

## Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Aday Öğretmenler ve Diğer Paydaşların Görüşleri

### Opinions of Candidate Teachers and Other Stakeholders Related to the Candidate Teacher Training Process

Cem TOPSAKAL\*

Ahmet DUYSAK\*\*

**Öz.** Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Aday öğretmenliğe atanabilmek için; Devlet Memurları Kanunu'nda sayılan şartlar ve yönetmelikle belirlenen yükseköğretim kurumlarından mezun olma ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartları aranmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı 2015 ve 2016 tarihlerinde aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin bir takım yenilikler getirmiştir. Bu çalışmada aday öğretmenler ve diğer paydaşların görüşlerine göre aday öğretmen yetiştirme sürecinin olumlu ve olumsuz yönleri ele alınmıştır. Nitel araştırma yaklaşımının kullanıldığı bu çalışmada, ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan aday ve danışman öğretmenlerle görüşme yapılmıştır. Aday öğretmenlere eğitim ve öğretim uygulamaları, rehberlik, okul yönetimindeki iş ve işlemler, okul dışı faaliyetler ve performans değerlendirilme süreci başlıkları altında sorular sorulmuştur. Aynı şekilde danışman öğretmenler, okul müdürleri ve koordinatörlere mesleki ölçütler, uygulama ve değerlendirme süreci üzerine sorular sorulmuştur. Elde edilen veriler içerik analizine tabi tutularak, elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Çalışmada ulaşılan sonuçlardan bazıları şunlardır: Yöneticilerin yarısı adayların atandıkları il dışında görev tercihi yapabilmelerini uygun görmekte, diğer yarısı ise uygun görmemektedir. Danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu uygulamayı uygun görmemektedir. Adayların yarısından fazlası atandıkları il dışında görev tercihi yapabilmelerini olumlu bulmaktadır. Araştırma önerilerle son bulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Aday öğretmen, danışman öğretmen, okul müdürü, aday öğretmen yetiştirme süreci, sorunlar.

**Abstract** Teaching is a specialized profession in which the government is responsible for education, instruction and educational management. To be appointed as a teacher candidate, individuals should meet the requirements in the Public Servants Law, graduate from higher education institutions determined by law, and success in the exams prepared by Assessment, Selection and Placement Center. The Ministry of National Education released "Appointment and Relocation Regulation" in the Official Journal with the issue no. 29379 on 17.04.2015 and in parallel with this regulation, "Directive about the Process of Teacher Candidate Training" was issued on 03.03.2016. Some changes were made with these legal arrangements. It is stated that this process will continue in upcoming periods. In the present study, positive and negative sides of the process of teacher candidate training were discussed according to the views of teacher candidates and other stakeholders. In this qualitative study, teacher candidates and consulting teachers working at primary, secondary and high schools were interviewed by the researcher. Questions under the headings of instructional and educational implementation, counselling, school management process, out of school activities, and process of evaluating the performance were asked to the teacher candidates. Questions regarding professional criteria, implementation and assessment process were asked to the consulting teachers, school managers, and coordinators. To analyze the data, content analysis method was used and the obtained results were presented. Some findings of the study are as the follows: Half of the administrators agree that teacher candidates can choose a different city from where they have been appointed to; however, the other half disagree on that issue. Additionally, while most of the consulting teachers disapprove of this practice, more than half of the teacher candidates approve it. The study ends with the suggestions.

**Keywords:** Teacher candidate, consulting teacher, school manager, process of teacher candidate training, problems.

#### Toplumsal Mesaj.

Bu çalışmada aday öğretmenler ve diğer paydaşların görüşlerine göre aday öğretmen yetiştirme sürecinin olumlu ve olumsuz yönleri ele alınmıştır. Yöneticilerin yarısı adayların atandıkları il dışında görev tercihi yapabilmelerini uygun görmekte, diğer yarısı ise uygun görmemektedir. Danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu uygulamayı uygun görmemektedir. Adayların yarısından fazlası atandıkları il dışında görev tercihi yapabilmelerini olumlu bulmaktadır.

#### Public Interest Statement.

In the present study, positive and negative sides of the process of teacher candidate training were discussed according to the views of teacher candidates and other stakeholders. Half of the administrators agree that teacher candidates can choose a different city from where they have been appointed to; however, the other half disagree on that issue. Additionally, while most of the consulting teachers disapprove of this practice, more than half of the teacher candidates approve it.

\* Doç. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, [cem.topsakal@erdogan.edu.tr](mailto:cem.topsakal@erdogan.edu.tr)

\*\* Öğr. Gör., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, [ahmet.duysak@erdogan.edu.tr](mailto:ahmet.duysak@erdogan.edu.tr)

## 1. GİRİŞ

Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Aday öğretmenliğe atanabilmek için; Devlet Memurları Kanunu'nda sayılan şartlar ve yönetmelikle belirlenen yükseköğretim kurumlarından mezun olma ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartları aranmaktadır (Topsakal, 2015). Millî Eğitim Bakanlığı 17.04.2015 tarih ve 29379 Sayılı Resmî Gazete 'de "Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği" ve buna dayalı olarak 3 Mart 2016 tarihinde "Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge" yayımlanmıştır. Bu hukuki düzenlemelerle birtakım yenilikler getirilmiştir. Bu Yönerge'de: 1- Danışman öğretmen görev tanımına yer verilmesi, 2- Aday öğretmenlerin performans değerlendirilme sürecinde yenilikler yapılması, 3- Aday öğretmenlerin okul dışı faaliyetlerinden sorumlu koordinatörlerin görevlendirilmesi öngörülmüştür. Bu sürecin önümüzdeki dönemlerde uygulamasına devam edileceği ifade edilmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) 17/4/2015 tarih ve 29329 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan yönetmelik ile yeni düzenlemeler getirmiştir<sup>1</sup>. Buna göre aday öğretmenler, en az bir yıl fiilen çalışmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamak kaydıyla, Bakanlıkça yapılacak yazılı veya yazılı ve sözlü sınava girmeye hak kazanır (md.15/1).

Aday öğretmenlerin performans değerlendirmesi şu şekilde olacaktır: Aday öğretmenler, görev yaptığı eğitim kurumunda ve eğitim ortamında bu Yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-3 Performans Değerlendirme Formu üzerinden, göreve başladığı ilk dönemde bir, takip eden dönemde ise iki defa olmak üzere, değerlendiriciler tarafından toplamda üç defa değerlendirilir. Değerlendiriciler; il millî eğitim müdürünce görevlendirilecek maarif müfettişi, aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumu müdürü ve eğitim kurumu müdürünün görevlendirdiği danışman öğretmenden oluşur (md.16/1).

Birinci, ikinci ve üçüncü değerlendirme puanları; her bir değerlendirme için değerlendiricilerin vermiş olduğu puanların aritmetik ortalaması alınarak ayrı ayrı belirlenir. Nihai performans değerlendirme puanının belirlenmesinde; birinci değerlendirme sonucunun yüzde onu, ikinci değerlendirme sonucunun yüzde otuzu, üçüncü değerlendirme sonucunun ise yüzde altmışı dikkate alınır. Buçuklu puanlar bir üst tam puana tamamlanır. Nihai performans değerlendirme puanı yüz üzerinden en az elli ve üzerinde olan aday öğretmenler performans değerlendirmesinde başarılı sayılır ve sınava girmeye hak kazanır (md.16/9).

Performans değerlendirmesinde başarılı olamayan aday öğretmenler, aday öğretmen unvanını kaybeder ve memuriyetle ilişkileri kesilir (md.16/10).

