

## ADAY ÖĞRETMENLERİN İŞ BAŞINDA YETİŞTİRİLMESİNDE OKUL MÜDÜRLERİNİN ROLÜ

### Roles of Headmasters on the Job-Training of The Pre-Service Teachers

Abdurrahman EKİNCİ<sup>1</sup>

#### Özet

*Bu araştırmanın amacı aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmesinde okul müdürlerinin rolünü aday öğretmen görüşlerine göre belirlemektir. Araştırmanın örneklemi Yozgat ilinde çalışan 188 aday öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla "eğitim-öğretim", "okula ve çevreye uyum sağlama", "ilgili mevzuat ve görevle ilgili sorumluluklara" ilişkin boyutlarda rehberlik edilecek alanları içeren 38 maddelik bir veri toplama aracı geliştirilmiştir. Verilerin analizinde varyans analizi, t testi ve Tukey HSD testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, okul müdürlerinin aday öğretmenlere yönelik işbaşında yetiştirmeye ilişkin sağladığı rehberlik hizmetinin yetersiz olduğu görülmüştür. Bunun yanında, rehberlik alanlarından "eğitim-öğretim" boyutunun diğer boyutlardan daha düşük düzeyde bir iş başında yetiştirme alanı olduğu tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin çalıştıkları okul türü, mezuniyet alanları ve mesleki kıdemleri bakımından aday öğretmenlere rehberlik etme düzeylerine ilişkin aday öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Aday öğretmen görüşlerine göre, adaylık sürecinde ilköğretim okulu müdürlerinin ortaöğretim okulu müdürlerinden, sınıf öğretmeni kökenli olan okul müdürlerinin branş öğretmeni kökenli okul müdürlerinden ve mesleki kıdemi fazla olan okul müdürlerinin mesleki kıdemi daha az olan okul müdürlerinden daha yüksek düzeyde mesleki rehberlikte buldukları saptanmıştır. Bu sonuçlara göre, adaylık sürecinde etkin ve amaca hizmet edecek bir mesleki rehberlik için okul müdürlerinin bu çerçevede kapsamlı birtakım hizmet içi eğitim programlarına alınmaları gerekmektedir.*

***Anahtar Kelimeler:** Aday öğretmen, iş başında yetiştirme, öğretmen yetiştirme, mesleki rehberlik*

#### Abstract

*This research aims to determine the roles of headmasters on the job-training of the pre-service teachers according to the opinions of the pre-service teachers. The sample of the research is consisted of the 188 pre-service teachers working in Yozgat. In order to collect the data of the research, a thirty eight item data collector is developed which consists of the areas of guidance such as 'education-instruction', 'adaptation to school and environment' and 'the related principles and duties of responsibilities. For the analysis of the data, variance analysis, t-test and Turkey HSD test are used. According to the datas that are gathered; we can see that the guidance of the headmasters to the pre-service teachers on the job-training is insufficient. Besides this, it is observed that the guidance area of the 'education-instruction' is less effective than the other areas on the job training. A meaningful distinction is observed among the ideas of the pre-*

<sup>1</sup> Yrd.Doç.Dr.; Mardin Artuklu Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Yenişehir-Mardin, aekinci74@yahoo.com

*service teachers in the headmaster's guidance to them which is directly related with the headmasters' type of schools, graduation fields and professional priorities. According to the pre-service teachers, it is determined that primary schools headmasters guidance to pre-service teachers are far more effective than secondary school headmasters; the other finding that can be inferred from the ideas of the pre-service teachers is that the headmasters whose graduation fields are primary school teachers are more beneficial than the ones whose graduation fields are secondary schools in guidance to pre-service teachers. The last thing that can be understood from the research is that professionally more experienced headmasters are more effective in guidance to pre-service teachers than the less experienced ones. Consequently headmasters should get comprehensive in-service training in order that they can be more effective in vocational guidance to pre-service teachers.*

**Key Words:** *pre-service teachers-job training-teacher training-vocational guidance*

### Giriş

Eğitim sistemi içerisinde en önemli işleve sahip unsur kuşkusuz öğretmendir. Eğitim programlarını uygulayan, öğretimsel süreci yöneten, genel ve özel çerçevede eğitimsel amaçlara ulaşmada en kritik rolü üstlenen öğretmenler olmuştur. Bu nedenle öğretmen yetiştirmenin etkililiği eğitimin niteliksel gelişiminde belirleyici rol oynamaktadır (Yan, 2009: 114). Yetişmekte olan bireylerle etkileşim içerisinde bulunan öğretmenlerin söz konusu kritik işlevi en iyi şekilde yerine getirebilmesi sahip oldukları mesleki yeterlik düzeyi ile doğrudan ilişkilidir. Öğretmen eğitimi bu bakımdan örgün eğitim tarihi boyunca en fazla tartışılan konulardan biri olmuştur. Eğitimin niteliği üzerinde doğrudan belirleyici olan öğretmen kalitesi, yapılan çalışmalarla sürekli bir şekilde geliştirilmeye çalışılmış ve günümüzde lisansüstü öğrenim düzeyini öngören süreç birçok ülkede kabul görmüştür. Ancak, bu gelişmelere rağmen eğitim tartışmaları içerisinde halen en önemli başlıklardan biri olarak “öğretmen yetiştirmeyi” görmekteyiz. Bunun en önemli sebeplerinden biri öğretmen yetiştirmenin gelişen dünya ve eğitimin temel amaçlarındaki değişime bağlı olarak sürekli yenilenmesi zorunluluğudur. İnsan nasıl öğrenir veya eğitilmiş insan kimdir sorularına verilecek anlamlı cevapların zaman içerisinde farklılaşması, öğretmen niteliklerinin ve dolayısıyla yetiştirme süreçlerinin gözden geçirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Öğretmen yetiştirmenin hizmet öncesi seçme, yetiştirme, görev başında ve hizmet içi yetiştirme olmak üzere birbiri ile ilişkili ve aşamalı bir bütünlük arz ettiği gözardı edilmemelidir. Öğretmen yetiştirmede önem taşıyan bu aşamalardan kritik bir dönem olarak ifade edilebilecek “adaylık dönemi” öğretmen adayını mesleğe hazırlamada pratik değeri olan ve uygulama ile en yoğun şekilde bulunduğu bir süreci kapsamaktadır. Bu bakımdan öğretmenlerin mesleği benimsemelerinde ve sosyalleşmelerinde adaylık dönemi önemli bir aşamadır. Çünkü bu süreç mesleki sosyalleşmede bir geçiş dönemidir (Hoy ve Woolfolk, 1990: 296). Balcı'ya göre de (2000) öğretmenlik mesleğinde adaylık sürecini ifade eden bu süreç, öğretmenlik kariyerindeki en kritik ve en

