

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM PROGRAMLARI ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİMDE PROGRAM GELİŞTİRME PROGRAMI**

**TÜRKİYE'DE ADAY ÖĞRETMEN YETİŞTİRME SÜRECİNİN**  
**DEĞERLENDİRİLMESİ**

**DOKTORA TEZİ**

**ALPER YETKİNER**

**Ankara, Eylül, 2017**



**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM PROGRAMLARI ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİMDE PROGRAM GELİŞTİRME PROGRAMI**

**TÜRKİYE'DE ADAY ÖĞRETMEN YETİŞTİRME SÜRECİNİN**  
**DEĞERLENDİRİLMESİ**

**DOKTORA TEZİ**

**ALPER YETKİNER**

**Danışman: Prof. Dr. FATMA BIKMAZ**

**Ankara, Eylül, 2017**

## ONAY

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

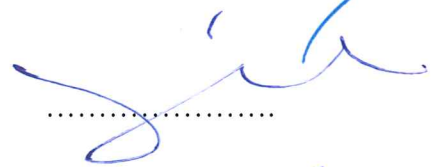
Alper YETKİNER'in hazırladığı “ Türkiye’de Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Değerlendirilmesi ” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Programları Anabilim Dalı / Eğitimde Program Geliştirme Programı’nda Doktora Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.

İmza

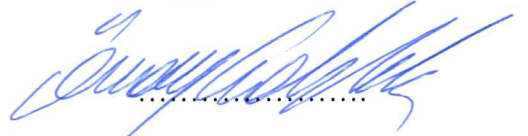
Başkan: Prof. Dr. Fatma BIKMAZ



Üye: Prof. Dr. F. Dilek GÖZÜTOK



Üye: Doç. Dr. Ömay ÇOKLUK



Üye: Doç. Dr. Hanife AKAR



Üye: Doç. Dr. Mustafa CİNOĞLU



## ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından ...../...../20..... tarihinde uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunca ...../...../20..... tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. İsmail GÜVEN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

**ETİK BİLDİRİM**

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.



Alper YETKİNER

## ÖZET

### TÜRKİYE’DE ADAY ÖĞRETMEN YETİŞTİRME SÜRECİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yetkiner, Alper

Doktora, Eğitimde Program Geliştirme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Fatma Bıkmaz

Eylül 2017, xvi + 187 sayfa

Bu araştırmada, alanyazın ve aday öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak, aday öğretmenlerin yaşayabilecekleri sorunları ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarını belirlemek, aday öğretmen yetiştirme sürecini değerlendirmek ve aday öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyecek bir aday öğretmen eğitim programı için öneriler geliştirmek amaçlanmıştır.

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Adana, Gaziantep, İzmir, İstanbul, Zonguldak ve Elazığ illerinde aday öğretmen yetiştirme süreci eğitimlerine katılan 812 aday öğretmen oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında, Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketi (AÖSGBA) ve Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu (AÖYSDF) kullanılmıştır. Aday öğretmenlerin yaşayabileceklerini düşündükleri sorunların ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarının belirlenmesi için ilk olarak alanyazın taraması yapılmıştır. Çeşitli ülkelerde aday öğretmen eğitimi ile ilgili izlenen politikaların neler olduğu, aday öğretmen eğitim programlarının nasıl hazırlandığı ve uygulama süreci incelenmiştir. Ayrıca güncel değişikliklerden haberdar olmak için Singapur, Finlandiya, Hong Kong ve ABD-New York gibi öğretmen eğitimi konusunda ön plana çıkmış ülkelerin öğretmenliğe ilişkin bakış açıları, öğretmen eğitimi programları, öğretmenlik mesleği standartları ve öğretmen değerlendirme modelleri incelenmiştir.

AÖSGBA, doküman incelemesi ve Türkiye’de farklı bölgelerde farklı branşlarda görev yapan on beş aday öğretmenden (yüz yüze ve online ortamda) yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilen bilgiler doğrultusunda geliştirilmiş ve uzman görüşüne sunulmuştur. AÖSGBA öğretim becerisi, kişisel ve mesleki gelişim ile okul, aile, toplum

ilişkileri başlıkları altında yapılandırılmıştır. Aday öğretmenlerin yaşayabileceklerini düşündükleri sorunlara ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarına ilişkin görüşleri yüzde ve frekansları hesaplanarak yorumlanmıştır. AÖYSDF ise 17/04/2015 tarihli ve 29329 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’ne dayalı olarak 02/03/2016 tarihinde yürürlüğe giren Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge’den yararlanılarak geliştirilmiş ve uzman görüşüne sunulmuştur. Aday öğretmenlerin yetiştirme süreci ile ilgili maddelere katılma düzeyleri yüzdelik değer verilerek raporlaştırılmış ve frekans çizelgeleri ile yorumlanmıştır. Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin belirtmek istedikleri görüşlere ilişkin veriler ise bilgisayar destekli nitel veri analizi ile çözümlenmiştir.

Araştırma sonucunda AÖSGBA’ne göre aday öğretmenlerin göreve başlayacakları zaman yaşayabileceklerini düşündükleri sorunlara ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarına ilişkin öğretim becerisi başlığı altında yer alan motivasyon ve rehberlik, planlama, öğretim programı, öğrenme ortamı ile ölçme ve değerlendirme başlıkları altındaki maddelere ilişkin çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir. Kişisel ve mesleki gelişim başlığı altında yer alan mesleki gelişim bilinci, hizmetiçi eğitim ve kişisel/mesleki gelişim etkinlikleri ile performans ve değerlendirme başlıkları altındaki maddelere ilişkin çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir. Okul, aile ve toplum ilişkileri başlığı altında yer alan iletişim kurma ve yardım alma, aileler, çevre, konaklama ve ulaşım, okul yöneticileri ile yaşanan sorunlar başlıkları altındaki maddelere ilişkin de çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündükleri, okul yöneticileri ile yaşanan sorunlara ilişkin ise çoğunlukla sorun yaşayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir.

AÖYSDF’na göre aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecini değerlendirmelerinde yetiştirme programı başlığı altındaki maddelere ilişkin adaylıklarının Eylül döneminden itibaren altı ay daha devam etmesini ve yetiştirme eğitimi süresince bağımsız olarak derslere girilmemesini çoğunlukla alt düzeyde derecelendirdikleri aynı başlık altındaki diğer maddeleri ise üst düzeyde derecelendirdikleri belirlenmiştir. Çalışma programı başlığı altında yer alan dosya, günlük vb. dokümanların hazırlanmasını ve ikinci yazılı sınavdan da başarısız olan aday öğretmenlerin öğretmen olma hakkını kaybedip memur olması maddelerini alt düzeyde, aynı başlık altında yer alan diğer maddeleri ise üst düzeyde derecelendirdikleri

belirlenmiştir. İl/ilçe milli eğitim müdürlerinin, yetiştirme süreci koordinatörlerinin, eğitim kurumu yöneticilerinin ve danışman öğretmenlerin görevleri başlıkları altındaki maddeleri çoğunlukla üst düzeyde derecelendirdikleri belirlenmiştir. Yetiştirme sürecinin amaçları başlığı altındaki tüm maddelere ilişkin de aday öğretmenlerin üst düzeyde derecelendirme yaptıkları belirlenmiştir. Aday öğretmenlerin, AÖYSDF’nda yer alan açık uçlu soruya ilişkin görüşleri ise aday öğretmen yetiştirme sürecinin olumlu yanları, aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili sorunlar ve aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili öneriler başlıkları altında toplanmıştır.

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda, aday öğretmenlik sürecinin akademisyenlerin, MEB uzmanlarının, okul yöneticilerinin, kıdemli öğretmenlerin ve aday öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda yeniden yapılandırılması, aday öğretmen eğitiminin planlanmasında daha sistemli olunması, danışman öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin bilgilendirilmesi için daha kapsamlı ve anlaşılır eğitimlerin düzenlenmesi ve hizmet içi eğitimlerin yeniden yapılandırılması, uygulanması düşünülen aday öğretmen yetiştirme süreci eğitimlerinin yapılandırılıp pilot uygulama ile denenmesi, aday öğretmen yetiştirme süreci eğitiminin göreve başlanacak yerde yapılması ve aday öğretmenlerin değerlendirilmesinde, sözlü sınavlarda aday öğretmenin gelişim sürecinden haberdar olan kişilerin de yer alması gerektiği önerilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Aday öğretmen, aday öğretmen eğitimi, aday öğretmen eğitim programı.

**ABSTRACT****EVALUATION OF NOVICE TEACHER TRAINING PROCESS IN TURKEY**

Yetkiner, Alper

Doctoral Dissertation in Curriculum Development

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Fatma Bıkmaz

September 2017, xvi + 187 pages

The aim of this study is to determine the problems that novice teachers encounter and the training areas they need, to evaluate the novice teacher training process and to develop a novice teacher education program to support the professional development the novice teachers based on the opinions of the novice teachers.

Survey design was used in the study. The study group was comprised of 812 novice teachers participating in novice teacher training process in Adana, Gaziantep, İzmir, Istanbul, Zonguldak and Elazığ. Novice Teacher Problem and Requirement Determination Questionnaire (NTPRDQ) and Novice Teacher Training Process Evaluation Form (NTTPEF) were used for data collection. In order to determine the problems that the novice teachers think they can live in and the areas of education they may need was first explored through the literature review. In various countries, what are the policies for novice teacher education, how are the novice teacher training programs prepared and what is the implementation process are investigated. Furthermore, in order to be informed about current changes, perspectives on teacher education, such as Singapore, Finland, Hong Kong and USA-New York, teacher education programs, teaching profession standards and teacher evaluation models examined.

NTPRDQ was developed based on document analysis and fifteen novice teachers working in different branches in different regions in Turkey (face to face and on-line environment) were developed in line with the information obtained by the semi-structured interview form and presented to experts. NTPRDQ was structured under the titles of teaching skill, personal and professional development and school, family, community relations. The opinions of the novice teachers about the problems they think they can live and the education areas they may need were interpreted by calculating the percentages and frequencies. On the other hand, NTTPEF was developed on the basis of the Directive

on the Novice Teacher Training Process which was enacted on 02/03/2016 based on the Ministry of National Education's Teacher Appointment and Relocation Regulation published in the Official Gazette dated 17/04/2015 and numbered 29329 and presented to experts. Novice teachers' levels of involvement in the subjects related to the training process were reported with percentage value and interpreted with frequency tables. The data about the opinions of the novice teachers on the novice teacher training process were analyzed by computer aided qualitative data analysis.

According to the results of NTPRDQ; It was determined that novice teachers thought they would not have problems with motivation and guidance, planning, curriculum, learning environment and measurement and evaluation items under the heading of teaching competence related to the problems they encountered when they were in relative time and the areas they needed. It was also determined that they often thought that they would not have problems with professional development knowledge, in-service training and personal / professional development activities under the heading of personal and professional development, and in terms of items under performance and evaluation headings. It was revealed that novice teachers thought they would have problems mostly with the school administrators and the problems they encountered, on the other hand, It was determined that novice teachers often thought that they would not have problems about communication and getting help under the heading of school, family and community relations, families, environment, accommodation and transportation, problems with school administrators.

According to results of NTTPEF; It was determined that the candidates for the subjects under the title of the training program continued for six months from September and that the other subjects under the same title, which were graded mostly at the lower level, were not graded independently during the training period. It was also revealed that the novice teachers who failed in the second written examination lost their right to become teachers and ranked civil servants at the lower level and the other articles ranked under the same title at the upper level. It was determined that the Provincial/District National Education Principals, the training process coordinators, the educational institution managers and the advisors' teachers rank the items under the titles of the tasks mostly at a high level. It was also revealed that the candidates for all the subjects under the title of the training period were graded at the highest level. The opinions of the novice teachers on the open-ended question in the NTTPEF were collected under the headings of the

positive aspects of the novice teacher training process, the problems related to the novice teacher training process and the recommendations related to the novice teacher training process.

Based on the research results, it is recommended that it is necessary to re-develop the novice teacher training process in line with the opinions of academicians, MoNE experts, school administrators, senior teachers and novice teachers, to be more systematic in planning novice teacher training, to organize more comprehensive and understandable trainings for informing consultant teachers and school administrators. In the study, It is also recommended that in-service training should be restructured, preliminary application of novice teacher training should be carried out, and those who are aware of the development process of the novice teacher should take part in oral exams.

**Keywords:** Novice teacher, novice teacher training, novice teacher training program.

## ÖNSÖZ

Öğretmenlik, taşıdığı anlam ve önem ile değeri hiçbir zaman azalmayacak bir meslektir. Bir kişiye bir şeyler öğretebilmek hem bilgi birikimi hem de beceri gerektirmektedir. Mesleğine yeni başlayan, önünde ilerlemesi gereken uzun bir yolu olan yeni öğretmenler adeta sudan çıkmış balık gibidir. İlerleyecekleri yolda önlerinde duran yokuşları başarılı bir biçimde çıkmaları gerekmektedir. Önemli olan bu yokuşları çıkarken kendilerinden emin bir biçimde adım atmak ve önlerine çıkan engellerle mücadele etmektir.

Yeni öğretmenlerin alanyazında ki karşılığı aday öğretmendir. Mesleğinin ilk yılında, henüz yolun başında olan bu öğretmenlerin karşılaştıkları birtakım sorunlar vardır. Kendilerine yardım eden ve bu süreci en rahat biçimde atlatmalarını sağlayan destek vericiler de bulunmaktadır. 2016 yılı Şubat döneminde atanan aday öğretmenler Türkiye’de ilk defa uygulanan yeni bir sisteme tabi tutulmuşlardır. Atandıkları görev yerlerine gitmeden, tercih ettikleri illerde altı aylık hizmetiçi eğitime katılmışlardır. Bu süreçte ilk dört ay bir danışman öğretmen eşliğinde derslere girmiş, sınıf yönetimi ile ilgili bilgi ve beceriler edinmiş ve öğrenciler ile etkileşimde bulunmuşlardır. Son iki aylık seminerlerde ise öğretmenlik mesleği mevzuatını, Milli Eğitim Bakanlığı’nın işleyişini, farklı ülkelerdeki aday öğretmenlik süreçlerini öğrenmişlerdir. Görev yerlerine 2016 yılı Eylül döneminde gitmiş ve öğrencileri ile tanışmışlardır. Araştırma, 2016 yılı Şubat döneminde atanan aday öğretmenlerin görev yerlerine gitmeden yaşayabileceklerini düşündükleri sorunların ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarının belirlenmesini ve aday öğretmenlik sürecinin değerlendirilmesini amaçlamaktadır.

İlerlemek istediğiniz yolda, önünüze çıkan engellere rağmen hedefinize ulaşmayı kolaylaştıran anlar vardır. Hayat, çoğu zaman da yaşanması gereken bu anlar için önünüze koyulan engellere rağmen sizi doğruya yönlendirecek insanlarla bir araya getirmeyi hedeflemektedir. Kurumlar, şehirler her ne kadar sizi geliştirse de elinizden tutan bireyler olmadan adeta bir hiçsinizdir. Bana sadece akademik birikimini aktarmakla yetinmeyen, bir akademisyenin nasıl olması gerektiğini öğreten, mesleğimin gerekliliklerini yerine getirirken vicdanımı da asla bırakmamam gerektiğini unutturmayan ve hayatım boyunca önemseyeceğim ilkeleri bana benimsettiren, akademisyen olma yolunda hayatımdaki en büyük role sahip olan saygıdeğer hocam ve danışmanım Prof. Dr. Fatma Bıkmaz’a teşekkür ederim.

Aynı fakültede ve bölümde birlikte çalışma şansı bulduğum, tecrübeleri ile bana ışık tutan, araştırmama değerli katkılarını sunan Prof. Dr. F. Dilek Gözütok’a, araştırma süresince tüm yoğunluğuna rağmen her seferinde bana yardımcı olan ve desteğiyle hep arkamda olduğunu hissettiğim Doç. Dr. Ömay Çokluk’a ve üzerimdeki emeklerini hiçbir zaman unutamayacağım değerli hocam Prof. Dr. Mehmet A. Kısakürek’e teşekkür ederim.

Doktora sürecimin farklı aşamalarında yanımda olan, desteklerine gereksinim duyduğum her an yardımlarını gördüğüm, aynı bölümde çalışma fırsatı yakaladığım için kendimi şanslı hissettiren bölüm hocalarıma ve sevgili arkadaşlarım Yrd. Doç. Dr. İlkey Doğan Taş’a, Arş. Gör. Ece Koçer’e, Arş. Gör. Gülbahar Yılmaz’a, Arş. Gör. Ayşe Gülsüm Akçatepe’ye ve Arş. Gör. Asuman Fulya Soğuksu’ya teşekkür ederim. Desteklerini ve arkadaşlıklarını esirgemeyen, benim için anlamları çok büyük olan ve hayatımda oldukları için kendilerine minnettar olduğum sevgili dostlarım Yrd. Doç. Dr. Murat İnce’ye, Yrd. Doç. Dr. A. Özgül İnce Samur’a, Dr. Serkan Keleşoğlu’na, Dr. Burcu Tunç’a, Arş. Gör. Tuğra Karademir’e, Arş. Gör. Ahmet Kaysılı’ya, Arş. Gör. Ayşe Soylu’ya, Arş. Gör. Yonca Koçmar’a, Arş. Gör. Veysel İbrahim Karaca’ya, Arş. Gör. Yiğit Karabulut’a ve Arş. Gör. Tuba Acar Erdol’a teşekkür ederim. Türkiye’nin farklı şehirlerinde yaptığım uygulamalarda yardımları ve destekleri ile hep yanımda olan isimlerini tek tek yazamadığım, hayatımda oldukları için beni oldukça mutlu eden ve her daim iyi temennilerini hissettiğim öğrenci arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Varlıkları ile bana güç katan, evlatları olduğum için gurur duyduğum, mesleğime atılmamdaki rol modellerim, üzerimdeki emekleri ile kendilerine minnettar olduğum annem Şengül Yetkiner’e, babam Burhan Yetkiner’e ve canım aileme teşekkür ederim.

Son olarak, çalışmalarım sırasında beni maddi açıdan destekleyen TÜBİTAK Bilim İnsanı Destekleme Daire Başkanlığı’na, veri toplama sürecinde yardımlarını esirgemeyen okul müdürlerine ve hizmetiçi eğitim seminerlerini veren değerli hocalarıma teşekkür ederim.

Eylül, 2017

Alper Yetkiner

## İÇİNDEKİLER

|                                                                             |        |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------|
| ONAY.....                                                                   | ii     |
| ETİK BİLDİRİM.....                                                          | iii    |
| ÖZET .....                                                                  | iv     |
| ABSTRACT .....                                                              | vii    |
| ÖNSÖZ.....                                                                  | x      |
| İÇİNDEKİLER.....                                                            | xii    |
| ÇİZELGELER DİZİNİ.....                                                      | xv     |
| ŞEKİLLER DİZİNİ.....                                                        | xvi    |
| <br>BÖLÜM 1 .....                                                           | <br>1  |
| 1.1. Giriş .....                                                            | 1      |
| 1.1.1. Türkiye’de Aday Öğretmenlik Süreci .....                             | 7      |
| 1.1.2. Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde Yeni Bir Uygulama.....            | 15     |
| 1.1.3. Sözleşmeli Öğretmen İstihdamı .....                                  | 18     |
| 1.1.4. Çeşitli Ülkelerde Aday Öğretmen Yetiştirme Programları .....         | 20     |
| 1.1.5. İlgili Araştırmalar .....                                            | 27     |
| 1.1.5.1. Aday Öğretmenler İle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.....   | 28     |
| 1.1.5.2. Aday Öğretmenler İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar..... | 32     |
| 1.1.6. Problem .....                                                        | 34     |
| 1.1.7. Amaç .....                                                           | 36     |
| 1.1.8. Önem .....                                                           | 36     |
| 1.1.9. Sınırlılıklar .....                                                  | 37     |
| 1.1.10. Tanımlar .....                                                      | 37     |
| 1.1.11. Kısaltmalar .....                                                   | 37     |
| <br>BÖLÜM 2.....                                                            | <br>39 |
| 2.1 Yöntem.....                                                             | 39     |
| 2.1.1. Araştırma Modeli .....                                               | 39     |
| 2.1.2. Çalışma Grubu .....                                                  | 43     |
| 2.1.3. Veri Toplama Araçları .....                                          | 51     |
| 2.1.3.1. Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketi.....            | 52     |
| 2.1.3.2. Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu.....         | 52     |
| 2.1.4. Verilerin Toplanması .....                                           | 53     |

|                                                                                                                                                                                       |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 2.1.4.1. Doküman İncelemesi ve Araştırma Süreci .....                                                                                                                                 | 53         |
| 2.1.4.2. Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketinin ve Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formunun Uygulanması .....                                          | 53         |
| 2.1.5. Verilerin Analizi.....                                                                                                                                                         | 54         |
| 2.1.5.1. Birinci Araştırma Sorusu İle İlgili Verilerin Analizi.....                                                                                                                   | 54         |
| 2.1.5.2. İkinci Araştırma Sorusu İle İlgili Verilerin Analizi.....                                                                                                                    | 55         |
| <b>BÖLÜM 3.....</b>                                                                                                                                                                   | <b>56</b>  |
| 3.1. Bulgular ve Yorumlar .....                                                                                                                                                       | 56         |
| 3.1.1. Aday Öğretmenlerin Göreve Başlayacakları Zaman Yaşayabilecekleri Sorunların ve Gereksinim Duyabilecekleri Eğitim Alanlarının Belirlenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar ..... | 56         |
| 3.1.2. Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Süreci Eğitimine İlişkin Görüş ve Önerilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar .....                                                                 | 75         |
| <b>BÖLÜM 4.....</b>                                                                                                                                                                   | <b>121</b> |
| 4.1. Sonuçlar ve Öneriler .....                                                                                                                                                       | 121        |
| 4.1.1. Sonuçlar.....                                                                                                                                                                  | 121        |
| 4.1.1.1 Aday Öğretmenlerin Yaşayabilecekleri Sorunların ve Gereksinim Duyabilecekleri Eğitim Alanlarının Belirlenmesine İlişkin Sonuçlar.....                                         | 121        |
| 4.1.1.2. Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Süreci Eğitimine İlişkin Görüşlerine ve Önerilerine İlişkin Sonuçlar.....                                                                      | 125        |
| 4.1.2. Öneriler .....                                                                                                                                                                 | 129        |
| 4.1.2.1. Aday Öğretmen Yetiştirmeye Yönelik Öneriler.....                                                                                                                             | 129        |
| 4.1.2.2. Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler.....                                                                                                                                | 132        |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>                                                                                                                                                                 | <b>133</b> |
| <b>EKLER .....</b>                                                                                                                                                                    | <b>144</b> |
| EK 1: Aday Öğretmen Yetiştirme Programı.....                                                                                                                                          | 145        |
| EK 2: Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde Kullanılan Formlar.....                                                                                                                      | 155        |
| EK 3: Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde Kullanılan Örnek Film ve Kitap Listesi.....                                                                                                  | 165        |
| EK 4: Aday Öğretmen Sözlü Sınav Değerlendirme Formu.....                                                                                                                              | 167        |
| EK 5: Aday Öğretmen Çalışma Programı .....                                                                                                                                            | 169        |
| EK 6: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.....                                                                                                                                         | 171        |

|                                                                                                          |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| EK 7: 02/03/2016 Tarihinde Yürürlüğe Giren Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge.....        | 172 |
| EK 8: Araştırma İzni.....                                                                                | 177 |
| EK 9: Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Mezun Oldukları Üniversitelere İlişkin Bilgiler ..... | 178 |
| EK 10: Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerden Diğer Branşlılara İlişkin Bilgiler .....            | 180 |
| EK 11: Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketi (AÖSGBA).....                                  | 182 |
| EK 12: Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu (AÖYSDF)....                                | 185 |
| ÖZGEÇMİŞ.....                                                                                            | 187 |



## ÇİZELGELER DİZİNİ

| Çizelge                                                                                                                                                                                                                   | Sayfa |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. Çeşitli Ülkelerde Aday Öğretmen Yetiştirme Süreçlerinin Karşılaştırılması.....                                                                                                                                         | 26    |
| 2. Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....                                                                                                                                              | 44    |
| 3. Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı.....                                                                                                                                                   | 44    |
| 4. Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Mezuniyet Yıllarına Göre Dağılımı.....                                                                                                                                    | 45    |
| 5. Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin MEB Ataması Öncesi Öğretmenlik Deneyimlerine İlişkin Bilgiler.....                                                                                                        | 46    |
| 6. Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Görev Yapacakları Yerleşim Birimine Göre Dağılımı.....                                                                                                                    | 47    |
| 7. Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Türüne Göre Dağılımı .....                                                                                                                           | 47    |
| 8. Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Mezun Oldukları Diğer Okul Türlerine Göre Dağılımı.....                                                                                                                   | 48    |
| 9. Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Mezun Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımı .....                                                                                                                        | 49    |
| 10. Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı.....                                                                                                                                           | 50    |
| 11. Çalışma Grubunda Branş Olarak Diğer Kategorisinde Yer Alan Aday Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı .....                                                                                                         | 50    |
| 12. Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Çalışacakları Okul Türüne Göre Dağılımı.....                                                                                                                             | 51    |
| 13. Araştırma Sorularına Göre Verilerin Analizi .....                                                                                                                                                                     | 55    |
| 14. Aday Öğretmenlerin Öğretim Becerisi İle İlgili Sorun Yaşama Düzeyleri .....                                                                                                                                           | 57    |
| 15. Aday Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Gelişim Alanı İle İlgili Sorun Yaşama Düzeyleri .....                                                                                                                           | 65    |
| 16. Aday Öğretmenlerin Okul, Aile ve Toplum İlişkileri İle İlgili Sorun Yaşama Düzeyleri .....                                                                                                                            | 71    |
| 17. Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Programı İle İlgili Maddelere Katılma Oranlarının Dağılımı .....                                                                                                                        | 77    |
| 18. Aday Öğretmenlerin Çalışma Programı İle İlgili Maddelere Katılma Oranlarının Dağılımı.....                                                                                                                            | 82    |
| 19. Aday Öğretmenlerin İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlerinin, Yetiştirme Süreci Koordinatörlerinin, Eğitim Kurumu Yöneticilerinin ve Danışman Öğretmenlerin Görevleri İle İlgili Maddelere Katılma Oranlarının Dağılımı ..... | 92    |
| 20. Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Amaçları İle İlgili Maddelere Katılma Oranlarının Dağılımı .....                                                                                                | 96    |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

| Şekil                                                                                                      | Sayfa |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. Araştırmanın Birinci Aşaması .....                                                                      | 41    |
| 2. Araştırmanın İkinci Aşaması .....                                                                       | 41    |
| 3. Araştırmanın Üçüncü Aşaması .....                                                                       | 42    |
| 4. Araştırmanın Dördüncü Aşaması .....                                                                     | 43    |
| 5. Aday Öğretmen Görüşlerine Göre Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Olumlu Yanları .....                  | 98    |
| 6. Aday Öğretmen Görüşlerine Göre Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Planlanması İle İlgili Sorunlar ..... | 102   |
| 7. Aday Öğretmen Görüşlerine Göre Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Uygulanması İle İlgili Sorunlar ..... | 105   |
| 8. Aday Öğretmen Görüşlerine Göre Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci İle İlgili Öneriler .....                | 113   |

## BÖLÜM 1

Bu bölümde araştırma ile ilgili kuramsal çerçeveye, probleme, amaçlara, öneme, sınırlılıklara, tanımlara ve kısaltmalara yer verilmiştir.

### 1.1. Giriş

Bireylere sunulan eğitimin niteliği, toplumların gelişimi açısından oldukça önemlidir. Nitelikli bir eğitim ise o eğitimi verecek öğretmene ve öğretim programına bağlıdır. Eğitim sisteminde öğretmenden bağımsız düşünilemeyecek en önemli diğer değişken ise elbette ki öğrencidir. Çünkü öğretmenler ve öğrenciler eğitim sistemi içerisindeki en önemli bireylerdir.

Öğretmenlik mesleği, insanlık tarihinin en eski mesleklerinden biridir. En ilkel toplumlarda bile insanların, sosyal ve kültürel yaşamın devam etmesi için gerekli bilgi, beceri, tutum ve değerleri genç kuşaklara aktardıkları bilinmektedir. Ancak öğretmenlik mesleğinin profesyonel hale gelmesi Fransız devrimi ile gerçekleşmiştir. Devrimin, köklü teokratik bir monarşi yerine laik bir cumhuriyet kurması, öğretmenlik mesleğinin misyonunda bir değişiklik yaratmıştır. Fransız devrimi ile birlikte dine ve monarşiye özgü değerlerin gelecek kuşaklara aktarılması ile yükümlü olan öğretmenlerin, yeni düzenin laik ve cumhuriyetçi bireylerini yetiştiremeyeceği düşünülmüş, bu amaçla Fransa'da dünyanın ilk öğretmen yetiştiren kurumları 1800'lü yılların başında açılmıştır (Öztürk, 2001).

Öğretmenlik hizmeti toplumların ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda gelişimlerine olanak tanımaktadır. Ülkelerin geleceği olarak görülen çocukların yetiştirilmelerinde öğretmenlere büyük görevler düştüğü için mesleğin itibarı da oldukça önemlidir. 21. yüzyıl öğretmeninden beklenenlerin; bireyleri anlama ihtiyacı hissetme, her çocuğun doğasına uygun bir yol izleme, sınıf etkinliklerinde başarı gösterme, iyi iletişim kurma, teknolojiyi kullanma, öğrencilerin öğrendiklerinin neler olduğunu anlama ve öğrencilerin gelişimine destek verme olarak tanımlanması, mesleğin değerini daha da artırıcı niteliklerdir (Darling Hammond, 2006).

Toplumların öğretmenlik mesleğine yüklediği anlamlar farklılaşmaktadır. Bazı anlamlar öğretmenlik mesleğinin duygusal boyutunu göz ardı edip, öğretmenin yapması gerekenlerin teknik betimlemelerini yansıtırken, bazı anlamlar ise mesleğin bir bütün halinde ele alınmasını ifade etmektedir. Mesleğe katılan bu anlamların daha iyi anlaşılması için ise öğretmen kavramının ne ifade ettiğinin iyi bilinmesi gerekir (Çelikten ve diğ., 2005).

Öğretmenlik mesleğinde “öğretme” kavramının rolünün büyük olması nedeniyle öğretimin nasıl olması gerektiğine ilişkin yapılacak tanımlamalar, mesleğin hareket noktasını oluşturabilir. Farklı kuramlar, öğretmenlere bu tanımlamaları yapabilmede yardımcı olmaktadır. Ancak bu tanımlamalar tek başına yeterli değildir; öğretmenin kendi yolunu bulabilmesi ve bulduğu yolda ilerlemesi gerekir. Öğrencilerin farklı öğrenme koşullarının olduğu ve yaşantılarının öğrenme koşullarını etkilediği de bilinmektedir. Öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeyleri de farklılık göstermektedir. O halde bir öğretmenin yapması gereken şey öğrenci grubunu dikkate almak, kişisel ve mesleki özelliklerinin yardımı ile uygun yöntemi belirlemek ve eğitimin amacına uygun olarak öğrencilerde davranış değişikliği yaratmaya yardımcı olmaktır (Philips ve Soltis, 2005).

Öğretmenlerin mesleki görevlerinin temelinde öğrencilerinin öğrenmelerini sağlamak da yer almaktadır. Bu doğrultuda öğretmenlerin, görevlerini yerine getirebilecek mesleki yeterliklerle donanmış olmaları gerekmektedir (Çubukçu ve diğ., 2012). Alanı ile ilgili yeterli bilgi birikimine sahip olan öğretmenin edindiği bilgileri öğrencilerine kazandırabilmesi çok önemlidir. Bu sebeple öğretmenlik meslek bilgisine ve mesleği daha iyi yapabilmek için öğretmene yardımcı olacak genel kültür bilgisine sahip olmak, bir öğretmen için oldukça gerekli ve önemlidir (Özer ve Gelen, 2008). Öğretmenler mesleki özelliklerini geliştirmek için lisans öğrenimlerinden sonra üniversitelerde insan bilimleri, sosyal bilimler, kültür bilimleri olarak nitelendirilebilen felsefe, sosyoloji, güzel sanatlar alanlarında birtakım seminerlere katılmalı, sertifikalar almalı, lisansüstü programlara devam etmelidir. Elbette ki öğretmenlerin bu konuda teşvik edilmeleri de oldukça önemlidir (Erkoç, 2010).

Bir öğretmenin mesleki özelliklerinin yanı sıra kişilik özelliklerinin de mesleği üzerindeki etkisi oldukça önemlidir. Öğretmenlik sadece okulda, öğrenci ile etkileşimin olduğu yerlerde sürdürülebilen bir meslek değildir. Öğretmenlik bireyin edindiği her birikimden faydalanıp, mesleki niteliklerin oluşmasına hizmet etmektedir. Çubukçu ve

Gültekin (2006) de kişilik özelliklerinin, sosyal çevre altında gelişen, yaşam boyu devam eden bir sürecin ürünü olduğunu, bu süreç içerisinde bireyden toplum içinde insanlarla iyi ilişkiler kurup, toplum yaşamına uygun davranışlar sergilemesi beklendiğinin altını çizmişlerdir.

Mesleğini seven, kişilik özellikleri oturmuş bir öğretmenin kendisini yenileyip mesleği ile ilgili yayınları ve çalışmaları izlemesiyle mesleğinde başarılı olması arasında doğru orantı vardır. Mesleki özellikleri gereği diğer öğretmenlerle paylaşım içerisinde bulunduğunda ise bilgi paylaştıkça çoğalır sözünden hareketle yüksek verim elde edilir. Elbette ki mesleki özelliklerin yanında kişisel özelliklerin sağlamlığı ile de öğretmeni öğretmen yapan şartlar yerine oturmuş olur. Kişilik özellikleri sağlam olan bir öğretmen verdiği sözü tutup, zamanında dersine girip, gerekli dokümanları tedarik edip örnek bir model öğretmen görüntüsü çizmektedir. Öğretmen eğitim ortamında, şartlar ne olursa olsun öğrenciye değer vermeli, onu saymalı ve hep güler yüzlü olmalıdır. Yaptığıyla söylediği uyum içerisinde olmalı, soğukkanlı davranmalı, planlı ve programlı olmalı, herkesle iletişime açık bir görüntü çizmelidir. İletişimi güçlü, ifade etme yeteneği gelişmiş, zamanını verimli değerlendiren, bu bilinci öğrencilerine de kazandırabilen öğretmen örnek bir öğretmen görüntüsü çizmiş olacaktır.

Nitelikli ve donanımlı olmayı gerektiren öğretmenlik mesleğinin özünde öğretmen eğitimi ve öğretmen yetiştirme yatmaktadır. Türkiye’de öğretmen yetiştirmenin tarihi Osmanlı İmparatorluğunda Tanzimat Dönemi’ne (1839-1876) kadar gitmektedir. 1848’de Darülmualimin adlı Erkek Öğretmen Okulunun açılması bir başlangıç kabul edilir. Bu kurum, medrese dışında öğretmen yetiştiren ilk eğitim kurumu olmuştur (Güven, 2010). Cumhuriyetin ilk 50 yılında ilkokulların temelini oluşturan, sayıları 20 olan ilköğretmen okulları 1924 yılından önce ilkokul sonrası 4 yıl, 1924’te 5 yıl, 1932-1933 öğretim yılında ise 6 yıllık bir öğretim kurumu olarak eğitim vermiştir. 1970-1971 öğretim yılına kadar ilkokul öğretmenleri lise düzeyinde 3 yıllık eğitim veren ilköğretmen okullarında yetişmişlerdir. Okulların eğitim süresi 1970’den itibaren ilkokuldan sonra 7, ortaokuldan sonra 4 yıl olacak şekilde düzenlenmiştir. 1974-1975 öğretim yılında bu okulların sayısı 89 olmuştur (Erdem, 2013).

Türk eğitim tarihinin ses getiren en önemli öğretmen yetiştiren kurumlarından bir diğeri ise Köy Enstitüleridir. Köy Enstitüleri, Türk eğitim hayatında olduğu gibi siyasi alanda da ses getirmiş önemli uygulamalardan biridir. Ulu önder Mustafa Kemal

Atatürk'ün emri doğrultusunda 22 Mart 1926 tarihli Maarif Teşkilatına Dair Kanun'un verdiği olanak doğrultusunda Denizli'de açılan Erkek Muallim Mektebi, 1927 yılında Köy Muallim Mektebi'ne dönüştürülmüştür. Kayseri'de de bir Köy Muallim Mektebi açılmıştır. Birkaç yıllık uygulamadan sonra 1933 ve 1934 yıllarında bu okullar kapatılmıştır. Köylerde öğretmen gereksiniminin olmasından ötürü birtakım çözüm arayışlarına gidilmiştir. 1936 yılında askerliği onbaşı ya da çavuş rütbesiyle yapan ve terhis olmuş köylü gençlerin kısa süreliğine kurslardan geçirilmesi ile eğitim unvanı almasının önü açılmıştır. Böylece gençler, köylerde eğitimci olarak görevlendirilmiştir. 1937'de Kızılçullu (İzmir) ve Çifteler (Eskişehir)'de Milli Eğitim ve Tarım Bakanlıklarının ortak denetimleri altında birer Köy Öğretmen Okulu açılmıştır. Okulların iki yılı ilköğretim, üç yılı ortaokul bölümünü kapsamıştır. Ancak yapılan bu uygulamalar yeterli olmamıştır. Türk köylüsünün yaşadığı problemleri çözmeye yetmemiştir. Türk köylüsüne eğitim, sağlık, tarım, hayvancılık, el sanatları konularında yol gösterecek öğretmenlerin yetiştirilmesi amacıyla okullar açılması gerektiğine karar verilmiştir. 17 Nisan 1940 tarihinde 3803 sayılı kanun ile tarıma uygun, geniş arazisi olan köylerde toplam 21 Köy Enstitüsü kurulmuştur (Güven, 2010). O yıllarda nüfusun %80'i köylerde yaşadığından, Köy Enstitüleri ile köylerle kentler arasındaki uçurumu kapatmak ve bir denge sağlamak hedeflenmiş, ülkenin kalkınma düzeyinin artırılmasına çalışılmıştır.

Köy Enstitülerine öğretmen yetiştirmek amacıyla 1942-1943 yıllarında üç yıllık eğitim veren Hasanoğlu Yüksek Köy Enstitüsü kurulmuştur. Enstitü, öğrencilerin seçimini köy enstitüsü mezunları arasından olmak şartıyla sınav yoluyla belirlemiştir. Böylelikle köy çocuklarının yükseköğrenim yapma olanağına kavuşmalarına da destek olmuştur. 1944-1945 öğretim yılında ilköğretim on yıllık bir plana bağlanarak, 1955-1956 öğretim yılında okulsuz köyün, öğretmensiz okulun kalmaması için çaba sarf edilmeye çalışılmıştır. İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesi ve Türkiye'nin çok partili döneme geçmesiyle birlikte, iktidar köy enstitülerine farklı bir gözle bakmaya başlamıştır. Zaman içerisinde ise köy enstitüleri kuruluş amacından uzaklaşıp, on yıllık plandan kopmuştur. 1947 yılında Hasanoğlu Yüksek Köy Enstitüsü kapatılmıştır. 1948'de Köy Enstitüsünden mezun olanlara yapılan yardımlar kesilmiş, daha önce yapılan yardımlar ise geri alınmıştır. 1950 yılında Demokrat Partinin iktidar olması ile köy enstitülerine karşı olumsuz görüşler artmaya başlamış ve bu nedenle kız öğrencilerin sayısında düşüş gözlenmiştir. 1954 yılında çıkan 6234 sayılı yasa ile köy enstitüleri kapatılıp, altı yıllık ilköğretim okullarına dönüştürülmüştür (Bilir, 2011).

Ortaokullara öğretmen yetiştirmenin temel kaynağı ise 1982'ye kadar üç yıllık eğitim enstitüleri olmuştur. Bu okulların temeli 1926-1927 öğretim yılında açılan Gazi Orta Muallim Mektebi ve Terbiye Enstitüsü'dür (Altunya, 2006). Okulun öğretim süresi başlarda 3,5 yıl iken, 1967-1968 öğretim yılından itibaren öğretim süresi üç yıl olarak düzenlenmiştir. Eğitim enstitüleri üç yıl olacak şekilde ortaokullara dal öğretmeni yetiştirme işlevini 1978-1979 öğretim yılına kadar devam ettirmiştir. Bu tarihten sonra ise bu okullara Yüksek Öğretmen Okulu denmiş, sayıları azaltılmış, programları ise lise öğretmeni de yetişebilecek şekilde dört yıl olarak düzenlenmiştir. Okullar 1982 yılında üniversitelere bağlanarak eğitim fakültelerine dönüştürülmüştür (Duman, 1991, Akt., Güven, 2010).

1923-1982 yılları arasında liselere öğretmen yetiştirme görevini iki kurum üstlenmiştir. Bu kurumlar yüksek öğretmen okulu ve üniversitelerdir. Mart 1924'te çıkarılan Ortaöğretim Muallimleri Kanunu ile öğretmenlik meslek haline gelip ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim öğretmenliği olarak sıralanmıştır. 1926'da Konya'da orta öğretmen okulu açılmıştır. Bu okul 1927-1928 öğretim yılında Ankara'ya taşınmıştır. 1935 yılında ise Gazi Öğretmen Okulu ve Eğitim Enstitüsüne dönüştürülmüştür (Güven, 2010).

Yüksek öğretmen okulları, lise ve dengi okullara öğretmen yetiştiren kurumlardır. Geçmiş Darülmualimin'e kadar gitmektedir. Cumhuriyetin ilan edildiği yıl okulun adı Yüksek Muallim Mektebi olmuştur ve Ecole Normale Supérieure adlı Fransız Yüksek Öğretmen Okulu model alınmıştır. 1934'te okulun adı değişmiş ve yüksek öğretmen okulu olmuştur. 1950'li yılların ortasında ülkede 42 öğretmen okulu bulunurken, 10 yıl içerisinde öğretmen okullarının sayısı 52'ye kadar yükselmiştir. Bu okulların 21'i ise köy enstitülerinin devamı niteliğinde olup eğitim süreleri 6 yıl olmuştur. Okullar, ülkenin neredeyse her yerine kurulmaya çalışılmış ve fırsat eşitliği yaratmak amaçlanmıştır. Liselerde görev yapacak öğretmenlerin sayıca azlığından ötürü 1959'da Ankara'da ve 1964'te İzmir'de birer yüksek öğretmen okulu açılmıştır. Ancak devam eden yıllarda yüksek öğretmen okulu sayısının üçe çıkmış olması, öğrenci kontenjanlarının artması ile nicelik ve nitelik problemleri ortaya çıkmaya başlamıştır. 1960'lı yılların ortasında okullara siyasi ortamın yerleşmesi, devamında 1968 olaylarında tartışmalarla başlayan gergin ortamların oluşu fakültelerdeki başarıyı gölgelemeye başlamıştır. 1973 yılında çıkarılan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile birlikte öğretmen yetiştirmede değişikliklere gidileceğinin sinyalleri verilmeye başlanmıştır. Her seviyede öğretmenin

yetiştirilmesinde yükseköğrenim şartının geliyor olması, beklenenin aksine ilerleyen yıllarda olumsuz sonuçlar doğurmuştur. 1975-1976 öğretim yılında yüksek öğretmen okulları, üniversite sınavında başarılı olan öğrencileri almaya başlamıştır. Mesleğin çekiciliği 1960'lı yıllardakinin aksine oldukça azalmıştır. Üniversiteye giren öğrenciler, mesleğe son tercihleri arasında yer vermeye başlamıştır. Böylelikle de yüksek öğretmen okulları için nitelikli öğrenci bulmak oldukça zorlaşmıştır. Yaşanan problemler dâhilinde 18 Temmuz 1978 tarih ve 405.1.37 sayılı karar ile yüksek öğretmen okulları kapatılmıştır (Eşme, 2003).

1982 yılında 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile öğretmen yetiştiren kurumlar üniversitelere bağlanmıştır. Böylelikle öğretmen yetiştirme görevi, Milli Eğitim Bakanlığı'ndan alınmıştır. Öğretmen yetiştirmede farklı kurumların görev alması yerine her düzeyde öğretmenlik için dört yıllık lisans eğitimi ilkesi getirilmiştir. 1982 yapılanması ile Yüksek Öğretim Kanunu'yla Yüksek Öğretmen Okulları Eğitim Fakültelerine, Yüksek Teknik Öğretmen Okulları Teknik Eğitim ve Mesleki Eğitim Fakültelerine, Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen Okulu, Gazi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi'ne dönüştürülmüştür. 1983 tarih 2809 sayılı yasa ile eğitim fakülteleri hukuki bir varlık kazanıp, Türk Eğitim Sistemi içerisinde yeni bir oluşum olarak yer almıştır (Erdem, 2013).

1982'den sonra ilkokullara öğretmen yetiştiren kurumlar; önceleri iki yıllık Eğitim Enstitüsü adını taşıırken, daha sonra Eğitim Yüksek Okulu adını almıştır. 1989-1990 öğretim yılında öğretim süreleri dört yıla çıkarılmış, Temmuz 1992'de bazıları Eğitim Fakültesi'ne, bazıları ise eğitim fakültelerinin sınıf öğretmenliği bölümüne dönüştürülmüştür. Bu düzenlemelerin yanı sıra fen ve/veya edebiyat fakültesi öğrencileri için de bazı girişimlerde bulunulmuştur. Öğretmenlik formasyonu programı ile de öğretmen yetiştirilmeye başlanmıştır.

1997'de ise YÖK, öğretmen yetiştirmede yeni bir yapılanmaya gitmiştir. Bölüm, anabilim dalı ve program adları düzenlenmiş, öğretim programları geliştirilmiş, ilköğretim ve ortaöğretime öğretmen yetiştirmede yeni bir oluşum başlamıştır. İlköğretime öğretmen yetiştiren programlar lisans düzeyinde dört yıl, ortaöğretime öğretmen yetiştiren programlar lisans düzeyinde beş yıl, her iki kademeye birden öğretmen yetiştiren programlar ise dört yıl olarak düzenlenmiştir. Diğer fakülteler lisans eğitiminden sonra orta öğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans programı bir yıl,

mesleki eğitim fakülteleri lisans düzeyinde dört yıl, teknik eğitim fakülteleri ise lisans düzeyinde dört yıl olarak düzenlenmiştir (Güven, 2010).

Öğretmen yetiştirme tarihine bakıldığında eğitim süreleri değişiklik gösterebilen öğretmen yetiştirme programlarının olduğu görülmektedir. Bazıları uzun süreli bazıları ise kısa süreli olan bu programların uygulamadaki başarısı da değişiklik göstermektedir. Dönemin koşulları, öğretmen yetiştirme politikalarını da etkilemiştir. Siyasi olaylar, nitelik ve nicelik sorunlarının olması yaşananların genel bir özetidir. Başarıyı elde edebilmek, verimi artırmak ve nitelikli öğretmenlere sahip olabilmek için öğretmen yetiştirme programlarının ve öğretmen eğitiminin üzerinde durmak gerekmektedir. Lisans düzeyinde eğitim alıp öğretmen olmayı hak eden bireylerin mesleklerinde daha donanımlı olabilmeleri için hem öğretmen adayı iken hem aday öğretmen iken hem de kıdemli bir öğretmen iken edinmeleri gereken bilgiler ve sahip olmaları gereken özellikler olmalıdır.

Eğitim sistemleri ve öğretmen yetiştirme konuları ile ilgili yazılı birçok çalışma bulunmaktadır. Yapılan çalışmalara bakıldığında ise ülkelerin ilerlemesinde yetişmiş insan gücüne ihtiyaç duyulduğu açıktır. Yetişmiş insan gücüne sahip olabilmek için de başarılı ve verimli bir eğitim sistemine sahip olunması gerekmektedir. Eğitim programlarının düzenlenmesi, iyileştirilmesi, okul olanaklarının artırılması, teknolojiye yararlanma, dersi etkili hale getirecek öğretim yöntem ve tekniklerini kullanma ilerleme için gerekli olan öğelerdir. Bu öğeleri etkili olarak kullanacak ve yüksek verimi sağlayacak kişiler ise öğretmenlerdir. Öğretmenlerin bu bilince sahip olmaları ve bu bilinç doğrultusunda ilerlemeleri ise aldıkları eğitim ile ilgilidir. Kösterelioğlu ve Kösterelioğlu (2008) öğretmenin, öğrenme ve öğretme süreçlerinin temel öğelerinden biri olduğunu ifade edip, öğretmeni öğrenci ile iletişimi yüksek, eğitim programlarını uygulayabilen, öğretimi yönetebilen, öğrencinin ve öğretmenin değerlendirmesini yapabilen kişi olarak ifade etmişlerdir.

### *1.1.1. Türkiye’de Aday Öğretmenlik Süreci*

Öğretmen olabilmek için eğitim fakültelerinden mezun olmak, fen edebiyat vb. fakültelerden mezun olmak ya da fen edebiyat vb. fakültelerde son sınıf öğrencisi olup eğitim fakültelerinden öğretmenlik sertifikası almış olmak gerekmektedir. Fakülteden mezun olup, gerekli koşulları taşıyan bireyler öğretmen olmanın ilk şartını sağlamış

demektir. Mezun olan adayın daha sonra Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)'ye girip, alanı ile ilgili yeterli puanı alması da gerekmektedir. Alınan puana göre, kontenjanların durumu göz önünde bulundurularak tercihler yapılmaktadır. Puanlar ve tercih sıraları göz önünde tutularak öğretmen ataması gerçekleştirilmektedir. Ataması yapılan ve mesleğin ilk yılında bulunan öğretmenlere “aday öğretmen” denilmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik (MEB, 1995) aday öğretmeni (memuru) temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitimlere tabi olmak üzere Bakanlık merkez ve taşra teşkilatındaki görev yerlerine ilk defa memur olarak atananlar şeklinde; adaylık eğitimi ise aday memurların yetişmeleri amacıyla düzenlenen temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitimi içine alan genel eğitim şeklinde açıklamıştır. Duran ve diğ. (2011) de aday öğretmeni Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ya da özel bir kuruma ataması yapılmış, mesleğe başlayan ama asaletini almamış öğretmen olarak tanımlamışlardır.

Adaylık eğitimi dönemi yani öğretmenin mesleğindeki ilk yılı kariyer gelişiminde oldukça kritik ve güç bir dönemdir. Geçiş dönemi olarak da ifade edilebilecek bu dönem öğretmenlerin mesleğe yönelik aidiyet duygusu kazanmaları ve sosyalleşmeleri açısından oldukça önemlidir (Balcı, 2000). Mesleki kariyerde bir ilerleme sürecini ifade eden adaylık dönemi, temel bilgilerin edinilmesinden sonra öğrencilikten öğretmenliğe geçişte bir köprü aşamasıdır (Smith ve Ingersoll, 2004). Bu sebeple, adaylık eğitiminin kapsamlı, nitelikli ve profesyonel gelişime yönelik bir süreç olması, bu sürecin öğretmen adaylarına yaşam boyu öğrenme olanağı ve bilinci katması beklenmektedir (Wong, 2004). Wong ve diğ. (2005) adaylık eğitimi sürecinde yaşanılacak uyumla birlikte kazanılacak profesyonel öğrenme şeklinin de yaşam boyu devam edeceğini ve etmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

2000'li yılların başından beri adaylık eğitimi ve adaylık süreci kavramları, eğitim politikalarında ve reformlarında önemli bir konu haline gelmiştir. Adaylık eğitimi programının bütüncül bir özellikte olduğu ve adayları mesleğe hazırlamada oldukça etkili olduğu ifade edilmektedir. Bilgi ve becerinin başarılı bir öğretimdeki gerekliliğinin üzerinde durulmaktadır. Adaylık eğitiminin ve programının aday öğretmene; nasıl öğrenileceğini, öğretileceğini, hayatta kalınacağını ve başarıya ulaşılacağını gösterdiği de düşünülmektedir (Ingersoll, 2012).

30.04.1995 tarihinden önce, MEB’de hizmet içi eğitim içerisinde yer alan aday öğretmenlerin eğitimi ve yetiştirilmeleri temel eğitim (ilköğretim) birinci kademe öğretmenleri için, “Temel eğitim birinci kademe (ilkokul) öğretmenleri stajyerlik yönetmeliği” hükümlerine göre, ilköğretim okulu ikinci kademe, ortaokul, ortaöğretim ve yaygın eğitim kurumları öğretmenleri için ise “Temel eğitim ikinci kademe, orta öğretim ve yaygın eğitim kurumlarında görevli stajyer öğretmenlerin yetiştirilmeleri ve stajyerliklerinin kaldırılmasına ilişkin yönetmelik” hükümlerine göre yürütülmüştür.

İlköğretim birinci kademe aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde adayın okulundaki okul müdürü ve bölge müfettişi sorumlu olmuştur. Yetiştirme eğitimi, adayın izlenmesi yanında mesleki konuları içeren dosyanın hazırlanması, örnek ders verilmesi gibi çalışmaları da kapsamıştır. İlköğretim okulu ikinci kademe ortaokul, ortaöğretim ve yaygın eğitim kurumları öğretmenlerinin yetiştirilmelerinde ise okul müdürü ve rehber öğretmen sorumlu olmuştur. Okul yönetiminin seçtiği, mesleğinde başarılı, tecrübeli ve olumlu davranışlar sergileyen bir rehber öğretmen, zümre öğretmenleri ile okul yönetiminin görüşlerini alarak bir yetiştirme programı hazırlamıştır. Hazırladığı yetiştirme programını ise müdürün onayından sonra uygulamıştır. Adayın yetiştirme programı okulun ve branşın özelliklerine göre planlama, dersin amaçlarının incelenmesi, eğitici kol faaliyetleri, öğretmenler kurulunun ve zümre öğretmenler kurulunun görevleri, rehberlik hizmetleri, ölçme değerlendirme araçları, ders araç ve gereçleri, okul yönetimi ile ilgili iş ve işlemler, inceleme gezileri, okulun genel işleyişi ile ilgili yönetmeliklerin incelenmesi konularını kapsamıştır. Aday öğretmen bu çalışmalara ilk iki ay gözlemci olarak katılırken, sonraki üç ay ise rehber öğretmenin gözetiminde derse katılıp, kalan sürelerde de örnek dersler vererek bir yılı tamamlamıştır. Aday öğretmenlerin çalışmalarına ait değerlendirme raporları rehber öğretmen tarafından okul müdürüne verilirken, başarısız olan adayların adaylık süreleri ise en fazla ikinci yıl programı sonuna kadar uzatılmıştır (MEB, 1981).

Türkiye’de aday öğretmenlik işlemleri 1995 yılında farklı bir programa göre yürütülmeye başlanmıştır. 11.12.2014 tarihine kadar devam eden program, 30.01.1995 tarihinde çıkarılıp, 2423 sayılı Tebliğler Dergisinde yayımlanan “Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik” hükümleri, 2436 sayılı Tebliğler Dergisinde yayımlanan “Adaylık Eğitimi” programına göre yürütülmüştür. Aday öğretmenler sırasıyla Temel Eğitim, Hazırlayıcı Eğitim ve Uygulamalı Eğitim dönemlerini kapsayan adaylık eğitimine tabi tutulmuştur.

Temel eğitimin ilkeleri aşağıdaki gibi hazırlanmıştır (MEB, 1995);

- a) Temel eğitimin hedefi, aday memurlara Devlet memurlarının ortak özellikleriyle ilgili temel bilgileri vermektir.
- b) Temel eğitim her sınıf ve kadrodaki memura ortak bir program içinde ve aday memurların öğrenim durumları dikkate alınarak uygulanır.
- c) Temel eğitimin süresi toplam 50 saatlik programdan aşağı olmamak üzere on günden az, iki aydan çok olamaz.
- d) Temel eğitim için ayrılan süreye dönem sonunda yapılan sınav süreleri dâhildir.
- e) Temel eğitim, Merkezî Eğitim Yönetme Kurulunca belirtilen tarihte başlar.

Temel eğitim programı aday memurların atandıkları görevleri ve öğrenim durumlarına göre aşağıdaki konular olacak şekilde hazırlanmıştır.

- a) Atatürk ilkeleri
- b) T.C. Anayasası
- c) Genel olarak devlet teşkilatı
- d) Devlet memurları kanunu
- e) Yazışma kuralları ve dosyalama usulleri
- f) Devlet malını koruma ve tasarruf tedbirleri
- g) Halkla ilişkiler
- h) Gizlilik ve gizliliğin önemi
- i) İnkılap tarihi
- j) Millî güvenlik bilgileri
- k) Türkçe dil bilgisi kuralları

Aday memurlara yönelik yapılan hazırlayıcı eğitimin ilkeleri ise aşağıdaki gibi hazırlanmıştır (MEB, 1995):

- a) Hazırlayıcı eğitimin hedefi, aday memurların işgal ettikleri kadro ve görevleri dikkate alınarak bu görevlerin yürütülmesi için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak ve görevlerine uyumlarını sağlamaktır.
- b) Hazırlayıcı eğitim süresi toplam 110 saatlik programdan aşağı olmamak üzere bir aydan az, üç aydan çok olamaz.
- c) Hazırlayıcı eğitim için ayrılan süreye dönem sonunda yapılan sınav süreleri dâhildir.
- d) Hazırlayıcı eğitim, temel eğitimin bitiminden sonra başlar.

Hazırlayıcı eğitim programı, aday memurların kadroları ve görevleri doğrultusunda aşağıdaki konular halinde hazırlanmıştır:

1. Bakanlık Teşkilatının;
  - a. Tanıtılması,
  - b. Görevleri,
  - c. Teşkilatı,
  - d. İlgili mevzuatı,
  - e. Diğer kurumlarla ilişkileri,
2. Aday memurun görevleriyle ilgili konular,
3. Merkezî Eğitim Yönetme Kurulunun uygun göreceği diğer konular.

Aday memurların uygulamalı eğitim programları, Merkezî Eğitim Yönetme Kurulunca belirlenmiş ilkeler doğrultusunda eğitim ve sınav yürütme komisyonlarının sorumluluğu altında adayın görevlendirileceği birim dikkate alınacak şekilde aşağıda belirtilen konularda hazırlanmıştır (MEB, 1995):

1. Yazışma ve dosyalama kuralları,
2. Sorumluluğuna verilen araç ve gereçleri kullanma ve bakımını yapma,

- 3.Görevi ile ilgili mevzuatı bilme ve kurallarına uyma,
- 4.İç ilişkileri,
- 5.Çevre ilişkileri,
- 6.Ast, üst ilişkileri,
- 7.İnsan ilişkileri,
- 8.Gizlilik dereceleri, yazışma ve gizlilik dereceli evrakın saklanması,
- 9.Görevi ile ilgili gözlem, araştırma ve incelemeler,
- 10.Güvenlik ve koruma tedbirleri,
- 11.Uygulamada tarafsızlık,
- 12.Zamanın ve kaynakların verimli şekilde kullanılması,
- 13.İlgili diğer konular.

Ayrıca aday öğretmenlerin uygulamalı eğitim programları yukarıda belirtilenlerle beraber aşağıdaki konuları da kapsamıştır:

1. Yıllık plan,
2. Ünite planı,
3. Günlük ders planı,
4. Dersin işlenmesi için gerekli araç, gereçler,
5. Atölye öğretiminde öğrencilerin yapacakları iş ve uygulamalara ilişkin temrin resimleri ve projeler,
6. Okulun bulunduğu çevrenin ve bu çevredeki çeşitli kuruluşların eğitim faaliyetleri ve ders amaçlarının gerçekleştirilmesi yönünden incelenmesi ile ilgili hususlar,
7. İnceleme gezilerinin planlaması, uygulaması ve değerlendirilmesi,
8. Bir kısım ders ve uygulamaları endüstride yapan okullarda, öğrencilerin izlenmesi ve değerlendirilmesi,
9. Sınıf ve danışman öğretmenlik çalışmaları,
10. Öğretmenler kurulunun görevleri ve kurulun sekreterlik hizmetleri,
11. Öğrenci rehberlik hizmetleri,
12. Atölye ve laboratuvarların yönetimine ilişkin konular,
13. Ölçme ve değerlendirme araçlarının hazırlanması, uygulanması ve geliştirilmesi,
14. Okulun genel işleyişi ile ilgili yönetmelikler,
15. Okulun yönetimi ile ilgili uygulamalar.

Temel ve hazırlayıcı eğitim bitiminde adayların başarı durumunu belirlemek üzere yazılı bir sınav yapılmıştır. Yapılan sınavda sınav kâğıtları 100 puan üzerinden değerlendirmeye tabi tutulup, değerlendirmede 60 ve yukarı puan alanlar başarılı kabul edilmiştir. Başarısız kabul edilen adayların sınav kâğıtları ise en geç bir gün sonra tekrar okunarak değerlendirmeye alınıp, buçuklu puanlar bir üst puana tamamlanmıştır. Başarılı olmadığına karar verilen adayların eğitimleri ise bir defaya mahsus olmak üzere tekrarlatılmıştır (MEB, 1995).

MEB, 11.12.2014 tarihinde ilk atamaları ile göreve başlayan öğretmenlerin mesleklerinin ilk yılında atandıkları Temel Eğitim Kurslarını, 2014 yılının Eylül ayından sonra atanan öğretmenler için geçerli olması koşuluyla iptal ettiğini kamuoyuna duyurmuştur. Yapılan bu değişiklikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi adaylık eğitimleri geçersiz hale gelmiştir. MEB, İl Milli Eğitim Müdürlüklerine gönderdiği resmi yazı ile 2014 yılı Eylül ayında mesleklerine başlamış öğretmenlere vermeye devam eden adaylık eğitimlerinin iptal edilmesini istemiştir. Bakanlık Teşkilatı Kanunu ve Torba

Yasada da belirtildiği gibi öğretmenliğe atanan öğretmenlerin bir yıl sonunda MEB tarafından yazılı veya/ve sözlü sınava tabi tutulacakları konusu gündeme gelmiştir.

