



JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi
Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	19.01.2019
Received / Makale Geliş	08.11.2018	Published / Yayınlanma	20.01.2019

ADAY ÖĞRETMENLERİN ADAY ÖĞRETMEN YETİŞTİRME SÜRECİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (BATMAN İLİ ÖRNEĞİ)

THE VIEWS OF THE CANDIDATE TEACHERS REGARDING THE PROCESS OF REMOVAL OF CANDIDACY (THE EXAMPLE OF BATMAN PROVINCE)

Dr. Fehmi DEMİR

Milli Eğitim Bakanlığı, ORCID: 0000-0003-4111-0700

Dr. Barış YAMAN

Milli Eğitim Bakanlığı, ORCID: 0000-0002-4531-4965

ÖZET

Öğretmenliğe yeni başlayan öğretmenlerin yetişme sürecinde nitelikli bir şekilde yetişip yetişmedikleri merak edilen bir sorudur. Bu soruyla bağlantılı olarak araştırmanın amacı, aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin aday öğretmenlerin görüşlerini ortaya koymaktır. Araştırma, nitel araştırma desenlerinden durum çalışması olarak tasarlanmıştır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabılır örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubu ise 2015-2016 eğitim-öğretim yılının ikinci döneminde Batman il merkezinde farklı okullarda görev yapan 12 aday öğretmenlerdir. Araştırma verileri yarı yapılandırılmış gözlem formu kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen veriler, betimsel analiz ve içerik analizi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre aday öğretmenler, okul müdürünün ve danışman öğretmenin değerlendirmelerini kısmen yeterli olarak değerlendirmekle beraber çoğunlukla yetersiz olarak değerlendirmiştir. Eğitim müfettişi veya eğitim uzmanlarının değerlendirmesini ile yazılı ve sözlü sınavları da gereksiz olarak değerlendirmiştir.

Anahtar kelimeler: aday öğretmen, aday öğretmenlik süreci, değerlendirme

ABSTRACT

Whether teachers who are newly starting their career are being trained in a qualified way during the process of training is a question that raises curiosity. The aim of the study in connection with this problem is to reveal the views of the candidate teachers regarding the process of removal of candidacy. The study has been designed as a case study of qualitative research designs. In the study, easily accessible sampling method from purposive sampling methods was used. The study group consists of 12 teacher candidates working in different schools in the province of Batman in the second semester of the 2015-2016 academic year. The study data were obtained using a semi-structured observation form. The data obtained were analyzed by descriptive analysis and content analysis. According to the results of the research, teacher candidates mostly evaluated the evaluation of school headmaster and the supervisor teacher as insufficient, even if they consider it partially adequate. They considered the evaluation of the education inspector or educational expert and written and oral examination unnecessary.

Keywords: teacher candidate, candidate teaching process, evaluation

1. GİRİŞ

Öğretmenlik mesleği topluma yön veren meslek gruplarından biridir. Hızla değişen şartlar; eğitimsel, bilimsel ve teknolojik gelişmeler ile toplumsal değişimler öğretmenleri de gelişmeye itmektedir. Bu anlamda öğretmenlerden beklenenler ile öğretmen yeterlikleri de değişmektedir. Dolayısıyla Aydın, Şahin ve Topal (2008, s.119) belirttiği gibi öğretmenlerin nitelik ve standartlarının yeniden gözden geçirilip geliştirilmesi zorunluluğu ön plâna çıkmaktadır. Çünkü eğitim sisteminden verimli sonuç alabilme, geniş ölçüde öğretmen kalitesine bağlıdır (Köseoğlu, 1994, s.2).

Türkiye’de nitelikli öğretmen yetiştirme konusu geçmişten günümüze Türk Milli Eğitiminin önde gelen sorunlarından biri olmuştur. Çünkü öğretmen yetiştirmek, geleceğin insanlarını yetiştirecek olan uzmanları yetiştirmektir (Aydın, Şahin ve Topal, 2008, s.119; Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005, s.209). Ancak geçmişten günümüze öğretmen yetiştirmede ortaya konulan ve uygulanan ölçütlerin, çoğu zaman

karmaşık, çelişkili ve yetersiz olduğu görülmektedir (Azar, 2011, s.36). Bunun için nitelikli öğretmen yetiştirme konusundaki arayış ve çabalar hem hizmet öncesinde hem de hizmet içinde devam etmektedir. Bu kapsamda hizmet içindeki yetiştirme aday öğretmenlik süreci olarak adlandırılmaktadır.

