

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ADAY ÖĞRETMENLİK SÜRECİ İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ¹

Mukadder Boydak ÖZAN² & Zülküf NANTO³

Öz

Bu araştırmanın amacı, uygulanmakta olan aday öğretmen yetiştirme sürecini, okul yöneticilerinin bakış açıları ile değerlendirmektir. Tesadüfî küme örnekleme modeli kullanılarak oluşturulan çalışmanın örneklemini, 2016-2017 eğitim öğretim yılında, Elazığ ili merkez ilçede bulunan ilkokullarda görev yapan 33 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Veri toplamak için hazırlanan iki adet açık uçlu soru, görüşleri alınmak üzere okul yöneticilerine sorulmuştur. Elde edilen verilerin analizinde nitel araştırmaları çözümlenmede olgu bilim deseni uygulanmış ve ifadelerin benzerliğine göre gruplandırmalar yapılarak temalar oluşturulmuştur. Her bir temada dikkat çeken yönetici görüşleri doğrudan alıntılarla yansıtılmıştır. Araştırma sonunda okul yöneticilerinin görüşlerinden elde edilen sonuçlara göre, yöneticiler çoğunlukla uygulamakta olan aday öğretmenlik sürecinin gerekli olduğuna yönelik görüş bildirmişlerdir. Ayrıca aday öğretmenliğin gerekliliğine inanan okul yöneticileri, kıdemli öğretmen ile staj, tüm bölgelerde staj, hizmet içi eğitim şeklinde önerilerde bulunmuştur. Danışman öğretmenlerin seçimine yönelik ise, yöneticilerin büyük çoğunluğu bu sürecin uygun yürütülmediğine yönelik görüş ifade etmişlerdir. Danışman öğretmen seçiminin uygun yürütülmediğine yönelik görüş ifade eden okul yöneticileri, deneyimli danışman, başarılı danışman, objektif seçim şeklinde danışman öğretmen seçimi ile alakalı önerilerde bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Okul Yöneticileri, Aday Öğretmen

Views of School Principals about the Candidate Teachers Training Process

Abstract

The purpose of this study is evaluate the current candidate teacher training process with the views of school heads. The universe of the study that used simple random model consists of 33 school heads working at primary schools in the central district of Elazığ in the 2016-2017 academic years. To collect data prepared in three open-ended questions are asked to obtain school heads opinion. In the analysis of the data obtained, the content analysis methods used in the analysis of qualitative research has been applied and grouping according to similarity of expression and themes were developed. The opinion of the school heads, who draw attention to each theme are directly reflected in the quotations. According to the results obtained from the opinions of the school administrators at the end of the research, the head of school mostly expressed the opinion that the currently candidate teaching process being implemented is necessary. In addition, school administrators who believe in the necessity of candidate teachers suggested that internship with senior teacher, internship in all regions, in-service training. Most of the school administrators expressed their view that this process was not carried out properly about teachers as advisor. School administrators expressing the opinion that the advisor teacher selection is not being carried out appropriately suggested that experienced counselors, successful counselors, and objective counselors.

Keywords: Education, School Heads, Candidate Teacher

1 Bu çalışma 12. Eğitim Yönetimi Kongresinde özet bildiri olarak sunulmuştur.
2 Prof. Dr., Fırat Üniversitesi, Eğitim Yönetimi, mboydak@firat.edu.tr
3 Doktora Öğrencisi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Yönetimi, zlkfnnt@hotmail.com

Giriş

Teknolojik ve bilimsel gelişmeler sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi yaşam gibi birçok alanda etkisini göstermektedir. Gelişen dünyada yer almanın öncelikli belirleyicilerinden biri etkili ve verimli bir eğitim sistemi oluşturmaktır. Eğitim, toplumların geleceğe yönelik yerini belirleyen, gelişip ilerlemesini sağlayan önemli unsurlardandır. Eğitimin önemini kavrayan toplumlar eğitim kalitesini arttırmak için emek sarf ederler. Bu emekler genellikle öğretim programlarını geliştirme ve iyileştirme, eğitim ortamının standartlarını yükseltme, öğrenme ortamında eğitim-öğretim teknolojilerinden etkili bir şekilde yararlanma, amacına uygun yöntemleri geliştirme ve tüm bunları uygulayacak olan öğretmenlerin eğitimi üzerinde yoğunlaşmaktadır (Kaya ve Büyükkasap, 2005, s. 368). Eğitimin mimarı olan öğretmenler sosyal sistemin en stratejik parçalarından birisidir (Bursalıoğlu, 2012, s. 42). Öğretmenlik bugün hemen her ülkede eğitim ve öğretimin en önemli unsurudur (Tozlu, 1992, s. 129). Bir eğitim sisteminde öğrenci başarısını etkileyen öğrenci, öğretmen, müfredat, yöneticiler, eğitim uzmanları, eğitim teknolojisi, fiziki ve mali kaynaklar gibi pek çok unsur bulunmaktadır (Şişman, 2004). Eğitim ortamlarında kaliteli bir öğretimin yapılabilmesi daha çok nitelikli öğretmenlerin varlığına bağlıdır (Seferoğlu, 2004). Çünkü öğrenciler ile sürekli iletişim halinde olan, eğitimi gerçekleştiren, öğrencileri değerlendiren ve dönüt alan, kısaca eğitim sürecini gerçekleştiren öğretmenlerdir. Ayrıca yapılan çalışmalar eğitsel başarının sağlanmasında öğretmenlerin sahip olması gereken niteliklerin ana unsur olduğunu göstermektedir (Harris ve Sass, 2010). Öğretmenin nitelikleri, bu süreçlerin niteliğini de büyük ölçüde etkilemektedir.