15-18 Aralık 2014 tarihlerinde Samsun'da yapılan bir çalıştayda ise Aday Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin ölçme değerlendirme standartları gereği ön uygulamasının yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. 29.12.2014 tarihinde Şanlıurfa, 30.12.2014 tarihinde Diyarbakır, 31.12.2014 tarihinde Siirt, 02.01.2015 tarihinde İstanbul, 05.01.2015 tarihinde ise Konya'da olmak üzere Milli Eğitim Genel Müdürlüğü Araştırma Geliştirme ve Projeler Daire Başkanı ile Milli Eğitim Genel Müdürlüğü Öğretmen Yeterlikleri ve Kalite Daire Başkanlığı'ndan uzman yardımcılarının sisteme ilişkin toplantı yapacakları kamuoyuna duyurulmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü 26.12.2014 tarihinde okullara birer resmi yazı göndererek, öğretmenlerden branş dağılımlarına göre 100 kişinin belirleneceği, öğretmenlerin okullarındaki danışman öğretmenlerin ve okul müdürlerinin de toplantıya katılacakları, performans değerlendirme ölçeği ile ilgili bilgiler verileceği paylaşılmıştır.

17 Nisan 2015 tarihinde Resmi Gazetede Aday Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğine ilişkin bilgiler verilmiştir. Ölçeğin, aday öğretmenin göreve başladığı ilk dönemde bir, izleyen dönemde ise iki defa olmak üzere, değerlendiriciler tarafından toplamda üç defa kullanılacak şekilde hazırlandığı açıklanmıştır. Değerlendiricilerin il milli eğitim müdürünce görevlendirilecek maarif müfettişi, aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumunun müdürü ve eğitim kurumu müdürünün görevlendireceği danışman öğretmenden oluşacağı belirtilmiştir.

MEB, uygulamalı eğitime ilişkin olarak ise herhangi bir değişiklikten bahsetmemiştir. Temel eğitimlerin durdurulmasına kadar ki geçen sürede uygulamalı eğitim, program doğrultusunda aday memurun görevlendirildiği okul ya da kurum amirinin sorumluluğunda yapılmıştır. Aday öğretmenin yetişmesine katkı sağlaması açısından rehber öğretmen görevlendirilmiştir. Rehber öğretmenin görevleri; aday memurun uygulamalı eğitim programında gösterilen faaliyetleri gerçekleştirmesi için alınması gereken tedbirleri almak, aday memurun yetişmesinde izleme, yöneltme ve rehberlikte bulunmak, belirli aralıklarla aday memur hakkındaki görüşlerini raporlar halinde birim amirlerine sunmak olarak sıralanmıştır. Bu raporda aday memurun eksikliklerini tamamlamaya yönelik ve yetiştirilmesine yönelik öneriler, değerlendirmeye ilişkin hususlar ve varsa bu hususlara ilişkin belgeleri göstermek gerektiği belirtilmiştir.

Uygulamalı eğitim sonunda aday memurun adaylığının kalkıp kalkmayacağına ilişkin görüşü, sicil amirlerince dikkat edilmek üzere uygulamalı eğitim değerlendirme belgesinde yer alan niteliklere uygun olacak şekilde belirtmek gerekiyordu.

Uygulamalı eğitim değerlendirme belgesini dolduracak olan sicil amirlerinin değerlendirmeye esas olacak şekilde aday memuru izleme, denetleme, yöneltme, rehberlikte bulunma ve bu belgeyi doldurabilmek için aday ile en az altı ay birlikte çalışması gerekmektedir. Sicil amirlerinin görev değişikliği, istifa ve emeklilik gibi sebeplerle görevden ayrılmaları halinde aday memurla altı aydan az çalışmaları durumunda değerlendirme belgesini rehber eğitici ya da rehber öğretmenlerin, varsa önceki sicil amirlerinin yazılı görüşleri dikkate alınarak doldurulabilmektedir (MEB, 1995). Temel ve hazırlayıcı eğitim sınavından geçen, uygulamalı eğitimin değerlendirilmesi sonucu başarılı kabul edilen adayların adaylıklarının kaldırılması, bir yılın tamamlanmasına bir ay kala, İl Milli Eğitim Müdürlüğündeki işlemleri birimde bulundurulacak şekilde gönderilmektedir. Birimler, süresi içinde kendilerine gelen belgeleri inceleyip, eksikliği bulunmayanları makamın onayına sunarak adaylığın kaldırılmasını gerçekleştirmektedir (Erkoç, 2010).

2014 yılının Mart ayına kadarki uygulamada atamaları yapılan öğretmenler, bir yılın sonunda asil memurluğa atanmıştır. 14 Mart 2014 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 6528 sayılı Kanun hükümlerinde 14/6/1973 tarihli ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesine dördüncü fıkrasından sonra olacak şekilde fıkralar eklenmiş ve dördüncü fıkranın ikinci cümlesi ile yedinci ve sekizinci fıkralar yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu yeni düzenleme, KPSS'den başarılı olup atanan öğretmenlerin bir yıllık görev süreleri sonunda performans değerlendirmesine tabi tutulacaklarını ifade etmektedir. Objektif bir şekilde yapılması gereken bu değerlendirme işleminden sonra aday öğretmen yazılı sınava girebilecektir. Yazılı sınavdan başarılı olan aday bakanlıkça oluşturulacak komisyon tarafından değerlendirilip (sözlü sınava tabi tutulup) öğretmenliğe başlayabilecektir. Bu süreçlerden başarılı bir şekilde geçemeyen aday öğretmene ikinci bir şans verilecektir. İl içinde ya da il dışında başka bir okulda görevlendirilecek olan aday öğretmen, bir yıl sonunda aynı değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Sınava girmeye hak kazanamayanlar ile üst üste iki defa başarısız olanların memuriyetle ilişkileri kesilecektir.

“İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun Tasarısı” adı ile anılan 10.09.2014 tarihinde kabul edilerek yasalaşan Torba Yasada aday öğretmenlerin değerlendirilmesine ilişkin bir değişiklik yer almıştır. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda yapılan değişiklikle aday öğretmenlerin atanması için “yazılı ve sözlü sınava” tabi tutulacağı belirtilirken, torba yasada “Aday öğretmenliğe atanma sınavını Milli Eğitim Bakanlığı yapıp, aday öğretmenler bir yıl sonunda hem yazılı hem sözlü sınava değil, yazılı veya sözlü sınava tabi tutulacaktır.” şeklinde bir düzenleme yer almaktadır. Böylelikle aday öğretmenliğe atanmada sadece bir sınav sisteminin önü açılmaktadır.

2014 yılı Eylül ayında atanan aday öğretmenler 2015 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında performans değerlendirmesine tabi tutulmuşlardır. İlk değerlendirme aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumunda eğitim kurumu müdürü ve danışman öğretmen tarafından bireysel olarak ayrı ayrı yapılmış, ikinci değerlendirme aynı şekilde, üçüncü değerlendirme ise maarif müfettişi, eğitim kurumu müdürü ve danışman öğretmen tarafından ayrı formların bireysel olarak doldurulması suretiyle bir arada yapılmıştır. Birinci, ikinci ve üçüncü değerlendirme puanları; her bir değerlendirme için değerlendiricilerin vermiş olduğu puanların aritmetik ortalaması alınarak ayrı ayrı belirlenmiştir. Nihai performans değerlendirme puanının belirlenmesinde; birinci değerlendirme sonucunun yüzde onu, ikinci değerlendirme sonucunun yüzde otuzu, üçüncü değerlendirme sonucunun ise yüzde altmışı dikkate alınmıştır. Nihai performans değerlendirme puanı yüz üzerinden en az elli ve üzerinde olan aday öğretmenler performans değerlendirmesinde başarılı sayılıp, yazılı sınava girmeye hak kazanmıştır.

2014 yılı Eylül’de atanan aday öğretmenler 11.10.2015’te yazılı sınava girmiştir. Yazılı sınav konuları ve puan ağırlıkları ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun (%20), Bakanlık teşkilatı, görevleri ve mevzuatı (%30), Öğretmenlik uygulamaları (%50) şeklinde olmuştur. 2014 yılı Eylül’de atanan aday öğretmenlerin sözlü sınavları ise yapılmadan iptal edilmiştir. Herhangi bir gerekçe gösterilmeden 2015 yılı Şubat ayından itibaren atanacak aday öğretmenlerin sözlü sınava tabi tutulacağı ifade edilmiştir. 2015 yılı Şubat ayında atanan aday öğretmenlerin yazılı sınavı 19.03.2016 tarihinde, sözlü sınav ise 21.03.2016-15.04.2016 tarihleri arasında il müdürlüklerince yapılmıştır.

### *1.1.2. Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde Yeni Bir Uygulama*

Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine ilişkin 17/04/2015 tarihli ve 29329 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’ne dayalı olarak 2 Mart 2016 tarihinde Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge yürürlüğe girmiştir. Yeni yönergede; aday öğretmenlerin adaylıklarının ilk altı ayında yetiştirme sürecine tabi tutulacakları ifade edilmektedir. Yetiştirme sürecinin de Bakanlıkça belirlenen Yetiştirme Programı doğrultusunda aday öğretmenlerin görevlendirildiği eğitim kurumunda, eğitim kurumu yöneticileri ve danışman öğretmenlerin sorumluluğunda gerçekleştirileceği açıklanmıştır. Aday öğretmenlere; yetiştirme eğitimleri için online sistem üzerinden yetiştirme eğitimini alabilecekleri iller arasından il tercihi yaptırılmıştır. İllerin tercihinden bir hafta sonra da okul tercihi yaptırılmıştır. Böylelikle aday öğretmenler atandıkları (göreve başlayacakları) görev yerlerine Eylül 2016’da gidecek şekilde bir düzenleme yapıp, öncesindeki sürede tercih ettikleri il merkezlerinde yer alan okullarda yetiştirme süreci eğitimlerinin ilk dört aylık bölümünü ve il milli eğitim müdürlüklerinin belirledikleri kurumlarda da yetiştirme süreci eğitiminin son iki aylık bölümünü tamamlamışlardır.

Yetiştirme eğitimlerinin dört aylık ilk bölümü (Ek: 1)’ de yer alan aday öğretmen yetiştirme programına göre 07.03.2016’da başlamış, 24.06.2016’da tamamlanmıştır. Bu süreçte verilen yetiştirme eğitimi aday öğretmenlerin tercih ettikleri okullarda danışman öğretmen gözetiminde gerçekleşmiştir. Süreç boyunca aday öğretmenlerin sınıf içi, sınıf dışı, okul içi ve okul dışı etkinlikler ile öğretmenlik mesleğine hazır olup mesleki, kişisel ve entelektüel gelişimlerinin desteklenip, eğitim ortamları ve yönetim süreçlerinin işleyişleri hakkında bilgi sahibi olmaları amaçlanmıştır. Yetiştirme eğitimi sürecinde görev alan kişilere eğitim ve seminerler verilmesi ile hazırlıkları başlayan yeni uygulama süreç içerisinde de değerlendirme toplantıları yapılarak takip edilmiştir. Öncelikle Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından il ve ilçe müdürlerine sürecin işleyişine ilişkin bilgiler verilmiştir. İl ve ilçe müdürleri tarafından da okul yöneticilerine ve danışman öğretmenlere eğitimler düzenlenmiştir. Düzenlenen eğitimlerde aday öğretmen yetiştirme sürecinin nasıl uygulanacağı anlatılmıştır. 31 Mart 2016 tarihinde de dönemin Başbakanı Ahmet Davutoğlu ve dönemin Milli Eğitim Bakanı Nabi Avcı’nın da katıldığı, “aday öğretmenlere yönelik ilk ders” olarak ifade edilen bir toplantı gerçekleştirilmiştir. Ankara’da düzenlenen ve 81 ile canlı yayın yapılarak

gerçekleştirilen bilgilendirme toplantısı ile aday öğretmenlere aday öğretmen yetiştirme sürecinin önemi anlatılmıştır.

Aday öğretmen yetiştirme sürecinde, kurum yöneticileri ve danışman öğretmenlerin sorumluluğunda gerçekleştirilen yetiştirme eğitiminde aday öğretmenler bağımsız olarak derslere girmemiş ve nöbet tutmamışlardır. Aday öğretmenin, danışman öğretmenini ve farklı branşlardaki öğretmenleri gözlemleyerek devam eden yetiştirme süreci eğitiminde, aday öğretmenler kendi değerlendirmelerinde yararlanılacak günlükler de tutmuştur. Aday öğretmenin haftanın belirli günleri sınıf içi etkinlik kapsamında anlattığı dersler ve yaptığı ders hazırlıkları, sınıf dışı, okul içi ve okul dışı etkinlikler kapsamında yer aldığı etkinlik ve toplantılar, müze ve kütüphane ziyaretleri, halk eğitim, bilim-sanat merkezleri gezileri mesleki gelişimi desteklemek üzere oldukça yararlı olmuştur. Aday öğretmenler, yaptıkları tüm faaliyetlere ilişkin form (Ek: 2) tutmuştur. MEB tarafından belirlenen eğitim içerikli filmler ve kitaplar (Ek: 3)'te süreç içerisinde adayın kendisini geliştirmesi adına kullanılmıştır. Aday öğretmenlerden sorumlu ilgili müdür yardımcısı ile yapılan zümre ve veli toplantıları da aday öğretmenlerin sürece yönelik bilgilerinin artmasını sağlamıştır. Adayların birinci performans değerlendirmesi adaylıklarının ilk altı ayında danışman öğretmen ve okul idaresi tarafından yapılırken, ikinci ve üçüncü performans değerlendirmeleri ise eylül döneminde göreve başladıkları okullarda gerçekleştirilmiştir.

Aday öğretmen yetiştirme sürecinde, aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde görevli olan birçok kişi bulunmaktadır. Bu kişiler aldıkları hizmet içi eğitimler ile süreç hakkında bilgi sahibi olmuştur. İl/ilçe milli eğitim müdürleri ve yetiştirme süreci koordinatörleri; aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinde görev yapacakları eğitim kurumunu belirleyip, kurum tarafından aday öğretmen için hazırlanacak çalışma programının sağlıklı uygulanması için destek sağlayıp, okul dışı faaliyet kapsamındaki çalışmaları programa uygun olacak şekilde koordine etmiştir. Eğitim kurumu yöneticileri, aday öğretmenlerin çalışma programını danışman öğretmenle birlikte hazırlayıp, çalışma programının başarılı bir şekilde yürütülmesi için gerekli tedbirler alırken, danışman öğretmenler ise aday öğretmenler ile ilgili işlemlerde eğitim kurumu yöneticisi ile koordine bir şekilde çalışmış, aday öğretmene yardımcı olmuş ve aday öğretmeni izleyip, değerlendirmiş ve ona rehberlikte bulunmuştur. Mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarıyla da onlara örnek olmuşlardır.

Aday öğretmenlerin 07.03.2016 tarihinde başladıkları aday öğretmen yetiştirme sürecinin ilk bölümü olan dört aylık eğitim 24.06.2016 tarihinde sonlanmıştır. 27.06.2016'da ise yine il merkezlerinde aday öğretmen yetiştirme sürecinin ikinci bölümü olan hizmet içi eğitim süreci başlamıştır. 2016 yılı ağustos sonuna kadar yapılması planlanan ancak aday öğretmenlerin görev yerlerine gitmeden önce dinlenip, gerekli hazırlıkları yapmaları için 12.08.2016'da tamamlanan hizmet içi eğitimler süresince il merkezlerindeki okul ve şube müdürleri tarafından aday öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimler verilmiştir. 6 hafta olarak planlanan hizmet içi eğitimlerin konu başlıkları;

- Düünden bugüne öğretmenlik semineri  
(27 – 30 Haziran / 6 saat \* 4 gün = 24 saat),
- Kültür ve medeniyetimizde eğitim anlayışının temelleri semineri  
(11 – 13 Temmuz / 8 saat \* 3 gün = 24 saat),
- İnsani değerlerimiz ve öğretmenlik meslek etiği semineri  
(14 -15 -18 Temmuz / 8 saat \* 3 gün = 24 saat),
- Etkili iletişim ve etkili sınıf yönetimi semineri  
(19 – 22 Temmuz / 6 saat \* 4 gün = 24 saat)
- Milli eğitim sisteminde öğretmenlik ve elektronik uygulamalar semineri  
(25 – 28 Temmuz / 6 saat \* 4 gün = 24 saat),
- Gelişmiş ülkelerin eğitim sistemleri, uluslararası kuruluşların eğitim çalışmaları semineri  
(29 Temmuz – 3 Ağustos / 6 saat \* 4 gün = 24 saat),
- Ulusal ve uluslararası eğitim projeleri ve örnek projeler semineri  
(4 – 9 Ağustos / 6 saat \* 4 gün = 24 saat),
- Öğretmenlikle ilgili mevzuat semineri  
(10 – 12 Ağustos / 8 saat \* 3 gün = 24 saat) olacak biçimde hazırlanmıştır.

12.08.2016 tarihine kadar devam eden aday öğretmen yetiştirme sürecinin son iki aylık bölümünde okul müdürleri ve MEB bünyesindeki birimlerde görev yapan şube müdürleri hizmet içi eğitimler vermişlerdir. Hizmet içi eğitim konularına göre belirlenen okul ve şube müdürleri, büyük illerde ilçelere göre ayrılmış aday öğretmenlere, daha küçük illerde ise aday öğretmenlerin hepsine kişi kapasitesi fazla olan toplantı ve seminer salonlarında eğitim vermişlerdir. Eğitimler yarım gün biçiminde sürmüştür.

Aday öğretmenler gün içerisinde eğitimlere katıldıklarını gösteren yoklama sürgülerine her gün imza atmış ve belirlenen eğitim süreleri boyunca, almaları gereken ders saatlerine göre eğitimlerine devam etmişlerdir. 15 Ağustos 2016 Pazartesi günü itibarıyla aday öğretmenler, aday öğretmen yetiştirme süreci boyunca eğitim aldıkları görev yerlerinden ayrılmışlardır. Toplamda 26 hafta, 129 gün, 774 saat izleme, eğitim ve okul dışı faaliyetlere, mesleki çalışma faaliyetlerine ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine

katılmışlardır. 29 Ağustos 2016 Pazartesi günü ise izinli sayılan, mehil müddetini kullanma süresini bitiren ve iller arası yer değiştiren aday öğretmenler KPSS sonucuna göre aldıkları puan dahilinde atandıkları yerlerde görevlerine başlamıştır.

Aday öğretmenlerin adaylıkları göreve başladıkları eylül döneminden itibaren altı ay daha devam ettikten sonra yazılı ve sözlü sınavlar ile sonlanmıştır. Yazılı sınavdan ilk seferde başarısız olan aday öğretmenlere bir sınav hakkı daha tanınırken, ikinci yazılı sınavdan da başarısız olan aday öğretmenler öğretmen olma hakkını kaybedip memur olmaktadır. 2016 yılı Şubat döneminde atanan aday öğretmenlerin yazılı sınavları 19.03.2017 Pazar günü 81 il merkezinde yapılmıştır. Sınavda çıkan sorulara ilişkin konu başlıkları ise 657 ve 4483 Sayılı Kanunlar (% 5), Bakanlık Teşkilatı, Görevleri ve Mevzuatı (% 30), Öğretmenlik Uygulamaları (% 30) ve T.C. İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük biçimindedir. Sözlü sınavlar ise 27.03.2017-27.04.2017 tarihleri arasında, sözlü sınav il komisyonunda görevli kişiler tarafından gerçekleştirilmiştir. Aday öğretmenlere sözlü sınav esnasında sorulan sorular Ankara'dan kapalı zarf içerisinde gönderilmiştir. Aday öğretmenlerin yazılı ve sözlü sınav sonuçları ise 05.05.2017 tarihinde açıklanmıştır.

### *1.1.3. Sözleşmeli Öğretmen İstihdamı*

2016 yılı Şubat döneminde ataması yapılan aday öğretmenlerin tabi tutulduğu aday öğretmen yetiştirme süreci eğitimi bir dönem sürmüştür. Ülkemizde 15.07.2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe girişimi sonrası kamu kurum ve kuruluşlarında yaşanan olaylar sonucunda boş kalan kontenjanların acilen doldurulması gerekmiştir. 27.07.2016 tarihli ve 29378 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 668 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınması Gereken Tedbirler İle Bazı Kurum ve Kuruluşlara Dair Düzenleme Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 03.08.2016 tarihli ve 29790 sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik doğrultusunda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4.maddesinin (B) fıkrası kapsamında, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından boş öğretmen norm kadrosu bulunan örgün ve yaygın eğitim kurumlarına 15.000 pozisyona sözleşmeli öğretmen istihdamı gerçekleştirilmiştir.

Sözleşmeli öğretmenlik için sözlü sınava girmek üzere başvuruları onaylanan adayların ilgili KPSS puanları sonucunda her alan için en yüksek puan alandan başlayarak

alanlara göre belirlenen kontenjan sayısının üç katı aday yerleştirildikleri sınav merkezinde sözlü sınava alınmıştır. Sözlü sınava alınan adaylar (Ek: 4)'te yer alan Sözlü Sınav Değerlendirme Formu üzerinden sözlü sınav komisyonlarınca değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Sözlü sınavlarda adaylar, bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü, iletişim becerileri, özgüven ve ikna kabiliyeti, bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı, topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri yönüyle değerlendirilmiştir. Sözlü sınav sonucunda 60 ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılmış ve sözleşmeli öğretmenliğe atanmak üzere tercih yapma hakkı elde etmiştir. Sözleşmeli öğretmenliğe göre ataması yapıp göreve başlayan öğretmenler atandıkları eğitim kurumlarında en az 4 yıl çalışmak zorundadırlar. Sözleşmeleri gereği dört yıllık çalışma süresini tamamlayıp, adaylık sürecinde başarılı olanlar, talepleri doğrultusunda görev yaptıkları eğitim kurumlarında öğretmen kadrolarına atanabilirler. Öğretmen kadrosuna atananlar, aynı yerde en az iki yıl daha görev yaparlar.

Atamaları yapıp, görev yerlerinde çalışmaya başlayan öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme süreçlerinin atandıkları okullarda yürütülmesine ve derslere girmelerine karar verilmiştir. Yetiştirme programı (Ek: 1) doğrultusunda, aday öğretmenler günde 8 saat görevde olmuş, ders ve diğer görevleri dışındaki sürede ise adaylık eğitimleri ile ilgili faaliyetlerini sürdürmüşlerdir. Aday öğretmenler 384 saat okul ve sınıf içi, 90 saat okul dışı faaliyet, 168 saat hizmet içi eğitim faaliyetleri olmak üzere toplam 642 saatlik eğitimden geçmişlerdir. Yetiştirme süreci, eğitim kurumu yöneticisi ve danışman öğretmen eşliğinde adaya verilen çalışma programı doğrultusunda (Ek: 5) gerçekleştirilmiştir. 2016 yılı Şubat döneminde atanan aday öğretmenlerden farklı olarak 2016 yılı Ağustos döneminde atanan aday öğretmenler kendi sınıflarında olmuş, derslerini işlemiştir. Danışman öğretmenler ise belirli aralıklarla aday öğretmenlerin derslerinde gözlem yapmıştır.

Aday öğretmenler, program çerçevesinde başka branşlardaki öğretmenlerin de derslerini gözlemlemişlerdir. Böylelikle farklı branşta olan öğretmenlerinde sınıf yönetimlerini görme imkânı elde etmişlerdir. Haftada 4 saat ise aday öğretmenler hafta içi veya hafta sonu uygun görülen günlerde okul dışı faaliyetlere de katılmışlardır. Şehrin tarihsel, kültürel, sosyal ve coğrafi özelliklerini tanımaya başlamış, müzeleri, kütüphaneleri gezmiş ve bu mekânların eğitim amaçlı nasıl kullanılabileceğini araştırmıştır. İldeki halk eğitim merkezleri, bilim ve sanat merkezleri, rehberlik ve

araştırma merkezleri, sivil toplum kuruluşları, belediyeler ve kaymakamlıkları ziyaret edip, bu kurumların işleyişlerini ve eğitim imkânlarından nasıl faydalanabileceklerini öğrenmişlerdir. Aday öğretmenler toplamda, 384 saat sınıf içi ve okul içi, 90 saat okul dışı faaliyet, 168 saat hizmet içi eğitim faaliyetleri olmak üzere 642 saatlik eğitimden geçmişlerdir.

#### *1.1.4. Çeşitli Ülkelerde Aday Öğretmen Yetiştirme Programları*

Aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili yeni düzenlemelerin aday öğretmen eğitimi üzerine etkisinin yeterince irdelenmesi gerekmektedir. Yeni bir uygulamaya geçilmeden önce temellerin sağlam bir şekilde atılması, planlamanın eksiksiz yapılması oldukça önemlidir. Yapılan uygulamalar ve geliştirilen yeni programlarda ise genellikle farklı ülkelerin aday öğretmen eğitimi programları göz önünde bulundurulmamaktadır. Ülkelerin aldıkları yol ve başarı durumları göz ardı edilmektedir. Öğretmen eğitiminde ön plana çıkan ülkelerin programlarının bilinmesi ve kendi programımızla diğer ülkelerin programlarının karşılaştırılması aday öğretmen eğitimindeki durumumuzu sergilemesi ve karşılaştırma yapmamıza olanak tanınması açısından oldukça önemlidir.

Almanya’da öğretmen eğitimini tamamlayan öğretmen adaylarının öğretmen olabilmesi için her eyaletteki Devlet Sınav Dairesi tarafından yapılan 1. Devlet Sınavını başarmaları zorunludur. Bu sınavda adayların alan bilgisi sınanmaktadır. Sınavda başarılı olan adaylar, aday öğretmen olarak bir okulda görevlendirilmektedir. Aday öğretmenlik süreci iki yıl devam etmektedir. Bu süreç içerisinde aday öğretmenler aday öğretmen yetiştirme programları doğrultusunda bölgelerindeki hizmet içi eğitim merkezi tarafından düzenlenen seminerlere de katılıp, okulda rehber öğretmenin gözetiminde bağımsız olarak ders verip, eğitim etkinliklerine katılmaktadır (Sağlam ve Kürüm, 2005). Aday öğretmenlerin yetiştirilmelerinden sorumlu rehber öğretmenlerin seçiminde ise genellikle yetiştirme süreçlerinde görev almış, hizmetiçi eğitimler vermiş kıdemli öğretmenlerden ve okul yöneticilerinden yararlanılmaktadır (Kotthoff ve Terhart, 2013). Bu süreç sonunda yapılan değerlendirmede başarılı bulunan adaylar, öğretmenlik meslek bilgilerinin sınandığı 2. Devlet Sınavına girmektedir. Sınavda başarılı olan adaylar, ihtiyaca göre bir okulda asil öğretmen olarak görevlendirilmektedir (Sağlam ve Kürüm, 2005).

ABD’de aday öğretmenlerin adaylık eğitimlerinin desteklenmesi yerel okul bölgelerinin ve okulların sorumluluğundadır. 50 eyaletten 23’ünde yeni öğretmenlerin mentörlük veya adaylık eğitimi programlarına katılmaları gerekmektedir (NCTQ, 2004). 30 farklı eyalette aday öğretmenler için adaylık programı vardır. 16’sında yeni öğretmenlerin tümünün bu programlara katılması gerekmektedir. Katılımlar eyalet tarafından finanse edilmektedir (Choy ve diğ., 2006). Aday öğretmenlik programları yeni öğretmenleri desteklemek ve onlara yardımcı olabilmek için eyalet, yerel veya okul düzeyinde açılmaktadır. Bu programların amacı ise öğretmenlere mesleki uygulamalarını geliştirmede, öğretim algılarını derinleştirmede yardımcı olup, erken yıpranmayı önlemektir. Alanlarında başarı yakalamış, nitelikli, hizmet süreleri beş yıldan fazla olan öğretmenlerin danışmanlığında geçirilen adaylık sürecinde aday öğretmenin kültürel ve sosyal etkinliklere de katılıp, kendisini geliştirmesinin önü açılmaktadır (Smith ve Ingersoll, 2004). ABD’de aday öğretmenlerin adaylıkları kanunlarla şekillendirilmiştir. Aday öğretmenlik programı politikaları ve içeriği eyaletten eyalete değişiklik gösterebilmektedir. Eğitimin süresi, odaklandığı konular, aday öğretmenin değerlendirilmesi, programın değerlendirilmesi, programa katılım farklı özellikler taşıyabilmektedir (Wang ve diğ., 2003). Program eyaletten eyalete değişiklik gösterse de bazı ortak noktalar da vardır. Başarılı olarak nitelendirilen aday öğretmenlik programları yeni öğretmenlere etkili sınıf yönetimi, yapılması gereken işler ve öğretim uygulamaları konusunda destek olmayı hedeflemektedir (Bayram, 2010).

ABD’nin en kalabalık eyaleti olan New York’ta lisans diploması olan aday öğretmenler, öğretmen olabilmek için New York eyaleti eğitim biriminin verdiği sertifikayı almak zorundadırlar. Bu sertifikayı alabilmek için gerekli olan eğitim ise üniversiteler, yüksekokullar ve devlet okulları tarafından verilmektedir (NYSED, 2016, Akt., SETA, 2017). Eğitim süreci sonunda ise aday öğretmenler LAST adı verilen sosyal bilimler ve fen bilimleri testine, ATS adı verilen öğretim becerileri testine ve alan bilgisi testine girmektedirler (Boyd ve diğ., 2006). Eğitim süreci sonunda sertifikalarını alan adaylar öğretmenlik başvurularını yapmaktadırlar. Başvurusu kabul edilen öğretmene “Yeni Öğretmen Eğitimi Programı” kapsamında bir yıl boyunca koç ve mentörler tarafından danışmanlık yapılmaktadır ve adaylar değerlendirmeye alınmaktadır (SETA, 2017). Beşinci yılın sonunda aday öğretmenlerin öğretmenliğe devam etmeleri için ikinci seviye olan Uzmanlık Sertifikasını almaları gerekmektedir. Sertifikanın devamlılığı için

öğretmenlerin 5 yılda bir 175 saatlik profesyonel gelişim eğitimlerine katılmaları da beklenmektedir (NYSED, 2015, 2016, Akt. SETA, 2017).

Japonya’da aday öğretmen eğitime büyük önem verilmektedir. Alan bilgilerinin sınıdğı sınavla alımları yapılan her aday öğretmeni, görevinin ilk yılında iki ya da daha fazla derste olmak koşuluyla okul yöneticisi, rehber öğretmen ya da okuldaki diğr öğretmenler izlemektedir. Aday öğretmenler rehber öğretmenleri eşliğinde derslere girmekte ve eğitim etkinliklerine katılmaktadır. Rehber öğretmenin öğretmen yetiştirmede adeta kilit noktası olarak nitelendirildiğı Japonya adaylık eğitimi süresince aday öğretmenler hem bağımsız hem de rehber öğretmenleri eşliğinde derslere girmektedir. En az beş yıllık öğretmenlik tecrübesine sahip, hizmetiçi eğitimlerde aktif görev almış kişilerden seçilen rehber öğretmenler, aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde okul yöneticileri ve valilikte çalışan öğretmen yetiştirme sürecinden sorumlu kişilerle beraber adayın yetiştirilmesinden sorumludur. Eğitim programlarının gereğı olarak aday öğretmenlerin okullarında gerçekleştirilen hizmetiçi eğitim faaliyetleri dışında, şehri ve kültürel yapıyı tanımak için yaptıkları okul dışı etkinlikler de vardır. Böylelikle aday öğretmenler mesleki ve kişisel gelişim etkinlikleri ile de kendilerini geliştirmektedir.

Japonya’da son yıllarda ise aday öğretmen eğitiminde farklı bir uygulama gerçekleştirilmektedir. Aday öğretmenler ders anlatımından önce planlarını hazırlamakta, rehber öğretmenlerinin yardımıyla dersi nasıl işleyeceklerini tartışmakta ve komşu okullardan genellikle üniversiteden arkadaşları olan öğretmenler çağırılarak onların da gözetiminde ders anlatmaktadırlar. Bu şekilde işlenen dersler özellikle akran öğretmenler arasında başarılı bir etkileşime kaynaklık edebilmektedir. Samimi bir ortamda gerçekleştirilen ders anlatımlarında akran öğretmenler arasında eleştiriler yapılmaktadır. Hizmetiçi eğitimlerle adaylık süreçleri zenginleştirilmekte ve bir yılın sonunda aday öğretmenler değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Mesleki bilgilerinin ölçüldüğü sınav ve adaylık süresince hazırladıkları mesleki gelişim dosyaları da adayların değerlendirilmesinde kullanılmaktadır. Ancak aday öğretmenlerin adaylıklarının kalkması bazen birkaç yılı da bulabilmektedir. (Wong ve diğ, 2005).

İngiltere’de aday öğretmenlik süreci üç dönem sürmektedir. Alan bilgisinin ölçüldüğü sınavla alımları yapılan yeni öğretmenlere normal öğretmen yükünün yüzde onu kadar ders verilmektedir. Aday öğretmenlerin bir yıl içerisinde gerekli öğretmen niteliklerine sahip olmaları beklenmektedir (Neil ve Morgan, 2003). Aday öğretmenlerin

devlet veya özel okullarda öğretmenlik yapabilmeleri için aday öğretmenlik sürecini başarı ile tamamlamış olmaları gerekmektedir. Aday öğretmenlik sürecinde program; kişisel gelişim programı, destek ve profesyonel iletişim ile performansın temel standartlara göre değerlendirmesini içerecek biçimde düzenlenmektedir. İngiltere’de aday öğretmenlik sürecinde standart bir program bulunmamaktadır. Çünkü sürecin her öğretmen için farklı olduğu düşünülmektedir. Ancak aday öğretmenin bu süreçte hem bağımsız hem de diğer öğretmenlerle çalışması, onları gözlemlemesi, farklı okulları ziyaret etmesi ve temel eğitim sürecine katılması beklenmektedir. Aday öğretmenin değerlendirilmesi işi ulusal standartlara göre yapılmakta ve adayların mesleki bilgileri değerlendirilmektedir. Aday öğretmenlik süreci zorunlu bir süreç olup, 7 Mayıs 1999’dan sonra zorunlu hale getirilmiştir (TDA, 2008, Akt., Bayram, 2010). Genel olarak aday öğretmenlik sürecinde aday öğretmenin neleri bilmesi, anlaması ve yapabilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Aday öğretmenlik sürecinin aday öğretmenin daha rahat ve bağımsız bir öğretmen olarak işe başlaması için gerekli ilerlemeleri ve temel özellikleri içermesi beklenmektedir (The Induction Programme, 2008).

Avustralya’da aday öğretmenlerin belirlenmesi alan bilgilerinin ölçüldüğü yazılı bir sınav ile gerçekleştirilmektedir. Yeni öğretmenlerin ihtiyaçlarına ve standartlara göre düzenlenen mesleki öğrenme işbirliği programına göre de adaylık süreçleri yürütülmektedir. Okul müdürü, okul personeli ve yeni öğretmen aday öğretmen eğitiminde sorumluluğu paylaşmaktadır. Rehber öğretmenler, aday öğretmenlerin gelişimlerini Profesyonel Öğretmenlik Standartlarına göre değerlendirmektedir. Aday öğretmenin mesleki gelişimi için hem aday öğretmenin katıldığı yüz yüze gerçekleştirilen seminerler ve hizmetiçi eğitimler düzenlenmekte hem de online ortamda aday öğretmenlerin katılabildikleri hizmetiçi eğitimler verilmektedir. Alanlarında tecrübeli rehber öğretmenler eşliğinde adaylık süreçlerini devam ettiren aday öğretmenlerin online ortamda verilen adaylık sürecine ilişkin bilgilerin verildiği hizmetiçi eğitimlere de katılmaları gerekmektedir. (Brady ve Schuck, 2005). Yeni öğretmenlerin; okul temelli aday öğretmenlik eğitimi programına katılma, kendi mesleki yeterliğini geliştirme ve akreditasyon sürecinden geçme sorumluluğu da bulunmaktadır. Yeni öğretmenin adaylık eğitimini ve mesleki gelişimini desteklemek bütün okulun sorumluluğudur. Farklı eyaletlerdeki eğitim otoriteleri de aday öğretmenlerin eğitiminde farklı politika ve düzenleme yapma hakkına sahiptir. Adaylık süreci eyaletten eyalete farklılık taşımaktadır (Hudson ve Beutel, 2007).

Finlandiya’da kesin kabul edilir, geçerli tek bir aday öğretmen eğitimi programı yoktur. Aday öğretmenlere uygulanan programlar genellikle okulların kendilerince belirledikleri programlardır (Ladd, 2007). Eğitim fakültelerinden mezun olan aday öğretmenler çalışmak istedikleri okullara şahsen başvuru yapmaktadırlar. Öğretmenlerin seçimi ve atanmasında sorumluluk eyaletlere ve yönetimlere bırakılmıştır. Adayların göreve başlamasında yapılan ortak bir sınav biçimi bulunmamaktadır (Ekinci ve Öter, 2010). Okul yöneticisinin, yerel yönetim temsilcisinin, öğretmen ve veli temsilcisinin yer aldığı bir komite tarafından aday öğretmen mülakata alınmaktadır. Başarılı olduğu takdirde resmi olarak memur kabul edilmektedir (Çetinkaya ve diğ., 2013). Finlandiya’da öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerine de büyük bir önem verilmektedir. Temel sorumluluk işverene aittir. Her öğretmen yıllık en az üç günlük bir hizmet içi eğitim programına tabi tutulmaktadır. Hem bağımsız hem de rehber öğretmen eşliğinde derslere giren aday öğretmenler için okul müdürünün liderliğinde öğretmenler arasında sağlanan etkileşim ile de başarılı bir hizmet içi eğitim almaları hedeflenmektedir. Ayrıca öğretmenler hizmet içi eğitimlere sene boyunca istedikleri kadar katılabilmektedir (Abazaoğlu, 2014). Finlandiya’da hizmet içi eğitimler öğretmenler tarafından bir zorunluluk olarak değil de kendilerini geliştirmek için bir fırsat olarak algılanmaktadır (Sahlberg, 2007). Üniversitelerde açılan yaz okulları ile ulusal ve bölgesel düzeylerde sürekli olmak koşuluyla ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerine hizmet içi kurslar verilmektedir. Öğretmenler birliği ve özel enstitüler de öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim imkânları sunmaktadır (Malaty, 2006).

Singapur’da aday öğretmenlik sistemi üç aşamadan oluşmaktadır. Alan ve genel kültür bilgilerinin belirlendiği sınavla alınan aday öğretmenler için yapılandırılmış danışmanlık programı doğrultusunda, niteliklerine göre belirlenen danışman öğretmen eşliğinde rehberlik faaliyetlerinde bulunmaktadır. İlk aşama bir bakıma öğretmenliğe tutunabilme olarak adlandırılmaktadır. Bu aşamada aday öğretmenler kişisel ve mesleki yeterliklerini geliştirmek için çaba sarf etmektedir. Çünkü bu aşamadaki aday öğretmenlerin sınıf yönetimine, öğrenci ve diğer aday öğretmenler ile iletişime ve öğretim becerilerine ilişkin tereddütleri söz konusudur. Danışman öğretmenin aday öğretmen üzerindeki etkisi bu aşamada oldukça önemlidir. İkinci aşamada aday öğretmenlerin ustalaşması için çaba sarf edilmektedir. Aday öğretmenlerin sınıf yönetimi boyutunda, öğretim kaynaklarını kullanmalarında, beceri geliştirmelerinde duydukları kaygıların üstesinden gelmeye çalışılmaktadır. Aday öğretmen eğitimi programı doğrultusunda aday

öğretmenin gelişimini desteklemek için okullar arası ya da aynı okulda öğretmenler arası dayanışma ve etkileşim toplantıları da düzenlenmektedir. Adaylar hem bağımsız hem de rehber öğretmen eşliğinde derslere girmektedir. Son aşamada ise aday öğretmenlerin öğrencilerini etkilemelerine ve bir eğitimci olarak onlar üzerinde birtakım izler bırakabilmelerine ilişkin uğraş verilmektedir. Ayrıca Singapur eğitim sisteminde aday öğretmenlerin gerek ders öncesi hazırlık yapıp plan hazırlamaları, okul yöneticilerinin verdikleri işleri yapmaları gerekse öğrencilerin aileleri ile bir araya gelip gerekli iletişimi kurmaları da sağlanmaktadır. Böylelikle yapılandırılmış danışmanlık programı ile aday öğretmenlerin çok yönlü gelişimleri desteklenmeye çalışılmaktadır (Chong ve Tan, 2006).

Hong Kong’da aday öğretmenlik eğitiminin asıl amacı aday öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamaktır. Alan bilgisi ve kişisel nitelikleri ölçmeyi hedefleyen bir sınavla alımları yapılan aday öğretmenlerin görevli oldukları okullarda gerçekleştirilen eğitimlerde aday öğretmenler bir yıl süren eğitim sürecine tabi tutulmaktadır. Adaylık eğitimleri ile beraber aday öğretmenlerin kapsamlı bir iş alanı tecrübesi kazanmaları, profesyonel bir rehberlik ve destek hizmeti almaları, yaşam boyu öğrenmelerinde sağlam temellerin atılması, işlerinde kendilerini yansıtıp kendi kendilerini değerlendirebilmelerini sağlamak amaç edilmektedir. Aday öğretmenlere öz değerlendirme yapabilme becerisi kazandırılmaya çalışılmaktadır. Okul odaklı bir yaklaşımla gerçekleştirilen aday öğretmen yetiştirme süreci eğitimlerinde farklı eyaletlerde okulların farklı uygulamalar yaptıkları da görülmektedir. Tecrübe, sosyal ve kültürel faaliyetlere katılma durumu ve nitelikleri göz önünde bulundurularak tercih edilen rehber öğretmenler ile çalışılmaktadır. Ancak her okul farklı eğitim süreçleri uygulasa dahi genel olarak aday öğretmen eğitimlerinin amaç edildiği bazı ortak noktalar da söz konusudur. Genel olarak Hong Kong’da aday öğretmen eğitiminde; yetiştirme sürecinin amacının açık ve net bir şekilde belirlenmesi, uygulamaya yönelik hazırlanmış planlar, dikkatli ve düzenli olma, öğrenme tecrübelerinin kazanılması, her aday öğretmenin gelişim aşamaları için oluşturulmuş port folyolar, gelecekteki okulların aday öğretmen yetiştirme süreçleri için bir değerlendirme sisteminin gerekliliği ve danışman yardımı ortak noktalar olarak ifade edilebilir (Ng, 2012).

Yukarıda aday öğretmen yetiştirme süreci açıklanan ülkelerin bu konuda yaptıkları uygulamalar bazı değişkenler açısından Çizelge 1’de özetlenmiştir.



Ülkelerin aday öğretmen yetiştirme süreci uygulamalarında ülkeler arası farklı uygulamalar olduğu açıktır. Lisans öğrenimi sonrası öğretmenlik mesleğine başlayan aday öğretmenlerin alan bilgisinin ölçüldüğü sınavlardan sonra göreve başlatıldığı görülmektedir. Aday öğretmenlerin adaylık süresi de ülkelere göre farklılık göstermektedir. Adaylık sürecinin bir ile üç yıl arasında değiştiği ve bu süreçte aday öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesi ve güçlendirilmesi için hizmetiçi eğitim etkinliklerinin düzenlendiği görülmektedir. Mesleğe yeni başlayan aday öğretmenlerin, kendilerine yardımcı olması ve yol göstermesi amacıyla danışman öğretmenlerin görevlendirildiği, bazı ülkelerde bağımsız olarak derslere giren aday öğretmenler olduğu kadar ilk yıllarında danışman öğretmeni ile derslere giren aday öğretmenlerin olduğu da görülmektedir. Aday öğretmenlerin, adaylık sürecinde tüm ülkelerde sınıf içi eğitim etkinliklerde aktif rol aldıkları, ders materyali, plan vb. hazırladıkları ve sınıf yönetimi becerilerini geliştirmelerinin desteklendiği görülmektedir.

Türkiye’de uygulanan film izleme, kitap okuma ve kurum ziyaretleri yapma uygulamalarının birebir aynısı olmasa da benzerlerinin farklı ülkelerde yapıldığı da anlaşılmaktadır. Aday öğretmenlerin adaylık süreçlerinde diğer aday öğretmenlerin görev yaptıkları okulları ziyaret edip aday öğretmenlerin derslerini gözlemlemeleri ise birkaç ülkede görülen bir uygulamadır. Özellikle son yıllarda Japonya’da aday öğretmenlerin gelişimlerinden sorumlu olan danışman öğretmenlerin, okul yöneticilerinin ve valilikte çalışan aday öğretmen yetiştirme sürecinden sorumlu olan kişilerin de katıldığı akran aday öğretmen ziyaretlerinin yapıldığı ve gözlemlerin gerçekleştiği bir uygulama başlatılmıştır. Uygulamanın aday öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür (Wong ve diğ, 2005).

Son olarak aday öğretmenlerin adaylıklarının sonunda değerlendirilmelerine ilişkin ise farklı değerlendirmelerin yapıldığı ve bu değerlendirmelerde genel olarak mesleki bilgi ve becerilerin ölçüldüğü ancak yine de ülkeler arası hatta aynı eyalette okullar arası farklılıkların olduğu da görülmektedir.

#### *1.1.5. İlgili Araştırmalar*

Bu bölümde, alanyazın taraması sonucunda aday öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında yaşadıkları durumlar ile ilgili ulaşılan araştırmalara yer verilmiştir.

#### *1.1.5.1. Aday Öğretmenler İle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar*

Kocadağ (2001) yüksek lisans tez çalışmasında aday öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamaları ile yetiştirilmelerinde yaşanan sorunların neler olduğunu araştırmıştır. Aday öğretmenlerin ve öğretim elemanlarının yer aldığı araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Aday öğretmenler, aday öğretmenlerin yetiştirilmesi sürecinin ve hizmet içi eğitimlerin yetersiz olduğunu ve aday öğretmenlik sürecindeki programın ise adaylığın kalması için kullanılan rutin bir eğitim programı olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Ayrıca aday öğretmenlerin eğitiminde üniversitelerden öğretim elemanı desteği alınmadığı, başarı değerlendirmesinde ise iç performans testlerine yer verilmediği sonucu ortaya çıkmıştır.

Hamarat (2002) yaptığı yüksek lisans tez çalışmasında ilköğretim okullarında görevli okul yöneticilerinin aday öğretmenlerin yetiştirilmesindeki rollerini ortaya koyup, okul yöneticilerinin ve aday öğretmenlerin görüşlerini saptayıp, görüşler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilere ve öğretmenlere anket uygulanan araştırmada; aday öğretmenlerin okula ve çevreye uyum sağlaması konusunda yetiştirilmesi, eğitim-öğretim işleri konusunda yetiştirilmesi, personel hizmetleri konusunda yetiştirilmesi, okul yönetimi konusunda yetiştirilmesi ve mesleki konularda yetiştirilmesi olmak üzere beş boyutta araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre okul yöneticilerinin ve aday öğretmenlerin, aday öğretmenlerin yetiştirilmesi konusunda görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Özanay (2004) araştırmasında öğretmenlerin adaylık eğitimi programlarının değerlendirilmesini amaçlamıştır. Araştırmada, adaylık eğitimi programının amaçlarının duyulan gereksinimleri karşılamada yeterli olduğu, içeriğinin ise amaçlara ulaşmayı sağlayacak biçimde nitelikli olduğu ancak aday öğretmen gereksinimlerini yeterince karşılamadığı ve güncel bilgilerden oluşmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, konulara ilişkin uygun yöntem ve tekniklerin, ders araç gereçlerinin yeterli ve nitelikli olmadığı görülmüştür. Aday öğretmenlerin rehber öğretmenleri ile yeterli bilgi alış verişinde bulunup, rehberlik aldıkları ancak onlarla beraber yeterince derse girmedikleri ve müfettişlerden ise yeterince yardım alamadıkları belirlenmiştir.

Uygur (2006) yüksek lisans tez çalışmasında ilköğretim okullarında aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde ilköğretim müfettişlerinin rollerinin neler olduğunu belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada aday öğretmenler, ilköğretim müfettişlerinin okul-çevre ilişkisi boyutuna ilişkin okula daha yararlı olabilmek için öğretmenlere öneriler sunma, öğretmenlerin okulun önemli bir üyesi olduğunu hissettirme ve öğretmenlerin okula ve mesleklerine uyum sağlamaları için onlara yardım etmede başarılı olduklarını belirtmişlerdir. Aday öğretmenler eğitim-öğretim faaliyetleri boyutunda ilköğretim müfettişlerini planların programlara göre hazırlanmasında ve uygun öğretim yönteminin seçilmesinde aday öğretmenlere rehberlik etmede daha başarılı bulmuşlardır. Ancak ders dağıtımı, nöbet tutma, sicil notları ve özlük hakları hakkında bilgilendirmede daha az başarılı bulmuşlardır.

Bakay (2006) yüksek lisans tez çalışmasında aday öğretmenlerin, danışmanlarının yeterliklerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesini amaçlamıştır. Aday öğretmenlere göre danışman öğretmenlerin derse hazırlık ve planlamada, dersin işlenişinde, rehberlikte bulunmada, mevzuat hakkında bilgi sahibi olmada ve değerlendirme yapmada aday öğretmenlerin görüşlerine başvurmuştur. Araştırmasının sonucunda aday öğretmenlerin danışmanlarını yeterli görme düzeylerinin oldukça düşük olduğu ve aday öğretmenlerin yetiştirilmelerinde birçok aksaklığın ve sorunların yaşandığı belirlenmiştir.

Erdemir (2007) mesleğine yeni başlayan fen bilgisi öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunların ve şikâyetlerin neler olduğunu belirlemeye çalıştığı araştırmasında aday öğretmenlerin hizmet öncesinde aldıkları eğitim ve öğretimin kendilerini farklı kültürel özelliklere sahip bölgelere ve öğretim ortamlarına hazırlamada yetersiz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmasında, öğretmenlerin mesleklerinin ilk yılında daha başarılı olmaları için hizmet öncesi öğrenimlerinde gerçek yaşamları ile ilgili etkinliklerin yapılması gerektiğini özellikle belirtmiştir.

Ekinci (2010) araştırmasında aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmelerinde okul müdürlerinin rollerini aday öğretmenlerin görüşlerine göre belirlemeye çalışmıştır. Eğitim-öğretim, okula ve çevreye uyum sağlama ve ilgili mevzuat ve görevle ilgili sorumluluklar boyutlarında rehberlik edilecek alanları içeren bir veri toplama aracı geliştirmiştir. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin aday öğretmenleri işbaşında yetiştirmeye ilişkin sağladıkları rehberliğin yetersiz olduğu belirlenmiştir. Okul

müdürlerinin çalıştıkları okul türlerinin, mezuniyet alanlarının ve mesleki kıdemlerinin aday öğretmenlere rehberlik etme düzeylerinde aday öğretmen görüşlerine göre farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca aday öğretmenlerin görüşlerine göre adaylık sürecinde ilköğretim okulu müdürlerinin ortaöğretim okulu müdürlerinden, sınıf öğretmenliği branşlı okul müdürlerinin branş öğretmeni okul müdürlerinden ve mesleki kıdemleri fazla olan okul müdürlerinin mesleki kıdemleri daha az olan okul müdürlerinden daha yüksek düzeyde mesleki rehberlikte bulundukları saptanmıştır.

Yıldırım (2010) yaptığı yüksek lisans tez çalışmasında aday öğretmenlerin eğitim programını, aday öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda değerlendirmeyi amaçlamıştır. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda aday öğretmenlerin, aday öğretmen eğitimi programını amaçlar, içerik ve programda kullanılan yöntem ve teknikler açısından yetersiz gördükleri belirlenmiştir. Aynı zamanda aday öğretmenlerin müfettişleri, okul yöneticilerini ve okuldaki rehber öğretmenleri aday öğretmen eğitimi programı için donanımsız ve yetersiz buldukları görülmüştür. Aday öğretmenler, programın düzenlenmesinde de yetersizlikler olduğunu ifade etmiştir. Programın sadece süre ve öğrenme ortamı açısından yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayvaz Düzyol (2012) yüksek lisans tez çalışmasında yeni atanan öğretmenlere uygulanan aday öğretmen yetiştirme programının etkililiğini incelemeyi amaçlamıştır. Programın etkililiğini programı uygulayan okul yöneticilerinin, programın uygulandığı aday öğretmenlerin ve uygulamalı eğitimi veren rehber öğretmenlerin görüşleri ile değerlendirmiştir. CIPP değerlendirme modelini kullanmıştır. Araştırma sonucunda, yaşanan zorlukların veya sorunların; programda kazandırılması hedeflenen amaçlar ile programa katılanların ihtiyaçlarının örtüşmemesi, yetersiz yöntem, materyal ve donanım, programda yer alan ama gereksiz görülen bazı dersler, geçerliği ve güvenilirliği olmayan sınavlar ve programı uygulayan kişilerin yetersizliği olduğu belirlenmiştir.

Toker Gökçe (2013) sınıf öğretmenlerinin adaylık döneminde yaşadıkları sorunları ortaya koymayı amaçlamıştır. Anket kullandığı araştırmasında sınıf öğretmenlerinin hedef yazmada, kalabalık sınıflarda öğretim yapmada, öğretim materyali elde etmede, yavaş öğrenen öğrenciler için uygun yöntemleri kullanmada, öğrenciler ile ilgili kayıt tutmada, müfettişler ile iyi ilişkiler kurmada ve okul yöneticilerinden mesleki rehberlik ve destek almada sorun yaşadıkları belirlenmiştir. Yaşanan sorunlarda cinsiyet faktörünün etkisinin olmadığı, eğitim durumlarının etkisi olduğu saptanmıştır.

Sarı ve Altun (2015) araştırmalarında mesleğe yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunların neler olduğunu ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Anket kullanılan araştırmada okul yöneticileri ile ilişkiler boyutunda; aday öğretmenlerin okuldaki sorumluluklarını yerine getirmede okul yöneticilerinden yeterli desteği alamadıkları, il-ilçe yöneticileri ile ilişkiler boyutunda; il-ilçe yöneticilerinin, aday öğretmenlerin görüşlerine ve önerilerine destek vermedikleri, öğretmenler ile ilişkiler boyutunda; rehberlik servisinde görevli olan rehber öğretmenin aday öğretmenin mesleki yeterlik alanının gelişiminde kendisine destek olmadığı, öğrenciler ile ilişkiler boyutunda ise aday öğretmenlerin öğrenci motivasyonunu nasıl artıracaklarını bilememelerinin en önemli sorunlar olarak görüldüğü belirlenmiştir. Ayrıca aday öğretmenlerin sorunlarının illere göre farklılık taşımadığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Başar ve Doğan (2015) göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin sosyal, kültürel ve mesleki hayatlarında karşılaştıkları sorunları ortaya koymayı amaçlamışlardır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Aday öğretmenlerin sorunları; meslek öncesi eğitim, mesleğe başlama ve çevresel sorunlar olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. Lisans öğrenimlerinde, sınıf öğretmenliği öğretim programında yer alan bazı derslerin, ilkokul 1-4. sınıfların öğretim programında yer almaması sonucu ortaya çıkan sorunlar ve lisans programında mevzuata ve resmi yazışmalara ilişkin ders içeriğinin olmayışından kaynaklanan sorunlar ilk başlığa ilişkin sorunlardır. Mesleğe başlama ile ilgili olarak da yöneticilerin ve rehber öğretmenlerin gerekli rehberlik hizmetinde bulunmadıkları, sınıf yönetimi ve eğitim-öğretim sürecinde aday öğretmenlerin yetersiz kaldıkları ve istenmeyen öğrenci davranışları ile baş edemedikleri görülmüştür. Çevre ile ilgili olarak da sosyal ve kültürel uyum ile görev yapılan kurumun yapısından kaynaklı sorunlar olduğu belirlenmiştir.

Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA) 2017 yılında Türkiye’de Aday Öğretmen Yetiştirme Modeli, İzleme ve Değerlendirme adlı bir rapor yayınlamıştır. Türkiye tarihinde ilk defa uygulanan Aday Öğretmen Yetiştirme Eğitimi’ni değerlendirmiştir. Türkiye’nin bütün illerinden 17619 aday öğretmene anket uygulanmıştır. Ankara, İstanbul ve Diyarbakır’da ise yüz yüze derinlemesine görüşme ile 39 aday öğretmen, 3 koordinatör ve 1 okul yöneticisi ile izleme ve değerlendirme çalışması tamamlanmıştır. Raporda öğretmenlerin yarısından fazlasının uygulanan eğitimi mesleğe hazırlık ve mesleki gelişim bağlamında olumlu değerlendirmiştir. Ancak

öğretmenlerin neredeyse hepsi eğitim sürecinin daha etkili bir biçimde yapılması gerektiğini ifade edip en şikâyetçi oldukları konunun doldurmak zorunda oldukları formlar olduğunu dile getirmişlerdir. Aday öğretmenler kendilerine danışmanlık yapan öğretmenlerin seçimi ve değerlendirilmesinde MEB'nin titiz olması gerektiğini belirtmişlerdir.

#### *1.1.5.2. Aday Öğretmenler İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar*

Cantu Tijerina ve Martinez Sanchez (2006) araştırmalarında Madrid ve Monterrey'de mesleğinin ilk yılında olan ilkokul öğretmenlerinin karşılaştıkları problemleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Her iki şehirde yapılan araştırmada öğretmenlerin karşılaştıkları problemlerin akademik, yönetsel, sosyal, materyal temini ve teknoloji ile ilgili olduğu belirlenmiştir. Ancak Meksika'daki aday öğretmenlerin İspanya'daki aday öğretmenlerden çok daha fazla problem ilettikleri belirlenmiştir. Araştırma sonucunda iki ülkenin farklı kültürel yapıya sahip olmasının aday öğretmenlerin mesleğe uyum süreçleri üzerinde farklı etkileri olduğu ifade edilmiştir.

Hurd ve diğ. (2007) aday öğretmenlerin eğitimi, mesleki öğrenmeleri ve okuldaki ilerlemeleri ile ilgili yaptıkları araştırmalarında okulda gerçekleşen mesleki öğrenme ile okuldaki müfettişlerin aday öğretmenler ile ilgili performans görüşlerinin ne olduğunu araştırmışlardır. Aday öğretmenlerin okulda gerçekleşen mesleki öğrenmeleri ile ilgili görüşleri müfettişlerin görüşlerine göre daha olumludur. İngiltere'nin kuzeyinde bir bölgede okul koordinatörleri ve mentör öğretmenler ile yapılan araştırmada müfettişlerin görüşlerine göre aday öğretmenlerin eğitimlerinde okuldaki mesleki öğrenmelerin oldukça önemli olduğu ve aday öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağladığı belirlenmiştir.

Jones (2008) yaptığı doktora tez çalışmasında mesleğinin ilk yılında olan ilkokul öğretmenlerinin yaşadıkları kişisel ve mesleki problemleri belirleyip bu problemlerle nasıl başa çıktıklarını ve bu problemleri nasıl çözdüklerini bulmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda mesleğinin ilk yılında olan öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin kişisel sorunlar ve yaşam tecrübeleri ile ilgili problemler, okul programı, özel gereksinimli olan öğrenciler, yönerge eksiklikleri, disiplin, iş yükü ve zaman yönetimi, aileler, öğrencilerin yoksullukları ve aile durumları, öğrenciler arasındaki ilişkiler, öğretmen eğitimi ve yönetim konularında olduğu belirlenmiştir.

Ikoya ve Akinseinde (2010) Nijerya'da yaptıkları araştırmalarında aday öğretmenlerin sınıf yönetimi yeterliklerini ölçmeyi amaçlamışlardır. Anket aracılığıyla verilerin toplandığı araştırmada liderlik ve disiplin konularında erkek ve kadın aday öğretmenler arasında sınıf yönetimi yeterlikleri açısından anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Ancak iletişim yetkinlikleri açısından önemli bir fark bulunmamıştır. Aday öğretmenlerin sınıfta disiplini sağlamada büyük zorluklar çektikleri özellikle vurgulanmıştır.

Kent (2010) araştırmasında aday öğretmenlerin sınıflarında yaşadıkları problemlerin neler olduğunu ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada aday öğretmenlerin ders öncesi plan hazırlama ve derse hazırlanmada yeterli zaman bulamama, her öğrenciyi kendi yeteneğine göre geliştirememesi ve bireysel öğrenme farklılığını sağlayamama problemleri belirlenmiştir.

Lunenburg (2011) mesleğinin ilk yılında olan aday öğretmenlere yönelik hazırlanan uyum ve yetiştirme sürecinin nasıl olması gerektiğini araştırmıştır. Aday öğretmenlerin ilk yıllarında birtakım sorunlarla karşılaştıklarına değinmiş ve tecrübeli öğretmenlerden ve danışmanlardan yeterli desteği alamamayı temel bir sorun olarak ifade etmiştir. Başarılı öğretmenlerin neredeyse yarısının mesleğinin ilk beş yılında profesyonellikten uzaklaştığı da vurgulanmıştır. Aday öğretmenlere yardım edebilmek için onların mesleki ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesi, akran yardımlaşmasının, mentör danışmanlığının ve ilk yıllardaki işlerde kolaylık sağlanmasının önemli olduğu belirtilmiştir.

Hudson (2012) araştırmasında aday öğretmenlerin gereksinimlerini ortaya çıkarıp ilk yıllarında başarılarını etkileyen değişkenleri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre iletişime geçip, yakınlık kurabilme ve davranış yönetimi iki önemli değişken olarak belirlenmiştir. Okul kültürüne uyum sağlayabilmenin, bu kültüre uygun davranabilmenin, farklı aile yapıları ile baş edebilmenin ve bir yaşam dengesi oluşturabilmenin önemine değinilmiştir. Sınıf yönetimi ve farklılıklar ile baş edebilmenin de aday öğretmenlerin ilk yıllarında çaba göstermeleri gereken konular olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Keengwe ve Boateng (2012) araştırmalarında ortaokulda görev yapan mesleğinin ilk yılında olan aday öğretmenlerin yaşadıklarını ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Aynı zamanda aday öğretmen yetiştirme sürecini değerlendirmişlerdir. Aday öğretmenlerin

maaşlarını zamanında alamamaları, sınıf yönetimi ve öğrenci değerlendirmesi ile ilgili yaşadıkları problemler ve yetersiz öğrenme materyallerinin olması yaşadıkları sorunlar olarak belirtilmiştir. Araştırmada aday öğretmenlerin gelişimlerinin desteklenmesi gerektiği vurgusu yapılmıştır.