Adaylık dönemi öğretmen adayını mesleğe hazırlamada pratik değeri olan ve uygulama ile en yoğun şekilde bulunduğu süreci kapsamaktadır. Bu bakımdan öğretmenlerin mesleği benimsemelerinde ve sosyalleşmelerinde adaylık dönemi önemli bir aşamadır (Ekinci, 2010, s.64). Türkiye’de aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde Milli Eğitim Bakanlığının Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine (MEB, 2015) dayanan Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönergeye (MEB, 2016) bağlı bir yetiştirme programı uygulanır. Bu programda sınıf içi ve okul içi izleme faaliyetlerine, öğretmenlik uygulamalarına, okul dışı faaliyetlere ve sınav konularını içeren hizmet içi eğitim faaliyetlerine yer verilir. Aday öğretmenin yetiştirilmesinde eğitim kurumu müdürü, danışman öğretmen, eğitim müfettişlerine de bir takım sorumluluklar verilmiştir. Aday öğretmen, yetiştirme sürecinin sonucunda sınava alınır. Başarılı olması durumunda ise sözlü sınava girmeye hak kazanır. Aday öğretmenin bütün süreci başarıyla tamamlaması durumunda öğretmen olarak atanır.

Literatüre bakıldığında aday öğretmenlerin yetiştirme sürecini değerlendiren çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Ancak aday öğretmen yetiştirme sürecinin, mesleğe yeni başlayan aday öğretmenleri nitelikli bir şekilde yetiştirip yetiştirmediği merak edilen bir sorudur. Bu anlamda aday öğretmenlik sürecinin araştırılması bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda aday öğretmenlerin yetiştirilme sürecinin aday öğretmen görüşlerine göre ortaya konulması aday öğretmen yetiştirme sürecinde görev alanlara katkıda bulunabileceği gibi aday öğretmenlerin motivasyonlarına ve her yönüyle başarılı öğrenciler yetiştirmelerine de katkıda bulunabilir. Ayrıca araştırmanın, aday öğretmen yetiştirme sürecinin daha etkili planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi için Milli Eğitim Bakanlığına veri sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmanın amacı aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin aday öğretmenlerin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt sorulara cevap aranmıştır:

1. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde aday öğretmenlerin, okul müdürünün değerlendirmesine ilişkin görüşleri nedir?
2. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde aday öğretmenlerin, danışman öğretmen değerlendirmesine ilişkin görüşleri nedir?
3. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde aday öğretmenlerin, eğitim müfettişi veya eğitim uzmanının değerlendirmesine ilişkin görüşleri nedir?
4. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde aday öğretmenlerin, yazılı ve sözlü sınav değerlendirmesine ilişkin görüşleri nedir?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Yöntemi

Araştırmanın modeli, nitel araştırma desenlerinden durum çalışması olarak tasarlanmıştır. Nitel durum çalışmasının en temel özelliği bir ya da birkaç durumun derinliğine araştırılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.83). Bu kapsamda aday değerlendirme sürecine ilişkin aday öğretmenlerin görüşleri ortaya konularak aday öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme sürecinden nasıl etkilendikleri üzerine odaklanmıştır. Örneklem olarak amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme seçilmiştir.

2.2. Çalışma Gurubu

Araştırmanın evreni, 2015-2016 eğitim-öğretim yılının ikinci yarı döneminde Batman il merkezinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan aday öğretmenlerdir. Çalışma grubu da araştırma evreninden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemine göre seçilen branşları ve okulları farklı 12 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubundaki öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu, atama bölümleri ve çalıştığı kurumlara ilişkin veriler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlerin Cinsiyete, Eğitim Durumuna, Atama Bölümüne ve Çalıştığı Kuruma Göre Dağılımları

<i>Cinsiyet</i>	f	%
Kadın	4	33,3
Erkek	8	66,7
<i>Eğitim durumu</i>		
Lisans	12	100
<i>Atama bölümleri</i>		
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	9	75
İlköğretim Matematik	1	8,3
Sosyal Bilgiler	1	8,3
İngilizce	1	8,3
<i>Çalışılan kurum</i>		
İlkokul	4	33,3
Ortaokul	6	50
Lise	2	16,7

Tablo 1’de görüldüğü gibi, çalışma grubundaki öğretmenlerin tamamı lisans mezunu olup bu öğretmenlerin dört tanesi kadın sekiz tanesi erkektir. Görev yaptıkları eğitim kademesine göre öğretmenlerin dört tanesi ilkokulda, altı tanesi ortaokulda, iki tanesi lisede çalışmaktadır. Tablo 1’e göre öğretmenlerin dokuzu Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, bir tanesi İlköğretim Matematik, bir tanesi Sosyal Bilgiler ve bir tanesi de İngilizce öğretmenidir.