Eğitim için bu denli öneme sahip olan öğretmenler ile alakalı gerek meslekî, gerekse kişisel çok sayıda yeterlilik sıralamak mümkündür. Sünbül (2001, s. 236), öğretmenlerin sahip olması gereken yeterlilikleri: kişisel yeterlik, alan yeterliği ve eğitimsel yeterlik olarak üç ögede açıklamaktadır. Bu üç öge doğrultusunda eğitimcilerin; araştıran, sorgulayan, problem çözebilen, kritik düşünebilen, öğrenmeyi öğrenen, bilgiyi üretebilen, yaratıcı, esnek, teknolojiden faydalanabilen, düşündüklerini kolayca ifade edebilen öğretmen yeterliklerine sahip olması gerekmektedir (Gürses vd., 2005).

Öğretmenlerin sahip olması gereken yeterlilikler, öğretmenlerin yetiştirilmesi ile mümkündür. “Öğretmen yetiştirme” çok boyutlu ve geniş kapsamlı bir konudur. Öğretmenlerin seçimi, eğitim-öğretimi, stajyerlik dönemi, hizmet içi eğitim, gibi alt konular ve bunlarla ilgili özellikler tümüyle öğretmen yetiştirme kavramı içine girmektedir (Oral ve Dağlı, 1999). Dünyada öğretmen yetiştirmede birbiri ile bağlantılı olarak iki şekilde yürütülür. Bunlardan birisi öğretmen olmak için uğraşan, öğretmen adaylarına uygulanan hizmet öncesi eğitimidir. İkincisi ise göreve başlayan öğretmenlerin görevleri sırasında katıldıkları ve gerçekleştirdikleri hizmet içi eğitim veya mesleki gelişim etkinlikleridir (Işık, Çiltaş ve Baş,

2010). Mesleğe giren öğretmenler adaylık süresi içerisinde danışman öğretmenler ile eğitim alırlar.

Almanya'da öğretmen adayları en az 3.5 yıl eğitim alır. Öğrencilerin, lisans programları süresince, aldıkları derslerin ¼'ü öğretmenlik meslek bilgisi derslerini kapsamaktadır (Sağlam, 1989, s. 30). Yunanistan'da öğretmenler atandıktan sonra göreve başlamadan önce, bölgedeki hizmet içi eğitim merkezlerinde üç ay süreyle öğretmenlik ile alakalı kurslar alırlar ve stajyerlik dönemleri iki yıl sürmektedir (Sağlam, 1989). Fransa'da öğretmen adayları bir yıl denenirler, başarılı olanlar asıl öğretmen olarak atanırlar ve atandıktan sonra mesleğe yönelik en az 36 saat kursa gitmeleri zorunludur (Eurydice/eurybase.org, 2003, Akt. Erden, 2011). Amerika Birleşik Devletlerinde öğretmenlik 4 veya 5 yıllık lisans ve lisansüstü olmak üzere iki düzeyde verilen eğitimle kazanılır ve mesleğe devam edebilmesi için 5-10 yılda yükseköğretimini tamamlaması gerekir (Şahin, 2009). İtalya'da anaokulu öğretmenleri 3 yıllık süreli öğretmen okullarında; ilkökul öğretmenleri 4 yıllık süreli öğretmen enstitülerinde, ortaokul ve lise öğretmenlerinin ise üniversite mezunu olmaları gerekirken Resim, Müzik, Beden Eğitimi gibi bazı branşlardaki öğretmenlerin özel kurumlarda yetiştirilmeleri sağlanmaktadır. Öğretmenlere hizmet içi eğitim kursları ile yeni öğretim yöntemleri ve eğitim alanında meydana gelen yeni gelişmeler kazandırılmaktadır (Yılmaz, 2011). Nihai olarak ülkelerin öğretmen yetiştirme eğitimlerine bakıldığında farklı uygulamaların olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin meslek geçtikten sonra yetiştirilmesi eğitim sistemlerince önemsenmekte ve farklı yollarla öğretmen geliştirme çalışmaları yapılmaktadır.

Öğretmen seçme ve yetiştirme süreçlerine bakıldığında diğer ülkelerle bir takım benzerlik ve farklılıkları olan Türkiye'de, öğretmen olabilmek için eğitim fakültesi mezunu olmak ya da pedagojik formasyon eğitimi almak şartıyla Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulu Başkanlığının 20/02/2014 tarihli ve 9 sayılı kurul kararında belirtilen öğretmenliğe kaynak teşkil edecek alanlardan mezun olmak gerekmektedir (TTKB, 2014). Mezun olduktan sonra öğretmen adayları KPSS sınavına tabi tutulur, sonrasında uygulanan mülakat puanı ile birlikte hesaplanarak merkezi sıralama sistemi ile aday öğretmen olarak ataması yapılır. Adaylık süreci içerisinde mesleki yetiştirilmesine ilişkin iş ve işlemler 02/03/2016 tarihine kadar "Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik" hükümlerine göre yürütülmekteydi (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 1995). Yönetmeliğe göre aday öğretmenler temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitime tabi tutulurlardı. Temel eğitim toplam 50 saatlik programdan aşağı olmamak üzere on günden az, iki aydan çok olmayacak şekilde, hazırlayıcı eğitim toplam 110 saatlik programdan aşağı olmamak üzere bir aydan az, üç aydan çok olmayacak şekilde yapılmakta, bu eğitimler sonucunda yapılacak sınavdan 60 ve üstü puan alanlar başarılı sayılırlardı. Ancak bu uygulama 02/03/2016 tarihli ve 2456947 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı makam oluru ile yürürlüğe giren "Aday Öğ-

retmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge” çerçevesinde değişikliğe uğramıştır (MEB, 2016a). Aday öğretmenler, adaylıklarının ilk altı ayında yetiştirme sürecine tabi tutulmaya başlanmıştır. Yetiştirme süreci, bakanlıkça belirlenen yetiştirme programı doğrultusunda aday öğretmenlerin görevlendirildiği eğitim kurumunda, eğitim kurumu yöneticileri ve danışman öğretmenlerin sorumluluğunda gerçekleştirilmektedir. Aday öğretmenler, yetiştirme programı kapsamında sınıf içi, okul içi ve okul dışı faaliyetleri gerçekleştirmeye ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmaya başlamışlardır. Bu yönerge hükümlerine göre aday öğretmenler, bu süreçte derslere danışman öğretmen ile birlikte girmektedirler. Aday öğretmenlerin yetiştirme programında sınıf içi ve okul içi izleme faaliyetleri, öğretmenlik uygulamaları, okul dışı faaliyetler ve hizmet içi eğitim faaliyetleri yer almaktadır.