Dickson ve diğ. (2014) yaptıkları araştırmalarında mesleğinin ilk yılında olan aday öğretmenlerin yaşadıklarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Aday öğretmenlerin özellikle sınıf yönetimi konusunda sorunları olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca aday öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin bazılarının evrensel olduğunu bazılarının ise aday öğretmenlerin bulundukları coğrafya ve kültürel özellikler ile ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. Öğrenci davranışlarını yönetme ve iş yükleri ile başa çıkabilme konusunda aday öğretmenlerin oldukça fazla çaba harcadıkları belirlenmiş ve aday öğretmenlerin iş yaşamları ile ev yaşamları arasında da bir denge kurmaya çalıştıkları ifade edilmiştir.

Liu (2014) araştırmasında mesleğinin ilk yılında olan İngilizce öğretmenlerinin öğretim sürecinde yaşadıkları problemlerin neler olduğunu ve yaşadıkları problemlerin ilk yıllarından sonra onları ne düzeyde etkilediğini ortaya çıkarmayı ve öğretim yeterliklerini nasıl geliştirebileceklerini görmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre İngilizce öğretmenlerinin yeterliklerinin geliştirilmesinde ihtiyaçları olan şeyin kendi öğretim yaklaşımlarını geliştirmekten geçtiği ortaya çıkmıştır. Özellikle yabancı dil alanında başarılı olmak isteyen öğretmenlerin ilerleyen yıllardaki başarısını içlerindeki heyecan duygusunun teşvik ettiği belirtilmiştir. Daha ilerleyen yıllarda öğretmenlerin kendilerini daha yeterli hissettikleri ancak kıdemli öğretmenlerden, okul yöneticilerinden ve öğretim çevresinden etkilendikleri de tespit edilmiştir.

#### *1.1.6. Problem*

Bilim ve teknolojinin hızlı gelişimi ve değişimi ile öğretmen eğitiminde yenilik ve değişimler kaçınılmaz olmuştur. Her ülkenin kendine özgü eğitim sistemi ve öğretmen yetiştirme programları mevcuttur. Öğretmen yetiştirirken ülkelerin ne durumda olduğunun incelenmesi gerekir. Farklı ülkelerin eğitim programlarının ne şekilde hazırlandığının bilinmesinde yarar vardır. Bazı gelişmiş ülkelerdeki öğretmen yetiştirme programları ile Türkiye'nin aday öğretmen eğitimi programının karşılaştırmasının yapılması öğretmen yetiştirmede ne durumda olduğumuzu bize göstermektedir. Bu

sebeple farklı ülkelerin eğitim programlarının, öğretmen yetiştirme biçimlerinin nasıl olduğunun bilinmesi gerekir (Erkoç, 2010).

Mesleklerinin ilk yılında olan aday öğretmenlerin, sistemli ve başarılı bir aday öğretmen eğitimi programı doğrultusunda göreve hazırlanmaları bir gerekliliktir. Aday öğretmen eğitimi programının, aday öğretmenlerin yaşayacağı sorunlara çözüm üretecek nitelikte olması, aday öğretmenlerin mesleğe uyumunu kolaylaştıracaktır. Çünkü aday öğretmenler mesleklerinin ilk yılında oldukça fazla sorunla karşılaşabilmektedir.

Aussie Educator (2010), aday öğretmenlerin göreve başladıklarında telaş, kararsızlık, stres, merak ve hatta korku yaşadıklarını, öğrendiklerini en etkili şekilde uygulamak, öğrencilerle, meslektaşlarıyla, velilerle iyi ilişkiler kurmak ve sistemin bir parçası olmak zorunda olduklarını ifade edip, yaşanan sorunlara dikkat çekmiştir. Yalçinkaya (2002)'da aday öğretmenlerin göreve başladıklarında okulda ya da hizmet öncesi eğitimde kazanılanlar ile uygulama arasındaki tutarsızlıklara maruz kaldıklarını, üzerlerindeki baskıların çok oluşunu, çok iş yapma çabasını ve teftiş korkusunu yaşanan sorunlar olarak özetlemiştir. Öztürk (2008), aday öğretmenlerin mesleki kaygı düzeylerinin sosyal kaygı düzeylerinden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca aday öğretmenlerin en sık karşılaştıkları güçlüklerin de iş yükü, sosyal statü, kimlik karmaşası, müdür ve müfettişler ile ilişkiler ve sınıf yönetimi konularında olduğunu araştırmasında ortaya çıkarmıştır. Gökçe (2010)'de fakültelerin farklı bölümlerinden mezun olan öğretmenlerin yarıya yakınının özellikle öğrencilerin düzeylerine uygun ders işlemede, okuma ve yazma öğretiminde, sınıf yönetiminde ve plan yazmada zorluk çektiklerini ortaya koymuştur.

Gelecek nesillerin başarılı bir şekilde yetişmesinde ve farkındalıklarının yüksek olmasında öğretmenlere ve öğretmen eğitimcilerine büyük görevler düşmektedir. Öğrencilerin değişimlerini sağlayacak olan kişiler öğretmenlerdir. Bu doğrultuda öğretmen eğitiminin önemine dikkat çekmek gerekmektedir. Mesleğinin ilk yılında olan aday öğretmenlerin mesleklerine ilişkin bakış açılarının şekilleneceği ve mesleki gelişimlerinin destekleneceği aday öğretmenlik dönemi oldukça önemlidir. Aday öğretmenlerin, yetiştirecekleri öğrencileri, eğitim programlarının amaçları doğrultusunda yetiştirip, topluma yararlı birer birey olarak hazırlamaları gerekmektedir. Elbette ki bu süreçte yaşayacakları birtakım zorluklar ve sıkıntılar da olacaktır. Bu amaçla, gelecek nesillerin eğitiminde yüksek verim elde etmeyi sağlayacak başarılı öğretmenlerin

yetiştirilmesi için çağdaş ve bilimsel yaklaşımlar doğrultusunda geliştirilmiş bir aday öğretmen eğitimi programına ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye'de mesleğine yeni başlayan aday öğretmenleri, öğretmenlik mesleğine etkili bir şekilde hazırlayacak ve onların mesleki gelişimini destekleyecek aday öğretmen eğitimi program ve politikalarının olmayışı araştırmanın problem durumunu oluşturmaktadır.

#### 1.1.7. Amaç

Bu araştırmada, alanyazın ve aday öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak, aday öğretmenlerin yaşayabilecekleri sorunları ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarını belirlemek, aday öğretmen yetiştirme sürecini değerlendirmek ve aday öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyecek bir aday öğretmen eğitim programı için öneriler geliştirmek amaçlanmıştır. Bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Aday öğretmenlerin, göreve başlayacakları zaman yaşayabilecekleri sorunlar ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanları nelerdir?
2. Aday öğretmenlerin yetiştirme süreci eğitimine ilişkin görüşleri ve önerileri nelerdir?

#### 1.1.8. Önem

Aday öğretmenlerin mesleki gelişimi, niteliklerinin artırılmasında oldukça önemlidir. Aday öğretmenin, aday öğretmen olana kadar aldığı eğitim, çevre ve aile faktörü, bilimsel ve teknolojik gelişmeler, beklentiler, yaşam standartlarının değişimi ve bunlara bağlı olarak insanların hayattan beklentilerinin çeşitlenmesi ve değişmesi ile birlikte ortaya çıkan gereksinimlerin giderilmesinde mesleki gelişim oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Mesleki gelişimin bu denli önemli olmasından dolayı, planlanmasının da dikkatle yapılması gerekir. Aday öğretmen eğitimi programı öğretmen adaylarının gelişime gereksinim duydukları alanların tespitinin sağlanması, aday öğretmenlerin ve aday öğretmenlerin öğrencilerinin gelişimlerinin ve başarılarının artırılması, aynı zamanda okulun da gelişiminin desteklenmesi amaçlarıyla doğru bir şekilde planlanmalı, kontrol edilmeli ve uygulamaya geçilmelidir. Bu açıklamalarla birlikte yapılacak olan bu araştırma, aday öğretmen eğitimi sürecinde aday öğretmenlerin göreve başlayacakları zaman yaşayabileceklerini düşündükleri sorunların, gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarının ve yetiştirme süreci programına göre uygulanan yetiştirme süreci eğitiminin

değerlendirilmesi açısından oldukça önemlidir. Ayrıca, Türkiye'nin altı farklı ilinden aday öğretmenlerin görüşlerinin alınması ile de aday öğretmen yetiştirme süreci büyük bir çoğunluğun görüşlerine göre değerlendirilmiş ve geniş bir çerçeveden aday öğretmen yetiştirme süreci incelenmiştir.

#### 1.1.9. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2016 yılı Şubat döneminde ataması yapılan Adana, Gaziantep, İzmir, İstanbul, Zonguldak ve Elazığ il merkezlerinde aday öğretmen yetiştirme süreci eğitime tabi tutulan farklı branşlardan 812 aday öğretmen ile,
2. Aday öğretmenlerin veri toplama aracına verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

#### 1.1.10. Tanımlar

**Adaylık Eğitimi:** Öğretmen adaylarının mesleğe başladığı ilk yıl verilen, mesleğe uyumu ve aidiyeti arttırmayı hedefleyen eğitimidir.

**Aday Öğretmen:** MEB'e bağlı, resmi ya da özel bir kuruma atanmış, mesleğinin ilk yılında olan öğretmendir.

#### 1.1.11. Kısaltmalar

Araştırmada geçen kısaltmalar, alfabetik sıra ile verilmiştir.

**ABD:** Amerika Birleşik Devletleri

**AÖSGBA:** Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketi

**AÖSGBÖ:** Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Ölçeği

**AÖYSDF:** Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu

**ATS:** Elementary Assesment of Teaching Skills

**KPSS:** Kamu Personel Seçme Sınavı

**LAST:** Liberal Arts and Sciences Test

**MEB:** Milli Eğitim Bakanlığı

**NCTQ:** National Council on Teacher Quality

**NYSED:** New York State Education Department

**OECD:** Organization for Economic Co-Operation and Development / Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü

**SETA:** Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı

**TED:** Türk Eğitim Derneği

**YÖK:** Yükseköğretim Kurulu



## BÖLÜM 2

### 2.1. Yöntem

Bu başlık altında araştırma modeli, araştırma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizine yer verilmiştir.

#### *2.1.1. Araştırma Modeli*

2016 yılı Şubat döneminde ataması yapılan aday öğretmenlerin, aday öğretmenlik sürecinde yaşayabileceklerini düşündükleri sorunları ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarını belirlemek, aday öğretmen yetiştirme sürecini değerlendirmek ve aday öğretmen eğitime ilişkin öneriler geliştirmek bu araştırmanın amaçlarındandır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Karasar (2005), tarama modellerini geçmişte ya da hala var olan bir durumu, olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımları olarak açıklamaktadır. Araştırmaya konu olan olayların, bireylerin ya da nesnelerin kendi koşullarında ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışıldığını ifade etmektedir. Olayları, bireyleri ya da nesneleri herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmediğini vurgulamaktadır. Ayrıca tarama modeli araştırmacısının, nesnenin ya da bireyin doğrudan kendisini izleyebileceği gibi, elde olan birtakım kayıtlara, eski kalıntılara ve alandaki kaynak kişilere de başvurabileceğini, elde ettiği dağınık verilerle, kendi gözlemleri dahilinde yorumlama yapabileceğini ifade etmektedir. Erkuş (2005) ise “tarama modelini, araştırmaya konu olan birey ya da nesneleri değiştirme ya da etkileme çabası göstermeden onları kendi koşulları içerisinde betimlemeyi amaçlayan bir araştırma modeli” olarak tanımlamaktadır.

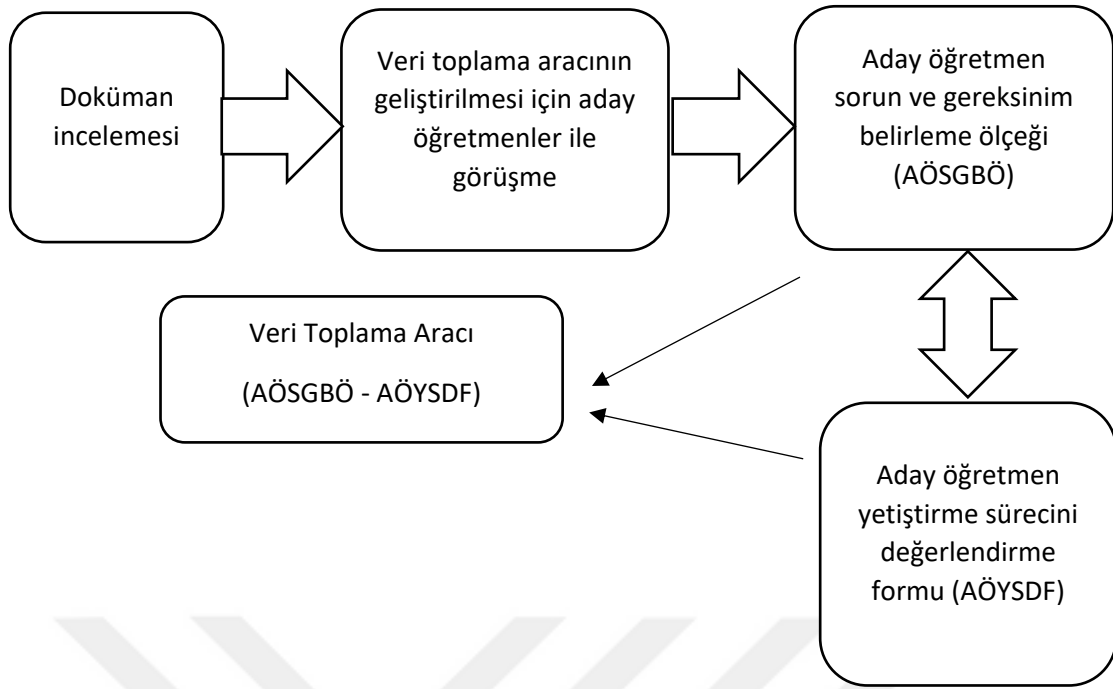
Araştırmada aday öğretmenlik sürecinde yaşanan gelişmeleri ayrıntılı bir şekilde öğrenmek için alanyazın taramasında yerli ve yabancı kaynaklara ağırlık verilmiştir. Aday öğretmen eğitimi ile ilgili çalışmalarda (yüksek lisans ve doktora tezleri, makaleler, bildiriler vb.) kullanılan veri toplama araçları ile Singapur, Finlandiya, Hong Kong ve ABD-New York gibi öğretmen eğitimi konusunda ön plana çıkmış ülkelerin öğretmenlik mesleği standartlarının, öğretmen değerlendirme ve aday öğretmenlik sürecinde

uygulanan modellerin incelenmesi için doküman incelemesi yapılmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2008) doküman incelemesinin, araştırılması hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı türdeki materyal analizini kapsadığını ifade etmişlerdir. Çepni (2007) ise doküman incelemesinin araştırmanın amacına yönelik hazırlanmış kaynaklara ulaşmada ve elde edilecek verilerin tespitinde kullandığını belirtmiştir.

### **Araştırmanın aşamaları;**

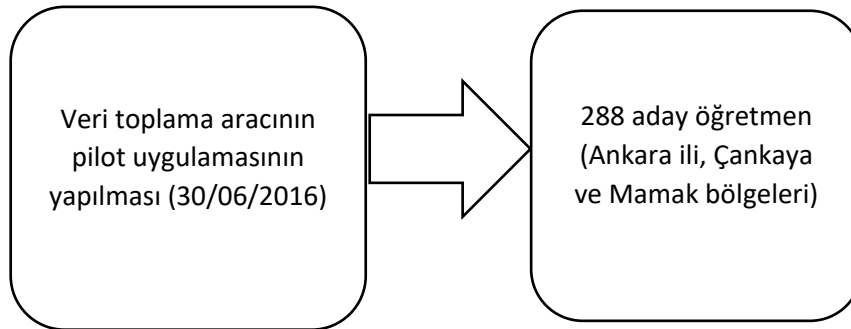
**BİRİNCİ AŞAMA:** Araştırmanın birinci aşamasında iki bölümden oluşan veri toplama aracının ilk bölümü için aday öğretmenlerin yaşadıkları sorunların ve gereksinim duydukları eğitim alanlarının neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Alanyazın okumalarına ağırlık verilmiş, aday öğretmen eğitimi ile ilgili çalışmalarda kullanılan veri toplama araçları ile öğretmen eğitimi konusunda ön plana çıkmış ülkelerin öğretmenlik mesleği standartları ve öğretmen değerlendirme modelleri incelenmiştir. Veri toplama aracının ilk bölümünün geliştirilmesi için Türkiye’de farklı bölgelerde görev yapan on beş aday öğretmenden (yüz yüze ve online ortamda) yarı yapılandırılmış görüşme formu (Ek: 6) ile bilgiler alınmış ve aday öğretmenlik sürecinde yaşadıkları sorunlar ve gereksinim duydukları eğitim alanları belirlenmiştir. Gerekli bilgiler toplandıktan sonra uzman görüşleri de alınarak (4 öğretmen eğitimcisi, 5 ölçme değerlendirme uzmanı ve 1 dil uzmanı) Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Ölçeği (AÖSGBÖ) geliştirilmiştir.

İki bölümden oluşan veri toplama aracının ikinci bölümü olan Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu için ise 17/04/2015 tarihli ve 29329 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’ne dayalı olarak 02/03/2016 tarihinde yürürlüğe giren Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge’den (Ek: 7) yararlanılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi eğitim kurumlarına aday öğretmen olarak atananların yetiştirme sürecine ilişkin usul ve esasları düzenleyen bu yönergeye dayalı olarak Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu (AÖYSDF) geliştirilmiştir.



**Şekil 1.** Araştırmanın Birinci Aşaması

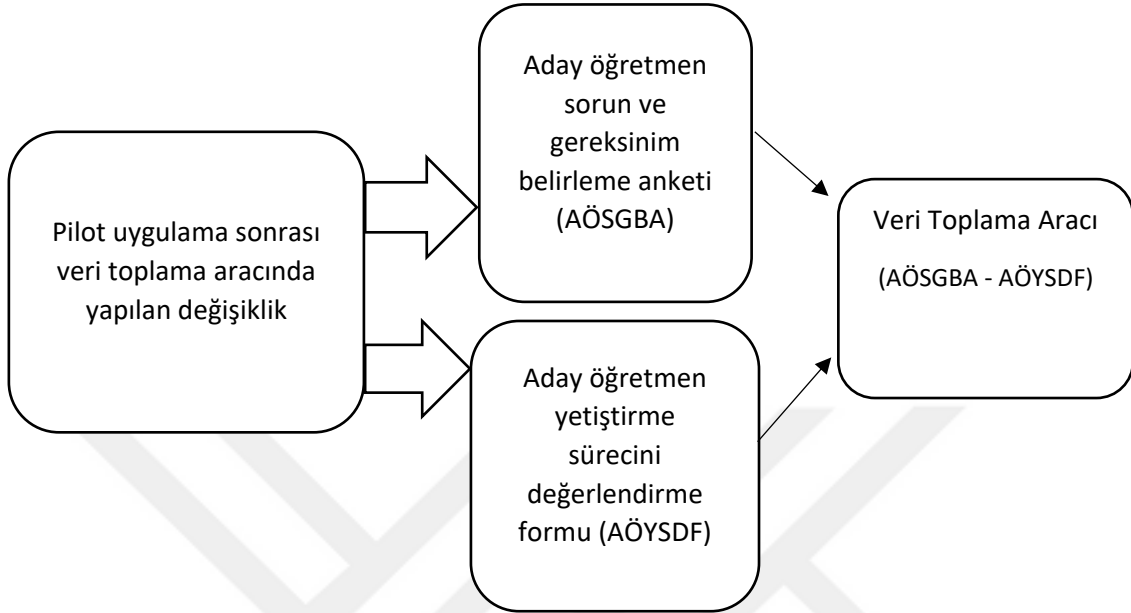
**İKİNCİ AŞAMA:** AÖSGBÖ ve AÖYSDF son biçimini aldıktan sonra Ankara ilinde Çankaya ve Mamak bölgelerinde yetiştirme süreci eğitime tabi tutulan 288 aday öğretmen ile 30/06/2016 Perşembe günü araştırmacı ve bir meslektaşı ile beraber pilot uygulama çalışması yapılmıştır.



**Şekil 2.** Araştırmanın İkinci Aşaması

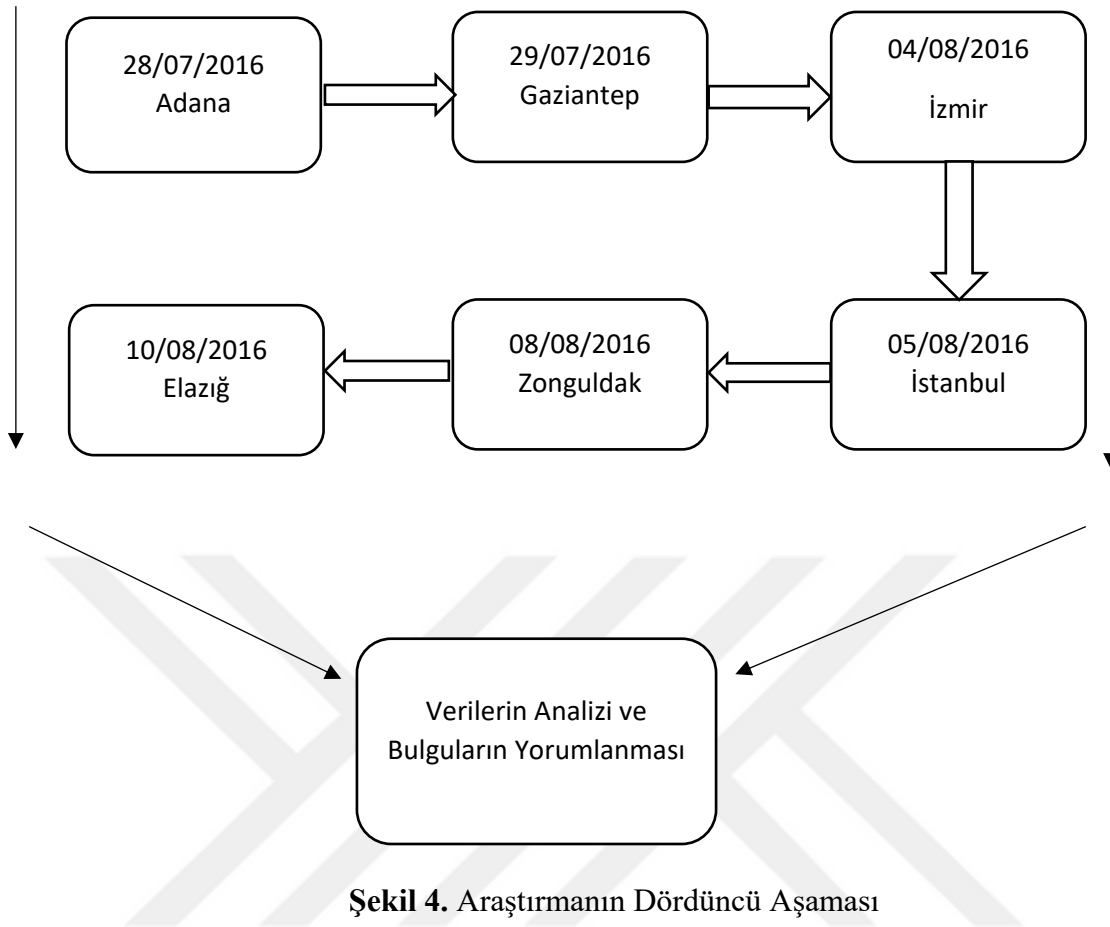
**ÜÇÜNCÜ AŞAMA:** 30/06/2016 tarihinde pilot uygulaması yapılan veri toplama aracında analiz sonuçları ve MEB’de izin konusunda yaşanan zorluklardan dolayı değişiklik yapılmıştır. Veri toplama aracı tekrar uzman görüşüne sunulmuştur. 10 uzmanın (4 öğretmen eğitimcisi, 5 ölçeğe değerlendirme uzmanı ve 1 dil uzmanı) görüşü alındıktan sonra veri toplama aracı “Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme

Anketi (AÖSGBA) – Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu (AÖYSDF)” olarak hazırlanmıştır.



**Şekil 3.** Araştırmanın Üçüncü Aşaması

**DÖRDÜNCÜ AŞAMA:** Veri toplama aracına son biçimi verildikten ve MEB’den gerekli uygulama izni (Ek: 8) alındıktan sonra 6 ilde (Adana – Gaziantep – İzmir – İstanbul – Zonguldak – Elazığ) asıl uygulama yapılmıştır. İller, araştırmacının ulaşım kolaylığı ve aday öğretmen sayıları göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. 28.07.2016 Perşembe günü Adana’da İsmet İnönü Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde 113 aday öğretmen ile, 29.07.2016 Cuma günü Gaziantep Bayraktar Anadolu Lisesinde 165 aday öğretmen ile, 04.08.2016 Perşembe günü İzmir Konak Anadolu Lisesinde 102 aday öğretmen ile, 05.08.2016 Cuma günü İstanbul Küçükçekmece Cennet Kültür Merkezinde 171 aday öğretmen ile, 08.08.2016 Pazartesi günü Zonguldak Merkez Öğretmenevinde 70 aday öğretmen ile ve 10.08.2016 Çarşamba günü Elazığ Sıdika Avar Kız Meslek Lisesinde 191 aday öğretmen ile uygulama yapılmıştır. 812 aday öğretmenin katıldığı araştırmada araştırmacı Zonguldak dışındaki tüm illere giderek uygulamaları bizzat yapmıştır.



**Şekil 4.** Araştırmanın Dördüncü Aşaması

#### 2.1.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Adana, Gaziantep, İzmir, İstanbul, Zonguldak ve Elazığ illerinde aday öğretmen yetiştirme süreci eğitimlerine katılan 812 aday öğretmen oluşturmuştur. Her coğrafi bölgeden bir il tercih edilmiştir. İller tercih edilirken aday öğretmen sayıları ve araştırmacının ulaşım kolaylığı göz önünde bulundurulmuştur. Veri toplama aracında Ankara’da yapılan pilot uygulama sonrası değişiklik yapılmış olması araştırma grubundaki il sayısının altıya düşmesine neden olmuştur. Veri toplama aracı son biçimi ile 6 ilde uygulanmıştır. Araştırmaya katılan aday öğretmenlere ilişkin bilgiler Çizelge 2’de yer almaktadır.

Çizelge 2

*Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı*

| <b>Cinsiyet</b> | <b>N</b> | <b>%</b> |
|-----------------|----------|----------|
| Kadın           | 559      | 68,8     |
| Erkek           | 253      | 31,2     |
| TOPLAM          | 812      | 100      |

Çizelge 2'ye göre araştırmaya katılan aday öğretmenlerin % 68,8'i kadın, % 31,2'si ise erkektir.

Çizelge 3

*Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı*

| <b>Yaş</b>  | <b>N</b> | <b>%</b> |
|-------------|----------|----------|
| 21-25       |          |          |
| 21          | 1        | 0,1      |
| 22          | 16       | 2,0      |
| 23          | 103      | 12,8     |
| 24          | 136      | 16,9     |
| 25          | 115      | 14,3     |
| 26-30       |          |          |
| 26          | 81       | 10,1     |
| 27          | 66       | 8,2      |
| 28          | 59       | 7,3      |
| 29          | 45       | 5,6      |
| 30          | 29       | 3,6      |
| 31-35       |          |          |
| 31          | 31       | 3,9      |
| 32          | 24       | 3,0      |
| 33          | 28       | 3,5      |
| 34          | 8        | 1,0      |
| 35          | 19       | 2,4      |
| 36-40       |          |          |
| 36          | 15       | 1,9      |
| 37          | 11       | 1,4      |
| 38          | 5        | 0,6      |
| 39          | 5        | 0,6      |
| 40          | 3        | 0,4      |
| 41 ve üzeri |          |          |
| 41          | 1        | 0,1      |
| 47          | 1        | 0,1      |
| 50          | 1        | 0,1      |
| TOPLAM      | 803      | 100      |

Çizelge 3'e göre aday öğretmenlerin yaş aralıkları 21-50 arasında değişmektedir. Aday öğretmenlerin % 46,1'i (21-25), % 34,8'i (26-30), % 13,8'i (31-35), % 4,9'u (36-40) ve % 0,3'ü (41-üzeri) yaş aralığındadır. 812 aday öğretmenden 9'u yaşına ilişkin bilgi vermemiştir.

Çizelge 4

*Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Mezuniyet Yıllarına Göre Dağılımı*

| Mezuniyet Yılı | N   | %    |
|----------------|-----|------|
| 1999           | 1   | 0,1  |
| 2000           | 1   | 0,1  |
| 2001           | 5   | 0,6  |
| 2002           | 8   | 1,0  |
| 2003           | 8   | 1,0  |
| 2004           | 8   | 1,0  |
| 2005           | 8   | 1,0  |
| 2006           | 10  | 1,2  |
| 2007           | 15  | 1,9  |
| 2008           | 20  | 2,5  |
| 2009           | 30  | 3,7  |
| 2010           | 38  | 4,7  |
| 2011           | 42  | 5,2  |
| 2012           | 80  | 9,9  |
| 2013           | 112 | 13,9 |
| 2014           | 165 | 20,4 |
| 2015           | 253 | 31,4 |
| 2016           | 3   | 0,4  |
| TOPLAM         | 807 | 100  |

Çizelge 4'e göre aday öğretmenlerin mezuniyet yılları 1999-2016 arasında değişmektedir. Aday öğretmenlerin % 0,1'i 1999, % 0,1'i 2000, % 0,6'sı 2001, % 1,0'i 2002, % 1,0'i 2003, % 1,0'i 2004, % 1,0'i 2005, % 1,2'si 2006, % 1,9'u 2007, % 2,5'i 2008, % 3,7'si 2009, % 4,7'si 2010, % 5,2'si 2011, % 9,9'u 2012, % 13,9'u 2013, % 20,4'ü 2014, % 31,4'ü 2015 ve % 0,4'ü 2016 yılı mezunudur.

Aday öğretmenlerin yaklaşık üçte biri 2015, beşte biri de 2014 yılında mezun olmuştur. 5'i mezuniyet yıllarına ilişkin bilgi vermemiştir.

Çizelge 5

*Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin MEB Ataması Öncesi Öğretmenlik Deneyimlerine İlişkin Bilgiler*

| <b>Öğretmenlik Deneyimi</b> | <b>N</b>   | <b>%</b>   |
|-----------------------------|------------|------------|
| 1 aydan az                  | 404        | 50,7       |
| 1 ay                        | 3          | 0,4        |
| 2 ay                        | 5          | 0,6        |
| 3 ay                        | 12         | 1,5        |
| 4 ay                        | 16         | 2,0        |
| 5 ay                        | 9          | 1,1        |
| 6 ay                        | 64         | 8,0        |
| 12 ay                       | 90         | 11,3       |
| 18 ay                       | 23         | 2,9        |
| 24 ay                       | 69         | 8,7        |
| 30 ay                       | 8          | 1,0        |
| 36 ay                       | 28         | 3,5        |
| 42 ay                       | 3          | 0,4        |
| 48 ay                       | 15         | 1,9        |
| 54 ay                       | 1          | 0,1        |
| 60 ay                       | 16         | 2,0        |
| 72 ay                       | 9          | 1,1        |
| 84 ay                       | 5          | 0,6        |
| 96 ay                       | 7          | 0,9        |
| 108 ay                      | 4          | 0,5        |
| 120 ay                      | 2          | 0,3        |
| 132 ay                      | 1          | 0,1        |
| 144 ay                      | 3          | 0,4        |
| <b>TOPLAM</b>               | <b>797</b> | <b>100</b> |

Çizelge 5'e göre aday öğretmenlerin MEB ataması öncesi öğretmenlik deneyimlerinin 1 ile 144 ay (12 yıl) arasında değiştiği görülmektedir. Aday öğretmenlerin % 50,7'sinin öğretmenlik deneyimi bulunmamaktadır. %0,4'ü 1 ay, %0,6'sı 2 ay, %1,5'i 3 ay, %2,0'si 4 ay, %1,1'i 5 ay, %8,0'i 6 ay, %11,3'ü 12 ay, %2,9'u 18 ay, % 8,7'si 24 ay, % 1,0'i 30 ay, % 3,5'i 36 ay, % 0,4'ü 42 ay, % 1,9'u 48 ay, %0,1'i 54 ay, %2,0'si 60 ay, %1,1'i 72 ay, %0,6'sı 84 ay, %0,9'u 96 ay, %0,5'i 108 ay, %0,3'ü 120 ay, %0,1'i 132 ay ve %0,4'ü 144 ay öğretmenlik tecrübesine sahiptir. Aday öğretmenlerin 15'i MEB ataması öncesi öğretmenlik deneyimine ilişkin bilgi vermemiştir.

Çizelge 6

*Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Görev Yapacakları Yerleşim Birimine Göre Dağılımı*

| <b>Görev Yapılacak Yerleşim Birimi</b> | <b>N</b> | <b>%</b> |
|----------------------------------------|----------|----------|
| İl merkezi                             | 256      | 31,7     |
| İlçe merkezi                           | 361      | 44,7     |
| Belde                                  | 44       | 5,5      |
| Köy                                    | 146      | 18,1     |
| TOPLAM                                 | 807      | 100      |

Çizelge 6'ya göre aday öğretmenlerin 2016 yılı Eylül döneminde göreve başlayacakları yerleşim birimine ait bilgileri incelendiğinde; %31,7'sinin il merkezinde, %44,7'sinin ilçe merkezinde, %5,5'inin belde de ve %18,1'inin köyde görev yapacağı görülmektedir. Aday öğretmenlerin 5'i göreve başlayacakları yerleşim birimine ilişkin bilgi vermemiştir.

Çizelge 7

*Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Türüne Göre Dağılımı*

| <b>Mezun Olunan Okul Türü</b> | <b>N</b> | <b>%</b> |
|-------------------------------|----------|----------|
| Eğitim-Eğitim B. F.           | 481      | 59,6     |
| Fen-Edebiyat F.               | 97       | 12,0     |
| Dil-Tarih-Coğ. F.             | 5        | 0,6      |
| Fen F.                        | 12       | 1,5      |
| Edebiyat F.                   | 22       | 2,7      |
| İlahiyat F.                   | 66       | 8,2      |
| Diğer                         | 124      | 15,4     |
| TOPLAM                        | 807      | 100      |

Çizelge 7'ye göre aday öğretmenlerin mezun oldukları okul türleri incelendiğinde; %59,6'sının eğitim-eğitim bilimleri fakültesinden, %12'sinin fen-edebiyat fakültesinden, %0,6'nın dil-tarih-coğrafya fakültesinden, %1,5'inin fen fakültesinden, %2,7'sinin edebiyat fakültesinden, %8,2'sinin ilahiyat fakültesinden, %15,4'ünün diğer

fakültelerden mezun oldukları görülmektedir. Aday öğretmenlerden 5'i mezun olduğu okul türüne ilişkin bilgi vermemiştir.

Çizelge 8

*Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Mezun Oldukları Diğer Okul Türlerine Göre Dağılımı*

| <b>Mezun Olunan<br/>Diğer Okul Türleri</b> | <b>N</b>   | <b>%</b>   |
|--------------------------------------------|------------|------------|
| Teknik Eğ. Fak.                            | 32         | 27,6       |
| Bed. Eğ. Spor Yük.                         | 13         | 11,2       |
| Konservatuvar                              | 12         | 10,3       |
| Mes. Eğ. Fak.                              | 9          | 7,8        |
| Tic. Tur. Eğ. Fak.                         | 6          | 5,2        |
| İlet. Fak.                                 | 6          | 5,2        |
| Sağlık Yük.                                | 5          | 4,3        |
| Hemşirelik Yük.                            | 5          | 4,3        |
| Müh. Mim. Fak.                             | 4          | 3,4        |
| Güzel San. Fak.                            | 4          | 3,4        |
| Sağ. Bil. Fak.                             | 4          | 3,4        |
| Spor Bil. Fak.                             | 3          | 2,6        |
| Deniz Bil. Fak.                            | 3          | 2,6        |
| Açık Öğr. Fak.                             | 2          | 1,7        |
| Yüksekokul                                 | 2          | 1,7        |
| İkt. İd. Bil. Fak.                         | 2          | 1,7        |
| İns. Sos. Bil. Fak.                        | 1          | 0,9        |
| Halk Eğ. Merkezi                           | 1          | 0,9        |
| Sanat ve Tas. Fak.                         | 1          | 0,9        |
| Su Ürün. Fak.                              | 1          | 0,9        |
| <b>TOPLAM</b>                              | <b>116</b> | <b>100</b> |

Çizelge 8'e göre aday öğretmenlerin mezun oldukları diğer okul türleri incelendiğinde 124 aday öğretmenin; %27,6'sı teknik eğitim fakültesinden, %11,2'si beden eğitimi ve spor yüksekokulundan, %10,3'ü konservatuardan, %7,8'i mesleki eğitim fakültesinden, %5,2'si ticaret ve turizm eğitim fakültesinden, %5,2'si iletişim fakültesinden, %4,3'ü sağlık yüksekokulundan, %4,3'ü hemşirelik yüksekokulundan, %3,4'ü mühendislik mimarlık fakültesinden, %3,4'ü güzel sanatlar fakültesinden, %3,4'ü sağlık bilimleri fakültesinden, %2,6'sı spor bilimleri fakültesinden, % 2,6'sı deniz bilimleri fakültesinden, %1,7'si açık öğretim fakültesinden, %1,7'si herhangi bir yüksekokuldan, %1,7'si iktisadi ve idari bilimler fakültesinden, %0,9'u insani ve sosyal bilimler fakültesinden, %0,9'u halk eğitim merkezinden, %0,9'u sanat ve tasarım fakültesinden, %0,9'u su ürünleri fakültesinden ve mezun olmuştur. Diğer fakültelerden

mezun aday öğretmenlerden 8'i ise mezun olduğu okul türüne ilişkin herhangi bir bilgi vermemiştir.

Çizelge 9

*Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Mezun Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımı*

| <b>Mezun Olunan Üniversiteler</b> | <b>N</b>   | <b>%</b>   |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Fırat Ü.                          | 107        | 13,9       |
| Marmara Ü.                        | 46         | 6,0        |
| Gazi Ü.                           | 37         | 4,8        |
| Çukurova Ü.                       | 36         | 4,7        |
| 9 Eylül Ü.                        | 30         | 3,9        |
| Anadolu Ü.                        | 25         | 3,3        |
| Ege Ü.                            | 23         | 3,0        |
| Atatürk Ü.                        | 22         | 2,9        |
| İstanbul Ü.                       | 22         | 2,9        |
| Gaziantep Ü.                      | 21         | 2,7        |
| İnönü Ü.                          | 20         | 2,6        |
| Selçuk Ü.                         | 15         | 2,0        |
| Erzincan Ü.                       | 15         | 2,0        |
| Ankara Ü.                         | 14         | 1,8        |
| Trakya Ü.                         | 14         | 1,8        |
| Çan. 18 Mart Ü.                   | 14         | 1,8        |
| Hacettepe Ü.                      | 11         | 1,4        |
| Uludağ Ü.                         | 11         | 1,4        |
| B. Ecevit Ü.                      | 11         | 1,4        |
| Sakarya Ü.                        | 11         | 1,4        |
| ...                               | ...        | ...        |
| <b>TOPLAM</b>                     | <b>771</b> | <b>100</b> |

Çizelge 9’da aday öğretmenlerin mezun oldukları üniversitelerden ilk 20’sine yer verilmiştir. Toplamda araştırmada yer alan aday öğretmenlerin mezun oldukları üniversite sayısı 84 olduğu için üniversitelere ilişkin genel bilgiler Ek: 9’da yer almaktadır. Aday öğretmenlerin mezun oldukları üniversitelerden ilk 20’sinin dağılımı; % 13,9 Fırat Üniversitesi, % 6,0 Marmara Üniversitesi, % 4,8 Gazi Üniversitesi, % 4,7 Çukurova Üniversitesi, % 3,9 9 Eylül Üniversitesi, % 3,3 Anadolu Üniversitesi, % 3,0 Ege Üniversitesi, % 2,9 Atatürk ve İstanbul Üniversiteleri, % 2,7 Gaziantep Üniversitesi, % 2,6 İnönü Üniversitesi, % 2,0’şer Selçuk ve Erzincan Üniversiteleri, % 1,8’er Ankara, Trakya ve Çanakkale 18 Mart Üniversiteleri, % 1,4’er Hacettepe, Uludağ, Bülent Ecevit

ve Sakarya Üniversiteleri olacak biçimdedir. Aday öğretmenlerin 41'i mezun olduğu üniversiteye ilişkin bilgi vermemiştir.

Çizelge 10

*Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı*

| <b>Branş</b>             | <b>N</b> | <b>%</b> |
|--------------------------|----------|----------|
| Okul Öncesi Öğretmenliği | 42       | 5,2      |
| Sınıf Öğretmenliği       | 82       | 10,2     |
| Branş Öğretmenliği       | 683      | 84,6     |
| TOPLAM                   | 807      | 100      |

Çizelge 10'a göre aday öğretmenlerin branşları incelendiğinde; % 5,2'nin okul öncesi öğretmeni, % 10,2'sinin sınıf öğretmeni ve % 84,6'sının da branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Aday öğretmenlerin 5'i branşına ilişkin bilgi vermemiştir.

Çizelge 11

*Çalışma Grubunda Branş Olarak Diğer Kategorisinde Yer Alan Aday Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı*

| <b>Diğer Branşlar</b> | <b>N</b> | <b>%</b> |
|-----------------------|----------|----------|
| Bil. Tek. Öğr.        | 55       | 8,6      |
| İng. Öğr.             | 49       | 7,7      |
| İlk/Orta Mat. Öğr.    | 47       | 7,3      |
| İlahiyat Öğr.         | 47       | 7,3      |
| Reh. Ps. Dan. Öğr.    | 47       | 7,3      |
| Fen ve Tek. Öğr.      | 36       | 5,6      |
| Türk Dili Ed. Öğr.    | 35       | 5,5      |
| Türkçe Öğr.           | 32       | 5,0      |
| İngiliz Dili Edb.     | 25       | 3,9      |
| Beden Eğ. Bölümü      | 18       | 2,8      |
| Matematik Bölümü      | 16       | 2,5      |
| Görsel Sanat. Öğr.    | 15       | 2,3      |
| Sosyal Bilg. Öğr.     | 14       | 2,2      |
| Biyoloji Bölümü       | 13       | 2,0      |
| Sağlık Bilimleri      | 13       | 2,0      |
| Müzik Bölümü          | 12       | 1,9      |
| İhl Meslek D. Öğr.    | 10       | 1,6      |
| Coğrafya Bölümü       | 10       | 1,6      |
| Tekstil ve Moda       | 9        | 1,4      |
| Din K. A. B. Öğr.     | 9        | 1,4      |
| ...                   | ...      | ...      |
| TOPLAM                | 640      | 100      |

Çizelge 11’de diğer kategorisinde yer alan 683 aday öğretmenin branşlarından ilk 20’sine yer verilmiştir. Aday öğretmenlerden diğer branşlılara ilişkin 61 farklı branş yer aldığı için genel bilgiler Ek: 10’da yer almaktadır. Diğer branşlı aday öğretmenlerin branşlara göre dağılımları incelendiğinde; % 8,6 bilişim teknolojileri öğretmenliği, % 7,7 İngilizce öğretmenliği, % 7,3’er ilkökul ve ortaokul matematik, ilahiyat ve rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğretmenliği, % 5,6 fen ve teknoloji öğretmenliği, % 5,5 Türk dili ve edebiyatı öğretmenliği, % 5,0 Türkçe öğretmenliği, % 3,9 İngiliz dili ve edebiyatı, % 2,8 beden eğitimi bölümü, % 2,5 matematik bölümü, % 2,3 görsel sanatlar öğretmenliği, % 2,2 sosyal bilgiler öğretmenliği, % 2,0’şer biyoloji ve sağlık bilimleri bölümü, % 1,9 müzik bölümü, % 1,6’şar imam hatip meslek dersleri öğretmenliği ve coğrafya bölümü, % 1,4 tekstil ve moda bölümü, din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliği olduğu görülmektedir. Diğer branşlı aday öğretmenlerin 43’ü branşına ilişkin bilgi vermemiştir.

Çizelge 12

*Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Çalışacakları Okul Türüne Göre Dağılımı*

| <b>Çalışılacak Okul Türü</b> | <b>N</b> | <b>%</b> |
|------------------------------|----------|----------|
| Anaokulu                     | 17       | 2,1      |
| İlkokul                      | 144      | 17,9     |
| Ortaokul                     | 328      | 40,7     |
| Lise                         | 298      | 37,0     |
| Halk Eğ. Merkezi             | 19       | 2,4      |
| TOPLAM                       | 806      | 100      |

Çizelge 12’ye göre aday öğretmenlerin çalışacakları okul türleri incelendiğinde; % 2,1’in anaokulunda, % 17,9’unun ilkökulda, % 40,7’sinin ortaokulda, % 37,0’sinin lisede ve % 2,4’ün ise halk eğitim merkezinde çalışacağı görülmektedir. 6 aday öğretmen çalışacağı okul türüne ilişkin bilgi vermemiştir.

### 2.1.3. Veri Toplama Araçları

Bu başlık altında, verilerin toplanmasında kullanılan araçlara ve bu araçların hazırlanması ve uygulanması biçimlerine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

### 2.1.3.1. Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketi

Araştırmada, aday öğretmenlerin aday öğretmenlik sürecinde yaşayabileceklerini düşündükleri sorunların ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarının belirlenmesi için öncelikle doküman incelemesi yapılmıştır. Singapur, Finlandiya, Hong Kong ve ABD-New York gibi öğretmen eğitimi konusunda ön plana çıkmış ülkelerin öğretmen eğitimi programları, öğretmenlik mesleği standartları, öğretmen değerlendirme modelleri ve aday öğretmenlik süreçleri incelenmiştir. Özellikle aday öğretmen eğitimi ile ilgili çalışmalarda (yüksek lisans ve doktora tezleri, makaleler, bildiriler vb.) kullanılan veri toplama araçlarının nasıl geliştirildiği, neleri temel aldığı, hazırlanma süreci ile ilgili bilgiler toplanmıştır. Türkiye’de farklı bölgelerde görev yapan farklı branşlardan olan on beş aday öğretmenden (yüz yüze ve online ortamda) yarı yapılandırılmış görüşme formu ile adaylık sürecinde yaşadıkları sorunlar ve gereksinim duydukları eğitim alanlarının neler olduğuna ilişkin bilgiler alınmıştır. Doküman incelemesi ve yaşanan sorunlar ve gereksinim duyulan eğitim alanlarına ilişkin bilgiler toplandıktan sonra anket maddelerinin yazımı aşamasına geçilmiştir. Anket maddelerinin yazımı aşamasında maddelerin farklı başlıklar altında ve ölçülebilir nitelikte olmasına özen gösterilmiştir. Anket maddeleri *öğretim becerisi, kişisel ve mesleki gelişim ve okul, aile, toplum ilişkileri* alt başlıklarına göre yazılmıştır. Maddelerin yazım aşaması tamamlandıktan ve ankete son biçimi verildikten sonra uzman görüşleri de alınarak (4 öğretmen eğitimcisi, 5 ölçme değerlendirme uzmanı ve 1 dil uzmanı) veri toplama aracının ilk bölümü olan Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketi (AÖSGBA) (Ek: 9) son biçimini almıştır.

### 2.1.3.2. Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu

İki bölümden oluşan veri toplama aracının ikinci bölümünde aday öğretmen yetiştirme sürecinin değerlendirilmesi amaç edinilmiştir. Aday öğretmenlerin, yetiştirme sürecini değerlendirmeleri için 17/04/2015 tarihli ve 29329 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’ne dayalı olarak 02/03/2016 tarihinde yürürlüğe giren Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge’den yararlanılmıştır.

Maddeler yetiştirme sürecinin amaçlarını, yetiştirme programını, çalışma programını, il/ilçe milli eğitim müdürlerinin, yetiştirme süreci koordinatörlerinin, eğitim

kurumu yöneticilerinin ve danışman öğretmenlerin görevlerini değerlendirme alt başlıklarına göre yazılmıştır. Formun sonunda aday öğretmenlerin belirtmek istedikleri diğer görüşlerini de öğrenebilmek amacı ile açık uçlu bir soru yer almıştır. Maddelerin ve açık uçlu sorunun yazım aşaması tamamlandıktan sonra uzman görüşleri de alınarak (4 öğretmen eğitimcisi, 5 ölçme değerlendirme uzmanı ve 1 dil uzmanı) veri toplama aracının ikinci bölümü olan Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu (AÖYSDF) (Ek: 10) son biçimini almıştır.

#### *2.1.4. Verilerin Toplanması*

Bu başlık altında verilerin toplanma sürecine yer verilmiştir.

##### *2.1.4.1. Doküman İncelemesi ve Araştırma Süreci*

Araştırmada, aday öğretmenlerin yaşayabileceklerini düşündükleri sorunların ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarının belirlenmesi için ilk olarak doküman incelemesi yapılmıştır. Dünya genelinde öğretmen eğitimi ile ilgili izlenen politikaların neler olduğu, nasıl hazırlandığı ve uygulama süreci incelenmiştir. Ayrıca dünya genelinde güncel değişikliklerden haberdar olmak için Singapur, Finlandiya, Hong Kong ve ABD-New York gibi öğretmen eğitimi konusunda ön plana çıkmış ülkelerin öğretmenliğe bakış açıları, öğretmen eğitimi programları, öğretmenlik mesleği standartları, öğretmen değerlendirme modelleri incelenmiştir. Özellikle aday öğretmenlerin eğitimi ile ilgili çalışmalarda (yüksek lisans ve doktora tezleri, makaleler, bildiriler vb.) kullanılan veri toplama araçlarının nasıl geliştirildiği, neleri temel aldığı ve hazırlanma süreci ile ilgili bilgiler toplanmıştır.

##### *2.1.4.2. Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketinin ve Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formunun Uygulanması*

Araştırmada kullanılan Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketi ile Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu tek bir kitapçık olarak hazırlanmış ve birlikte uygulanmıştır. 6 farklı ilde uygulamanın yapılabilmesi için MEB'den gerekli uygulama izni (Ek: 8) alınmıştır. Ardından, uygulamanın gerçekleştirileceği illerdeki Milli Eğitim Müdürlükleri aranmış, bakanlıktan alınan izin dahilinde uygulama yapılacağı iletilmiş ve aday öğretmenlerin illerde hangi kurumlarda

yetiştirme süreci eğitimine tabi oldukları bilgisi alınmıştır. Daha sonra aday öğretmen yetiştirme süreci eğitimlerinin gerçekleştirildiği okullar aranmış müdür, müdür yardımcısı ve yetiştirme sürecinin son iki ayında görevli olan eğitimciler ile görüşülmüş ve araştırmanın kapsamı hakkında yetkililere bilgi verilmiştir.

Araştırmanın veri toplama süreci sırasıyla 28.07.2016 Perşembe günü Adana’da İsmet İnönü Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde 113 aday öğretmen ile, 29.07.2016 Cuma günü Gaziantep Bayraktar Anadolu Lisesinde 165 aday öğretmen ile, 04.08.2016 Perşembe günü İzmir Konak Anadolu Lisesinde 102 aday öğretmen ile, 05.08.2016 Cuma günü İstanbul Küçükçekmece Cennet Kültür Merkezinde 171 aday öğretmen ile, 08.08.2016 Pazartesi günü Zonguldak Merkez Öğretmenevinde 70 aday öğretmen ile ve 10.08.2016 Çarşamba günü Elazığ Sıdika Avar Kız Meslek Lisesinde 191 aday öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. 812 aday öğretmenin katıldığı araştırmada araştırmacı Zonguldak dışındaki tüm illere giderek uygulamaları bizzat yapmıştır. Uygulamada, ilk olarak aday öğretmenler Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketi’nde yer alan maddelere ilişkin yaşayabileceklerini düşündükleri sorunlara ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarına göre maddeleri yanıtlamışlar, ardından Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci Formu’nda yer alan aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin bilgiler içeren maddelere ilişkin katılma düzeylerini belirtmişler ve son olarak da aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin eklemek istedikleri görüşleri açık uçlu soruya yanıt vererek veri toplama aracını tamamlamışlardır. Aday öğretmenlerin veri toplama aracını ortalama 25-30 dakika içerisinde cevapladıkları belirlenmiştir.

### *2.1.5. Verilerin Analizi*

#### *2.1.5.1. Birinci Araştırma Sorusu İle İlgili Verilerin Analizi*

Araştırmanın, “Aday öğretmenlerin, göreve başlayacakları zaman yaşayabilecekleri sorunlar ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanları nelerdir?” sorusuna yanıt aramak amacıyla öğretmen eğitimi konusunda ön plana çıkmış ülkelerin öğretmenliğe ilişkin bakış açıları, öğretmen eğitimi programları, öğretmenlik mesleği standartları, öğretmen değerlendirme modelleri ve aday öğretmen eğitimi ile ilgili çalışmalarda kullanılan veri toplama araçları doküman incelemesi ile değerlendirilmiştir. Ardından veri toplama aracının ilk bölümü olan Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketi ile uygulama yapılmıştır. Aday öğretmenlerin yaşayabileceklerini

düşündükleri sorunlara ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarına ilişkin görüşler yüzde ve frekanslara göre raporlaştırılmış ve yorumlanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21 paket programından yararlanılmıştır.

#### 2.1.5.2. İkinci Araştırma Sorusu İle İlgili Verilerin Analizi

Araştırmanın, “Aday öğretmenlerin yetiştirme süreci eğitimine ilişkin görüşleri ve önerileri nelerdir?” sorusuna yanıt aramak amacıyla MEB Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’ne dayalı olarak 02/03/2016 tarihinde yürürlüğe giren Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge’den yararlanılarak hazırlanan Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu ile uygulama yapılmıştır. Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecini açıklayan maddelere katılma düzeyleri yüzde ve frekanslara göre raporlaştırılmış ve yorumlanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21 paket programdan yararlanılmıştır. Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin belirtmek istedikleri görüşlere ilişkin veriler ise bilgisayar destekli nitel veri analizi ile çözümlenmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2008)’in de vurguladığı biçimde verilerin çözümlenmesinde öncelikle kodlamalar yapılmış, temalar bulunmuş, kodlar ve temalar düzenlenmiş, bulgular tanımlanmış ve yorumlar yapılmıştır. NVIVO 8 paket programı kullanılarak da verilerin çözümlenmesini gösteren modeller oluşturulmuştur. Aşağıda verilerin analizi ile ilgili özet çizelge yer almaktadır.

Çizelge 13

#### Araştırma Sorularına Göre Verilerin Analizi

| Araştırma Soruları                                                                                                                    | Analizi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Çalışma grubu / Belgeler                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) Aday öğretmenlerin, göreve başlayacakları zaman yaşayabilecekleri sorunlar ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanları nelerdir? | Doküman incelemesi yapılmıştır. Aday öğretmenlerin aday öğretmenlik sürecinde yaşayabileceklerini düşündükleri sorunlara ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarına ilişkin görüşleri yüzde ve frekans olarak verilmiş ve yorumlanmıştır.                                                                                                            | Öğretmen eğitimi, öğretmen yetiştirme, aday öğretmen yetiştirme eğitimi vb. ile ilgili alanyazın, AÖSGBA ile ilgili sonuçlar |
| 2) Aday öğretmenlerin yetiştirme süreci eğitimine ilişkin görüşleri ve önerileri nelerdir?                                            | Aday öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin görüşleri yüzdelik değer verilerek raporlaştırılmış, frekans çizelgeleri ile bulgular yorumlanmış, aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin belirtmek istedikleri diğer görüşler ise nitel veri analizi ile çözümlenmiş, modeller oluşturulmuş ve yorumlar yapılmıştır. | AÖYSDF ile ilgili sonuçlar                                                                                                   |

## BÖLÜM 3

### 3.1. Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında, araştırmanın amaçları doğrultusunda, aday öğretmenlerin aday öğretmenlik sürecinde yaşayabileceklerini düşündükleri sorunların ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarının belirlenmesine ve aday öğretmen yetiştirme sürecini değerlendirip, aday öğretmen eğitimi için öneriler geliştirmelerine ilişkin bulgular sunularak yorumlanmıştır.

#### *3.1.1. Aday Öğretmenlerin Göreve Başlayacakları Zaman Yaşayabilecekleri Sorunların ve Gereksinim Duyabilecekleri Eğitim Alanlarının Belirlenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar*

Araştırmanın, “Aday öğretmenlerin, göreve başlayacakları zaman yaşayabilecekleri sorunlar ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanları nelerdir?” sorusuna yanıt aramak amacıyla Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketi (AÖSGBA) kullanılmıştır. AÖSGBA ile aday öğretmenlere 59 madde yöneltilmiş ve bu maddeleri aday öğretmenlik sürecinde yaşayabileceklerini düşündükleri sorunları ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarını göz önünde bulundurarak yanıtlamaları istenmiştir. Aday öğretmenlerin 59 maddeye ilişkin görüşleri “sorun yaşıyorum, kısmen sorun yaşıyorum, sorun yaşamam” seçenekleri altında incelenmiştir. Aşağıdaki çizelgelerde 59 maddeye ilişkin aday öğretmenlerin görüşleri yer almaktadır.

Araştırmanın birinci sorusuna ilişkin olarak hazırlanan AÖSGBA öğretim becerisi, kişisel ve mesleki gelişim ile okul, aile ve toplum ilişkileri olmak üzere 3 başlıktan oluşmuştur. Her başlığın altında yer alan maddeler aynı çizelgede verilmiş ve bir arada yorumlanmıştır. Öncelikle öğretim becerisi başlığı altında yer alan maddelere ilişkin daha sonra kişisel ve mesleki gelişim başlığı altında yer alan maddelere ilişkin ve son olarak da okul, aile ve toplum ilişkileri başlığı altında yer alan maddelere ilişkin çizelgelere ve yorumlara yer verilmiştir.

Çizelge 14

*Aday Öğretmenlerin Öğretim Becerisi İle İlgili Sorun Yaşama Düzeyleri*

| Alt Başlık       | Tema                    | Maddeler                                                                            | Sorun Yaşarım |     | Kısmen Sorun Yaşarım |      | Sorun Yaşamam |      | Toplam |     |
|------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----|----------------------|------|---------------|------|--------|-----|
|                  |                         |                                                                                     | N             | %   | N                    | %    | N             | %    | N      | %   |
| Öğretim Becerisi | Motivasyon ve Rehberlik | 2. Öğrencileri öğrenmeye güdülemede                                                 | 14            | 1,7 | 208                  | 25,7 | 587           | 72,6 | 809    | 100 |
|                  |                         | 15. Öğrencilerin öğrenmelerine rehberlik etmede                                     | 20            | 2,5 | 108                  | 13,5 | 671           | 84,0 | 799    | 100 |
|                  |                         | 37. Öğrencileri soru sormaya cesaretlendirmede                                      | 7             | 0,9 | 64                   | 7,9  | 737           | 91,2 | 808    | 100 |
|                  | Planlama                | 8. Öğretimi planlarken diğer dersler ile bağlantı kurmada                           | 11            | 1,4 | 208                  | 25,8 | 586           | 72,8 | 805    | 100 |
|                  |                         | 29. Kazanımlara ve öğrencilere uygun ölçme ve değerlendirme etkinlikleri planlamada | 6             | 0,7 | 176                  | 21,9 | 621           | 77,3 | 803    | 100 |
|                  |                         | 33. Dersleri öğrencilerin bireysel farklılıklarına göre planlamada                  | 19            | 2,4 | 278                  | 34,5 | 508           | 63,1 | 805    | 100 |
|                  |                         | 56. Öğretimi öğrenciyi merkeze alarak planlamada                                    | 11            | 1,4 | 112                  | 13,9 | 683           | 84,7 | 806    | 100 |
|                  | Öğretim Programı        | 9. Öğrencilerin bireysel öğrenme ihtiyaçlarını belirlemede                          | 10            | 1,2 | 237                  | 29,4 | 560           | 69,4 | 807    | 100 |
|                  |                         | 30. İçeriği, tutarlı ve anlaşılır biçimde sunmada                                   | 5             | 0,6 | 93                   | 11,6 | 705           | 87,8 | 803    | 100 |
|                  |                         | 34. Kazanımlar, konular ve öğrencilerin öğrenme düzeyleri arasında bağlantı kurmada | 15            | 1,9 | 163                  | 20,2 | 627           | 77,9 | 805    | 100 |
|                  |                         | 41. Kazanımlara ve öğrencilerin ön öğrenmelerine uygun teknolojiyi belirlemede      | 20            | 2,5 | 219                  | 27,1 | 569           | 70,4 | 808    | 100 |
|                  |                         | 43. İçeriği, öğrencilerin öğrenme biçimi ve hazırbulunuşluklarına göre sıralamada   | 12            | 1,5 | 146                  | 18,2 | 645           | 80,3 | 803    | 100 |
|                  |                         | 51. Kazanımlara ve öğrencilere uygun öğrenme materyalleri geliştirmede              | 12            | 1,5 | 209                  | 26,0 | 582           | 72,5 | 803    | 100 |
|                  |                         | 55. Farklı öğretim yöntemlerini kullanmada                                          | 14            | 1,7 | 136                  | 16,9 | 656           | 81,4 | 806    | 100 |
|                  |                         | 58. Kazanımlara ve öğrencilere uygun öğrenme etkinlikleri tasarlamada               | 9             | 1,1 | 146                  | 18,2 | 647           | 80,7 | 802    | 100 |

|                         |                               |                                                                                                                                 |    |     |     |      |     |      |     |     |
|-------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|-----|------|-----|------|-----|-----|
| <b>Öğretim Becerisi</b> | <b>Öğrenme Ortamı</b>         | 10. Demokratik bir sınıf ortamı oluşturmada                                                                                     | 7  | 0,9 | 140 | 17,3 | 660 | 81,8 | 807 | 100 |
|                         |                               | 23. Güvenli bir öğrenme ortamı oluşturmada                                                                                      | 16 | 2,0 | 126 | 15,6 | 666 | 82,4 | 808 | 100 |
|                         |                               | 24. Öğrencilerin yaratıcılıklarını geliştirici sınıf ortamı oluşturmada                                                         | 10 | 1,2 | 190 | 23,6 | 604 | 75,1 | 804 | 100 |
|                         |                               | 39. Öğrenme ortamını estetik duyarlılığı artıracak şekilde düzenlemede                                                          | 25 | 3,1 | 217 | 26,9 | 565 | 70,0 | 807 | 100 |
|                         |                               | 44. Öğrenme ortamlarının fiziksel koşullarını uygun şekilde düzenlemede                                                         | 25 | 3,1 | 226 | 28,2 | 551 | 68,7 | 802 | 100 |
|                         |                               | 52. Özel gereksinimli öğrencilerin sınıf/okul ortamına katılımlarını zorlaştıran fiziksel engellere müdahale etmede             | 31 | 3,9 | 306 | 38,3 | 463 | 57,9 | 800 | 100 |
|                         |                               | 54. Öğrenilen bilgi ve becerileri gerçek sınıf ortamına uyarlamada                                                              | 8  | 1,0 | 178 | 22,1 | 619 | 76,9 | 805 | 100 |
|                         |                               | 59. Teknolojik araçları sınıf ortamında kullanmada                                                                              | 29 | 3,6 | 189 | 23,4 | 588 | 73,0 | 806 | 100 |
| <b>Öğretim Becerisi</b> | <b>Ölçme ve Değerlendirme</b> | 20. Ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre sınavlarda kullanılan ölçme araçlarını yeniden düzenlemede                          | 32 | 4,0 | 274 | 34,3 | 494 | 61,8 | 800 | 100 |
|                         |                               | 22. Öğrencilerin öğrenme düzeylerine uygun ödev vermede                                                                         | 16 | 2,0 | 122 | 15,2 | 666 | 82,8 | 804 | 100 |
|                         |                               | 27. Ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre öğrenciye geri bildirim vermede                                                     | 6  | 0,7 | 105 | 13,0 | 694 | 86,2 | 805 | 100 |
|                         |                               | 31. Ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre öğrenci gelişimini izleme sürecinde kullanılan ölçme araçlarını yeniden düzenlemede | 12 | 1,5 | 234 | 29,3 | 554 | 69,3 | 800 | 100 |
|                         |                               | 57. Farklı ölçme ve değerlendirme yöntemlerini kullanarak öğrenci gelişimini izlemede                                           | 15 | 1,9 | 155 | 19,3 | 634 | 78,9 | 804 | 100 |

Aday öğretmenlerin motivasyon ve rehberlik teması altındaki “Öğrencileri öğrenmeye güdüleme” (2. madde), “Öğrencilerin öğrenmelerine rehberlik etme” (15. madde) ve “Öğrencileri soru sormaya cesaretlendirme” (37. madde) maddelerine ilişkin görüşleri incelendiğinde %72,6, %84,0 ve %91,2 oranında sorun yaşamayacaklarını, %25,7, %13,5 ve %7,9 oranında kısmen sorun yaşayacaklarını, %1,7, %2,5 ve %0,9 oranında ise sorun yaşayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Aday öğretmenlerin öğrencilerini öğrenmeye güdülemede, öğrencilerinin öğrenmelerine rehberlik etmede ve öğrencilerini soru sormaya cesaretlendirmede kendilerine oldukça güvendikleri görülmektedir. Ancak yine de ilgili maddelerde sorun ve kısmen sorun yaşayacağını düşünen aday öğretmenlerin bazı maddelerde yaklaşık beşte bire ulaştığı görülmektedir. Henüz görev yerlerine gitmeyen ve sınıf ortamında öğrenciler ile etkileşime geçmemiş olan aday öğretmenlerin, bu konuda çok gerçekçi cevaplar veremediği söylenebilir.