güç dönemdir. Bu dönemde öğretmenler, gelecekteki başarılarının temelini şekillendirecek beceri ve alışkanlıkları kazanmaya başlarlar. Bu geçiş döneminde pek çok öğretmenin mesleğine ilişkin bakış açısı şekillenmeye başlar. Lay ve diğerleri de (2005: 237) benzer şekilde aday öğretmenlik sürecinin sağlıklı planlanması ve amaca uygun yetiştirilmesini, bireyin mezuniyetinden sonra, bir öğretmen olarak kurumsal ve sınıfsal aidiyetini, mesleğine bağlılığını ve uyum sağlama sürecinin sağlıklı olarak gerçekleşmesini sağlayıcı en önemli etken olarak ifade etmektedirler. Bu dönemde aday öğretmenin mesleğine ve çalışma ortamına ilişkin olumlu bir bakış kazanabilmesi ve uygulamaya ilişkin temel yeterlikleri edinebilmesi başta okul yöneticileri olmak üzere meslektaşları ve okul çevresi ile sosyal etkileşimine bağlıdır.

Johnson (2008: 430), günümüz dünyasında moral değerlerin öğretmen niteliğini belirleyici en önemli unsur olduğunu ve öğretmenlerin, mesleki değerlerin bilincine göreve başladıkları ilk dönemlerde vardıklarını ifade etmektedir. Bu bakımdan bu dönemin mesleki değerlerin içselleştirilmesinde kritik ve belirleyici bir değeri vardır. Johnson'a göre mesleğin ilk dönemlerinde aday öğretmenler değerleri benimsemeye meslektaşlarını ve yöneticilerini örnek alarak bir davranış modeli geliştirirler. Bu kapsamda, lider nitelikte okul müdürlerinin gösterdikleri davranışların sahip olduğu değerler aday öğretmenler açısından yaygın bir etkiye sahiptir.

Öğretmenlik mesleğine yeni başlayan bir öğretmenin hizmet öncesinde aldığı nitelikli eğitim ağırlıklı olarak teorik düzeyde gerçekleşmektedir. Oysa öğretmenlik, teorik bilgi birikiminin yanında uygulamaya dayalı deneyim ve yaşantı ile bir bütünlük gösteren, sanatsal, sosyal ve liderlik boyutları ağırlıkta olan 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.

Korkmaz ve diğerlerine göre (2004: 268), hizmet öncesi öğretmen eğitim programlarından mezun olanlar ne kadar başarılı olurlarsa olsunlar, esas olarak göreve başladıklarında gerçek dünyanın problemleri ile karşı karşıya gelirler. Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlikte de ilk yıl adaptasyon sorunlarının yaşandığı bir dönemdir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yaşadığı problemlerin başlıcaları deneyimsizlik, hizmet öncesi eğitimde kazanılanlarla uygulamada karşılaşılan durumlar arasındaki çatışma, aday öğretmen üzerindeki sorumluluktan kaynaklı baskılar, çok şey yapma gayreti, teftiş endişesi, okula ve çevreye uyum problemleri olarak ifade edilebilir (Yalçınkaya, 2002: 127). Veenman (1984: 143)'da yaptığı araştırmada göreve yeni başlayan öğretmenlerin sınıf yönetimi, öğrenci motivasyonu, bireysel farklılıklara uygun bir öğretim, velilerle işbirliği sağlama, öğretim etkinliklerinin organizasyonu, etkili materyal kullanımı ve öğrencilerin bireysel problemlerini çözme gibi alanlarda sorunlar yaşadıklarını tespit etmiştir.

Botello ve Glasman (1999: 23)'a göre, etkili okul liderlerinin en önemli özelliklerinden biri okuldaki personelin mesleki gelişimine rehberlik

ederek katkı sağlamaktır. Bu bakış açısı okul müdürlerinin bir öğretimsel lider olarak öğretim personelinin yetiştirilmesi üzerinde durur. Öğretimsel liderlik kapsamında okul liderleri öğretmenlerin mesleki gelişiminde akademik standartları oluşturarak işlevsel hale getirme, öğretmenleri için öğretimsel bir kaynak olma, öğrenme kültürüne dayalı bir okul kültürü ve iklimi oluşturarak okul toplumunda ortak bir anlayış geliştirmek gibi alanlara yönelik davranışlar sergilemelidirler (McEvan, 2003). Adaylık sürecinde bu davranışlar öğretmenin yetişmesi üzerinde daha belirleyici olmaktadır. Bu açıdan, mesleğin ilk yıllarındaki problemlerle baş edebilmek ve öğretmenliğe hazır olacak şekilde donanım ve deneyim kazanmada okul müdürünün adaylık sürecinde sunacağı sosyal, öğretimsel ve teknik destek ile rehberlik kritik öneme sahiptir. Kendi başına bırakılmış, rehberlik desteğinden yoksun bir öğretmen adayının mesleğe karşı olumlu tutum geliştirmesi ve hizmetin gereklerini etkin bir şekilde yerine getirmesini beklemek güçtür.

Ataklı'ya göre (1992: 10) örgütlerde, bireyin yeni görevine uyum sağlamasını kolaylaştırma ve mesleki bakımdan verimliliğini üst düzeyde sağlama sorumluluğu öncelikle kurum müdürüne aittir. Özellikle sosyal ve deneyim boyutu ağırlıkta olan öğretmenlik mesleği için bu daha da önem taşımaktadır. Mesleğe yeni başlayan öğretmene mesleğinin gereği olan mesleki ve yönetsel birtakım becerilerin kazandırılması gerekir. Burada öncelikle okul müdürüne önemli görevler düşmektedir. İyi bir okul yöneticisi adaylık sürecinde aday öğretmeni ileride sorunlarla karşılaşmaması için mesleki ve yönetsel açıdan yetiştirmelidir. Öğretmenler mesleki ve yönetsel açıdan yetiştirilmedikleri takdirde büyük sorunlar yaşamaktadır (Boyraz, 2007: 3). Aday öğretmenlerin yetiştirilmesi okul müdürünün sorumluluğunda gerçekleştirilir. Bu sorumluluk, okul müdürlerinin görev tanımları içerisinde "Aday personelin yetişmesi için gereken tedbirleri alır" (2508 Sayılı T.D.) şeklinde ifade edilmiştir.

