



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 8 Sayı: 38 Volume: 8 Issue: 38

Haziran 2015 June 2015

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

## ÖĞRETMENLİK UYGULAMASI DERSİNDE ADAY ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE UYGULAMA ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRETMENLİK ROLLERİNİN BELİRLENMESİ

### DETERMINATION OF MENTORS' TEACHING ROLES BY PERCEPTION OF STUDENT TEACHERS AT PRACTICE OF TEACHER EDUCATION COURSE

Mehmet Fatih AYAZ\*

#### Öz

Bu çalışmanın amacı öğretmenlik uygulaması dersinde görev yapan uygulama öğretmenlerinin öğretmenlik rollerini belirlemektir. Bunun için 62 aday öğretmenin algılarından yararlanılmıştır. Toplam 19 uygulama öğretmenin geri bildirim sürecindeki durumları analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda en fazla hükmeden, en az cesaretlendiren öğretmenlik rolünün olduğu tespit edilmiştir. Uygulama öğretmenlerinin geri bildirim sürecindeki iletişimlerinin genel olarak doğru olmadığı sonucuna varılmıştır. Sonuçlara dayanarak çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmenlik Roller, Öğretmenlik Uygulaması, Aday Öğretmenler, Uygulama Öğretmenleri, Geri Bildirim.

#### Abstract

The aim of this study was to determine the role of teaching practice in the teaching of the course teachers working practices. For this have benefited from the perception of 62 student teachers. Cases have been analyzed in the feedback process of a total of 19 mentors. The results of the analysis, it was found that the most teaching role is imperator, the least is encourager. The application of communications in the feedback process was concluded that teachers have generally not accurate. Based on the results it has been various recommendations.

**Keywords:** Roles of Teaching, Application of Teaching, Student Teachers, Mentors, Feedback.

#### Giriş

Ülkelerin kalkınması, bilim ve teknolojide ilerlemesi, başka ülkelerle rekabet edebilmesi için ülkede yaşayan insanların eğitim seviyesinin çok iyi olması gerekmektedir. Çünkü toplumun kendisi için meydana getirdiği bütün şeyler, onun her bir bireyine okul aracılığıyla kazandırılır (Dewey, 2012: 23). İnsanların eğitim seviyesi, ülkenin eğitim sisteminin iyi durumda olmasına bağlıdır. Eğitim sisteminin de iyi olmasının ön koşullarından bir tanesi ve belki de en önemlisi öğretmenlerin iyi yetişmesine bağlıdır.

Ülkemizde nitelikli öğretmen yetiştirebilmek amacıyla farklı uygulamalar eskiden beri yapılmaktadır. Öğretmen yetiştirmede "adaylık dönemi" en önemli aşama olarak kabul edilmektedir (Kocabaş ve Yirci, 2011: 71). Her öğretmen sağlam bir alan bilgisine sahip olması çok önemli bir gerekliliktir (Yüksel, 2011: 114). Bunun yanında, öğretmen adaylarının özellikle uygulama yapmaları ve öğretmenliğe başlamadan önce deneyim kazanmaları gerekmektedir. Bu nedenle öğretmen adaylarının, öğrenim gördükleri süreçte uygulama olanağı bulmaları mutlaka sağlanmalıdır.

Ülkemizde nitelikli öğretmen yetiştirebilme amacıyla YÖK/Dünya Bankası işbirliği ile geliştirilen Milli Eğitimi Geliştirme Projesi kapsamında tüm eğitim fakültesi öğrencilerinin hizmet öncesi eğitimlerinde daha fazla uygulama yapmaları sağlanmıştır. Bunun için öğretmenlik uygulaması dersi son sınıf öğretmen adaylarına verilmektedir (Davran, 2006). Üniversite ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın ortak çalışması ile yürütülen bu ders için üniversitede bir danışman hoca ve uygulama yapılacak okulda bir uygulama öğretmeni görevlendirilir.