Sınav, göreve başlama tarihine göre en az bir yıl fiilen çalışan ve performans değerlendirmesinde başarılı olan aday öğretmenlere, Bakanlıkça belirlenecek merkezlerde ve tarihlerde yapılır (md.19/1). Performans değerlendirmesinde başarılı bulunan aday öğretmenler Bakanlıkça yazılı sınava tabi tutulur. Yazılı sınava ilişkin diğer iş ve işlemler Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğünce yürütülür. Sınav çoktan seçmeli test veya açık uçlu sorular ile yapılır, uygun görülen soru çeşitlerinden biri veya birkaçı birden kullanılabilir (md. 20/1-2).

Yazılı sınavın ardından aday öğretmenler Bakanlıkça sözlü sınava tabi tutulabilir. Aday öğretmenlerin sözlü sınava tabi tutulup tutulmayacağı ve tutulacaksa sözlü sınavın yer ve zamanı Bakanlıkça önceden ilan edilir. Sözlü sınav illerde veya Bakanlık merkezinde oluşturulacak sözlü sınav komisyonu/komisyonları tarafından yapılır<sup>2</sup>. Sözlü sınavda adaylar, adı geçen Yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-4 Aday Öğretmen Sözlü Sınav Değerlendirme Formu üzerinden;

a) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade kabiliyeti ve muhakeme gücü,

<sup>1</sup>MEB, Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, 17/4/2015 tarih ve 29329 sayılı Resmi Gazete.

<sup>2</sup>Asli Öğretmenliğe Geçiş Yazılı Sınavı 19 Mart 2016 Cumartesi günü saat 10.00'da 81 il merkezinde yapılmıştır. Yazılı sınava giren adaylar, 21 Mart-15 Nisan tarihleri arasında sözlü sınava girmiştir (Habertürk, 19.01.2016 ve uygulamadaki sonraki gelişmeler göz önünde bulundurularak dipnot düzenlenmiştir).

b) İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti,

c) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı,

ç) Topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri yönlerinden sözlü sınav komisyonu üyelerince her bent ayrı ayrı 25 puan üzerinden değerlendirilir. Sözlü sınav nihai başarı puanı, sözlü sınav komisyonu üyelerinin puanlarının aritmetik ortalaması alınarak belirlenir (md.21/1-2-3). Yazılı ve sözlü sınavların her biri 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Yazılı ve sözlü sınavlardan alınan puanların aritmetik ortalaması aday öğretmenin başarı puanını oluşturur. Başarı puanı altmış ve üzerinde olan aday öğretmenler başarılı sayılır. Yalnızca yazılı sınav yapılması halinde sınavdan altmış ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılır (md.22/1-2)<sup>3</sup>.

Ancak ilerleyen aylarda Türkiye'nin olağanüstü bir süreç yaşamasından dolayı aday öğretmenlik süreci rafa kaldırılmış, sözleşmeli öğretmen uygulamasına geçilmiştir. Burada KPSS puanına göre açılan kadronun üç katı aday sözlü sınava (mülakata) davet edilmekte, 100 puan üzerinden puan verilmekte, atamalar burada alınan puana göre yapılmaktadır. Bu uygulamanın Bakanlığın tasarrufunda olduğu, dilediği kadar uygulamaya devam edileceği belirtilmektedir (MEB, 2016). Bu araştırmanın amacı, aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin paydaşların (okul müdürü, danışman öğretmen, aday öğretmen ve ilçe koordinatörü) görüşlerinin neler olduğunun ortaya konulmasıdır.

Bu bilgiler ışığında araştırmada şu sorulara cevap aranacaktır:

1. Yeni aday öğretmenlik semineri konusunda görüşleri nedir?
2. Atama işlemleri süreci konusunda görüşleri nedir?
3. Adaylık süreci konusunda görüşleri nedir?
4. Performans değerlendirme süreci konusunda görüşleri nedir?
5. Sınav sonrası süreci konusunda görüşleri nedir?
6. Ücret alamama konusunda görüşleri nedir?
7. Katılımcıların sürece ilişkin önerileri nedir?

## 2. YÖNTEM

Bu çalışma nitel araştırma yaklaşımına dayalı, betimsel bir çalışmadır. Yeni atanan aday öğretmenlerin yeni adaylık sürecine ilişkin aday öğretmen, danışman öğretmen, okul müdürü, ilçe koordinatörü görüşlerini saptamak amacıyla tarama modelinde yürütülen betimsel ve nitel bir araştırma yapılmıştır. Tarama modelleri, "Geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır" (Karasar, 2014). Nitel

<sup>3</sup>Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) öğretmen atama sisteminde yapacağı değişikliklerden "tecrübeli öğretmenin yanında staj" uygulaması şöyle işleyecektir (Habertürk, 12. 11.2015):

**Usta Öğretmenler Seçilecek:** İllerde en tecrübeli, mesleğinde azimli, yeni öğretmenlerin yetiştirilmesinde istekli usta öğretmenler seçilecek. Yeni atanan öğretmenler 3.5 aylık bir eğitim öğretim dönemi boyunca bu öğretmenin yanında derslere girecek. Öğretmenin sınıftaki konumu, dersi işleyiş şekli, ödev takibi ve öğrencilerle iletişimi gibi konulara dikkat çekecek.

**3 Gün Sınıfta, 2 Gün İdarede:** Atandığı branşa göre bir usta öğretmenin yanında staja başlayan yeni öğretmen haftanın 3 günü derslere girecek. Haftanın bir günü okul idaresinde müdürle birlikte idari işlemlerin nasıl yapıldığını izleyecek. Haftanın kalan bir günü ise ilçe milli eğitim müdürlüğüne giderek bakanlıkla yazışmalar ve diğer idari işleri yerinde görecektir. Böylelikle yeni öğretmenin 3.5 aylık staj dönemi tamamlanmış olacak.

**3 Alternatifli Staj Yeri:** Bakanlık, yeni atanan öğretmenlere staj için 3 alternatif sunacak. Öğretmenin ataması yapılacak. Öğretmen atandığı ilde, ailesinin yaşadığı şehirde ya da kendi istediği bir başka ilde stajını yapabilecektir.

**Usta Öğretmene Ödül:** Usta öğretmenler, ödüllendirilecek. Yanında 5 öğretmene staj yaptıran bir usta öğretmen uzman öğretmenliğe; 10 öğretmene staj yaptıran başöğretmenliğe terfi etmiş olacak.

**Değerler Eğitimi Verilecek:** Eğitim öğretim dönemi içerisinde stajını tamamlayan yeni öğretmen tatil döneminde ise "değerler eğitimine alınacak.

**İlk Uygulama 2016 Şubat Atamasında:** MEB, ilk uygulamaya 30 bin öğretmenin atandığı 2016 Şubat atamalarında başladı. Bu süreç devam etmektedir.

araştırmalar ise, verilerin sayılar biçiminde olmadığı; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı; algıların ve olayların doğal ortamlarında gerçekçi ve bütüncül olarak ortaya konulmasına çalışılan araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Betimsel analiz, toplanan verilerin, daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenip yorumlanmasına dayanır. Veriler, araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre organize edilebileceği gibi, görüşme ve gözlem süreçlerinde kullanılan sorular ya da boyutlar dikkate alınarak da sunulabilir. Bu süreçte katılımcıların görüşlerine de doğrudan yer verilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu kapsamda araştırmada belirlenen okullara gidildi, katılımcılara anket uygulandı ve veriler analiz edildi.