Türkiye'de aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde "MEB Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmeliğe" bağlı olarak bir yetiştirme programı uygulanır. Yetiştirme programının amacına uygun ve verimli uygulanmasında okul müdürü gerekli bütün planlama ve uygulamalardan sorumludur. Bu amaçla öğretmenin yetişmesinde kendisine destek olmak üzere okul içerisinde okul müdürünce yeterli görev ve meslek tecrübesine sahip, hizmete yatkın ve başarılı personel arasından aday öğretmenin yetiştirilmesi amacıyla rehber öğretmen görevlendirilir. Rehber öğretmenin ilgili yönetmelikteki görevi, okul müdürünün emirleri doğrultusunda aday öğretmenin uygulamalı eğitim programında gösterilen faaliyetlerin gerçekleşmesi için gerekli tedbirleri almaktır (MEB, 1995).

Uygulanan yetiştirme programı sürecinde; 1) *Temel eğitim*, 2) *Hazırlayıcı eğitim* ve 3) *Uygulama eğitimi* olmak üzere üç aşamada ve çerçevesi ilgili yönetmeliklerce belirlenmiş bir program uygulanır. *Temel eğitim*, bütün aday memurlara, devlet memurlarının ortak vasıfları ile ilgili hususları kapsayan eğitimi, *hazırlayıcı eğitim* aday memurların atandıkları kadro ve görevleri dikkate alınarak bu görevlerin yürütülmesi için gerekli bilgi

ve becerileri kazandırmak ve görevlerine uyumlarını sağlamak amacıyla yapılan eğitimi, *uygulamalı eğitim* ise, aday memurlara hazırlayıcı eğitim döneminde verilen teorik bilgileri ve atandıkları kadro ve görevleri ile ilgili diğer bilgi ve işlemleri ve kazandırılan becerileri uygulamak suretiyle tecrübe kazandırmak amacıyla verilen eğitimi ifade etmektedir (MEB, 1995).

Adaylık sürecindeki temel ve hazırlayıcı eğitimlerde genel ve teorik bilgiler verilmektedir. Bunlar içeriği ilgili yönetmelikle belirlenmiş ana başlıklarda alınan seminerler ve bu seminerler sonucunda yapılan sınavlarla değerlendirilen eğitimlerdir. Teorik olarak verilen adaylık eğitiminin niteliği öğretmenlik mesleğinin bu aşamasında önemli bir süreçtir. Bu kapsamda Özonay (2004) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Adaylık Eğitiminin Değerlendirilmesi” adlı çalışmada adaylık eğitimi programının kapsamının yeterli olduğu; ancak, aday öğretmenlerin uygulamaya dönük gereksinimlerini yeterince karşılamadığı, yeni ve ilginç bilgilerden oluşmadığı, adaylık eğitimi sürecinin öğretimsel bakımdan etkin ve verimli geçmediği saptanmıştır. Ayrıca, aday öğretmenlerin rehber öğretmenlerden yeterince yardım aldıkları ancak onlarla düzenli bir biçimde derse girmedikleri ve müfettişlerden ise yeterince yardım alamadıkları yönünde bulgular elde edilmiştir. Aday öğretmenlere yerel düzeyde verilen adaylık eğitimlerinin yeterince verimli ve mesleğe hazırlayıcı olmaması öğretmenlerin mesleki bakımdan yetişmesinde önemli bir boşluk yaratmaktadır. Adaylık sürecinde teorik eğitimle birlikte verilen uygulamalı eğitim ise okul içerisinde, okul yöneticileri kontrolünde ve rehber öğretmen ile birlikte yapılan, daha çok uygulamaya dönük bilgi ve deneyimlerin aktarıldığı bir eğitimidir.

Uygulamalı eğitim, belirlenen program doğrultusunda aday öğretmenin görevlendirileceği okul veya kurum amirinin sorumluluğunda yaptırılır. Bu süreçte okul müdürü, aday öğretmene bir rehber öğretmen tayin eder. Okul müdürünün kontrolünde ve planlaması ile bu rehber öğretmen aday öğretmenin yetişmesine katkıda bulunur (MEB, 1995). Adaylık eğitiminin teorik ve uygulamalı boyutlarını bir bütün halinde ele alarak mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin adaylık sürecinde nitelikli bir yetişme programından geçmesi öğretmen niteliği üzerinde doğrudan etkilidir. Bu önemle paralel olarak öğretmen yeterliklerinde önemli bir dönüm noktası olarak ifade edilen adaylık eğitimi sürecinin Türk Eğitim Derneği'nin “Öğretmen Yeterlikleri” (2009) raporunda yeniden düzenlenmesi önerilmektedir. Bu kapsamda yapılan önerilerden bazıları şunlardır:

- Stajyerlik dönemi uygulamalarını düzenleyen Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik içeriğinin öğretmen yeterlikleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi.
- Stajyer öğretmenlerin stajyerlik yılını daha merkezi bir okulda ve deneyimli bir öğretmenin rehberliğinde tamamladıktan sonra, daha küçük yerleşim birimlerine atamalarının yapılması.
- Stajyerlik döneminde mesleki gelişimin sağlıklı bir biçimde gerçekleştirilebilmesi için, stajyerlik döneminde rehberlik ve

mentorluk sisteminin oluşturulması ve mentorluk yapacak öğretmenin bu görevinin haftada 5 saat olarak, haftalık iş yükünden sayılması.

### **Araştırmanın Önemi**

Lisans düzeyindeki öğretmen adaylarına ilişkin birçok çalışma (Yeşilyaprak, 1997; Ersoy ve Meriç, 2007; Sağ, 2007; Kamens, 2007) yapılmış olmakla birlikte öğretmenliğin ilk yılını ifade eden adaylık sürecine ilişkin çalışmalar oldukça sınırlıdır. Ayrıca, okul müdürlerinin aday öğretmenlerin adaylık eğitimi sürecinde rolü ve yetişmelerine katkısına dair yapılmış çalışmalar da oldukça sınırlıdır. Bu bakımdan çalışmanın, aday öğretmenlerin yetişmesinde önemli rol oynaması gereken okul müdürlerinin söz konusu rolü ne düzeyde yerine getirdikleri ve adaylık sürecinde okul müdürlerinin daha etkin bir rehberlik hizmeti gerçekleştirebilmelerine dönük öğretmen yetiştirme politikalarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Ayrıca, aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde okul müdürlerinin rehberlik rolünün ne olduğu tespit edilerek, yönetici yetiştirmeye ilişkin bir yeterlik alanının da ortaya konulmasının elde edilecek sonuçlar bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin okullarında görev yapan aday öğretmenleri mesleki çerçevede iş başında yetiştirme düzeyini aday öğretmen görüşleri çerçevesinde belirlemektir. Bu amaçla öğretmenlerin “cinsiyeti”, “çalıştıkları okul türü”, “okul müdürlerinin mezuniyet alanı” ve “okul müdürlerinin mesleki kıdemi” olmak üzere, okul müdürlerinin aday öğretmenlere rehberlik edebilme düzeyleri arasında farklılık olup olmadığı aday öğretmenlerin görüşlerine göre belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada yukarıda belirtilen genel amaç doğrultusunda aşağıda ifade edilen alt amaçlara cevap aranmıştır.