Öğretmenlik Uygulaması dersi, öğretmen adaylarının alan bilgisi, mesleki beceriler ve genel kültür dersleriyle edindikleri becerileri okul ortamında uygulama ve öğretmenlerinin rehberliğiyle tecrübe etme imkânı bulmaları açısından bakıldığında eğitim fakülteleri öğretim programında yer alan en önemli dersin uygulama dersi olduğu düşünülmektedir (Katrancı, 2008; Öztuna Kaplan, 2006).

\* Arş. Gör. Dr., Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, mf\_ayaz@hotmail.com.

Öğretmen adaylarına kuramsal öğretmenlik meslek bilgilerini uygulamaya koyma olanağı veren, adayların eksikliklerini ve gereksinimlerini objektif olarak öğrenmesine yardımcı olan uygulama çalışmalarının öğretmen yetiştirmeye birçok katkısı vardır.

Bu bağlamda genel olarak öğretmenlik uygulaması içeren derslerin öğretmen adaylarının mesleki hayatları için çok önemli bir yeri vardır. Öğretmen adaylarına öğretim süreci öncesinde, sırasında ve sonrasında her türlü mesleki konuda rehberlik eden okuldaki uygulama öğretmenlerin, aday öğretmenler üzerinde önemli bir etkisi olacağı düşünülmektedir. Uygulama öğretmeni ve aday öğretmen arasında geçen görüşmeler taraflar açısından çok önemlidir. Görüşmeler esnasında aralarındaki ilişkinin sınırları, tarafların sorumlulukları ve roller belirlenir (Kocabaş ve Yirci, 2011: 68). Esasen öğretmenin bir tek rolü olmalıdır, bu da liderliktir. Liderlik, bu süreçte, öğretmene yol gösterme, yönlendirme ve güdüleme görevi vermektedir (Aydın, 2011: 211). Uygulama öğretmenin sergilediği iletişim ve yaklaşımlar ile öğretmenlik rolüne ilişkin tespitlerde bulunulabilir. Özellikle aday öğretmenlere verilen geri bildirimde bu durum önem kazanmaktadır. Uygulama öğretmenlerin öğretmenlik rolleri 4'e ayrılmıştır. Bunlar a) hükmeden (imperator), b) öncülük eden (initiator), c) tavsiye eden (advisor) ve d) cesaretlendiren (encourager) öğretmen rolleridir (Crasborn, Hennissen, Brouwer, Korthagen, Bergen, 2011). Bu rollerin geri bildirim sürecinde genel özellikleri şunlardır:

- Hükmeden; geri bildirim verirken kontrolü elinde tutar ve yönergeleri direkt olarak söyler.
- Öncülük eden; geri bildirim verirken kontrolü elinde tutar ve yönergeleri dolaylı olarak söyler.
- Tavsiye eden; geri bildirim verirken kontrolü paylaşır ve yönergeleri direkt olarak söyler.
- Cesaretlendiren; geri bildirim verirken kontrolü paylaşır ve yönergeleri dolaylı olarak söyler.

Çalışmada aday öğretmenlerin algılarına göre uygulama öğretmenlerinin geri bildirim verirken hangi tür öğretmenlik rolünde buldukları ve süreç içerisinde aralarındaki iletişimin ne durumda olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

## **Yöntem**

### **Araştırma Modeli**

Araştırma modeli olarak betimsel analiz ve içerik analizi modeli kullanılmıştır. Betimsel analiz bir durumu olduğu gibi yansıtmak amacıyla kullanılır (Karasar, 2007; Yıldırım ve Şimşek, 2011). İçerik analizi, bir söylemi anlamada ve yorumlamada, kişisel değerlendirmelerden uzaklaşarak nesnel değerlendirmelerde bulunabilmek amacıyla yapılır (Bilgin, 2014). Araştırma bir nitel çalışmadır. Nitel araştırmalar bir konu hakkında daha detaylı inceleme yapabilmek amacıyla kullanılır (Cresweel, 2013). Bu nedenle araştırmada aday öğretmenlerin okul deneyimi ve öğretmenlik uygulaması dersleri süresince uygulama öğretmenlerinin iletişim ve yaklaşımlarına dayanarak sergilenen öğretmenlik rollerine ilişkin görüşleri alınmıştır.