## 2.1 Çalışma Grubu

Araştırmının çalışma grubunu, 2015-2016 Eğitim ve Öğretim Yılı'nda Rize Çayeli'nde bulunan bir ilk, iki orta orta, bir lise toplam dört okulda görev yapan müdür, danışman öğretmen, aday öğretmen ve ilçe koordinatörü toplam 21 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan eğitimciler kritik durum örnekleme olarak nitelendirilen örneklem türü yardımıyla belirlenmiştir. Kritik durum örneklemesinde, kritik bir durum veya durumların varlığına işaret eden en önemli gösterge "bu, burada oluyorsa, başka benzer durumlarda kesinlikle olur" veya tam tersine "bu, burada olmuyorsa, başka benzer durumlarda kesinlikle olmaz" şeklinde bir ifadededir. Patton'a (1987) göre bu durumun başka bir göstergesi "bu grup belirli bir problemle karşılaşılıyorsa, diğer bütün gruplar kesinlikle bu problemle karşı karşıya kalır" şeklinde bir yargının varlığı veya yokluğudur (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Patton'a (1987) göre, bir veya birkaç kritik durumun çalışılması, benzer bütün durumlara ilişkin belirli genellemelerin yapılmasına olanak vermez. Buna rağmen araştırma sonucunda elde edilen veriye dayalı sonuçların zenginliği ve inandırıcılığı sınırlı ölçüde genellemeler yapılmasını olanaklı kılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Katılımcılar, Rize Çayeli'nde ilk, orta, lise okullarından aday öğretmenlerin branşları esas alınarak okullar seçilmiş, her okuldan okul müdürü, danışman öğretmenler ve aday öğretmenlerin tamamı ile ve ilçe koordinatörü ile görüşme planlanmış, gönüllü eğitimcilerle yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile görüşme yapılmıştır. Görüşmeler 30-60 dakika arası sürmüş, görüşmeler görüşmecilerin bilgisi dâhilinde hem kayıta alınmış hem de not tutulmuştur.

21 katılımcının 12'i erkek, 9'u kadındır. Yöneticiler ve danışmanlar Çayeli'nde görev yapmaktadır. Sekiz aday öğretmenin yedisi kadın, biri erkektir. Erkek ve kadın katılımcı sayılarının farklı oluşu, aday öğretmenlerin Rizeli, Çayelili olmasından kaynaklanmıştır. Yaş aralığı kadınlarda 23-40, erkeklerde ise 23-60 arasındadır. Kıdem olarak 1 ile 40 yıl arasında değişmektedir.

## 2.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmının ilk aşamasında aday öğretmenlikle ilgili yönetmelik ve yönerge incelenmiş, adaylık süreci aşama aşama belirlenmiştir. Buna bağlı olarak araştırmada kullanılacak olan veri toplama aracı geliştirilmiştir. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme; verilerin hızlı kodlanmasına ve analiz edilmesine imkân tanınması, katılımcıların verdikleri bilgiler arasında benzerlik ve farklılıkları karşılaştırmaya yardımcı olması gibi özellikleri nedeniyle kullanılmıştır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2016). Yönetici ve danışmanlara aday öğretmenlik sürecine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla 7 temel sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Konuyla ilgili olarak öğretmen yetiştirme alanında çalışan üç öğretim üyesinden görüşme formundaki soruların açık ve anlaşılır olup olmaması, araştırılan konuyu kapsayıp kapsamaması, araştırılan verileri sağlayıp sağlamaması açılarından kontrol etmeleri istenmiştir. Sonuçta uzmanlar tarafından soru maddelerinin geçerliliği saptanmış ve yeterli görülmüştür. Haziran 2016 başında Rize Çayeli Merkez Atatürk Ortaokulu ve Yamantürk Ortaokulunda görev yapan müdür, danışman öğretmen ve aday öğretmenlere pilot uygulama yapılmış, alınan geri bildirimler doğrultusunda veri toplama aracına son şekli verilmiştir.

### 2.3 Verilerin Analizi

Görüşme tekniği kullanılarak verilere ulaşılması planlanan bu araştırmada verilerinin çözümlenmesinde içerik analizi ve betimsel analiz tekniği kullanılmış, bulgular uygun görülen ve gerekli olan yerlerde nicelleştirilerek (sayı kullanılarak) sunulmuştur. Nitel bulgular analize açıklık getirmek, güvenilirliği arttırmak için nicel ifadeler kullanılarak betimlenmeye çalışılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Görüşmelerde katılımcıların dile getirdiği ifadelerden bazıları doğrudan alıntı olarak kullanılmıştır. Katılımcıların gerçek ismi yerine kod numaraları kullanılmıştır. 1-4 arası eğitim yöneticileri, 5-12 arası danışman öğretmenler, 13-20 arası aday öğretmenler ve 21. ise ilçe koordinatöründen oluşmaktadır<sup>4</sup>.

## 3. BULGULAR

Katılımcıların görüşme formundaki soruları cevaplandırmalarına dayalı olarak veriler elde edilmiştir. Bulgular görüşme formundaki başlıklara göre düzenlenmiştir. Aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

### 3.1 Yeni Aday Öğretmenlik Seminerine İlişkin Bulgular

Yöneticilerin tamamı yeni aday öğretmenlik seminerinin yeterli olduğu görüşündedir. Danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu da yeni aday öğretmenlik seminerinin yeterli olduğu görüşündedir. Bunun yanında bir danışman öğretmen '*Süre olarak yeterli, içerik olarak yetersiz*' (Kod 2), bir danışman öğretmen de gereksiz bulmuştur. Gereksiz bulan danışman öğretmen, öğretmenlik uygulamasında bu bilgileri edindiklerini belirtmiştir '*Bu bilgilere öğretmenlik uygulamalarında sahibiz*' (Kod, 9). Yöneticiler ve danışman öğretmenler yeni aday öğretmenlik seminerinin öğretmenlik uygulaması seminerine benzediğini ifade etmişlerdir. İlçe koordinatörü semineri yeterli bulmaktadır.

### 3.2 Atama İşlemleri Sürecine İlişkin Bulgular

Bu bulgunun alt konu başlıkları şu şekildedir:

- Atama duyurusunun Bakanlık internet sitesinden olması,
- Başvuruların elektronik ortamda yapılması,
- Başvuru çıktısının İl-İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü başvuru bürolarına onaylatılması,
- Posta ile başvuruların değerlendirmeye alınmaması,
- Tercihin 40+1' e çıkması,
- Atama kararnamelerinin İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne internet ortamında gönderilmesi
- e-posta ile tebligat yapılması, 5 günlük süre verilmesi.

Bu sürece 21 paydaşın tamamı olumlu yaklaşmıştır. '*Gençler teknolojiyi bizden çok iyi biliyor*' (Kod 5). 8 Aday öğretmenin tamamı teknolojiyi bilmekte ve kullanmaktadır. '*Cep telefonu kullandığımız için zorluk yaşamadık*' (Kod 6). Tercih sayısının artmasından memnundurlar. İlçe koordinatörü sürece olumlu bulmaktadır. '*Günümüzde gençler teknolojiyi, sanal ortamları iyi bilmekte ve kullanmaktadır. MEB'in bu yolu bir araç olarak kullanması gençler için büyük kolaylık olmuştur*' (Kod, 21).

### 3.3 Adaylık Sürecine İlişkin Bulgular

Yöneticilerin yarısı adayların atandıkları il dışında görev tercihi yapabilmelerini uygun görmekte, diğer yarısı ise uygun görmemektedir. Uygun gören yöneticilerden biri '*Okulumuza uyum sağladılar, daha tecrübe kazandılar*' (Kod 4) görüşünü belirtmiştir. Uygun görmeyen yöneticilerden biri '*Aday öğretmenlik atandığı okulda olmalı, aday öğretmen şu anda deniz kenarında adaylık yapıyor, sonra Hakkâri'de görev yapacak*' (Kod, 1) ifadesini kullanmıştır.

Danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu uygulamayı uygun görmemektedir. Atandıkları okulu uygun görmemektedirler. '*Aday öğretmenimiz buradan sonra Ağrı'ya gidecek, orada uyum sorunu yaşayacak*' (Kod 18). Bu uygulamayı uygun gören bir danışman öğretmen '*Uygulama olumlu ancak*

<sup>4</sup>İlçe Koordinatörü kendi kimliğinin deşifre olmasından rahatsızlık duymadığını, kendi görüşlerinin bilinmesinin memnurluk vereceğini ifade etmiştir.

*gittiği yeri tanınması zor*" (Kod 10) görüşünü belirtmiştir. Uygulamaya olumlu bakan tek öğretmen ise *'Adayın okula uyum sağlaması açısından uygun'* bulmuştur (Kod 5).

Birinci altı aylık süreç olarak yöneticilerin yarısı olumlu diğer yarısı olumsuz yaklaşmaktadır. Olumlu yaklaşan yöneticiler uyum ve deneyim kazanmalarını öne sürerken, olumsuz yaklaşanlar aday öğretmenlerin ikinci altı aylarında uyum sorunu yaşayacakları görüşündedirler. Sürece olumlu yaklaşan bir yönetici evrak yoğunluğunun aşırı derecede fazla olmasından yakınmaktadır (Kod 4). Olumlu yaklaşan diğer bir yönetici *"Burada alt yapı sağlam oluyor. Gittikleri yerde ayrımcılık olabiliyor, burada olmuyor"* (Kod 17) görüşündedir.

Danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu sürecin olumlu geçtiğini belirtmekte, aday öğretmenlerin tecrübe kazandıklarını belirtmektedirler. Danışman öğretmenlerden ikisi ise sürecin olumsuz geçtiği görüşündedir. Bir danışman öğretmen *"Böyle bir uygulama aday öğretmenin okuduğu okula saygısızlıktır. Çünkü o arkadaş zaten böyle bir uygulama olarak mezun oluyor"* (Kod 11) görüşünü belirtmiştir.

İkinci altı aylık süreç için yöneticilerin yarısı okul kültürünün farklı olduğunu, bu nedenle adayların uyum güçlüğü yaşayacağını düşünürken, diğer iki yönetici adayların deneyim kazanması nedeniyle donanımlı gidecekleri görüşündedir.

Danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu ikinci altı aylık sürecin gerçek bir deneyim olacağı görüşündedir. *"Herkes kendi ayakları üzerinde durmaya başladığı zaman verimli olur"* (Kod 11).

Adayların yarısından fazlası atandıkları il dışında görev tercihi yapabilmelerini olumlu bulmaktadır. Diğer adaylar bu uygulamayı olumlu bulmakla birlikte, ikinci altı aylık süreç için uyum sorunu yaşayacaklarını düşünmektedir. *"Arkadaşım Ağrıya gitmek istemedi, bu olumlu fakat oranın kültürünü alamadı, bu olumsuz"* (Kod 6).

Birinci altı aylık süreci adayların büyük çoğunluğu form düzenleme ve ilk 6-7 hafta derse girememe açılarından olumsuz görmektedir. Aday öğretmenlerden en çok kırtasiyecilik işlerinin çok olmasından yakınmaktadır. *"Süreç aday öğretmen yetiştirme süreci olarak tanımlanıyor ama daha çok bizim evrak doldurmakla meşgul olduğumuz bir süreç oldu. Yani realitede öyle her şey toz pembe yürümüyor"* (Kod 16). *"Her gün 3 form, her gün danışman da 9 sayfalık form dolduruyor. 100 sayfalık dosyam var, hepsi gereksiz"* (Kod 6). Bir aday öğretmen güvensizlikten söz etmektedir: *"Tekrar staj gibi bir süreç geçirtmelerini sanki üniversitenin vermiş olduğu eğitimi ve staj sürecini yetersiz görüyorlar gibi geliyor"* (Kod 13). Aday öğretmenlerin tamamı kitap okuma, film izleme ve yapılan ziyaretleri olumlu bulmakla birlikte eleştirmektedir. *"Önerilen kitapları okumuştum, neden özet yazdım bilmiyorum. Niye hesap vermek zorundayım? Bize güvenilmiyor"* (Kod 6). *"Kültürel ve sosyal geziler olumlu, idari gezilerin bazıları gereksiz"* (Kod 3).

İkinci altı aylık süreç açısından aday öğretmenlerden dörtte üçü olumlu düşüncededir. *'Doğrudan ders vermek olumlu'* (Kod 12). Diğer dörtte bir oranındaki aday öğretmenler nötr yani olumlu ya da olumsuz görüşe sahip değildir. *'Danışman öğretmen ve okul idaresinin sizi tanımasına bağlı'* (Kod 3).

İlçe koordinatörü süreci olumlu bulmaktadır. *"Öğretmenliğe başladığım 2001 yılında sınıf defterinin nasıl doldurulduğunu bilmeyen bir öğretmen olarak yeni süreçte yetişmiş olmayı çok istedim"* (Kod 21). Süreçten kimi aday fazlasıyla yararlanırken kimi aday için ise yararlı olmadığı görüşündedir. Gezi faaliyetlerinin yeri başkadır. *"Öğretmenliğimin ilk yılında gittiğim İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü benim için erişilmesi ayrı bir dünya gibi iken şimdiki adaylar başta İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü olmak üzere birçok kurumu bir kılavuz eşliğinde rahatlıkla gezdiler, tanıdılar, iş ve işleyişini gördüler"* (Kod 21).

Olumsuz yönleri olarak; *'Adaylar bu sürece, faydalı olacağına inanmadan, önyargıları ile katıldılar. Bir an önce geçmesi gereken bir zaman dilimi olarak tanımladılar'* (Kod 21) görüşündedir.

En önemlisi de bu sürecin faydalı olacağına inanmayan rehber öğretmenler ile çalışmalarınıdır. *"Rehber öğretmenler (istisnalar hariç) bu süreçte öğretmenlere yeterince yardımcı ve model olmadılar. Aday öğretmenler rehber öğretmenlerden yeterli ilgi, destek ve önemlisi motivasyonu alamadılar"* (Kod 21).

Öğretmenlik uygulamalarından farkları: *"1.Faz: Öğretmenlik Deneyimi, 2.Faz: Öğretmenlik Uygulamaları, 3.Faz: Aday Öğretmenlik Süreci, 4.Faz: Öğretmenlik olarak düşünülebilir"* (Kod 21).

'Öğretmen adayları deneyim kazandılar ancak gidecekleri yere uyum sorunu olacaktır' (Kod 21) görüşündedir.

### 3.4 Performans Değerlendirme Sürecine İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin büyük çoğunluğu rehber öğretmenin değerlendirmesi, okul müdürünün değerlendirmesi, maarif müfettişinin değerlendirmesi, değerlendirme raporunun bir nüshasının adaya verilmesini doğru bulmaktadırlar. Sadece bir okul müdürü değerlendirmede farklı kriterlerin örneğin sevgi ve farklı kişilerin örneğin farklı sınıf öğretmenlerinin olması gerektiğini belirtmiştir (Kod 17).

Okul yöneticilerinin büyük çoğunluğu değerlendirme sistemini eleştirmiş, 1. Değerlendirmenin daha yüksek olması gerektiğini belirtmişlerdir. Örneğin %30 (Kod 4), %40 (Kod 17) önermişlerdir. Bunun yanında %10'u normal gören yönetici de bulunmaktadır (Kod 7).

