

EBİLGE

EĞİTİMDE BİLİMSEL GELİŞİM DERGİSİ

Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde Okul Müdürlerinin Rolü

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Gizem DAK¹

1. Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi, gizemdak@gmail.com. ORCID: 0000-0002-9505-3724

Gönderilme Tarihi: 12.10.2024 Kabul Tarihi: 28.12.2024 Yayımlanma Tarihi: 31.01.2025

Atf: Dak, G. (2025). Aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin rolü. *eBilge*, 1(1), 47-56.

DOI: doi.org/10.5281/zenodo.14677401

Öz

Bu araştırma, aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin rollerini ve bu sürecin etkinliğini artırmaya yönelik çözüm önerilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Eğitim sisteminde nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyaç doğrultusunda, okul müdürlerinin liderlik, mentorluk ve rehberlik rolleri büyük önem taşımaktadır. Araştırma, nitel araştırma desenlerinden olgubilim yöntemiyle yürütülmüş ve Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan 20 öğretmenle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerle veriler toplanmıştır. Çalışmada, okul müdürlerinin eğitim-öğretim sorumlulukları, rehberlik ve denetleme rolleri, planlama ve uygulama becerileri gibi başlıca rollerine dair öğretmen alguları analiz edilmiştir. Bulgular, okul müdürlerinin aday öğretmenlerin mesleki gelişiminde rehberlik etmeleri gerektiğini, aynı zamanda süreçte karşılaşılan eksikliklerin müdürlerin iş yoğunluğu, liderlik eksikliği ve koordinasyon sorunlarından kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Çözüm önerileri arasında, okul müdürlerinin aday öğretmenlere yönelik mentorluk yapması, düzenli geri bildirim sağlaması ve süreci daha etkin yönetmesi öne çıkmaktadır. Bu çalışma, aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin rolünün, öğretmenlerin mesleki kimlik oluşumunu desteklemede kritik olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Aday öğretmen yetiştirme, Okul müdürü rolleri, Mentorluk

The Role of School Principals in the Candidate Teacher Training Process

Abstract

This study examines the roles of school principals in the process of training candidate teachers and suggests solutions to increase the effectiveness of this process. In line with the need for qualified manpower in the education system, the leadership, mentoring and guidance roles of school principals are of great importance. The study was conducted with the phenomenological method, one of the qualitative research designs, and data were collected through semi-structured interviews with 20 teachers working in vocational and technical Anatolian high schools affiliated to the Ministry of National Education. In the study, teachers' perceptions of the main roles of school principals such as teaching and learning responsibilities, guidance and supervision roles, planning and implementation skills were analyzed. The findings reveal that school principals should guide the professional development of candidate teachers, and that the deficiencies encountered in the process stem from the workload of principals, lack of leadership and coordination problems. Among the solution suggestions, school principals should mentor candidate teachers, provide regular feedback and manage the process more effectively. This study shows that the role of school principals in the process of candidate teacher training is critical in supporting teachers' professional identity formation.

Keywords: Candidate teacher training, School principal roles, Mentoring

Giriş

Eğitim, toplumun refah seviyesini arttıran faaliyetlerden biridir. Eğitim kurumlarının ve öğretmenlerin bu amaç doğrultusunda büyük önem taşıdığı bilinmektedir. Bu çerçevede eğitim toplumun yapısını dönüştüren ve ulusların kalkınmasını sağlayan dinamik bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu dinamizmin içerisinde eğitim sistemi toplumun ve bireylerin ihtiyaçlarından bağımsız olamaz. Gelişen teknoloji ve değişen eğitim yapısı içerisinde sistemler de eksikliklerini belirlemeli ve yenilemelidir.

Hızla değişen ve gelişen bir toplumda, bilimdeki en üst seviyelere ulaşmak, belirlenen stratejik hedeflere doğru ilerlemenin bir göstergesidir. Özellikle vurgulanan konulardan biri, genç nesilleri nitelikli bir biçimde eğitmek, onları hayata hazırlamak ve yetiştirmektir. Eğitim yoluyla, düşünce üretebilen bireylerin yetiştirilmesi, toplumun gelişimi için önemli bir gereksinim olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, eğitim sisteminin etkin bir şekilde yapılandırılması, ulusal kalkınmanın temel taşlarını oluşturan bir faktördür. Ancak değişen ve gelişen çağda karmaşık örüntüler, öğretmenin görevini zorlaştırmakta, bu nedenle çok nitelikli öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Aydın, 1993, s.27).