### **Evren ve Örneklem**

Araştırma 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Elazığ ili Merkez ilçesinde bulunan 5 ortaokulda okul deneyimi dersi için öğretmenlik uygulaması yapan 62 aday öğretmen ile yapılmıştır. 62 aday öğretmen toplam 19 uygulama öğretmeni ile çalışmışlardır. Haftada 2 ders saati olmak üzere toplam 3 hafta uygulama yapan öğretmen adaylarına her hafta dersler bittikten sonra uygulama öğretmeni tarafından aday öğretmene uygulamalar nedeniyle geri bildirim verilmiştir.

### **Veri Toplama Aracı**

Geri bildirim ve iletişim sürecinin değerlendirilmesi amacıyla aday öğretmenlerin görüşleri, araştırmacı tarafından hazırlanan kapalı ve açık uçlu sorulardan oluşan bir soru formu (EK-1) ile alınmıştır. Hazırlanan sorular bir Türkçe öğretmenine ve eğitim bilimlerinde doktorası olan iki uzmana kontrol edildikten sonra son halini almıştır.

### **Verilerin Analizi**

Veriler sorular sorulardan alınan cevaplara göre uygulama öğretmenlerinin hangi öğretmenlik rollerine uyduğuna dair içerik analiziyle belirlenmiştir. Kapalı uçlu sorulara verilen cevapların frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Açık uçlu sorular genel bir değerlendirme için içerik analizi ile analiz edilmiştir. Uygulama öğretmenleri gizlilik etiği nedeniyle Ö1, Ö2, Ö3...Ö19, aday öğretmenler ise AÖ1, AÖ2, AÖ3...AÖ62 şeklinde isimlendirilmiştir.

### **Bulgular**

Araştırmaya dayalı olarak hazırlanan soru formu ile 62 aday öğretmenin kendi çalıştıkları uygulama öğretmenlerinin geri bildirim sürecindeki rollerine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1: Aday Öğretmenlerin Algılarına Göre Uygulama Öğretmenlerinin Öğretmenlik Rollerine İlgili Sonuçlar

Uygulama Öğretmeni	Hükmeden	Öncülük Eden	Tavsiye Eden	Cesaretlendiren
Ö1	1	2	-	-
Ö2	-	1	2	1
Ö3	4	-	-	-
Ö4	-	3	-	-
Ö5	2	1	-	-
Ö6	-	-	3	-
Ö7	3	1	-	-
Ö8	-	2	1	-
Ö9	2	-	1	-
Ö10	2	2	-	-
Ö11	-	-	1	2
Ö12	-	2	2	-
Ö13	3	-	-	-
Ö14	2	2	-	-
Ö15	1	-	2	-
Ö16	1	-	1	-
Ö17	2	1	1	-
Ö18	-	1	-	1
Ö19	3	-	-	-
<b>TOPLAM</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>4</b>

Tablo 1 incelendiğinde, aday öğretmenlerin algılarına göre uygulama öğretmenlerinin öğretmenlik rollerinde en fazla rol “hükmeden”, en az rol “cesaretlendiren” öğretmen rollerinde çıkmıştır. 62 aday öğretmenin 26’sı uygulama öğretmenlerinin “hükmeden”, 18’i “öncülük eden”, 14’ü “tavsiye eden” ve 4’ü “cesaretlendiren” öğretmen rolünde olduklarını belirtmişlerdir. Aday öğretmenlerin algılarına göre, uygulama öğretmenlerinin yaklaşık %42’si hükmeden öğretmen rolündedir. Hükmeden öğretmen rolünün tersi durumunda bulunan cesaretlendiren öğretmen rolünde ise sadece yaklaşık %6 uygulama öğretmeni bulunmaktadır. Ara roller olarak kabul edilen öncülük eden ve tavsiye eden öğretmen rollerinde ise %52’lik bir öğretmen grubu yer almaktadır.