1. Okul müdürlerinin kendilerine rehberlik etme düzeylerine ilişkin aday öğretmen görüşleri a) cinsiyet, b) çalıştıkları okul türü, c) okul müdürünün mezuniyet alanı ve d) okul müdürünün mesleki kıdemine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Okul müdürlerinin kendilerine rehberlik etme düzeyine ilişkin aday öğretmen görüşleri genel olarak nasıl bir dağılım göstermektedir?

### **Yöntem**

Araştırma, konuya ilişkin literatür taraması ve örneklemeden toplanan verilerin nicel çözümlenmesine dayalı betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2007–2008 öğretim yılında Yozgat il merkezi ile ilçelerinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan toplam 257 aday öğretmen oluşturmaktadır. Evrenden toplam 203 aday öğretmene ulaşılarak ölçek uygulanmıştır. Uygulanan ölçeklerden eksik doldurulanlar ayıklandıktan sonra 188 öğretmen görüşü değerlendirmeye alınmıştır. Ölçek, aday öğretmenlere verilen hazırlayıcı eğitim programı sonunda araştırmacı tarafından uygulanmış

ve toplanmıştır. Böylece, okul yöneticilerine ilişkin görüşleri ihtiva eden ölçeğin okul ortamında uygulanmasından doğabilecek katılımcı algılarına yönelik olumsuz etkilerin en aza indirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada, araştırmacı tarafından geliştirilen 5'li Likert tipinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek geliştirilirken ilgili literatür, aday öğretmen yetiştirme ve okul yöneticilerinin bu çerçevedeki sorumluluklarına ilişkin yönetmelikler taranmış, öğretmenlerin, okul yöneticilerinin ve ilköğretim müfettişlerinin görüşleri alınmıştır. Uygulama sonucunda faktör analizi yapılmış ve ölçek "eğitim-öğretim" (12 madde), "okula ve çevreye uyum sağlama" (11 madde), "ilgili mevzuat ve görevle ilgili sorumluluklar" (15 madde) olmak üzere üç boyutta toplanmıştır.

Ölçeğe ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda bütün maddelerde, toplam korelasyon 0.30'un üzerinde çıktığı için tüm maddeler işleme alınmıştır. Ayrıca, açıklanan varyans değerleri, bütün maddelerde 0.50 çıktığı için hiçbir maddenin atılmasına gerek görülmemiştir. Anketin geçerlik ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla faktör analizi Kaiser-Meyer-Olkin Measure Of Sampling Adequacy (KMO) ve Cronbach Alpha'sı hesaplanmıştır. KMO .87, Cronbach Alpha .96 olarak bulunmuş ve Barlett's Testi de anlamlı çıkmıştır (2831.315). ( $p < 0.000$ )

Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde Varyans analizi (One Way Anova) ve t testi teknikleri kullanılmıştır. F değerinin anlamlı bulunduğu durumlarda farkın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini saptamak amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

38 maddelik likert tipi veri toplama aracında yer alan ifadeler yorumlanırken, "Her Zaman" seçeneğine 4,21-5,00, "Çoğu Zaman" seçeneğine, 3,41-4,20, "Ara sıra" seçeneğine, 2,61-3,40, "Çok Seyrek" seçeneğine 1,81-2,60, "Hiçbir Zaman" seçeneğine ise, 1,00-1,80 arası puanlar verilmiştir.

### **Bulgular ve Yorum**

Bu bölümde araştırmanın alt amaçlarına ilişkin olarak aday öğretmen görüşlerine dair bulgular ve yorum yer almaktadır. Öncelikle aday öğretmenlerin "eğitim-öğretim", "okula ve çevreye uyum sağlama" ve "ilgili mevzuat ve göreve ilişkin sorumluluklar" boyutlarındaki ifadelerle ilişkin görüşleri "cinsiyet", "çalıştıkları okul türü", "okul müdürünün mezuniyet alanı" ve "okul müdürünün mesleki kıdemi" değişkenlerine göre incelenmiştir. Daha sonra aynı boyutlar esas alınarak, okul müdürlerinin kendilerine rehberlik etme düzeyine ilişkin aday öğretmen görüşleri genel bulgular doğrultusunda yorumlanmış ve tartışılmıştır.

**Tablo 1.** Cinsiyet Değişkenine Göre Aday Öğretmenlerin Görüşlerine İlişkin t Testi Sonuçları

Boyutlar	Bay (n=102)		Bayan (n=86)		t	p
	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss		
Eğitim-Öğretim	2.29	0.76	2.46	0.83	1.00	0.31
Okula ve Çevreye Uyum	2.94	0.89	2.83	0.99	0.55	0.57
Mevzuat ve Sorumluluklar	2.55	0.94	2.57	0.85	0.10	0.91
Genel	2.58	0.81	2.61	0.83	0.16	0.86

sd =186 p&gt;.05

Tablo 1’de görüldüğü gibi cinsiyet değişkenine göre aday öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Okul müdürlerinin iş başında yetiştirmeye ilişkin kendilerine rehberlik etme düzeylerine dair eğitim-öğretim boyutundaki ifadelerle yönelik olarak bay ( $\bar{X}=2.29$ ) ve bayan öğretmenler ( $\bar{X}=2.46$ ) “çok seyrek” düzeyinde görüş ifade etmişlerdir. Ancak bayan öğretmenlerin bu boyuttaki algılarına ilişkin puan ortalamalarının erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