Ülkeler nitelikli insan gücüne ihtiyaç duymaktadır. Her alanda nitelikli insan gücünü elde edebilmenin tek çıkar yolu eğitim sisteminin nitelikli olmasıdır. Bunun için eğitime önem verilmekte ve eğitim sistemine büyük yatırımlar yapılmaktadır. En doğru yatırımın insana yapılan yatırım olması ise niteliğin artması hususunda büyük bir adımdır. Öyle ki, örgütlenmiş bütün toplumsal etkinlikler içinde eğitim, insanın mutlak olarak en önemli olduğu alandır. Eğitimde en önemli olan insan ögesi ise öğretmendir (Solak, 1999). Bu süreçte öğretmen yetiştirme yükseköğretim kurumlarında yapılsa da “iyi öğretmenlerin okulda, bilgili ve deneyimli müdürlerin rehberliğinde yetişeceği düşüncesi giderek daha çok kabul görmektedir” (Açıkalın & Özkan, 2015).

Aday öğretmenlerin yetiştirilmesi ile ilgili iş ve işlemler Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan MEB Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Kılavuz ile belirlenmiştir. Buna göre, öğretmenin adaylık süreci, mesleğe, kamu görevine, görev yaptığı kuruma ve içinde bulunduğu sosyal çevreye en iyi şekilde hazırlanması amacıyla tasarlanmıştır. Aday öğretmenler, eğitim kurumu tarafından belirlenen Aday Öğretmen Yetiştirme Programı çerçevesinde, eğitim kurumu müdürleri ve danışman öğretmenlerin gözetiminde eğitim ve uygulama görevlerine tabi tutulurlar. Bu program doğrultusunda aday öğretmenlerin süreci, uyum eğitimiyle başlayıp, Aday Öğretmen Dosyasının hazırlanmasıyla sona erer. Adaylık süreci, bir yıldan kısa ve iki yıldan uzun olmamak üzere planlanır. Aday öğretmenlerin temel görevleri ise eğitim görevi ve uygulama görevi olarak iki ana başlık altında belirlenmiştir (MEB, 2022).

Alan yazın incelendiğinde aday öğretmenlikle ilgili araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar daha çok lisans düzeyindeki mesleğe başlamamış öğretmen adaylarıyla ilgilidir. Aday öğretmenlik süreci ise mesleğe yeni başlanılan en az 1 en fazla 2 yılı temsil eder. Okul müdürlerinin aday öğretmene süreç içerisinde rehberlik görevi ile ilgili araştırmalar da yetersizdir. Bu bağlamda bu çalışmada aday öğretmenlerin yetiştirilme sürecinde okul müdürlerinin rolünün ne olduğu, nasıl destek olması gerektiği üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda ortaya çıkan sonuçlar, aday öğretmen yetiştirme sürecinde eksiklikler ve olması gerekenler için bir yol haritası olarak okul müdürlerine ışık tutacaktır.

Bu araştırmada, okul müdürlerinin aday öğretmen yetiştirme sürecindeki rolü ile ilgili algılar aday öğretmenlik sürecinde olan ve süreci tamamlamış öğretmenler tarafından belirtilmiştir. Bu çalışmada aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin rolünü belirlemek amaçlandığından aşağıdaki alt problemlere de cevap aranmaktadır:

1. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin rolleri nelerdir?
2. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin planlamaları ve uygulamaları yürütmesine yönelik görüşler nelerdir?
3. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin aday öğretmenlere rehberlik etme düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir?