Aday öğretmenlerin planlama alt başlığında “Öğretimi planlarken diğer dersler ile bağlantı kurma” (8. madde), “Kazanımlara ve öğrencilere uygun ölçme ve değerlendirme etkinlikleri planlama” (29. madde), “Dersleri öğrencilerin bireysel farklılıklarına göre planlama” (33. madde) ve “Öğretimi öğrenciyi merkeze alarak planlama” (56. madde) maddelerine ilişkin görüşleri incelendiğinde %72,8, %77,3, %63,1 ve %84,7 oranında sorun yaşamayacaklarını, %25,8, %21,9, %34,5 ve %13,9 oranında kısmen sorun yaşayacaklarını, %1,4, %0,7, %2,4 ve %1,4 oranında ise sorun yaşayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Aday öğretmenlerin öğretimin planlanması ile ilgili konularda sorun yaşamayacaklarını düşünmeleri bu konuda kendilerine olan güvenlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak yine de planlama konusunda sorun ve kısmen sorun yaşayacağını düşünen aday öğretmenlerin oranlarının üçte bire ulaştığı maddelerin de olduğu görülmektedir.

Aday öğretmenlerin öğretim programı alt başlığında “Öğrencilerin bireysel öğrenme ihtiyaçlarını belirleme” (9. madde), “İçeriği, tutarlı ve anlaşılır biçimde sunma” (30. madde), “Kazanımlar, konular ve öğrencilerin öğrenme düzeyleri arasında bağlantı kurma” (34. madde), “Kazanımlara ve öğrencilerin ön öğrenmelerine uygun teknolojiyi belirleme” (41. madde), “İçeriği, öğrencilerin öğrenme biçimi ve hazırbulunuşluklarına göre sıralama” (43. madde), “Kazanımlara ve öğrencilere uygun öğrenme materyalleri geliştirme” (51. madde), “Farklı öğretim yöntemlerini kullanma” (55.madde), “Kazanımlara ve öğrencilere uygun öğrenme etkinlikleri tasarlama” (58.madde) maddelerine ilişkin görüşleri incelendiğinde %69,4, %87,8, %77,9, %70,4, %80,3,

%72,5, %81,4 ve %80,7 oranında sorun yaşamayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Aday öğretmenlerin aynı maddelere ilişkin olarak %29,4, %11,6, %20,2, %27,1, %18,2, %26,0, %16,9 ve %18,2 oranında kısmen sorun yaşayacaklarını, %1,2, %0,6, %1,9, %2,5, %1,5, %1,5, %1,7 ve %1,1 oranında ise sorun yaşayacaklarını düşündükleri görülmektedir.

Aday öğretmenler öğretim programı ile ilgili konularda da genel olarak sorun yaşamayacaklarını düşünmektedirler. Bu konuda sorun yaşamayacaklarını düşünmeleri hem öğrencilerin öğrenme düzeylerini belirlemede hem de öğrencileri öğrenme düzeylerine göre ayırt etmede kendilerine güvendiklerini göstermektedir. Ayrıca kazanımlar, konular, öğrenme düzeyleri, kullanılacak materyal ve uygun teknolojiyi kullanma konusunda da sorun yaşamayacaklarını düşünmeleri programın öğeleri ile ilgili bilgilerinin ya da programın öğelerinin birbirinden ayrışmaması gerektiğinin bilincinde olduklarını da göstermektedir.

Aday öğretmenlerin belirli bir bölümünün bir öğretim programının öğelerine ilişkin sorun ve kısmen sorun yaşayacaklarını düşünüyor olmaları da elbette ki önemlidir. Programın gerektirdiği biçimde süreci kontrol altında tutması gereken bir öğretmenin program bilgisinin de yeterli olması beklenmektedir. Kazanımların öğrenci düzeyine uygunluğunu, kazanımlar arasında bağlantı kurmayı, kazanımlara uygun teknolojilerden yararlanabilmeyi gerektiği gibi yapamayan bir öğretmenin o programı başarılı bir biçimde yürütmesi elbette ki beklenemez. Özellikle sınıf ortamında farklı öğretim yöntem ve tekniklerini kullanamayan, derslerinde verimi ve etkileşimi artırmak için kendisini geliştirmeye gereksinim duymayan ve teknolojiyi öğrenme ortamının içine katamayan öğretmenlerin sorun yaşama ihtimallerinin olması da kaçınılmazdır.

Aday öğretmenlerin öğrenme ortamı başlığı altındaki “Demokratik bir sınıf ortamı oluşturma” (10. madde), “Güvenli bir öğrenme ortamı oluşturma” (23. madde), “Öğrencilerin yaratıcılıklarını geliştirici sınıf ortamı oluşturma” (24. madde), “Öğrenme ortamını estetik duyarlılığı artıracak şekilde düzenleme” (39. madde), “Öğrenme ortamlarının fiziksel koşullarını uygun şekilde düzenleme” (44. madde), “Özel gereksinimli öğrencilerin sınıf/okul ortamına katılımlarını zorlaştıran fiziksel engellere müdahale etme” (52. madde), “Öğrenilen bilgi ve becerileri gerçek sınıf ortamına uyarılama” (54. madde) ve “Teknolojik araçları sınıf ortamında kullanma” (59. madde) maddelerine ilişkin %81,8, %82,4, %75,1, %70,0, %68,7, %57,9, %76,9 ve %73,0

oranında sorun yaşamayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Aday öğretmenlerin aynı maddelere ilişkin olarak %17,3, %15,6, %23,6, %26,9, %28,2, %38,3, %22,1 ve %23,4 oranlarında kısmen sorun yaşayacaklarını, %0,9, %2,0, %1,2, %3,1, %3,1, %3,9, %1,0 ve %3,6 oranında ise sorun yaşayacaklarını düşündükleri görülmektedir.

Aday öğretmenlerin, öğrenme ortamını uygun şekilde düzenleme konusunda kendilerine güvendikleri görülmektedir. Ayrıca aday öğretmenlerin özel gereksinimli öğrencilerin sınıf/okul ortamına katılımlarını zorlaştıran fiziksel engellere müdahale etmede sorun yaşamayacaklarını düşünmeleri de oldukça önemli bir bulgudur. Ancak bulgulara bakıldığında yine de kısmen sorun yaşayacağını ve sorun yaşayacağını düşündüğü görülen aday öğretmenler de bulunmaktadır. Öğrenme ortamını estetik duyarlılığı artıracak ve fiziksel koşulları uygun bir biçimde olacak şekilde tasarlayabilmek elbette ki oldukça önemlidir. Kendilerine henüz bu aşamada güvenmeyen ya da güvense bile sorun yaşama ihtimalini göz önünde bulunduran aday öğretmenlerin henüz bir öğrenme ortamında bizzat bir sorumluluk almamış olmaları bu duruma gerekçe olarak da gösterilebilir.

Aday öğretmenlerin özel gereksinimli öğrencilerin sınıf/okul ortamına katılımlarını zorlaştıran fiziksel engellere müdahale etmede kısmen sorun yaşayacaklarını ya da sorun yaşayacaklarını düşünüyor olmaları da oldukça önemlidir. Oran olarak %42,2'lik bir dilimin sorun yaşama ihtimalini göz önünde bulundurması aday öğretmenlerin özel gereksinimli öğrenciler ile ilgili kaygıları olduğunun bir göstergesi olabilir. Özellikle bu öğrencilerin sınıf/okul ortamına katılımlarını zorlaştıracak fiziksel engellere müdahale etme becerisini gösterebilmek için de aday öğretmenlerin bilgi sahibi olması gerekmektedir. Bu sebeple henüz görev yerlerine gitmeyen aday öğretmenlerin sorun yaşama ihtimallerini göz önünde bulundurmaları oldukça önemlidir.

Aday öğretmenlerin ölçme ve değerlendirme alt başlığı altındaki “Ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre sınavlarda kullanılan ölçme araçlarını yeniden düzenleme” (20. madde), “Öğrencilerin öğrenme düzeylerine uygun ödev verme” (22. madde), “Ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre öğrenciye geri bildirim verme” (27. madde), “Ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre öğrenci gelişimini izleme sürecinde kullanılan ölçme araçlarını yeniden düzenleme” (31. madde) ve “Farklı ölçme ve değerlendirme yöntemlerini kullanarak öğrenci gelişimini izleme” (57. madde) maddelerine ilişkin %61,8, %82,8, %86,2, %69,3 ve %78,9 oranında sorun

yaşamayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Aday öğretmenlerin aynı maddelere ilişkin olarak %34,3, %15,2, %13,0, %29,3 ve %19,3 oranında kısmen sorun yaşayacaklarını, %4,0, %2,0, %0,7, %1,5 ve %1,9 oranında ise sorun yaşayacaklarını düşündükleri görülmektedir.

Aday öğretmenlerin öğrencilerin gelişim süreci ile ilgili farklı ölçme ve değerlendirme araçlarını ve yöntemlerini kullanmada, öğrencilerin öğrenme düzeylerine uygun ödev vermede ve öğrenciye geri bildirim vermede kendilerine güveniyor olmaları öğrencilerinin gelişimleri için benimsemeleri gereken ölçme değerlendirme anlayışına sahip olduklarını destekler niteliktedir. Ancak yine de ilgili maddelere yönelik kısmen sorun yaşayacağını ve sorun yaşayacağını düşünen aday öğretmenler de bulunmaktadır.

Özellikle aday öğretmenlerin ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre sınavlarda kullanılan ölçme araçlarını yeniden düzenleme, ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre öğrenci gelişimini izleme sürecinde kullanılan ölçme araçlarını yeniden düzenleme maddelerine diğer maddelerden daha yüksek oranda sorun ve kısmen sorun yaşayacaklarını düşündüklerini ifade etmeleri oldukça önemlidir. Aday öğretmenlerin öğrenci gelişimini göz önünde bulundurup bir değerlendirme yapma konusunda ve öğrencinin gelişim sürecini göz önünde bulundurmada sorun ve kısmen sorun yaşayabileceklerini düşünmeleri henüz kendi sınıf/okul ortamlarına gitmemiş olmalarından, öğrenci gelişimini izleme sürecinin önemini henüz bilmiyor olmalarından kaynaklı görülebilir. Ayrıca ölçme araçlarını yeniden düzenleyebilmek de hem bir bilgi birikimini hem de öğrenci gelişime göre hareket etmeyi gerektirdiğinden aday öğretmenlerin endişe duydukları ifade edilebilir.

Aday öğretmenlerin öğretim becerisi başlığına ilişkin maddelere verdikleri yanıtların bulguları özetlenmiştir. Aday öğretmenler henüz görev yerlerine gitmeden, yaşayabileceklerini düşündükleri sorunlara ilişkin görüş belirtmişlerdir. Aday öğretmenlerin öğretim becerisi başlığı altındaki tüm maddelere ilişkin yüksek oranda sorun yaşamayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Ancak yine de öğretim becerisi başlığı altındaki maddelere ilişkin olarak hem sorun yaşayacağını hem de kısmen sorun yaşayacağını düşünenlerin olduğu da görülmektedir. Alanyazına bakıldığında zaman mesleğe yeni başlayan aday öğretmenlerin ve adaylığı kalkmış öğretmenlerin birtakım sorunlar yaşadıkları açıktır. Bu sebeple alanyazında yer alan ve sorun yaşamayacağını düşünen aday öğretmenlerin bulguları ile örtüşmeyen durumlar yansıtılacaktır. Böylelikle

aday öğretmenlerin henüz görev yerlerine gitmeden geleceğe ilişkin sorun yaşamayacaklarına ilişkin düşünceleri ile görevde olan öğretmenlerin yaşadıkları sorunların örtüşmediği görülmektedir.

Yalın (2001) sınıf öğretmenlerinin öğrenciler ve sınıf ortamı, okul ve yönetim, eğitim sistemi, hizmet içi ve hizmet öncesi eğitimlere ilişkin sorunlar yaşadıklarını vurgulamıştır. Yapıcı ve Yapıcı (2003) öğretmenlerin öğrencilerinin derslere olan ilgisizliklerden ötürü derse motivasyonlarını sağlamada sorunlar yaşadıklarını dile getirmiştir. Korkmaz ve diğ. (2004) ile Gömleksiz ve diğ. (2010) yaptıkları araştırmalarda göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin sorunlarına baktıklarında öğretmenlik mesleğine uygun davranmada, öğretim görevini yerine getirmede, sınıf yönetiminde, çeşitli derslerin öğretiminde ve materyal temini sağlamada sorunlar yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır. Gelbal ve Kelecioğlu (2007) öğretmenlerin ölçme araçlarını kullanırken yaşadıkları sorunlar olduğunu vurgulamıştır. Öğretmenlerin; sınıfların kalabalık oluşu, zaman yetersizliği, değerlendirmenin uygulanma ve hazırlanma zorluğu, öğrencilerin isteksizliği ve bilgi eksikliği, yöntemlerin karmaşıklığı ve sınıf düzeyine uygun olmayışı ile ilgili ölçme araçlarını kullanırken yaşadıkları zorluklar olduğunu özetlemiştir.

Özpınar (2008) köyde görev yapan sınıf öğretmenlerinin özellikle öğretim araç ve gereçlerine ulaşmada sorunlar yaşadıklarını ortaya koymuştur. Toker Gökçe (2010, 2013) öğretmenlerin planlamaya ilişkin olarak (özellikle farklı bölümlerden mezun olan öğretmenlerin) hedef ve hedef davranış yazmada sorunlar yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır. Salehi ve Salehi (2012) araştırmalarında öğretmenlerin bilgi ve iletişim teknolojilerini sınıf ortamında istedikleri biçimde kullanamadıklarını tespit etmiştir. Öğretmenlerin önündeki en önemli engellerin; internet bağlantısının yetersiz kalması, yetersiz teknik destek ve kalabalık sınıflar olduğunu vurgulamışlardır. Khan ve Iqbal (2012) araştırmalarında öğretmenlerin kalabalık sınıflarda öğrencileri değerlendirmelerinin oldukça zor olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Khajloo (2013) İngilizce öğretmenlerinin yaşadıkları sorunlara değindiği araştırmasında yabancı dil öğretiminde ders saatinin yetersiz kaldığını ve bu nedenle öğretmeyi planladıkları kazanımları öğretemediklerine değinmiştir.

Udoba (2014)'nın ilkökul öğretmenleri ile yaptığı araştırmada öğretmenlerin öğretim materyallerini temin etmede sorunları olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin hükümetin desteğini beklemenin zaman aldığını dile getirip, kendi imkânları ile öğretim

materyali geliştirdiklerini açıklamıştır. Akbaba ve Tüzemen (2015)'de öğrencilere ödev verirken öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar olduğunu dile getirmişlerdir. Öğretmenler sınıflar kalabalıklaştıkça ödev vermede ve ödevleri kontrol etmede, ödev kontrolü esnasında zamanı etkili kullanmada, köy, belde gibi yerleşim birimlerinde ödev için gerekli kaynaklara sahip olmada sorunlar yaşarken ödevlerle ilgili velilerin ilgisiz olmalarından kaynaklı olarak da şikâyetçidirler. Sarı ve Altun (2015)'da sınıf öğretmenlerinin öğrencilerin motivasyonlarını arttırıcı çalışmaları nasıl gerçekleştireceklerine ilişkin sorunlar yaşadıklarını vurgulamışlardır. Sasidher ve diğ. (2012) araştırmalarında öğretmenlerin sınıf yönetimi konusunda yaşadıkları sorunlara ilişkin dört temel faktörden söz etmiştir. Bu faktörleri de; zaman, sosyo kültürel farklılıklar, öğrenci motivasyonunun yetersizliği ve kalabalık sınıflar olarak özetlemişlerdir.

Aday öğretmenlerin öğretim becerisi ile ilgili maddelere ilişkin görüşleri çizelgede yüzdelik değer olarak ifade edilmiştir. Aday öğretmenlerin ankette yer alan başlıklara ilişkin ilgili maddelere verdikleri yanıtlar hem çizelgede hem de çizelge altında yer alan yorumlarda bir arada özetlenmiştir. Aday öğretmenlerin genel olarak öğretim becerisi başlığı altındaki maddelere ilişkin sorun yaşamayacaklarını düşündükleri görölmüştür. Ancak yine de maddelere ilişkin hem sorun hem de kısmen sorun yaşayacaklarını düşünen aday öğretmenlerin olduğu da görölmektedir. Özellikle bazı maddelerde yüksek oranda sorun yaşama ihtimalinin olduğuna da dikkat çekilmiş ve vurgu yapılmıştır.

Çizelge 15

*Aday Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Gelişim Alanı İle İlgili Sorun Yaşama Düzeyleri*

| Alt Başlık                 | Tema                    | Maddeler                                                                                                                           | Sorun Yaşarım |     | Kısmen Sorun Yaşarım |      | Sorun Yaşamam |      | Toplam |     |
|----------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----|----------------------|------|---------------|------|--------|-----|
|                            |                         |                                                                                                                                    | N             | %   | N                    | %    | N             | %    | N      | %   |
| Kişisel ve Mesleki Gelişim | Mesleki Gelişim Bilinci | 6. Mesleki gelişimime katkı sağlayacak problem çözme, eleştirel ve yaratıcı düşünme gibi üst düzey düşünme becerilerini kullanmada | 7             | 0,9 | 178                  | 22,4 | 611           | 76,8 | 796    | 100 |
|                            |                         | 7. Mesleğimin sorumluluklarını yerine getirmede                                                                                    | 6             | 0,7 | 80                   | 9,9  | 722           | 89,4 | 808    | 100 |
|                            |                         | 13. Engelli bireylerin eğitim haklarının neler olduğunu bilme konusunda                                                            | 35            | 4,4 | 286                  | 35,6 | 483           | 60,1 | 804    | 100 |
|                            |                         | 25. Öğretmenlik mesleği mevzuatına uygun davranmada                                                                                | 10            | 1,2 | 128                  | 15,8 | 672           | 83,0 | 810    | 100 |
|                            |                         | 26. Mesleğime yönelik alan bilgimin yeterliliği hakkında                                                                           | 11            | 1,4 | 133                  | 16,4 | 666           | 82,2 | 810    | 100 |
|                            |                         | 46. Öğrencilerimde ulusal ve evrensel değerlerin gelişimini desteklemede                                                           | 13            | 1,6 | 148                  | 18,3 | 647           | 80,1 | 808    | 100 |
|                            |                         | 48. Diğer öğretmenlerle mesleki gelişimime yönelik işbirliği yapmada                                                               | 24            | 3,0 | 160                  | 19,9 | 622           | 77,2 | 806    | 100 |
|                            |                         | 50. Mesleki gelişim planı hazırlamada                                                                                              | 27            | 3,4 | 243                  | 30,2 | 535           | 66,5 | 805    | 100 |

|                                               |                                                                                      |                                                                                                                  |    |     |     |      |     |      |     |     |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|-----|------|-----|------|-----|-----|
| <b>Kişisel<br/>ve<br/>Mesleki<br/>Gelişim</b> | <b>Hizmet İçi<br/>Eğitim<br/>ve<br/>Kişisel-Mesleki<br/>Gelişim<br/>Etkinlikleri</b> | 1. Milli Eğitim Bakanlığının düzenlediği mesleki gelişime yönelik hizmet içi eğitimlerden haberdar olmada        | 49 | 6,1 | 269 | 33,3 | 490 | 60,6 | 808 | 100 |
|                                               |                                                                                      | 11. Alana yönelik basılı yayınları takip etmede                                                                  | 27 | 3,4 | 225 | 28,0 | 553 | 68,7 | 805 | 100 |
|                                               |                                                                                      | 14. Kurumların düzenlediği mesleki gelişime yönelik kongre, sempozyum, konferans vb. gibi etkinliklere katılmada | 34 | 4,2 | 254 | 31,6 | 515 | 64,1 | 803 | 100 |
|                                               |                                                                                      | 18. Alanıma yönelik dijital kaynakları takip etmede                                                              | 28 | 3,5 | 232 | 28,9 | 542 | 67,6 | 802 | 100 |
|                                               |                                                                                      | 47. Milli Eğitim Bakanlığının düzenlediği mesleki gelişime yönelik hizmet içi eğitimlere katılmada               | 30 | 3,7 | 195 | 24,1 | 583 | 72,2 | 808 | 100 |
|                                               |                                                                                      | 49. Kurumların düzenlediği kişisel gelişim etkinliklerine katılmada                                              | 27 | 3,4 | 205 | 25,5 | 573 | 71,2 | 805 | 100 |
| <b>Kişisel<br/>ve<br/>Mesleki<br/>Gelişim</b> | <b>Performans<br/>ve<br/>Değerlendirme</b>                                           | 3. Performansımı değerlendirirken rehber öğretmenlerin görüşlerinden yararlanmada                                | 40 | 5,0 | 186 | 23,0 | 581 | 72,0 | 807 | 100 |
|                                               |                                                                                      | 12. Performansımı değerlendirirken öğrenci görüşlerinden yararlanmada                                            | 21 | 2,6 | 185 | 23,0 | 597 | 74,0 | 803 | 100 |
|                                               |                                                                                      | 35. Performansımı değerlendirirken öz değerlendirme yapmada                                                      | 7  | 0,9 | 122 | 15,1 | 678 | 84,0 | 807 | 100 |
|                                               |                                                                                      | 40. Performansımı değerlendirirken kıdemli öğretmenlerin görüşlerinden yararlanmada                              | 18 | 2,2 | 138 | 17,1 | 650 | 80,6 | 806 | 100 |
|                                               |                                                                                      | 45. Performansımı değerlendirirken okul yöneticilerinin görüşlerinden yararlanmada                               | 20 | 2,5 | 197 | 24,4 | 589 | 73,1 | 806 | 100 |

Aday öğretmenlerin mesleki gelişim bilinci başlığı altındaki “Mesleki gelişimime katkı sağlayacak problem çözme, eleştirel ve yaratıcı düşünme gibi üst düzey düşünme becerilerini kullanma” (6.madde), “Mesleğimin sorumluluklarını yerine getirme”, (7.madde), “Engelli bireylerin eğitim haklarının neler olduğunu bilme”, (13.madde), “Öğretmenlik mesleği mevzuatına uygun davranma”, (25.madde), “Mesleğime yönelik alan bilgimin yeterliliği” , (26.madde), “Öğrencilerimde ulusal ve evrensel değerlerin gelişimini destekleme”, (46.madde), “Diğer öğretmenlerle mesleki gelişimime yönelik işbirliği yapma” (48.madde) ve “Mesleki gelişim planı hazırlama” (50.madde) maddelerine ilişkin %76,8, %89,4, %60,1, %83,0, %82,2, %80,1, %77,2 ve %66,5 oranında sorun yaşamayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Aynı maddelere ilişkin aday öğretmenlerin %22,4, %9,9, %35,6, %15,8, %16,4, %18,3, %19,9 ve %30,2 oranında kısmen sorun yaşayacağını, %0,9, %0,7, %4,4, %1,2, %1,4, %1,6, %3,0 ve %3,4 oranında ise sorun yaşayacağını düşündükleri görülmektedir.

Aday öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak üst düzey düşünme becerilerini kullanmada, mesleki sorumluluklarını yerine getirmede, öğretmenlik mesleği mevzuatına uygun davranmada, mesleki gelişimi açısından diğer öğretmenler ile işbirliği kurmada ve mesleki gelişim planı hazırlamada sorun yaşamayacaklarını düşünceleri mesleki gelişimleri açısından kendilerini geliştirmeleri gerektiğinin farkında olduklarının göstergesidir. Ancak yine de kısmen sorun yaşayacağını ve sorun yaşayacağını düşünen aday öğretmenlerin olduğu da görülmektedir. Aday öğretmenlerin mesleki gelişimleri açısından kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Özellikle mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak üst düzey düşünme becerilerini kullanmada, diğer öğretmenler ile işbirliği yapmada ve mesleki gelişim planı hazırlamada diğer maddelere göre daha yüksek oranda sorun yaşama ihtimallerini göz önünde bulundurmaları henüz mesleki gelişimleri açısından yapmaları gerekenleri bilmediklerini ya da kendilerine henüz bu konuda güvenmediklerini gösterebilmektedir.

Aday öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ve kişisel, mesleki gelişim etkinlikleri alt başlığı altındaki “Milli Eğitim Bakanlığının düzenlediği mesleki gelişime yönelik hizmet içi eğitimlerden haberdar olma” (1.madde), “Alana yönelik basılı yayınları takip etme” (11.madde), “Kurumların düzenlediği mesleki gelişime yönelik kongre, sempozyum, konferans vb. gibi etkinliklere katılma” (14.madde), “Alanıma yönelik dijital kaynakları takip etme” (18.madde), “MEB’in düzenlediği mesleki gelişime yönelik hizmet içi eğitimlere katılma” (47.madde) ve “Kurumların düzenlediği kişisel gelişim etkinliklerine

katılma” (49.madde) maddelerine ilişkin %60,6, %68,7, %64,1, %67,6, %72,2 ve %71,2 oranında sorun yaşamayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Aynı maddeye ilişkin aday öğretmenlerin %33,3, %28,0, %31,6, %28,9, %24,1 ve %25,5 oranında kısmen sorun yaşayacağını, %6,1, %3,4, %4,2, %3,5, %3,7 ve %3,4 oranında ise sorun yaşayacağını düşündüğü görülmektedir.

Aday öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimleri açısından MEB’in ve diğer kurumların düzenlediği kişisel ve mesleki gelişim ile ilgili hizmet içi eğitimlerden haberdar olma ve eğitimlere katılma, alana yönelik basılı ve dijital yayınları takip etme, mesleki gelişime yönelik hazırlanan kongre, sempozyum, konferans vb. gibi etkinliklere katılma konularında sorun yaşamayacaklarını düşünmeleri kişisel ve mesleki gelişimlerinin artması için istekli olduklarının göstergesi olarak düşünülebilir.

Aday öğretmenlerin ilgili maddelere ilişkin hem sorun hem de kısmen sorun yaşayabilme ihtimallerinin olduğu da oranlardan görülmektedir. Aday öğretmenlerin MEB’in ve diğer kurumların düzenlediği kişisel ve mesleki gelişim ile ilgili hizmet içi eğitimlerden haberdar olmada, olsalar bile bu eğitimlere katılmada sorun yaşayacaklarını düşünmeleri görev yapacakları yerleşim birimi ve etkinliklere katılabilmelerinde kendilerine engel oluşturabilecek durumların varlığından endişe duyduklarının göstergesi olarak düşünülebilir. Ayrıca aday öğretmenlerin alanları ile ilgili yazılı ve dijital kaynakları takip etmede sorun yaşayacaklarını düşünmeleri de görev yapacakları yer ve görev yapacakları yerdeki imkânları göz önünde bulundurmalarından kaynaklı olabilir.

Aday öğretmenlerin performans ve değerlendirme alt başlığı altındaki “Performansımı değerlendirirken rehber öğretmenlerin görüşlerinden yararlanma” (3.madde), “Performansımı değerlendirirken öğrenci görüşlerinden yararlanma” (12.madde), “Performansımı değerlendirirken öz değerlendirme yapma” (35.madde), “Performansımı değerlendirirken kıdemli öğretmenlerin görüşlerinden yararlanma” (40.madde) ve “Performansımı değerlendirirken okul yöneticilerinin görüşlerinden yararlanma” (45.madde) maddelerine ilişkin %72,0, %74,0, %84,0, %80,6 ve %73,1 oranında sorun yaşamayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Aynı maddelere ilişkin olarak aday öğretmenlerin %23,0, %23,0, %15,1, %17,1 ve %24,4 oranında kısmen sorun yaşayacağını, %5,0, %2,6, %0,9, %2,2 ve %2,5 oranında ise sorun yaşayacağını düşündükleri görülmektedir.

Aday öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesinde rehber öğretmenlerin, öğrenci görüşlerinin, öz değerlendirmelerinin, kıdemli öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerinin oldukça önemli olduğunun farkında oldukları açıktır. Ancak yine de aday öğretmenlerin sorun ve kısmen sorun yaşayacaklarını düşündükleri de görülmektedir. Özellikle aday öğretmenlerin performanslarını değerlendirirken kendileri dışındaki bireylerin (rehber öğretmen, öğrenciler, kıdemli öğretmen, okul yöneticisi) görüşlerinden yararlanmada sorun yaşama ihtimallerini göz önünde bulundurmaları hem aday öğretmen yetiştirme sürecindeki gözlemleri ile hem de henüz görev yerlerine gitmemiş olmaları ile ilgili olabilir. Aday öğretmenlerin iletişim kurmada belki de engellerle ya da problemler ile karşılaşabileceklerini düşünmeleri sorun yaşama ihtimallerini doğurmuş olabilir.

Aday öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişim başlığına ilişkin maddelere verdikleri yanıtların bulguları özetlenmiştir. Aday öğretmenler henüz görev yerlerine gitmeden, yaşayabileceklerini düşündükleri sorunlara ilişkin görüş belirtmişlerdir. Aday öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişim başlığı altındaki tüm maddelere ilişkin yüksek oranda sorun yaşamayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Ancak yine de kişisel ve mesleki gelişim başlığı altındaki maddelere ilişkin olarak hem sorun yaşayacağını hem de kısmen sorun yaşayacağını düşünenlerin olduğu da görülmektedir. Alanyazına bakıldığı zaman mesleğe yeni başlayan aday öğretmenlerin ve adaylığı kalkmış öğretmenlerin birtakım sorunlar yaşadıkları açıktır. Bu sebeple alanyazında yer alan ve sorun yaşamayacağını düşünen aday öğretmenlerin bulguları ile örtüşmeyen durumlar yansıtılacaktır. Böylelikle henüz görev yerlerine gitmeyen aday öğretmenlerin sorun yaşamayacaklarına ilişkin düşünceleri ile görevde olan öğretmenlerin yaşadıkları sorunların örtüşmediği görülmektedir.

Brown (2000) öğretmenlerin profesyonel gelişime ihtiyaçları olduğunu ifade etmiştir. Değişen koşullar altında öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri gerektiğinin önemine vurgu yapmıştır. Seferoğlu (2001)'nin yaptığı çalışmada öğretmenlerin öğretmenliklerini geliştirmede ekonomik zorlukların büyük bir engel olarak karşısına çıktıkları vurgusu yapılmış ve öğretmenlerin ekonomik durumları düzelmedikçe mesleki gelişimlerinin iyileşmesinin hayal olduğu ifade edilmiştir. Yalın (2002) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin okul ve yönetim, eğitim sistemi, hizmet içi ve öncesi eğitimlerine ilişkin sorunları tespit etmiştir. Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi ve öncesi eğitimlerinin

niteliğine önem verilmesi gerektiği, öğretmenlik mesleğinin çekiciliğinin artırılıp statüsünün yükseltilmesi gerektiğine dikkat çekmiştir.

Kuzey (2002)'de araştırmasında sınıf öğretmenlerinin sorunlarını tespit etmeye çalışmış ve öğretmenlerin en önemli sorunları arasında mesleki çalışmaları yeterince takip edememe ve hizmet içi çalışmalarda yaşanan sıkıntılar olduğunu ortaya çıkarmıştır. Okay (2007) bilgisayar ve öğretim teknolojileri öğretmenlerinin en önemli sorunlarının, okul yöneticilerinin teknolojinin eğitimde kullanılmasına ilişkin yeteri derecede bilgi sahibi olmamaları, bilgisayar öğretmenlerinin görevlerinin okuldaki kişilerce yanlış anlaşılması, okul yöneticileri ve diğer branş öğretmenlerinin gerek hizmet öncesi gerekse hizmet içi eğitimlerde yeterli derecede yetiştirilmediğini vurgulamıştır. Erdem (2007) araştırmasında öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesinde okul yönetiminin objektif bir performans değerlendirmesine sahip olmadığını ortaya çıkarmıştır. Jaafar ve Anderson (2007) öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerinin tamamlanmasının yeterli olmadığını, profesyonel bir hale gelmek için mesleki bilgi ve yeteneklerin geliştirilmesinin gerekli olduğunu vurgulamışlardır.

OECD ve TED (2009) raporlarında mesleki gelişim etkinliklerinin daha çok kurs ya da seminer şeklinde verildiği, bu kurs ve seminerlerin öğretmenlerin mesleki yeterliklerini geliştirmede yetersiz kaldığı vurgulanmıştır. Özpınar ve Sarpkaya (2010) köyde görev yapan sınıf öğretmenlerinin sorunlarını belirlerken öğretmenlerin en çok yaşadıkları sıkıntıların tiyatro, sinema gibi kültürel olanaklardan yoksun olmaları ve kişisel gelişimleri için yeterli olanak bulamadıkları olduğuna dikkat çekmiştir. Demir ve Arı (2013) öğretmenlerin mesleki çalışmaları yeterince takip edemeyip kendilerini yenileyemediklerini, hizmet içi ve hizmet öncesi eğitim çalışmalarının yetersizliğini, kariyer durumlarının sınırlılığını dile getirmişlerdir. İlğan (2013) ise alanyazın kapsamında geçen ve etkili olduğu vurgulanan mesleki gelişime yönelik faaliyetlerin Türkiye'de yürütülmekte olan mesleki gelişim faaliyetleri ile uyumlu olmadığını vurgulamaktadır. Gebrie (2015) araştırmasında okul yöneticilerinin öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesinde yeteri kadar etkili olmadıklarına dikkat çekmiştir.

Aday öğretmenlerin AÖSGBA'nde yer alan kişisel ve mesleki gelişim başlığı altındaki maddelere ilişkin görüşleri çizelgede yüzdelik değer olarak ifade edilmiştir. Aday öğretmenlerin ankette yer alan başlıklara ilişkin ilgili maddelere verdikleri yanıtlar

hem çizelgede hem de çizelge altında yer alan yorumlarda bir arada özetlenmiştir. Aday öğretmenlerin genel olarak kişisel ve mesleki gelişim başlığı altındaki maddelere ilişkin sorun yaşamayacaklarını düşündükleri görülmüştür. Ancak yine de maddelere ilişkin hem sorun hem de kısmen sorun yaşayacaklarını düşünen aday öğretmenlerin olduğu da görülmektedir.

#### Çizelge 16

##### *Aday Öğretmenlerin Okul, Aile ve Toplum İlişkileri İle İlgili Sorun Yaşama Düzeyleri*

| Alt Başlık                      | Tema                                   | Maddeler                                                                                                     | Sorun Yaşarım |      | Kısmen Sorun Yaşarım |      | Sorun Yaşamam |      | Toplam |     |
|---------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|----------------------|------|---------------|------|--------|-----|
|                                 |                                        |                                                                                                              | N             | %    | N                    | %    | N             | %    | N      | %   |
| Okul, Aile ve Toplum İlişkileri | İletişim Kurma ve Yardım Alma          | 4. Deneyimli öğretmenlerle etkili iletişim kurmada                                                           | 21            | 2,6  | 101                  | 12,5 | 685           | 84,9 | 807    | 100 |
|                                 |                                        | 36. Gereksinim duyduğum konularda deneyimli öğretmenlerden yardım almada                                     | 14            | 1,7  | 105                  | 13,0 | 689           | 85,3 | 808    | 100 |
|                                 |                                        | 38. Diğer aday öğretmenlerle etkili iletişim kurmada                                                         | 8             | 1,0  | 86                   | 10,7 | 713           | 88,4 | 807    | 100 |
|                                 |                                        | 42. Gereksinim duyduğum konularda okul yöneticilerinden yardım almada                                        | 23            | 2,9  | 175                  | 21,7 | 608           | 75,4 | 806    | 100 |
|                                 |                                        | 53. Gereksinim duyduğum konularda rehber öğretmenimden yardım almada                                         | 25            | 3,1  | 137                  | 17,0 | 642           | 79,9 | 804    | 100 |
| Okul, Aile ve Toplum İlişkileri | Aileler, Çevre, Konaklama ve Ulaşım    | 5. Öğrencinin gelişimi ile ilgili olarak ailelerle bilgi alış-verişinde bulunmada                            | 32            | 4,0  | 246                  | 31,1 | 514           | 64,9 | 792    | 100 |
|                                 |                                        | 17. Okulun bulunduğu çevreye uyum sağlamada                                                                  | 42            | 5,2  | 248                  | 30,7 | 518           | 64,1 | 808    | 100 |
|                                 |                                        | 21. Konaklama konusunda                                                                                      | 84            | 10,4 | 243                  | 30,1 | 481           | 59,5 | 808    | 100 |
|                                 |                                        | 28. Okul – çevre arasında işbirliğini sağlamada                                                              | 34            | 4,2  | 264                  | 32,8 | 508           | 63,0 | 806    | 100 |
|                                 |                                        | 32. Okula ulaşım konusunda                                                                                   | 95            | 11,8 | 281                  | 35,0 | 427           | 53,2 | 803    | 100 |
| Okul, Aile ve Toplum İlişkileri | Okul Yöneticileri İle Yaşanan Sorunlar | 16. Okul yöneticilerinin aday öğretmenlere verdikleri iş yükü nedeniyle                                      | 132           | 16,6 | 340                  | 42,7 | 325           | 40,8 | 797    | 100 |
|                                 |                                        | 19. Aday öğretmenlerin yapmak istedikleri okul faaliyetlerinin okul yöneticileri tarafından desteklenmesinde | 63            | 7,8  | 337                  | 41,9 | 404           | 50,2 | 804    | 100 |

Aday öğretmenlerin iletişim kurma ve yardım alma alt başlığı altındaki maddelere ilişkin bulgularına bakıldığında zaman “Deneyimli öğretmenlerle etkili iletişim kurma” (4.madde), “Gereksinim duyduğum konularda deneyimli öğretmenlerden yardım alma” (36.madde), “Diğer aday öğretmenlerle etkili iletişim kurma” (38.madde), “Gereksinim duyduğum konularda okul yöneticilerinden yardım alma” (42.madde) ve “Gereksinim duyduğum konularda rehber öğretmenimden yardım alma” (53.madde) maddelerine ilişkin %84,9, %85,3, %88,4, %75,4 ve %79,9 oranında sorun yaşamayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Aday öğretmenlerin %12,5, %13,0, %10,7, %21,7 ve %17,0 oranında kısmen sorun yaşayacaklarını, %2,6, %1,7, %1,0, %2,9 ve %3,1 oranında ise sorun yaşayacaklarını düşündükleri görülmektedir.

Aday öğretmenlerin deneyimli öğretmenler, diğer aday öğretmenler, okul yöneticileri ve rehber öğretmenleri ile gereksinim duyduklarında hem iletişime geçebileceklerini hem de onlardan yardım alabileceklerini düşündükleri açıktır. Ancak aday öğretmenlerin diğer maddelere oranla gereksinim duydukları konularda okul yöneticilerinden ve rehber öğretmenlerinden yardım almada daha yüksek oranda sorun yaşama ihtimalleri olduğunu düşündükleri de açıktır. Aday öğretmen yetiştirme süreci eğitimi aldıkları okullardaki okul yöneticileri ile olan iletişim ve etkileşimleri aynı zamanda aday öğretmenlerin ankette yer alan açık uçlu soruya verdikleri yanıtlar incelendiğinde, okul yöneticileri ile aday öğretmenler arasında iletişim açısından bazı problemlerin yaşandığı anlaşılmaktadır.

Aday öğretmenler aileler, çevre, konaklama ve ulaşım başlığı altındaki “Öğrencinin gelişimi ile ilgili olarak ailelerle bilgi alış-verişinde bulunma” (5.madde), “Okulun bulunduğu çevreye uyum sağlama” (17.madde), “Konaklama” (21.madde), “Okul – çevre arasında işbirliğini sağlama” (28.madde) ve “Okula ulaşım” (32.madde) maddelerine ilişkin %64,9, %64,1, %59,5, %63,0 ve %53,2 oranında sorun yaşamayacaklarını düşünmektedir. Aynı maddelerle ilgili olarak %31,1, %30,7, %30,1, %32,8 ve %35,0 oranında kısmen sorun yaşayacaklarını, %4,0, %5,2, %10,4, %4,2 ve %11,8 oranında ise sorun yaşayacaklarını düşündükleri görülmektedir.

Aday öğretmenlerin diğer alanlarla karşılaştırıldığında daha küçük bir bölümü öğrenci gelişimi ile ilgili olarak ailelerle bilgi alış-verişinde bulunabileceğini, okulun bulunduğu çevreye uyum sağlayabileceğini, konaklama, okul-çevre arasında işbirliğini sağlamada ve okula ulaşım konusunda sorun yaşamayacağını düşünmektedir. Başka bir

deyişle ilgili maddelerin hepsinde sorun yaşama ya da kısmen sorun yaşama oranlarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Aday öğretmenlerin yaklaşık üçte birinden fazlası öğrencilerinin velileri ile ilgili beklentilerinin yüksek olmadığı, okulun bulunduğu çevreye kolay uyum sağlayamayacaklarını, okul-çevre arasındaki işbirliğini sağlama, konaklama ve okula ulaşım konusunda sorunlar yaşayacaklarını düşündükleri görülmektedir.

Aday öğretmenlerin okul yöneticileri ile yaşanan sorunlar başlığı altındaki “Okul yöneticilerinin aday öğretmenlere verdikleri iş yükü” (16.madde) ve “Aday öğretmenlerin yapmak istedikleri okul faaliyetlerinin okul yöneticileri tarafından desteklenmesi” (19.madde) maddelerine ilişkin olarak da %40,8 ve %50,2 oranında sorun yaşamayacaklarını, %42,7 ve %41,9 oranında kısmen sorun yaşayacaklarını ve %16,6, %7,8 oranında sorun yaşayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Aday öğretmenlerin %42,7’si okul yöneticilerinin aday öğretmenlere verdikleri iş yükü nedeniyle kısmen sorun yaşayacağını düşünmektedir. %50,2’si ise yapmak istedikleri okul faaliyetlerinin okul yöneticileri tarafından desteklenmesinde sorun yaşamayacağını düşünmektedir. Genel tabloya bakıldığında ise aday öğretmenlerin okul yöneticileri ile ilgili düşüncelerinin olumlu olmadığı ve okul yöneticileri ile sorun yaşayacaklarını düşündükleri görülmektedir.

Özetle, aday öğretmenlerin okul, aile ve toplum ilişkileri ile ilgili maddelere verdikleri yanıtların bulguları şöyledir: Aday öğretmenlerin okul, aile ve toplum ilişkileri başlığı altındaki maddelere ilişkin sorun yaşamayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Ancak yine de okul, aile ve toplum ilişkileri başlığı altındaki maddelere ilişkin olarak hem sorun yaşayacağını hem de kısmen sorun yaşayacağını düşünenlerin olduğu da görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde mesleğe yeni başlayan aday öğretmenlerin ve adaylığı kalkmış öğretmenlerin birtakım sorunlar yaşadıkları açıktır. Bu sebeple alanyazında yer alan ve sorun yaşamayacağını düşünen aday öğretmenlerin bulguları ile örtüşmeyen durumlar yansıtılacaktır. Böylelikle aday öğretmenlerin henüz görev yerlerine gitmeden geleceğe ilişkin sorun yaşamayacaklarına ilişkin düşünceleri ile görevde olan öğretmenlerin yaşadıkları sorunların örtüşmediği görülmektedir.

Okçabol (2004), Çelikten ve diğ. (2005), Gedikoğlu (2005), Sağlam ve Sağlam (2005), Özbek ve diğ. (2007), Akyüz (2008), Aydın (2009) ve Yazıcı (2009) araştırmalarında sınıf öğretmenlerinin; öğretmenlik mesleğinin toplum içindeki

saygınlığı, siyasi iradelerin öğretmen sorunlarına duyarsız kalması, öğretmene ilişkin politikaların tutarsızlığı, öğretmen üzerindeki veli ve toplum baskısı, öğretmenin katkı ve çabalarının veli ve toplum tarafından yeterli ölçüde desteklenmemesi ve takdir edilmemesi gibi toplumsal konularla bağlantılı sorunlar yaşadıklarına dikkat çekmişlerdir. Liston ve diğ. (2006) mesleğinin ilk yılında olan öğretmenlerin mesleğinin ilk yılında olan diğer öğretmenlerle yaşadıkları sorunlara değinmiş ve birbirlerinden destek almada problemleri olduğunu ortaya çıkarmıştır. Altay (2007) sınıf öğretmenlerinin sorunlarına değindiği araştırmasında öğretmenlerin eğitim düzeyleri arttıkça okul yöneticileri ile sorun yaşama sıklıklarının arttığını vurgulamıştır. Demirtaş ve diğ. (2007) araştırmalarında okul ve aile arasındaki bağın kopuk olmasından kaynaklı sorunlara değinmişlerdir.

Khan (2008) yaptığı araştırmasında öğretmenlerin okul yöneticileri ve diğer öğretmenler ile iletişim kurmada, okula ulaşım ve konaklama konusunda sorunlar yaşadıklarını, okula ulaşımaları esnasında birkaç araç değiştirmek zorunda kalan öğretmenlerin performanslarının yetersiz olduğunu dile getirmiştir. Çoban (2009) köyde görev yapan sınıf öğretmenlerinin velilerin ilgisizliğinden, yöneticilerin ayrımcılık yapmasından, müfettişlerin tavırlarından ve meslektaşların birbirlerini çekememesinden kaynaklanan sorunlarına değinmiştir. Al-Amarat (2011) araştırmasında öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar içerisinde öğretmen, öğrenci, okul yöneticileri ve aile arasındaki iletişimden ve fiziksel çevreden kaynaklı sorunlar yaşandığını dile getirmiştir.

Tesfaye ve White (2012) fizik öğretmenlerinin yaşadıkları sorunlara değindikleri araştırmalarında öğretmenlerin okul yöneticilerinin ilgisizliğinden ve kendilerine olan yaklaşımlarından ötürü sorunlar yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır. Sarı ve Altun (2015)'da araştırmalarında sınıf öğretmenlerinin rehber öğretmenler ile ilgili sorunlar yaşadıklarını, rehber öğretmenlerin kendileri ile yeterince ilgilenmediklerini vurgulamıştır. Islam ve diğ. (2015)'nin yaptıkları araştırmada ise İngilizce öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlara değinilmiştir. Özellikle kırsal bölgede yaşayan öğrencilerin ailelerinin okumuşluk düzeylerinin düşük olmasından dolayı çocukları ile yeterince ilgilenemedikleri hatta ilgilenmedikleri ve bu sebeple de rehberliğe ve yardıma ihtiyacı olan öğrencilerin ev ödevlerini yaparken zorlandıkları belirlenmiştir.

Aday öğretmenlerin AÖSGBA'nde yer alan okul, aile ve toplum ilişkileri başlığı altındaki maddelere ilişkin görüşleri çizelgede yüzdelik değer olarak ifade edilmiştir.

Aday öğretmenlerin ankette yer alan başlıklara ilişkin ilgili maddelere verdikleri yanıtlar hem çizelgede hem de çizelge altında yer alan yorumlarda bir arada özetlenmiştir. Aday öğretmenlerin genel olarak okul, aile ve toplam ilişkileri başlığı altındaki maddelere ilişkin sorun yaşamayacaklarını düşündükleri görülmüştür. Ancak yine de maddelere ilişkin hem sorun hem de kısmen sorun yaşayacaklarını düşünen aday öğretmenlerin olduğu da görülmektedir.

Birinci araştırma sorusuna ilişkin bulgular, AÖSGBA ile toplanmış ve yorumlanmıştır. Oluşturulan başlıklar altında ilgili maddelerin bulguları bir arada verilmiştir. Aday öğretmenlerin sorun yaşamayacaklarına ilişkin bulgularına karşın alanyazında ve yapılan araştırmalarda yer alan aday öğretmenlerin ve adaylığı kalkmış öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara değinilmiştir. Böylelikle görev yerlerine henüz gitmemiş olan, danışman öğretmen eşliğinde yetiştirme süreci eğitimi alan aday öğretmenlerin mesleğe başladıklarında sorun yaşamayacaklarına ilişkin düşüncelerinin görevde olan öğretmenlerin düşünceleri ile örtüşmediği sonucuna ulaşılmıştır.

### *3.1.2. Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Süreci Eğitimine İlişkin Görüş ve Önerilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar*

Araştırmanın, “Aday öğretmenlerin yetiştirme süreci eğitimine ilişkin görüşleri ve önerileri nelerdir?” sorusuna yanıt aramak amacıyla Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu (AÖYSDF) kullanılmıştır. AÖYSDF ile aday öğretmenlere 41 madde ile açık uçlu 1 soru yöneltilmiştir.

Araştırmanın ikinci sorusuna ilişkin olarak hazırlanan AÖYSDF aday öğretmen yetiştirme sürecinin amaçları, yetiştirme programı, çalışma programı, il/ilçe milli eğitim müdürlerinin, yetiştirme süreci koordinatörlerinin, eğitim kurumu yöneticilerinin ve danışman öğretmenlerin görevleri olacak biçimde 4 başlıktan oluşmuştur. Her başlığın altında yer alan maddeler bir arada yorumlanmıştır. Yorumlar yapılırken değerlendirme formundaki sıra takip edilecek biçimde yetiştirme programına, çalışma programına, il/ilçe milli eğitim müdürlerinin, yetiştirme süreci koordinatörlerinin, eğitim kurumu yöneticilerinin, danışman öğretmenlerin görevlerine ve yetiştirme sürecinin amaçlarına ilişkin yorumlamalara yer verilmiştir. Aday öğretmenler AÖYSDF’nda yer alan ifadeleri, ifadeyi uygun bulma durumlarına göre 1’den (hiç uygun bulmuyorum), 7’ye (tamamen uygun buluyorum) kadar derecelendirmiştir. Aday öğretmen yetiştirme sürecindeki

uygulamalarla ilgili eklemek istedikleri görüşlerini de açık uçlu soru aracılığıyla yanıtlamışlardır. Aşağıdaki çizelgelerde 41 maddeye ilişkin aday öğretmenlerin görüşleri ve açık uçlu soruya verdikleri yanıtlar yer almaktadır:



## Çizelge 17

*Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Programı İle İlgili Maddelere Katılma Oranlarının Dağılımı*

| Maddeler                                                                                                                                          | 1   |      | 2   |      | 3   |      | 4   |      | 5   |      | 6   |      | 7   |      | Toplam |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|--------|-----|
|                                                                                                                                                   | N   | %    | N   | %    | N   | %    | N   | %    | N   | %    | N   | %    | N   | %    | N      | %   |
| 1. Aday öğretmenlerin, adaylıklarının ilk altı ayında yetiştirme eğitimine alınması                                                               | 137 | 17,0 | 74  | 9,2  | 109 | 13,5 | 149 | 18,5 | 116 | 14,4 | 76  | 9,4  | 144 | 17,9 | 805    | 100 |
| 2. Aday öğretmenlerin, adaylık sürecinin göreve başlayacakları Eylül döneminden itibaren altı ay daha devam etmesi                                | 385 | 48,0 | 103 | 12,8 | 85  | 10,6 | 73  | 9,1  | 55  | 6,9  | 44  | 5,5  | 57  | 7,1  | 802    | 100 |
| 3. Aday öğretmenlerin yetiştirme eğitimi alacağı illeri tercih edebilmesi                                                                         | 21  | 2,6  | 18  | 2,2  | 19  | 2,4  | 34  | 4,2  | 38  | 4,7  | 60  | 7,5  | 615 | 76,4 | 805    | 100 |
| 4. Aday öğretmenlerin yetiştirme eğitimi alacağı okulları tercih edebilmesi                                                                       | 31  | 3,8  | 8   | 1,0  | 24  | 3,0  | 33  | 4,1  | 40  | 5,0  | 65  | 8,1  | 605 | 75,1 | 806    | 100 |
| 5. Yetiştirme eğitimine ilişkin aday öğretmen bilgilendirme toplantılarının yapılması                                                             | 45  | 5,6  | 17  | 2,1  | 28  | 3,5  | 60  | 7,5  | 59  | 7,3  | 95  | 11,8 | 501 | 62,2 | 805    | 100 |
| 6. Aday öğretmenlerin, görevlendirildikleri okullarda “kurum yöneticilerinin ve danışman öğretmenlerin” sorumluluğunda yetiştirilmesi             | 111 | 13,8 | 54  | 6,7  | 62  | 7,7  | 118 | 14,6 | 108 | 13,4 | 109 | 13,5 | 245 | 30,4 | 807    | 100 |
| 7. Aday öğretmenlerin, yetiştirme eğitimi süresince bağımsız olarak derslere girmemesi                                                            | 260 | 32,1 | 75  | 9,3  | 102 | 12,6 | 106 | 13,1 | 83  | 10,3 | 61  | 7,5  | 122 | 15,1 | 809    | 100 |
| 8. Aday öğretmenlere, yetiştirme eğitimi sürecinde nöbet görevi verilmemesi                                                                       | 154 | 19,2 | 45  | 5,6  | 53  | 6,6  | 90  | 11,2 | 76  | 9,5  | 85  | 10,6 | 301 | 37,4 | 804    | 100 |
| 9. Aday öğretmenlerin, yetiştirme eğitimi kapsamında danışman öğretmenini gözlemleyip, sınıf yönetimi ile ilgili tecrübe edinmesinin sağlanması   | 74  | 9,2  | 25  | 3,1  | 54  | 6,7  | 93  | 11,5 | 99  | 12,3 | 121 | 15,0 | 341 | 42,3 | 807    | 100 |
| 10. Aday öğretmenlerin yetiştirme eğitimi kapsamında, farklı alanlarda/dallarda ve sınıflarda görev yapan öğretmenlerin derslerini gözlemlemesi   | 83  | 10,2 | 30  | 3,7  | 52  | 6,4  | 85  | 10,5 | 94  | 11,6 | 137 | 16,9 | 329 | 40,6 | 810    | 100 |
| 11. Farklı dillerin kullanıldığı bölgelere gidecek aday öğretmenlerin bölgenin kültürel özelliklerine göre eğitim alması                          | 49  | 6,1  | 22  | 2,7  | 36  | 4,5  | 73  | 9,1  | 85  | 10,6 | 124 | 15,4 | 415 | 51,6 | 804    | 100 |
| 12. Farklı dillerin kullanıldığı bölgelere gidecek aday öğretmenlerin Türkçe dışında kullanılan dillerle ilgili temel düzeyde bilgi sahibi olması | 50  | 6,2  | 30  | 3,7  | 35  | 4,3  | 77  | 9,6  | 98  | 12,2 | 124 | 15,4 | 392 | 48,6 | 806    | 100 |

*Aday Öğretmenlerin, Adaylıklarının İlk Altı Ayında Yetiştirme Eğitimine Alınması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %17'si (1), %9,2'si (2), %13,5'i (3), %18,5'i (4), %14,4'ü (5), %9,4'ü (6) ve %17,9'u ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 7'si bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin, Adaylık Sürecinin Göreve Başlayacakları Eylül Döneminden İtibaren Altı Ay Daha Devam Etmesi* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %48,0'i (1), %12,8'i (2), %10,6'sı (3), %9,1'i (4), %6,9'u (5), %5,5'i (6) ve %7,1'i ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 10'u bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Eğitimi Alacağı İlleri Tercih Edebilmesi* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %2,6'sı (1), %2,2'si (2), %2,4'ü (3), %4,2'si (4), %4,7'si (5), %7,5'i (6) ve %76,4'ü ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 7'si bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Eğitimi Alacağı Okulları Tercih Edebilmesi* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %3,8'i (1), %1,0'i (2), %3,0'ü (3), %4,1'i (4), %5,0'i (5), %8,1'i (6) ve %75,1'i ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 6'sı bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Yetiştirme Eğitimine İlişkin Aday Öğretmen Bilgilendirme Toplantılarının Yapılması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %5,6'sı (1), %2,1'i (2), %3,5'i (3), %7,5'i (4), %7,3'ü (5), %11,8'i (6) ve %62,2'si ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 7'si bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin, Görevlendirildikleri Okullarda “Kurum Yöneticilerinin ve Danışman Öğretmenlerin” Sorumluluğunda Yetiştirilmesi* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %13,8'i (1), %6,7'si (2), %7,7'si (3), %14,6'sı (4), %13,4'ü (5), %13,5'i (6) ve %30,4'ü ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 5'i bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır.

*Aday Öğretmenlerin, Yetiştirme Eğitimi Süresince Bağımsız Olarak Derslere Girmemesi* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %32,1'i (1), %9,3'ü (2), %12,6'sı (3), %13,1'i (4), %10,3'ü (5), %7,5'i (6) ve %15,1'i ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 3'ü bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlere, Yetiştirme Eğitimi Sürecinde Nöbet Görevi Verilmemesi* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %19,2'si (1), %5,6'sı (2), %6,6'sı (3), %11,2'si (4), %9,5'i (5), %10,6'sı (6) ve %37,4'ü ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 8'i bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin, Yetiştirme Eğitimi Kapsamında Danışman Öğretmenini Gözlemleyip, Sınıf Yönetimi İle İlgili*

*Tecrübe Edinmesinin Sağlanması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %9,2'si (1), %3,1'i (2), %6,7'si (3), %11,5'i (4), %12,3'ü (5), %15,0'i (6) ve %42,3'ü ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 5'i bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Eğitimi Kapsamında, Farklı Alanlarda/Dallarda ve Sınıflarda Görev Yapan Öğretmenlerin Derslerini Gözlemlemesi* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %10,2'si (1), %3,7'si (2), %6,4'ü (3), %10,5'i (4), %11,6'sı (5), %16,9'u (6) ve %40,6'sı ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 2'si bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Farklı Dillerin Kullanıldığı Bölgelere Gidecek Aday Öğretmenlerin Bölgenin Kültürel Özelliklerine Göre Eğitim Alması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %6,1'i (1), %2,7'si (2), %4,5'i (3), %9,1'i (4), %10,6'sı (5), %15,4'ü (6) ve %51,6'sı ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 8'i bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Farklı Dillerin Kullanıldığı Bölgelere Gidecek Aday Öğretmenlerin Türkçe Dışında Kullanılan Dillerle İlgili Temel Düzeyde Bilgi Sahibi Olması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %6,2'si (1), %3,7'si (2), %4,3'ü (3), %9,6'sı (4), %12,2'si (5), %15,4'ü (6) ve %48,6'sı ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 6'sı bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır.

Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecini değerlendirme formunda yer alan yetiştirme programı başlığı altındaki maddelere ilişkin derecelendirmeleri özetle şöyledir: Aday öğretmenlerin *Aday Öğretmenlerin, Adaylıklarının İlk Altı Ayında Yetiştirme Eğitimine Alınması* ile ilgili çoğunlukla 4 düzeyinde (%18,5) derecelendirme yaptıkları, genel derecelendirmenin ise 4 ve üzeri olduğu görülmektedir. Buna göre aday öğretmenlerin ilk altı ayda yetiştirme eğitimi almaktan memnun oldukları söylenebilir. *Aday Öğretmenlerin, Adaylık Sürecinin Göreve Başlayacakları Eylül Döneminden İtibaren Altı Ay Daha Devam Etmesi* ile ilgili aday öğretmenlerin yarıya yakınının 1 düzeyinde (%48,0) derecelendirme yapmaları bu uygulamayı hiç uygun bulmadıklarını göstermektedir. Bir başka deyişle aday öğretmenlerin birçoğu adaylık sürecinin Eylül döneminden itibaren altı ay daha devam etmesini olumlu karşılamamaktadır. *Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Eğitimi Alacağı İlleri Tercih Edebilmesi* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%76,4) derecelendirme yaptıkları ve bu uygulamayı büyük ölçüde uygun buldukları görülmektedir. Bu durumda aday öğretmenlerin yetiştirme eğitimi alacağı illeri tercih edebilmelerinin onlar tarafından olumlu karşılandığı söylenebilir.

*Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Eğitimi Alacağı Okulları Tercih Edebilmesi* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%75,1) derecelendirme yaparak bu uygulamayı büyük ölçüde uygun buldukları görülmektedir. *Yetiştirme Eğitimine İlişkin Aday Öğretmen Bilgilendirme Toplantılarının Yapılması* ile ilgili aday öğretmenlerin yaklaşık üçte ikisinin 7 düzeyinde (%62,2) derecelendirme yaparak bu uygulamayı uygun buldukları görülmektedir. *Aday Öğretmenlerin, Görevlendirildikleri Okullarda “Kurum Yöneticilerinin ve Danışman Öğretmenlerin” Sorumluluğunda Yetiştirilmesi* ile ilgili aday öğretmenlerin yaklaşık üçte birinin 7 düzeyinde (%30,4) derecelendirme yaptığı görülmektedir. Aday öğretmenler görevlendirildikleri okullarda kurum yöneticileri ve danışman öğretmenler sorumluluğunda yetiştirilmekten memnundurlar. Çoğunluk 4 ve üzeri derecelendirme yapmıştır.

*Aday Öğretmenlerin, Yetiştirme Eğitimi Süresince Bağımsız Olarak Derslere Girmemesi* ile ilgili aday öğretmenlerin yaklaşık üçte birinin 1 düzeyinde (%32,1) derecelendirme yaptıkları ve bu uygulamayı hiç uygun bulmadıkları görülmektedir. Ancak %15,1’lik bir grup ise bağımsız olarak derslere girilmemesini 7 düzeyinde derecelendirmiş ve bu uygulamayı tamamen uygun bulduklarını belirtmişlerdir. *Aday Öğretmenlere, Yetiştirme Eğitimi Sürecinde Nöbet Görevi Verilmemesi* ile ilgili aday öğretmenlerin üçte birinden fazlasının 7 düzeyinde (%37,4) derecelendirme yaptığı ve bu uygulamayı tamamen uygun buldukları görülmektedir. Ancak %19,2’lik bir grup aday öğretmen ise 1 düzeyinde derecelendirme yaparak bu uygulamayı hiç uygun bulmadıklarını dile getirmişlerdir. *Aday Öğretmenlerin, Yetiştirme Eğitimi Kapsamında Danışman Öğretmenini Gözlemleyip, Sınıf Yönetimi İle İlgili Tecrübe Edinmesinin Sağlanması* ile ilgili aday öğretmenlerin yarıya yakınının 7 düzeyinde (%42,3) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir.

*Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Eğitimi Kapsamında, Farklı Alanlarda/Dallarda ve Sınıflarda Görev Yapan Öğretmenlerin Derslerini Gözlemlemesi* ile ilgili aday öğretmenlerin yarıya yakınının 7 düzeyinde (%40,6) derecelendirme yaptıkları ve bu uygulamayı tamamen uygun buldukları görülmektedir. *Farklı Dillerin Kullanıldığı Bölgelere Gidecek Aday Öğretmenlerin Bölgenin Kültürel Özelliklerine Göre Eğitim Alması* ile ilgili aday öğretmenlerin yarıdan fazlasının 7 düzeyinde (%51,6) derecelendirme yaptıkları ve bu uygulamayı tamamen uygun buldukları görülmektedir. Farklı bölgelere gidecek aday öğretmenlerin bölgenin kültürel özelliklerine göre eğitim almaları konusunda aday öğretmenlerin oldukça olumlu düşündükleri görülmektedir.

*Farklı Dillerin Kullanıldığı Bölgelere Gidecek Aday Öğretmenlerin Türkçe Dışında Kullanılan Dillerle İlgili Temel Düzeyde Bilgi Sahibi Olması* ile ilgili aday öğretmenlerin yarıya yakınının 7 düzeyinde (%48,6) derecelendirme yaptıkları ve bu uygulamayı tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenlerin farklı bölgelere gidecek olmalarından ötürü bölge ile ilgili bilgi sahibi olmaları ve o bölgede kullanılan dile ilişkin temel düzeyde bilgi sahibi olmasına olanak sağlayacak bu uygulama onlar tarafından olumlu karşılanmıştır.

Aday öğretmenlerin AÖYSDF’nda yer alan yetiştirme programı başlığı altındaki on iki maddeye ilişkin derecelendirmeleri özetlenmiştir. Aday öğretmenler maddeleri derecelendirirken ifadeyi uygun bulma durumlarına göre derecelendirme yapmıştır.



## Çizelge 18

*Aday Öğretmenlerin Çalışma Programı İle İlgili Maddelere Katılma Oranlarının Dağılımı*

| Maddeler                                                                                                                                     | 1   |      | 2  |      | 3  |      | 4   |      | 5   |      | 6   |      | 7   |      | Toplam |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|----|------|----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|--------|-----|
|                                                                                                                                              | N   | %    | N  | %    | N  | %    | N   | %    | N   | %    | N   | %    | N   | %    | N      | %   |
| 13. Aday öğretmenlerin yaptıkları tüm etkinliklerle ilgili günlük tutmaları                                                                  | 347 | 43,2 | 85 | 10,6 | 84 | 10,5 | 98  | 12,2 | 74  | 9,2  | 38  | 4,7  | 77  | 9,6  | 803    | 100 |
| 14. Aday öğretmenlerin, danışman öğretmenin eşliğinde haftada üç gün ders öncesi hazırlık, plan ve materyal hazırlaması                      | 149 | 18,5 | 52 | 6,5  | 91 | 11,3 | 134 | 16,7 | 114 | 14,2 | 106 | 13,2 | 158 | 19,7 | 804    | 100 |
| 15. Aday öğretmenlerin yaptıkları gözlemleri düzenli olarak kaydetmeleri                                                                     | 206 | 25,8 | 87 | 10,9 | 93 | 11,7 | 118 | 14,8 | 95  | 11,9 | 77  | 9,6  | 122 | 15,3 | 798    | 100 |
| 16. Aday öğretmenlerin danışman öğretmenlerinin kontrolünde MEB tarafından belirlenen eğitim içerikli filmleri izlemesi ve kitapları okuması | 78  | 9,6  | 32 | 4,0  | 55 | 6,8  | 83  | 10,3 | 106 | 13,1 | 140 | 17,3 | 315 | 38,9 | 809    | 100 |
| 17. Aday öğretmenlerin izlenen filmlere ve okunan kitaplara ilişkin değerlendirme yapması                                                    | 138 | 17,1 | 56 | 6,9  | 56 | 6,9  | 110 | 13,6 | 101 | 12,5 | 114 | 14,1 | 233 | 28,8 | 808    | 100 |
| 18. Aday öğretmenlerin yetiştirme eğitimi kapsamında, ilgili müdür yardımcısı ile zümre ve veli toplantılarına katılması                     | 47  | 5,9  | 16 | 2,0  | 41 | 5,2  | 74  | 9,3  | 94  | 11,8 | 158 | 19,8 | 366 | 46,0 | 796    | 100 |
| 19. Aday öğretmenlerin haftanın bir günü bulundukları şehirdeki müzeleri ve kütüphaneleri ziyaret ederek bu mekânların eğitim                | 131 | 16,2 | 56 | 6,9  | 54 | 6,7  | 98  | 12,1 | 95  | 11,7 | 116 | 14,3 | 260 | 32,1 | 810    | 100 |

|                                                                                                                                                                       |     |      |    |     |    |     |     |      |     |      |     |      |     |      |     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|----|-----|----|-----|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|-----|
| amaçlı kullanımı konusunda rapor hazırlaması                                                                                                                          |     |      |    |     |    |     |     |      |     |      |     |      |     |      |     |     |
| 20. Aday öğretmenlerin halk eğitim, bilim-sanat merkezleri gibi kurumları ziyaret ederek bu kurumların işleyişi ve eğitim olanakları ile ilgili bir rapor hazırlaması | 116 | 14,3 | 44 | 5,4 | 63 | 7,8 | 90  | 11,1 | 111 | 13,7 | 121 | 15,0 | 264 | 32,6 | 809 | 100 |
| 21. Aday öğretmenleri, emekli öğretmenler ve eğitime gönül vermiş bireyler ile bir araya getirerek deneyim kazanmalarının sağlanması                                  | 64  | 7,9  | 29 | 3,6 | 45 | 5,6 | 91  | 11,3 | 122 | 15,1 | 143 | 17,7 | 314 | 38,9 | 808 | 100 |
| 22. Aday öğretmenlerin üniversitelerin, sivil toplum kuruluşlarının ve merkez teşkilatındaki eğitimcilerin deneyimlerinden yararlanmasının sağlanması                 | 52  | 6,5  | 39 | 4,8 | 43 | 5,3 | 100 | 12,4 | 120 | 14,9 | 147 | 18,2 | 305 | 37,8 | 806 | 100 |
| 23. Aday öğretmenlerin göreve başlayacakları Eylül döneminden itibaren bağımsız olarak derslere girmeleri                                                             | 26  | 3,2  | 8  | 1,0 | 20 | 2,5 | 24  | 3,0  | 27  | 3,4  | 73  | 9,1  | 627 | 77,9 | 805 | 100 |
| 24. Aday öğretmenlerin yazılı ve sözlü sınavlarının, göreve başlayacakları Eylül döneminin bitiminde yapılması                                                        | 162 | 20,3 | 33 | 4,1 | 51 | 6,4 | 99  | 12,4 | 71  | 8,9  | 79  | 9,9  | 305 | 38,1 | 800 | 100 |
| 25. Aday öğretmenlerin yazılı sınavlarının kapsamının mevzuat ve öğretmenlik uygulamalarından oluşması                                                                | 90  | 11,2 | 40 | 5,0 | 51 | 6,4 | 114 | 14,2 | 117 | 14,6 | 121 | 15,1 | 269 | 33,5 | 802 | 100 |

|                                                                                                                                                          |     |      |    |      |    |      |     |      |     |      |     |      |     |      |     |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|----|------|----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|-----|
| 26. Aday öğretmenlerin sözlü sınavlarının illerde oluşturulan komisyonlar tarafından yapılması                                                           | 222 | 27,8 | 56 | 7,0  | 65 | 8,1  | 108 | 13,5 | 110 | 13,8 | 98  | 12,3 | 139 | 17,4 | 798 | 100 |
| 27. Aday öğretmenlerin, değerlendirme sürecinde kullanılmak üzere kişisel ve mesleki gelişimleri ile ilgili belgelerden oluşan bir dosya hazırlaması     | 200 | 24,9 | 68 | 8,5  | 85 | 10,6 | 110 | 13,7 | 112 | 13,9 | 88  | 11,0 | 140 | 17,4 | 803 | 100 |
| 28. Aday öğretmenlerin performans değerlendirmesinde günlüklerin de kullanılması                                                                         | 352 | 43,7 | 88 | 10,9 | 65 | 8,1  | 90  | 11,2 | 75  | 9,3  | 54  | 6,7  | 82  | 10,2 | 806 | 100 |
| 29. Yazılı sınavdan ilk seferde başarısız olan aday öğretmenlere bir sınav hakkı daha verilmesi                                                          | 42  | 5,2  | 9  | 1,1  | 8  | 1,0  | 42  | 5,2  | 40  | 5,0  | 90  | 11,2 | 571 | 71,2 | 802 | 100 |
| 30. İkinci yazılı sınavdan da başarısız olan aday öğretmenin, öğretmen olma hakkını kaybedip memur olması                                                | 407 | 50,7 | 65 | 8,1  | 45 | 5,6  | 63  | 7,9  | 55  | 6,9  | 56  | 7,0  | 111 | 13,8 | 802 | 100 |
| 31. Aday öğretmenlerin birinci performans değerlendirmesinin, aday öğretmen yetiştirme sürecinde, danışman öğretmen ve okul idaresi tarafından yapılması | 120 | 14,9 | 38 | 4,7  | 53 | 6,6  | 98  | 12,2 | 100 | 12,4 | 123 | 15,3 | 272 | 33,8 | 804 | 100 |
| 32. Aday öğretmenlerin ikinci ve üçüncü performans değerlendirmesinin atamalarının yapıldığı okullarda gerçekleştirilmesi                                | 88  | 10,9 | 27 | 3,3  | 39 | 4,8  | 107 | 13,2 | 118 | 14,6 | 135 | 16,7 | 294 | 36,4 | 808 | 100 |

*Aday Öğretmenlerin Yaptıkları Tüm Etkinliklerle İlgili Günlük Tutmaları* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %43,2'si (1), %10,6'sı (2), %10,5'i (3), %12,2'si (4), %9,2'si (5), %4,7'si (6) ve %9,6'sı ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 9'u bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Danışman Öğretmenin Eşliğinde Haftada Üç Gün Ders Öncesi Hazırlık, Plan ve Materyal Hazırlaması* ile ilgili olarak aday öğretmenlerin %18,5'i (1), %6,5'i (2), %11,3'ü (3), %16,7'si (4), %14,2'si (5), %13,2'si (6) ve %19,7'si ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 8'i bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin Yaptıkları Gözlemleri Düzenli Olarak Kaydetmeleri* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %25,8'i (1), %10,9'u (2), %11,7'si (3), %14,8'i (4), %11,9'u (5), %9,6'sı (6) ve %15,3'ü ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 14'ü bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin Danışman Öğretmenlerinin Kontrolünde MEB Tarafından Belirlenen Eğitim İçerikli Filmleri İzlemesi ve Kitapları Okuması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %9,6'sı (1), %4,0'ü (2), %6,8'i (3), %10,3'ü (4), %13,1'i (5), %17,3'ü (6) ve %38,9'u ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 3'ü bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin İzlenen Filmlere ve Okunan Kitaplara İlişkin Değerlendirme Yapması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %17,1'i (1), %6,9'u (2), %6,9'u (3), %13,6'sı (4), %12,5'i (5), %14,1'i (6) ve %28,8'i ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 4'ü bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır.

*Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Eğitimi Kapsamında, İlgili Müdür Yardımcısı İle Zümre ve Veli Toplantılarına Katılması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %5,9'u (1), %2,0'si (2), %5,2'si (3), %9,3'ü (4), %11,8'i (5), %19,8'i (6) ve %46,0'sı ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 16'sı bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin Haftanın Bir Günü Bulundukları Şehirdeki Müzeleri ve Kütüphaneleri Ziyaret Ederek Bu Mekânların Eğitim Amaçlı Kullanımı Konusunda Rapor Hazırlaması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %16,2'si (1), %6,9'u (2), %6,7'si (3), %12,1'i (4), %11,7'si (5), %14,3'ü (6) ve %32,1'i ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 2'si bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin Halk Eğitim, Bilim-Sanat Merkezleri Gibi Kurumları Ziyaret Ederek Bu Kurumların İşleyişi ve Eğitim Olanakları İle İlgili Bir Rapor Hazırlaması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %14,3'ü (1), %5,4'ü (2),

%7,8'i (3), %11,1'i (4), %13,7'si (5), %15,0'i (6) ve %32,6'sı ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 3'ü bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenleri, Emekli Öğretmenler ve Eğitime Gönül Vermiş Bireyler İle Bir Araya Getirerek Deneyim Kazanmalarının Sağlanması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %7,9'u (1), %3,6'sı (2), %5,6'sı (3), %11,3'ü (4), %15,1'i (5), %17,7'si (6) ve %38,9'u ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 4'ü bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin Üniversitelerin, Sivil Toplum Kuruluşlarının ve Merkez Teşkilatındaki Eğitimcilerin Deneyimlerinden Yararlanmasının Sağlanması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %6,5'i (1), %4,8'i (2), %5,3'ü (3), %12,4'ü (4), %14,9'u (5), %18,2'si (6) ve %37,8'i ise (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 6'sı bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır.

*Aday Öğretmenlerin Göreve Başlayacakları Eylül Döneminden İtibaren Bağımsız Olarak Derslere Girmeleri* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %3,2'si (1), %1,0'i (2), %2,5'i (3), %3,0'ü (4), %3,4'ü (5), %9,1'i (6) ve %77,9'u (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 7'si bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin Yazılı ve Sözlü Sınavlarının, Göreve Başlayacakları Eylül Döneminin Bitiminde Yapılması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %20,3'ü (1), %4,1'i (2), %6,4'ü (3), %12,4'ü (4), %8,9'u (5), %9,9'u (6) ve %38,1'i (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 12'si bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin Yazılı Sınavlarının Kapsamının Mevzuat ve Öğretmenlik Uygulamalarından Oluşması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %11,2'si (1), %5,0'i (2), %6,4'ü (3), %14,2'si (4), %14,6'sı (5), %15,1'i (6) ve %33,5'i (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 10'u bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin Sözlü Sınavlarının İllerde Oluşturulan Komisyonlar Tarafından Yapılması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %27,8'i (1), %7,0'si (2), %8,1'i (3), %13,5'i (4), %13,8'i (5), %12,3'ü (6) ve %17,4'ü (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 14'ü bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin, Değerlendirme Sürecinde Kullanılmak Üzere Kişisel ve Mesleki Gelişimleri İle İlgili Belgelerden Oluşan Bir Dosya Hazırlaması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %24,9'u (1), %8,5'i (2), %10,6'sı (3), %13,7'si (4), %13,9'u (5), %11,0'i (6) ve %17,4'ü (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 9'u bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır.

*Aday Öğretmenlerin Performans Değerlendirmesinde Günlüklerinde Kullanılması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %43,7'si (1), %10,9'u (2), %8,1'i (3), %11,2'si (4), %9,3'ü (5), %6,7'si (6) ve %10,2'si (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 6'sı bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Yazılı Sınavdan İlk Seferde Başarısız Olan Aday Öğretmenlere Bir Sınav Hakkı Daha Verilmesi* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %5,2'si (1), %1,1'i (2), %1,0'i (3), %5,2'si (4), %5,0'i (5), %11,2'si (6) ve %71,2'si (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 10'u bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *İkinci Yazılı Sınavdan da Başarısız Olan Aday Öğretmenin, Öğretmen Olma Hakkını Kaybedip Memur Olması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %50,7'si (1), %8,1'i (2), %5,6'sı (3), %7,9'u (4), %6,9'u (5), %7,0'si (6) ve %13,8'i (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 10'u bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin Birinci Performans Değerlendirmesinin, Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde, Danışman Öğretmen ve Okul İdaresi Tarafından Yapılması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %14,9'u (1), %4,7'si (2), %6,6'sı (3), %12,2'si (4), %12,4'ü (5), %15,3'ü (6) ve %33,8'i (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 8'i bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin İkinci ve Üçüncü Performans Değerlendirmesinin Atamalarının Yapıldığı Okullarda Gerçekleştirilmesi* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %10,9'u (1), %3,3'ü (2), %4,8'i (3), %13,2'si (4), %14,6'sı (5), %16,7'si (6) ve %36,4'ü (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 4'ü bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır.

Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecinin çalışma programı başlığı altındaki maddelere ilişkin derecelendirmeleri özetle şöyledir: Aday öğretmenlerin *Aday Öğretmenlerin Yaptıkları Tüm Etkinliklerle İlgili Günlük Tutmaları* ile ilgili yarıya yakınının 1 düzeyinde (%43,2) derecelendirme yaparak bu maddeyi hiç uygun bulmadıkları görülmektedir. Veri toplama sürecinde de bu durumdan oldukça şikâyetçi olmuşlardır. *Aday Öğretmenlerin, Danışman Öğretmenin Eşliğinde Haftada Üç Gün Ders Öncesi Hazırlık, Plan ve Materyal Hazırlaması* ile ilgili aday öğretmenlerin yaklaşık beşte biri 7 düzeyinde (%19,7) derecelendirme yaparak bu uygulamayı tamamen uygun bulduklarını dile getirmişlerdir. Diğer taraftan aday öğretmenlerin yine yaklaşık beşte biri de (%18,5) 1 düzeyinde derecelendirme yapmış ve bu uygulamayı hiç uygun bulmadıklarını dile getirmişlerdir. Aynı maddeye ilişkin önemli oranlarda karşıt iki görüşün var olduğu dikkat çekmektedir. Aday öğretmenlerin bir bölümünün danışman öğretmen eşliğinde

haftada üç gün ders öncesi hazırlık, plan ve materyal hazırlamada istekli bir bölümünün de isteksiz olduğu açıktır. Ancak yine de öğretmen adaylarının çoğunluğunun 7 ve 7'ye doğru derecelendirme yapması olumlu bulan adayın daha çoğunlukta olduğunu işaret etmektedir.

*Aday Öğretmenlerin Yaptıkları Gözlemleri Düzenli Olarak Kaydetmeleri* ile ilgili aday öğretmenlerin görüşlerinde önemli farklılıklar bulunmaktadır. *Aday Öğretmenlerin Danışman Öğretmenlerinin Kontrolünde MEB Tarafından Belirlenen Eğitim İçerikli Filmleri İzlemesi ve Kitapları Okuması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%38,9) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler yetiştirme sürecinde eğitim içerikli filmleri izlemekten ve kitapları okumaktan keyif almışlardır. Diğer aday öğretmenlerin de önemli bir bölümünün 5 ve 6 düzeyinde derecelendirme yaptıkları görülmektedir.

Aday öğretmenlerin *Aday Öğretmenlerin İzlenen Filmlere ve Okunan Kitaplara İlişkin Değerlendirme Yapması* ile ilgili çoğunluğunun 7 düzeyinde (%28,8) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. %17,1'lik bir dilimin ise 1 düzeyinde derecelendirme yaptığı ve maddeyi hiç uygun bulmadığı görülmektedir. Filmlerin izlenmesi ve kitapların okunması olumlu karşılanmasına rağmen değerlendirme yapılması konusunda aday öğretmenlerin hepsi aynı görüşte değildir. Yine de çoğunluk 4 ve üzerinde derecelendirme yapmıştır. *Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Eğitimi Kapsamında, İlgili Müdür Yardımcısı İle Zümre ve Veli Toplantılarına Katılması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%46,0) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenlerin çoğunluğu 5 ve üzeri derecelendirme yapmış, yetiştirme eğitimi kapsamında ilgili müdür yardımcısı ile zümre ve veli toplantılarına katılmış olmaktan ötürü de memnun kalmışlardır. *Aday Öğretmenlerin Haftanın Bir Günü Bulundukları Şehirdeki Müzeleri ve Kütüphaneleri Ziyaret Ederek Bu Mekânların Eğitim Amaçlı Kullanımı Konusunda Rapor Hazırlaması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%32,1) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler müzeleri ve kütüphaneleri ziyaret edip, rapor hazırlamaktan memnundurlar. Ancak %16,2'lik bir dilim maddeyi 1 düzeyinde derecelendirmiş ve hiç uygun bulmadıklarını dile getirmişlerdir. Çoğunluğa bakıldığında ise aday öğretmenlerin 4 ve üzeri derecelendirme yaptıkları görülmektedir. *Aday Öğretmenlerin Halk Eğitim, Bilim-Sanat Merkezleri Gibi Kurumları Ziyaret Ederek Bu*

*Kurumların İşleyişi ve Eğitim Olanakları İle İlgili Bir Rapor Hazırlaması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%32,6) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenlerin bilim-sanat merkezleri gibi kurumları ziyaret edip, bu kurumların işleyişi ve eğitim olanakları ile ilgili rapor hazırlama uygulamasını olumlu karşıladıkları söylenebilir.

*Aday Öğretmenleri, Emekli Öğretmenler ve Eğitime Gönül Vermiş Bireyler İle Bir Araya Getirerek Deneyim Kazanmalarının Sağlanması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%38,9) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler tecrübeli bireyler ile bir araya gelip deneyim kazanmaktan oldukça memnundurlar. Çoğunluk da 5 ve üzerinde derecelendirme yaparak bu görüşü desteklemektedir. *Aday Öğretmenlerin Üniversitelerin, Sivil Toplum Kuruluşlarının ve Merkez Teşkilatındaki Eğitimcilerin Deneyimlerinden Yararlanmasının Sağlanması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%37,8) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler üniversitelerin, sivil toplum kuruluşlarının ve merkez teşkilatındaki eğitimcilerin deneyimlerinden yararlanmışlardır. Çoğunluk da 4 ve üzerinde derecelendirme yapmıştır.

*Aday Öğretmenlerin Göreve Başlayacakları Eylül Döneminden İtibaren Bağımsız Olarak Derslere Girmeleri* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%77,9) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler eylül dönemi itibariyle bağımsız olarak derslere girecek olmaktan ötürü oldukça mutludurlar. *Aday Öğretmenlerin Yazılı ve Sözlü Sınavlarının, Göreve Başlayacakları Eylül Döneminin Bitiminde Yapılması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%38,1) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler değerlendirmelerinin eylül dönemi bitiminde yapılması gerektiğini düşünmektedirler.

*Aday Öğretmenlerin Yazılı Sınavlarının Kapsamının Mevzuat ve Öğretmenlik Uygulamalarından Oluşması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%33,5) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler yazılı sınav kapsamından memnundurlar. *Aday Öğretmenlerin Sözlü Sınavlarının İllerde Oluşturulan Komisyonlar Tarafından Yapılması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 1 düzeyinde (%27,8) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi

hiç uygun bulmadıkları görülmektedir. Aday öğretmenler sözlü sınavlarının illerde oluşturulan komisyonlar tarafından yapılmasından memnun değildirler. Ancak aday öğretmenlerin diğer çoğunluğunun ise 4, 5, 6 ve 7 düzeylerinde derecelendirme yaptıkları görülmektedir. Aday öğretmenler sözlü sınavın illerde oluşturulan komisyonlar tarafından yapılması konusunda tereddütlere sahiptir.

*Aday Öğretmenlerin, Değerlendirme Sürecinde Kullanılmak Üzere Kişisel ve Mesleki Gelişimleri İle İlgili Belgelerden Oluşan Bir Dosya Hazırlaması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 1 düzeyinde (%24,9) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi hiç uygun bulmadıkları görülmektedir. Aday öğretmenler konu alanı ne olursa olsun belge, dosya vb. doküman hazırlamaktan oldukça mutsuzdurlar. Ancak kalan aday öğretmenlerin çoğunluğunun ise 4, 5, 6 ve 7 düzeyinde derecelendirme yaptıkları görülmektedir. Bu konuda da aday öğretmenlerin görüşleri arasında tutarsızlıklar bulunmaktadır. *Aday Öğretmenlerin Performans Değerlendirmesinde Günlüklerinde Kullanılması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 1 düzeyinde (%43,7) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi hiç uygun bulmadıkları görülmektedir. Aday öğretmenler günlüklerinin performans değerlendirmesinde kullanılmasından ötürü memnun değildirler.

*Yazılı Sınavdan İlk Seferde Başarısız Olan Aday Öğretmenlere Bir Sınav Hakkı Daha Verilmesi* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%71,2) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler yazılı sınavdan başarısız olurlarsa kendilerine bir sınav hakkının daha verilmesinden ötürü oldukça memnundurlar. *İkinci Yazılı Sınavdan da Başarısız Olan Aday Öğretmenin, Öğretmen Olma Hakkını Kaybedip Memur Olması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 1 düzeyinde (%50,7) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi hiç uygun bulmadıkları görülmektedir. Aday öğretmenler ikinci yazılı sınavdan da başarısız olsalar dahi öğretmen olma hakkını kaybetmelerini olumsuz karşılamaktadırlar. *Aday Öğretmenlerin Birinci Performans Değerlendirmesinin, Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde, Danışman Öğretmen ve Okul İdaresi Tarafından Yapılması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%33,8) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler birinci performans değerlendirmesinin, aday öğretmen yetiştirme sürecinde danışman öğretmen ve okul idaresi tarafından yapılmasını olumlu yönde karşılamaktadır. Her ne kadar %14,9'luk bir dilim maddeyi 1 düzeyinde derecelendirmiş olsa da çoğunluğun 5, 6 ve 7 düzeyinde

derecelendirme yaptıkları görülmektedir. *Aday Öğretmenlerin İkinci ve Üçüncü Performans Değerlendirmesinin Atamalarının Yapıldığı Okullarda Gerçekleştirilmesi* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%36,4) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler ikinci ve üçüncü performans değerlendirmelerinin atamalarının yapıldığı okullarda gerçekleştirilecek olmasını olumlu karşılamaktadırlar.

Aday öğretmenlerin AÖYSDF’nda yer alan çalışma programı başlığı altındaki maddelere (13.-32.) ilişkin derecelendirmeleri özetlenmiştir. Aday öğretmenler maddeleri derecelendirirken ifadeyi uygun bulma durumlarına göre derecelendirme yapmıştır.



Çizelge 19

*Aday Öğretmenlerin İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlerinin, Yetiştirme Süreci Koordinatörlerinin, Eğitim Kurumu Yöneticilerinin ve Danışman Öğretmenlerin Görevleri İle İlgili Maddelere Katılma Oranlarının Dağılımı*

| Maddeler                                                                                                                                                                                                                        | 1  |     | 2  |     | 3  |     | 4   |      | 5   |      | 6   |      | 7   |      | Toplam |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|----|-----|----|-----|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|--------|-----|
|                                                                                                                                                                                                                                 | N  | %   | N  | %   | N  | %   | N   | %    | N   | %    | N   | %    | N   | %    | N      | %   |
| 33.İl/ilçe milli eğitim müdürlerinin yetiştirme sürecinde aday öğretmenlerin çalışacakları eğitim kurumlarını belirleyip, kurumun aday öğretmen için hazırladığı çalışma programının sağlıklı uygulanması için destek sağlaması | 60 | 7,4 | 19 | 2,3 | 51 | 6,3 | 107 | 13,2 | 127 | 15,7 | 123 | 15,2 | 322 | 39,8 | 809    | 100 |
| 34.Yetiştirme süreci koordinatörünün aday öğretmenlerin okul dışı faaliyetlerini çalışma programına uygun olarak koordine edip, yetiştirme sürecine ilişkin gerekenleri yapması                                                 | 70 | 8,7 | 29 | 3,6 | 55 | 6,8 | 88  | 10,9 | 121 | 15,0 | 125 | 15,5 | 320 | 39,6 | 808    | 100 |
| 35. Eğitim kurumu yöneticilerinin aday öğretmenlerin çalışma programını danışman öğretmenle birlikte hazırlayıp, programın sağlıklı yürütülmesi için gerekli tedbirleri alması                                                  | 58 | 7,2 | 23 | 2,8 | 44 | 5,4 | 89  | 11,0 | 107 | 13,2 | 149 | 18,4 | 339 | 41,9 | 809    | 100 |

|                                                                                                                                                                                 |    |     |    |     |    |     |    |     |    |      |     |      |     |      |     |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|------|-----|------|-----|------|-----|-----|
| 36. Danışman öğretmenlerin, aday öğretmenlerin çalışma programını eğitim kurumu yöneticisi ile birlikte hazırlayıp, aday öğretmene yardımcı olması                              | 76 | 9,4 | 20 | 2,5 | 32 | 4,0 | 68 | 8,4 | 93 | 11,5 | 153 | 18,9 | 366 | 45,3 | 808 | 100 |
| 37. Danışman öğretmenlerin, aday öğretmenlerin yetişmesi için izleme, değerlendirme ve rehberlikte bulunup, mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarıyla onlara örnek olması | 72 | 8,9 | 26 | 3,2 | 30 | 3,7 | 56 | 7,0 | 91 | 11,3 | 108 | 13,4 | 422 | 52,4 | 805 | 100 |

Aday öğretmenlerin %7,4'ü (1), %2,3'ü (2), %6,3'ü (3), %13,2'si (4), %15,7'si (5), %15,2'si (6) ve %39,8'i "*İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlerinin Yetiştirme Sürecinde Aday Öğretmenlerin Çalışacakları Eğitim Kurumlarını Belirleyip, Kurumun Aday Öğretmen İçin Hazırladığı Çalışma Programının Sağlıklı Uygulanması İçin Destek Sağlaması*" maddesine ilişkin (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. *Yetiştirme Süreci Koordinatörünün Aday Öğretmenlerin Okul Dışı Faaliyetlerini Çalışma Programına Uygun Olarak Koordine Edip, Yetiştirme Sürecine İlişkin Gerekenleri Yapması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %8,7'si (1), %3,6'sı (2), %6,8'i (3), %10,9'u (4), %15,0'i (5), %15,5'i (6) ve %39,6'sı (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 4'ü bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Aday Öğretmenlerin Çalışma Programını Danışman Öğretmenle Birlikte Hazırlayıp, Programın Sağlıklı Yürütülmesi İçin Gerekli Tedbirleri Alması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %7,2'si (1), %2,8'i (2), %5,4'ü (3), %11,0'i (4), %13,2'si (5), %18,4'ü (6) ve %41,9'u (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 3'ü bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır.

Aday öğretmenlerin %9,4'ü (1), %2,5'i (2), %4,0'ü (3), %8,4'ü (4), %11,5'i (5), %18,9'u (6) ve %45,3'ü "*Danışman Öğretmenlerin, Aday Öğretmenlerin Çalışma Programını Eğitim Kurumu Yöneticisi İle Birlikte Hazırlayıp, Aday Öğretmene Yardımcı Olması*" maddesine ilişkin (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 4'ü bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Danışman Öğretmenlerin, Aday Öğretmenlerin Yetişmesi İçin İzleme, Değerlendirme ve Rehberlikte Bulunup, Mesleki Bilgi, Beceri, Tutum ve Davranışlarıyla Onlara Örnek Olması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %8,9'u (1), %3,2'si (2), %3,7'si (3), %7,0'si (4), %11,3'ü (5), %13,4'ü (6) ve %52,4'ü (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 7'si bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır.

Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecinin il/ilçe milli eğitim müdürlerinin, yetiştirme süreci koordinatörlerinin, eğitim kurumu yöneticilerinin ve danışman öğretmenlerin görevleri başlığı altındaki maddelere ilişkin derecelendirmeleri özetlenmiştir. *İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlerinin Yetiştirme Sürecinde Aday Öğretmenlerin Çalışacakları Eğitim Kurumlarını Belirleyip, Kurumun Aday Öğretmen İçin Hazırladığı Çalışma Programının Sağlıklı Uygulanması İçin Destek Sağlaması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%39,8) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler il/ilçe milli

eğitim müdürlerinin yetiştirme sürecindeki görevlerini olumlu yönde karşılamaktadırlar. *Yetiştirme Süreci Koordinatörünün Aday Öğretmenlerin Okul Dışı Faaliyetlerini Çalışma Programına Uygun Olarak Koordine Edip, Yetiştirme Sürecine İlişkin Gerekenleri Yapması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%39,6) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler yetiştirme süreci koordinatörünün yetiştirme sürecindeki görevlerini olumlu yönde karşılamaktadırlar. *Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Aday Öğretmenlerin Çalışma Programını Danışman Öğretmenle Birlikte Hazırlayıp, Programın Sağlıklı Yürütülmesi İçin Gerekli Tedbirleri Alması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%41,9) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler eğitim kurumu yöneticilerinin görevlerini olumlu yönde karşılamaktadırlar. *Danışman Öğretmenlerin, Aday Öğretmenlerin Çalışma Programını Eğitim Kurumu Yöneticisi İle Birlikte Hazırlayıp, Aday Öğretmene Yardımcı Olması, Danışman Öğretmenlerin, Aday Öğretmenlerin Yetişmesi İçin İzleme, Değerlendirme ve Rehberlikte Bulunup, Mesleki Bilgi, Beceri, Tutum ve Davranışlarıyla Onlara Örnek Olması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%45,3), (%52,4) derecelendirme yaptıkları ve maddeleri tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler danışman öğretmenlerinin görevlerini olumlu yönde karşılamaktadırlar.

Aday öğretmenlerin AÖYSDF’nda yer alan yetiştirme sürecinin il/ilçe milli eğitim müdürlerinin, yetiştirme süreci koordinatörlerinin, eğitim kurumu yöneticilerinin ve danışman öğretmenlerin görevleri başlığı altındaki maddelere (33.-37.) ilişkin derecelendirmeleri özetlenmiştir. Aday öğretmenler maddeleri derecelendirirken ifadeyi uygun bulma durumlarına göre derecelendirme yapmıştır.

Çizelge 20

*Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Amaçları İle İlgili Maddelere Katılma Oranlarının Dağılımı*

| Maddeler                                                                                                             | 1  |     | 2  |     | 3  |     | 4  |     | 5  |     | 6   |      | 7   |      | Toplam |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|------|-----|------|--------|-----|
|                                                                                                                      | N  | %   | N  | %   | N  | %   | N  | %   | N  | %   | N   | %    | N   | %    | N      | %   |
| 38. Aday öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine zihinsel olarak hazır olmalarının sağlanması                            | 50 | 6,2 | 24 | 3,0 | 29 | 3,6 | 74 | 9,2 | 68 | 8,4 | 128 | 15,9 | 433 | 53,7 | 806    | 100 |
| 39. Aday öğretmenlerin entelektüel gelişimlerinin desteklenmesi                                                      | 40 | 5,0 | 27 | 3,4 | 30 | 3,7 | 53 | 6,6 | 70 | 8,7 | 118 | 14,7 | 465 | 57,9 | 803    | 100 |
| 40. Aday öğretmenlerin, eğitim ortamlarının ve yönetim süreçlerinin işleyişini öğrenmelerinin sağlanması             | 33 | 4,1 | 24 | 3,0 | 22 | 2,7 | 66 | 8,2 | 74 | 9,2 | 134 | 16,6 | 453 | 56,2 | 806    | 100 |
| 41. Aday öğretmenlerin, mesleki gelişim ve eğitim deneyimlerinin paylaşılmasının önemini fark etmelerinin sağlanması | 38 | 4,7 | 21 | 2,6 | 34 | 4,2 | 60 | 7,5 | 62 | 7,7 | 140 | 17,4 | 450 | 55,9 | 805    | 100 |

*Aday Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Zihinsel Olarak Hazır Olmalarının Sağlanması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %6,2'si (1), %3,0'ü (2), %3,6'sı (3), %9,2'si (4), %8,4'ü (5), %15,9'u (6) ve %53,7'si (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 6'sı bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin Entelektüel Gelişimlerinin Desteklenmesi* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %5,0'i (1), %3,4'ü (2), %3,7'si (3), %6,6'sı (4), %8,7'si (5), %14,7'si (6) ve %57,9'u (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 9'u bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin, Eğitim Ortamlarının ve Yönetim Süreçlerinin İşleyişini Öğrenmelerinin Sağlanması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %4,1'i (1), %3,0'ü (2), %2,7'si (3), %8,2'si (4), %9,2'si (5), %16,6'sı (6) ve %56,2'si (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 6'sı bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır. *Aday Öğretmenlerin, Mesleki Gelişim ve Eğitim Deneyimlerinin Paylaşılmasının Önemini Fark Etmelerinin Sağlanması* maddesine ilişkin aday öğretmenlerin %4,7'si (1), %2,6'sı (2), %4,2'si (3), %7,5'i (4), %7,7'si (5), %17,4'ü (6) ve %55,9'u (7) düzeyinde derecelendirme yapmıştır. Aday öğretmenlerin 7'si bu maddeye ilişkin derecelendirme yapmamıştır.

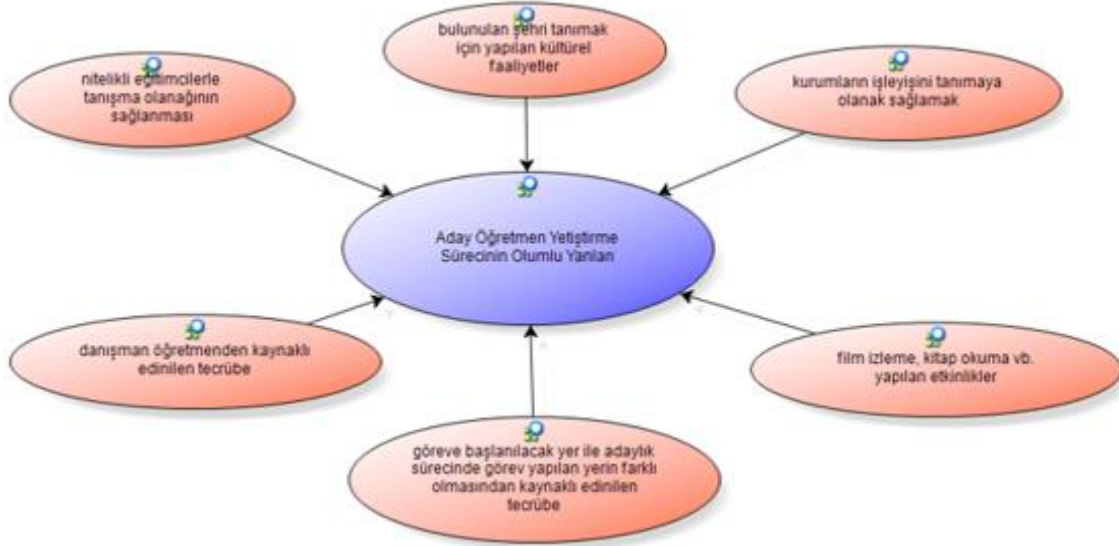
Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecinin amaçları başlığı altındaki maddelere ilişkin derecelendirmeleri özetlenmiştir. *Aday Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Zihinsel Olarak Hazır Olmalarının Sağlanması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%53,7) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler yetiştirme süreci eğitiminin aday öğretmenleri öğretmenlik mesleğine zihinsel olarak hazırlama amacını olumlu bulmaktadırlar. *Aday Öğretmenlerin Entelektüel Gelişimlerinin Desteklenmesi* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%57,9) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler yetiştirme süreci eğitiminin aday öğretmenlerin entelektüel gelişimlerini desteklemesi amacını uygun görmektedirler. *Aday Öğretmenlerin, Eğitim Ortamlarının ve Yönetim Süreçlerinin İşleyişini Öğrenmelerinin Sağlanması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7 düzeyinde (%56,2) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler yetiştirme süreci eğitiminin, eğitim ortamlarının ve yönetim süreçlerinin işleyişinin öğrenilmesini sağlaması amacını olumlu bulmaktadırlar. *Aday Öğretmenlerin, Mesleki Gelişim ve Eğitim Deneyimlerinin Paylaşılmasının Önemini Fark Etmelerinin Sağlanması* ile ilgili aday öğretmenlerin çoğunluğunun 7

düzeyinde (%55,9) derecelendirme yaptıkları ve maddeyi tamamen uygun buldukları görülmektedir. Aday öğretmenler yetiştirme sürecinin mesleki gelişimi ve eğitim deneyimlerinin paylaşılmasının önemini fark ettirmesi amacını uygun görmektedirler.

Aday öğretmenlerin AÖYSDF’nda yer alan aday öğretmen yetiştirme sürecinin amaçları başlığı altındaki maddelere (38.-41.) ilişkin derecelendirmeleri özetlenmiştir. Aday öğretmenler, maddeleri derecelendirirken ifadeyi uygun bulma durumlarına göre derecelendirme yapmıştır.

Aday öğretmen yetiştirme sürecini değerlendirme formunun 41 maddesine ilişkin bulgular ve yorumlar özetlenmiştir. AÖYSDF’na ilişkin maddelerin bulguları ve yorumları özetlenirken belirli başlıklar altında verilmesine dikkat edilmiştir.

Aşağıda aday öğretmen yetiştirme sürecindeki uygulamalarla ilgili aday öğretmenlerin belirttikleri görüşlere ilişkin şekillere ve yorumlara yer verilmiştir. Aday öğretmenler, aday öğretmen yetiştirme sürecinin olumlu yanları, aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili sorunlar ve aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili öneriler olmak üzere 3 başlık altında görüşlerini dile getirmişlerdir.



**Şekil 5.** Aday Öğretmen Görüşlerine Göre Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Olumlu Yanları

Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecinin olumlu yanları ile ilgili görüşleri Şekil 5’te gösterilmiştir. Aday öğretmenlerden 10’u aday öğretmen yetiştirme süreci içerisinde yapılan, bulunulan şehri tanımak amacıyla gerçekleştirilen kültürel

faaliyetleri oldukça yararlı bulduklarını dile getirmişlerdir. Şehrin kültürel yapısını tanıyıp kendilerini geliştirebildiklerini ve çok fazla şey tecrübe edindiklerini ifade etmişlerdir. Özellikle kırsal bölgelerde yaşadıklarını dile getiren aday öğretmenlerden bazıları büyük şehirlerde aldıkları eğitimin kendilerini geliştirmek adına oldukça yararlı olduğunu ve böylelikle kültürel mirasımız ile ilgili bilgi sahibi olduklarını ve bundan dolayı da mutlu olduklarını iletmışlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. Okul dışı faaliyetlerden ili tanıma, çevre bilinci oluşturma anlamında oldukça yararlı oldu. (A.Ö.39.İzmir)*

*2. ... şehir kimliğini tanıma adına yapılan faaliyetler faydalıdır. (A.Ö.71.Gaziantep)*

*3. İlçede yaşamamdan ötürü şehrim ile ilgili kültürel anlamda bilgim azdı ama bu uygulama ile şehrimde ait birçok yeri gördüm. (A.Ö.16.Zonguldak)*

Aday öğretmenlerin 15'i aday öğretmen yetiştirme sürecinin kurumların işleyişini tanımalarına olanak sağladığını dile getirmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki birimleri tanıyarak, işleyişin nasıl sürdürüldüğünü gördüklerini ve daha iyi anladıklarını ifade etmişlerdir. Böylelikle kitabi olan bilgilerinin uygulama ile daha kalıcı hale geldiğini dile getirmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. ... tek olumlu yanı kurumları tanımam, işleyişin nasıl sürdürüldüğünü öğrenmem oldu. (A.Ö.19.Gaziantep)*

*2. ... Milli Eğitim Bakanlığı'nın tüm kurum kuruluşlarında iş ve işlemler ile ilgili bilgi sahibi olmamız açısından çok önemli katkıları olduğunu belirtmeliyim. (A.Ö.29.İzmir)*

*3. Bu süreç boyunca kurumların işleyişini görmeme olanak tanındı. Böylelikle kendimi hem kişisel anlamda hem de mesleki anlamda geliştirme fırsatı yakaladım. (A.Ö.43.İzmir)*

Aday öğretmenlerin 20'si film izleme, kitap okuma vb. gibi yapılan etkinliklerden oldukça memnun kaldıklarını vurgulamışlardır. Özellikle kitap okuma alışkanlığı olmayan aday öğretmenlerin MEB'in belirlediği kitapları okuyarak okuma alışkanlığı kazandıklarını vurgulaması oldukça ilginçtir. Aday öğretmenlerin bir bölümü ise seçilen

filmleri oldukça yararlı bulduklarını dile getirip, izlemekten keyif aldıklarını ve kendilerine ders çıkardıkları yanlar olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle görev yerine yeni giden aday öğretmenler ile ilgili olan yerli yabancı birkaç filmin kendileri için çok yararlı olduğunu vurgulamışlardır. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. Filmleri büyük bir heyecanla izledim. Çıkardığım çok ders var. (A.Ö.11.Elazığ)*

*2. Kitap okuma alışkanlığı olmayan birini kitap okumaya mecbur bırakmak kulağa hoş gelmese de etkisi büyük oldu. (A.Ö.9.Adana)*

*3. Güzel bir film ve kütüphane arşivim oldu. (A.Ö.81.İstanbul)*

Aday öğretmenlerden 15'i göreve başlanılacak yer ile adaylık sürecinde görev yapılan yerin farklı olmasından kaynaklı edindikleri tecrübeye değinmişlerdir. Aday öğretmenler farklı illerde olmanın kendileri açısından olumlu olduğunu, göreve başlayacakları yerde karşılaşabilecekleri zorluklar ve sorunlar karşısında adaylık eğitimini aldıkları yerde edindikleri tecrübe ile baş edebileceklerini düşünmektedirler. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. ... doğuya atanmış biri olarak Zonguldak'ta aldığım eğitimin orada işime ne kadar yarayacağını açıkçası çok merak ediyorum ama bunu olumlu yönde düşünüyorum artıya çevirebilirim. (A.Ö.43.Zonguldak)*

*2. Doğu Anadolu'dan hiç çıkmamış biri olarak burada edindiklerimin batıda bana ne katacağını merak ettiğim için bu eğitimi de Elazığ'da almak istedim. (A.Ö.26.Elazığ)*

*3. ... belki de neleri neden yapamayacağımı öğrenmem ve ona göre bir strateji belirlemem için yetiştirme süreci eğitimini farklı bir ilde almam benim için iyi olur (A.Ö.4.Gaziantep)*

Aday öğretmenlerden 48'i danışman öğretmenlerinden kaynaklı edindikleri tecrübeden bahsetmişlerdir. Aday öğretmenler, tecrübeli öğretmenleri sayesinde sorunların üstesinden gelebileceklerini düşünüp, mesleğe daha iyi hazırlandıklarını savunmaktadırlar. Bazı aday öğretmenler ise hayatlarında tanıyabilecekleri en iyi eğitimciler ile tanıştıklarını ve ömürleri boyunca iletişimlerini koparmak istemeyecekleri danışman öğretmenleri olduğunun altını çizmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. ... bunun yanı sıra gerçekten bu işi severek ve isteyerek yapan bir danışman öğretmene denk gelmem en büyük şansımdı. Onun deneyimlerinden yararlanmak öğretmenlik mesleğime çok büyük katkı sağladı. (A.Ö.33.Zonguldak)

2. Bu programın avantajı tecrübeli öğretmenin dersini izlemek onun dersteki tavrı ile olumlu ya da olumsuz fikirler edinmektir. (A.Ö.34.Gaziantep)

3. ... danışmanımdan bir çok şey öğrendim. Gerek mesleki açıdan gerek sosyal, entelektüel bilgi açısından bana çok şey kattı. (A.Ö.74.İzmir)

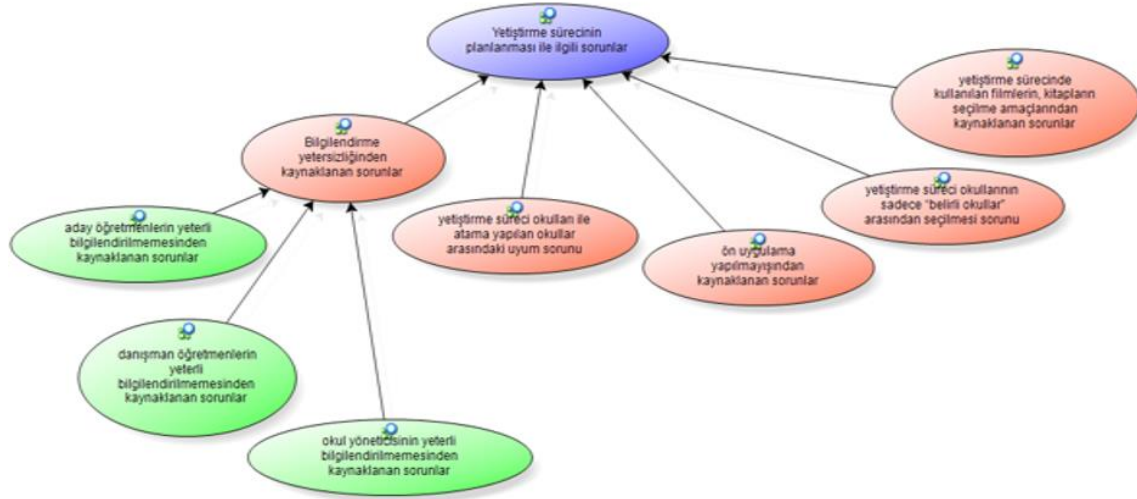
Aday öğretmenlerden 16'sı ise aday öğretmen yetiştirme süreci ile birlikte nitelikli eğitimcilerle tanışma olanağı bulmalarından ötürü oldukça mutludurlar. Elde ettikleri bu fırsatla alanlarında tecrübeli kişilerle tanışıp, onların bilgilerinden ve önerilerinden yararlandıklarını dile getirmektedirler. Sadece adlarını bildikleri, tanışma olanağı bulamadıkları nitelikli eğitimcilerden bazıları ile aynı ortamda bulunma olanağını elde ettikleri için de kendilerini oldukça şanslı görmektedirler. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. ... o kadar kaliteli ve kıdemli hocalarla tanışmak ufkumuzu açtı. (A.Ö.27.İstanbul)

2. Kitaplarını okuduğum bir eğitimcinin anlattıklarını dinlemek bana çok şey kattı. (A.Ö.3.Zonguldak)

3. Bu uzun süreçte aklımda kalan ve kalacak olan en güzel şeylerden birisi mesleğe yıllarını vermiş bir hocaların anlattıklarıdır. (A.Ö.107.Elazığ)

Aday öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme sürecinin olumlu yanları ile ilgili görüşleri özetlenmiştir. Aşağıda aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili sorunlara ve şekillere yer verilmiştir. Şekil 6'da aday öğretmen yetiştirme sürecinin planlanması ile ilgili sorunlar, Şekil 7'de ise aday öğretmen yetiştirme sürecinin uygulanması ile ilgili sorunlar yer almaktadır.