“İlgili mevzuat ve göreve ilişkin sorumluluklar” boyutunda da öğretmen görüşleri “eğitim-öğretim” boyutuna kıyasla daha yüksek olmakla birlikte yine “ara sıra” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Okul müdürlerinin “okula ve çevreye uyum” boyutunda kendilerine rehberlik etme düzeylerine ilişkin olarak bay ( $\bar{X}=2.94$ ) ve bayan aday öğretmenler ( $\bar{X}=2.83$ ) “ara sıra” düzeyinde görüş ifade etmişlerdir. Ancak bu boyuttaki algılara ilişkin genel puan ortalamalarının diğer boyutlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, “okula ve çevreye uyum” boyutunda bay aday öğretmenlerin ortalamalarının, bayan aday öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bu bulgusu Hamarat’ın (2002) yapmış olduğu araştırma bulgularıyla da örtüşmektedir. Bunun sebeplerinden birini okul müdürlerinin büyük oranda erkek olmasına bağlamak mümkündür. Okul müdürlerinin ağırlıklı olarak erkek olması bir sosyal iletişim ve ilişki bağlamında ele alınabilecek okula ve çevreye uyum boyutunda erkek aday öğretmenlerle daha fazla sosyal etkileşim içerisinde olabildikleri şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 2.** Çalıştıkları Okul Türüne Göre Aday Öğretmenlerin Görüşlerine İlişkin t Testi Sonuçları

Boyutlar	İlköğretim (n=112)		Ortaöğretim (n=58)		t	p
	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss		
Eğitim-Öğretim	2.42	0.79	1.87	0.59	2.00	0.04*
Okula ve Çevreye Uyum	2.97	0.91	2.20	0.94	2.40	0.01*
Mevzuat ve Sorumluluklar	2.64	0.87	1.80	0.76	2.79	0.00*
Genel	2.67	0.80	1.94	0.72	2.61	0.01*

sd = 186 \*p&lt;.05



Tablo 2 incelendiğinde, aday öğretmenlerin eğitim-öğretim ( $t=2.00$ ,  $p<.05$ ), okula ve çevreye uyum ( $t=2.40$ ,  $p<.05$ ), ve mevzuat ve sorumluluklar ( $t=2.79$ ,  $p<.05$ ), alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin “çalıştıkları okul türü” değişkeni bakımından anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Ayrıca, Tablo 2’deki aritmetik ortalama puanları incelendiğinde, “okula ve çevreye uyum” boyutunda sıralanan ifadelerle ilişkin olarak ilköğretim okullarında çalışan aday öğretmenler ( $\bar{X}=2.97$ ) “ara sıra” düzeyinde görüş belirtirken; ortaöğretim okullarında çalışan aday öğretmenler ( $\bar{X}=2.20$ ) “çok seyrek” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Yine “ilgili mevzuat ve sorumluluklara ilişkin olarak okul müdürlerinin aday öğretmenlere iş başında yetiştirmeye ilişkin rehberlik etme düzeyleri incelendiğinde ilköğretim okullarında çalışan aday öğretmen görüşleri ( $\bar{X}=2.64$ ) “ara sıra”; ortaöğretim okullarında çalışan öğretmen görüşleri ise ( $\bar{X}=1.80$ ) “hiçbir zaman” düzeyinde ve oldukça düşük bir ortalama kalmıştır. Benzer şekilde “eğitim öğretim” boyutundaki ifadelerle ilişkin ilköğretim okullarında çalışan aday öğretmenler, ortaöğretim okullarında çalışan aday öğretmenlere kıyasla okul müdürlerinin kendilerine bu kapsamda daha yüksek düzeyde bir rehberlik yaptıkları yönünde görüş ifade etmişlerdir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde, her iki okul türünde de aday öğretmenlere yönelik olarak okul müdürlerinin rehberlik etme düzeylerinin yeterli olmadığı; ancak ilköğretim okulları müdürlerinin ortaöğretim müdürlerine oranla aday öğretmenin adaylık sürecinde yetişmesine daha fazla katkı sunduğunu ifade etmek mümkündür. Bunun temel sebeplerini, ilköğretim okulu müdürlerinin il düzeyinde ilköğretim müfettişlerince her öğretim yılı içerisinde ortalama iki defa rehberlik ve denetime tabi tutularak öğretimsel liderlik ve mesleki rehberlik alanlarında yetişmelerine katkıda bulunması ile açıklamak mümkündür. Ortaöğretim okullarında ise bakanlık düzeyindeki denetimin çok daha seyrek gerçekleşmesinden dolayı okul müdürlerinin yetişmesine yönelik katkıları daha düşük düzeyde gerçekleşmektedir.

Elde edilen bulgulara göre ilköğretim okullarında çalışan aday öğretmenlerin her üç boyutta da ortaöğretim okullarında çalışan aday öğretmenlere kıyasla okul müdürlerinin kendilerine mesleki bakımdan rehberlik etme düzeyini daha yüksek olarak algılamaktadırlar. Afşin’in (1988) genel liselerde yaptığı "Stajyer Öğretmenlerin Meslekle İlgili Sorunları" adlı araştırmasında da liselerde görev yapan aday öğretmenlerin öğretim etkinliklerini düzenleme ve öğrenci başarısını değerlendirmeye ilişkin sorunlar yaşadıkları (% 38), okul yöneticileri ile ilgili de problemler dile getirdikleri (% 31) yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. İlköğretim okulları ile bir karşılaştırma

yapılmamakla birlikte araştırmanın gerçekleştirildiği genel liselerde aday öğretmenlerin adaylık sürecinde yaşadıkları problemler yüksek orandadır. Dağlı da (1991) yaptığı araştırmada ortaöğretim okullarında görev yapan aday öğretmenlere dair benzer bulgular elde etmiştir. Elde edilen bulgulara göre, ortaöğretim okullarında görev yapan aday öğretmenlerden sadece % 28'i adaylık sürecinde yetiştirme programının etkili olduğunu ifade etmiştir. Bu bakımdan araştırma bulgularını destekleyen bu sonuçlara dayalı olarak aday öğretmenlere ilişkin bir rehberliğin ortaöğretim okullarında daha düşük düzeyde gerçekleştiği söylenebilir.