Mevcut aday öğretmen yetiştirme uygulamasına ilişkin yönergeye göre danışman öğretmenler, aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinde görevlendirildikleri eğitim kurumu müdürünce, adaylık dâhil en az on yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasından, ulusal veya uluslararası projelerde koordinatör, danışman veya katılımcı öğretmen olarak görev almış olan, sosyal ve kültürel faaliyetlere (tiyatro gösterisi, şiir dinletisi, okul gazetesi, okul dergisi, okul gezileri, spor müsabakaları vb. etkinlikler) katılım sağlayan, iletişim becerisi ve temsil yeteneği güçlü ve mesleğinde temayüz etmiş ve aday öğretmenle aynılarda olan öğretmenler arasından seçilmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığının yayınladığı Aday Öğretmen Yetiştirme Programına (MEB, 2016b) göre eğitim öğretim döneminde, aday öğretmenler 16 hafta süresince haftada dört (4) gün sınıf ve okul içi uygulamalara, bir (1) gün okul dışı faaliyetlere katılmakta, yetiştirme sürecinde çalışma programı çerçevesinde farklı günlerde farklı alanlardaki öğretmenlerin derslerini de izlemekte, 16 haftalık okul içi ve okul dışı uygulamalardan sonra, toplam 8 hafta (240 saat) sürecek olan hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmaktadırlar.

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre aday öğretmenler ilk altı ay içerisinde 1. Performans değerlendirmesine, ikinci altı ay içerisinde 2. ve 3. Performans değerlendirmelerine tabi tutulmaktadır. İlk değerlendirme aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumunda eğitim kurumu müdürü ve danışman öğretmen tarafından bireysel olarak ayrı ayrı yapılmaktadır. İkinci değerlendirme aday öğretmenin kadrosunun bulunduğu okulda eğitim kurumu müdürü ve danışman öğretmen tarafından bireysel olarak ayrı ayrı yapılmakta, üçüncü değerlendirme ise maarif müfettişi, eğitim kurumu müdürü ve danışman öğretmen tarafından ayrı formların bireysel olarak doldurulması suretiyle bir arada yapılmaktadır. Yine yönetmelik hükmü gereği birinci, ikinci ve üçüncü değerlendirme puanları her bir değerlendirme için değerlendiricilerin vermiş olduğu puanların aritmetik ortalaması alınarak ayrı ayrı belirlenmekte, nihai performans değerlendirme puanının belirlenmesinde ise birinci

değerlendirme sonucunun yüzde onu, ikinci değerlendirme sonucunun yüzde otuzu, üçüncü değerlendirme sonucunun ise yüzde altmışı dikkate alınmaktadır. Performans değerlendirme puanı yüz üzerinden en az elli ve üzerinde olan aday öğretmenler performans değerlendirmesinde başarılı sayılmakta ve sınava girmeye hak kazanmaktadırlar. Göreve başlama tarihine göre en az bir yıl fiilen çalışan ve performans değerlendirmesinde başarılı olan aday öğretmenler yazılı sınava tabi tutulmakta, bakanlık gerekli görmesi halinde yazılı sınavdan sonra sözlü sınav da yapabilmektedir. Bu sınav/sınavlardan başarılı olan aday öğretmenler valiliklerce öğretmen olarak atanmaktadırlar (MEB, 2015).

Ülkemizde öğretmenlerin ve öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarının niteliği ile ilgili ciddi kaygılar mevcuttur (Özoğlu, 2010). Ayrıca yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde, adaklık sürecince uygulamada bir takım sorunların yaşandığı görülmektedir. Bununla birlikte aday öğretmenlerin meslek içi eğitimindeki uygulamalar son zamanlarda sürekli değişim göstermekte ve ilgililerce öğretmenlerin adaylık sürecince en iyi şekilde yetiştirilmesi araştırılmaktadır. Mesleğin nitelikli bir şekilde kazandırılması öğretmenlik uygulaması çalışmaları ve öğretmenlerin mesleğe atandıktan sonra adaylık süresince aldıkları eğitimlerle mümkün olmaktadır. Öğretmenlerin mesleğe yetişmesinde küçümsenmeyecek ölçüde öneme sahip olan aday öğretmenlik sürecindeki uygulamalardan birinci derecede sorumlu olan ve bu süreci en yakından takip eden kişiler okul yöneticileridir. Aday öğretmenlik süreci ile alakalı yönetmelik incelendiğinde de okul müdürlerinin aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde büyük sorumluluğu olduğu görülmektedir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin, aday öğretmenlik süreci hakkındaki görüşlerinin neler olduğu belirlenerek; gerek aday öğretmenlik sürecinin gerekliliği gerekse aday öğretmenlerin eğitimi gerçekleştiren danışman öğretmenleri belirlenme süreci ile alakalı veriler elde edilecektir. Elde edilen veriler eğitimde kilit role sahip öğretmenlerin en iyi şekilde yetiştirilmesi, mevcut aday öğretmenlik sürecindeki boşlukları doldurması, varsa hataların veya eksiklerin giderilmesi ve nihai olarak bu sürecin en iyi şekilde tamamlanması adına ilgililere ışık tutacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı uygulanmakta olan aday öğretmenlik sürecini öğretmen görüşleri alınarak değerlendirmek ve bu sürecin daha iyi yürütülmesi adına öneriler olarak konu ile alakalı veriler elde etmektir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Aday öğretmenlik uygulamasının gerekliliğine inanıyor musunuz? Sizce yeni öğretmenin mesleğe yetiştirilmesinde başka ne tür uygulamalar kullanılabilir?