2.3. Araştırmanın Ölçme Aracı

Nitel araştırmada en sık kullanılan veri toplama yöntemleri görüşme ve gözlemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.134). Bu araştırmada yöntem olarak görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Görüşmede amaç, aday öğretmenlerin deneyimlerini, tutumlarını ve düşüncelerini ortaya çıkarmaktır. Bu amaç kapsamında öğretmenlere sorulacak sorular önceden belirlenerek görüşme yapılandırılmış görüşme olarak tasarlanmıştır. Bunun için Görüşme Formu hazırlanmıştır. Görüşme formu iki bölümden oluşmuştur. İlk bölümden öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, atama bölümü ve çalıştığı kurum gibi demografik özellikler sorulmuştur. İkinci bölümde ise aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecinde kendilerini değerlendiren okul müdürü, danışman öğretmen, eğitim müfettişi (maarif müfettişi, şube müdürü, başka bir okul müdürü v.s.) ve süreç sonunda yapılacak olan yazılı ve sözlü sınavlara ilişkin açık uçlu dört soruya yer verilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Bu araştırmada, elde edilen verilerin değerlendirilmesinde betimsel analiz ve içerik analizi teknikleri kullanılmıştır. Betimsel analizde, aday öğretmenlerden elde edilen veriler, önemlilik ve anlamlılık açısından gerekli yerlerde görüşmeden elde edildiği şekilde değiştirilmeden verilmiştir.

İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır. (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.259). Bu amaçla araştırmada toplanan veriler ilgili alt soru altında kavramsallaştırılarak düzenlenmiş ve veriyi açıklayan temalar elde edilmiştir. Ulaşılan kavramlar ve temalar tablollaştırılarak frekans ve yüzde olarak gösterilmiştir.

2.5. Bulgular

Bu bölümde veri toplama aracından elde edilen verilerin analiz sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın birinci alt sorusunda aday öğretmen yetiştirme sürecinde aday öğretmenlerin, okul müdürünün değerlendirmesine ilişkin görüşleri araştırılmıştır. Aday öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme sürecinde, okul müdürünün değerlendirmesine ilişkin görüşleri yeterli ve yetersiz olarak iki tema altında toplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin beş tanesi müdürün değerlendirmesini yetersiz olarak değerlendirirken yedi tanesi yeterli olarak değerlendirmiştir. Aday öğretmenlerin, aday değerlendirme sürecinde, okul müdürünün değerlendirmesine ilişkin ifade ettikleri cevaplardan elde edilen verilere göre ortaya çıkan kavramlar ve temalar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Aday Öğretmenlerin Okul Müdürünün Değerlendirmesine İlişkin Görüşleri

Tema	Kavramlar	f	%
Yeterli	Sağlıklı, adil, tarafsız ve tutarlı, yardımcı, ciddi ve eleştirel, olumlu	5	41,7
Yetersiz	Tarafli, geçersiz, gerçeği yansıtmıyor, ideolojik veya sendikal kimlik, çok ciddi, sabote edilebilir, sınırlı zaman	7	58,3
Toplam		12	100

Araştırmaya katılan 12 aday öğretmenden yedi tanesi okul müdürünün değerlendirmesini yetersiz olarak değerlendirmiştir. Bu öğretmenlere göre müdürün değerlendirmesi geçerli olmayıp müdürden müdüre farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Değerlendirme sınırlı bir zamana göre yapıldığından gerçeği yansıtmamaktadır. Değerlendirme yapılırken müdürün tarafsız davranmadığını, ideoloji ve sendikal kimliğe göre değerlendirme yaptığı belirtilmiştir. Ancak 12 öğretmenin beş tanesi müdürün değerlendirmesine yeterli bulmuştur. Müdürün değerlendirmesini yeterli bulan aday öğretmenlere göre müdürün değerlendirmesi sağlıklı, adil, tutarlı ve tarafsız, öğretmenin gelişimini desteklemekte ve olumlu etki etmektedir. Aday öğretmenlerden beş tanesinin görüşü aşağıda sunulmuştur:

AÖ1, “Okul müdürünün çok geçerli bir değerlendirme yaptığını düşünmüyorum. Müdürümüz ikinci dönem geldi. Bütün yıl gözlem yapması gerekirdi”

AÖ3, “Okulda bizi sürekli izleyerek, takip edebilen, bizi yakından tanıyabilen okul müdürlerinin performans değerlendirme sürecinde olmalarını olumlu buluyorum”

AÖ7, “Değerlendirmede bulunurken hem ideolojik hem de sendikal yakınlık ilişkilerin göz önüne alındığını düşünüyorum. Yeterli düzeyde kriterlere değil algısının ön planda olduğunu düşünüyorum. Ve bu yüzden yeterli değerlendiremedi”