Aday öğretmenlerin en az 50 puan alma şartını yöneticilerin büyük çoğunluğu benimserken, bir yönetici buna katılmamaktadır. Bir yönetici "Rapor tamam, puanla değerlendirme yanlış. Aday öğretmen, danışman öğretmen ve müdürü karşı karşıya getiriyor" (Kod 1).

Danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu rehber öğretmenin değerlendirmesi olumlu bulurken, iki öğretmen olumsuz bulmaktadır. Olumsuz bulan danışman öğretmenlerden biri "Gerekli değil, çünkü her şey formalitede kalıyor" (Kod 11) görüşünü belirtmiştir. Danışman öğretmenlerin okul müdürünün değerlendirmesi ve maarif müfettişinin değerlendirmesine ilişkin görüşleri de benzerdir. Değerlendirme raporunun bir nüshasının adaya verilmesine danışman öğretmenlerin tamamı olumlu yaklaşırken, sadece bir danışman öğretmen "Eksiklerini görmesi yönünden iyi, fakat etkilenmesi yönünden olumsuz" (Kod 8) görüşü ile gördüğü bir eksikliği paylaşmıştır. Danışman öğretmenlerinin yarısı 1.değerlendirmenin %10 etkilemesini az bulmuş ve yükseltmesini istemiştir. Örneğin %30 (Kod 5), %50 (Kod 2). İki danışman %10'u normal bulurken, diğer iki danışman öğretmen fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir. En az 50 puan alma konusunda danışman öğretmenlerin tamamına yakını olumlu yaklaşmaktadır, sadece bir öğretmen buna olumsuz yaklaşmaktadır. "Bunlar zaten bu duruma gelene kadar birçok süreçlerden geçtiler. KPSS sınavını geçerek ve üniversite mezunu olarak geldiler" (Kod 9).

Rehber öğretmenin değerlendirmesine bir aday dışında diğer adaylar olumlu yaklaşmaktadır. Olumsuz yaklaşan aday şu görüştedir: "Hiçbir öğretmenin derste kendini gözetleyen ve ona not vermek için gelmiş biri sınıfta bulunurken kendisi olamayacağını düşünüyor. Bu yüzden bu değerlendirmenin esas alınmasıyla adaylık sürecinin geçirilebileceğinin söylenmesi saçma" (Kod 13).

Okul müdürünün değerlendirmesi ve maarif müfettişinin değerlendirmesine genel olarak aday öğretmenler olumlu yaklaşırken bir aday öğretmen "Okul müdürü ve maarif müfettişinin değerlendirmesi 1 ders saati gibi bir saatte değerlendirmiş oluyorlar. Danışman her derse girdiği için onun değerlendirme yüzdesi daha çok olmalı" (Kod 12).

Değerlendirme raporunun bir nüshasının adaya verilmesini aday öğretmenlerinin tamamı olumlu bulmuştur. Ancak birinci değerlendirmenin %10 olmasına bir aday öğretmen dışında diğer aday öğretmenler karşı çıkmaktadır. Aday öğretmenler oranın %30 (Kod 19), %40 (Kod 3), %50 (Kod 16) olmasını istemektedir. %10 benimseyen öğretmenin görüşü şu şekildedir: "İş öğreniyorsun, gerçek performans göstermiyorsun, ait hissetmiyorsun, performans yoksa daha fazla pay gereksiz" (Kod 6).

En az 50 puan alma koşuluna aday öğretmenlerin tamamı olumlu görüş bildirmişlerdir.

İlçe koordinatörü performans değerlendirme süreci çalışmalarının titizlikle yapıldığı takdirde amacına ulaşacağına inanmaktadır.

### 3.5 Sınav Sonrası Sürece İlişkin Bulgular

Puana tebliğden itibaren 5 gün içinde itiraz edebilme konusuna öğretmen adayları olumlu görüş bildirmiştir.

Başarısız olanların aday öğretmen unvanını kaybetmesi ve memuriyetle ilişkilerinin kesilmesi (2. Hak verilmemesi) konusuna aday öğretmenlerin yarısı olumsuz görüş bildirmiştir. Olumsuz görüş bildirenlerden bir aday öğretmen 2. Hak verilmesini isterken 'İkinci bir hak daha olmalı' (Kod 12), daha farklı uygulamalar yapılmalı (Kod 14) görüşünü belirtmiştir.

Yazılı sınavın (60 puan) olmasına bir karşı görüş bulunmazken, sözlü sınava (60 puan) adayların büyük çoğunluğu olumlu yaklaşmaktadır. 'Sözlü olsun ki yetkin olanlar belirlenebilsin' (Kod 6). Aday öğretmenler edindikleri bilgilerle sınavın zor olmadığı sonucuna ulaşmaktadır. Bir aday öğretmen sözlü sınavının gereksiz olduğunu düşünmektedir (Kod 3).

60 alamayan adayın başka sicil amirinin mahiyetinde tekrar adaylık sürecine başlaması (2. Hak) sürecine iki aday öğretmen olumsuz, diğer aday öğretmenler ise olumlu yaklaşmıştır.

Başarısız olanların görevine son verme- 3 yıl memurluğa alınmama konusunda aday öğretmenlerin yarısından biraz fazlası olumlu yaklaşırken, diğer adaylar olumsuz yaklaşmış, bir aday eski sistemi önermiştir 'Eski sistem daha iyi idi, o devam etmeli' (Kod 14).

Yazılı sınav sonucuna 5 iş günü içinde itiraz ve sözlü sınav sonucuna 5 iş günü içinde itiraz edebilme konularına aday öğretmenlerin tamamı olumlu görüş bildirmişlerdir.

### 3.6 Ücret Alamamaya İlişkin Bulgular

Aday öğretmenlik sürecinde danışman öğretmenler herhangi bir ücret almamaktadır. Yöneticilerin tamamı aday öğretmenlere yaptıkları hizmet karşılığında belirli miktarda bir ücret almalarının doğru olacağı görüşündedir. Bir okul müdürü "Bu işi para için yapmıyoruz. Ama bir futbol teknik direktörün bir trilyon aldığı ülkede, öğretmen de yüz lira alabilmeli" (Kod 1). Başka bir okul müdürü aday öğretmenlerin ek ders ücretinin olmamasını da doğru bulmamaktadır (Kod 17).

Danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu ücret verilmesinin doğru olacağını, güdülenmeyi arttıracığını ifade etmişlerdir. "Üniversite 4. Sınıf öğrencilerine yönelik ücret verildiği halde, çok daha uzun ve zor olan bu adaylık süresinde daha da fazla ücret verilmelidir. Hatta bu bir zorunluluktur, vebaldir" (Kod, 2). Bir danışman öğretmen ise ilginç bir görüşe sahiptir: "Ücret te istemiyorum, böyle bir uygulamayı da" (Kod 11). Bir danışman öğretmen ise nötr olarak her iki duruma da açık şekilde, verilse de verilme de olabileceği görüşündedir.

İlçe koordinatörü gönüllü esasına göre yapıldığında ücretin önemli olduğunu belirtmektedir. "En güzeli, rehber öğretmenlerin kriterlerinin çok iyi belirlenmesi, işin gerçekten ehillerine verilmesi ve daha sonraki aşamada ise emeklerin karşılığı olarak bir ücret ödenmesi" (Kod 21).

Bulgulardan anlaşıldığı gibi her emeğin bir karşılığı olmalı ve bu süreçte emeği geçenlere belirli ödemelerin yapılmasının güdülenmeyi arttıracığı açık görülmektedir.