2. Aday öğretmen uygulamasında, danışman öğretmen belirleme süreci etkili bir şekilde yürütülmekte midir? Siz olsanız bu süreci nasıl yönetirdiniz?

Yöntem

Uygulanmakta olan aday öğretmenlik sürecini öğretmen görüşleri alınarak değerlendirmeyi amaçlayan bu çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgu bilim deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanır. Ayrıca bize tamamen uzak olmayan ancak tam olarak anlamını kavrayamadığımız olguları çalışmada uygun bir araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Çalışma Grubu

Çalışma grubunun belirlenmesinde evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Tesadüfî küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Böylelikle belirlenen evrenin hepsine ulaşamayacağından seçilen küme diğerlerini temsil ederek tasarruf sağlanmıştır. Çalışma grubunu, Elazığ il merkezinde bulunan okullarda görevli okul yöneticileri oluşturmaktadır. Uygulanan 42 anketin 33 tanesi çalışmaya uygun görülerek değerlendirilmeye alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

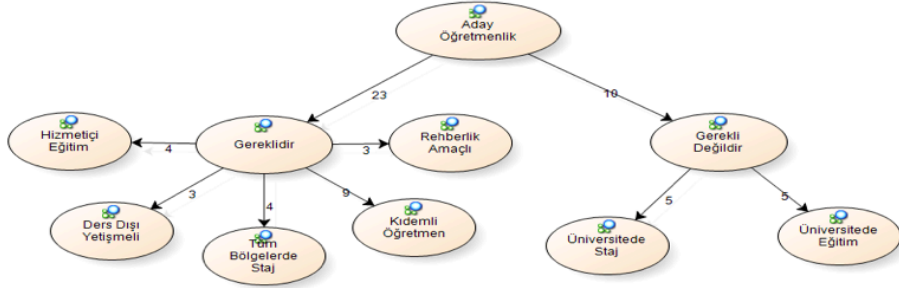
Yöneticilere, uygulanmakta olan aday öğretmenlik sürecini değerlendirmeye yönelik bir adet, aday öğretmenler için seçilen danışman ile alakalı bir adet açık uçlu soru sorulmuştur. Bu bölümün güvenilirliğini ölçmek için, yönetici görüşlerinden elde edilen metaforların yerleştirildiği temayı temsil edip etmediğini görebilme amacıyla uzman görüşüne başvurulmuştur. Bu doğrultuda uzman tarafından incelenmesi istenen soru formlarından elde edilen yanıtlar ile araştırmacı tarafından oluşturulan tema listesi, hiç bir yanıt dışarıda kalmayacak şekilde eşleştirmesi yapılmıştır. Ayrıca araştırmanın güvenilirliğini ölçmek için Miles ve Huberman'ın geliştirdiği Uzlaşma Yüzdesi(P) = Görüş Birliği(Na) / (Görüş Birliği(Na) + Görüş Ayrılığı(Nd)) X 100 formülü kullanılmıştır. Nitel çalışmalarda, uzman ve araştırmacı değerlendirmeleri arasındaki uyumun %90 ve üzeri olduğu durumlarda güvenilirlik sağlanmış olmaktadır (Saban, 2008, s. 467). Buna göre görüşüne başvuru uzman 2 ifadeyi araştırmacılardan farklı bir kategoriyle yerleştirmiştir. Bu hesaplamanın ardından araştırmanın güvenilirliği; $P = 66 / (66 + 2) \times 100 = \%97$ olarak bulunmuştur. Bu sayede araştırmanın nitel bölümünün geçerliği sağlanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Anlaşılır bir biçimde kavramlar ve temalar bir araya getirilerek toplanan verilere ait kavramlara ve ilişkilere ulaşılan analiz şekli içerik analizidir (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 227). Nitel verilerin analizinde öğretmenlerin görüşme formuna vermiş oldukları yanıtlar incelenmiş, elde edilen veriler değerlendirilmeye alınmıştır. Nitel verilerin çözümlemesinde bilgisayar destekli nitel veri analizi programı olan NVivo programı kullanılmıştır. Daha sonra bu veriler üzerinde çözümlemeler yapılmıştır. Anketlerin her birine sırayla sayı numarası verilerek kodlamalar yapılmıştır. Bu kodlamalar önce Word belgesine sonra da nitel veri analiz programına aktarılmıştır. İfadelerin benzerliğine göre gruplandırılmalar yapılarak temalar oluşturulmuş ve görüşler uygun temalara yerleştirilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin görüşlerine ilişkin frekans değerleri belirlenmiştir. Her bir temada dikkat çeken katılımcı görüşlerine doğrudan alıntılarla yer verilmiştir.

