamamlayan aday öğretmenler ile sınırlıdır. Söz konusu tarihten sonra Aday Öğretmen Yetiştirme Programında değişikliğe gidilmiştir. Bu nedenle yapılacak araştırmalarda güncel yetiştirme programındaki değişikliklerin dikkate alınması yararlı olacaktır. Araştırmanın yalnızca Erzurum ilinde yetiştirme sürecini tamamlayanlar ile yürütülmüş olması, daha zengin bakış açılarına ulaşmada sınırlı kalmasına neden olmuştur. Türkiye'nin farklı bölgelerinde yürütülen yetiştirme programı katılımcıları ile araştırma yeniden gerçekleştirilebilir. Verilerin toplanmasında yüz yüze görüşmelerden faydalanılarak aday öğretmenlerin görüşleri derinlemesine incelenebilir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara dayanarak şu önerilerde bulunmak mümkündür.

1. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde öğretmen adaylarının hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında kullanabilecekleri uygulamaya dönük seminerlerin verilmesi onların sürece motive olmalarını sağlayarak memnuniyet düzeylerini daha fazla artırabilir.
2. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde danışman öğretmenlerin görevlendirilmesinde uygulanan esaslar yeniden gözden geçirilebilir ve gönüllük esasına dayalı hale getirilebilir.
3. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde verilecek bazı seminer ve uygulamaların branşlara göre yapılması adayların alanlarına göre bilgi ve becerilerini geliştirebilir.
4. Aday öğretmenlere sunulan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görev alacak danışman öğretmenler için mesleki kıdem, bilimsel çalışma, lisansüstü eğitim gibi çeşitli kriterler getirilerek eğitim verecek öğretmenlerin alanında yetkin kişilerden seçilmesi sağlanabilir.
5. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde doldurulması zorunlu olan bazı formların gözden geçirilerek azaltılması veya bu formların elektronik ortamda doldurulması sağlanabilir.
6. Yetiştirme süreci ile ilgili aday öğretmenlerin görüşleri alınarak daha sonra planlanacak aday öğretmen yetiştirme veya hizmet içi eğitim programlarında kullanılabilir.
7. Aday öğretmen yetiştirme sürecinin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından denetlenmesi sürecin daha verimli geçmesini sağlayabilir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Akyüz, Y. (2015). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Atanur Baskan, G. (2001). Öğretmenlik mesleği ve öğretmen yetiştirmede yeniden yapılanma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (20), 16-25.
- Atanur Baskan, G., Aydın, A. & Madden, T. (2006). Türkiye'deki öğretmen yetiştirme sistemine karşılaştırmalı bir bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 35-42.
- Aykaç, N., Kabaran, H. & Bilgin, H. (2014). Türkiye'de ve bazı Avrupa Birliği ülkelerindeki öğretmen yetiştirme uygulamalarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi (Almanya, Finlandiya, Fransa, İngiltere ve Türkiye örneği). *Turkish Studies*, 9(3), 279-292.
- Balkar, B. & Şahin, S. (2014). Aday öğretmenlere yönelik mentorluk programının uygulanmasına ilişkin eğitimcilerin görüşleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, (29), 83-100.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma desenleri*. (3. Baskıdan Çeviri, Çeviri Editörü: M. Bütün & S. B. Demir). Ankara: Siyasal.
- Erçetin, Ş. Ş. & Şayir, G. (2017). Aday öğretmen yetiştirme sürecinin değerlendirilmesine yönelik aday öğretmenlerin görüşleri. *Capadocia Journal of History and Social Sciences*, (8), 296-306.
- Eskicumalı, A. (2002). Eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği. Y. Özden (Ed.), *Öğretmenlik mesleğine giriş* içinde (s. 2-30). Ankara: Pegem Akademi.
- 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. *Resmi Gazete, Sayı 29329, Tarih 17/04/2015.*
- MEB, (2016a). Aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin yönerge. *Makam Oluru Sayısı 2456947, Tarihi 02/03/2016.*
- MEB, (2016b). Aday öğretmen yetiştirme programı. 01/07/2016 tarihinde <http://oygm.meb.gov.tr/www/aday-ogretmen-yetistirme-surecine-iliskinyonerge-ve-yetistirme-programi/icerik/328> adresinden alınmıştır.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber.* (3. Baskıdan Çeviri, Çeviri Editörü: S. Turan). Ankara: Nobel.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri.* (3. Baskıdan Çeviri, Çeviri Editörü: M. Bütün & S. B. Demir). Ankara: Pegem.
- Sarpkaya, R. (2005). Bir meslek olarak öğretmenlik. M. Gürsel, M. Hesapçioęlu (Ed.), *Öğretmenlik mesleğine giriş* içinde (s. 51-76). Konya: Eğitim.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlanmasında Eğitim*, 58, 40-45.
- Şayir, G. & Yardibi, N. (2017). Aday öğretmen yetiştirme sürecinin değerlendirilmesine yönelik danışman öğretmenlerin görüşleri. *Capadocia Journal of History and Social Sciences*, (8), 140-150.
- 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.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri.* Ankara: Seçkin.

İletişim/Correspondence

Arş. Gör. Ebru OCAKCI
ebru.ocakci@atauni.edu.tr

Prof. Dr. Osman SAMANCI
osamanci@atauni.edu.tr