### 3.7 Katılımcıların Önerilerine İlişkin Bulgular

Yöneticilerin tamamı aday öğretmenin bu süreçte deneyim kazandıklarını ifade etmişlerdir. Bir yönetici sürecin iyi işletilmesi gerektiğini aksi takdirde problem çıkacağını belirtmiştir (Kod 1). Başka bir yönetici ise süreçte çok fazla evrak olduğunu, bunun azaltılması gerektiğini, ayrıca okul dışı faaliyetlerin etkili bir şekilde planlanması gerektiğini belirtmiştir (Kod 4).

Danışman öğretmenlerin tamamı aday öğretmenin bu süreçte deneyim kazandıklarını ifade etmişlerdir. Ancak danışman öğretmenlerin yarısı eski sistemin daha doğru olduğu görüşündedir. "Önceki uygulama bu yeni sistemden daha uygundur. Aday öğretmen atandığı okulda hemen derse girip, tam bir öğretmen olduğuna inanmalı, bunu hemen hissetmelidir" (Kod 2). "Ülkemizde bu kadar öğretmen açığı varken bu arkadaşları gereksiz okullarda tutmanın hiçbir mantık ve gerekçesini anlayamadım. Bir an önce bu uygulamaya son verilmesi hem eğitim-öğretime hem de ülke ekonomisine fayda sağlayacaktır" (Kod 11). "Sanki stajyer öğretmenlik, aday öğretmenlikten daha önemli imiş gibi geliyor, çünkü birincisinde ücret var" (Kod 8).

İlçe koordinatörü öğretmen yetiştirme sürecinin önemi üzerinde durmuştur. "Tamirci çırağı anahtar getirerek dâhil olur sürece, berber çırağı yerleri süpürerek...Doktor önce asistan olur hocasına, gözler, gözlemler; daha sonra alır eline neşteri. Tamircinin hatası bir arabaya, bir berberin hatası iyi kesilmemiş bir saçta, bir doktorun hatası bir cana sebep olur. Bir öğretmenin hatası ise bir toplumu yok eder. Öğretmen... Yetiştirilme süreci çok ama çok önemsenmesi gereken ve hatta hayati önem taşıyan öğretmen..." (Kod 21).

Bulgulardan yeni uygulamanın gözden geçirilmesi, eksiklerin giderilmesi ve düzeltmeler yapılması gerektiği anlaşılmaktadır.



## 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

### 4. 1 Tartışma

Eğitim sisteminde yeni bir uygulama yapılacaksa bunun pilot uygulama sonucuna göre belirlenmesi gereği açıktır. Millî Eğitim Bakanlığı aday öğretmenlikle ilgili bu yeni düzenlemeyi pilot uygulama olarak bir ya da birkaç ilde yapsa idi, uygulamanın olumlu yönlerini, sorunları görebilecek ve çözüm önerileri getirebilecekti. Mevcut uygulama deneme-yanılma şeklinde gerçekleştiği için sıkıntılar yaşanmıştır. Öğretmen adaylarının istediği yerde adaylığının ilk altı ayını geçirmesinin olumsuz yönleri daha çok görülmektedir. Özellikle ilk altı ile sonraki altı ay adaylığın geçeceği illerin farklı oluşu, uyum sorununu ön plana çıkarmıştır. Aday öğretmenlere karşılaştıkları sorunların araştırıldığı bir çalışmada, aday öğretmen programların ve mevzuatın sık değişmesinden yakınmışlardır (Çiğil, 2014).

Aday öğretmenliğin gerekliliği literatürde yer almaktadır. Karşılaştırmalı eğitim sistemleri incelendiğinde aday öğretmenlik sürecinin var olduğu, önemle üzerinde durulan bir aşama olduğu, adaylık sürecinin bir-üç yıl arası değiştiği, bu süreçte belirli kriterleri/ yeterlilikleri gösterenlerin öğretmen olarak atanabildikleri görülmektedir (Bakioğlu, 2013; Balcı, 2007; Erginer, 2006; Ergun ve Ersoy, 2014; Lunenburg, Ornstein, 2013; Güçlü ve Bayrakçı, 2004). Solak (1999) çalışmasında, aday öğretmenlerin adaylık eğitiminin gerekliliğine çok düzeyde katıldıklarını saptamıştır. Başka bir çalışmada aday öğretmenlerin kazanımları olumludur (Yüksel, 2004).

Aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmelerine yönelik bir çalışmada (Ekinci, 2010) müdürlerin sağladığı rehberlik hizmetleri düşük çıkmıştır. Aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin çalışmalarda, aday yetiştirme süreci hedef, yöntemler, materyaller, sınavlar ve yetiştiren kişilerde yetersizlikler saptanmıştır (Ayvaz Düzyol, 2012; Kocadağ, 2001). Başka bir çalışmada aynı yetersizlikler belirlenmiş, sadece sürenin bir yıl olması ve ortam yeterli bulunmuştur (Yıldırım, 2010). Pala (2017) çalışmasında, mevcut uygulamanın mesleki gelişime katkı sağlama, yeni bilgi ve beceriler kazandırma, deneyim aktarımı sağlama yönlerinden katkı sağladığı saptanmıştır. Aday öğretmenler ayrıca kişisel gelişime katkı, motivasyon sağlama, mesleğe karşı ilgiyi arttırmaya katkıları ile ilgili olarak kararsız oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Pala, 2017). Mesleği seven ve topluma hizmet etmeyi bir görev bilen aday öğretmenlerin daha az sorunla karşılaştıkları sonucu ortaya çıkmıştır (Erkoç, 2010).

Performans değerlendirme sürecinde bütün paydaşlar kırtasiyecilikten yakınmaktadır. Her gün doldurulması gereken sayfalar dolusu evrak özellikle danışman öğretmenleri ve aday öğretmenleri bir hayli rahatsız etmektedir. Elbette evrak doldurmak deneyim kazandırır. Ancak günümüzde e-okul, mebbis uygulamaları ile kırtasiyecilik azalmıştır. Adayların elektronik ve internet sisteme uyum sağlamaları daha doğru olacaktır. Oldukça zaman alıcı kırtasiye işlemlerinin azaltılması paydaşları memnun edecektir. Öğretmenlik uygulamasında karşılaşılan sorunlar üzerine yapılan bir çalışmada, öğretmen adaylarının en çok dersin planlanması ve sunumu hakkında geri bildirimlerin yetersiz oluşundan yakındıkları saptanmıştır (Paker, 2008). Buna göre evrakların ve geri bildirimlerin dengeli olmasında yarar bulunmaktadır. Başka bir çalışmada resmi yazışma ve dosyalama kurallarının gerekliliğine adaylar çok düzeyde, uygulama boyutuna orta düzeyde katılmışlardır (Solak, 1999).

İlk altı aylık performans değerlendirme oranının %10 olmasını, genel olarak paydaşlar çok az bulmaktadır. Altı ay gibi önemli bir zaman dilimindeki işlemlerin değerlendirmeye etkisinin daha yüksek olması (örneğin %30-35) paydaşların büyük çoğunluğunca arzu edilmektedir. Böyle bir yükseltme, ilk altı aylık sürecin önemini daha arttıracak, özellikle aday öğretmenlerin güdülenmesini yükseltecektir.

Karşılaştırmalı eğitim sistemleri incelendiğinde adaylık sürecinde çeşitli seminerler, eğitimler alınarak birtakım yeterlilikler kazandırılmaya çalışılmaktadır (Türk Eğitim Derneği, 2009; Karacaoğlu, 2008; Şimşek, 2014; Aydın, 2015).

Adayların ilk altı ayda 10'ar kitap okumaları, 10' ar film izlemeleri ve buldukları ilçenin/ilin kamu kurum ve kuruluşlarını ziyaret etmeleri olumludur. Bu çalışmalar aday öğretmenlerin entelektüel bilgi, beceri ve tutumlarla donanımlı olmalarına katkı sağlamıştır. Öğretmen gelişimi, niteliğinin artması için bu tür uygulamalar yararlıdır. Ayrıca okuyan öğretmen öğrencisine model olur. Uygulama bu yönden adaylara değer katmıştır.