Bulgular

Okul yöneticilerine, uygulanmakta olan aday öğretmenlik süreci ile alakalı görüşlerini almak için 2 adet açık uçlu soru yöneltilmiştir. Okul yöneticilerinin verdikleri cevaplara yönelik öne sürdükleri metaforlar ve frekans değerleri belirlenmiştir. Elde edilen metaforlar incelenerek uygun temalar oluşturulmuş ve her bir metafor uygun olan temanın içine alınmıştır. "Aday öğretmenlik uygulamasının gerekliliğine inanıyor musunuz? Sizce yeni öğretmenin mesleğe yetiştirilmesinde başka ne tür uygulamalar kullanılabilir?" sorusuna ilişkin okul yöneticilerinin ileriye sürmüş oldukları metaforlar ve frekans değerleri Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1. Okul Yöneticilerinin Uygulanmakta Olan Aday Öğretmenlik İle İlgili Görüş ve Önerileri

Okul Yöneticilerin aday öğretmenlik uygulamasının gerekli olup olmadığına ilişkin görüşleri; gereklidir, gerekli değildir şeklinde toplam iki temadan oluşmaktadır. Araştırma kapsamındaki 33 okul yöneticisinin görüşlerinin 23'ü (%70) gereklidir alt temada değerlendirirken, 10'u (%30) gerekli değildir alt temada değerlendirilmiştir. Aday öğretmenliği gerekli gören veya gerekli görmeyen

okul yöneticileri, öğretmenlerin mesleğe yetiştirilmesi ile alakalı 33 öneri ifade etmişlerdir. Aday öğretmenliğin gerekli olduğunu düşünen okul yöneticilerinin öne sürdüğü önerilerin 9'u (%40) aday öğretmenlerin kıdemli öğretmenler ile staj yapması gerektiğini, 4'ü (%17) aday öğretmenlerin hizmet içi eğitime alınması gerektiğini, 4'ü (%17) aday öğretmenlerin yurdum tüm bölgelerinde staj yapması gerektiğini, 3'ü (%13) aday öğretmenliğin sadece rehberlik amacı ile yapılması gerektiğini, 3'ü (%13) aday öğretmenlerin ders dışında evrak gibi diğer ders dışı konularda da eğitim alması gerektiğine yönelik görüşlerdir. Aday öğretmenliğin gerekli olmadığını savunan okul yöneticilerinin öne sürdüğü önerilerin 5'i (%50) öğretmen adaylarının üniversitelerde gerekli bütün eğitimleri alması gerektiğini, 5'i (%50) öğretmen adaylarının lisans eğitimi boyunca staj eğitimini gerçekleştirmesi gerektiğine yönelik görüşlerdir.

Tablo 1. Okul yöneticilerinin uygulanmakta olan aday öğretmenlik ile ilgili görüş ve önerileri

Gereklidir		Gerekli Değildir	
Kıdemli Öğretmen	%40	Üniversitede Eğitim	%50
Hizmetiçi Eğitim	%17	Üniversitede Staj	%50
Tüm Bölgelerde staj	%17		
Ders Dışı Yetiştirilmeli	%13		
Rehberlik Amaçlı	%13		

Okul Yöneticilerinin uygulanan aday öğretmenlik faaliyetlerine ilişkin görüş ve önerileri ile ilgili örnek ifadeler aşağıda verilmiştir:

K19: "Stajyer öğretmenlik uygulaması kesinlikle gereklidir." (Gereklidir)

K23: "Gerekli değildir, öğretmen üniversitelerde her türlü yetişip gelmelidir." (Gerekli değildir)

K25: "En az 15 yıl MEB'de öğretmenlik yapmış deneyimli öğretmenler olmalıdır." (Kıdemli Öğretmen)

K25: "Stajyer öğretmen hizmet içi eğitime alınmalı." (Hizmetiçi eğitim)

K19: "Stajyer öğretmenler sadece şehir merkezlerinde değil, kırsal kesimler gibi yurdum tüm bölgelerinde stajyer öğretmenlik uygulamasından geçirilmelidir." (Tüm bölgelerde staj)

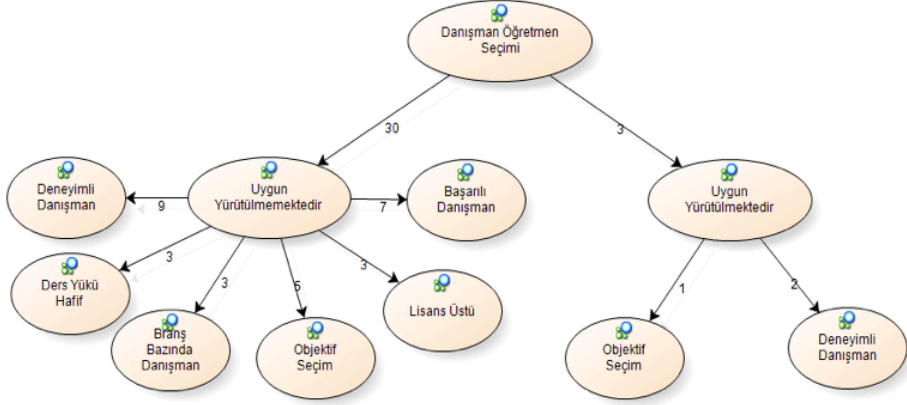
K5: "Ders dışı etkinliği ve okul kurum işlerini (evrak işi) öğretilmesi öğretmenin yararına olan bir uygulama olur." (Ders dışı yetiştirilmeli)

K26: "Stajyer öğretmen için etkin rehberlik çalışmaları yapılmalıdır. (Rehberlik amaçlı)

K29: "Eğitim üniversitede verilmeli, öğretmen olduktan sonra verilmemeli." (Üniversitede eğitim)

K6: "Finlandiya eğitim modeli gibi öğrencilik yılları içinde stajyerlik uygulaması üniversitede ve en az iki yıl olmalıdır (Üniversitede staj)

"Aday öğretmen uygulamasında, danışman öğretmen belirleme süreci etkili bir şekilde yürütülmekte midir? Siz olsanız bu süreci nasıl yönetirdiniz?" sorusuna ilişkin okul yöneticilerinin ileriye sürmüş oldukları metaforlar ve frekans değerleri Şekil 2'deki gibidir.