Yöntem

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) türünde bir desenle gerçekleştirilmiştir. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Olgubilim, bireylerin anlık deneyimlerinin tanımlanmasıdır. Araştırmacılar, belirli bir olgunun yaşanmış deneyimlerinin anlamını, bileşimini ve özünü keşfetmeye çalıştıklarında olgubilim desenini tercih etmektedirler (Edmonds & Kennedy, 2017). Bu çalışmada, bireylerin deneyimlerini, yaşamlarını nasıl anlamlandırdıklarını incelemek; mevcut ilişkileri açığa çıkarmak ve bireyler arasındaki ortak noktaları ele almak amacıyla olgubilim deseni seçilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu MEB'e bağlı mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan henüz adaylık sürecinde olan ya da aday öğretmenlik sürecini tamamlamış öğretmenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda gönüllülük esasına dayalı olarak 10 erkek, 10 kadın olmak üzere toplamda 20 öğretmen ile yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorulara göre görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların branşlara göre dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.*Öğretmenlerin Branşlara Göre Dağılımı*

Branş	f	%
Edebiyat	4	20
Bilişim Teknolojileri	2	10
Tekstil Teknolojisi	2	10
Coğrafya	1	5
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	1	5
Beden Eğitimi	1	5
Elektrik Teknolojisi	1	5
Elektronik Teknolojisi	1	5
Fizik	1	5
İngilizce	1	5
Kimya	1	5
Matematik	1	5
Rehberlik	1	5
Tarih	1	5
Biyoloji	1	5
Toplam	20	100

Tablo 1, araştırmaya katılan 20 öğretmenin branşlara göre dağılımını ve yüzdelik oranlarını göstermektedir. Katılımcılar, farklı branşlardan gelen öğretmenlerden oluşmaktadır ve bu çeşitlilik, aday öğretmen yetiştirme sürecindeki farklı branşların ihtiyaçlarını anlamak açısından önemli bir avantaj sağlamaktadır. En yüksek katılım %20 oranıyla edebiyat öğretmenlerinden gelirken, bunu %10'luk katılım oranıyla bilişim teknolojileri ve tekstil teknolojisi öğretmenleri takip etmektedir. Diğer branşlardan katılım ise %5'lik oranlarda eşit şekilde dağılmıştır. Bu durum, araştırmanın genel olarak dengeli bir temsiliyet sağladığını göstermektedir.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme, genellikle katılımcıların görüşlerini ve fikirlerini ortaya çıkarma amacıyla birkaç soruyu içeren açık-uçlu bir süreci içerecek şekilde yapılandırılmıştır (Creswell, 2017). Bu kapsamda görüşme formunun oluşturulması sürecinde iç ve dış geçerliliği artıracak birtakım önlemler alınmıştır. Geçerliliği yüksek olan bir form oluşturmak için araştırmanın amacı doğrultusunda eğitim yönetimi ve denetimi programından iki öğretim üyesinden uzman görüşleri alınmış, önerileri doğrultusunda gerekli görülen düzenlemeler yapılmıştır. Sonrasında 4 katılımcı ile pilot görüşmeler yapılarak gelen dönütler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Görüşme formu beş sorudan oluşmaktadır. Ek olarak formda katılımcıların demografik bilgilerini belirleyen sorular da bulunmaktadır.

Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz yapılmıştır. Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve

yorumlanmasını içeren bir nitel veri analiz türüdür. Bu analiz türünde temel amaç elde edilmiş olan bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasıdır (Yıldırım & Şimşek, 2003). Öğretmenlerden toplanan veriler birbirinden bağımsız olarak incelenmiştir.

Bulgular

Aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin rolünü belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada katılımcıların görüşlerine göre veriler betimsel analiz ile çözümlenmiştir. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin rolüne yönelik katılımcı görüşleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2.

Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirilmesinde Okul Müdürlerinin Rolüne Yönelik Görüşleri

Temalar	Örnek İfadeler	f	%
Eğitim- Öğretim Sorumlulukları	İşi öğretmek adına idarede görevler vermeli	10	5.74
	Sınıf ortamını ve materyali hazır bulundurmalı	7	4.02
	Okulun hedeflerini açıklamalı	5	2.87
	Mikro öğretim yapmalı	5	2.87
	Yıllık plan desteği sağlamalı	3	1.72
Denetleme Rolü	Kullanacağı sistemleri tanıtmalı	2	1.14
	Planları, defterleri ve sınıf yönetimini işbaşında değerlendirip anında dönüt vermeli	13	7.47
	Danışman öğretmeni denetlemeli	4	2.29
Mevzuata ve Göreve İlişkin Sorumlulukları	Danışman öğretmen atamalı	16	9.19
	Okul yönetimi hakkında bilgi vermeli	13	7.47
	Aday öğretmen ile danışman öğretmenin koordinasyonunu sağlamalı	11	6.32
Rehberlik Görevi	Bölge kültürü tanıtılmalı	17	9.77
	Deneyimlerini paylaşmalı	16	9.19
	Davranışları ile örnek olmalı	15	8.62
	Öğretmenleri süreç içerisinde tanımalı	12	6.89
	Hoşgörülü olmalı	9	5.17
	Mentorluk yapmalı	9	5.17
	Okul ve çevre tanıtımı için gerekli çalışmalar yapmalı	7	4.02
	Toplam	174	%100

Tablo 2, aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin rollerine ilişkin öğretmen görüşleri eğitim-öğretim sorumlulukları, denetleme rolü, mevzuata ve göreve ilişkin sorumluluklar ile rehberlik görevi olmak üzere dört ana tema altında değerlendirilmiştir. Eğitim-öğretim sorumlulukları kapsamında, okul müdürlerinin “idarede görevler verme” (%5.74) ve “okul, sınıf ortamını hazır bulundurma” (%4.02) gibi rollerinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Denetleme rolü altında ise “planları ve sınıf yönetimini değerlendirip dönüt verme” (%7.47) öne çıkan bir sorumluluk olarak belirtilmiştir. Mevzuata ve göreve ilişkin sorumluluklarda, “danışman öğretmen atama” (%9.19) ve “okul yönetimi hakkında bilgi verme” (%7.47) müdürlerin en önemli görevleri arasında yer almıştır. Rehberlik görevi ise özellikle “bölge kültürünü tanıtmaya” (%9.77), “deneyim paylaşımı” (%9.19) ve “davranışları ile örnek olma” (%8.62) gibi alanlarda müdürlerin aktif bir şekilde rol alması gerektiğini göstermektedir.

Tablodaki bulgular, okul müdürlerinin aday öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemede çok yönlü bir role sahip olduğunu ve özellikle rehberlik ve liderlik davranışlarının sürecin başarısı için kritik öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin planlamaları ve uygulamaları yürütmesine yönelik öğretmen görüşleri Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3.

Aday Öğretmen Yetiştirilmesinde Okul Müdürlerinin Planlamaları ve Uygulamaları Yürütmesine Yönelik Görüşler

Planlama ve Uygulamaya Yönelik Görüşler	f	%
Öğretmenin dersini denetleyerek süreci yönetiyor.	10	21.73
Müdür yardımcısına yetkilerini vererek yürütüyor.	9	19.56
Danışman öğretmene yetkilerini devrederek yürütüyor.	8	17.39
İş bölümü yaparak yürütüyor.	5	10.86
Süreci yürütmekte duygusal kararlar veriyor.	5	10.86
Belirli idari görevler vererek bu süreci yürütüyor.	4	8.69
Seminer vererek süreci yönetiyor.	3	6.52
Planlı, programlı dönütler vererek süreci yönlendiriyor.	2	4.34
Toplam	46	%100

Tablo 3, aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin planlama ve uygulamaları nasıl yürüttüğüne dair öğretmen görüşlerini göstermektedir. Bulgular, müdürlerin farklı yöntemler kullandığını ortaya koymaktadır. En sık belirtilen yöntem, müdürlerin öğretmenin dersini denetleyerek süreci yönetmesidir (%21.73). Bu, müdürlerin sürece doğrudan dahil olmayı tercih ettiğini göstermektedir. Bunu, “müdür yardımcısına yetkilerini vererek” (%19.56) ve “danışman öğretmene yetkilerini devrederek” (%17.39) süreci yürütme yaklaşımları takip etmektedir. Bu durum, müdürlerin iş yükünü paylaşma ve yetkilendirme yöntemlerine de sıkça başvurduğunu ortaya koymaktadır.