Aday öğretmenlere, “Uygulama öğretmeni ile iletişiminize kaç puan verirsiniz?” sorulduğunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2: Aday Öğretmenlerin Algılarına Göre Uygulama Öğretmenleriyle Aralarındaki İletişim Düzeyi

İletişim Düzeyi	Aday Öğretmen Sayısı	Yüzde
Çok kötü	4	6,4
Kötü	8	13
Orta	44	71
İyi	4	6,4
Çok iyi	2	3,2

Tablo 2 incelendiğinde, aday öğretmenlerin uygulama öğretmenleri ile aralarındaki iletişime verdikleri puanların genel olarak (%71) “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. En düşük oranın (%3,2) “çok iyi” düzeyinde olduğu görülmektedir. Verilen iletişim puanlarına bakıldığında durumun az da olsa kötü tarafa yöneldiği ve bu durumun istenilen bir durum olmadığı görülmektedir. Verilerin özellikle orta iletişim düzeyinde çıkması durumun önlenabilir ve geliştirilebilir olduğunu göstermektedir.

“Uygulama öğretmeni ders sonunda sizi değerlendirirken ne hissediyorsunuz? Açıklayınız.” sorusuna aday öğretmenlerden bazılarının verdiği yanıtlar şu şekildedir:

AÖ2: “İlk başlarda çekinsem bile uygulama öğretmenin verdiği pozitif enerjiyle rahatladığımı hissediyordum.”

AÖ7: “Bu süreç beni cidden çok yordu. Çünkü uygulama öğretmenin bana karşı olumsuz tavırlar takındığını düşündüm. Çok sert konuşması beni çok gerdi.”

AÖ14: “Aslında ilk anlarda iyi hissediyordum ancak kullandığı bazı kelimelerden sonra kendimi kötü hissettim. Moralim bozuldu.”

AÖ19: "Heyecanlıydım. İyi bir şey söyleyince mutlu, kötü bir şey söyleyince üzüldüğümü gördüm. Duruma göre ruh halim değişti doğrusu."

AÖ24: "Açıkçası üslubundan dolayı kendimi yetersiz ve mutsuz hissettim. Konuşmama bile fırsat vermedi."

AÖ35: "Öğretmenin yönlendirici ifadeleri beni rahatlattı. Eleştirileri bile yapıcıydı ve süreçten çok memnun kaldım."

AÖ42: "Öğretmenin yaklaşımına göre psikolojimin değiştiğini hissettim. Genelde iyiydim."

AÖ56: "Kendimi yetersiz hissettim açıkçası. Hep olumsuz yönlerime vurgu yapıldığından kendimin iyi bir öğretmen olamayacağım duygusuna kapıldım."

AÖ61: "Kullanılan sert ifadelerden dolayı kendimi kötü hissettim. Tek taraflı bir konuşma oldu. Bundan dolayı üzgünüm."

Aday öğretmenlerin ifadelerine bakıldığında uygulama öğretmeninin geri bildirim sürecindeki tavır ve üslupları kendilerinin iyi veya kötü hissetmelerine neden olmuştur. Özellikle kullanılan kelimelerin iletişimi aksattığı düşünülmektedir. Geribildirim sürecinin tek taraflı bir iletişim olmadığı ve karşı tarafın da dinlenilmesi gerektiği bilinmelidir. Yapılan yapıcı ve olumlu eleştirilerin aday öğretmeni rahatlattığı ve cesaretlendirdiği görülmektedir.

"Uygulama öğretmeninin sizi değerlendirirken kullandığı cümlelerden hatırladıklarınızı yazınız." sorusuna aday öğretmenlerden bazılarının verdiği yanıtlar şu şekildedir:

AÖ3: "Çok iyi değildin. Öğretmen olmak için çok daha fazla uğraşman gerekecek."

AÖ11: "Derse hiç hazırlanmamışsın. Ders çok sıkıcı geçti."

AÖ20: "İlk ders anlatma durumuna göre gayet iyiydin. Kendini geliştirebileceğini düşünüyorum. Azimli olduğunu görüyorum."