Şekil 2. Okul Yöneticilerinin Danışman Öğretmen seçimi İle İlgili Görüş ve Önerileri

Okul Yöneticilerin aday öğretmenlik uygulamasında danışman öğretmen seçim sürecinin uygun yürütülüp yürütülmediğine ilişkin görüşleri, uygun yürütülmektedir, uygun yürütülmemektedir şeklinde toplam iki temadan oluşmaktadır. Araştırma kapsamındaki 33 okul yöneticisinin görüşlerinin 30'u (%90) uygun yürütülmemektedir alt temasında değerlendirirken, 3'ü (%10) uygun yürütülmektedir alt temasında değerlendirilmiştir. Danışman öğretmen seçimi sürecini uygun gören veya uygun görmeyen okul yöneticileri danışman öğretmen seçimi ile alakalı 33 öneri ifade etmişlerdir. Danışman öğretmen seçiminin uygun olmadığını savunan okul yöneticilerinin öne sürdüğü önerilerin 9'u (%30) danışman öğretmenlerin deneyimli öğretmenler arasından seçilmesi gerektiğini, 7'si (%23) danışman öğretmenlerin başarılı öğretmenler arasından seçilmesi gerektiğini, 5'i (%17) danışman öğretmenlerin objektif olarak seçilmesi gerektiğini, 3'ü (%10) danışman öğretmenlerin ders yükü az olan öğretmenler arasından seçilmesi gerektiğini, 3'ü (%10) danışman öğretmenlerin branş bazında seçilmesi gerektiğini, 3'ü (%10) danışman öğretmenlerin lisans üstü eğitim alan öğretmenler arasından seçilmesi gerektiğine yönelik ifadelerdir. Danışman öğretmen seçiminin uygun olduğunu savunan okul yöneticilerinin öne sürdüğü önerilerin 2'si (%67) danışman öğretmenlerin deneyimli öğretmenler arasından seçilmesi gerektiğini, 1'i (%23) danışman öğretmenlerin objektif olarak seçilmesi gerektiğine yönelik görüşlerdir.

Tablo 2. Okul yöneticilerinin danışman öğretmen seçimi ile ilgili görüş ve önerileri

Uygun Yürütülmemektedir		Uygun Yürütülmektedir	
Deneyimli Danışman	%30	Deneyimli Danışman	%67
Başarılı Danışman	%23	Objektif Seçim	%23
Objektif Seçim	%17		
Ders Yüğü Hafif	%10		
Branş Bazında Danışman	%10		
Lisans Üstü Eğitim	%10		

Okul Yöneticilerinin uygulanan aday öğretmenlik sürecinde danışman öğretmen seçimine ilişkin görüş ve önerileri ile ilgili örnek ifadeler aşağıda verilmiştir:

K14: “Uygu bir şekilde yürütüldüğünü söyleyemem.” (Uygun Yürütülmemektedir)

K10: “Günümüzde etkin ve uygun bir denetim sistemi var.” (Uygun Yürütülmektedir)

K25: “Tecrübeli bir öğretmenle 6 ay çalışmanın yeni bir öğretmene çok şey katacağını düşünmekteyim.” (Deneyimli Danışman)

K17: “Kriter olarak yalnızca öğretmenlik süresi yeterli değil, derste gösterdiği performans ve başarı da önemlidir.” (Başarılı Danışman)

K10: “Danışman öğretmen seçiminde torpil bir yana bırakılmalıdır.” (Objektif Seçim)

K32: “Danışman öğretmen dersi az olan öğretmenler arasından seçilmelidir. (Ders Yüğü Hafif)

K15: “Stajyer öğretmene kendi branşında bir danışman öğretmen belirlenmesi gerektiğini değerlendirmekteyim.” (Branş Bazında Danışman)

K18: “Stajyer öğretmenlere seçilen danışman öğretmen yüksek lisans yapan öğretmenler arasından seçilmelidir.” (Lisans Üstü Eğitim)

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Okul Yöneticilerine, “Aday öğretmenlik uygulamasının gerekliliğine inanıyor musunuz? Sizce yeni öğretmenin mesleğe yetiştirilmesinde başka ne tür uygulamalar kullanılabilir?” açık uçlu soru sorulmuştur. Okul Yöneticilerinin görüşlerine ait verilerin analizine bakıldığında, yöneticilerin aday öğretmenlik sürecine ilişkin olarak; tekrarlanma sıklığına göre oluşturulan temalar sırasıyla gereklidir, gerekli değildir şeklindedir. Gereklidir temasına yönelik okul yöneticilerinin, aday öğretmenlik sürecinin daha iyi yürütülmesi adına öne sürdüğü öneriler tekrarlanma sıklığına göre: Kıdemli öğretmen, hizmet içi eğitim, tüm bölgelerde staj, hizmet içi eğitim,