**Şekil 6.** Aday Öğretmen Görüşlerine Göre Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Planlanması İle İlgili Sorunlar

Aday öğretmenlerin 15'i yetiştirme sürecinde kullanılan filmlerin ve kitapların seçilme amaçlarından kaynaklı sorunlar olduğunu dile getirmişlerdir. Aday öğretmenler seçilen her filmin ve kitabın kendilerine uygun olmadığını ve neye göre belirlendiğini merak ettiklerini vurgulamışlardır. Bazı aday öğretmenler de seçilen filmlerden ve kitaplardan bazılarını hem izlediklerini hem de okuduklarını söylemiş bu sebeple de verim alamadıklarından şikâyetçi olmuşlardır. Belirlenen listeler dışında alternatifler oluşturulması gerektiğini böylelikle de listede yer alan film ve kitaplar dışında tercih hakları olabileceklerini iletmışlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. Seçilen filmlerin hepsini izlemedim. Bazılarının neden seçildiğini çok merak ediyorum doğrusu! (A.Ö.7.İstanbul)

2. Filmler kitaplara göre daha iyiydi bence. Kitapların bazılarını okumak bana çok ağır geldi. Seçenler hepsini okumuş mu acaba? (A.Ö.93.Elazığ)

3. ... filmlerin ve kitapların birçoğunu izledim ve okudum. Danışmanıma başka öneriniz var mı diye sordum, açıkçası benim film arşivim çok daha zengin. (A.Ö.67.İzmir)

Aday öğretmenlerin 11'i yetiştirme süreci okullarının sadece belirli okullar arasından seçildiğini vurgulamışlardır. Özellikle şehir merkezinde yer alan ve kalabalık bölgelerde olan okulların tercih edilmesinin yanlış olduğunu ve kendileri açısından

olumsuzluk yarattığını düşündüklerini dile getirmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. Göreve başlayacağım okul küçük bir yerde, ulaşım bile sıkıntılı. Ama burada eğitim aldığım okul gayet modern ve şehir merkezinde. Okulların seçiminde hatalar olduğunu düşünüyorum. (A.Ö.58. Adana)

2. Her türlü olanağın olduğu bir okulda yetiştirme süreci eğitimi almış olmamın mantıklı olmadığını düşünüyorum. (A.Ö.102. İzmir)

3. Şehir merkezlerinde eğitim almanın gerçekçi bir uygulama olduğuna inanmıyorum. (A.Ö.75. İstanbul)

Aday öğretmenlerin 12'si pilot uygulama yapılmayışından kaynaklanan sorunlar olduğuna dikkat çekmiştir. Süreçte yer alan okul yöneticilerinin, danışman öğretmenlerin tecrübesiz olduklarını bu sebeple de çoğu zaman sorunlar yaşadıklarını vurgulamışlardır. 2016 yılı Şubat döneminde atanan aday öğretmenleri kapsayan bu yeni uygulamanın en az birkaç ilde aday öğretmenler ile uygulanması gerektiğini, uygulamanın olumlu ve olumsuz yönlerinin ortaya çıkarılıp, uygulama sonuçlarına göre hareket edilmesinin daha doğru olacağını belirtmişlerdir. Pilot uygulama yapılmamasını önemli bir eksiklik olarak düşünmektedirler. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. Bu sistem pilot bir ilde uygulanıp daha sonra yurt geneline dağılmalıydı. (A.Ö.57. Gaziantep)

2. Bu proje pilot uygulama yapıldıktan sonra uygulansaydı amacına hedefine uygun verimli bir çalışma olurdu. (A.Ö.33. İstanbul)

3. ... keşke pilot uygulama yapılsaydı da işlemeyen yerler görülseydi. O zaman süreçteki bu sıkıntılar yaşanmamış olurdu. (A.Ö.69. Elazığ)

Aday öğretmenlerin 18'i yetiştirme süreci okulları ile atama yapılan okullar arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan sorunlar olduğuna dikkat çekmişlerdir. Aday öğretmenler yetiştirme süreci eğitimi aldıkları okulların şehir merkezinde, çok kalabalık olmayan sınıflardan oluştuğunu dile getirmişlerdir. Özellikle barınma ve ulaşım problemi olmayan aday öğretmenler göreve başlayacakları zaman neler ile karşılaşabileceklerine ilişkin hiçbir bilgileri olmadığını ve bu sebeple de endişe duyduklarını belirtmişlerdir. Bazı aday öğretmenler ise göreve başlayacakları okulların olanaklarının da yetiştirme süreci eğitimi aldıkları okullarınki gibi olduğunu düşünüp kendilerini mesleğe hazır

hissettiklerini ifade etmiş ama gerçeğin böyle olmadığını görev yerlerinde olan arkadaşlarından öğrendiklerini vurgulamışlardır. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. Adaylık sürecinde seçilen okullar ile asıl atandığımız okul arasında önemli farklılıkların olması örneğin sosyo kültürel ve ekonomik anlamda öğrenci farklılıkları, okuldaki araç-gereç anlamında aynı değildir. Keşke buna göre bir hazırlık yapılsaydı. (A.Ö.34. Gaziantep)*

*2. Yetiştirme süreci eğitimi aldığım okul ile atandığım okullar arasında uçurumlar var. Gidince ne yapacağımı çok merak ediyorum !! (A.Ö.71.İzmir)*

*3. İki okul türü arasında neden bu kadar zıtlık olduğunu anlayamadım. Gerçekçi bir uygulama değil maalesef ki... (A.Ö.63. Zonguldak)*

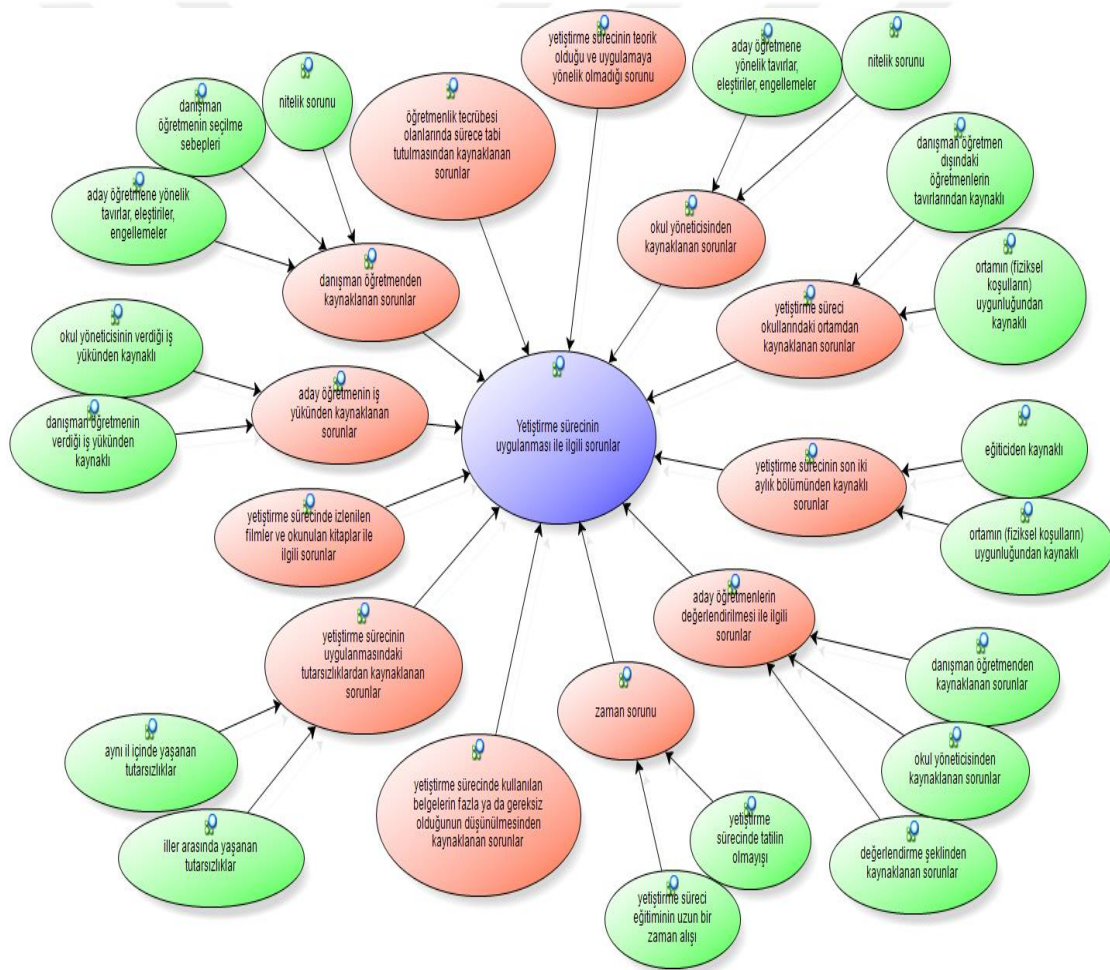
Aday öğretmenlerin bazıları ise aday öğretmen yetiştirme sürecindeki bilgilendirme yetersizliğinden kaynaklanan sorunlara değinmişlerdir. Bu sorunları da; aday öğretmenlerin, danışman öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin bilgilendirme yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar diye özetlemişlerdir. Aday öğretmenlerin 23'ü aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin yeterli bilgilerinin olmadığını düşünmektedir. Süreci tanıtmaya amacı ile yapılan bilgilendirme toplantılarının da yetersiz olduğunu düşünüp, kendilerini adeta sudan çıkmış balıklara benzetmektedirler. Ayrıca aday öğretmenlerin 25'i danışman öğretmenlerinin aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin yeterince bilgilendirilmemesinden kaynaklanan sorunlar olduğuna dikkat çekmiştir. Çoğu zaman danışman öğretmenlerin kendilerine süreç ile ilgili bilgi sahibi olup olmadıklarını sorduklarını ve kendilerini de bilgilendirmelerini istediklerini söylemişlerdir. Son olarak aday öğretmenlerin 22'si de okul yöneticilerinin aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin yeterli bilgiye sahip olmamalarından kaynaklı sorunlar olduğuna dikkat çekmiştir. Okul yöneticilerinin de bazen danışman öğretmenler gibi yapmaları gereken işlemler konusunda yeterli bilgi sahibi olmadıklarından kendilerine yardımcı olmalarını istediklerini ya da yapmaları gereken görevleri yapmayıp aday öğretmenleri mağdur ettiklerini ifade etmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. Bu süreç sağlıklı yürütülen bir süreç değil. Danışmanlar ve idareciler üzerine düşen görevleri yerine getirmiyor çünkü bilmiyor. Ayrıca ilçe milli eğitimi tarafından*

yeteri kadar bilgilendirme toplantısı yapılmıyor. Süreci sosyal medyadan öğrendiklerimizle yürütmeye çalışıyoruz. (A.Ö.122.Gaziantep)

2. ... fakat ilk adaylar olmamız nedeniyle süreçle ilgili bilgilendirme kısmında sıkıntı yaşadığımızı belirtmek isterim. Adeta sudan çıkmış balıklara benzediğimizi düşünüyorum. (A.Ö.164.İstanbul)

3. Aday öğretmen yetiştirme sürecinin uygulandığı ilk grup olmamız nedeniyle bilgi edinme konusunda yetersizlikler yaşadık. Süreç işleyişinin nasıl olacağı konusunda, dosya hazırlama konusunda, bizleri seminer döneminde ve sonrasında ne beklediği konusunda bazı sorularımız cevaplanmadı. Bu hususta yetkililerin de bilgi eksikliği çektiğini gördük. (A.Ö.41.Zonguldak)



**Şekil 7.** Aday Öğretmen Görüşlerine Göre Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Uygulanması İle İlgili Sorunlar

Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecinin uygulanması ile ilgili sorunlara ilişkin görüşleri Şekil 7’de gösterilmiştir. Aday öğretmenlerin 26’sı aday öğretmen yetiştirme sürecinde verilen eğitimin teorik olduğunu ve uygulamaya yönelik olmadığını dile getirmiştir. Haftada birkaç gün danışman öğretmenlerini gözlemlmelerini ve bağımsız olarak derslere girmeyip danışman öğretmen eşliğinde üzerlerinde hep bir kontrol mekanizmasının olmasını aday öğretmenler uygulamaya yönelik hazırlayıcı bir eğitim olarak görmemektedir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. ... istenilen ile uygulanan sistem çok farklı. Aday öğretmenden beklenen ile aday öğretmene uygulanan şeyler uyuşmamaktadır. Yazılı halde iyi, uygulamada kötüdür bu sistem. (A.Ö.104.Gaziantep)*

*2. ... bilgilerin teoride kaldığını, sadece kağıt üzerinde götürüldüğünü, projenin amacını, ruhunu yansıtmadığını düşünüyorum. (A.Ö.33.İstanbul)*

*3. Yaparak yaşayarak öğrenmeyi savunan bir eğitim anlayışı içerisinde bunu uygulamaya fırsat bulunamadığı kanaatindeyim. (A.Ö.75.İzmir)*

Aday öğretmenlerin 38’i okul yöneticilerinden kaynaklanan sorunlara değinmişlerdir. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde okul yöneticilerinin üstlenmesi gereken rolleri düşünerek birçok sorundan şikâyetçi olmuşlardır. Özellikle aday öğretmenler, okul yöneticilerinin kendilerine yönelik tavırlarından oldukça rahatsızdırlar. Bazı aday öğretmenler okul yöneticilerinin kendilerini henüz öğretmen adayı gibi gördüklerini ve bazen konuşma gereksinimi duyduklarında bile ciddiye alınmadıklarını belirtmişlerdir. Bazı aday öğretmenler ise okul yöneticilerinin kendileri ile ilgili sadece olumsuz eleştirilerde bulunmasından duydukları rahatsızlığı iletmişlerdir. Süreç boyunca kat ettikleri yolda okul yöneticilerinin yaptıkları olumlu şeylere rağmen ısrarla yanlışlarını bulmalarını ve yanlışlarını dile getirmelerini motivasyonları açısından oldukça olumsuz gördüklerini vurgulamışlardır. Bazı aday öğretmenler ise okul yöneticilerinin niteliklerinden kaynaklanan sorunlara değinmişlerdir. Kendilerinin gelişimleri açısından okul yöneticilerinin hiçbir yararlarının olmadığını hatta bazen sordukları sorulara yeterli yanıt alamadıklarını iletmişlerdir. Mevzuat, işleyiş ve okul yönetimi ile ilgili konularda bazı okul yöneticilerinin yeterli bilgi birikimine sahip olmadıklarını ve bu durumun kendi süreçlerini de olumsuz yönde etkilediğine dikkat çekmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. ... okul yöneticilerinin aday öğretmenlerin sorunları ile ilgilenmemesi ve öğrenci statüsünde görmeleri... (A.Ö.23.İstanbul)

2. Okul yöneticilerinin aday öğretmenlere bakış açısının aday öğretmenlerin özgüvenlerini zedeleyici bir şekilde olduğunu düşünmekteyim. (A.Ö.53.Zonguldak)

3. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde bizlere öğrenci muamelesi yapılması, ..., koordinatörlerin gerekli kontrolü yapmaması ... sistemin olumsuz yanlarıdır. (A.Ö.182.Elazığ)

Aday öğretmenlerin 8'i yetiştirme süreci okullarındaki ortamdan kaynaklanan sorunlara değinmişlerdir. Danışman öğretmen dışındaki öğretmenlerin tavırlarının kendilerini oldukça rahatsız ettiklerini vurgulamışlardır. Özellikle bazı öğretmenlerin aday öğretmenler ile ilgili okulun kalabalıklaşmasına neden oldukları, teneffüslerde vakit geçirdikleri yerlerin kendilerine ait olduğunu vurgulamaları ve hatta yeme içme yerlerinin bile kendilerinininki ile aynı olmaması gerektiği gibi konularda sarf ettikleri cümlelerin oldukça rahatsız edici ve acımasız olduğuna dikkat çekmişlerdir. Ayrıca aday öğretmenler ortamın fiziksel koşullarından kaynaklanan sorunlar olduğunu da vurgulamışlardır. Bazı okulların öğrenci ve öğretmen sayısı açısından kalabalık olmasının ya da okul binasının yeterince büyük olmamasının önemli sorunlar doğurduğuna işaret etmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. Çalışmamız için uygun ortam sağlanamadı. Kalabalık öğretmenler odasında kaybolduk, yabancı kaldık. Bir tane bilgisayarı rahatça kullanabileceğimiz zaman bulamadık. (A.Ö.28.İstanbul)

2. Yetiştirme süreci okullarında stajyer muamelesi yapılarak hiçbir öğretmen hakkını elde edemedik. Öğretmenler odasında tecrübeli öğretmenlerin yerine bile oturamadık, yemekhanede yemek yerlerimize bile farklı gözle bakılmakta idi. (A.Ö.160.İstanbul)

3. Okuldaki diğer öğretmenler okulu kalabalık bir hale getirdiğimizi defalarca ifade ettiler. Hatta bazen çaylarınızı siz gidip kantinden alın, burayı kullanmayın dediler. (A.Ö.97.Adana)

Aday öğretmenlerin 19'u yetiştirme sürecinin son iki aylık bölümünden kaynaklanan sorunlara değinmişlerdir. Özellikle eğiticiden kaynaklanan sorunların önemli olduğuna vurgu yapılmıştır. Aday öğretmenlerin, eğiticilerin anlattıkları

konuların kendileri için yeterli olmadığını ve verimsiz geçtiğini, son iki aylık seminerlerde yer alan eğitimcilerin seçilme ölçütlerinin önemli sorunlar olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca son iki aylık seminerlerin yapıldığı ortamların da uygun olmadığı yönünde görüşler belirtilmiştir. Temmuz ve Ağustos aylarına denk gelen seminerlerin toplu halde, kalabalık salonlarda yapıldığı ve gerekli koşulların sağlanmamasından kaynaklı olarak son iki aylık seminerlerin bazen aşırı zorlu geçtiği belirtilmiştir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. Son iki aylık seminerler için donanımlı hocaların getirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Bir de yaz sıcaklığında uygun mekân bulunması gerektiğine inanıyorum. (A.Ö.43.Gaziantep)*

*2. Seminer veren insanlar özellikle de son iki ay alanında oldukça yetersiz. Slaytları okumasından ve bizlere ekstra bilgi vermemesinden anlaşıyor. (A.Ö.10.İstanbul)*

*3. Seminerlere seminerin konusunda uzman olmayan kişiler katılarak adeta bir gün önce çalışarak gelip seminer konusunu bize anlatmaya çalıştılar. (A.Ö.136.İstanbul)*

Aday öğretmenlerin 93'ü danışman öğretmenlerinden kaynaklanan sorunlara değinmişlerdir. Aday öğretmenlerden bazıları danışman öğretmenlerinin kendilerine yönelik tavırlarından oldukça rahatsızlık duyduklarını ifade etmişlerdir. Danışman öğretmenlerin kendilerini yetersiz gördüklerini, bazı okul yöneticileri gibi küçümsediklerini ve hatta bazen sergiledikleri tavırlar ile oldukça kırıncı olabildiklerini dile getirmişlerdir. Henüz göreve başlamak üzere oldukları için yaptıkları hataların oldukça fazla olduğunu söyleyip bu süreçte yer alan bazı danışman öğretmenlerin kendilerine sadece olumsuz eleştirilerde bulunmalarından yakınmışlardır. Hatta dersin daha verimli geçebilmesi amacıyla yapmayı planladıkları bazı etkinlikleri ise engellediklerini ve bazen de gereksiz gördüklerini belirtmişlerdir. Bu sebeplerle aday öğretmenlerin birçoğu danışman öğretmenlerinin seçilme ölçütlerinin neler olduğunu çok merak ettiklerini ve hatta neden seçildiklerini sorguladıklarını ifade edip, bazı danışman öğretmenlerin kendilerine danışmanlık yapacak vasıfları olmadığını ve nitelik açısından ise oldukça yetersiz olduklarını açıklamışlardır. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. Öğretim yöntem ve tekniklerini uygulamada danışman öğretmenlerin birçok eksiği olmasından dolayı süreç boyunca kendimizi geliştirecek bir ortam oluşmadığı*

*kanaatindeyim. Uyguladığımız yöntem ve teknikleri bile “bunun adı ne hocam” diye sorup, bize tepki ile baktılar. (A.Ö.71.Gaziantep)*

*2. Danışman öğretmenlerin bizlere öğrenci muamelesi yapması ve ilgisiz tutumları bizi çok yıprattı. (A.Ö.181.Elazığ)*

*3. Danışmanımın bazen benden daha az bilgi sahibi olduğunu düşünmedim desem yalan söylemiş olurum... (A.Ö.49.Adana)*

Aday öğretmenlerin 161’i yetiştirme sürecinde kullanılan belgelerin fazla ya da gereksiz olduğu ile ilgili sorunlara değinmişlerdir. Aday öğretmenlerden bazıları belge, rapor vb. evrakları hazırlamaktan oldukça yorulduklarını, hatta danışman öğretmenlerinin belgelerini yeterince incelemediklerini ve bu sebeple de oldukça fazla sorun yaşadıklarını düşünmektedirler. Her hafta hazırlamak zorunda oldukları belgelerin hem kâğıt israfı olduğunu hem de belgeleri hazırlamak için geçirdikleri sürenin zaman kaybı olduğunu düşünmektedirler. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. Dönem içinde geçen yoğun program yetmezmiş gibi form doldurma işlemleri öğretmenlik heyecanımı gölgeledi adeta. (A.Ö.37.İzmir)*

*2. ... gözlem formlarının fazla olması, çok fazla rapor tutmak zorunda kalmak yorucuydu. (A.Ö.100.Adana)*

*3. Adaylık süresince gereksiz bir sürü form doldurmak zorunda kaldık. Doldurduğum bu kadar formun mesleki gelişimime bir katkı sağlayıp sağlamadığı konusunda ciddi tereddütlerim var. Evet, öğretmenlerin entelektüel gelişimleri sağlanmalı, teşvik edilmeli fakat bu form doldurtularak gerçekleştirilemez. (A.Ö.6.Elazığ)*

Aday öğretmenlerin 11’i yetiştirme sürecinin uygulanması ile ilgili tutarsızlıklardan kaynaklanan sorunlara değinmişlerdir. Aday öğretmenler uygulamanın hem aynı il içinde hem iller arası farklılıklar taşıdığını ve standart bir uygulamanın olmayışını da haksızlık olarak gördüklerini dile getirmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. Uygulanan tüm kurallar 81 vilayette standart olmalıdır. Bir ilde sıkı bir eğitim verilirken başka bir ilde esnek davranılmamalıdır. (A.Ö.57.Gaziantep)*

2. ... seminer süreci her ilde farklı uygulanıyor. Kimileri hiç gitmezken, ders işlenmezken biz her gün gidiyoruz. Adil değil. (A.Ö.58.Adana)

3. Süreçle ilgili bütün şehirlerde hatta aynı şehirde farklı okullarda farklı uygulamalar yapıldı. Herkese ulaşan yönetmelik aynı fakat uygulama çok farklılık arz etti seminerlerde bile. (A.Ö.71.İstanbul)

Aday öğretmenlerin 23'ü aday öğretmenlerin iş yükünden kaynaklanan sorunlara değinmişlerdir. Yetiştirme sürecinin asıl amacının aday öğretmenin kendisini geliştirmesi olduğunu vurgulayan aday öğretmenler bu süreçte hem danışman öğretmenlerinin hem de okul yöneticilerinin verdikleri iş yüklerinden şikâyetçi olduklarını ifade etmişlerdir. Danışman öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yapmaları gereken bazı işlerin aday öğretmenlere yaptırıldığını ve bunun da hem zaman kaybı olduğunu hem de gelişimleri adına hiçbir önem taşımadığını dile getirmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. Okullarda yapılması gereken yani danışman öğretmen ve idarenin yapması gereken işler aday öğretmene yaptırıldı. Danışman öğretmenler, öğretmenler odasında otururken, aday öğretmenler derse girdi, yazılı okudu. Ayrıca danışman öğretmenin dosyamıza koyması ve doldurması gereken evrakları bizler kendimiz doldurduk. (A.Ö.31.Zonguldak)

2. ... okul idarecileri tarafından kullanılma derecesinde işler verilmektedir. (A.Ö.65.İstanbul)

3. Nöbet görevi verilmemesi gereken aday öğretmenler olarak defalarca nöbet tutturulduk. (A.Ö.72.Elazığ)

Aday öğretmenlerin 14'ü aday öğretmen yetiştirme sürecinde kullanılan filmler ve kitaplar ile ilgili sorunlara değinmişlerdir. Aday öğretmenlerden bazıları izlenilmesi gereken filmlerin ve okunması gereken kitapların izlenmeden ve okunmadan özetlerinin çıkarıldığını, danışman öğretmenlerin bazılarının bu yanı sıra göz yumduklarını bu sebeple de kendileri için bu sürecin verimsiz olduğunu ifade etmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. İzlenilmesi gereken filmlerin çoğunun birçok aday öğretmence izlenilmediğini çok iyi biliyorum. Ama izlemişler gibi gösterildi. (A.Ö.51.Gaziantep)

2. ... bir çok adayın izlemeyip, okumayıp internet ortamından filmlerin ve kitapların özetlerini yazmaları ... (A.Ö.54.Gaziantep)

3. Okunmayan kitaplar okunmuş gibi gösterildi. Sağdan soldan özetler bulunarak yazıldı. (A.Ö.74.Elazığ)

Aday öğretmenlerin 29'u öğretmenlik tecrübesine sahip olan aday öğretmenlerin de yetiştirme sürecine tabi tutulmasından kaynaklanan sorunlara değinmişlerdir. Aday öğretmenlerden bazıları yıllarca öğretmenlik yaptığını ifade edip, kendilerinden yapılmasını istedikleri bazı şeylerin hem gereksiz hem de kendileri için hiçbir anlam taşımadığını belirtmişlerdir. Bu sebeple de öğretmenlik tecrübesi olan aday öğretmenlerin bu süreçten muaf tutulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. ... daha önce öğretmenlik deneyimi olan öğretmenlerin (adayların) muaf tutulmasını istiyorum. (A.Ö.56.Adana)

2. Aday öğretmen yetiştirme sürecine alınacak öğretmenler belirlenirken özel durumlar göz önünde bulundurulmalı. Önceden okullarda çalışıp, deneyimi olan öğretmenlerin bu süreçten muaf tutulması gerekir. (A.Ö.21.İstanbul)

3. MEB ataması öncesi çok çalışan, edindiğim bilgi birikiminin kirlendiğine inanan biriyim. 7'den 70'e yaş aralığındaki öğrenci kitlesine ders vermiş bir öğretmen iken, YDS, IELTS gibi akademik sınavlara öğrenci hazırlayıp % 90 başarı oranı yakalayan bir kurumda çalışırken kendimi bilgi birikimi olarak benden çok çok aşağıda olan İngilizce öğretmenleri arasında bulmak oldukça üzücüydü. (A.Ö.65.Zonguldak)

Aday öğretmenlerin 43'ü aday öğretmen yetiştirme sürecinde zamandan kaynaklanan sorunlara değinmişlerdir. Aday öğretmen yetiştirme sürecinin 6 aydan oluşmasını uzun bir zaman olarak gördüklerini ve özellikle de son iki aylık seminerlerin yaz tatiline denk gelmesinden ötürü tatil yapamadıklarını belirtmişlerdir. Son iki aylık seminerlerin çok verimsiz geçtiğini ifade eden aday öğretmenler görev yerlerine gitmeden bir tatil yapmış olmayı çok istediklerini defalarca iletmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. ... ayrıca oldukça yoğun geçen, soru işaretleriyle dolu bir süreç geçirdikten sonra bize kafamızı boşaltmamız ve yeni döneme dinamik bir şekilde başlayacağımız bir

*tatil süreci verilmemesi bizi yeni eğitim yılında performans olarak etkileyecektir. (A.Ö.90.İstanbul)*

*2. Özellikle tatilimizin alınması bizi yeni döneme psikolojik olarak hazırlamada problem yarattı ve kafa olarak çok yorulduk. Özellikle tam olarak kendimizi öğretmen gibi hissedemedik. (A.Ö.35.İzmir)*

*3. Biz tatilimizi bu seminer döneminde bitirdik ve kimse bizden yeni döneme enerjik gitmemizi bekleyemez, beklememeli. 4 ay eğitimin üstüne birde 2 aylık seminerlerin konulması bizi oldukça yordu. (A.Ö.21.Zonguldak)*

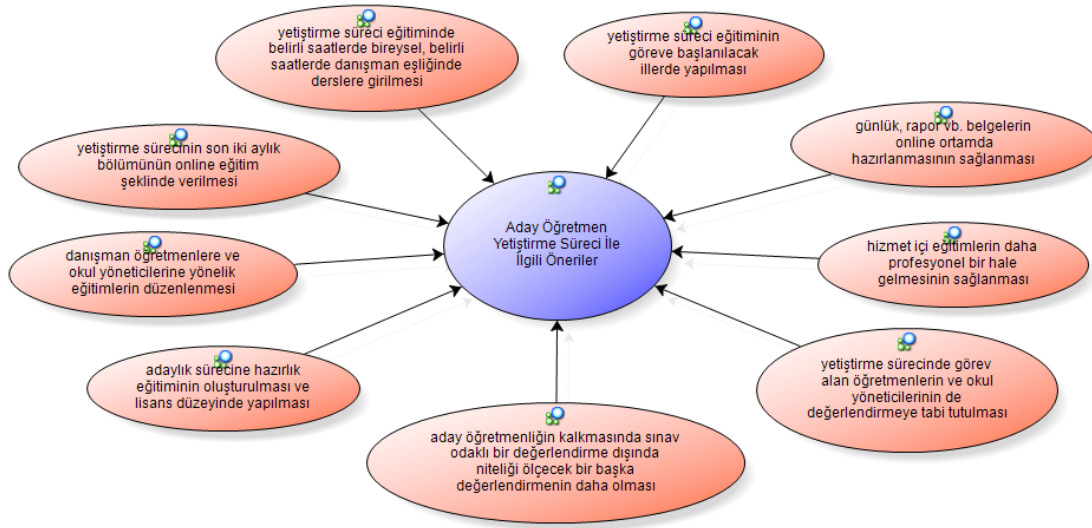
Aday öğretmenlerin 16'sı aday öğretmenlerin değerlendirilmesi ile ilgili sorunlara değinmişlerdir. Aday öğretmenlerin değerlendirilme biçiminin oldukça önemli olduğu vurgusu yapılmış ve değerlendirmenin kim tarafından nasıl yapılacağı konusunda soru işaretleri olduğunu ifade etmişlerdir. Bu süreçte birinci performans değerlendirmesinin yetiştirme süreci eğitimi alınan okullarda okul yöneticisi ve danışman öğretmenin de görüşleri doğrultusunda yapılacak olduğunu hatırlatıp değerlendirmenin ne kadar adil olacağı ile ilgili endişeleri olduğunu altını çizmişlerdir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. Bu süreçte danışmanın ve okul idaresinin değerlendirmesinin objektif olduğunu düşünmediğim için değerlendirmelerin daha objektif ve doğru kişiler tarafından yapılmasını çok isterdim. (A.Ö.40.İstanbul)*

*2. Aday öğretmenlerin ... bazı kişi ve kurumlarca öğretmenlik vasfını taşıyamadığı fikrinde değerlendirilmesi, süreç sonunda öğretmenlerin sınava tabi tutulması, son derece gurur kırıcı ve öğretmenlik mesleğini zedeleyen bir davranıştır. (A.Ö.17.İzmir)*

*3. Ayrıca danışman öğretmenlerden bazılarının sübjektif davranarak puanlama yapması bazı arkadaşlarımızı oldukça zor durumlara düşürdü. (A.Ö.11.Zonguldak)*

Aday öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili sorunlara ilişkin görüşleri özetlenmiştir. Aşağıda Şekil 8'de aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili öneriler yer almaktadır.



**Şekil 8.** Aday Öğretmen Görüşlerine Göre Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci İle İlgili Öneriler

Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili önerilerine ilişkin görüşleri Şekil 8’de gösterilmiştir. Aday öğretmenlerin 9’u aday öğretmen yetiştirme süreci eğitiminin göreve başlanılacak illerde yapılması gerektiğine ilişkin bir öneri getirmiştir. Yetiştirme süreci eğitiminin tercih edilen illerde yapılmasında yaşanan sorunlar nedeniyle aday öğretmenlerin böyle bir öneri getirmiş olduğu düşünülebilir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. *Aday öğretmenlerin atandıkları ilde kendi atandıkları kurumda bu süreci tamamlaması gerektiğini düşünüyorum. Bu süreçte amaçlanan okula ve ortama uyum gidilecek olan ilde lazım olan bir süreçtir. (A.Ö.118.Gaziantep)*

2. *Atandığım ilde aday öğretmen yetiştirme süreci eğitimi almam gerekiyor. Atandığım bölgeye, okula uyumumu sağlamam açısından önemli olduğunu düşünüyorum. (A.Ö.23.İzmir)*

3. *Göreve başlayacağımız yerde adaylık eğitimlerimizi almamız bizlere daha çok şey katacaktır. (A.Ö.76.Zonguldak)*

Aday öğretmenlerin 11’i günlük, rapor vb. belgelerin online ortamda hazırlanmasına ilişkin öneride bulunmuştur. Aday öğretmenlerin birçoğunun hazırlamak zorunda oldukları belgelere ilişkin şikâyetleri göz önünde bulundurulduğunda böyle bir

öneri oldukça mümkün görünmektedir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. *Hazırlanan formların elektronik ortamda doldurulmasının hem kağıt hem zaman açısından fayda sağlayacağını düşünüyorum. (A.Ö.33.İstanbul)*

2. *Doldurulması gereken formların internet ortamında günü birlik doldurulması (MEBBİS'ten modül açılabilir) ve kağıt israfının durdurulması gerektiğini düşünüyorum. (A.Ö.145.İstanbul)*

3. *Teknoloji çağının olanaklarından yararlanıp, form doldurma işinin online ortama geçirilmesi gerektiğine inanıyorum. (A.Ö.101.Elazığ)*

Aday öğretmenlerin 8'i hizmet içi eğitimlerin daha profesyonel bir hale gelmesine ilişkin öneride bulunmuştur. Mevcut uygulamanın pilot uygulamasının yapılmayışı ve süreçte yaşanan sorunlar hizmet içi eğitimin niteliği ile ilgili bir önerinin getirilmesini doğurmuş olabilir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. *Daha nitelikli ve başarı dolu bir süreç için hizmet içi eğitimlerin profesyonel hale getirilmesi gerekiyor. (A.Ö.126.Gaziantep)*

2. *Hizmet içi eğitimlerin profesyonel hale gelmesi gerekli. Diğer ülkelerin eğitim sistemleri ya da eğitim ile ilgili yapılan farklı çalışmaları göz önünde bulundurulabilir. (A.Ö.157.Elazığ)*

3. *Eğitim sistemindeki her kademe için hizmet içi eğitimlerde profesyonellik şart. Ne gerekiyorsa yapılması lazım. (A.Ö.19.Adana)*

Aday öğretmenlerin 21'i yetiştirme sürecinde yer alan danışman öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin de değerlendirilmesine ilişkin öneride bulunmuştur. Yetiştirme sürecinin amacı ve önemi göz önünde bulundurulduğunda bu süreçte görev alacak her kişinin de başarısının ölçülebilir olması önemlidir. Bu konuda aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. *... danışman öğretmenlerin ve okul idarecilerinin de değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum. (A.Ö.142.Gaziantep)*

2. *Danışman öğretmenlerin süreç içerisinde takip edilmesi, aday öğretmenlerle ilgilenip ilgilenmediklerinin izlenmesi gerekmektedir. Danışman öğretmenlerin süreç sonunda değerlendirilmesi çok önemlidir. (A.Ö.94.İzmir)*

3. Aday öğretmenlerin bulunduğu okullardaki danışman öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. (A.Ö.148.İstanbul)

Aday öğretmenlerin 5'i yetiştirme süreci sonunda yapılan sınav odaklı değerlendirme dışında aday öğretmenin öğretmenlik mesleğine uygunluğunu belirleyecek bir başka değerlendirmenin de yapılmasına ilişkin öneride bulunmuştur. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. Yetiştirme süreci eğitiminin sonunda yapılan yazılı sınavı ve niteliği ölçtüğüne inanmadığım sözlü sınavı gereksiz buluyorum. Uygulamadaki başarımın ya da başarısızlığımın da değerlendirilmesinin daha gerekli olduğu kanaatindeyim. (A.Ö.34.Adana)

2. Süreç boyunca neler yaptığının da göz önünde bulundurulduğu, gözlemlere yer verilmesi gereken bir değerlendirmenin daha adil olacağı kanaatindeyim. (A.Ö.8.Elazığ)

3. Aday öğretmen değerlendirmesinin eksik olduğunu varsayıyorum. Sınıf içi uygulamalarımın da değerlendirmeye katılması gerekiyor. (A.Ö.126.İstanbul)

Aday öğretmenlerin 12'si adaylık sürecine hazırlık eğitimlerinin olması ve bu eğitimlerin de lisans düzeyinde yapılması gerektiğine ilişkin öneride bulunmuştur. Adaylık sürecinde görevli olan kişilerin de sürece ilişkin yeterli bilgi sahibi olmaması ve aday öğretmeni yeterince yönlendirememesi böyle bir önerinin getirilmesine zemin hazırlamış olabilir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. Adaylık süreci eğitiminin üniversite eğitiminin son altı ayında yapılmasının daha verimli olabileceğini düşünüyorum. Bu süreç üniversitedeki mevcut durumdan daha ciddi bir biçimde uygulanırsa daha başarılı sonuçlar elde edilebilir. (A.Ö.4.Gaziantep)

2. ... bu sürecin üniversitede son sınıfın son döneminde verilmesi daha uygundur diye düşünüyorum. (A.Ö.99.Gaziantep)

3. Hedeflenen projenin üniversite eğitimi sırasında gerçekleştirilmesi daha uygun görülmektedir (son 6 ay gibi). (A.Ö.122.İstanbul)

Aday öğretmenlerin 10'u aday öğretmen yetiştirme sürecinde görev alan danışman öğretmenlere ve okul yöneticilerine yönelik eğitimlerin düzenlenmesi gerektiğine ilişkin öneride bulunmuştur. Aslında hem danışman öğretmenlere hem de okul yöneticilerine ilişkin eğitimler düzenlenmiştir. Ancak verilen eğitimlerin yetersiz

olduğu ve daha nitelikli bir hale getirilmesi gerektiği açıktır. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. Danışman öğretmen eğitimleri yetersizdir. Daha etkili bir hale getirilmesi gerekmektedir. (A.Ö.126.Gaziantep)*

*2. Süreç boyunca neredeyse bizden az bilgiye sahip olan danışman öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin daha ciddi bir eğitime alınması gerekmektedir. (A.Ö.15.Zonguldak)*

*3. Danışman öğretmene ve okul yöneticisine yönelik hizmet içi eğitimlerin daha profesyonel olması gerekiyor. (A.Ö.11.Elazığ)*

Aday öğretmenlerin 34'ü aday öğretmen yetiştirme süreci eğitiminin son iki aylık bölümünün online eğitim biçiminde verilmesine ilişkin öneride bulunmuştur. Aday öğretmenlerin son iki aylık eğitimlerde yaşadıkları sorunlar ve yaz tatili yapamamış olmaları böyle bir öneride bulunmalarına neden olmuş olabilir. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

*1. Son iki ay verilen seminerlerin online biçimde yapılmasının daha verimli olacağını düşünüyorum. Gerçekçi olmak gerekirse yaz sıcağında (hele ki Adana'da) bu seminerlere gelmek neredeyse zulüm gibi geldi bana. Her gün 45 dk yolu sırf bu seminerleri almak için geldim. Ama bana göre değmedi. Bir iki hocayı tenzih ederek söylüyorum ki zaman kaybından başka bir şey değildi. (A.Ö.105.Adana)*

*2. Belki son iki aylık seminerler online ortamda yapılabilir. Çünkü daha çok tecrübeler ve genel konular konuşuldu. Bir sistem oluşturup evden, işten, kafeden takip edilmesine ilişkin bir öneri oluşturulamaz mı? (A.Ö.13.İzmir)*

*3. 4 ayın üzerine yapılan seminerler bazen çok yorucu bir hale geldi. Bence elektronik ortamda, belki MEBBİS'e girerek videoların izlenmesi şeklinde bir modül oluşturulabilir. Böylelikle en azından son iki ay dinlenmiş de oluruz. (A.Ö.29.İstanbul)*

Aday öğretmenlerin 20'si aday öğretmen yetiştirme sürecinde belirli saatlerde bireysel, belirli saatlerde de danışman öğretmen eşliğinde derslere girilmesine ilişkin öneride bulunmuştur. Bağımsız olarak derslere girmeyen aday öğretmenler kendilerini tam olarak öğretmen gibi hissedemediklerine ilişkin şikâyetlerde bulunmuşlardır. Bu sebeple böylesine bir öneri getirmiş olabilirler. Aday öğretmenlerin görüşlerinden örnekler aşağıdaki gibidir;

1. Belirli saatlerde bireysel kendi dersimize girip haftanın belirli saatlerinde de danışmanımızın yanında bulunabilirdik. (A.Ö.15.Gaziantep)

2. Keşke belirli saatlerde ve günlerde danışman öğretmen ile beraber ama diğer zamanlarda da bağımsız olarak derslere girmiş olsaydık. Kendimizi öğretmen gibi hissederdik böylelikle. (A.Ö.92.İstanbul)

3. Hem danışman ile hem de bağımsız derslere girme olanağımızın olması gerekirdi. Neticede bağımsız derslere girmemiş olmamızın dezavantajı olarak görev yerine gittiğimizde tecrübesizlik çekmiş olabiliriz. (A.Ö.45.Elazığ)

Aday öğretmenlerin yetiştirme süreci ile ilgili açık uçlu soruya verdikleri yanıtlar şu şekilde özetlenebilir: Aday öğretmenlerin bir bölümü yetiştirme süreci eğitimini olumlu görüp aday öğretmen yetiştirme sürecinin olumlu yanlarına ilişkin görüş belirtmiştir. Aday öğretmenlerin bir bölümü süreç içerisinde yaşanan sorunlara değinmiş ve aday öğretmen yetiştirme sürecinin planlanması ve uygulanması ile ilgili sorunlara değinmişlerdir. Son olarak da aday öğretmenlerin bir bölümü aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili öneriler de bulunmuştur.

Aday öğretmenlerin yaşayabilecekleri sorunlara ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarına ilişkin olarak hazırlanan AÖSGBA’nde yer alan öğretim becerisi, kişisel ve mesleki gelişim ile okul, aile ve toplum ilişkileri başlıkları altındaki bulgular ve AÖYSDF’nda yer alan yetiştirme programı, çalışma programı, il/ilçe milli eğitim müdürlerinin, yetiştirme süreci koordinatörlerinin, eğitim kurumu yöneticilerinin ve danışman öğretmenlerin görevleri ile yetiştirme sürecinin amaçları başlıkları altındaki bulgular birlikte incelenmiştir.

Aday öğretmenlerin öğretim becerisi açısından öğretimin planlanmasında, dersler arası bağlantı kurmada, öğrenciyi merkeze alarak dersleri planlamada, uygun teknolojiyi belirleyip materyal geliştirmede çoğunlukla (yaklaşık dörtte üçü) sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenirken, yetiştirme sürecinde çalışma programına göre haftanın belirli günleri ders öncesi hazırlık yapıp, plan ve materyal hazırlanmasını 1.-5. düzey arasında değerlendirdikleri görülmektedir. Aday öğretmenlerin birçoğu öğretimin planlanmasında, uygun teknolojinin belirlenmesinde ve materyal geliştirilmesinde her ne kadar sorun yaşamayacaklarına ilişkin görüş belirtmiş olsa da yetiştirme sürecinde hazırlık yapıp, plan ve materyal hazırlanmasını hem düşük hem de orta düzeyde derecelendirmişlerdir. Aday öğretmenlerin kendi yapacakları planlama ve

hazırlık çalışmalarına ilişkin sorun yaşama ihtimallerini düşük görüp, yetiştirme sürecinde yapmaları gereken planlama ve hazırlık çalışmaları ile ilgili çok memnun olmadıklarını belli eden değerlendirmelerde bulunmaları bu konuda çelişki yaşadıklarını gösterir niteliktedir.

Aday öğretmenler kişisel ve mesleki gelişimleri açısından kurumların ve MEB'in düzenlediği etkinliklere katılıp bu etkinlikleri takip etmeye ilişkin her ne kadar çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündüklerini belirtse de grubun üçte birinin sorun ya da kısmen sorun yaşama ihtimalini göz önünde bulundurduğu görülmüştür. Yetiştirme süreci içerisinde yapılan kişisel ve mesleki gelişimi artırmayı hedefleyen, çalışma programına göre düzenlenen toplantılara katılmayı, şehirdeki müze, kütüphane, halk eğitim ve bilim sanat merkezleri gibi kurumları ziyaret edip işleyişleri öğrenmeyi ise 7 ve 7'ye yakın düzeyde derecelendirmişlerdir. Aday öğretmenlerin görev yapacakları yerleşim birimlerini göz önünde bulundurarak bir değerlendirme yaptıkları açıktır. Genellikle büyük şehir merkezlerinde aldıkları yetiştirme eğitimleri süresince sahip oldukları olanakların fazla olmasının, değerlendirmelerini de etkilediği söylenebilir. Zaten aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinde eğitim aldıkları okullar ile atamalarının yapıldığı okullar arasındaki uyum sorununa değindikleri de belirlenmiştir.

Aday öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimleri açısından performanslarının değerlendirilmesinde rehber öğretmenlerin, öğrenci görüşlerinin, öz değerlendirmelerinin, kıdemli öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerinin kendileri için yararlı olduğunun farkında oldukları görülmektedir. Grubun çoğunluğu (yaklaşık olarak dörtte üç) farklı değerlendirmelerin kullanılmasını olumlu yönde karşılayıp, sorun yaşamayacaklarına ilişkin görüş belirtmişlerdir. Yetiştirme sürecinde ise çalışma programına göre birinci performans değerlendirmelerinin danışman öğretmen ve okul idaresi tarafından yapılmasını, ikinci ve üçüncü performans değerlendirmelerinin de atamalarının yapıldığı okullarda gerçekleştirilecek olmasını genellikle 7 ve 7'ye yakın düzeyde derecelendirmişlerdir. Hatta adaylıklarının kalkmasında, niteliklerini ölçecek farklı değerlendirmelerin yapılması gerektiğini de önermişlerdir.

Aday öğretmenlerin okul, aile ve toplum ilişkileri açısından göreve başlayacakları yerde birlikte çalışacakları deneyimli öğretmenler, diğer aday öğretmenler, okul yöneticileri ve rehber öğretmenler ile hem iletişime geçebilme hem de onlardan yardım almada çoğunlukla (beşte dördü) sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir.

Yetiştirme sürecinde de diğer paydaşların görevleri ve onlarla olan iletişim konusunda genellikle 7 ve 7'ye yakın düzeyde derecelendirme yapmışlardır. Ancak aday öğretmenlerin sorun yaşama ihtimallerine ilişkin yüzdelere bakıldığında okul yöneticileri ile sorun yaşama ihtimallerinin (%40) diğer bireyler ile sorun yaşama ihtimallerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca aday öğretmenlerin, göreve başlayacakları okullardaki yöneticiler ile ilgili endişeleri de mevcuttur. Aday öğretmenler, danışman öğretmenleri ile birlikte okul yöneticilerinin de eğitime tabi tutulmaları gerektiğini ve yetiştirme süreci sonunda değerlendirilmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Aday öğretmenlerin göreve başlayacakları zaman okul yöneticileri ile sorun yaşama ihtimallerini düşünmeleri yetiştirme sürecinde yaşadıkları sorunlarla benzerlik göstermektedir.

Aday öğretmenlerin okul, aile ve toplum ilişkileri açısından diğer alanlara göre daha fazla sorun yaşama ihtimalini göz önünde bulundurdıkları görülmektedir. Öğrencinin gelişimi ile ilgili olarak aileler ile bilgi alış verişinde bulunmada, okulun bulunduğu çevreye uyum sağlamada, konaklamada, okul-çevre arasında işbirliğini sağlamada ve okula ulaşım konusunda aday öğretmenlerin üçte birinin ve hatta üçte ikisinin sorun ya da kısmen sorun yaşayacağını düşündüğü belirlenmiştir. Yetiştirme programına göre farklı dillerin kullanıldığı bölgelere gidecek aday öğretmenler bölgenin kültürel özelliklerine göre eğitim alıp bölgede kullanılan dillerle ilgili temel düzeyde eğitim almayı da 7 ve 7'ye yakın düzeyde derecelendirmiştir. Çünkü aday öğretmenlerin görev yapacakları yerler ile ilgili endişeleri mevcuttur. Yetiştirme eğitimi aldıkları okullar ile atamalarının yapıldığı okullar arasındaki uyum sorununa değinmeleri de bu durumun göstergesidir.

Aday öğretmenlerin göreve başlayacakları zaman yaşayabileceklerini düşündükleri sorunlar ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanları ile yetiştirme sürecini değerlendirmelerine ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında genellikle birbirine yakın değerlendirmelerin yapıldığı görülmektedir. Henüz görev yerlerine gitmeyen aday öğretmenlerin öğretim becerisi ile ilgili ders süresince yapmaları gereken hazırlıklar konusunda, günlük, doküman vb. belgelerin hazırlanmasında sorun yaşamayacaklarını düşünmelerine rağmen yetiştirme sürecinde bu durumdan çok memnun olmamaları gibi bazı ifadelerde yaşanan farklılıklara rağmen genel olarak sonuçların birbirini desteklediği açıktır. Kişisel ve mesleki gelişimleri açısından aday öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri gerektiğinin farkında oldukları, yetiştirme sürecinin kişisel ve mesleki

gelişimi destekleme amacını uygun bulduklarını ancak görev yapacakları yerleşim birimlerini de göz önünde bulundurarak değerlendirme yaptıkları belirlenmiştir. Aday öğretmenlerin özellikle okul, aile ve toplum ilişkileri başlığı altında tereddütleri olduğu, uyum sağlama, iletişim kurma ve yardım almada kişilere bağlı olarak sorun yaşama ihtimallerini göz önünde bulundurup değerlendirmelerinde de aynı sonucu yansıttıkları görülmüştür.

Aday öğretmenler, aday öğretmen yetiştirme sürecinin öğretmenlik mesleğine hazır olmanın sağlanması, entelektüel, kişisel ve mesleki gelişimin desteklenmesi, eğitim ortamları ve yönetim süreçlerinin işleyişinin öğrenilmesinin sağlanması amaçlarını olumlu bulmaktadırlar. Danışman öğretmenlerinden edindikleri tecrübeler ışığında sorun yaşama ihtimallerinin düşük oluşu, katılmak istedikleri kişisel ve mesleki gelişim etkinlikleri ve yetiştirme sürecinin kendilerine sunduğu imkânlar, okul yöneticileri ve diğer öğretmenler ile yaşayabileceklerini düşündükleri sorunlar ile karşı karşıya kalmalarının sağlandığı eğitim ortamları ve işleyişi gördükleri yönetim süreçleri, amaçların gerçekleşmesini sağlayan koşullar olarak özetlenebilir.

## BÖLÜM 4

### 4.1. Sonuçlar ve Öneriler

Bu başlık altında, araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

#### 4.1.1. Sonuçlar

Aşağıda araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

##### 4.1.1.1 Aday Öğretmenlerin Yaşayabilecekleri Sorunların ve Gereksinim Duyabilecekleri Eğitim Alanlarının Belirlenmesine İlişkin Sonuçlar

- Aday öğretmenlerin göreve başlayacakları zaman yaşayabileceklerini düşündükleri ve gereksinim duyabilecekleri öğretim becerisi ile ilgili görüşlerinden elde edilen sonuçlar;
- Aday öğretmenlerin öğrencilerini öğrenmeye güdülemede, öğrencilerinin öğrenmelerine rehberlik etmede ve öğrencilerini soru sormaya cesaretlendirmede çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir. Ancak aday öğretmenlerin yaklaşık dörtte birinin öğrencilerini öğrenmeye güdülemede, sorun/kısmen sorun yaşayacaklarını düşündükleri görülmüştür.
- Aday öğretmenlerin öğretimin planlanmasında, dersler arası bağlantı kurmada, ölçme ve değerlendirme etkinlikleri planlamada, dersleri öğrencilerin bireysel farklılıklarına göre ve öğrenciyi merkeze alarak planlamada çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir. Ancak aday öğretmenlerin dörtte birinin dersler arası bağlantı kurup, ölçme ve değerlendirme etkinlikleri planlamada, üçte birinin dersleri öğrencilerin bireysel farklılıklarına göre planlamada ve bir bölümünün de öğrenciyi merkeze alarak planlamada sorun/kısmen sorun yaşayacaklarını düşündükleri de belirlenmiştir. Henüz görev yerlerine gitmemiş olan aday öğretmenlerin sorun yaşama ihtimallerini göz önünde bulundurdıkları görülmektedir.
- Aday öğretmenlerin öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarını belirlemede, içeriği tutarlı bir biçimde sunmada, kazanımlar, konular, öğrenme düzeyleri, ön öğrenmeler arasında

bağlantı kurmada, uygun teknolojiyi belirlemede, içeriği öğrencilerin öğrenme biçimleri ile hazırbulunuşluklarına göre sıralamada, kazanımlara ve öğrencilere uygun öğrenme materyalleri geliştirmede, bilgi ve becerilerin gerçek sınıf ortamına uyarlanmasında, farklı öğretim yöntemlerini kullanmada, öğrenme etkinlikleri tasarlamada ve teknolojik araçları kullanmada çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir. Ancak aday öğretmenlerin değişen oranlarda öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarını belirlemede, içeriği tutarlı bir biçimde sunmada, kazanımlar, konular, öğrenme düzeyleri ve ön öğrenmeler arasında bağlantı kurmada, içeriği öğrencilerin öğrenme biçimleri ile hazırbulunuşluklarına göre sıralamada, kazanımlara ve öğrencilere uygun öğrenme materyalleri geliştirmede, bilgi ve becerilerin gerçek sınıf ortamına uyarlanmasında, farklı öğretim yöntemlerini kullanmada, öğrenme etkinlikleri tasarlamada ve teknolojik araçları kullanmada sorun/kısmen sorun yaşayacaklarını düşündükleri de belirlenmiştir.

- Aday öğretmenlerin öğrenme ortamının demokratik, güvenilir, öğrencilerin yaratıcılıklarını geliştirici, estetik duyarlılığı artıracak şekilde, öğrenme ortamlarının fiziksel koşullarını uygun şekilde düzenlemede ve özel gereksinimli öğrencilerin sınıf/okul ortamına katılımlarını zorlaştıran engellere müdahale etmede çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir. Ancak aday öğretmenlerin bir bölümünün öğrenme ortamının demokratik, güvenilir, öğrencilerin yaratıcılıklarını geliştirici, estetik duyarlılığı artıracak şekilde, öğrenme ortamlarının fiziksel koşullarını uygun şekilde düzenlemede sorun/kısmen sorun yaşayacaklarını düşündükleri de belirlenmiştir.
- Aday öğretmenlerin ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre sınavlarda kullanılan ölçme araçlarını yeniden düzenlemede, öğrenciye geri bildirim vermede, öğrenci gelişimini izleme sürecinde kullanılan ölçme araçlarını yeniden düzenlemede, öğrencilerin öğrenme düzeylerine uygun ödev vermede, farklı ölçme ve değerlendirme yöntemlerini kullanarak öğrenci gelişimini izlemede çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir. Ancak aday öğretmenlerin belirli bir bölümünün ise ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre sınavlarda kullanılan ölçme araçlarını yeniden düzenlemede, öğrenciye geri bildirim vermede, öğrenci gelişimini izleme sürecinde kullanılan ölçme araçlarını yeniden düzenlemede, öğrencilerin öğrenme düzeylerine uygun ödev vermede ve farklı ölçme ve değerlendirme yöntemlerini kullanarak öğrenci gelişimini izlemede farklı oranlarda sorun/kısmen sorun yaşayacaklarını düşündükleri de belirlenmiştir.

- Aday öğretmenlerin göreve başlayacakları zaman yaşayabileceklerini düşündükleri sorunlara ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarına ilişkin görüşlerini içeren sonuçlara kişisel ve mesleki gelişim başlığı altında bakıldığında;
- Aday öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak üst düzey düşünme becerilerini kullanmada, mesleki sorumluluklarını yerine getirmede, öğretmenlik mesleği mevzuatına uygun davranmada, kişisel ve mesleki gelişimi açısından diğer öğretmenler ile işbirliği kurmada ve mesleki gelişim planı hazırlamada çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir. Ancak yine de aday öğretmenlerin farklı oranlarda da olsa mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak üst düzey düşünme becerilerini kullanmada, mesleki sorumluluklarını yerine getirmede, öğretmenlik mesleği mevzuatına uygun davranmada, kişisel ve mesleki gelişimi açısından diğer öğretmenler ile işbirliği kurmada ve mesleki gelişim planı hazırlamada sorun/kısmen sorun yaşayacaklarını düşündükleri de belirlenmiştir.
- Aday öğretmenlerin engelli bireylerin eğitim haklarının neler olduğunu bilme konusunda çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir ancak aday öğretmenlerin neredeyse yarıya yakınının engelli bireylerin eğitim haklarının neler olduğunu bilme konusunda sorun ya da kısmen sorun yaşama ihtimallerinin olduğu da belirlenmiştir.
- Aday öğretmenlerin mesleklerine ilişkin yeterlilikleri hakkında ve öğrencilerinde ulusal ve evrensel değerlerin gelişimini desteklemede çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir. Ancak mesleklerine ilişkin yeterlilikleri hakkında ve öğrencilerinde ulusal ve evrensel değerlerin gelişimini desteklemede sorun/kısmen sorun yaşayacaklarını düşündükleri de görülmüştür.
- Aday öğretmenlerin MEB'in düzenlediği mesleki gelişime yönelik hizmet içi eğitimlerden haberdar olmada ve eğitimlere katılmada, kurumların düzenlediği mesleki gelişime yönelik kongre, sempozyum, konferans vb. gibi etkinliklere ve kişisel gelişim etkinliklerine katılmada, alana yönelik basılı ve dijital yayınları takip etmede çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir. Ancak aday öğretmenlerin neredeyse üçte birinin MEB'in düzenlediği mesleki gelişime yönelik hizmet içi eğitimlerden haberdar olmada, bu eğitimlere katılmada, kurumların düzenlediği mesleki gelişime yönelik kongre, sempozyum, konferans vb. gibi etkinliklere, kişisel gelişim etkinliklerine katılmada, alana yönelik basılı yayınları takip etmede ve alana yönelik dijital yayınları takip etmede sorun/kısmen sorun yaşayacaklarını düşündükleri de farklı oranlardan görülmektedir.

- Aday öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesinde rehber öğretmenlerin, öğrenci görüşlerinin, öz değerlendirmelerinin, kıdemli öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerinden yararlanmalarının kendileri için yararlı olduğunun farkında oldukları belirlenmiştir. Ancak yine de aday öğretmenlerin bir bölümünün performanslarının değerlendirilmesinde rehber öğretmenlerin, öğrenci görüşlerinin, kıdemli öğretmenlerin, okul yöneticilerinin görüşlerinden yararlanmada ve öz değerlendirme yapmada sorun/kısmen sorun yaşayacaklarını düşündükleri de belirlenmiştir.
- Aday öğretmenlerin göreve başlayacakları zaman yaşayabileceklerini düşündükleri sorunlara ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarına ilişkin görüşlerini içeren sonuçlara okul, aile ve toplum ilişkileri başlığı altında bakıldığında;
- Aday öğretmenlerin deneyimli öğretmenler, diğer aday öğretmenler, okul yöneticileri ve rehber öğretmenleri ile hem iletişime geçebileceklerine hem de onlardan yardım alabileceklerine ilişkin çoğunlukla sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir. Ancak az da olsa belirli bir oranda aday öğretmenlerin deneyimli öğretmenler ile iletişim kurmada ve onlardan yardım almada, diğer aday öğretmenler, okul yöneticileri ve rehber öğretmenleri ile iletişim kurmada sorun/kısmen sorun yaşayacaklarını düşündükleri de belirlenmiştir.
- Aday öğretmenlerin öğrenci gelişimi ile ilgili olarak ailelerle bilgi alışverişinde bulunabileceği, okulun bulunduğu çevreye uyum sağlayabileceği, konaklama, okul-çevre arasında işbirliğini sağlamada ve okula ulaşım konusunda sorun yaşamayacaklarını düşündükleri belirlenmiştir. Ancak aday öğretmenlerin diğer bir çoğunluğunun ise öğrenci gelişimi ile ilgili olarak ailelerle bilgi alışverişinde bulunmada, okulun bulunduğu çevreye uyum sağlamada, konaklamada, okul-çevre arasında işbirliğini sağlamada ve okula ulaşım konusunda sorun/kısmen sorun yaşayacaklarını düşündükleri de belirlenmiştir. Aday öğretmenlerin okul, aile ve toplum ilişkileri başlığı altındaki maddelere ilişkin sorun/kısmen sorun yaşama ihtimallerinin diğer alanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Aileler ile öğrencilerinin gelişimi ile ilgili olarak bilgi alışverişinde bulunmada tereddütleri olduğu görülmektedir. Çoğunlukla kırsal yerlerde göreve başlayacak olan aday öğretmenlerin okulun bulunduğu çevreye uyum sağlamada, konaklamada ve okul-çevre arasında işbirliğini sağlamada da akıllarında soru işaretleri olduğu açıktır.

#### 4.1.1.2. Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Süreci Eğitimine İlişkin Görüşlerine ve Önerilerine İlişkin Sonuçlar

- Aday öğretmenlerin, yetiştirme programı ile ilgili görüşlerine ait sonuçlar;
- Aday öğretmenlerin, adaylık sürecinin göreve başlayacakları Eylül döneminden itibaren altı ay daha devam etmesini ve yetiştirme eğitimi süresince bağımsız olarak derslere girilmemesini genel olarak 1, 2 ve 3. düzeyde derecelendirdikleri görülmektedir. Aday öğretmenlerin çoğunluğu adaylık süreçlerinin eylül döneminden itibaren altı ay daha devam etmesini ve bağımsız olarak derslere girilmemesini uygun bulmamaktadırlar.
- Aday öğretmenlerin, yetiştirme eğitimi alacağı illeri ve okulları tercih edebilmeyi, yetiştirme eğitimi bilgilendirme toplantılarının yapılmasını, kurum yöneticileri ve danışman öğretmen sorumluluğunda yetiştirilmeyi, yetiştirme eğitimi sürecinde nöbet görevi verilmemesini genel olarak 7 ve 7'ye yakın düzeyde derecelendirdikleri belirlenmiştir. Ancak yine de ilgili maddelere ilişkin aynı görüşte derecelendirme yapmayan aday öğretmenler de bulunmaktadır.
- Aday öğretmenler, danışman öğretmenini ve farklı branştaki öğretmenleri gözlemleyip sınıf yönetimi ile ilgili tecrübe edinilmesini, farklı dillerin kullanıldığı bölgelere gidecek aday öğretmenlerin bölgenin kültürel özelliklerine göre eğitim alıp bölgede kullanılan dillerle ilgili temel düzeyde eğitim almayı genel olarak 7 ve 7'ye yakın düzeyde derecelendirmiştir.
- Aday öğretmenlerin adaylıklarının ilk altı ayında yetiştirme eğitimine alınmasını çoğunluğun 3, 4 ve 5. düzeyde derecelendirdikleri görülmektedir.
- Aday öğretmenlerin, çalışma programı ile ilgili görüşlerine ait sonuçlar;
- Aday öğretmenlerin, tüm etkinlikler ile ilgili günlük tutmayı, danışman öğretmen eşliğinde haftada üç gün ders öncesi hazırlık yapmayı, plan ve materyal hazırlanmasını ve gözlemlerini düzenli olarak kaydetmelerini çoğunlukla 1.-5. düzey arasında derecelendirdikleri belirlenmiştir.
- Aday öğretmenler, MEB tarafından belirlenen eğitim içerikli filmleri izlemeyi, kitapları okumayı, izlenen filmler ve okunan kitaplar ile ilgili değerlendirme yapmayı, ilgili müdür yardımcısı ile zümre ve veli toplantılarına katılmayı, bulundukları şehirdeki müzeleri ve kütüphaneleri ziyaret etmeyi ve halk eğitim, bilim-sanat merkezleri gibi kurumları ziyaret edip işleyişi öğrenmelerini genellikle 7 ve 7'ye yakın düzeyde derecelendirmişlerdir.

- Aday öğretmenlerin, emekli öğretmenler ve eğitime gönül vermiş bireyler ile bir araya gelmeyi ve deneyimlerinden yararlanmayı, eylül döneminden itibaren bağımsız olarak derslere girmeyi ve yazılı, sözlü sınavlarının Eylül dönemi sonunda yapılmasını genel olarak 7 ve 7'ye yakın düzeyde derecelendirdikleri belirlenmiştir.
- Aday öğretmenlerin çoğunluğunun yazılı sınav kapsamını 7 ve 7'ye yakın düzeyde derecelendirdiği, sözlü sınavlarının illerde ki komisyonlar tarafından yapılmasını, değerlendirmelerinde kullanılmak üzere kişisel ve mesleki gelişimleri ile ilgili belgelerden oluşan dosya hazırlanmasını her ne kadar grubun çoğunluğu 7 ve 7'ye yakın düzeyde derecelendirmiş olsa da her iki maddede de en yüksek derecelendirmenin 1 düzeyinde olduğu ve değerlendirmelerinde günlüklerin kullanılmasını genel olarak hiç uygun bulmadıkları belirlenmiştir.
- Aday öğretmenlerin, yazılı sınavdan ilk seferde başarısız olan aday öğretmenlere bir sınav hakkı daha verilmesini, birinci performans değerlendirmelerinin danışman öğretmen ve okul idaresi tarafından yapılmasını, ikinci ve üçüncü performans değerlendirmelerinin atamalarının yapıldığı okullarda gerçekleştirilmesini 7 ve 7'ye yakın düzeyde derecelendirdikleri belirlenmiştir. İkinci yazılı sınavdan da başarısız olan aday öğretmenlerin öğretmen olma haklarını kaybedip memur olmasını ise çoğunluğun 1 düzeyinde derecelendirdiği belirlenmiştir.
- Aday öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme sürecini değerlendirmelerine ilişkin görüşlerini içeren sonuçlara il/ilçe milli eğitim müdürlerinin, yetiştirme süreci koordinatörlerinin, eğitim kurumu yöneticilerinin ve danışman öğretmenlerin görevleri başlığı altında bakıldığında genellikle kişilerin görevleri ile ilgili olarak 7 ve 7'ye yakın düzeyde derecelendirme yapıldığı ve uygun bulunduğu belirlenmiştir.
- Aday öğretmenlerin, yetiştirme sürecinin amaçlarına ilişkin görüşlerine ait sonuçlar;
- Aday öğretmenlerin çoğunluğunun öğretmenlik mesleğine zihinsel olarak hazır olmanın sağlanmasını, entelektüel gelişimin desteklenmesini, eğitim ortamlarının ve yönetim süreçlerinin işleyişinin öğrenilmesinin sağlanmasını, mesleki gelişim ve eğitim deneyimlerinin paylaşılmasının önemini fark etmelerinin sağlanmasını 7 ve 7'ye yakın düzeyde derecelendirdikleri görülmüştür.

- Aday öğretmenlerin, yetiştirme sürecinin olumlu yanlarına ilişkin görüşleri şu şekildedir:
  - Kurumların işleyişini tanımaya olanak sağlaması
  - Film izleme, kitap okuma vb. yapılan etkinlikler
  - Göreve başlanılacak yer ile adaylık sürecinde görev yapılan yerin farklı olmasından kaynaklı edinilen tecrübe
  - Danışman öğretmenden kaynaklı edinilen tecrübe
  - Nitelikli eğitimcilerle tanışma olanağının sağlanması
  - Bulunulan şehri tanımak için yapılan kültürel faaliyetler
- Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecinin planlanması ile ilgili yaşadıkları sorunlar şu şekildedir:
  - Yetiştirme sürecinde belirlenen filmlerin, kitapların seçilme amaçları ile ilgili sorunlar
  - Yetiştirme sürecinde belirlenen okulların sadece belirli okullar arasından seçilmesi ile ilgili sorunlar
  - Pilot uygulama yapılmayışı ile ilgili sorunlar
  - Yetiştirme süreci okulları ile atama yapılan okullar arasındaki uyum sorunu
  - Bilgilendirme yetersizliği ile ilgili sorunlar (aday öğretmenlerin, danışman öğretmenlerin, okul yöneticisinin)
- Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecinin uygulanması ile ilgili sorunlara ilişkin görüşleri şu şekildedir:
  - Okul yöneticisi ile ilgili sorunlar (aday öğretmene yönelik tavırlar, nitelik sorunu)
  - Yetiştirme süreci okullarındaki ortam ile ilgili sorunlar (danışman öğretmen dışındaki öğretmenlerin tavırlarından kaynaklı, ortamın/fiziksel koşulların uygunluğundan kaynaklı)
  - Yetiştirme sürecinin son iki aylık bölümü ile ilgili sorunlar (eğiticiden kaynaklı, ortamın/fiziksel koşulların uygunluğundan kaynaklı)
  - Aday öğretmenlerin değerlendirilmesi ile ilgili sorunlar (danışman öğretmenden, okul yöneticisinden, değerlendirme şeklinden kaynaklı)
  - Zaman sorunu (yetiştirme sürecinin uzun bir zaman alışı, yetiştirme sürecinde tatilin olmayışı)
  - Yetiştirme sürecinde kullanılan belgelerin fazla ya da gereksiz olduğunun düşünülmesi ile ilgili sorunlar

- Yetiştirme sürecinin uygulanmasındaki tutarsızlıklar ile ilgili sorunlar (aynı il içinde, iller arasında yaşanan tutarsızlıklar)
  - Yetiştirme sürecinde izlenilen filmler ve okunulan kitaplar ile ilgili sorunlar
  - Aday öğretmenlerin iş yükü ile ilgili sorunlar (okul yöneticisinin, danışman öğretmenin verdiği iş yükünden kaynaklanan sorunlar)
  - Danışman öğretmen ile ilgili sorunlar (aday öğretmene yönelik tavırlar, eleştiriler, engellemeler, danışman öğretmenin seçilme sebepleri, nitelik sorunu)
  - Öğretmenlik tecrübesi olanların da sürece tabi tutulması ile ilgili sorunlar
  - Yetiştirme sürecinin teorik olduğu ve uygulamaya yönelik olmadığı sorunu
- Aday öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin önerileri şu şekildedir;
    - Yetiştirme süreci eğitiminin göreve başlanılacak illerde yapılması
    - Günlük, rapor vb. belgelerin online ortamda hazırlanmasının sağlanması
    - Hizmet içi eğitimlerin daha profesyonel bir hale gelmesinin sağlanması
    - Yetiştirme sürecinde görev alan okul yöneticilerinin ve danışman öğretmenlerin de değerlendirmeye tabi tutulması
    - Aday öğretmenliğin kalkmasında sınav odaklı bir değerlendirme dışında niteliği ölçecek bir başka değerlendirmenin daha olması
    - Adaylık sürecine hazırlık eğitiminin oluşturulması ve lisans düzeyinde yapılması
    - Danışman öğretmenlere ve okul yöneticilerine yönelik eğitimlerin düzenlenmesi
    - Yetiştirme sürecinin son iki aylık bölümünün online eğitim şeklinde verilmesi
    - Yetiştirme süreci eğitiminde belirli saatlerde bireysel belirli saatlerde ise danışman öğretmen eşliğinde derslere girilmesi birer öneri olarak belirlenmiştir.