Daha az sıklıkla belirtilen yöntemler arasında “iş bölümü yapma” ve “duygusal kararlarla süreci yürütme” (%10.86), “belirli idari görevler verme” (%8.69), “seminer düzenleme” (%6.52) ve “planlı, programlı bir şekilde dönütler verme” (%4.34) yer almaktadır. Bu bulgular, planlama ve uygulama süreçlerinde sistematik yaklaşımların yeterince yaygın olmadığını ve bazı durumlarda duygusal kararlarla hareket edildiğini göstermektedir. Tablo 3, müdürlerin genellikle denetleme ve yetkilendirme yöntemlerini tercih ettiğini, ancak planlı ve sistematik süreçlerin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin aday öğretmenlere rehberlik etme düzeylerini etkileyen faktörlere yönelik öğretmen görüşleri Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4.

Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde Okul Müdürlerinin Aday Öğretmenlere Rehberlik Etme Düzeylerini Etkileyen Faktörlere Yönelik Öğretmen Görüşleri

Okul Müdürünün Rehberlik Etme Düzeylerini Etkileyen Faktörlere Yönelik Görüşler	f	%
Okul müdürünün iş yoğunluğunun fazlalığı	17	20.48
Okul müdürü durumu iş yükü olarak görmesi	11	13.25
Müdür yardımcılara süreci devretmesi	10	12.05
Okul müdürünün sorumluluk hissini eksikliği	9	10.84
Okul müdürünün bilgi eksikliği	8	9.64
Okul müdürünün liderlik davranışlarının olmaması	8	9.64
Aday öğretmen sayısının fazlalığı	5	6.02
Aday öğretmen ile anlaşmazlık yaşamaması	4	4.81
Okul müdürünün ciddiyetsiz tutumu	4	4.81
Okul müdürünün koordinasyon eksikliği	3	3.61
Aday öğretmenin tecrübeli olduğunu düşünmesi	2	2.40
Okul müdürünün özel hayatının yoğunluğu	2	2.40
Toplam	83	%100

Tablo 4, aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin rehberlik görevini yerine getirmemesine veya bu konuda yetersiz kalmasına ilişkin öğretmen görüşlerini detaylandırmaktadır. En yüksek oranla belirtilen neden, “okul müdürünün iş yoğunluğunun fazlalığı”dır (%20.48). Bu, müdürlerin diğer idari ve akademik görevler nedeniyle rehberlik süreçlerine yeterince zaman ayıramadıklarını göstermektedir. “Okul müdürünün durumu iş yükü olarak görmesi” (%13.25) ve “müdür yardımcılara süreci devretmesi” (%12.05) gibi nedenler, iş yükü yönetimi ve sorumluluk devri konularının süreçte etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Daha az sıklıkla belirtilen nedenler arasında “okul müdürünün sorumluluk hissini eksikliği” (%10.84), “bilgi eksikliği” (%9.64) ve “liderlik davranışlarının olmaması” (%9.64) gibi faktörler yer almaktadır. Bu bulgular, rehberlik süreçlerindeki eksikliklerin sadece iş yoğunluğundan değil, aynı zamanda liderlik ve bilgi eksikliği gibi kişisel niteliklerden de kaynaklandığını göstermektedir.

Tablo 4 ayrıca, “aday öğretmen sayısının fazlalığı” (%6.02) ve “aday öğretmen ile anlaşmazlık yaşanması” (%4.81) gibi durumların rehberlik süreçlerini zorlaştırdığını belirtmektedir. Daha düşük oranlarla belirtilen nedenler arasında “okul müdürünün ciddiyetsiz tutumu” (%4.81), “koordinasyon eksikliği” (%3.61) ve “özel hayatın yoğunluğu” (%2.40) gibi faktörler bulunmaktadır. Genel olarak, rehberlik süreçlerindeki eksikliklerin birden fazla faktörden kaynaklandığını ve bu sorunların çözümü için iş yükü yönetimi, liderlik eğitimi ve rehberlik süreçlerine özel bir odaklanma gerektiğini vurgulamaktadır.

Aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin aday öğretmenlere rehberlik etmesine yönelik çözüm önerileri Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5.

Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde Okul Müdürlerinin Aday Öğretmenlere Rehberlik Etmesine Yönelik Çözüm Önerileri

Okul Müdüründen Beklenen Davranışlar	f	%
Okul müdürü liderlik davranışları sergilemeli	15	13.76
Okul müdürü mentorluk yapmalı	14	12.84
Okul müdürü ile aday öğretmen düzenli olarak toplantı yapmalı	14	12.84
Okul müdürü deneyimlerini paylaşmalı	13	11.93
Aday öğretmen yetiştirme sürecine yönelik okul müdürlerine daha kapsamlı eğitim verilmeli	10	9.18
Okul müdürü ve danışman öğretmen iletişimde olmalı	10	9.18
Aday öğretmen işbaşında gözlemlenmeli	7	6.42
Aday öğretmen yetiştirme süreci kâğıt üzerinde yürütülmemeli	6	5.50
Okul müdürlerinin iş yükü azaltılarak aday öğretmene daha fazla zaman ayırması sağlanmalı	5	4.59
Okul müdürü objektif davranmalı (ayrım yapmamalı)	5	4.59
Değerlendirme ölçütleri daha rasyonel olmalı	5	4.59
Okul müdürü aday öğretmen ile derse girmeli	3	2.75
Okul müdürü aday öğretmene gerekli eğitim materyallerini temin etmeli	2	1.83
Toplam	109	100

Tablo 5, aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul müdürlerinin rehberlik görevlerini daha etkili bir şekilde yerine getirebilmesi için önerilen çözüm yollarını öğretmen görüşleri doğrultusunda sunmaktadır. En sık belirtilen öneriler arasında “okul müdürünün liderlik davranışları sergilemesi” (%13.76), “mentorluk yapması” (%12.84) ve “aday öğretmen ile düzenli toplantılar gerçekleştirilmesi” (%12.84) yer almaktadır. Bu öneriler, müdürlerin liderlik ve rehberlik rollerini daha aktif bir şekilde üstlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

“Okul müdürünün deneyimlerini paylaşması” (%11.93) ve “aday öğretmen yetiştirme sürecine yönelik daha kapsamlı eğitim alması” (%9.18) da önemli çözüm yolları arasında gösterilmiştir. Ayrıca, müdür ve danışman öğretmenler arasında etkili iletişimin sağlanması (%9,18), aday öğretmenin işbaşında gözlemlenmesi (%6.42) ve sürecin yalnızca kâğıt üzerinde yürütülmemesi (%5.50) gibi öneriler, uygulamaların daha somut ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Daha düşük oranlarda belirtilen diğer çözüm yolları arasında, “müdürlerin iş yükünün azaltılarak aday öğretmenlere daha fazla zaman ayırması” (%4.59), “objektif davranmaları” (%4.59) ve “değerlendirme ölçütlerinin rasyonel hale getirilmesi” (%4.59) yer almaktadır. Bununla birlikte, “aday öğretmen ile derse girilmesi” (%2.75) ve “eğitim materyallerinin temin edilmesi” (%1.83) gibi öneriler, süreçteki detaylı destek alanlarını işaret etmektedir. Genel olarak, okul müdürlerinin rehberlik süreçlerini daha etkin ve planlı hale getirebilmesi için kapsamlı bir yaklaşım benimsemeleri gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tartışma ve Sonuç

Aday öğretmen yetiştirme süreci okul müdürü ve danışman öğretmen açısından titizlikle yürütülmesi gereken bir süreçtir. Bu süreçte aday öğretmenin öğretmenlik mesleğine, görev yaptığı kuruma ve içinde bulunduğu sosyal çevreye en iyi şekilde hazırlamak en nihai amaçtır. Bu amaç çerçevesinde okul müdürlerinin önemli bir rolü bulunmaktadır. Okul müdürleri aday öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini destekler, mesleğe hazırlama sürecinde gerekli ortamı sağlar.