ders dışı yetişmeli, rehberlik amaçlı kavramlarını ifade etmişlerdir. Okul müdürlerinin çoğunluğu okullarda mevcut aday öğretmenlik sürecinin uygulanmasının yerinde bir uygulama olduğuna yönelik görüş ifade etmiştir. Okul müdürlerinin aday öğretmenlik uygulamasının gerekli olduğunu savunmasına sebep olarak, öğretmen adaylarının ihtiyaç duyduğu mesleki eğitimi tam olarak almadan mezun olmaları, gerçek sınıf ortamında verilen eğitimin daha kalıcı ve ciddi olması, buna ilave olarak eğitim fakültelerinde öğretmenliğin yeterli düzeyde pratiğe dökülmesi gösterilebilir. Oysa öğretmenlik, teorik bilgi birikiminin yanında uygulamaya yönelik bir meslektir. Bu bakımdan, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin ilk yılını ifade eden adaylık süreci, uygulamaya dayalı etkin ve işlevsel bir planlama ile yeterli deneyim ve beceri kazandıracak nitelikte olmalıdır (Ekinci, 2010, s. 65). Okullarda aday öğretmenlik sürecinin gerekliliğine inanan okul yöneticilerinin görüşlerinden öne çıkan kavramların başında kıdemli öğretmenler ile aday öğretmenlerin yetiştirilmesi gerektiği gelmektedir. Aday öğretmen yetiştirme yönetmeliğinde de 10 yılını doldurmuş öğretmenlerin danışman öğretmen olarak seçilmesi şartı bulunmaktadır. Buna rağmen müdürlerin bu şekilde görüş ifade etmesine sebep olarak, uygulamada bu konuya dikkat edilmeyip tecrübesiz öğretmenlerin danışman öğretmen olarak tayin edilmesi gösterilebilir. Seferoğlu (2010)'nun araştırmasında elde ettiği sonuçlar da bu bulgularla örtüşmektedir. Yapılan çalışmada öğretmen adaylarının ihtiyaçları olan mesleki eğitimi tam olarak alamadan mezun oldukları, bu yüzden aday öğretmenlik süresince hizmet içinde mesleki gelişim konusunda destek sağlanması gerektiği ifade edilmiştir. Okul müdürleri gerekli olan aday öğretmenlik sürecinin daha iyi yürütülmesi adına öncelikle deneyimli öğretmenlerin mümkün mertebe aday öğretmenleri yetiştirmesi gerektiği, sadece ders değil ders dışı da yetiştirilmesi ve rehberlik ağırlık olması gerektiğini savunmuştur. Köse(2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada okul müdürlerinin görüşlerine göre mevcut aday öğretmenlik sürecinde danışman öğretmen ile aday öğretmenin derse birlikte girmesiyle gerçekleştirilen aday öğretmenlik sürecinin olumlu olduğu ifade edilmiştir.

Gerekli değildir temasına yönelik okul yöneticileri, aday öğretmenlik sürecinin daha iyi yürütülmesi adına öne sürdüğü öneriler tekrarlanma sıklığına göre, üniversitede eğitim, üniversitede staj şeklindedir. Okul müdürlerinin okulda uygulanan aday öğretmenlik uygulamasının gerekli olmadığına yönelik görüş ifade etmesine sebep olarak; öğretmenlerin gerekli bütün eğitimlerini üniversitelerde alması gerektiği, öğretmenlerin yetiştirilmesinin üniversitelere bırakılması gerektiği gösterilebilir. Arslan ve Özpinar (2008) tarafından yapılan çalışmada da benzer olarak öğretmenlerin sahip olmaları gereken mesleki nitelik ve beceriler ile eğitim fakültelerinde öğretmen adaylarına kazandırılması amaçlanan mesleki yeterlik ve nitelikler arasında bir uyum olduğu ve öğretmen adaylarının MEB'in görmek istediği nitelik ve becerilerin çoğunluğuna sahip olacak şekilde yetiştiği belirlenmiştir.

Okul Yöneticilerine, “Aday öğretmen uygulamasında, danışman öğretmen belirleme süreci etkili bir şekilde yürütülmekte midir? Siz olsanız bu süreci nasıl yönetirdiniz?” açık uçlu soru sorulmuştur. Okul Yöneticilerinin görüşlerine ait verilerin analizine bakıldığında yöneticilerin aday öğretmenlik sürecinde danışman öğretmen seçimine ilişkin olarak; tekrarlanma sıklığına göre oluşturulan temalar sırasıyla uygun yürütülmemektedir, uygun yürütülmektedir şeklindedir. Uygun yürütülmemektedir temasına yönelik okul yöneticileri, danışman öğretmen seçim sürecinin daha iyi yürütülmesi adına öne sürdüğü öneriler tekrarlanma sıklığına göre deneyimli danışman, başarılı danışman, objektif seçim, ders yükü hafif, branş bazında denetmen, lisans üstü eğitim kavramlarını ifade etmişlerdir. Okul yöneticilerinin büyük bir bölümü mevcut adaylık sürecinde danışman öğretmenlerin seçiminin uygun yürütülmediğini ifade etmiştir. Danışman seçiminin yerinde olması için öncelikle seçilen danışmanın tecrübeli olması gerektiğini savunmuşlardır. Aday öğretmenlerin mesleğe yetiştirilmesi için deneyimli öğretmenlerin atanması hem yeni hem de tecrübeli öğretmenler için değerli mesleki gelişimler sağlamaktadır (Holloway, 2001). Tecrübe tek başına kriter değildir. Okul müdürleri, tecrübe ile birlikte danışman öğretmenin objektif olarak, başarılı öğretmenler arasından branş bazında seçilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu görüşe sebep olarak; kendi alanında uzman tecrübeli ve başarılı bir danışman öğretmenin, aday öğretmenlerin eksiklerini yerinde ve zamanında görerek müdahale etme fırsatı bulacağı, ve tecrübeleri ile bu eksikleri tamamlayacağı söylenebilir. Ortaya çıkan bu sonuç araştırmaya başlamadan önce beklenen bir sonuçtur. Benzer şekilde Stanulis, Brondyk, Little ve Wibbens (2014) araştırmalarında danışman öğretmen seçerken öğretimin belirli alanlarıyla ilgili olarak sınırlandırılmasına yönelik seçim yapılması, Tedder ve Lawy (2009) araştırmalarında ise aday öğretmenlik sürecinde danışman (menfor) öğretmen seçiminde mesleki başarının ilk kriter olması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Uygun yürütülmektedir temasına yönelik okul yöneticilerinin, danışman öğretmen seçim sürecinin daha iyi yürütülmesi adına öne sürdüğü öneriler tekrarlanma sıklığına göre deneyimli danışman, objektif seçim kavramlarıdır. Okul yöneticilerinden düşük oranda aday öğretmenlik seçiminin uygun yürütüldüğünü ifade eden olsa da, bunlarda yine de seçim yapılırken daha dikkatli olunması adına tecrübeli öğretmenler arasından objektif bir seçim yapılması gerektiğini savunmuştur. Görüldüğü gibi danışman öğretmenlik seçiminin uygun yürütüldüğünü düşünen ve düşünmeyen müdürlerin bu sürecin daha iyi yürütülmesi adına ortak önerileri, danışman öğretmen seçiminin objektif olarak deneyimli öğretmenler arasından yapılması gerektiğidir.