#### 4.1.2. Öneriler

Aşağıda, araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

##### 4.1.2.1. Aday Öğretmen Yetiştirmeye Yönelik Öneriler

2016 yılı Şubat döneminde ataması yapılan aday öğretmenlerin tabi tutulduğu aday öğretmen yetiştirme eğitimi bir dönem uygulanabilmiştir. 2016 yılı Eylül döneminde atanan aday öğretmenler ise doğrudan görev yerlerine gitmiş ve adaylık süreçleri görev yerlerinde başlamıştır. Aday öğretmenlerin yaşadıkları sorunların giderilmesi, kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyecek bir aday öğretmenlik eğitimi almaları ve aday öğretmen yetiştirmede yaşanan sorunlar dikkate alınarak aday öğretmen yetiştirme eğitiminin akademisyenlerin, MEB uzmanlarının, okul yöneticilerinin, kıdemli öğretmenlerin ve aday öğretmenlerin görüşleri alınarak, aday öğretmenlerin mesleki uyumunu ve gelişimini destekleyecek bir biçimde gözden geçirilmesi gerekmektedir. Buna göre;

- Aday öğretmen yetiştirme sürecinde yapılan çalışmalar ve verilen bilgiler, aday öğretmenlerin karşılaşılabilecekleri özel durumlar göz önünde bulundurularak lisans programlarının tekrarı değil, tamamlayıcısı ve mesleğe uyumu destekleyici olmalıdır. Yetiştirme süreci içeriğinde aday öğretmenlere lisans öğrenimlerinde gördükleri bilgileri artıracak biçimde farklı ölçme ve değerlendirme araçları ve yöntemleri ile ilgili bilgiler verilmeli, eğitimler düzenlenmeli, sınıf yönetimi becerilerini geliştirmek için farklı sınıf ortamları oluşturulup, uygulama yapmalarına olanak sağlanmalıdır. Aday öğretmenlerin öğrencilerinin velileri ile ilgili sorun yaşama ihtimalleri de göz önünde bulundurularak hem görev yerlerine gitmeden adaylık sürecini alanlara hem de görev yerlerine giderek adaylık sürecini yaşayanlara yönelik aile ile öğretmen etkileşimini sağlayan ve iletişimi kuvvetlendiren toplantılar, etkinlikler düzenlenmelidir. Engelli bireylerin eğitim haklarının neler olduğunu bilme konusunda ve engelli bireylere yönelik ne tür uygulamalar yapılması gerektiği ile ilgili yeterli bilgiler verilmeli, karşılaşılabilecekleri özel durumlara yönelik müdahale etme stratejileri öğretilmeli ve özel durumlar ile ilgili öğrenme ortamları oluşturulmalıdır.
- Aday öğretmen yetiştirme sürecinin daha verimli olması adına düzenlenen sınıf içi ve okul içi/dışı faaliyetler aday öğretmenler üzerinde farklı etkiler yaratmıştır. Aday

öğretmenler sınıf içi etkinlikler kapsamında yaptıkları ders planlama, hazırlık ve değerlendirme çalışmalarında kullandıkları belgelerin ve dokümanların sayıca fazla olduğunu dile getirmişlerdir. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde kullanılacak günlük, rapor, form vb. belgeler sayıca azaltılıp, aday öğretmenlere farklı seçenekler (online vb.) sunulabilir. Böyle bir uygulama aday öğretmenin iş yükünü azaltacağı gibi performansının artmasını da sağlayabilir. Aday öğretmen yetiştirme sürecinde görev alan danışman öğretmenler ve okul yöneticileri de aday öğretmenlerin gelişimlerini daha iyi takip edebilir. Okul içi uygulamalar kapsamında yapılan idari, mali, sosyal, kültürel vb. faaliyetleri izleme ve bu faaliyetlerde görev alma ile okul dışı faaliyetler kapsamında yapılan şehir kimliğini tanıma, tecrübeli eğitimcilerle buluşma, gönüllülük ve girişimcilik çalışmaları aday öğretmenlerin memnun oldukları uygulamalar olmuştur. Aday öğretmenlerin okul içi ve dışı faaliyetlerden yararlanmaları ve işleyişi öğrenirken aynı zamanda sorumluluk sahibi olmaları sağlanabilir. Yaptıkları ziyaretleri ve gözlemleri, edindikleri tecrübeleri hem diğer aday öğretmenlerle hem de öğrencileri ile paylaşabilecekleri ortamlar oluşturulabilir.

- Aday öğretmen yetiştirme sürecinde MEB tarafından izlenilmesi ve okunması için önerilen filmler ve kitaplarla ilgili aday öğretmenlerin olumlu görüşlere sahip olduğu görülmektedir. İzlenen filmler ve okunan kitaplarla ilgili önerilen listeler dışında alternatif olacak başka film ve kitap listelerinin de verilmesi, önerilen filmleri ve kitapları izleyip, okuyan aday öğretmenler için yararlı olabilir. Ayrıca aday öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek üzere kültür ve sanat çalışmaları adı altında bir modül oluşturulup, tiyatro, opera vb. etkinlikler düzenlenebilir ve aday öğretmenlerin bu etkinliklere katılımları teşvik edilebilir.
- Aday öğretmen yetiştirme sürecinde yaşanan sorunlardan biri de planlama ile ilgilidir. Aday öğretmen yetiştirme sürecinin planlanmasında daha sistematik ve dikkatli olunmalıdır. Buna göre yetiştirme süreci amaçlarına hizmet edecek bir biçimde, aday öğretmenin kişisel ve mesleki gelişimini destekleyip, ilerlemelerini ortaya koyacak farklı ölçme ve değerlendirme araç ve yöntemlerine yer verilmelidir. Özellikle aday öğretmenin yetişmesi sürecinde önemli rolleri olan danışman öğretmenler ve okul yöneticileri aday öğretmen yetiştirme sürecindeki rolleri konusunda etkili bir biçimde bilgilendirilmelidir. Eğitimler çağa, ülkemiz koşullarına ve özelliklerine, Türk Milli Eğitim Sistemine uygun olacak biçimde, daha kapsamlı ve açıklayıcı olmalıdır.
- Aday öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesinde sözlü ve yazılı değerlendirme yapmak önemlidir. Birçok gelişmiş ülkede bu tür uygulamalar yaygın bir

biçimde kullanılmaktadır. Aday öğretmen değerlendirmesinde sözlü sınavda aday öğretmeni tanımayan, sınav esnasında gördüğü kişiler ile yapılan sözlü sınavın aday öğretmen üzerinde bir kaygı oluşturduğu açıktır. Yapılacak sözlü sınavlarda yer alacak komisyon üyeleri içerisinde danışman öğretmen ve okul yöneticisi gibi aday öğretmenin gelişim sürecinden haberdar olan kişilerin de yer alması sağlanabilir.

- Aday öğretmenlerin, aday öğretmen yetiştirme süreci eğitimi aldıkları iller ile atamalarının yapıldığı iller arasındaki farklılıklardan kaynaklanan sorunlar göz önünde bulundurulduğunda aday öğretmen yetiştirme süreci eğitiminin göreve başlanılacak ilde yapılması daha uygun olacaktır. Ancak böyle bir sürecin hem aday öğretmenin gelişimini hem de aday öğretmenin öğrencilerinin gelişimlerini destekleyecek bir biçimde gerekirse iki farklı aday öğretmenin aynı yerde görevlendirilip hem öğrencilerin mağdur olmaması sağlanarak hem de dönüşümlü olarak aday öğretmenlerin adaylık süreçlerini devam ettireceği biçimde yapılandırılması gerekmektedir.
- Aday öğretmen yetiştirme sürecinin zamanlamasının iyi planlanması gerekmektedir. Henüz görev yerlerine gitmemiş olan aday öğretmenlerin yaz tatili döneminde yetiştirme eğitimine alınmaları kendilerince olumlu karşılanmamıştır. Bu uygulamanın yerine adayların son iki aylık hizmetiçi eğitimlerinin farklı illerde verilmesine olanak sağlanabilir ya da son iki aylık hizmetiçi eğitimlerin bazıları uzaktan eğitimle verilebilir.
- Aday öğretmen yetiştirme sürecinin son iki aylık hizmetiçi eğitim bölümünün adayların gelişimlerini destekleyen aynı zamanda onları öğrenmeye güdüleyen etkinlikler ile zenginleştirilmesi süreci daha verimli bir hale getirebilir. Özellikle bu aşamada eğitim veren MEB uzmanlarının, okul ve şube müdürlerinin sunumlarını yetişkin öğrenme ilkelerine uygun bir biçimde gerçekleştirmeleri önerilebilir.
- Aday öğretmenlerin yetiştirilmelerinden sorumlu olan danışman öğretmenlerin kıdem, başarı ve sosyal-kültürel faaliyetlere katılma durumları göz önünde bulundurularak belirlendiği açıklanmıştır. Danışman öğretmenlerin, aday öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyecek niteliklerinin olup olmadığı oldukça önemlidir. Süreç içerisinde aday öğretmenlerin en fazla şikâyet ettikleri konulardan birisi olması nedeniyle danışman öğretmen seçiminde daha farklı özelliklerin aranması gereklidir. Bu nedenle danışman öğretmenlerin aday öğretmene rehberlik yapma konusunda özel bir eğitim almaları sağlanabilir.
- Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin yeterli bilgiye sahip olmamaları süreci olumsuz etkilemiştir. Bu doğrultuda aday öğretmen yetiştirme

eğitimlerinin planlandıktan sonra pilot uygulamasının yapılması gerekmektedir. Pilot uygulama sonuçları doğrultusunda, işlemeyen yanların neden işlemediği saptanıp, gerekli düzenleme ve iyileştirme çalışmaları ile yapılandırılacak bir eğitim süreci daha verimli olacaktır.

#### *4.1.2.2. Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler*

- Bu araştırmanın uygulaması Türkiye'nin 6 farklı coğrafi bölgesinde yer alan, aday öğretmen sayıları fazla olan 6 ilde (Adana, Gaziantep, İzmir, İstanbul, Zonguldak ve Elazığ) yapılmıştır. Benzer uygulamalar aday öğretmenlerin görüşlerinde oluşabilecek farklılıkları belirleyip, karşılaştırma yapabilmek amacıyla başka illerde de yapılabilir.
- Araştırmanın nitel boyutunda zaman sıkıntısı nedeniyle yalnızca aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili görüşlerine yer verilebilmiştir. Danışman öğretmen, okul yöneticileri, öğretmen eğitimcileri, MEB uzmanları ve aday öğretmen yetiştirme sürecinin hazırlanmasında rol alan paydaşların da aday öğretmen yetiştirme programı ile ilgili görüş ve önerileri alınarak bu uygulamanın daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmesi yapılabilir.
- Araştırma grubunda yer alan aday öğretmenlerle adaylıkları kalktıktan sonra bu süreci tekrar değerlendirmelerini amaçlayan bir izleme araştırması yapılabilir. Böylelikle öğretmenlerin, aday öğretmen iken yaşadıkları sorunlar ve sürece ilişkin değerlendirmeleri ile adaylıkları kalktıktan sonraki yaşadıkları sorunlar ve sürece ilişkin görüşleri karşılaştırılabilir ve programın etkililiği hakkında daha kapsamlı değerlendirmeler yapılabilir.
- Aday öğretmen yetiştirme eğitimini alan öğretmenlerin ve bu eğitimi almadan doğrudan göreve başlatılan öğretmenlerin meslek yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar, mesleki doyumları ve başarıları karşılaştırmalı olarak incelenebilir. Böylelikle aday öğretmen yetiştirme sürecinin olumlu ve olumsuz yanları ortaya çıkarılıp, etkili bir aday öğretmen yetiştirme modeli geliştirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Abazaoğlu, İ. (2014). Dünyada Öğretmen Yetiştirme Programları ve Öğretmenlere Yönelik Mesleki Gelişim Uygulamaları. *Turkish Studies*, 9(5), 1-46.
- Akbaba, A. ve Tüzemen, M. (2015). İlkokul 1. 2 ve 3. Sınıflarda Ödev Vermenin Pedagojik Boyutunun İlgili Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *The Journal of Academic Social Sciences Studies*, 32, 119-138.
- Akyüz, Y. (2008). Türk Eğitim Tarihinde Çağdaş Anlamda “Öğretmenin Saygınlığı Kavramına” Bir Bakış. *Ankara İl Milli Eğitim Dergisi*, 9(55), 16-23.
- Al-Amarat, M. S. (2011). The Classroom Problems Faced Teachers at the Public Schools in Tafila Province, and Proposed Solutions. *International Journal of Science Education*, 3(1), 37-48.
- Altay, S. (2007). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleklerinde Karşılaştıkları Sorunlar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Altunya, N. (2006). *Gazi Eğitim Enstitüsü. Gazi Orta Öğretmen Okulu ve Eğitim Enstitüsü (1926-1980)*. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayını.
- Aussie Educator (2010). Professional Development. <http://www.aussieeducator.org.au/teachers/teacherbeginning.html> adresinden 20.01.2015 tarihinde alınmıştır.
- Aydın, R. (2009). Türkiye’de Öğretmen Sorunları Açısından Milli Eğitim Şûralarının Değerlendirilmesi (1980-2000). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(2), 199-237.
- Ayvaz Düzyol, M. (2012). *Aday Öğretmenlere Uygulanan Aday Yetiştirme Programının Etkililiğinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bakay, O. (2006). *Aday Öğretmenlerin Danışmanlarının Yeterliklerine İlişkin Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başar, M. ve Doğan, Z. G. (2015). Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Yaşadığı Sosyal, Kültürel ve Mesleki Sorunlar. *Route Educational and Social Sciences Journal*, 2(4), 375-398.
- Bayram, D. (2010). *Türkiye, ABD, Japonya, İngiltere ve Avustralya'da Fen ve Fizik Öğretmenlerine Yönelik Mesleki Gelişim Programlarının Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilir, A. (2011). Türkiye'de Öğretmen Yetiştirmenin Tarihsel Evrimi ve İstihdam Politikaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 44(2), 223-246.
- Boyd, D., Grossman, P. Lankford, H. Loeb, S. and Wyckoff, J. (2006). How Changes in Entry Requirements Alter the Teacher Workforce and Affect Student Achievement. <http://www.mitpressjournals.org/doi/pdfplus/10.1162/edfp.2006.1.2.176> adresinden 10.04.2017 tarihinde alınmıştır.
- Brady, L. and Schuck, S. (2005). Online mentoring for the induction of beginning teachers. *Journal of Educational Enquiry*, 6(1).
- Brown, B. L. (2000). Vocational Teacher Professional Development. Education Resources Information Center.
- Cantu Tijerina, M. Y. and Martinez Sanchez, N. H. (2006). Problems Faced by Beginning Teachers in Private Elementary Schools: A Comparative Study between Spain and Mexico. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 8(2), 1-16.
- Chong, S. and Tan, Y. K. (2006). *Supporting the Beginning Teacher in Singapore Schools: The Structured Mentoring Programme (SMP)*. Paper presented at the APERA Conference. 28-30 November 2006 Hong Kong. Retrieved from [http://edisdat.ied.edu.hk/pubarch/b15907314/full\\_paper/1226593489.pdf](http://edisdat.ied.edu.hk/pubarch/b15907314/full_paper/1226593489.pdf).
- Choy, S. P., Chen, X., Bugarin, R. and Broughman, S. P. (2006). Teacher Professional Development in 1999-2000. *U.S. Department of Education Institute of Education Sciences NCES*.

- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çepni, S. (2007). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş*. (3. Baskı). Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Çetinkaya, M., Taş, E. ve Ergun, M. (2013). Türkiye ve Finlandiya'daki Fen Bilgisi Öğretmeni Yetiştirme Sistemlerinin Karşılaştırılması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(10), 113-130.
- Çubukçu, Z., Eker Özenbaş, D., Çetintaş, N., Satı, D. ve Yazlık Şeker, Ü. (2012). Yönetici, Öğretmen, Öğrenci ve Veli Gözünde Öğretmenin Sahip Olması Gereken Değerler. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(1), 25-37.
- Çubukçu, Z. ve Gültekin, M. (2006). İlköğretimde Öğrencilere Kazandırılması Gereken Sosyal Beceriler. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 37, 155-174.
- Çoban, A. (2009). *Köyde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim Öğretim Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Demir, M. K. ve Arı, E. (2013). Öğretmen Sorunları-Çanakkale İli Örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 107-126.
- Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Özer, N. (2007). Okul Yönetiminde Karşılaşılan Sorunların Öğrenci ve Okul İle İlgili Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı: 51, 421-455.
- Dickson, M., Riddlebarger, J., Stringer, P., Tennant, L. and Kennetz, K. (2014). Challenges faced by Emirati novice teachers. *Near and Middle Eastern Journal of Research in Education*, No: 4, 2-10.
- Duran, E., Sezgin, F. ve Çoban, O. (2011). Aday Sınıf Öğretmenlerinin Uyum ve Sosyalleşme Sürecinin İncelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 31, 465-478.
- Ekinci, A. (2010). Aday Öğretmenlerin İş Başında Yetiştirilmesinde Okul Müdürlerinin Rolü. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 63-77.

- Ekinci, A. ve Öter, M. Ö. (2010). Finlandiya’da Eğitim ve Öğretmen Yetiştirme Sistemi. Çalışma Ziyareti Raporu. <http://docplayer.biz.tr/4955627-Finlandiya-da-egitim-ve-ogretmen-yetistirme-sistemi.html> adresinden 10.04.2017 tarihinde alınmıştır.
- Erdem, A. R. (2013). *Öğretmen Yetiştirmenin Bugünü ve Geleceği: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdem, A. R. (2007). Sınıf Öğretmenlerinin Karşılaştığı Yönetsel Sorunlar ve Yönetsel Sorunların Performansına Etkisi Konusundaki Görüşleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 271-286.
- Erdemir, N. (2007). Mesleğe Yeni Başlayan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Sorunlar ve Şikâyetler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 135-149.
- Erkoç, A. (2010). *Aday Öğretmenlerin Göreve Başladıklarında Karşılaştıkları Sorunlar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eşme, İ. (2003). Öğretmen Yetiştirmede 130 Yıllık Bir Sürecin Öyküsü: Yüksek Öğretmen Okulları. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 160. [http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli\\_Egitim\\_Dergisi/160/esme.htm](http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/160/esme.htm) adresinden 25.11.2016 tarihinde alınmıştır.
- Gebrie, M. (2015). *Effectiveness of Teachers’ Performance Appraisal Practices: The Case of Harar Sos Hermann Gmeiner School* (Master’s thesis, Haramaya University). Retrieved from <http://213.55.85.90/bitstream/handle/123456789/1466/submitted.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Gedikoğlu, T. (2005). Avrupa Birliği Süresinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 66-80.
- Gelbal, S. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretmenlerin Ölçme ve Değerlendirme Yöntemleri Hakkındaki Yeterlik Algıları ve Karşılaştıkları Sorunlar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 135-145.
- Gökçe, A. T. (2010). Alternatively Certified Elementary School Teachers In Turkey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 1064-1074.

- Gömlüksiz, M. N., Kan, A. Ü., Biçer, S. ve Yetkiner, A. (2010). Mesleğe Yeni Başlayan Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadıkları Zorluklarla Öğretmen Adaylarının Yaşayabilecekleri Zorluklara İlişkin Algılarının Karşılaştırılması. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 5(3), 12-23.
- Güven, İ. (2010). *Türk Eğitim Tarihi*. Ankara: Naturel Yayıncılık.
- Hamarat, F. (2002). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Aday Öğretmenleri İş Başında Yetiştirmedeki Rolü ve Yetiştirme Uygulamaları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hammond D. L. (2006). Constructing 21st-Century Teacher Education. *Journal of Teacher Education*, 57(10), 1-15.
- Hudson, P. (2012). Beginning teachers' achievement and challenges: Implications for induction and mentoring. Paper presented at the Australian Teacher Educators Association (ATEA) Conference, Glenelg, South Australia.
- Hudson, S. M. and Beutel, D. A. (2007). Teacher induction: What is really happening. In Proceedings Australian Teacher Education Association, Wollongong, Australia. <http://eprints.qut.edu.au/9179/1/9179.pdf> adresinden 12.04.2017 tarihinde alınmıştır.
- Hurd, S., Jones, M., McNamara, O. & Craig, B. (2007). Initial Teacher Education as a Driver for Professional Learning and School Improvement in the Primary Phase. *The Curriculum Journal*, 18(3), 307-326.
- Ikoya, P. O. and Akinseinde, S. L. (2010). Classroom Management Competencies of Intern-TEachers in Nigeria Secondary Schools. *Educational Research Quarterly*, 34(1), 35-50.
- Ingersoll, R. M. (2012). Beginning Teacher Induction What The Data Tell Us. *Kappan Magazine*, 93(8), 47-51.
- Islam, Q. N., Mushtaq, M., Alam, M. T. and Bukhari, M. A. (2015). Problems of Teachers and Students due to Implementation of English as Medium of Instruction at Primary Level in Punjab. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4), 23-36.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 41-56.

- Jaafar, S. B. and Anderson, S. (2007). Policy Trends and Tensions in Accountability for Educational Management and Services in Canada. *Alberta Journal of Educational Research*, 53(2), 207-227.
- Jones, T. (2008). *Working Through Problems: An Investigation of the Problems and Problem-Solving Approaches of Beginning Teachers* (Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University). Retrieved from <https://theses.lib.vt.edu/theses/available/etd-08202008-170501/unrestricted/Dissertation.pdf>
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keengwe, J. and Boateng, E. A. (2012). Induction and Mentoring of Beginning Secondary School Teachers: A Case Study. *International Journal of Education*, 4(2), 250-260.
- Kent, I. S. (2010). Problems of beginning teachers: Comparing graduates of bachelor's and master's level teacher preparation programs. *The Teacher Educator*, 35(4), 83-96.
- Khajloo, A. I. (2013). Problems in Teaching and Learning English for Students. *International Journal of Engineering Research and Development*, 7(3), 56-58.
- Khan, P. and Iqbal, M. (2012). Over Crowded Classroom: A Serious Problem for Teachers. *Elixir International Journal*, 49, 10162-10165.
- Khan, S. M. (2008). Problems of School Teachers & Students in Pakistan. <http://research-education-edu.blogspot.com.tr/2008/06/problems-of-school-teachers-students-in-29.html> adresinden 10.04.2017 tarihinde alınmıştır.
- Kocadağ, Y. (2001). *Aday Öğretmenleri Hizmet İçinde Yetiştirme Sorunları (Yozgat İli Örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Korkmaz, İ., Saban, A. ve Akbaşlı, A. (2004). Göreve Yeni Başlayan Sınıf Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Güçlükler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 38, 226-277.
- Kotthoff, H. G. and Terhart, E. (2013). New Solutions to Old Problems? Recent Reforms in Teacher Education in Germany. *Revista Espanola de Education Comparada*, 22, 73-92.

- Kösterelioğlu, İ. ve Kösterelioğlu, M. A. (2008). Stajyer Öğretmenlerin Mesleki Yeterliklerini Kazanma Düzeylerine İlişkin Algıları. *Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Dergisi*, 10(2), 257-275.
- Kuzey, M. (2002). *Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Sorunları ve Bazı Çözüm Önerileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Ladd, H. F. (2007). Teacher Labor Markets in Developed Countries. *The Future of Children*, 17(1), 201-217.
- Liston, D., Whitcomb, J. and Borko, H. (2006). Too little or too much: Teacher preparation and the first years of teaching. *Journal of Teacher Education*, 57(4), 351-358.
- Liu Chun, Y. (2014). Perceived Problems of Novice English as a Foreign Language Teachers in Taiwan. *International Journal on Studies in English Language and Literature (IJSELL)*, 2(5), 41-45.
- Lunenburg, F. C. (2011). Orientation and Induction of the Beginning Teacher. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 28(4), 1-5.
- Malaty, G. (2006). What are the Reasons Behind the Success of Finland in PISA? *Gazette des Mathematiciens*, 108, 59-66.
- MEB. (1995). Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik. *Tebliğler Dergisi*. 30.01.1995/2423. <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/42.html>. adresinden 27.11.2014 tarihinde alınmıştır.
- MEB. (1981). Talim ve Terbiye Kurulu Kararları. *Tebliğler Dergisi*. <http://tebligler.meb.gov.tr/index.php/tuem-sayilar/viewcategory/45-1981> adresinden 15.02.2015 tarihinde alınmıştır.
- NCTQ (National Council on Teacher Quality) & U. S. Department of Educational International Affairs Office (2004). Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers: Background Report for the United States. Washington, D. C.
- Neil, P. and Morgan, C. (2003). *Continuing Professional Development for Teachers: From Induction to Senior Management: Understand the Process and Responsibilities from Induction to Senior Management*. Routhledge, England 2003.

- Ng, S. W. (2012). A Framework for Mentoring Beginning Teachers in Hong Kong. *International Proceedings of Economics Development and Research*, No: 47, 115-119.
- OECD (2009). *The Professional development of teachers. Creating effective teaching and learning environments. First results from TALIS*. Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris.
- Okay, A. (2007). *Bilgisayar Öğretmenlerinin Okulda Karşılaştıkları Sorunların Belirlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Okçabol, R. (2004). Öğrenci, Öğretmen, Öğretmen Adayı ve Öğretim Elemanı Gözüyle Öğretmen Yetiştirme, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Özanay, Z. (2004). Öğretmenlerin Adaylık Eğitimi Programının Değerlendirilmesi, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Özbek, R., Kahyaoğlu, M. ve Özgen, N. (2007). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 221-232.
- Özer, B. ve Gelen, İ. (2008). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerine Sahip Olma Düzeyleri Hakkında Öğretmen Adayları ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 39-55.
- Öztürk, C. (2001). *21. Yüzyılın Eşiğinde Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme*, (21. Yüzyılda Eğitim ve Türk Eğitim Sistemi adlı eserin içerisinde), Sedar Eğitim Araştırma Yayıncılık Ltd. Şti., İstanbul 2001, 223-224.
- Öztürk, M. (2008). *Induction into Teaching: Adaptation Challenges of Novice Teachers* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özpınar, M. ve Sarpkaya, R. (2010). Köyde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Sorunları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 17-29.

- Özpınar, M. (2008). *Köyde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Sorunları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Philips, D. C. and Soltis, J. F. (2005). *Öğrenme: Perspektifler*. (Soner Durmuş, Çev). Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Sağlam, M. ve Çiçek Sağlam, A. (2005). Öğretmenlik Mesleğinin Maddi Yönüne İlişkin Genel Bir Değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Sağlam, M. ve Kürüm, D. (2005). Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Öğretmen Eğitiminde Yapısal Düzenlemeler ve Öğretmen Adaylarının Seçimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 167.
- Sahlberg, P. (2007). Education Policies for Raising Student Learning: The Finnish Approach. *Journal of Educational Policy*, 22(2), 147-171.
- Salehi, H. and Salehi, Z. (2012). Challenges for Using ICT in Education: Teachers' Insights. *International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning*, 2(1), 40-43.
- Sarı, M. H. ve Altun, Y. (2015). Göreve Yeni Başlayan Sınıf Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Sorunlar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(1), 213-226.
- Sasidher, K., Vanaja, S. and Parimalavenu, V. (2012). Effective Strategies for Classroom Management in ELT. *Scholarly Research Journal for Interdisciplinary Studies*, 1(3), 421-428.
- Seferoğlu, S. (2001). Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 149, 12-18.
- SETA (2017). Türkiye'de Aday Öğretmen Yetiştirme Modeli İzleme ve Değerlendirme Raporu.
- Smith, T. M. and Ingersoll, R. M. (2004). What Are The Effects of Induction and Mentoring on Beginning Teacher Turnover? *American Educational Research Journal*, 41(3), 681-714.
- TED (2009). *Öğretmen yeterlikleri özet raporu*. Türk Eğitim Derneği Yayınları, Ankara: Adım Odan Matbaacılık.

- Tesfaye, C. L. and White, S. (2012). Challenges High School Teachers Face. American Institute of Physics.
- The Induction Programme (2008). The Induction Programme for Newly Qualified Teachers. [www.teachernet.gov.uk/professionaldevelopment/induction](http://www.teachernet.gov.uk/professionaldevelopment/induction) adresinden 19.01.2015 tarihinde alınmıştır.
- Toker Gökçe, A. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin Adaylık Dönemlerinde Yaşadıkları Mesleki Sorunlar. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 137-156.
- Toker Gökçe, A. (2010). Alternately Certified Elementary School Teachers in Turkey. *Procedia Social and Behavirol Sciences*, 2, 1064-1074.
- Udoba, H. A. (2014). *Challenges Faced by Teachers When Teaching Learners with Developmental Disability* (Master's thesis, University of Oslo). Retrieved from <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/42438/Master-thesis-Humphrey-2-2.pdf?sequence=1>.
- Uygur, D. (2006). *İlköğretim Okullarında Aday Öğretmenlerin Yetiştirilmesinde İlköğretim Müfettişlerinin Rollerini* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Wang, A. H., Coleman, A. B., Coley, R. J. and Phelps, R. P. (2003). Preparing Teachers Around the World. Policy Information Report. Educational Testing Service, Princeton, NJ. Policy Information Center.
- Wong, H. K., Britton, T. and Ganser, T. (2005). What The World Can Teach Us About New Teacher Induction. *Phi Delta Kappan Magazine*, 86(5), 379-384.
- Wong, H. K. (2004). Induction Programs That Keep New Teachers Teaching and Improving. *Nassp Bulletin*. 88(638), 41-58.
- Yalçınkaya, M. (2002). Yeni Öğretmen ve Teftiş. *Milli Eğitim Dergisi*, 153.
- Yalın, M. (2002). İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Problemleri ve Çözüm Önerileri. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 135-140.
- Yalın, M. (2001). *İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Problemleri ve Çözüm Önerileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Yapıcı, M. ve Yapıcı, Ş. (2003). İlköğretim Öğretmenlerinin Karşılaştığı Sorunlar. *Üniversite ve Toplum, Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 3(3), <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=142> adresinden 10.04.2017 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumları: Kuramsal Bir Bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yıldırım, Z. Ş. (2010). *Aday Öğretmen Eğitimi Programının Değerlendirilmesi: Şanlıurfa Örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (7. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.



**EKLER**

### EK 1: Aday Öğretmen Yetiştirme Programı

**Aday öğretmenlere yetiştirme sürecinde,**  
 384 saat sınıf içi ve okul içi  
 90 saat okul dışı faaliyetleri;  
 168 saat hizmetiçi eğitim faaliyetleri olmak üzere  
**Toplam: 642 saat eğitim verilecektir.**

Aday öğretmenin göreve başlama tarihine göre bir eğitim takvimi belirlenecek ve uygulanacaktır.

|                                          | Sıra | Çalışma Konuları                                                                    | Süre(Saat) |
|------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Sınıf ve Okul İçi Faaliyetler (384 Saat) | 1    | Ders Planlama/Hazırlık/Değerlendirme                                                | 144        |
|                                          | 2    | Ders Uygulaması                                                                     | 90         |
|                                          | 3    | Ders İzleme                                                                         | 54         |
|                                          | 4    | Okul İçi Gözlem ve Uygulamalar                                                      | 96         |
| Okul Dışı Faaliyetler (90 Saat)          | 5    | Şehir Kimliğini Tanıma                                                              | 18         |
|                                          | 6    | Kurumsal İşleyiş                                                                    | 18         |
|                                          | 7    | Yanı Başımızdaki Okul                                                               | 18         |
|                                          | 8    | Tecrübeyle Buluşma                                                                  | 12         |
|                                          | 9    | Gönüllülük ve Girişimcilik Çalışmaları                                              | 12         |
|                                          | 10   | Mesleki Gelişim ve Kariyer                                                          | 12         |
| Kitap Okuma                              | 11   | Kitap Okuma (5 adet)                                                                |            |
| Film İzleme                              | 12   | Film İzleme (10 adet)                                                               |            |
| Hizmet İçi Eğitimler (168 Saat)          | 13   | Türkiye’de Demokrasi Serüveni ve 15 Temmuz Süreci                                   | 6          |
|                                          | 14   | Anadolu’da Çok Kültürlülük, Kaynakları ve Eğitime Yansımaları                       | 60         |
|                                          | 15   | Kültür ve Medeniyetimizde Eğitim Anlayışının Temelleri                              | 18         |
|                                          | 16   | Dünden Bugüne Öğretmenlik                                                           | 12         |
|                                          | 17   | İnsanı Değerlerimiz ve Meslek Etiği                                                 | 12         |
|                                          | 18   | Öğretmenlikle İlgili Mevzuat Programı                                               | 12         |
|                                          | 19   | Etkili İletişim ve Sınıf Yönetimi                                                   | 12         |
|                                          | 20   | Milli Eğitim Sisteminde Güncel Uygulamalar                                          | 12         |
|                                          | 21   | Gelişmiş Ülkelerin Eğitim Sistemleri, Uluslararası Kuruluşların Sisteme Yansımaları | 12         |
|                                          | 22   | Ulusal ve Uluslararası Eğitim Projeleri ve Örnek Projeler                           | 12         |

## 1. BÖLÜM

### SINIF İÇİ, OKUL İÇİ VE OKUL DIŞI FAALİYETLER GENEL AMAÇLAR

**Bu programın uygulanma sürecine katılan aday öğretmenler,**

1. Bir dersin ön hazırlık, işleniş ve değerlendirme süreci hakkında bilgi edinir.
2. Ders materyali hazırlama ve kullanma sürecini izler ve katılır.
3. Öğrenme ve öğretme süreçleri ile ilgili problem alanlarını tanır ve çözümüne yönelik kanaat edinir.
4. Eğitim ortamları ve yönetim süreçlerinin işleyişi hakkında bilgi edinir.
5. Okul içi eğitim faaliyetleri ve sosyal kültürel etkinliklerin uygulanma süreçlerini tanır.
6. Görev yapacağı eğitim çevresini tanır ve sosyal yapısını bilir.
7. Eğitim ve öğretim süreçlerinde yer alan paydaş kurumlar ve işleyişleri hakkında bilgi sahibi olur.
8. Mesleki gelişimin ve eğitim tecrübelerinin paylaşılmasının önemini fark eder.
9. Sosyal sorumluluk projeleri ve gönüllülük esaslı faaliyetlerin farkında olur.
10. Eğitim ve öğretim süreçleri ve okul dışı faaliyetler ile ilgili izleme ve değerlendirme raporu hazırlama becerisi kazanır.

#### A. UYGULAMA İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

1. Yetiştirme sürecinde bulunan aday öğretmen günde 8 saat görevde olacak, ders ve diğer görevleri dışındaki sürede adaylık eğitimiyle ilgili faaliyetlerini sürdürecektir. Bu sürede aday öğretmene fiili olarak girmiş olduğu dersler dışında, yetiştirme süreci kapsamındaki faaliyetler için herhangi bir ücret ödenmeyecektir.
2. Bu süreç, eğitim kurumu yöneticisi ve danışman tarafından adaya verilecek çalışma programı doğrultusunda gerçekleştirilecektir.
3. Eğitim öğretim döneminde, aday öğretmenler **“Ders Planlama Hazırlık ve Değerlendirme”(144 saat)** ile **“Ders uygulaması”(90 saat)** faaliyetlerini adaylık eğitimi süresince fiilen girdikleri derslerde ve bu derslere hazırlık safhasında gerçekleştireceklerdir.
4. Yetiştirme sürecinde aday öğretmenler, çalışma programı çerçevesinde haftada 2 (iki) saat **‘ders izleme’** uygulaması, haftada 4 (dört) saat ise **‘okul içi gözlem ve uygulamalar’** yapacaktır.
5. İl/İlçe millî eğitim müdürlükleri programın uygulanmasında çevre şartlarını ve eğitim imkânlarını dikkate alarak **okul dışı faaliyetlerini** faaliyetin özelliğine göre hafta içi ve hafta sonu uygun görülen günlerde uygulanmasını sağlayacaktır.
6. Aday öğretmen haftada 4 (dört) saat **‘okul dışı faaliyetlere** katılacak olup, il/ilçe millî eğitim müdürlükleri bu konuda öğretmenlere kılavuzluk yapacaktır.
7. Rehberlik Araştırma Merkezlerine atanan aday öğretmenler izleme ve uygulama faaliyetlerini bu kurumlarda gerçekleştireceklerdir.
8. Bakanlıkça hazırlanan formlar okullar ve danışman öğretmenler tarafından kendi okul, sınıfı ve çevre şartlarına göre uyarlanarak kullanılabilir.

### 1.ADAY ÖĞRETMEN YETİŞTİRME PROGRAMI ÖZET TABLO SINIF VE OKUL İÇİ FAALİYETLER

- Aday öğretmenler, 2016-2017 eğitim öğretim yılında yapılacak olan Yetiştirme Sürecinde, bağımsız olarak ders, etüt, nöbet vb. görevler alacaktır. Bu süreçte girdiği dersler ve ders hazırlıkları, yetiştirme programının “Ders Planlama ve Hazırlık/Değerlendirme (144 saat)” ile “Ders Uygulaması (90 saat)” saatlerinden sayılacaktır.
- Aday öğretmenler, yetiştirme sürecinde çalışma programı çerçevesinde haftada 2 (iki) saat ders izleme uygulaması yapacaktır. Bunun için okulunda önce danışman öğretmenin, sonra kendi branşındaki diğer öğretmenlerin daha sonra ise okuldaki diğer branştaki öğretmenlerin dersini izleyecektir.
- Danışman öğretmenler haftada en az 2 (iki) saat aday öğretmenin sınıfında ders uygulamasını izleyecektir.
- Aday öğretmenler haftada 4 (dört) saat okul içi gözlem ve uygulamalar yapacaktır.

### B. OKUL DIŞI FAALİYETLER

- Aday öğretmenler haftada 4 (dört) saat okul dışı faaliyetlerde bulunacaktır. İl/ilçe milli eğitim müdürlükleri bu konuda öğretmenlere rehberlik yapacaktır.

| A. SINIF VE OKUL İÇİ FAALİYETLER                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |          |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ETKİNLİKLER                                              | İŞLEYİŞ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | AÇIKLAMALAR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | SÜRE     |
| Ders Planlama /Hazırlık/ Ders Uygulaması / Değerlendirme | <p>1.Aday öğretmen, süreç içerisinde danışman öğretmenin rehberliğinde derse ön hazırlık (planlama), ders materyali geliştirme, ölçme değerlendirme aracı hazırlama çalışmalarına vakit ayırır.</p> <p>2.Aday öğretmen aşağıdaki etkinlikleri danışman öğretmenin rehberliğinde gerçekleştirir.</p> <p>a.Bir ders planı hazırlar.</p> <p>b.Dersiyle ilgili uygun materyal geliştirir.</p> <p>c.Aday öğretmen atandığı okulda göreve başladığı andan itibaren dersine girer. Danışman öğretmen gözlediği dersle ilgili gözlem formlarını doldurur ve ders sonunda aday öğretmenle işlenen dersin değerlendirmesini yapar.</p> <p>d.Dersiyle ilgili uygun ölçme araçları geliştirir.</p> | <p>Aynı ilçede veya eğitim bölgesinde görev yapan ve aynı branşlarda olan aday öğretmenler belirli periyotlarla bir araya gelerek ortak komisyon/atölye çalışmaları ile ön hazırlık ve değerlendirme süreçlerinde yaptıkları çalışmaları paylaşırlar.</p> <p>Bu çalışmaya danışman öğretmenler sırasıyla başkanlık ederler.</p> | 234 saat |

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Ders İzleme                    | Aday öğretmen danışman öğretmen rehberliğinde danışman öğretmenin ve diğer öğretmenlerin dersini izler, ilgili formları doldurur ve ders sonunda gözlemde bulunduğu sınıfın öğretmeniyle izlediği dersin değerlendirmesini yapar. Aday öğretmenler, kendi okulunda ders izleme süresinde farklı branşlardaki öğretmenlerin derslerinde de gözlemlerde bulunur. Bu dersin kaç saat olacağını danışman öğretmeni ve okul müdürü belirler.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Aday öğretmen, haftada 2 (iki) saat ders izlemesi yapar.                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 54 |
| Okul İçi Gözlem ve Uygulamalar | 1.Aday öğretmen, öğretmenler kurulu, zümre öğretmenler kurulu, şube öğretmenler kurulu, rehberlik hizmetleri yürütme kurulu, öğrenci davranışlarını izleme kurulu, disiplin kurulu, okul aile birliği toplantısı, anma ve kutlama komisyonu, sosyal etkinlik ve kulüp çalışmaları, satın alma, muayene ve teslim alma komisyonu, servis denetimi, kantin denetimi, yetiştirme kursları gibi okuldaki bütün kurul ve komisyonları izler.<br>2.Okul yerleşkesinde yer alan bütün birim ve bölümleri tanır ve işleyişi hakkında bilgi sahibi olur (Pansiyonu olmayan okullarda görev yapan aday öğretmenler en az 1 gün pansiyonlu bir okulda gözlem yaparlar).<br>3.Okul içi birimlerdeki toplantılarda aktif görev alır.<br>4.Okul gelişimiyle ilgili saha çalışması yapar ve önerilerini de kapsayan rapor hazırlar.<br>5.Anma, kutlama, sosyal etkinlik, gezi vb. çalışmalarda görev alır.<br>6.Dönem sonu iş ve işlemlerinde aktif olarak görev alır. | Bu süreçte haftada 4 (dört) saat okul içi gözlem ve uygulama yapılacaktır.<br><br>Okul içi gözlem ve uygulamaları değerlendirmek üzere aynı ilçede veya eğitim bölgesinde görev yapan aday öğretmenler komisyon çalışması ile bilgi, birikim ve tecrübelerini paylaşırlar. Bu komisyonlara danışman öğretmenler sırasıyla başkanlık eder. | 96 |

| <b>B. OKUL DIŞI FAALİYETLER ( Haftada 4 (dört) saat olmak üzere toplam 90 Saat)</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                     |             |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>ETKİNLİKLER</b>                                                                  | <b>İŞLEYİŞ</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>AÇIKLAMALAR</b>                                                                                                  | <b>SÜRE</b> |
| Şehir Kimliğini Tanıma                                                              | Aday öğretmen yaşadığı şehirdeki müzeler, tarihî eserler, coğrafi mekânlar, ören yerleri, turistik mekânlar vb. kurum ve alanları tanır, bu mekânların yetkilileriyle eğitim öğretim amaçlı iş birliği imkânlarını araştırır.<br>Atandığı il ile ilgili maddî, manevi ve sözel-kültürel değerler, demografik özelliklere ilişkin dosya/sunum hazırlar. | Aday öğretmen bu kapsamda yaptığı her tür faaliyetle ilgili ekte yer alan ilgili formu doldurur ve dosyasına koyar. | 18          |
| Kurumsal İşleyiş                                                                    | Valilik, kaymakamlık, belediye başkanlığı, il/ilçe millî eğitim müdürlüğü gibi kurumların işleyişini hakkında bilgi edinir. Mümkün olan durumlarda mülki ve idari amirlerle tanışır ve tecrübelerinden istifade eder.                                                                                                                                  | Bu faaliyetler il/ilçe milli eğitim müdürlüklerinin koordinasyonunda grup faaliyetleri olarak yürütülecektir.       | 18          |
| Yanı başımızdaki Okul                                                               | İl veya ilçesinde bulunan rehberlik ve araştırma merkezleri (RAM), bilim ve sanat merkezleri (BİLSEM), halk eğitim merkezleri (HEM) gibi farklı eğitim kurumları ve okul türlerinde gözlem yapar ve işleyiş farklılıkları hakkında bilgi sahibi olur.                                                                                                  | Bu faaliyetler il/ilçe milli eğitim müdürlüklerinin koordinasyonunda grup faaliyetleri olarak yürütülecektir.       | 18          |
| Tecrübeyle Buluşma                                                                  | Emekli öğretmenler ve eğitime gönül vermiş şahıslarla bir araya gelerek tecrübelerinden istifade eder.                                                                                                                                                                                                                                                 | Bu faaliyetler il/ilçe milli eğitim müdürlüklerinin koordinasyonunda grup faaliyetleri olarak yürütülecektir.       | 12          |

|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                               |            |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Gönüllülük ve Girişimcilik Çalışmaları | Topluma hizmet uygulamaları çerçevesinde çevresindeki gönüllü kuruluşları tanır ve gönüllü çalışmalarda görev alır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                               | 12         |
| Mesleki Gelişim ve Kariyer             | <p>1.Üniversiteler, alanıyla ilgili kuruluşlar, halk eğitim merkezleri, özel kurumlar ve STK'ların mesleki, sosyal ve kişisel gelişimine katkı sağlayacak imkânlarını tanır.</p> <p>2.Bilimsel toplantılara katılır. (Konferans, sempozyum, panel vb. etkinliklere dinleyici olarak katılma veya bildiri ve poster sunma)</p> <p>3.Sanatsal etkinliklere katılır. (Sergi, tiyatro, sinema, vb. sanatsal etkinliklerden haberdar olur ve katılır.)</p> | Bireysel olarak mesleki ve kişisel gelişim becerisi kazanmaları için il/ilçe milli eğitim müdürlükleri gerekli araştırma ve duyuruları yapar. | 12         |
| Kitap Okuma                            | Yetiştirme programı süresince eğitim ve öğretmenlikle ilgili örnek kitap listesinden okuduğu kitapları eleştirel bir gözle değerlendirerek, bu kitapların kişisel ve mesleki gelişimine katkılarıyla ilgili düşüncelerini kitap okuma değerlendirme formuna yazarak değerlendirir.                                                                                                                                                                    | 5 adet                                                                                                                                        |            |
| Film İzleme                            | Yetiştirme Programı süresince eğitim ve öğretmenlikle ilgili örnek film listesinden izlediği filmlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkılarıyla ilgili düşüncelerini film izleme/değerlendirme formuna yazarak değerlendirir.                                                                                                                                                                                                                       | 10 adet                                                                                                                                       |            |
|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Toplam Süre (saat)</b>                                                                                                                     | <b>474</b> |

## C. ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Aday öğretmen okul içi ve okul dışı faaliyetler kapsamında yapılan çalışmalarda izleme, ölçme ve değerlendirme sürecinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla okul içi ve okul dışı her tür faaliyeti ile ilgili standart formları doldurur. Bakanlıkça hazırlanan formlar okullar ve danışman öğretmenler tarafından kendi okul, sınıfı ve çevre şartlarına göre uyarlanarak kullanılabilir. Bu çalışmalara ait diğer belge ve materyallerle birlikte bu formlar kişisel ve mesleki gelişim dosyasında saklanır. Bu dosya Performans Değerlendirme sürecinde ve sözlü sınavda veri olarak kullanılabilir.

### 2. BÖLÜM

#### HİZMET İÇİ EĞİTİM UYGULAMALARI

##### A. GENEL AMAÇLAR

##### Aday öğretmen Yetiştirme Programı Kapsamında Aday öğretmenler;

1. Öğretmenlik mesleğinin misyonunu bilir, aidiyet ve adanmışlık duygusu gelişir.
2. Kültür ve medeniyetimizin özündeki/temellerindeki eğitim anlayışının farkında olur.
3. 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanununda belirtilen millî, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerimizi benimser.
4. Kültürel çeşitliliklerimizi ve eğitimle olan ilişkisini fark eder.
5. Öğretmenlik uygulamalarına yönelik bilgi ve becerileri gelişir.
6. Millî eğitimin genel politikalarını, güncel önceliklerini ve uygulamalarını bilir.
7. Öğrenme süreçleri ve eğitim etkinlikleri ile ilgili model uygulamaları kavrar.
8. Ulusal ve Uluslararası gelişmeler ışığında ülkemizin eğitim perspektifi hakkında bilgi sahibi olur.
9. Eğitim ve öğretim ile ilgili mevzuattaki temel konuları bilir.

##### B. UYGULAMA İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

1. Aday öğretmenler okul içi ve okul dışı uygulamalardan sonra, toplam 10 adet (168 saat ) hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılırlar.
2. Hizmetiçi eğitimler merkezden talimatlı mahallî faaliyetler olarak uygulanır. Bu faaliyetler, eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde planlanacak olup, gerektiğinde akşamları ve hafta sonları da yapılabilir.
3. Aday öğretmenlerin tamamının katılacağı uygun eğitim ortamları tercih edilir.
4. Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı personeli, üniversiteler, STK'lar, özel ve kamu kuruluşları ve alan uzmanlarından yararlanılır.
5. Hizmetiçi eğitim faaliyetleri mahalli olarak düzenlenebileceği gibi uzaktan eğitim yoluyla da düzenlenebilir.

| GENEL AMAÇLAR                                                                          | SEMİNER KONULARI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | KAZANIMLAR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | SÜRE |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Demokratik bir toplumun oluşum ve gelişiminde öğretmenlerin ve eğitimin rolünü kavrar. | Türkiye’de Demokrasi Serüveni ve 15 Temmuz Süreci                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Bu seminerin sonunda öğretmenler,<br>1.Osmanlı’dan günümüze ülkemizdeki demokratikleşme sürecini tüm aşamalarıyla bilir.<br>2.Cumhuriyet tarihi boyunca yapılan askeri müdahaleleri ve bunların demokratik yaşama zararlarını fark eder.<br>3.15 Temmuz darbe girişimi ve sonrasındaki demokrasi zaferinin Türk tarihindeki önemini fark eder.<br>4.Demokratik bir toplumun oluşumunda öğretmenlerin ve okulların rolünü kavrar. | 6    |
| Kültürel çeşitliliklerimizi ve eğitimle olan ilişkisini fark eder.                     | Anadolu’da Çok Kültürlülük, Kaynakları ve Eğitime Yansımaları<br>a. Kültürel çeşitliliklerimiz<br>b. Bir arada yaşama kültürü<br>c. Yaşayan dil ve lehçeler                                                                                                                                                                                                     | Bu seminerin sonunda öğretmenler,<br>1.Ülkemizdeki kültürel çeşitliliklerimizi açıklar.<br>2.Bir arada yaşama kültürünü ve yansımalarını yorumlar.<br>3.Yaşayan dil ve lehçelerin farkında olur.<br>4.Görev yapacağı yörede Türkçe dışında yaygın olarak kullanılan dil hakkında bilgi sahibi olur ve bu dilde kendini temel düzeyde ifade edebilir.                                                                             | 60   |
| Öğretmenlik mesleğinin misyonunu bilir, aidiyet ve adanmışlık duygusu gelişir.         | 1.Öğretmenlik mesleğinin tarihi temelleri ve misyonu<br>a.Geçmişten günümüze öğretmenlik<br>b.Öğretmenliğin millî ve evrensel sorumlulukları<br>2.İlham Veren Öğretmenler ve Unutulmayan Öğretmenlik Hatıraları<br>3.Yansıtıcı Düşünme ve Araştırmacı Öğretmen Modeli                                                                                           | Bu seminerin sonunda öğretmenler,<br>1.Geçmişten günümüze öğretmenlik mesleğinin tarihi serüvenini özetler.<br>2.Öğretmenliğin millî ve evrensel sorumluluklarının farkında olur.<br>3.İlham veren öğretmenlerin temel özelliklerini açıklar.<br>4.Yansıtıcı Düşünme becerisine sahip Araştırmacı Öğretmen Modelinin özelliklerini misallerle açıklar.                                                                           | 12   |
| Kültür ve medeniyetimizin özündeki/temelindeki eğitim anlayışının farkında olur.       | Kültür ve Medeniyetimizde Eğitim Anlayışının Temelleri<br>a.Kültür ve medeniyetimizde eğitimle ilgili özgün düşünceler ve tespitler (Asya’nın Kandilleri ve Batıya Doğru Akan Nehir belgeselleri izlenir)<br>b.Eğitimin terbiye ve irfan boyutu<br>c.Eğitimde sevgi, şefkat, merhamet temelli yaklaşım<br>d.Medeniyet öncülerimizden eğitimde örnek davranışlar | Bu seminerin sonunda öğretmenler,<br>1.Kültür ve medeniyetimizde eğitimle ilgili öne çıkan özgün düşünceleri ve anlayışları fark eder.<br>2.Eğitimin terbiye ve irfan boyutunu açıklar.<br>3.Eğitimde sevgi, şefkat ve merhamet temelli yaklaşımı kavrar.<br>4.Eğitimde, medeniyet öncülerimizden günümüze yansıyan örnek davranışları yorumlar.                                                                                 | 18   |

|                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununda belirtilen millî, manevi, ahlaki, insani ve kültürel değerlerimizi benimser. | 1.İnsan ve Değerler<br>a.Eğitimde varlık, hayat, bilgi, insan ve değer bütünselliği<br>b.Eğitimde duygu, düşünce ve davranış uyumu<br>c.Millî, evrensel, ahlaki ve kültürel değerler<br>d.Değerlerin insan eğitimindeki etkisi ve kazandırdıkları<br>2.Öğretmenlik Mesleğinin Temel Değerleri ve Etik İlkeleri                                                                          | Bu seminerin sonunda öğretmenler,<br>1.Varlık, hayat, bilgi, insan ve değer ilişkisini eğitim açısından bütünsellik boyutu ile açıklar.<br>2.Millî, evrensel, ahlaki ve kültürel değerleri açıklar.<br>3.Değerlerin insan eğitimindeki etkisini ve kazanımlarını söyler.<br>4.Öğretmenlik mesleğinin temel değerlerini ve etik ilkelerini örneklerle açıklar.<br>5.Öğretmenlik mesleği ile bağdaşmayan davranışları örnekendirir.                                                                                                                      | 12 |
| Öğretmenlik uygulamalarına yönelik bilgi ve becerileri gelişir.                                                       | 1.Örnek Uygulamalarla Etkili İletişim Becerileri<br>a.Genel iletişim becerileri<br>b.Öğrencilerle iletişim<br>c.Velilerle iletişim<br>d.Kurumsal iletişim, temsil ve protokol kuralları<br>2.Etkili Sınıf Yönetimi<br>a.Sınıf yönetimini oluşturan süreçler<br>b.Sınıf kuralları<br>c.Sınıf yönetimini etkileyen öğretmen davranışları<br>d.İstenmeyen davranışlara yönelik stratejiler | Bu seminerin sonunda öğretmenler,<br>1.Öğrencilerle ve velilerle etkili iletişim kurma stratejilerini kavrar.<br>2.Kurum içi ve kurum dışı iletişim becerilerinin farkında olur.<br>3.Kurumlar arası iletişim ve protokol kurallarının farkında olur.<br>4.Sınıf içi kuralları ve sınıf yönetimini olumlu ve olumsuz etkileyen öğretmen davranışlarını yorumlar.<br>5.İstenmeyen davranışlara yönelik yeni stratejiler geliştirmesi gerektiğinin farkında olur.<br>6.Sınıf yönetiminde öğretmenin lider davranışlarının ve etkinliğinin farkında olur. | 12 |
| Millî eğitimin genel politikalarını, güncel önceliklerini ve uygulamalarını bilir.                                    | 1.Millî Eğitim Sistemi ve Öğretmenlik<br>a.Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri<br>2.Millî Eğitimde Elektronik Uygulamalar<br>a.E-okul, MEBBİS, e-kurs, e-pansiyon vb. uygulamalar<br>b.Fatih projesi ve EBA uygulamaları<br>3.Araştırmacı öğretmen Modeli ve Eylem (Aksiyon) Araştırması                                                                                             | Bu seminerin sonunda öğretmenler,<br>1.Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin farkında olur.<br>2.Bakanlığın e-okul, MEBBİS, e-kurs ve e-pansiyon gibi elektronik uygulamalarını bilir.<br>3.Fatih projesi ve EBA uygulamalarının farkında olur<br>4.Araştırmacı Öğretmen yaklaşımı ve Eylem (Aksiyon) Araştırması konusunda bilgi sahibi olur.                                                                                                                                                                                                     | 12 |
| Uluslararası gelişmeler ışığında ülkemizin eğitim perspektifi hakkında bilgi sahibi olur.                             | 1.Medeniyetimizin Analizi (Dünü, Bugünü ve Geleceği)<br>2.Uluslararası Bağlamda eğitim alanında gelişmeler                                                                                                                                                                                                                                                                              | Bu seminerin sonunda öğretmenler,<br>1.Medeniyetimizin bugünü ve geleceğini yorumlar.<br>2.Eğitim alanında uluslararası gelişmelerin farkında olur.<br>3.Uluslararası faaliyetler ve raporlarda Türk Eğitim Sistemi hakkında yer alan yorumları bilir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 12 |

|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |            |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
|                                                                                | <p>Başarılı ülke örnekleri (Finlandiya, Kore, Singapur)</p> <p>b. Alternatif okul ve eğitim modelleri (ev okul, uzaktan eğitim vb.)</p> <p>3.Uluslararası kuruluşlar ve Türk Eğitim Sistemine yansımaları (AB, OECD, UNICEF, UNESCO, İİT vb. kuruluşların eğitimle ilgili faaliyet ve raporlarında Türkiye'nin yeri)</p>                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |            |
| Öğrenme süreçleri ve eğitim etkinlikleri ile ilgili model uygulamaları kavrar. | <p>1.Ulusal ve uluslararası eğitim projeleri ve örnek projeler</p> <p>2.Sosyal sorumluluk projeleri ve örnek projeler</p> <p>3.Bağımlılıklar ve rehberlik faaliyetleri,</p> <p>4.Medya okuryazarlığı ve sosyal medya kullanımı</p> <p>5.Örnek vakalarla eğitim sürecinin izlenmesi ve değerlendirilmesi</p> <p>6.Öğrenen okul; sosyal kültürel etkinlikler ve eğitim sürecine etkileri, iyi örnekler</p>                                         | <p>Bu seminerin sonunda öğretmenler,</p> <p>1.Ulusal ve uluslararası projelerin nasıl hazırlandığını ve gerçekleştirildiğini örnekler ışığında fark eder.</p> <p>2.Örnekler üzerinden sosyal sorumluluk projelerinin önemini ve nasıl gerçekleştirildiğini bilir.</p> <p>3.Madde bağımlılığı, etkileri ve nasıl başa çıkılacağını açıklar.</p> <p>4.Medya okuryazarlığı ve sosyal medya kullanımının olumlu ve olumsuz yönlerini ayırt eder.</p> <p>5.Sosyal kültürel etkinliklerin eğitim sürecine ve okul kültürüne etkisini fark eder.</p> <p>6.Sosyal kültürel etkinliklerde bazı iyi örnekleri açıklar.</p> | 12         |
| Eğitim ve öğretim ile ilgili mevzuattaki temel konuları bilir.                 | <p>1.657 sayılı Devlet Memurları Kanunu,</p> <p>2.4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun,</p> <p>3.1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu,</p> <p>4.652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,</p> <p>5.5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu,</p> <p>6.6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,</p> <p>7.Görevin gerektirdiği diğer mevzuat</p> | <p>1.Devlet memurunun görev ve sorumluluklarını ana hatları ile bilir.</p> <p>2.Kanunlarda geçen eğitim ve öğretim ile ilgili mevzuatı tanır.</p> <p>3.Millî Eğitim Temel Kanunu'nda belirtilen millî eğitimin genel ve özel amaçlarını bilir.</p> <p>4.Eğitim öğretim ile ilgili yönetmelikleri ve diğer mevzuatı tanır ve içeriği hakkında kanaat edinir.</p>                                                                                                                                                                                                                                                  | 12         |
|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Toplam Süre</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>168</b> |

**EK 2: Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde Kullanılan Formlar**

**ADAY ÖĞRETMEN HAFTALIK FAALİYET RAPORU (.... hafta)**

.../.../20... – .../.../20...

|                        |                             |  |
|------------------------|-----------------------------|--|
| <b>Aday Öğretmenin</b> | <b>Adı Soyadı</b>           |  |
|                        | <b>T.C. Kimlik Numarası</b> |  |
|                        | <b>Branşı</b>               |  |
|                        | <b>Okul/Kurum/İl/İlçe</b>   |  |

|                                           |                                                                        |                                                                |                                                                  |                                                           |                                                       |                                                 |                                                 |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <b>Çalışma Yapılan Okul/Kurum/İl/İlçe</b> |                                                                        |                                                                |                                                                  |                                                           |                                                       |                                                 |                                                 |
| <b>Çalışma Yapılan Alan</b>               | <b>Ders Planlama /Hazırlık/ Değerlendirme</b> <input type="checkbox"/> | <b>Sınıf İçi İzleme (Ders izleme)</b> <input type="checkbox"/> | <b>Sınıf İçi Uygulama (Ders Uygul.)</b> <input type="checkbox"/> | <b>Okul İçi Gözlem/ Uygulama</b> <input type="checkbox"/> | <b>Okul Dışı Faaliyetler</b> <input type="checkbox"/> | <b>Mesleki Çalışma</b> <input type="checkbox"/> | <b>Hizmetçi Eğitim</b> <input type="checkbox"/> |
| <b>Günler</b>                             | <b>Çalışma Süresi (Saat)</b>                                           | <b>Çalışma Yapılan Alan ve Yapılan Çalışmalar</b>              |                                                                  |                                                           |                                                       |                                                 |                                                 |
| <b>Pazartesi</b>                          |                                                                        |                                                                |                                                                  |                                                           |                                                       |                                                 |                                                 |
| <b>Salı</b>                               |                                                                        |                                                                |                                                                  |                                                           |                                                       |                                                 |                                                 |
| <b>Çarşamba</b>                           |                                                                        |                                                                |                                                                  |                                                           |                                                       |                                                 |                                                 |
| <b>Perşembe</b>                           |                                                                        |                                                                |                                                                  |                                                           |                                                       |                                                 |                                                 |
| <b>Cuma</b>                               |                                                                        |                                                                |                                                                  |                                                           |                                                       |                                                 |                                                 |

|                                                                                                                                                                                                                                   |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p><b>Diğer faaliyetler:</b></p> <p>(Varsa eğitimle ilgili izlenen film, okunan kitaplar ve diğer sosyal etkinlikler)</p> <p><b>Film İzleme/ Kitap okuma formu eklenecektir.</b></p>                                              |  |
| <p><b>Haftalık Genel Değerlendirme</b></p> <p>(Aday öğretmen, bu kısımda bu hafta içinde gerçekleştirdiği faaliyetlerin bir öğretmen adayı olarak kişisel ve mesleki gelişimine nasıl katkıda bulunduğunu değerlendirecektir)</p> |  |

**Aday Öğretmen**  
**Öğretmen**

....../...../20...