Aday öğretmen yetiştirme süresinde okul müdürü liderlik davranışları sergileyerek aday öğretmene yol göstermeli, deneyimlerini paylaşmalı, aday öğretmene zaman ayırmalı ve aday öğretmeni tanımaya çalışmalıdır. Nitekim araştırmalar, okul müdürlerinin, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlamak adına güçlü bir vizyon geliştirmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Aday öğretmenlere yönelik okul müdürlerinin liderlik tutumu, öğretmen adaylarının mesleki kimliklerinin oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir (Leithwood & Jantzi, 2006).

Aday öğretmen yetiştirme süresinde okul müdürü mentorluk yaparak aday öğretmenin zorluklarla başa çıkmasında rehberlik etmelidir. Bu süreçte okul müdürü deneyimlerini paylaşarak aday öğretmene yol gösterecektir. Okul müdürlerinin, aday öğretmenlere yönelik sınıf yönetimi ve iletişim gibi temel alanlarda düzenli geri bildirim sağlaması, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini hızlandırabilir. Ek olarak okul müdürleri, öğretmen adaylarını öğretim sürecinde sürekli olarak gözlemlemesi ile onların güçlü yönlerini belirtmesi ve geliştirilmesi gereken alanlara yönelik geri bildirim vermesi öğretmen adaylarının mesleki becerilerini geliştirmeleri için doğru bir rehberlik olacaktır (Fisher & Freiberg, 2003). Okul müdürleri aday öğretmen yetiştirme sürecinde doğru bir iletişim kurarak öğretmenin okulu ve çevreyi tanınması ve onlara uyum sağlaması yönünde planlamalar yapmalıdır. Okulunu ve çevresini doğru tanıyan bir öğretmen doğru iletişim kurarak kendini bulunduğu yere ait hisseder. Böylelikle öğretmenin örgütsel motivasyonu artarak okuluna ve öğrencilerine daha faydalı olabilir.

Okul müdürlerinin aday öğretmen yetiştirme sürecindeki rolü sadece idari bir sorumluluk ile sınırlı değildir. Bu roller en genel haliyle liderlik davranışlarını göstermek, mentorluk ve rehberlik etmek, pedagojik bilgi desteği sağlamak gibi pek çok yönedir. Okul müdürleri aday öğretmen yetiştirme sürecinde aktif bir rol alarak öğretmenin gelişimine katkı sağlamalı, okul iklimini destekleyici yönde öğretmen adayların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirici stratejiler izlemeli ve buna yönelik davranışlar sergilemelidir.

Etik Beyanı: Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi”nde belirtilen kurallara uyulduğunu ve “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler”e dayalı hiçbir işlem yapmadığımı beyan ederim. Tüm etik ihlallerde tüm sorumluluğun makale yazarı olarak tarafıma ait olduğunu beyan ederim.

Kaynakça

- Açıkalin, A., & Özkan, M. (2015). *Okulu yönetmek*. PEGEM Akademi.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. Pegem Yayınları.
- Creswell, J. W. (2017). *Nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi*. Edam.
- Edmonds, W.A., & Kennedy, T.D. (2017). *Phenomenological perspective. In an applied guide to research design: Quantitative, qualitative, and mixed method*. SAGE. <https://dx.doi.org/10.4135/9781071802779>.
- Fisher, D., & Freiberg, H. J. (2003). *Creating safe and successful schools: A guide to support school leaders*. Pearson.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201-227. <https://doi.org/10.1080/09243450600565829>
- Millî Eğitim Bakanlığı (2022). *Millî Eğitim Bakanlığı Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Kılavuz*. https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_12/13113435_3-mylli_eytyym_bakanlyi_aday_oyretmen_yetytyrme_surecyne_ylyykyn_kilavuz.pdf
- Solak, İ. (1999). *Aday öğretmenlerin yetiştirilmelerine ilişkin yönetmelikte öngörülen uygulamalı eğitimin değerlendirilmesi (Malatya örneği)* [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi].
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2003). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.