Öneriler

Eğitimin kalitesini arttırmak için öğretmenlerin en iyi şekilde yetiştirilmesi gerekir. Bu amaçla;

1. Danışman öğretmen ders içi ve ders dışı çok yönlü yetiştirilmelidir.
2. Danışman öğretmen, alanında başarılı ve aday öğretmen ile aynı branştan seçilmelidir.
3. Üniversiteler ile okullar ortak bir paydada buluşarak öğretmenlerin daha iyi yetiştirilmesi adına seminerler, toplantılar vs. düzenlemelidir.

Kaynakça

- Arslan, S. ve Özpınar, İ. (2008). Öğretmen nitelikleri: ilköğretim programlarının beklentileri ve eğitim fakültelerinin kazandırdıkları. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*. 2-1, 38-63.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ekinci, A. (2010). Aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmesinde okul müdürlerinin rolü. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. 15, 63-77.
- Erden, A. (2011). Fransa eğitim sistemi. Balcı, A. (Ed.), *Karşılaştırmalı eğitim sistemleri*. (167-191). Ankara: Pegem Akademi.
- Gürses, A., Doğar, C., Özkan, E., Açıkıldız, M., Bayrak, R. ve Yalçın, M. (2005). Alan öğretmeni yetiştirmede tezsiz yüksek lisans eğitiminin sonuçlarının değerlendirilmesi. *SDÜ. Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9, 1-10.
- Harris, N. H. ve Sass, T. M. (2010). Teacher training, teacher quality and student achievement. *Journal of Public Economics*, 95(7), 798–812.
- Holloway, J. H. (2001) The benefits of mentoring. *Educational Leadership*, 58(8), 85-86.
- Işık, A., Çiltaş, A. ve Baş, F. (2010). Öğretmen yetiştirme ve öğretmenlik mesleği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 53-62.
- Kaya, A. ve Büyükkasap, E. (2005). Fizik öğretmenliği programı öğrencilerinin profilleri öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve endişeleri. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 367–380.
- Köse, A. (2016). Okul yöneticilerinin görüşlerine göre aday öğretmen yetiştirme sürecinin değerlendirilmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(3), 924-944.
- MEB, (1995). Millî eğitim bakanlığı aday memurların yetiştirilmelerine ilişkin yönetmelik. *Tebliğler Dergisi*, Sayı 2423, Tarih 30/01/1995.
- 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 Sayısı2456947, Tarihi 02/03/2016*. https://erzincan.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_03/03113624_02052358_ynerge.pdf. (Erişim tarihi: 18.02.2017).
- MEB, (2016b). Aday öğretmen yetiştirme programı. <http://oygm.meb.gov.tr/www/aday-ogretmen-yetistirme-surecine-iliskinyonerger-ve-yetistirme-programi/icerik/328>. (Erişim tarihi: 11.02.2017).
- Oral, B. ve Dağlı, A. (1999) “Öğretmen adaylarının okul deneyimine ilişkin algıları. *Çağdaş Eğitim Dergisi*. 254, 18-24.
- Özoğlu, M. (2010). Türkiye’de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları. seta Analiz, <http://arsiv.seta.org/Ups/dosya/20275.pdf>. (Erişim tarihi: 18.02.2017).
- Saban, A. (2008). *Okula ilişkin metaforlar. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 55, 459-496.
- Sağlam, M. (1989). Federal Almanya’da Öğretmen Yetiştirme Sistemi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 25–43.

- Seferoğlu, S.S. (2004). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe yönelik tutumları. *XII. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiriler Kitabı*, 413-423.
- Şahin, S. (2009). Amerika Birleşik Devletleri eğitim sistemi. Ada, S. ve Baysal, Z. N. (Ed.), *Eğitim yapıları ve yönetimleri açısından çeşitli ülkelere bir bakış*. (347- 373). Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. (2004). *Öğretmenliğe Giriş* (7. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Stanulis, R.N., Brondyk, S.K., Little, S., &Wibbens, E. (2014). Mentoring Beginning Teachers to Enact Discussion-based Teaching. *Mentoring&Tutoring: Partnership in Learning*, <http://dx.doi.org/10.1080/13611267.2014.902556>. (Erişim tarihi: 18.02.2017).
- Sünbül, A. M. (2001). “Bir meslek olarak öğretmenlik.” Ö. Demirel ve Z. Kaya.(Editör). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara. Pegem A Yayıncılık, 223-254.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (6.basım) Ankara: Seçkin Yay.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (8. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, K. (2011). İtalya eğitim sistemi. Balcı, A. (Ed.), *Karşılaştırmalı eğitim sistemleri*. (331-348). Ankara: Pegem Akademi.
- Tedder, M., ve Lawy, R. (2009). The Pursuit of ‘Excellence’: Mentoring in Further Education Initial Teacher Training in England. *Journal of Vocational Education & Training*, 61(4), 413-429.
- Tozlu, Necmettin. (1992). “Liselerde Felsefe Dersinin Öğretiminde Karşılaşılan Problemler.” *Eğitim Problemlerimiz Üzerine Düşünceler*’de. Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi Fen–Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- TTKB, (2014). *Öğretmenlik alanları, atama ve ders okutma esasları*. Karar No:9.