Adı Soyadı:

İmza:

**Danışman**

...../...../20...

Adı Soyadı:

İmza:

## ADAY ÖĞRETMEN DERS İZLEME FORMU

|                            |                                  |  |
|----------------------------|----------------------------------|--|
| <b>Aday<br/>Öğretmenin</b> | <b>Adı Soyadı:</b>               |  |
|                            | <b>T.C. Kimlik<br/>Numarası:</b> |  |
|                            | <b>Branşı:</b>                   |  |
|                            | <b>Okul/Kurum-İl/İlçe:</b>       |  |

|                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Dersin Adı:</b>                                                                                                                                                           |
| <b>Sınıf/Şube:</b>                                                                                                                                                           |
| <b>Bu ders gözleminden aday öğretmen olarak ne gibi kazanımlar elde ettiniz?</b> <div style="text-align: center; font-size: 100px; opacity: 0.1; margin-top: 50px;">XX</div> |

**Aday Öğretmen**

Tarih

İmza

Adı Soyadı

## ADAY ÖĞRETMEN DERS İÇİ UYGULAMA GÖZLEM FORMU

(Danışman öğretmen tarafından izlenen her ders için doldurulacaktır.)

|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-------------------------------------|
| <b>Adayın Adı ve Soyadı:</b>                                                                                  |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
| <b>Okul:</b>                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                 | <b>Tarih:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                    | <b>Sınıf/Şube:</b> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
| <b>Dersin Konusu:</b>                                                                                         |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
| <b>Öğrenci Sayısı</b>                                                                                         | ..... Kız      ..... Erkek                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
| <b>Sınıf/dersle ilgili genel gözlemler: (Sıra düzeni, hazırlanan ders araç ve gereçleri, materyaller vs.)</b> |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
| <b>Dersin üç aşamasında gerçekleştirilen faaliyetlerin özeti</b>                                              |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
| <b>1. Giriş</b>                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
| <b>2. Ana Etkinlikler</b>                                                                                     |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
| <b>3. Bitiş</b>                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
| <b>Genel Yorumlar</b>                                                                                         |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
| <b>Kategori</b>                                                                                               | <b>Gözlenen Davranış</b>                                                                                                                                                                        | <b>Sayı</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Toplam Sayı</b> | <b>Notlar</b>      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
| <b>Öğrenci Merkezli</b>                                                                                       | <b>1. Farklı öğretim yöntem ve tekniklerini kullanır</b><br>Örnek olay, arazi çalışması, altı şapka, Sokratik tartışma, ayrılıp birleşme ve istasyon gibi farklı yöntem ve teknikleri kullanır. | <table border="1" style="width: 100%; height: 100px;"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | <table border="1" style="width: 100%; height: 100px;"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | <u>Kullanılan yöntem ve teknik:</u> |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                     |

|                   |                                                                                                                                                    |  |  |                                   |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------|
| Öğretmen Merkezli | <b>2. Grup çalışması yaptırır</b><br>Öğrenciler iki ya da daha fazla kişiden oluşan gruplar halinde çalışırlar; küçük grup tartışmaları yaparlar.  |  |  |                                   |
|                   | <b>3. Bireysel çalışma yaptırır</b><br>Öğrenciler çalışma yaprağı, fotoğraf ve metin gibi materyallerle çalışarak belirlenen amacı gerçekleştirir. |  |  |                                   |
|                   | <b>4. Dersi anlatır</b><br>İçerik ya da süreçlerle ilgili olguları ya da fikirleri verir; kendi düşüncelerini ifade eder.                          |  |  |                                   |
|                   | <b>5. Dersi sunum araçları kullanarak anlatır</b><br>Sunum yazılımları, ders kitabı, akıllı tahta vb. kullanarak dersi anlatır.                    |  |  | <u>Kullanılan sunum araçları:</u> |
|                   | <b>6. Soru sorar</b><br>İçerik ve süreçle ilgili bilgi (ezber) ve kavrama düzeyinde soru sorar; dersi gelişigüzel sorular çerçevesinde işler.      |  |  |                                   |
|                   |                                                                                                                                                    |  |  |                                   |

Danışman Öğretmen

Tarih

Adı Soyadı

## ADAY ÖĞRETMEN ÖĞRETMENLİK UYGULAMASI DERS İÇİ GÖZLEM GENEL DEĞERLENDİRME FORMU

Aday Öğretmen : ..... Okulu :  
.....

Danışma Öğretmen.....Tarih:  
.....

Bu değerlendirme formundaki maddelerin karşısında bulunan kısaltmaların anlamı:

(E) = Eksiği var (K) = Kabul edilebilir (İ) = İyi yetişmiş Uygun olan seçeneği (+) ile işaretleyiniz

(Bu form danışman öğretmen tarafından bütün ders uygulamaları bittikten sonra genel değerlendirme amaçlı olarak doldurulacaktır.)

|     |                            |                                                                                                        | E | K | İ | AÇIKLAMA<br>VE<br>YORUMLAR |
|-----|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|----------------------------|
| 1.0 | KONU ALANI VE ALAN EĞİTİMİ |                                                                                                        |   |   |   |                            |
| 1.1 | KONU ALANI BİLGİSİ         |                                                                                                        |   |   |   |                            |
|     | 1.1.1                      | Konu ile ilgili temel ilke ve kavramları bilme                                                         |   |   |   |                            |
|     | 1.1.2                      | Konuda geçen temel ilke ve kavramları mantıksal bir tutarlılıkla ilişkilendirebilme                    |   |   |   |                            |
|     | 1.1.3                      | Konunun gerektirdiği sözel ve görsel dili (şekil, şema, grafik, formül vb.) uygun biçimde kullanabilme |   |   |   |                            |
|     | 1.1.4                      | Konu ile alanın diğer konularını ilişkilendirebilme                                                    |   |   |   |                            |
| 1.2 | ALAN EĞİTİMİ BİLGİSİ       |                                                                                                        |   |   |   |                            |
|     | 1.2.1                      | Özel öğretim yaklaşım, yöntem ve tekniklerini bilme                                                    |   |   |   |                            |
|     | 1.2.2                      | Öğretim teknolojilerinden yararlanabilme                                                               |   |   |   |                            |
|     | 1.2.3                      | Öğrencilerde yanlış gelişmiş kavramları belirleyebilme                                                 |   |   |   |                            |

|             |                               |                                                                             |  |  |  |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
|             | 1.2.4                         | Öğrenci sorularına uygun ve yeterli yanıtlar oluşturabilme                  |  |  |  |
|             | 1.2.5                         | Öğrenme ortamının güvenliğini sağlayabilme                                  |  |  |  |
| <b>2.0</b>  | <b>ÖĞRETME-ÖĞRENME SÜRECİ</b> |                                                                             |  |  |  |
| <b>2.1</b>  | <b>PLANLAMA</b>               |                                                                             |  |  |  |
|             | 2.1.1                         | Ders planını açık, anlaşılır ve düzenli biçimde yazabilme                   |  |  |  |
|             | 2.1.2                         | Amaç ve hedef davranışları açık bir biçimde ifade edebilme                  |  |  |  |
|             | 2.1.3                         | Hedef davranışları uygun yöntem ve teknikleri belirleyebilme                |  |  |  |
|             | 2.1.4                         | Uygun araç-gereç ve materyal seçme ve hazırlayabilme                        |  |  |  |
|             | 2.1.5                         | Hedef davranışlara uygun değerlendirme biçimleri belirleyebilme             |  |  |  |
|             | 2.1.6                         | Konuyu önceki ve sonraki derslerle ilişkilendirebilme                       |  |  |  |
| <b>2.2.</b> | <b>ÖĞRETİM SÜRECİ</b>         |                                                                             |  |  |  |
|             | 2.2.1                         | Çeşitli öğretim yöntem ve tekniklerini uygun biçimde kullanabilme           |  |  |  |
|             | 2.2.2                         | Zamanı verimli kullanabilme                                                 |  |  |  |
|             | 2.2.3                         | Öğrencilerin etkin katılımı için etkinlikler düzenleyebilme                 |  |  |  |
|             | 2.2.4                         | Öğretimi bireysel farklılıklara göre sürdürebilme                           |  |  |  |
|             | 2.2.5                         | Öğretim araç-gereç ve materyalini sınıf düzeyine uygun biçimde kullanabilme |  |  |  |
|             | 2.2.6                         | Özetleme ve uygun dönütler verebilme                                        |  |  |  |
|             | 2.2.7                         | Konuyu yaşamla ilişkilendirebilme                                           |  |  |  |

|            |                       |                                                        |  |  |  |
|------------|-----------------------|--------------------------------------------------------|--|--|--|
|            | 2.2.8                 | Hedef davranışlara ulaşma düzeyini değerlendirebilme   |  |  |  |
| <b>2.3</b> | <b>SINIF YÖNETİMİ</b> |                                                        |  |  |  |
|            |                       | <b>Ders başında</b>                                    |  |  |  |
|            | 2.3.1                 | Derse uygun bir giriş yapabilme                        |  |  |  |
|            | 2.3.2                 | Derse ilgi ve dikkati çekebilme                        |  |  |  |
|            |                       | <b>Ders süresinde</b>                                  |  |  |  |
|            | 2.3.3                 | Demokratik bir öğrenme ortamı sağlayabilme             |  |  |  |
|            | 2.3.4                 | Derse ilgi ve güdünün sürekliliğini sağlayabilme       |  |  |  |
|            | 2.3.5                 | Kesinti ve engellemelere karşı uygun önlemler alabilme |  |  |  |
|            | 2.3.6                 | Övgü ve yaptırımlardan yararlanabilme                  |  |  |  |
|            |                       | <b>Ders sonunda</b>                                    |  |  |  |
|            | 2.3.7                 | Dersi toparlayabilme                                   |  |  |  |
|            | 2.3.8                 | Gelecek dersle ilgili bilgiler ve ödevler verebilme    |  |  |  |
|            | 2.3.9                 | Öğrencileri sınıftan çıkarmaya hazırlayabilme          |  |  |  |
| <b>2.4</b> | <b>İLETİŞİM</b>       |                                                        |  |  |  |
|            | 2.4.1                 | Öğrencilerle etkili iletişim kurabilme                 |  |  |  |
|            | 2.4.2                 | Anlaşılır açıklamalar ve yönergeler verebilme          |  |  |  |
|            | 2.4.3                 | Konuya uygun düşündürücü sorular sorabilme             |  |  |  |
|            | 2.4.4                 | Ses tonunu etkili biçimde kullanabilme                 |  |  |  |
|            | 2.4.5                 | Öğrencileri ilgi ile dinleme                           |  |  |  |
|            | 2.4.6                 | Sözel dili ve beden dilini etkili biçimde kullanabilme |  |  |  |

**Genel Kanaat:**

**Öğretmen adayının yukarıdaki yeterlik alanlarının her birinde yapmış olduğu çalışmalara ilişkin düşünceler**

Danışman Öğretmen  
İmza

**Öğretmen adayının görüşleri (Aday, danışmanının kanaatleriyle ilgili görüş ve açıklamalarını aşağıya yazacaktır)**

**ADAY ÖĞRETMEN OKUL DIŞI FAALİYETLER DEĞERLENDİRME FORMU**

|                            |                              |  |
|----------------------------|------------------------------|--|
| <b>Aday<br/>Öğretmenin</b> | <b>Adı Soyadı:</b>           |  |
|                            | <b>T.C. Kimlik Numarası:</b> |  |
|                            | <b>Branşı:</b>               |  |
|                            | <b>Okul/Kurum-İl/İlçe:</b>   |  |

|                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Yapılan Faaliyet:</b>                                                                                                                                                                        |
| <b>Faaliyetin tarihi ve süresi:</b>                                                                                                                                                             |
| <b>Yapmış olduğunuz faaliyetin (Mülki idare ziyareti, STK ziyareti, müze ziyareti, emekli öğretmenle buluşma vb.) kişisel ve mesleki gelişiminize nasıl bir katkıda bulunduğunu tartışınız:</b> |

**Aday Öğretmen**

Tarih

İmza

Adı Soyadı

### **EK 3: Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinde Kullanılan Örnek Film ve Kitap Listesi**

#### **Örnek Filmler**

1. 3 Idiots
2. AmericanTeacher
3. Asyanın Kandilleri (Belgesel)
4. Batıya Doğru Akan Nehir (Belgesel)
5. Billy Elliot
6. Birinci Sınıf / The First Grader
7. Can Dostum / Good Will Hunting
8. Canım Öğretmenim / Monsieur Lazhar
9. Hababam Sınıfı (1975)
10. Hababam Sınıfı Dokuz Doğuruyor (1979)
11. Hababam Sınıfı Güle Güle (1981)
12. Hababam Sınıfı Sınıfta Kaldı (1976)
13. Hababam Sınıfı Tatilde (1978)
14. Hababam Sınıfı Uyanıyor (1977)
15. İki Dil Bir Bavul
16. İmparatorlar Kulübü
17. Kara (Black)
18. Kara Tahta / Takhtesiah (Blackboards)
19. Koro / LesChoristes
20. Kör Nokta
21. Olmak ve Sahip Olmak / Être et Avoir / To Be and To Have
22. Ölü Ozanlar Derneği / Dead Poets Society
23. Özgürlük Yazarları
24. Patch Adams
25. Sevgili Öğretmenim / Mr. Holland's Opus
26. Sınıf / EntreLesMurs (The Class)
27. Süpermen'i Beklerken / Waiting For Superman
28. Tepetaklak Nelson / Half Nelson
29. The Blindside
30. Yerdeki Yıldızlar / Taare Zameen Par

### Örnek Kitaplar

|    | Yazar Adı                        | Kitap Adı                                                                  | Yayınevi                             |
|----|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 1  | Atay, O.                         | Bir Bilim Adamının Romanı                                                  | İletişim Yayıncılık                  |
| 2  | Ayverdi, S.                      | Millî Kültür Meseleleri ve Maarif Davamız                                  | Kubbealtı Neşriyat                   |
| 3  | Bal, M. A.                       | Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Meşhurların Okul Anıları (1870-1940)              | Art Yayınları                        |
| 4  | Brockman, J.                     | Meraklı Zihinler: Bir Çocuk Nasıl Bir Bilim İnsanı Olur?                   | TÜBİTAK Yayınları                    |
| 5  | Enç, M.                          | Bitmeyen Gece                                                              | Ötüken Neşriyat                      |
| 6  | Freire, P.                       | Ezilenlerin Pedagojisi                                                     | Ayrıntı Yayınları                    |
| 7  | Gaarder, J.                      | Sofie'nin Dünyası                                                          | Pan Yayınları                        |
| 8  | Glasser, W.                      | Başarısızlığın Olmadığı Okul                                               | Beyaz Yayınları                      |
| 9  | Goleman, D.                      | Duygusal Zekâ                                                              | Varlık Yayınları                     |
| 10 | Gulbenkian Komisyonu             | Sosyal Bilimleri Açın: Sosyal Bilimlerin Yeniden Yapılanması Üzerine Rapor | Metis Yayınları                      |
| 11 | Güntekin, R. N.                  | Acımak                                                                     | İnkılap Kitabevi                     |
| 12 | Holt, J.                         | Çocuklar Neden Başarısız Olur?                                             | Beyaz Yayınları                      |
| 13 | Illich, I.                       | Okulsuz Toplum                                                             | Şule Yayınları                       |
| 14 | İzzetbegoviç, A.                 | Doğu ve Batı Arasında İslam                                                | Klasik Yayınları                     |
| 15 | Kâğıtçıbaşı, Ç. & Cemalcılar, Z. | Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş                  | Evrım Yayınları                      |
| 16 | Kan, Ş. H.                       | Mahrem Macera                                                              | Yeryüzü Yayınları                    |
| 17 | Kant, I.                         | Eğitim Üzerine                                                             | İz Yayıncılık                        |
| 18 | Kara, İ. & Birinci, A.           | Bir Eğitim Tasavvuru Olarak Mahalle/Sıbyan Mektepleri                      | Dergâh Yayınları                     |
| 19 | Karabekir, K.                    | Çocuk Davamız                                                              | Yapı Kredi Yayınları                 |
| 20 | Karakoç, S.                      | Hızır'la Kırk Saat                                                         | Diriliş Yayınları                    |
| 21 | Karakoç, S.                      | Diriliş Neslinin Amentüsü                                                  | Diriliş Yayınları                    |
| 22 | Khan, S.                         | Dünya Okulu: Eğitimi Yeniden Düşünmek                                      | Yapı Kredi Yayınları                 |
| 23 | Kültür ve Turizm Bakanlığı       | Şehir-İnsan Medeniyet Köprüsü: Beş Şehirli Örnek Kişilikler                | Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları |
| 24 | Leitch, T.                       | Wikipedia U: Dijital Çağda Bilgi, Otorite ve Liberal Eğitim                | Hece Yayınları                       |
| 25 | McCourt, F.                      | Öğretmen                                                                   | Altın Kitaplar Yayınevi              |
| 26 | Needham, J.                      | Doğunun Bilgisi Batının Bilimi                                             | MAB                                  |
| 27 | Özdenören, R.                    | Kafa Karıştıran Kelimeler                                                  | İz Yayıncılık                        |
| 28 | Özemre, A. Y.                    | Galatasaray'ı Mekteb-i Sultani'sinde Sekiz Yılım                           | Kubbealtı Akademi Yayınları          |
| 29 | Pennac, D.                       | Okul Sıkıntısı                                                             | Can Yayınları                        |
| 30 | Petrov, G.                       | Beyaz Zambaklar Ülkesinde                                                  | Hayat Yayınları                      |
| 31 | Rancier, J.                      | Cahil Hoca                                                                 | Metis Yayınları                      |
| 32 | Rousseau, J. J.                  | Emile                                                                      | Kilit Yayınevi                       |
| 33 | Safa, P.                         | Eğitim-Gençlik-Üniversite                                                  | Ötüken Neşriyat                      |
| 34 | Sezgin, F.                       | Bilim Tarihi Sohbetleri                                                    | Timaş Yayınları                      |
| 35 | Tahir, K.                        | Bozkırdaki Çekirdek                                                        | İthaki Yayınları                     |
| 36 | Topçu, N.                        | Türkiye'nin Maarif Davası                                                  | Dergâh Yayınları                     |
| 37 | Toros, H.                        | Asya'nın Kandilleri                                                        | Hece Yayınları                       |

### EK 4: Aday Öğretmen Sözlü Sınav Değerlendirme Formu

**ADAY ADI VE SOYADI:**

**T.C.NO:**

#### I-BİR KONUYU KAVRAYIP ÖZETLEME, İFADE YETENEĞİ VE MUHAKEME GÜCÜ

| No | Yeterlik                                                                                                                               | Puan Değeri | Verilen Puan | Bölüm Toplamı |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|---------------|
| 1  | Konu ile ilgili, anlaşılır, tatmin edici özellikte ve konuşma bölümleri arasında tutarlılık ve bütünlük olacak şekilde açıklama yapar. | 0-5         |              |               |
| 2  | Verilen durumla ilgili karşılaştırma ve değerlendirme yaparak ikna edici söylemlerde bulunabilir.                                      | 0-5         |              |               |
| 3  | Konu hakkında görüşlerini destekleyici kanıtlar sunabilir.                                                                             | 0-5         |              |               |
| 4  | Konu hakkında açıklama yaparken, kendinden emin, anlaşılır bir tavırla düşüncelerini ifade eder.                                       | 0-5         |              |               |
| 5  | Cümleleri düzgün ve açık olup, uzun cümle içeren açıklamalar da bile vurgu ve tonlamaya dikkat ederek dilbilgisi kurallarına uyar.     | 0-5         |              |               |

#### II-İLETİŞİM BECERİLERİ, ÖZGÜVENİ VE İKNA KABİLİYETİ

| No | Yeterlik                                                                                                                       | Puan Değeri | Verilen Puan | Bölüm Toplamı |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|---------------|
| 1  | Türkçeyi, dilin kurallarına uygun, doğru, verimli ve etkili bir biçimde kullanırlar.                                           | 0-5         |              |               |
| 2  | Sesi net, açık, anlaşılır ve kendine güveni tamdır. Sesini ortamdaki herkesin duyacağı şekilde ayarlar.                        | 0-5         |              |               |
| 3  | Konuşurken, el ve kol hareketlerine, jest ve mimiklere, ses tonuna hakim olabilmektedir.                                       | 0-5         |              |               |
| 4  | Konuşmasını tekdüzelikten uzak, vurgu ve duraklara dikkat ederek yapar.                                                        | 0-5         |              |               |
| 5  | Konu hakkında yeterli bilgiye sahip olması bile, karşısındakileri etkileyecek ve ikna edece tarzda konuşmalar yapabilmektedir. | 0-5         |              |               |

**III-BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK GELİŞMELERE AÇIKLIĞI**

| No | Yeterlik                                                                                                                                                   | Puan Değeri | Verilen Puan | Bölüm Toplamı |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|---------------|
| 1  | Konu çerçevesinde teknolojik ve bilimsel gelişmeleri yakından takip ettiğini hissettirir, teknolojik gelişmeleri uygun ve ayrıntılı biçimde açıklayabilir. | 0-5         |              |               |
| 2  | Bilim ve teknolojinin eğitimle ilişkisi hususunda getirdiği öneriler ve yorumlar konuyla tutarlılık arz eder.                                              | 0-5         |              |               |
| 3  | Bilim ve teknolojinin eğitimle ilgili olumlu ve olumsuz yönlerini konuyla ilişkilendirerek ifade eder.                                                     | 0-5         |              |               |
| 4  | Dünyadaki bilim ve teknolojinin eğitime getireceği yeniliklere ilişkin konu çerçevesinde değerlendirmeler yapabilir, örnekler verir.                       | 0-5         |              |               |
| 5  | Milli Eğitim Bakanlığınca uygulanan eğitim teknolojisi ile ilgili proje ve çalışmalardan (FATİH, EBA vb. projelerden) yeterince haberdardır.               | 0-5         |              |               |

**IV-TOPLULUK ÖNÜNDE TEMSİL YETENEĞİ VE EĞİTİMCİLİK NİTELİKLERİ**

| No | Yeterlik                                                                                                        | Puan Değeri | Verilen Puan | Bölüm Toplamı |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|---------------|
| 1  | Temsil ettiği kurum/mesleğe uygun davranışlar sergiler. Tavır ve davranışlarında dengeli ve uyumludur.          | 0-5         |              |               |
| 2  | Düşüncelerini, yadırganacağı ve reddedileceği hissine kapılmadan, heyecanlanmadan rahatça ifade edebilmektedir. | 0-5         |              |               |
| 3  | Baskıcı ve ısrarcı davranmadan; ıddialı, kendinden emin ve içtenlikle konuşabilmektedir.                        | 0-5         |              |               |
| 4  | Konuyu kendine özgü fikirlerle açıklayabilmekte, yorum yapabilmektedir.                                         | 0-5         |              |               |
| 5  | Zamanı etkili ve verimli biçimde kullanır.                                                                      | 0-5         |              |               |

|             |               |
|-------------|---------------|
| <b>PUAN</b> | <b>TOPLAM</b> |
|-------------|---------------|

Açıklama

|  |
|--|
|  |
|--|

KOMİSYON ÜYESİ ADI-SOYADI/İMZA

## EK 5: Aday Öğretmen Çalışma Programı

|                        |                             |  |
|------------------------|-----------------------------|--|
| <b>Aday Öğretmenin</b> | <b>Adı Soyadı</b>           |  |
|                        | <b>T.C. Kimlik Numarası</b> |  |
|                        | <b>Branşı</b>               |  |
|                        | <b>Okul/Kurum-İl/İlçe</b>   |  |

|                                           |                               |                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                   |                                                                         |                                                              |                                                          |
|-------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>Çalışmanın Yapılacağı Tarih</b>        |                               | .../.../20... - .../.../20...<br>(Not: Bu form bir sonraki hafta aday öğretmenin ne tür çalışmalar yapacağını planlamak üzere haftalık olarak düzenlenir. Gerekli durumlarda birden fazla form kullanılarak çalışma programı hazırlanabilir.) |                                                                   |                                                                         |                                                              |                                                          |
| <b>Çalışma Yapılan Okul/Kurum-İl/İlçe</b> |                               |                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                   |                                                                         |                                                              |                                                          |
| <b>Çalışma Yapılacak Alan</b>             |                               | <b>Ders Planlama /Hazırlık/Değerlendirme</b><br><input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                      | <b>Sınıf İçi İzleme (Ders izleme)</b><br><input type="checkbox"/> | <b>Sınıf İçi Uygulama (Ders Uygulaması)</b><br><input type="checkbox"/> | <b>Okul İçi Gözlem/ Uygulama</b><br><input type="checkbox"/> | <b>Okul Dışı Faaliyetler</b><br><input type="checkbox"/> |
| <b>Günler</b>                             | <b>Çalışma/ Süresi (Saat)</b> | <b>Çalışma yapılacak alan ve yapılacak çalışmalar</b>                                                                                                                                                                                         |                                                                   |                                                                         |                                                              |                                                          |
| <b>Pazartesi</b>                          |                               |                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                   |                                                                         |                                                              |                                                          |
| <b>Salı</b>                               |                               |                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                   |                                                                         |                                                              |                                                          |
| <b>Çarşamba</b>                           |                               |                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                   |                                                                         |                                                              |                                                          |

|                                                                                                                                     |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| <b>Perşembe</b>                                                                                                                     |  |  |
| <b>Cuma</b>                                                                                                                         |  |  |
| <b>Diğer faaliyetler:<br/>(Varsa eğitimle ilgili<br/>izlenecek film,<br/>okunacak kitaplar ve<br/>diğer sosyal<br/>etkinlikler)</b> |  |  |

**Danışman Öğretmen**

....../....../20...

İmza

Adı Soyadı

**Okul Müdürü**

...../...../20...

İmza

Adı Soyadı

## EK 6: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

### YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

MEB aday öğretmen eğitimini “hazırlayıcı-uygulayıcı-temel eğitim” olmak üzere üçe ayırır. Yazılı kaynaklar böyle söylemektedir. Buna göre;

1. Aday öğretmen eğitimi bu başlıklar altında gerçekten uygulanmakta mıdır?
2. Bu üç eğitim ne zaman, nasıl, nerde ve kimlerle verilir?
3. Aday öğretmen eğitimini siz nerede aldınız? Ne zaman aldınız? Size bu eğitimi kim verdi?
4. Toplamda kaç saatlik bir eğitim aldınız?
5. Okul rehber öğretmeni ve okul yöneticisi bu süreçte rol aldı mı?
6. Aldığınız aday öğretmen eğitiminin “amaç-kazanım-içerik-süreç-değerlendirme” boyutlarından oluşan yazılı bir programı var mıydı?
7. Aday öğretmen eğitiminin size kattıkları, kazandırdıkları oldu mu?
8. Aday öğretmen eğitimine ilişkin eleştirileriniz ve önerileriniz nelerdir?

**EK 7: 02/03/2016 Tarihinde Yürürlüğe Giren Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine  
İlişkin Yönerge**

**ADAY ÖĞRETMEN YETİŞTİRME SÜRECİNE İLİŞKİN YÖNERGE  
BİRİNCİ BÖLÜM**

**Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar**

**Amaç**

**MADDE 1-** (1) Bu Yönergenin amacı, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî eğitim kurumlarına aday öğretmen olarak atananların yetiştirme sürecine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

**Kapsam**

**MADDE 2-** (1) Bu Yönerge, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî eğitim kurumlarına aday öğretmen olarak atananların yetiştirme sürecini kapsar.

**Dayanak**

**MADDE 3-** (1) Bu Yönerge, 17/04/2015 tarihli ve 29329 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine dayanılarak hazırlanmıştır.

**Tanımlar**

**MADDE 4-** (1) Bu Yönergede geçen;

a) Aday öğretmen: Öğretmenlikte adaylığı daha önce kaldırılmamış olanlardan öğretmenliğe ilk atama kapsamında atananları,

b) Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,

c) Danışman öğretmen: Aday öğretmene adaylık yetiştirme sürecinde danışmanlık yapacak öğretmeni,

ç) Eğitim kurumu: Bakanlığa bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü kurumlar ile bu kurumlarda yürütülen eğitim-öğretim etkinlikleri için program hazırlama, eğitim araç-gereci üretme, inceleme, değerlendirme, öğrenci ve öğrenci adaylarına uygulanacak seçme ve/veya yarışma sınavları için gerekli iş ve işlemleri yürütme, rehberlik ve sosyal hizmetler verme yoluyla yardımcı ve destek olan kurumları,

d) Eğitim kurumu yöneticisi: Bakanlığa bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerini yürütenleri,

e) Yetiştirme süreci koordinatörü: İl/ilçe millî eğitim müdürlüklerinde aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin iş ve işlemleri koordine etmek amacıyla görevlendirilen personeli,

f) Yetiştirme Programı: Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinde alındığı programı, ifade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Yetiştirme Süreci ile Görevliler ve Görevler

#### Yetiştirme süreci

**MADDE 5-** (1) Aday öğretmenler, adaylıklarının ilk altı ayında yetiştirme sürecine tabi tutulurlar. Yetiştirme süreci, Bakanlıkça belirlenen Yetiştirme Programı doğrultusunda aday öğretmenlerin görevlendirildiği eğitim kurumunda, eğitim kurumu yöneticileri ve danışman öğretmenlerin sorumluluğunda gerçekleştirilir.

(2) Aday öğretmenler, Yetiştirme Programı kapsamında sınıf içi, okul içi ve okul dışı faaliyetleri gerçekleştirir ve hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılırlar.

(3) Aday öğretmenlere yetiştirme sürecinde bağımsız olarak ders ve nöbet görevi verilemez. Aday öğretmenler, bu süreçte derslere danışman öğretmen nezaretinde girer ve danışman öğretmenin nöbetçi olduğu zamanlarda nöbet görevini izlemek üzere danışman öğretmenin yanında yer alır.

(4) Aday öğretmenlerin birinci performans değerlendirmesi, Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde yetiştirme sürecinde yapılır.

(5) Aday Öğretmenlerin Yetiştirme Programı kapsamındaki faaliyetlerin tümüne katılımı zorunludur. Ancak bu faaliyetlerin bir kısmına veya tamamına yasal mazereti nedeniyle katılamayan aday öğretmenler, Bakanlıkça belirlenecek tarih ve yerde yapılacak telafi programına katılmak zorundadırlar.

#### Yetiştirme Programı

**MADDE 6-** (1) Aday öğretmenlere yetiştirme sürecinde uygulanacak Yetiştirme Programı, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanır.

(2) Yetiştirme Programında;

a) Sınıf içi ve okul içi izleme faaliyetlerine,

b) Öğretmenlik uygulamalarına,

c) Okul dışı faaliyetlere,

ç) Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 20 ve 21 inci maddelerinde yer alan sınav konularını da içeren hizmetiçi eğitim faaliyetlerine, yer verilir.

#### Çalışma programı

**MADDE 7-** (1) Çalışma programı, eğitim kurumu yöneticisi ve danışman öğretmen tarafından Yetiştirme Programı esas alınarak eğitim kurumunun özelliği ve danışman öğretmenin haftalık programı göz önünde bulundurularak hazırlanır.

(2) Aday öğretmen yetiştirme sürecinde kullanılacak formlar Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne hazırlanır. Eğitim kurumu yöneticisi ve danışman öğretmenler bu formları kendi sınıf, okul ve çevre şartlarına göre uyarlayarak kullanırlar.

#### **İl/ilçe millî eğitim müdürlerinin görevleri**

**MADDE 8-** (1) İl/ilçe millî eğitim müdürleri, Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 18 inci maddesindeki görevlerin yanında aşağıdaki görevleri de yürütür:

- a) Aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinde görev yapacakları eğitim kurumunu belirlemek.
- b) Aday öğretmenlerin, il/ilçe millî eğitim müdürlüklerinin yönetim ve işleyişi ile ilgili izleme çalışması yapmalarını sağlamak.
- c) Eğitim kurumu müdürlüğü ve danışman öğretmen tarafından hazırlanan çalışma programının sağlıklı uygulanabilmesi için gerekli desteği sağlamak.
- ç) Yetiştirme süreci koordinatörünü görevlendirmek.

#### **Yetiştirme süreci koordinatörünün görevleri**

**MADDE 9-** (1) Yetiştirme süreci koordinatörünün görevleri şunlardır:

- a) Aday öğretmenlerin okul dışı faaliyetleri kapsamındaki çalışmalarını çalışma programına uygun olarak koordine etmek.
- b) Yetiştirme Programı çerçevesinde yapılacak hizmetiçi eğitim faaliyetlerini, il/ilçe milli eğitim müdürlüklerindeki hizmetiçi eğitimden sorumlu il millî eğitim müdür yardımcısı/şube müdürü ile birlikte koordine etmek.
- c) İl/ilçe millî eğitim müdürü tarafından yetiştirme sürecine ilişkin verilen diğer görevleri yapmak.

#### **Eğitim kurumu yöneticilerinin görevleri**

**MADDE 10-** (1) Eğitim kurumu yöneticileri, Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 18 inci maddesindeki görevlerin yanında aşağıdaki görevleri de yürütür:

- a) Aday öğretmenlerin çalışma programını danışman öğretmenle birlikte hazırlamak.
- b) Çalışma programındaki faaliyetlerin sağlıklı yürütülmesi için gerekli tedbirleri almak.
- c) İl/ilçe millî eğitim müdürü tarafından yetiştirme sürecine ilişkin verilen diğer görevleri yapmak.

#### **Danışman öğretmenin belirlenmesi**

**MADDE 11-** (1) Danışman öğretmenin, aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinde görevlendirildikleri eğitim kurumu müdürünce, adaylık dâhil en az on yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasından, ulusal veya uluslararası projelerde koordinatör, danışman

veya katılımcı öğretmen olarak görev almış olan, sosyal ve kültürel faaliyetlere (tiyatro gösterisi, şiir dinletisi, okul gazetesi, okul dergisi, okul gezileri, spor müsabakaları vb. etkinlikler) katılım sağlayan, iletişim becerisi ve temsil yeteneği güçlü ve mesleğinde temayüz etmiş ve aday öğretmenle aynı alanda olan öğretmenler arasından belirlenmesi esastır.

(2) İl millî eğitim müdürlüklerince, aday öğretmenin yetiştirilmek üzere atandığı ilde on yıllık hizmet süresine sahip öğretmen bulunamaması durumunda hizmet süresi on yıldan az olanlar arasından, aynı alandan öğretmen bulunamaması durumunda ise farklı alandan danışman öğretmen görevlendirilebilir.

### **Danışman öğretmenlerin görevleri**

**MADDE 12-** (1) Danışman öğretmenler, Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 18 inci maddesindeki görevlerin yanında aşağıdaki görevleri de yürütür:

- a) Aday öğretmenlerin çalışma programını eğitim kurumu yöneticisi ile birlikte hazırlamak.
- b) Çalışma programında belirtilen faaliyetlerin gerçekleşmesi için aday öğretmene yardımcı olmak ve gerekli tedbirleri almak.
- c) Aday öğretmenlerin çalışma programlarına uygun olarak yetişmesi için izleme, değerlendirme ve rehberlikte bulunmak.
- ç) Aday öğretmenlere mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarıyla örnek olmak ve tecrübelerini aktarmak.
- d) Eğitim kurumu müdürü tarafından yetiştirme sürecine ilişkin verilen diğer görevleri yapmak.

(2) Danışman öğretmenler, bu görevlerin yerine getirilmesinden eğitim kurumu müdürüne karşı sorumludur.

### **Aday öğretmenlerin görevleri**

**MADDE 13-** (1) Aday öğretmenlerin görevleri şunlardır:

- a) Çalışma programındaki faaliyetlere eksiksiz olarak katılmak,
- b) Danışman öğretmeni ve eğitim kurumu yöneticisinin süreçle ilgili talimatlarına uymak,
- c) Aday öğretmen yetiştirme süreciyle ilgili tüm faaliyetlerinde Millî Eğitim mevzuatına uygun hareket etmek.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **Çeşitli ve Son Hükümler**

#### **Hüküm bulunmayan haller**

**MADDE 14-** (1) Bu Yönergede hüküm bulunmayan hallerde; Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

**Ataması daha önce yapılan aday öğretmenler**

**GEÇİCİ MADDE 1-** (1) 2016 Yılı Şubat atama döneminde ataması yapılan aday öğretmenlerin adaylık işlemleri, bu Yönerge hükümlerine göre gerçekleştirilir. Atamaları 2016 Yılı Şubat atama döneminden önce yapılan aday öğretmenlerin adaylık işlemleri, atandıkları tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre sonuçlandırılır.

**Yürürlük**

**MADDE 15-** (1) Bu Yönerge onayı tarihinde yürürlüğe girer.

**Yürütme**

**MADDE 16-** (1) Bu Yönerge hükümlerini Millî Eğitim Bakanı yürütür.



**EK 8: Araştırma İzni**

**T.C.**  
**MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI**  
**Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü**

**Sayı :** 81576613/605/7774795

21.07.2016

**Konu:** Araştırma uygulama izin talebi

**T.C.**  
**ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE**  
**(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)**

- İlgi:a) Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 28/06/2016 tarih ve 98761816-302.08.01/E.2572 sayılı yazısı  
 b) Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünün 19/07/2016 tarih ve 43501582-605-E.7688178 sayılı yazısı  
 c) 07/03/2012 tarih ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı genelge

İlgi (a) ilgi yazı ile Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları Anabilim Dalı, Eğitimde Program Geliştirme Doktora Programı öğrencisi Alper YETKİNER'in "Mesleki Gelişimi Destekleyecek Aday Öğretmen Eğitim Programı Önerisi" konulu doktora tezi kapsamında hazırladığı veri toplama araçlarının İstanbul, İzmir, Adana, Gaziantep, Elazığ ve Zonguldak il merkezlerinde 27 Haziran 2016-12 Ağustos tarihleri arasında aday öğretmenlere yönelik olarak hazırlanan hizmetiçi eğitim programlarına katılacak öğretmenlere uygulanmasına yönelik izin talebi Genel Müdürlüğümüz tarafından incelenmiştir.

Denetimi il, ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre; onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten aktarılmış veri toplama araçlarının İstanbul, İzmir, Adana, Gaziantep, Elazığ ve Zonguldak il merkezlerinde 27 Haziran 2016-12 Ağustos tarihleri arasında aday öğretmenlere yönelik olarak hazırlanan hizmetiçi eğitim programlarına katılacak öğretmenlere ilgi (b) yazı gereğince; çalışma süresince talep edilmesi durumunda çalışmayla ilgili her türlü bilginin paylaşılması, araştırma sonuçlarının ve araştırma sonrası her türlü materyalin basılı olarak Bakanlığımıza teslim edilmesi ve bu çalışma sonucu yapılacak tüm yayın ve benzeri çalışmalarda Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünün haberdar edilmesi ve ilgi (c) genelge doğrultusunda uygulanması hususunda;

Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.

**Güvenli Elektronik İmza**  
**Aslı İle Aynıdır**

**Bilal TIRNAKÇI**  
 Bakan a.  
 Genel Müdür

**21 Temmuz 2016**

Ek: Veri toplama araçları (yedi sayfa)

**Erdoğan GÜRLER**  
**Bilgisayar İşletmeni**

Konya Yolu Nu:21/ANKARA  
 Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr  
 atillademirbas@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Atilla DEMİRBAŞ  
 Seyda KARABULUT  
 Telefon:0-312-2969400/9582

**EK 9: Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerin Mezun Oldukları  
Üniversitelere İlişkin Bilgiler**

| Değişken          | N   | %    |
|-------------------|-----|------|
| Fırat Ü.          | 107 | 13,9 |
| Marmara Ü.        | 46  | 6,0  |
| Gazi Ü.           | 37  | 4,8  |
| Çukurova Ü.       | 36  | 4,7  |
| 9 Eylül Ü.        | 30  | 3,9  |
| Anadolu Ü.        | 25  | 3,3  |
| Ege Ü.            | 23  | 3,0  |
| Atatürk Ü.        | 22  | 2,9  |
| İstanbul Ü.       | 22  | 2,9  |
| Gaziantep Ü.      | 21  | 2,7  |
| İnönü Ü.          | 20  | 2,6  |
| Selçuk Ü.         | 15  | 2,0  |
| Erzincan Ü.       | 15  | 2,0  |
| Ankara Ü.         | 14  | 1,8  |
| Trakya Ü.         | 14  | 1,8  |
| Çan. 18 Mart Ü.   | 14  | 1,8  |
| Hacettepe Ü.      | 11  | 1,4  |
| Uludağ Ü.         | 11  | 1,4  |
| B. Ecevit Ü.      | 11  | 1,4  |
| Sakarya Ü.        | 11  | 1,4  |
| Dicle Ü.          | 10  | 1,3  |
| A.İzzet Baysal Ü. | 10  | 1,3  |
| Kar. Tek. Ü.      | 9   | 1,2  |
| S.Demirel Ü.      | 9   | 1,2  |
| M.Kemal Ü.        | 9   | 1,2  |
| Adıyaman Ü.       | 9   | 1,2  |
| Kocaeli Ü.        | 9   | 1,2  |
| Pamukkale Ü.      | 9   | 1,2  |
| Kilis 7 Aralık Ü. | 8   | 1,0  |
| Cumhuriyet Ü.     | 7   | 0,9  |
| Mersin Ü.         | 7   | 0,9  |
| Ahi Evran Ü.      | 7   | 0,9  |
| Sütçü İmam Ü.     | 7   | 0,9  |
| N. Erbakan Ü.     | 7   | 0,9  |
| Kafkas Ü.         | 7   | 0,9  |
| 19 Mayıs Ü.       | 7   | 0,9  |
| Y. Teknik Ü.      | 7   | 0,9  |
| A. Kocatepe Ü.    | 7   | 0,9  |
| R.T.Erdoğan Ü.    | 6   | 0,8  |
| Yüzüncü Yıl Ü.    | 6   | 0,8  |
| Celal Bayar Ü.    | 6   | 0,8  |
| Erciyes Ü.        | 5   | 0,7  |
| Kastamonu Ü.      | 5   | 0,7  |
| Gaziosmanpaşa Ü.  | 5   | 0,7  |
| Balıkesir Ü.      | 5   | 0,7  |

|                   |            |              |
|-------------------|------------|--------------|
| Giresun Ü.        | 5          | 0,7          |
| Dumlupınar Ü.     | 5          | 0,7          |
| Adnan Menderes Ü. | 4          | 0,5          |
| Uşak Ü.           | 4          | 0,5          |
| Ö. Halisdemir Ü.  | 4          | 0,5          |
| Aksaray Ü.        | 4          | 0,5          |
| M.Sıtkı Koçman Ü. | 4          | 0,5          |
| Siirt Ü.          | 3          | 0,4          |
| Iğdır Ü.          | 3          | 0,4          |
| İst. Aydın Ü.     | 3          | 0,4          |
| Başkent Ü.        | 3          | 0,4          |
| Atılım Ü.         | 3          | 0,4          |
| Orta D. T. Ü.     | 2          | 0,3          |
| Akdeniz Ü.        | 2          | 0,3          |
| Kırıkkale Ü.      | 2          | 0,3          |
| Yakındoğu Ü.      | 2          | 0,3          |
| Artvin Çoruh Ü.   | 2          | 0,3          |
| Muş Alparslan Ü.  | 2          | 0,3          |
| Hakkâri Ü.        | 2          | 0,3          |
| Beykent Ü.        | 2          | 0,3          |
| İst. Tek. Ü.      | 2          | 0,3          |
| H. Bektaş Veli Ü. | 2          | 0,3          |
| Mimar Sinan Ü.    | 2          | 0,3          |
| Boğaziçi Ü.       | 1          | 0,1          |
| Bayburt Ü.        | 1          | 0,1          |
| Doğuş Ü.          | 1          | 0,1          |
| Kültür Ü.         | 1          | 0,1          |
| Hitit Ü.          | 1          | 0,1          |
| Osmangazi Ü.      | 1          | 0,1          |
| Amasya Ü.         | 1          | 0,1          |
| Harran Ü.         | 1          | 0,1          |
| Gümüşhane Ü.      | 1          | 0,1          |
| Çan. Karatekin Ü. | 1          | 0,1          |
| İzmir Ekonomi Ü.  | 1          | 0,1          |
| Zaim Ü.           | 1          | 0,1          |
| Bilgi Ü.          | 1          | 0,1          |
| Yeditepe Ü.       | 1          | 0,1          |
| Ağrı İ. Çeçen Ü.  | 1          | 0,1          |
| Zirve Ü.          | 1          | 0,1          |
| <b>TOPLAM</b>     | <b>771</b> | <b>100,0</b> |

**EK 10: Çalışma Grubunda Yer Alan Aday Öğretmenlerden Diğer Branşlılara  
İlişkin Bilgiler**

| Değişken                           | N  | %   |
|------------------------------------|----|-----|
| Bil. Tek. Öğr.                     | 55 | 8,6 |
| İng. Öğr.                          | 49 | 7,7 |
| İlk/Orta Mat. Öğr.                 | 47 | 7,3 |
| İlahiyat Öğr.                      | 47 | 7,3 |
| Reh. Ps. Dan. Öğr.                 | 47 | 7,3 |
| Fen ve Tek. Öğr.                   | 36 | 5,6 |
| Türk Dili Ed. Öğr.                 | 35 | 5,5 |
| Türkçe Öğr.                        | 32 | 5,0 |
| İngiliz Dili Edb.                  | 25 | 3,9 |
| Beden Eğ. Bölümü                   | 18 | 2,8 |
| Matematik Bölümü                   | 16 | 2,5 |
| Görsel Sanat. Öğr.                 | 15 | 2,3 |
| Sosyal Bilg. Öğr.                  | 14 | 2,2 |
| Biyoloji Bölümü                    | 13 | 2,0 |
| Sağlık Bilimleri                   | 13 | 2,0 |
| Müzik Bölümü                       | 12 | 1,9 |
| İhl Meslek D. Öğr.                 | 10 | 1,6 |
| Coğrafya Bölümü                    | 10 | 1,6 |
| Tekstil ve Moda                    | 9  | 1,4 |
| Din K. A. B. Öğr.                  | 9  | 1,4 |
| Tarih Bölümü                       | 9  | 1,4 |
| Beden Eğ. Öğr.                     | 8  | 1,3 |
| <b>Diğer Branşlar</b> El Sanatları | 7  | 1,1 |
| Tekstil Tas. Öğr.                  | 7  | 1,1 |
| Yiy. İç. Hizmetleri                | 7  | 1,1 |
| Giy. Ür. Tek. Öğr.                 | 6  | 0,9 |
| Arapça                             | 6  | 0,9 |
| Tesisat Öğr.                       | 6  | 0,9 |
| Halk. İl. ve Org.                  | 5  | 0,8 |
| Fizik Bölümü                       | 5  | 0,8 |
| Elektrik                           | 5  | 0,8 |
| Biyoloji Öğr.                      | 4  | 0,6 |
| Ser. Cam Tek. Öğr.                 | 3  | 0,5 |
| Grafik/Tasarım                     | 3  | 0,4 |
| Hasta Yaşlı Hizmt.                 | 3  | 0,4 |
| Gemi Y. Kp. Öğrt.                  | 3  | 0,4 |
| Kimya Bölümü                       | 3  | 0,4 |
| Müzik Öğr.                         | 3  | 0,4 |
| Matbaa                             | 3  | 0,4 |
| Büro Y. Yön. As.                   | 2  | 0,3 |
| Aile ve Tük B. Öğr.                | 2  | 0,3 |
| Nakış Öğr.                         | 2  | 0,3 |
| Kimya Öğr.                         | 2  | 0,3 |
| Almanca Bölümü                     | 2  | 0,3 |
| Kuyumculuk Tek.                    | 2  | 0,3 |

|                |            |              |
|----------------|------------|--------------|
| Muh./Finans    | 2          | 0,3          |
| Gıda Müh.      | 2          | 0,3          |
| Felsefe Öğr.   | 2          | 0,3          |
| Plastik Tek.   | 2          | 0,3          |
| Piyano         | 1          | 0,2          |
| Fizik Öğr.     | 1          | 0,2          |
| Sanat Tar.     | 1          | 0,2          |
| Felsefe Bölümü | 1          | 0,2          |
| Çocuk Gel.     | 1          | 0,2          |
| Gazetecilik    | 1          | 0,2          |
| Metal Eğitimi  | 1          | 0,2          |
| Özel Eğ. Öğr.  | 1          | 0,2          |
| Dekoratif San. | 1          | 0,2          |
| Kontrol Öğr.   | 1          | 0,2          |
| Peyzaj Mim.    | 1          | 0,2          |
| Su Ürünleri    | 1          | 0,2          |
| <b>TOPLAM</b>  | <b>640</b> | <b>100,0</b> |

## EK 11: Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketi (AÖSGBA)

Sayın Aday Öğretmen,

Bu araştırmanın amacı, aday öğretmenlerin yaşayabilecekleri sorunları ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarını belirleyip, aday öğretmen yetiştirme sürecini değerlendirip, aday öğretmen eğitimine ilişkin öneriler geliştirmektir. Aday öğretmenlerin göreve başlayacakları eylül döneminde, belirlenecek bir grupta da güncel sorunlar ve gereksinim duyulan eğitim alanları tespit edilip, bir karşılaştırma yapılacaktır. Bu amacı gerçekleştirmek ve araştırmaya gerekli olacak verileri elde etmek üzere sizlerin adaylık sürecinde yaşayabileceğiniz sorunları ve gereksinim duyabileceğiniz eğitim alanlarını belirlemek için *Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketi*, aday öğretmen yetiştirme sürecini değerlendirmek için de *Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu* geliştirilmiştir.

Birinci veri toplama aracı olan *Aday Öğretmen Sorun ve Gereksinim Belirleme Anketi*'nin birinci bölümünde kişisel bilgilere ait sorulara, ikinci bölümünde de aday öğretmenlerin yaşayabilecekleri sorunları ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarını belirlemeye yönelik maddelere yer verilmiştir. İkinci veri toplama aracı olan *Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu* ise aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili bilgiler içermektedir. Lütfen veri toplama aracını cevaplandırırken hiçbir soruyu boş bırakmadığınızdan emin olunuz. Soruları içtenlikle cevaplandırmanızı bekler, ilgi ve yardımlarınız için çok teşekkür ederim.

Arş. Gör. Alper YETKİNER  
Ankara Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Fakültesi  
Eğitim Programları Bölümü  
[ayetkiner@hotmail.com](mailto:ayetkiner@hotmail.com)

### I. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

**Cinsiyet** : ( ) Kadın ( ) Erkek

**Yaş** : .....

**Mezuniyet yılı** : .....

**MEB ataması öncesi herhangi bir kurumda öğretmenlik deneyiminiz var mı ?** : ( ) Var → Var ise kaç yıl ? ...  
( ) Yok

**Görev yapılacak yerleşim birimi** : ( ) İl Merkezi ( ) İlçe Merkezi ( ) Belde ( ) Köy  
( ) Eğitim - Eğitim Bilimleri Fakültesi  
( ) Fen - Edebiyat Fakültesi  
( ) Dil - Tarih - Coğrafya Fakültesi

**Mezun olunan okul türü** : ( ) Fen Fakültesi  
( ) Edebiyat Fakültesi  
( ) İlahiyat Fakültesi  
( ) Diğer (Yazınız).....

**Mezun olunan üniversite** : .....

**Branşınız** : ( ) Okul Öncesi Eğitim Öğretmenliği  
( ) Sınıf Öğretmenliği  
( ) Branş Öğretmenliği (Branş belirtiniz).....

**Çalışacağınız okul türü** : ( ) Anaokulu  
( ) İlkokul  
( ) Ortaokul  
( ) Lise

**Sayın Aday Öğretmen,**

Anketin II. bölümünde aday öğretmenlerin yaşayabilecekleri sorunlara ve gereksinim duyabilecekleri eğitim alanlarına yönelik maddeler yer almaktadır. Bu bölümdeki her bir maddede yaşanabilecek sorunlara ilişkin ifadeler; **sorun yaşıyorum, kısmen sorun yaşıyorum, sorun yaşamam** şeklinde sıralanmaktadır. Sizden beklenen, hangi seçeneğin sizi en iyi yansıttığını düşünüyorsanız ilgili yere (x) işareti koymanızdır.

| II. BÖLÜM<br>ADAY ÖĞRETMEN EĞİTİMİ SÜRECİNDE YAŞANABİLECEK SORUNLAR VE<br>GEREKSİNİM DUYULABİLECEK EĞİTİM ALANLARI ANKETİ |                                                                                                                                 | Sorun Yaşıyorum | Kısmen Sorun Yaşıyorum | Sorun Yaşamam |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------|---------------|
| 1                                                                                                                         | Milli Eğitim Bakanlığının düzenlediği mesleki gelişime yönelik hizmet içi eğitimlerden haberdar olmada                          |                 |                        |               |
| 2                                                                                                                         | Öğrencileri öğrenmeye güdülemede                                                                                                |                 |                        |               |
| 3                                                                                                                         | Performansımı değerlendirirken rehber öğretmenlerin görüşlerinden yararlanmada                                                  |                 |                        |               |
| 4                                                                                                                         | Deneyimli öğretmenlerle etkili iletişim kurmada                                                                                 |                 |                        |               |
| 5                                                                                                                         | Öğrencinin gelişimi ile ilgili olarak ailelerle bilgi alış-verişinde bulunmada                                                  |                 |                        |               |
| 6                                                                                                                         | Mesleki gelişimime katkı sağlayacak problem çözme, eleştirel ve yaratıcı düşünme gibi üst düzey düşünme becerilerini kullanmada |                 |                        |               |
| 7                                                                                                                         | Mesleğimin sorumluluklarını yerine getirmede                                                                                    |                 |                        |               |
| 8                                                                                                                         | Öğretimi planlarken diğer dersler ile bağlantı kurmada                                                                          |                 |                        |               |
| 9                                                                                                                         | Öğrencilerin bireysel öğrenme ihtiyaçlarını belirlemede                                                                         |                 |                        |               |
| 10                                                                                                                        | Demokratik bir sınıf ortamı oluşturmada                                                                                         |                 |                        |               |
| 11                                                                                                                        | Alana yönelik basılı yayınları takip etmede                                                                                     |                 |                        |               |
| 12                                                                                                                        | Performansımı değerlendirirken öğrenci görüşlerinden yararlanmada                                                               |                 |                        |               |
| 13                                                                                                                        | Engelli bireylerin eğitim haklarının neler olduğunu bilme konusunda                                                             |                 |                        |               |
| 14                                                                                                                        | Kurumların düzenlediği mesleki gelişime yönelik kongre, sempozyum, konferans vb. gibi etkinliklere katılmada                    |                 |                        |               |
| 15                                                                                                                        | Öğrencilerin öğrenmelerine rehberlik etmede                                                                                     |                 |                        |               |
| 16                                                                                                                        | Okul yöneticilerinin aday öğretmenlere verdikleri iş yükü nedeniyle                                                             |                 |                        |               |
| 17                                                                                                                        | Okulun bulunduğu çevreye uyum sağlamada                                                                                         |                 |                        |               |
| 18                                                                                                                        | Alanıma yönelik dijital kaynakları takip etmede                                                                                 |                 |                        |               |
| 19                                                                                                                        | Aday öğretmenlerin yapmak istedikleri okul faaliyetlerinin okul yöneticileri tarafından desteklenmesinde                        |                 |                        |               |
| 20                                                                                                                        | Ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre sınavlarda kullanılan ölçme araçlarını yeniden düzenlemede                              |                 |                        |               |
| 21                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 22                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 23                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 24                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 25                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 26                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 27                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 28                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 29                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 30                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 31                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 32                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 33                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 34                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 35                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 36                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 37                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 38                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 39                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 40                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 41                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 42                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 43                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 44                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |
| 45                                                                                                                        |                                                                                                                                 |                 |                        |               |

|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
| 46 |  |  |  |  |
| 47 |  |  |  |  |
| 48 |  |  |  |  |
| 49 |  |  |  |  |
| 50 |  |  |  |  |
| 51 |  |  |  |  |
| 52 |  |  |  |  |
| 53 |  |  |  |  |
| 54 |  |  |  |  |
| 55 |  |  |  |  |
| 56 |  |  |  |  |
| 57 |  |  |  |  |
| 58 |  |  |  |  |
| 59 |  |  |  |  |



## EK 12: Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu (AÖYSDF)

Sayın Aday Öğretmen,

Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine ilişkin 17/04/2015 tarihli ve 29329 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan, Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’ne dayalı olarak 2 Mart 2016 tarihinde **Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge** yürürlüğe girmiştir. 2016 yılı Şubat döneminde ataması yapılan aday öğretmenlerin adaylık işlemleri, bu yönergeye göre gerçekleştirilmektedir. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî eğitim kurumlarına aday öğretmen olarak atananların yetiştirme sürecine ilişkin usul ve esasları düzenleyen bu yönergeye dayalı olarak aşağıda verilen “*Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini Değerlendirme Formu*” geliştirilmiştir. MEB’in Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci ile ilgili yaptığı bu düzenlemeleri, yaşayabileceğiniz sorunları ve gereksinim duyabileceğiniz eğitim alanlarını düşünerek değerlendirmeniz beklenmektedir. Tabloda yer alan her bir ifade için sizlere “**ifadeyi uygun bulma durumunuza göre 1’den (hiç uygun bulmuyorum), 7’ye (tamamen uygun buluyorum) kadar**” seçenekler sunulmuştur. Sizlerden beklenen her bir ifade için görüşünüzü en iyi yansıttığınız düşündüğünüz seçeneğe (x) işareti koymanız ve formun sonunda yer alan soruya yanıt vermenizdir. Araştırmaya yaptığınız katkılar için içtenlikle teşekkürlerimi sunarım.

| <b><u>Aşağıda yer alan ifadelerin aday öğretmen yetiştirme sürecine yönelik etkisini derecelendiriniz.</u></b>                                    | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Aday öğretmenlerin, adaylıklarının ilk altı ayında yetiştirme eğitimine alınması                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 2. Aday öğretmenlerin, adaylık sürecinin göreve başlayacakları Eylül döneminden itibaren altı ay daha devam etmesi                                |          |          |          |          |          |          |          |
| 3. Aday öğretmenlerin yetiştirme eğitimi alacağı illeri tercih edebilmesi                                                                         |          |          |          |          |          |          |          |
| 4. Aday öğretmenlerin yetiştirme eğitimi alacağı okulları tercih edebilmesi                                                                       |          |          |          |          |          |          |          |
| 5. Yetiştirme eğitimine ilişkin aday öğretmen bilgilendirme toplantılarının yapılması                                                             |          |          |          |          |          |          |          |
| 6. Aday öğretmenlerin, görevlendirildikleri okullarda “kurum yöneticilerinin ve danışman öğretmenlerin” sorumluluğunda yetiştirilmesi             |          |          |          |          |          |          |          |
| 7. Aday öğretmenlerin, yetiştirme eğitimi süresince bağımsız olarak derslere girmemesi                                                            |          |          |          |          |          |          |          |
| 8. Aday öğretmenlere, yetiştirme eğitimi sürecinde nöbet görevi verilmemesi                                                                       |          |          |          |          |          |          |          |
| 9. Aday öğretmenlerin, yetiştirme eğitimi kapsamında danışman öğretmenini gözlemleyip, sınıf yönetimi ile ilgili tecrübe edinmesinin sağlanması   |          |          |          |          |          |          |          |
| 10. Aday öğretmenlerin yetiştirme eğitimi kapsamında, farklı alanlarda/dallarda ve sınıflarda görev yapan öğretmenlerin derslerini gözlemlemesi   |          |          |          |          |          |          |          |
| 11. Farklı dillerin kullanıldığı bölgelere gidecek aday öğretmenlerin bölgenin kültürel özelliklerine göre eğitim alması                          |          |          |          |          |          |          |          |
| 12. Farklı dillerin kullanıldığı bölgelere gidecek aday öğretmenlerin Türkçe dışında kullanılan dillerle ilgili temel düzeyde bilgi sahibi olması |          |          |          |          |          |          |          |
| 13. Aday öğretmenlerin yaptıkları tüm etkinliklerle ilgili günlük tutmaları                                                                       |          |          |          |          |          |          |          |
| 14. Aday öğretmenlerin, danışman öğretmenin eşliğinde haftada üç gün ders öncesi hazırlık, plan ve materyal hazırlaması                           |          |          |          |          |          |          |          |
| 15. Aday öğretmenlerin yaptıkları gözlemleri düzenli olarak kaydetmeleri                                                                          |          |          |          |          |          |          |          |
| 16.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 17.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 18.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 19.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 20.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 21.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 22.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 23.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 24.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 25.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 26.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 27.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 28.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |
| 29.                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |

|     |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 30. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 31. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 32. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 33. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 34. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 35. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 36. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 37. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 38. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 39. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 41. |  |  |  |  |  |  |  |  |

*Sayın Aday Öğretmen, Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci'ndeki uygulamalarla ilgili belirtmek istediğiniz başka görüşler var ise aşağıdaki alana yazmanızı rica eder, yardım ve katkılarınız için teşekkürlerimi sunarım.*



## ÖZGEÇMİŞ

**Adı ve Soyadı** : Alper Yetkiner

**Doğum Tarihi** : 03. 07. 1986

**İletişim Bilgileri** : Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi

**E-Posta Adresi** : ayetkiner@hotmail.com

**Öğrenim Durumu** :

| Derece        | Bölüm/Program                 | Üniversitesi        | Yıl  |
|---------------|-------------------------------|---------------------|------|
| Lisans        | Sınıf Öğretmenliği            | Fırat Üniversitesi  | 2009 |
| Yüksek Lisans | Eğitim Programları ve Öğretim | Fırat Üniversitesi  | 2011 |
| Doktora       | Eğitim Programları ve Öğretim | Ankara Üniversitesi | 2017 |

### İş Deneyimi:

| Unvan               | Görev Yeri                                                 | Yıl       |
|---------------------|------------------------------------------------------------|-----------|
| Araştırma Görevlisi | Kilis 7 Aralık Üniversitesi Muallim Rıfat Eğitim Fakültesi | 2011-2012 |
| Araştırma Görevlisi | Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi             | 2012-2017 |