Paydaşlar genel anlamda yazılı ve sözlü sınavlara olumlu yaklaşmaktadırlar. Araştırma Mayıs-Haziran 2016 tarihinde yapılmıştır. 15 Temmuz 2016 tarihinde Türkiye olağanüstü bir dönem yaşamış, daha sonrasında olağanüstü hâl ilan edilmiştir. Bu süreçte öğretmen alımlarında mülakat daha bir önem kazanmıştır.

#### 4.2 Sonuç

Yöneticilerin tamamı ve danışman öğretmenlerinin dörtte üçü yeni aday öğretmenlik seminerinin yeterli ve olumlu olduğu görüşündedir. Aday öğretmenlerin adaylık sürecinde il dışı görev tercihi yapabilmelerine yöneticilerin yarısı olumlu, yarısı olumsuz, danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu olumsuz, aday öğretmenlerin yarıdan fazlası olumlu yaklaşmışlardır. Aday öğretmenlerin adaylık sürecinde birinci altı aylık süreç için yöneticilerin yarısı olumlu, yarısı olumsuz, danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu olumlu, aday öğretmenlerin büyük çoğunluğu olumsuz yaklaşmışlardır. Aday öğretmenlerin adaylık sürecinde ikinci altı aylık süreç için yöneticilerin yarısı olumlu, yarısı olumsuz, danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu olumlu, aday öğretmenlerin dörtte üçü olumlu yaklaşmışlardır.

Aday öğretmenlerin performans değerlendirme sürecinde rehber öğretmenin, okul müdürünün ve maarif müfettişinin değerlendirmesi, değerlendirme raporunun bir nüshasının adaya verilmesini müdürler olumlu bulmuşlardır. Birinci değerlendirmenin etki oranının %10 olmasını müdürlerin büyük çoğunluğu olumsuz bulmuştur. Değerlendirmede en az 50 puan alma şartını müdürlerin büyük çoğunluğu doğru bulmuştur.

Aday öğretmenlerin performans değerlendirme sürecinde rehber öğretmenin, okul müdürünün ve maarif müfettişinin değerlendirmesine danışman öğretmenlerin büyük çoğunluğu olumlu, değerlendirme raporunun bir nüshasının adaya verilmesini ise tamamı olumlu bulmuşlardır. Birinci değerlendirmenin etki oranının %10 olmasına danışman öğretmenlerin yarısı olumlu bulmuşlardır. Değerlendirmede en az 50 puan alma şartını danışman öğretmenlerin tamamı doğru bulmuştur.

Aday öğretmenlerin performans değerlendirme sürecinde rehber öğretmenin, okul müdürünün ve maarif müfettişinin değerlendirmesine aday öğretmenlerin tamamına yakını olumlu, değerlendirme raporunun bir nüshasının adaya verilmesini ise tamamı olumlu bulmuşlardır. Birinci değerlendirmenin etki oranının %10 olmasını aday öğretmenlerin tamamına yakını olumlu bulmuşlardır. Değerlendirmede en az 50 puan alma şartını danışman öğretmenlerin tamamı doğru bulmuştur.

Sınav sonrası süreç için aday öğretmenlerin tamamı puana tebliğden itibaren 5 gün içinde itiraz edebilmesine olumlu yaklaşmışlardır. Başarısız olanların aday öğretmen unvanını kaybetmesi ve memuriyetle ilişkilerinin kesilmesi (2. Hak verilmemesi)ne ise yarısı olumlu yarısı olumsuz yaklaşmıştır. Yazılı sınava (60 puan) bütün aday öğretmenler olumlu yaklaşırken, sözlü sınava (60 puan) ise tamamına yakını olumlu görüş bildirmiştir. 60 alamayan adayın başka sicil amirinin mahiyetinde tekrar adaylık sürecine başlamasını (2. Hak) adayların büyük çoğunluğu olumlu görüş bildirirken, başarısız olanların görevine son verme- 3 yıl memurluğa alınmama işlemine yarısından biraz fazlası olumlu yaklaşmıştır. Yazılı sınav sonucuna 5 iş günü içinde itiraz ile sözlü sınav sonucuna 5 iş günü içinde itiraz edebilmeye adayların tamamı olumlu bakmaktadırlar.

Yöneticilerin ve danışman öğretmenlerin tamamı süreçte ücret alamamayı olumsuz bulmuşlardır. Yöneticilerin ve danışman öğretmenlerin tamamı aday öğretmenlerin deneyim kazandığını, evrak işlerinin çok olduğunu belirtmişler ve danışman öğretmenlerin yarısı eski sitemin daha iyi olduğu görüşündedirler.

### 4.3 Öneriler

- Eğitim sisteminde yeni bir uygulamaya geçmeden önce mutlaka pilot uygulama yapılmalıdır.
- Uygulamanın olumlu-olumsuz yönlerini ortaya koyan araştırmalar yapılmalıdır. MEB bu konuda paydaşlara anketler uygulayabilir.
- Aday öğretmenler adaylıklarının ilk altı ayını istedikleri ilde değil, atandıkları okulda yapmalıdır.
- Aday öğretmenler ve danışman öğretmenler gereksiz evrak yığnında boğulmamalı, kırtasiyecilikten vazgeçilmelidir.
- İlk altı ay için değerlendirme oranı yükseltilmeli, örneğin %35 olmalıdır.
- Aday öğretmenler doğrudan derslere girebilmeli ve ek ders ücreti alabilmelidir.
- Danışman öğretmenler emeklerinin karşılığı olarak aday öğretmenlik uygulaması için ek ücret almalıdır.
- Danışman öğretmen seçimi titizlikle yapılmalıdır.
- Eğitim politikaları, aday öğretmenlik uygulamaları sıklıkla (her yıl) değişmemelidir.

### Kaynakça

- Aydın, A. (2015). *Eğitim politikası*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Ayvaz Düzyol, M. (2012). *The Effectiveness of Indictions Program for Candidate Teachers*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bakioğlu, A. (2013). *Karşılaştırmalı eğitim yönetimi. PISA'da başarılı ülkelerin eğitim sistemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Balcı, A. (2007). *Karşılaştırmalı eğitim sistemleri*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. ve diğ., (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Çiğil, M. K. E. (2014). *Aday Öğretmenlerin Göreve Başlarken Yaşadıkları Sorunlar*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erginer, A. (2006). *Avrupa birliği eğitim sistemleri*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Ekinci, A. (2010). Aday Öğretmenlerin İşbaşında Yetiştirmelerinde Okul Müdürlerinin Rolü. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 63-77.
- Ergun, M. ve Ersoy, Ö. (2014). Hollanda, Romanya ve Türkiye'deki sınıf öğretmeni yetiştirme sistemlerinin karşılaştırılması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(2), 673-700.
- Erkoç, A. (2010). *Aday Öğretmenlerin Göreve Başladıklarında Karşılaştıkları Sorunlar*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçlü, N. ve Bayrakçı, M. (2004). Amerika Birleşik Devletleri eğitim sistemi ve hiçbir çocuğun eğitimsiz kalmaması reformu. *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi*, 5(2), 51-64.
- Habertürk, 19.01.2016. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde başka ilde çalışabilecek. <http://www.haberturk.com/gundem/haber/1183078-aday-ogretmen-yetisme-surecinde-baska-ilde-calisabilecek-adresinden-23.02.2016> tarihinde alınmıştır.
- Habertürk, 12.11.2015. Yeni atanan öğretmen, 'usta'nın yanında 3.5 ay staj yapacak. <http://www.haberturk.com/gundem/haber/1152119-yeni-atanan-ogretmen-ustanin-yaninda-35-ay-staj-yapacak-adresinden-23.02.2016> tarihinde alınmıştır.
- Karacaoğlu, Ö. C. (2008). *Avrupa birliği uyum sürecinde öğretmen yeterlilikleri*. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Programları Anabilim Dalı Eğitimde Program Geliştirme Bilim Dalı.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kocadağ, Y. (2001). *Aday Öğretmenleri Hizmet İçinde Yetiştirme Sorunları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A.C. (2013). *Eğitim yönetimi*. (Çev. Gökhan Arastaman). Ankara: Nobel Yayınları.