AÖ8, “Değerlendirme ölçütleri ve sorularına bakarak yıl içinde yapmış olduğum çalışmalarını düşünerek adil bir değerlendirme yaptım”

AÖ11, “Okul müdürümün beni değerlendirirken tutumu çok ciddi ve eleştireldi. Objektif olmaya çalıştı ve bu tavır bende adaylık sürecinde <acaba bir sıkıntı olur mu?> kaygısı oluşturdu. Müdürümün beni sekiz aylık çalışmaya göre değil 17 yıllık birikimimi dikkate alarak değerlendirmesiydi; ama o MEB’in hazırladığı ve çok kısa bir çalışma zamanımızı değerlendiren maddelere göre değerlendirme yaptı. Bu durum beni hem üzdü hem de bunca yıllık eğitim sürecinin yönetenler ya da iktidarlar için bir önem taşımadığı hissi yarattı. Emek kutsaldır ve göz ardı edilemez!”

Araştırmanın ikinci alt sorusunda, aday öğretmen yetiştirme sürecinde aday öğretmenlerin, danışman öğretmen değerlendirmesine ilişkin görüşleri araştırılmıştır. Aday öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme sürecinde, danışman öğretmenin değerlendirmesine ilişkin görüşleri olumlu ve olumsuz yaklaşım olarak iki tema altında ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin beş tanesi müdürün değerlendirmesine olumsuz olarak değerlendirirken yedi tanesi olumlu olarak değerlendirmiştir. Aday öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme sürecinde, danışman öğretmenin değerlendirmesine ilişkin ifade ettikleri cevaplardan elde edilen verilere göre ortaya çıkan kavramlar ve temalar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Aday Öğretmenlerin Danışman Öğretmenin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri

Tema	Kavramlar	f	%
Olumlu	Gerekli, yardımcı, uygun, avantajlı, yeterli	5	41,7
Olumsuz	İlişkileri etkileyebilir, gereksiz, tehdit unsuru, gerçeği yansıtamayabilir, formalite, hayati bir karar, güvenilir değil	7	58,3
Toplam		12	100

Araştırmaya katılan 12 aday öğretmenden yedi tanesi danışman öğretmenin değerlendirmesini olumsuz olarak değerlendirmiştir. Bu öğretmenler; aday öğretmenlik sürecinde belirsizlerin olduğunu, danışman öğretmenlerin konu hakkında bilgi sahibi olmadıklarını, okulda aynı alandan öğretmen olmadığı için farklı alandan öğretmenin danışman olarak atandığını ifade etmişlerdir. Bu durumlardan dolayı sürecin sadece form doldurma işine döndüğü belirtilmiştir. Danışman öğretmenin, aday öğretmeni ideolojik ve duygusal açıdan değerlendirebiliyor olması ve bu durumu aday öğretmen aleyhinde kullanabiliyor olması, değerlendirme sürecine olumsuz etki bırakabileceği belirtilmiş ve buna bağlı olarak da sonuçların

güvenilir olmadığı ifade edilmiştir. Ancak 12 öğretmenin beş tanesi danışman öğretmenlerin değerlendirmesini olumlu olarak değerlendirmiştir. Danışman öğretmenin değerlendirmesini olumlu bulan aday öğretmenlere göre danışman öğretmen sürecin içinde ve kendilerini yakından tanıma ve takip etme şansına sahip ve aday öğretmenlerin sorunlarını çözmeye onlara rehberlik edebilmektedir. Aday öğretmenlere göre aday öğretmenlik süreci gerekli olup danışman öğretmenler yeterli ve süreç boyunca kendilerine uygun bir şekilde rehberlik etmiştir. Aday öğretmenlerden beş tanesinin görüşü aşağıda sunulmuştur:

AÖ2, “Danışman öğretmenim optimist bir kişilikti, bu sürecin anlamsızlığının da farkındaydı, çünkü danışman öğretmenim benim alanımdan bile değildi (sınıf öğretmenliği alanındaydı) bana sadece Hocam; danışman öğretmeniniz ‘xx’ kişisi dendi o kadar. Bu değerlendirme sürecini mantıklı bulmamama rağmen danışman öğretmenimi odama davet ettim –uygun bir vaktimde- yaptığım çalışmalarımı, belgelerimi gösterdim, kendisine mesleğim hakkında bilgi verdim. Ardından iki değerlendirme geldi. İki puanlamada da aynı puanlar verildi. Bunun neresi mantıklı anlamıyorum! Değerlendirmeden ziyade “danışman öğretmen” uygulaması daha faydalı olabilirdi, ancak bu süreç “değerlendirme puanı” gibi bir uygulama ile kirletilmemeliydi. Tehdit unsuru gibi. Aynı alandan bir danışman öğretmenim olsaydı, benimle tecrübelerini paylaşırdı, iyimser bir tavırla okulu, öğrenci profilini bana tanıtırdı çok faydalı bir süreç olabilirdi”