**Tablo 3.** Okul müdürlerinin mezun oldukları alana Göre Aday Öğretmenlerin Görüşlerine ilişkin t Testi Sonuçları

Boyutlar	Sınıf Öğretmeni (n=138)		Branş Öğretmeni (n=50)		t	p
	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss		
Eğitim-Öğretim	2.44	0.85	2.18	0.55	1.39	0.16
Okula ve Çevreye Uyum	3.02	0.95	2.54	0.80	2.24	0.02*
Mevzuat ve Sorumluluklar	2.70	0.92	2.19	0.69	2.47	0.01*
Genel	2.71	0.85	2.29	0.64	2.22	0.02*

sd = 186 \*p<.05

Tablo 3'te okul müdürlerinin mezun oldukları alana göre aday öğretmenlere rehberlik etme düzeyleri incelendiğinde aday öğretmen görüşleri arasında "okula ve çevreye uyum" ile "mevzuat ve sorumluluklar" boyutunda farklılıklar olduğu görülmektedir. Aday öğretmen görüşlerine göre, mezuniyet alanı sınıf öğretmenliği olan okul müdürleri "okula ve çevreye uyum" boyutunda kendilerine ( $\bar{X}=3.02$ ) "ara sıra" düzeyinde rehberlik etmektedir. Aday öğretmenler, branş öğretmeni kökenli olan okul müdürlerinin kendilerine ( $\bar{X}=2.54$ ) "çok seyrek" düzeyde rehberlik ettikleri yönünde görüş belirtmişlerdir. Benzer şekilde "ilgili mevzuat ve sorumluluklar" boyutundaki maddelere ilişkin de okul müdürü sınıf ve branş öğretmeni kökenli olan aday öğretmenler arasında kendilerine rehberlik yapılma düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre, görev yaptığı okulda müdürü mezun olduğu alan itibarıyla sınıf öğretmeni kökenli olan aday öğretmenler kendilerine bu boyutta rehberlik yapılma düzeyini ( $\bar{X}=2.71$ ) "ara sıra" olarak belirtirken; okul müdürü branş kökenli olan okullarda çalışan aday öğretmenlerin ( $\bar{X}=2.29$ ) "çok seyrek" düzeyinde görüş ifade ettikleri tespit edilmiştir. "Eğitim-öğretim" boyutunda anlamlı bir fark olmamakla birlikte diğer boyutlarda olduğu gibi okul müdürünün sınıf öğretmenliği kökenli olduğu okullarda çalışan aday öğretmen görüşlerinin, okul müdürü branş öğretmeni kökenli olduğu okullarda çalışan aday öğretmenlere oranla daha

yüksek gerçekleştiği ( $\bar{X}=2.44$ ;  $\bar{X}=2.18$ ) görülmüştür. Genel olarak branş öğretmenliğinin tek bir alanda mesleki formasyon gerektirmesine karşın sınıf öğretmenliği farklı alanları da ihtiva eden disiplinler arası bir nitelik taşımaktadır. Bu bakımdan sınıf öğretmeni kökenli okul müdürlerinin farklı branşlara sahip aday öğretmenlere daha yeterli düzeyde rehberlik yapabilmeleri elde edilen bulguların nedenlerinden biri olabilir.

**Tablo 4.** Okul Müdürlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Aday Öğretmenlerin Görüşlerine İlişkin ANOVA (One-Way) Testi Sonuçları

Boyutlar	1-5 Yıl (n=28) (Grup 1)		6-10 Yıl (n=48) (Grup 2)		11-15 Yıl (n=44) (Grup 3)		16-20 Yıl (n=48) (Grup 4)		21 Yıl ve Üstü (n=20) (Grup 5)		Varyans		Fark Olan Gruplar (Tukey)
	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	F	Sig.	
Eğitim- Öğretim	1.58	0.69	2.46	0.68	2.50	0.74	2.61	0.67	2.37	0.94	4.99	.01*	1-2, 1-3, 1-4
Okula ve Çevreye Uyum	2.01	1.04	2.85	0.79	3.14	0.76	3.18	0.85	3.02	1.03	4.78	.00*	1-3, 1-4
Mevzuat ve Sorumlu- luklar	1.86	0.88	2.59	0.87	2.75	0.71	2.82	0.90	2.45	0.94	3.23	.01*	1-4
Genel	1.81	0.82	2.62	0.76	2.78	0.67	2.86	0.75	2.59	0.87	4.71	.00*	1-2, 1-3, 1-4

p<.05\*

Tablo 4'de okul müdürlerinin mesleki kıdemlerine göre aday öğretmenlere rehberlik etme düzeyine ilişkin bulgular yer almaktadır. Aday öğretmen görüşlerinin, çalıştıkları okulda görev yapan okul müdürünün kendilerine rehberlik yapma düzeyi bakımından her üç boyutta da anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Aday öğretmen görüşleri incelendiğinde okul yöneticilerinin mesleki kıdemi arttıkça kendilerine rehberlik etme düzeylerine ilişkin görüşlerine dair aritmetik ortalama puanlarının yükseldiği görülmektedir. Bu aritmetik ortalama puanlarındaki artışın sadece 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan okul müdürlerinde devam etmediğini söylemek mümkündür. Her üç boyutta aday öğretmen görüşleri incelendiğinde en düşük aritmetik ortalama puanlarının eğitim-öğretim boyutunda ( $\bar{X}=1.58$ ) “hiçbir zaman” düzeyinde ve 5 yıldan az mesleki kıdeme sahip okul yöneticilerine ilişkin aday öğretmen görüşlerinde, en yüksek ortalamanın ise, okula ve çevreye uyum boyutunda ( $\bar{X}=3.18$ ) ve “ara sıra” düzeyinde, 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip okul müdürlerine ilişkin aday öğretmen görüşlerinde gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Kıdem değişkenine göre okul müdürlerinin kendilerine rehberlik yapma düzeylerine ilişkin aday öğretmen görüşleri arasında her üç boyutta da anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testinde, “eğitim-öğretim” boyutunda

kıdemi 1-5 yıl ile 6-10 yıl ve 11-15 yıl ve 16-20 yıl olan okul müdürlerine ilişkin aday öğretmen görüşleri arasında farklılık görülmüştür. Mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan okul müdürlerinin görev yaptığı okullarda çalışan aday öğretmenler okul müdürlerinin eğitim öğretim boyutunda kendilerine rehberlik etme düzeyini ( $\bar{X}=1.58$ ) “hiçbir zaman” olarak ifade ederken; 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan okul yöneticilerine yönelik olarak da ( $\bar{X}=2.61$ ) “ara sıra” düzeyinde görüş ifade etmişlerdir.

“Okula ve çevreye uyum” boyutunda ise, 1-5 yıl ile 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip okul müdürlerine ilişkin aday öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Buna göre, 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan okul müdürlerinin okula ve çevreye uyum boyutunda aday öğretmenlere rehberlik etme düzeyi ( $\bar{X}=2.01$ ) “çok seyrek” düzeyinde iken, 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip okul müdürlerinin rehberlik etme düzeyi sırası ile ( $\bar{X}=3.14$ ) ve ( $\bar{X}=3.18$ ) “ara sıra” düzeyinde gerçekleşmiştir.