- MEB, Millî eğitim bakanlığı öğretmen atama ve yer değiştirme yönetmeliği. 17/4/2015 tarih ve 29329 sayılı *Resmi Gazete*.
- MEB. (2016). Merkez ve taşra teşkilatı hizmet içi eğitim daire çalışma birimi başkanı ile yapılan 06.10.2016 tarihli telefon görüşmesi.
- Paker, T. (2008). Öğretmenlik Uygulamasında Öğretmen Adaylarının Uygulama Öğretmeni ve Uygulama Öğretim Elemanının Yönlendirmesiyle İlgili Karşılaştıkları Sorunlar. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 132-139.
- Pala, A. (2017). *MEB İlkokul ve Ortaokul Eğitim Kurumlarına Atanan Aday Öğretmenlere Uygulanan Mentorluk Süreci*.Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Solak, İ. (1999). *Aday Öğretmenlerin Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelikte Öngörülen Uygulamalı Eğitimin Değerlendirilmesi (Malatya Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, H. (2014). Eğitim sisteminde öğretmenin rolü ve öğretmenlik mesleği. (Ed. H. Basri Memduhoğlu ve Kürşat Yılmaz). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları, ss. 253-278.
- Topsakal, C. (2015). Türkiye’de öğretmen yetiştirme ve öğretmenlik mesleği politikaları. *TYB Akademi Dil Edebiyat ve Sosyal Bilimler Dergisi*, Türkiye’de Eğitim, Felsefesi ve Sorunları, *Türkiye Yazarlar Birliği*, 5(13), 97-108.
- Türk Eğitim Derneği. (2009). *Öğretmen yeterlikleri*. Ankara: Okan Matbacılık Yayın Dağıtım.
- Yıldırım, Z. Ş. (2010). *Evelation of Novice Teacher Training Program: Şanlıurfa Example*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları
- Yüksel, E. (2004). *Aday Öğretmenlere Uygulanan Temel ve Hazırlayıcı Eğitim Programlarının Yeterliliği (Sakarya İli Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

## Extended Summary

Teaching is a specialized job that includes education and anything related to its management taken upon by the governmental employees. In order to be appointed as a candidate teacher one should: To graduate from one of the high education institutes according to the requirements and conditions listed in the Government Employee Law and to be successful in an exam provided by the Center for Evaluation, Selection and Placement. Some new developments were settled by legal arrangements.

The aim of this research is to reveal opinions and thoughts of those involved in the coaching and training process of candidate teachers.

In the light of foregoing information answers to the following questions will be sought:

- 1-A) Was the new candidate teachers seminar sufficient enough? What are Positive and negative parts of this process?
- B) What are positive and negative aspects of the appointment process of candidates?
- 2- What are positive and negative aspects of the candidacy period?
- 3- What are positive and negative aspects of performance evaluation process?
- 4- a) How do you evaluate the aftermath of the exam?  
b) How do you approach the issue of not being paid?

This work is a descriptive research based on the qualitative research techniques. In order to obtain views of candidate teachers, consultant teachers, school principals, district coordinator regarding new candidate teacher training process a descriptive and qualitative research based on screening model has been done. The work group consists of school principals, consultant teachers, candidate teachers, and a district coordinator, twenty one participants in total that were on duty in four elementary, secondary and high schools during 2015-2016 Educational Year in Rize city Çayeli district. At the first stage of the research directives and regulations regarding candidate teacher training process were analysed. Depending on this data collection tools were developed to be used in this research. In the research semi-structured interview was used. In this research interview technique was used and regarding data analysis issue content analysis and descriptive analysis techniques were used. Findings were transformed into quantitative data before the presentation.

All of the administrative workers agree that the new candidate teachers training seminar was sufficient. Most of the consultant teachers agree that this seminar was sufficient. Participants approached the process positively. Half of the administrative workers agree with that the candidate teachers can choose appointments outside the city, the other half disagree and don't see this choice appropriate. Most of the consultant teachers don't see this application appropriate. Most of the candidates see the first six month period that include the form filling process and not teaching first 6-7 weeks of the training inappropriate. Three-fourth of the candidates see the second six months period appropriate. Remaining one-fourth of the candidate teachers are neutral, that means they have neither positive nor negative thoughts. Most of the school managers find the assessment of advisor, the assessment of school principal, the assessment of examiner from the local department of education and handing a copy of the assessment report to a candidate teacher appropriate. Most of the consultant teachers find the assessment of advisor teacher appropriate, however, two teachers find this inappropriate. Except one candidate all remaining candidates find the assessment of the advisor teacher appropriate. All candidate teachers find minimal 50 points condition appropriate. All candidates gave positive comments about the appeal in 5 days since the service of the notice. There is not any opposite opinions regarding 60 point in a written exam, but, only most of the candidates were positive about 60 points in an oral exam. In the training process of the candidates consultant teachers don't receive any payments. All the manager workers see the receiving of certain amount of money for the training of candidate teachers. Most of the consultant teachers express that receiving certain amount of payment would improve

motivation. All of the manager workers expressed that candidate teachers received valuable experience during the training period. All of the consultant teachers expressed that candidate teachers received valuable experience during the training period.

If a new approach is going to be applied in the education process there should be a testing period in pilot schools. All the participants expressed their concerns about stationary problems during the training period. All the participants in general view the written and oral exam positively. All of the managers and three-fourth of the consultant teachers see the candidate teacher training seminar adequate and view it positively. Half of the administrative workers agree with that the candidate teachers can choose appointments outside the city, the other half disagree and don't see this appropriate. Most of the consultant teachers don't see this application appropriate. More than half of the candidate teachers view this process positively. The first six months of the candidate teacher training period viewed by half of the managers positively, by the other half negatively, most of the consultant teachers positively, most of the candidates negatively. The second six month of the candidate teacher training period was viewed by half of the managers positively, by other half negatively, by most of the consultant teachers positively, by three-fourth of the candidates positively.

Most of the school principals viewed positively the process of candidate evaluation by advisor teacher, by school principal and by the examiner from the local department of education and handing the evaluation forms to candidates. Most of the principals found the effectiveness of first six month period as 10% inappropriate. Minimum of 50 points condition in the evaluation process was viewed by principals positively. Most of the consultants viewed positively the process of candidate evaluation by advisor teacher, by school principal, by the examiner from the local department of education and all of them viewed positively the handing of the evaluation forms to candidates. The first part of the training affecting evaluation as 10% was viewed by the half of consultants positively. Minimum of 50 points condition was viewed by all consultants positively.

Before implementing new approaches in education proper testing should be conducted. A research should be done in order to reveal positive and negative aspects of the application. Ministry of education could apply surveys with participant in the research. Candidates should spend the first six month period of the training not in a city of their choice but in the city they were appointed to. Bureaucracy should be cut down, candidates and consultants should not suffocate under the paperwork. The evaluation mark for the first six months should be raised, for example up to about 35%.