AÖ3, “Danışman öğretmen de okul müdürü gibi bizi yakından takip edip ve tanıyıp bu doğrultuda değerlendirme yapmasını uygun buluyorum”

AÖ10, “Danışman öğretmenim gerekli gördüğüm sorularıma cevapları bulmamda yardımcı oldu. Ama tabii yeni bir uygulama olduğu için biraz zorlandım. Çünkü kimse net olarak tam bir bilgiye sahip değildi”

AÖ11, “Danışman öğretmenim her gün odayı paylaştığım yakın bir arkadaşımdaydı. Yakın arkadaşımın belki de hayatımı etkileyecek bir sınavda bana kötü not vermesi beklenemezdi. Nitekim öyle oldu. En yüksek puanı o verdi bana. İşin garipliği de burada 17-18 yıllık eğitim- öğretim emeğini ya sizi seven bir insanın eline vermesi ya da sizden belki de hiç hoşlanmayan bir insanın hayatınız için karar veriyor olması. Maalesef bu son çıkan aday öğretmenlik yönergesi buna zemin hazırlıyor”

AÖ12, “Bütün değerlendirmelerin aynı form üzerinden olması ve danışman öğretmenimin kendi branşım dışında bir branştan olması değerlendirme sürecinin sadece formalite olarak gerçekleştirdiğini göstermektedir. Buna rağmen danışman öğretmenimiz bu süreçte benimle birebir iletişim halinde olması bu sürecin ilerlemesini kolaylaştırdı.”

Araştırmanın üçüncü alt sorusunda aday öğretmen yetiştirme sürecinde aday öğretmenlerin, eğitim müfettişi veya eğitim uzmanının değerlendirmesine ilişkin görüşleri araştırılmıştır. Aday öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme sürecinde, eğitim müfettişi veya eğitim uzmanının değerlendirmesine ilişkin görüşleri gerekli ve gereksiz olarak iki temada toplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir tanesi eğitim müfettişi veya eğitim uzmanının değerlendirmesini gerekli olarak değerlendirirken 11 tanesi gereksiz olarak değerlendirmiştir. Aday öğretmenlerin, eğitim müfettişi veya eğitim uzmanının değerlendirmesine ilişkin ifade ettikleri cevaplardan elde edilen verilere göre ortaya çıkan kavramlar ve temalar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Aday Öğretmenlerin Eğitim Müfettişi veya Eğitim Uzmanının Değerlendirmesine İlişkin Görüşleri

Tema	Kavramlar	f	%
Gerekli	Olumlu buluyorum	1	8,3
Gereksiz	İşlere hâkim değildi, uygun bulmuyorum, sağlıklı yürütülemez, gerçeği yansıtamayacak, uygun bulmuyorum, amaca hizmet etmez, tamamen komedi, yüzeysel, formalite, çok eksik ve yanlış, doğru sonuç vermeyebilir	11	91,7
Toplam		12	100

Araştırmaya katılan 12 aday öğretmenden 11 tanesi eğitim müfettişi veya eğitim uzmanının değerlendirmesini olumsuz olarak değerlendirmiştir. Eğitim müfettişi veya eğitim uzmanının kendilerini değerlendirmesinde belli bir sistemin olmadığı, değerlendirilen aday öğretmenin alanına hâkim olmadıkları ve bunun için de okul müdürü ile danışmanın notuna bakarak not verdikleri belirtilmiştir. Ayrıca değerlendirme süresinin çok kısa tutulmasının doğru olmadığı ifade edilmiştir. Ancak 12

öğretmenin bir tanesi eğitim müfettişi veya eğitim uzmanının değerlendirmesini olumlu olarak değerlendirmiştir. Eğitim müfettişi veya eğitim uzmanının değerlendirmesini olumlu bulan aday öğretmene göre bu değerlendirme stresli olmasına rağmen yeterli olmayan öğretmenleri eleme fırsatı verdiği için gereklidir. Aday öğretmenlerden beş tanesinin görüşü aşağıda sunulmuştur:

AÖ1, “Eğitim müfettişleri tarafından bir kez değerlendirildim. Dosya incelendi. Sınav kâğıtları proje değerlendirme ölçekleri, sınıf içi performans notlarıma, yıllık planlara bakıldı. Dersi kısa bir süre dinledi. Yine çok heyecan yapmıştım. Bu değerlendirme belki olmalı ama birey üzerinde çok fazla strese yol açıyor. Problemlı kişilerın elenmesi bağlamında olumlu buluyorum değerlendirmeyi”