İlgili mevzuat ve sorumluluklara ilişkin okul müdürlerinin rehberlik etme düzeyine ilişkin aday öğretmen görüşleri arasındaki fark ise, 1-5 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip okul müdürlerinin görev yaptığı okullarda çalışan aday öğretmen görüşleri arasında gerçekleşmiştir. 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip okul müdürlerinin aday öğretmenlere ilgili mevzuat ve sorumluluklara ilişkin rehberlik yapma düzeyi ( $\bar{X}=1.86$ ) “çok seyrek” düzeyinde gerçekleşirken, 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip okul müdürlerinin rehberlik etme düzeyleri ( $\bar{X}=2.82$ ) “ara sıra” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Bu sonuçlara göre, mesleki kıdemin aday öğretmenlere rehberlik ve işbaşında yetiştirme çalışmaları ile ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Mesleki kıdem arttıkça okul müdürlerinin aday öğretmenlere rehberlik etme düzeyleri artmaktadır. Bu bakımdan kıdemle birlikte artan deneyimin aday öğretmenlerin işbaşında yetiştirilmesinde önemli bir katkı sunduğunu ve bu katkının 21 yıl kıdeme sahip okul yöneticilerine kadar doğrusal bir seyir izlediğini söylemek mümkündür. Bu sonuçlar mesleki deneyim ve birikimin okul müdürlüğünde önem taşıdığını da göstermektedir.

**Tablo 5.** Aday Öğretmen Görüşlerine İlişkin Boyutlar Düzeyindeki Genel Bulgular

İş Başında Yetiştirmeye İlişkin Boyutlar	$\bar{X}$	SS
Eğitim-Öğretim	2.37	.79
Okula ve Çevreye Uyum Sağlama	2.89	.93
İlgili Mevzuat ve Göreve İlişkin Sorumluluklar	2.56	.89

Tablo 5 incelendiğinde, aday öğretmenler okul müdürlerinin kendilerine rehberlik edilen alanlardan “eğitim-öğretim” ( $\bar{X}=2.37$ ) ve “ilgili mevzuat ve görevlere ilişkin sorumluluklar” ( $\bar{X}=2.56$ ) boyutlarında sıralanan ifadelerle ilişkin “çok seyrek” düzeyinde; “okula ve çevreye uyum sağlama” boyutunda sıralanan ifadelerle ilişkin ise, “ara sıra” düzeyinde görüş

belirtmişlerdir. Elde edilen bulgular incelendiğinde, okul müdürlerinin aday öğretmenlere en az rehberlik ettikleri alan “eğitim-öğretim” boyutudur. Elde edilen bulgular Özdemir’in (2003) araştırma bulgularıyla da örtüşmektedir. Araştırmada, ilköğretim okullarında çalışan öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin iş başında yetiştirilmeleri ile ilgili davranışları “çok nadir” düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu araştırma sonucuna göre, okul yöneticilerinin aday öğretmenlerin dışındaki diğer öğretmenlere yönelik rehberlik ve iş başında yetiştirme davranışları da yeterli düzeyde değildir.

Aday öğretmenlerin göreve başladıkları okula ve çevreye uyum sağlama konusu ise diğer alanlara göre nispeten daha üst düzeyde gerçekleşmiştir. Korkmaz ve arkadaşlarının (2004) benzer bir konuda yapmış oldukları araştırmada da sınıf öğretmeni aday öğretmenlerinin %45,4’ünün okula ve çevreye uyum sağlama konusunda güçlüklerle karşılaştıkları saptanmıştır. Okul müdürlerinin aday öğretmenlere adaylık sürecinde iş başında yetiştirmeye ilişkin mesleki rehberlik yapma düzeyine ilişkin genel sonuçlar incelendiğinde ise, en düşük rehberliğin “eğitim-öğretim” alanında gerçekleştiği tespit edilmiştir. “Okula ve çevreye uyum” boyutu ise, okul müdürlerinin diğer boyutlara göre daha yüksek düzeyde rehberlik ettiği alan olmuştur. Hamarat’ın (2002) araştırmasında elde ettiği sonuçlar da bu bulgularla örtüşmektedir. Söz konusu araştırmada da okula ve çevreye uyum alanına ilişkin aday öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin rehberlik algıları daha yüksek çıkmıştır. Dolayısıyla okula ve çevreye uyum konusunda nispeten daha yüksek olan rehberlik düzeyine rağmen, okul müdürlerinin adaylık sürecinde iş başında yetiştirme ve buna ilişkin rehberlik rollerini yerine getirmede yeterli olmadıkları ileri sürülebilir.

Buna karşın Üte (1990)’nin yapmış olduğu “Öğretmenlikte Adaylık Uygulaması ve Yöneticinin Rolü” adlı araştırmasında elde edilen bulgular bu sonuçlarla örtüşmemektedir. Üte’nin elde ettiği bulgular genel olarak adaylık sürecinde etkili bir yetiştirmenin sağlandığı yönündedir. Araştırmada, adaylık eğitimi sürecinden sonra aday öğretmenin bağımsız çalışma becerisi kazandığı, okul müdürü ve rehber öğretmenlerin aday öğretmenlere karşı olumlu bir tutuma sahip oldukları yönünde sonuçlara ulaşılmıştır.

### **Sonuç ve Öneriler**

Okulun temel amacı etkili eğitim ve öğretimi sağlamaktır. Bu etkililikte ana unsur kuşkusuz öğretmendir. Özellikle öğretmenin yetişmesi ve gelecekteki verimliliğinde oldukça önem taşıyan adaylık sürecinde okul müdürlerinin öğretimsel boyutta yeterince rehberlik yapamaması önemli sorunlara yol açacak bir nitelik taşımaktadır. Öncelikle, eğitim-öğretim olmak üzere diğer boyutlarda da elde edilen düşük rehberlik düzeyi okul müdürlerinin aday öğretmenlerin yetişmesinde yeterince katkı sunmadıkları sonucunu ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları incelendiğinde aday öğretmenlerin okul müdürlerinin kendilerine adaylık sürecinde rehberlik ve işbaşında yetiştirme hizmeti sunmasına ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından

anamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Ancak araştırmada ele alınan diğer değişkenler olarak çalışılan okul türü, okul müdürünün branşı, okul müdürünün mesleki kıdemi bakımından aday öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Aday öğretmen görüşleri incelendiğinde ilköğretim okulu müdürlerinin ortaöğretim müdürlerinden, sınıf öğretmeni kökenli olan okul müdürleri branş öğretmeni kökenli okul müdürlerinden ve son olarak mesleki kıdemi fazla olan okul müdürleri mesleki kıdemi daha az olan okul müdürlerinden adaylık sürecinde daha fazla mesleki rehberlikte buldukları sonucuna varılmıştır.