AÖ2, “Bu süreç ise benim açımdan tamamen komedi. Birkaç cümle ile bitireyim. Ben sağlıksal problemler yüzünden raporlu iken ‘Eğitim Müfettişi’ gıyabında beni değerlendiriyor ve buna okul idaresi karşı çıkmıyor. Hadi onları geçtim tarihler ortada, ben burada bile değilim bunu il MEM fark edemiyor mu? İşte olayın sistemsizliği bu kadar ortada, bozulmuş bir hiyerarşi bu... Sen okulda yoksun bile ve kafaya göre seni değerlendiriyor ve sen de bu sürece mantıklı deyip inanacaksın... oldu (!)”

AÖ7, “Bir insanın bir yıl boyunca olan performansını gelip beş dakikada da değerlendirmesi çok eksik ve yanlış. Hem ikili öğretim olduğu için öğleden sonra geliyorum eğitim uzmanı sabah gelip dosyaları inceleyip diğer öğretmenle uzun uzadıya konuşurken bana gelip söyleyeceğiniz bir şey var mı hocam deyip iki hatırasını anlatıp gidip not vermesi çok yanlış bir değerlendirme olduğunu düşünüyorum”

AÖ11, “1. Eğitim uzmanı, beni 5 dakikalık bir konuşmanın sonucunda değerlendirdi. 2. 8 aylık çalışmamın değerlendirileceği söyledi yönetmelikte, 5 dakika 8 aya eşit midir? 3. Eğitim uzmanı benim branşım olan Psikolojik Danışma ve Rehberlik mezunu bir insan değildi. Beni, benim alanımı bilen biri değerlendirmeliydi. Akademik anlamda Psikolojik Danışma eğitimi almayan ve bundan anlamadığını bana sorduğu sorularla kanıtlayan bir insan neden hayatımı etkileyebilecek bir karar aşamasının bir parçası?”

AÖ12, “bir yılı kapsayan bir sürecin değerlendirilmesi aşamasında bu süreci yakından takip etmeyen birinin beni değerlendirmesi çok doğru sonuçlar vermeyecektir. Eğitim müfettişinin beni değerlendirirken okul müdürümün ve danışman öğretmenin değerlendirmesini temel alması da bunu göstermektedir”

Araştırmanın dördüncü alt sorusunda aday öğretmen yetiştirme sürecinde aday öğretmenlerin, yazılı ve sözlü sınav değerlendirmesine ilişkin görüşleri araştırılmıştır. Aday öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme sürecinde, yazılı ve sözlü sınav değerlendirmesine ilişkin görüşleri gerekli ve gereksiz olarak iki temada toplanmıştır. Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin bir tanesi yazılı ve sözlü sınavı gerekli olarak değerlendirirken 11 tanesi gereksiz olarak değerlendirmiştir. Aday öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme sürecinde, yazılı ve sözlü sınav değerlendirmesine ilişkin ifade ettikleri cevaplardan elde edilen verilere göre ortaya çıkan kavramlar ve temalar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Yapılacak Olan Yazılı ve Sözlü Sınavlara İlişkin Görüşleriniz Nelerdir? Sorusuna Verilen Cevaplar

Tema	Kavramlar	f	%
Gerekli	Gerekli	1	8,3
Gereksiz	Saçma yıpratıcı gereksiz, emeğe hakaret, tam bir saçmalık, eğitim ayıbı, yorum bile yersiz, mantıklı bulmuyorum, mesleğe adapte olmayı zorlaştırmak, özgüven azaltıcı uygulama, doğru bir şey değil, gereksiz bir durum ve haksızlık, zulüm	11	91,7
Toplam		12	100

Araştırmaya katılan 12 aday öğretmenden 11 tanesi yazılı veya sözlü sınavı gereksiz olarak değerlendirmiştir. Bu öğretmenlere göre KPSS’den yeni çıkmışken ve ayrıca KPSS’de alanla ilgili sorular da sorulmuşken tekrar sınav yapmanın mantıklı olmadığını belirtmişler. Bununla beraber bu sınavlardan başarılı olmanın yeterli görüldüğünü ve buna göre atandıklarını ifade etmişler. Sözlü sınavda ise taraflı davranılacağı kaygısı dile getirilmiştir. Ancak 12 öğretmenin bir tanesi yazılı ve sözlü sınav değerlendirmesini gerekli olarak değerlendirmiştir. Aday öğretmenlerden beş tanesinin görüşü aşağıda sunulmuştur:

AÖ2, “Ülkenin geleceği öğretmenlerimizin elinde diyorlar, ama en çok ezilenler de onlar oluyor, zor şartlar altında çalışma öğretmenlerde, yıllarca atama beklemek öğretmenlerde, KPSS saçmalığını yaşamak onlarda, zor şartlarda üniversite okumak onlarda... Biz bu ülkenin umut ışığıyız, biz bu ülkenin gelecek neslini yetiştiriyoruz. Bizim umutlarımızı tüketmesinler ki memleketin geleceği sağlam yetişsin. KPSS bile başlı başına skandallar sınavı ve saçmalık iken, gireceğim yazılı-sözlü sınavı hiç mantıklı bulmuyorum! Umarım gençlerimizin ve bizim umutlarını daha çok mahvetmezler... Hakkımızda hayırlısı...”

AÖ5, “İlk olarak şunu söylemek gerekirse yapılacak olan sınav sözde aday öğretmenlere bir zulüm niteliğindedir. Üniversiteden mezun olduktan sonra KPSS ve alan sınavlarından başarıyla geçen öğretmenlerin tekrardan böyle bir sınava tabi tutulması akıl karı değildir. Sözlü sınav ise hükümetin yandaşları olmayan öğretmenleri elekten geçirmek için kullandığı bir değerlendirme ölçütüdür”

AÖ8, “Tam bir saçmalık olduğunu düşünüyorum, bizler üniversitelerden mezun olduğumuzda aday öğretmen unvanını almadık, MEB de bizi aday öğretmen kadro adıyla almadı. Öğretmeniz, öğretmen olarak atandık, bu sınav da niye? 4 yıllık eğitim fakültesini okurken onlarca vize ve finallere girdik başarılı olduk, öğretmen olduk yetmedi KPSS sınavını da kazandık atandık 1 yıldır çalışıyoruz da ama yine sınava girecekmışiz, neden acaba? Üniversitede başarısız mı olduk? KPSS de yeterli bir puan mı alamadık? Yapılan değerlendirmeler sonucunda başarısız mı olduk? Bu soruların hepsinin cevabı tabii ki de hayır. Ama yine de sınava girmek zorundayız ne diyelim hiçbir memur grubuna yapılmayan uygulama bize yapılıyor ve sendikalar da yetersiz kalıyor hakkımızı savunmaya. İnşallah en kısa sürede iptal edilir...”

AÖ9, “ÖSS/YGS, KPSS gibi engelleri aşmış ve yeterlik ölçme sınavı olan KPSS’de başarı sağlamış insanlara önce seminerler/kurslar ve sınavlar ve bunların yarıda iptal edilmesi sonrasında düşünceşizce alınmış yazılı/sözlü sınav kararına yorum yapmak bile yersizdir. Çünkü öğretmenlerin görüşünün en ufak değeri yoktur yetkili makamlar nezdinde”

AÖ11, “Tüm saçmalıkların üstüne şayet okulda performansın iyi ise bizi yazılı ve sözlü mülakata alıp adaylığımızı kaldıracaklar. 1- 17 yıl eğitim görmüş (12 sene ortaöğretim 4 sene lisans) ve üstüne KPSS gibi dünyanın en zor sınavlarından birine girip atanmış bir insana ‘yok seni iyi değerlendiremedik, sen biraz çalış yine sınava sokacağız seni’ demek o insanın emeğine hakarettir. 2- Hadi yazılı sınavı anladım en azından objektif bir ölçme, peki sözlü sınav gibi sübjektif bir sınava tabi tutmak hangi akla mantığa sığar? 3-Eğer; öğretmenlik mesleğinin kalitesini arttırmak istiyorsanız bunu kişi öğretmen olmadan gerekli eğitimi verirsiniz ve dersiniz ki ‘öğretmen olmanın koşulları şunlar şunlardır’ öyle bir sınav yaparsınız ve bunun sonucunda atama yaparsınız. Fakat bilmem kaç bin tane sınava girip kazanmış ve öğretmen olarak atanmış bir insanı bir daha böyle saçma sapan sınavlara koyarsanız ne öğretmenliğin niteliği artar, ne de kalitesi”

3. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırma sonucuna göre aday öğretmenler, aday öğretmen yetiştirme sürecindeki okul müdürü ve danışman öğretmen değerlendirmelerine olumsuz yaklaşmaktadır. Aday öğretmenler hem okul müdürünün hem de danışman öğretmenin değerlendirmesini kısmen yeterli bulmakla beraber çoğunlukla yetersiz olarak değerlendirmektedir. Gökkulu (2016, s.119) aday öğretmenlerin aday öğretmenlik süreci ile ilgili olumlu görüşlere sahip olduklarını, Özen (2006, s141) de öğretmenlerin hizmet içi eğitim programını yararlı ve gerekli bulduklarını tespit etmiştir. Ancak Ekinci (2010, s.63), yaptığı araştırmada, okul müdürlerinin aday öğretmenleri işbaşında yetiştirmeye yönelik sağladıkları rehberlik hizmetinin yetersiz olduğunu, Özdemir (2003,s.460) okul müdürlerinin iş başında yetiştirilmeleri ile ilgili davranışlarının “çok nadir” düzeyinde gerçekleştiğini, Yeşilyurt ve Karakuş (2011, s.264) da aday öğretmenlerin yeterince rehberlik ve destek almadıklarını, hizmet içi eğitimi yetersiz gördükleri bulmuştur. Bunun için okul müdürü ve danışman öğretmen, aday öğretmenin kaygılarını giderici çalışmalar yaparak aday öğretmeni süreç ile ilgili bilgilendirebilirler.

Eğitim müfettişleri veya eğitim uzmanlarının aday öğretmenleri değerlendirmesi aday öğretmenler tarafından gereksiz olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca eğitim müfettişi veya eğitim uzmanının değerlendirme sürecini kısa tutmakta ve değerlendirmeye yeterli zaman ayırmayarak diğer değerlendiricilerin verdikleri puana göre değerlendirmektedir. Eğitim müfettişleri veya eğitim uzmanları aday öğretmenleri değerlendirirken, değerlendirmelerini diğer değerlendiricilerden bağımsız

olarak ve belirlenen ölçütlere göre yapabilir. Yılmaz (2017, s.135) da yaptığı araştırmada benzer şekilde aday öğretmen yetiştirme sürecinde alanında yeterli kişilerin eğitim vermediğini bulmuştur.

Aday öğretmenler, Asil Öğretmenliğe Geçiş Sınavı ve sözlü sınavları bir tehdit olarak değerlendirmektedir. Ayrıca önceki sınavlara göre yeterli kabul edilmelerine rağmen tekrar sınava alınmayı çelişki olarak görmektedirler. Yani okul müdürü, danışman öğretmen, eğitim müfettişi veya eğitim uzmanının değerlendirmelerinde başarılı sonuç almalarına rağmen bu sınavdan başarısız olabilmeleri mümkündür. Hatta sınavdan da başarılı olup sözlü sınavdan başarısız olarak değerlendirilip asil öğretmenliğe geçemeyebiliyorlar. Bu durum aday öğretmenler tarafından eleştirilmektedir. Yılmaz (2017, s.135) da aday öğretmenlerin sözlü sınavla değerlendirilmesinin taraflı değerlendirmeye imkân verdiğinden dolayı önemli bir sorun olduğunu tespit etmiştir. Bundan dolayı Işık, Çiltaş ve Baş'ın (2010, s.59) belirttiği gibi aday öğretmen yetiştirme politikalarının tekrar gözden geçirilerek yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- AYDIN, R. ŞAHİN, H. ve TOPAL, T. (2008). Türkiye'de İlköğretime Sınıf Öğretmeni Yetiştirmede Nitelik Arayışları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 119-142.
- AZAR, A. (2011). Türkiye'deki Öğretmen Eğitimi Üzerine Bir Söylem: Nitelik mi, Nicelik mi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 36-38.
- ÇELİKTEKİN, M., ŞANAL, M., ve YENİ, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- EKİNCİ, A. (2010). Aday Öğretmenlerin İş Başında Yetiştirilmesinde Okul Müdürlerinin Rolü. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 63-77.
- GÖKKULU, A. (2016). Aday Öğretmenlerin Türkiye'deki Aday Öğretmenlik Eğitimi Süreci İle İlgili Görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(1), 111-123.
- İŞİK, A., ÇILTAŞ, A., ve BAŞ, F. (2010). Öğretmen Yetiştirme ve Öğretmenlik Mesleği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 53-62.
- KÖSEOĞLU, K. (1994). *İlköğretime Öğretmen Yetiştiren Kurumlarda Öğretim Elemanı Yeterliklerinin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- MEB. (2015). Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. *Resmî Gazete*. Sayı: 29329
- MEB. (2016). Milli Eğitim Bakanlığı Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge. *Tebliğler Dergisi*. Sayı: 2423
- ÖZDEMİR, İ. (2003). Öğretmenlerin İş Başında Yetiştirilmesinde Okul Yöneticisinin Rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 35, 448-465.
- ÖZEN, R. (2006). İlköğretim okulu Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkilerine İlişkin Görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 141-160
- YEŞİLYURT, E. ve KARAKUŞ, M. (2011). Öğretmenlerin Adaylık Sürecinde Karşılaştığı Problemler. *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(1), 261-293.
- YILDIRIM A. ve ŞİMŞEK, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- YILMAZ, M. (2017). Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 6(16), 135-155.