Ancak elde edilen genel bulgulara göre, okul müdürlerinin aday öğretmenlere yönelik iş başında yetiştirmeye ilişkin sağladığı rehberlik desteği oldukça yetersizdir. Rehberlik alanlarından “eğitim-öğretim” boyutunun diğer boyutlardan daha düşük düzeyde bir iş başında yetiştirme alanı olması ise dikkat çekicidir. Okulun temel amacı ve öğretmenin de temel rolünün etkili öğretimi gerçekleştirecek bir bütünlük göstermesi gerekmesine rağmen elde edilen düşük düzey ortalamalar ( $\bar{X} = 2.29$ ,  $\bar{X} = 2.46$ ) dikkat çekicidir.

Bu sonuçlar, okul yöneticilerinin özellikle adaylık sürecinde iş başında yetiştirme ve öğretimsel liderlik rolleri bakımından etkili yetiştirilmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, adaylık sürecine ilişkin mevzuat ve gerekli iş ve işlemlerin ne düzeyde işlevsellik kazandığı ilköğretim müfettişlerince denetlenmeli ve bu konuda okul müdürleri ve aday öğretmenlere ihtiyaç duyulan rehberlik yapılmalıdır. Özellikle branş öğretmeni kökenli ve ortaöğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin aday öğretmenlerin işbaşında yetiştirilmelerine ilişkin yeterlik düzeylerini geliştirici çalışmalara öncelik verilmelidir.

Öğretmenlik mesleğinin yetişme bakımından önemli bir dönem olan adaylık süreci, başta okul müdürü olmak üzere tüm tarafların titizlikle üzerinde durması ve katkıda bulunması gereken mesleğe uyum sürecidir. Adaylık sürecinde etkin ve amaca hizmet edecek bir mesleki rehberlik için okul müdürlerinin kapsamlı birtakım hizmet içi eğitim programlarına alınmaları gerekmektedir. Ayrıca, öğretmen niteliği üzerinde de belirleyici olan bu döneme ilişkin benzer araştırmalarla adaylık sürecindeki sorunlara çözüm önerileri sunulmalıdır.

### Kaynaklar

- Afşin, F. N. (1988). “Stajyer Öğretmenlerin Meslekle İlgili Sorunları Ve Çözüm Yolları.” Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ataklı, A. (1992). Verimlilik İçin İşe Alıştırma Eğitimi Ve Önemi. *Verimlilik Dergisi*. 21, 3: 7–22.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji Ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Botello, M. Ve Glasman, N.S. (1999). Dimensions Of Teacher In-Service Training For School Improvement. *International Journal Of Educational Management*. 13/1 [1999] 14–24
- Boyras, A. (2007). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Aday Öğretmenlerin Sınıfta Karşılaştıkları Disiplin Sorunları.” Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Dağlı, A. (1991). "Stajyer Öğretmenlerin Mesleksel Sorunları ve Çözüm Yolları." Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Ersoy, E. ve Meriç, G. (2007). Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğrencilerinin Fen Öğretiminde Yeterlilik Düzeyi Algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, Haziran 2007, ss. 51-62.
- Hamarat, F. (2002). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Aday Öğretmenleri İşbaşında Yetiştirmedeki Roller ve Yetiştirme Uygulamaları." Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hoy, W.K. And Woolfolk, A. E. (1990). "Socialization Of Student Teachers." *American Educational Research Journal* 27,2:279-300.
- Johnson, Lisa E. (2008). Teacher Candidate Disposition: Moral Judgement Or Regurgitation? *Journal Of Moral Education*. Vol. 37, No. 4, December 2008, pp. 429-444
- Kamens, M. W. (2007). Learning about Co-teaching: A Collaborative Student Teaching Experience for Preservice Teachers. *Teacher Education and Special Education*. Vol. 30, No. 3, 155-166.
- Korkmaz, İ.; Saban, A. ve Akbaşlı, A. (2004). Göreve Yeni Başlayan Sınıf Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Güçlükler. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Sayı: 38, ss.226-277.
- Korkmaz, S. (1999). "Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Mesleğe Uyum Sorunları." Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Lay, C.D.; Pinnegar, S.; Reed, M.; Wheeler, E.Y.; Wilkes, C. (2005). The Positioning Of Preservice Teacher Candidates Entering Teacher Education. Learning From Research On Teaching: Perspective, Methodology, And Representation. *Advances In Research On Teaching*, Volume 11, 235-252
- McEvan, E. K. (2003). *7 Steps to Effective Instructional Leadership*. Second Edition. Corwin Pres. USA.
- MEB. (1995). Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik. *Tebliğler Dergisi*. Sayı: 2423
- Özdemir, İ. (2003). Öğretmenlerin İş Başında Yetiştirilmesinde Okul Yöneticisinin Rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Sayı: 35, ss.448-465.
- Özonay, İ. Z. (2004). Öğretmenlerin Adaylık Eğitimi Programının Değerlendirmesi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Sağ, R. (2007). "Öğretmen eğitiminde uygulama öğretmenliği uygulamalarının değerlendirilmesi. Üniversitesi." Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- TED (2009). *Öğretmen Yeterlikleri. Özet Rapor*. Adım Okan Matbaacılık. Ankara.
- Üte, İ. H. (1990). "Öğretmenlikte Adaylık Uygulaması ve Yöneticinin Rolü." Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Veenman, S. (1984). Perceived Problems of Beginning Teachers. *Review of Educational Research*. 54 (2), pp. 143-178.
- Yalçınkaya, M. (2002). Yeni Öğretmen ve Teftiş. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı 153-154.
- Yan, H. (2009). Teacher Training In China And A Practical Model: E-Training Community (Etc). *Campus-Wide Information Systems* Vol. 26 (2), pp. 114-121.
- Yeşil, R. (2008). Aday Öğretmenlerin Öğrenme-Öğretme İlkelerini Uygulama Yeterlikleri (Kırşehir Örneği). *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı:20 ss. 637-652
- Yeşilyaprak, B. (1997). Öğretmen Adaylarının Nitelikleri Üzerinde İşbirliğiyle Öğrenme Yönteminin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Uluslar Arası Dünya Öğretmen Eğitimi Konferansı*. 27 Ağustos-2 Eylül. Ankara. Milli Eğitim Basımevi.