AÖ32: "Keşke başka meslek seçseydin."

AÖ41: "Öğrenciler çok sıkıldılar. Konuyu da kötü anlattın."

AÖ48: "İyiydin. Daha da iyi olacaksın ileride bunu görebiliyorum."

AÖ55: "Özgüven sorunun var ve bu senin iyi ders anlatmanı engelledi."

AÖ60: "Çok kötüydün. Ben dâhil kimse bir şey anlamadı."

Aday öğretmenlerin ifadelerine bakıldığında bazı uygulama öğretmenlerinin çok sert ifadelerle aday öğretmenlere geribildirim verdiği görülmektedir. Bazı ifadelerin aday öğretmenlerin, öğretmenlik yapacak cesaretlerini kırarak düzeyde olduğu bile söylenebilir. Bunun yanında, aday öğretmenlerin akıllarında genellikle olumsuz cümlelerin kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte kendilerini cesaretlendirecek ve olumlu ifadelerinde akılda kaldığı görülmektedir.

### **Sonuç, Tartışma ve Öneriler**

Araştırmanın bulgularına göre aday öğretmenler, uygulama öğretmenlerinin geri bildirim sürecinde iletişimi genelde tek taraflı yürüttüklerini, kontrolü altında tuttuklarını ve yönergeleri direkt verdiklerini belirtmişlerdir. Uygulama öğretmenlerinin yaklaşık %71'i (hükmeden+öncülük eden) iletişim sürecinde kontrolü elinde tutmaktadırlar. Yine uygulama öğretmenlerinin yaklaşık %65'i (hükmeden+tavsiye eden) yönergeleri direkt vermektedir. Cesaretlendiren rolünde olan uygulama öğretmen oranı çok düşük çıkmıştır. Aday öğretmenler, uygulama öğretmenleriyle aralarındaki iletişim düzeyinin %71 oranında "orta" düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Daha sonra sırasıyla %13 ile "kötü", %6,4 ile "Çok kötü" ve "iyi" ve %3,2 ile "çok iyi" düzeyleri gelmektedir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığı zaman 62 aday öğretmene uygulama dersinde rehberlik eden uygulama öğretmenlerinin geri bildirim sürecinde yaklaşık %42'sinin hükmeden, %29'unun öncülük eden, %23'ünün tavsiye eden ve %6'sının cesaretlendiren rollerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç Crasborn ve arkadaşlarının (2011) yaptığı çalışma ile paralellik göstermektedir. Sonuçlar uygulama öğretmenlerinin kontrolü elinde tutmayı istediklerini ve yönergeleri direkt verdiklerini göstermektedir.

Aday öğretmenlerin, çok yüksek bir oranda (%71) uygulama öğretmenleriyle aralarındaki iletişimi "orta" düzeyde gördükleri belirlenmiştir. Aralarındaki iletişimleri "iyi" ve "çok iyi" düzeyinde gören aday öğretmen oranının toplam %9,6 olduğu, "kötü" ve "çok kötü" düzeyinde gören aday öğretmen oranının toplam %19,4 olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında aday ve uygulama öğretmenlerinin aralarındaki iletişimin olması gerektiği gibi olmadığı ve sıkıntıların yaşandığı görülmektedir.

"Uygulama öğretmeni ders sonunda sizi değerlendirirken ne hissediyorsunuz? Açıklayınız." Sorusuna verilen yanıtlara bakıldığı zaman aday öğretmenler, uygulama öğretmeninin durumuna göre

psikolojik olarak değişime uğramaktadır. Uygulama öğretmeninin kullandığı üslubun ve kelimelerin aday öğretmenin durumunu doğrudan etkilediği görülmektedir. Yönlendirici ve yumuşak üslupla kendilerini iyi hissederken, sert ve baskıcı üslupla kendilerini kötü hissetmektedirler.

“Uygulama öğretmeninin sizi değerlendirirken kullandığı cümlelerden hatırladıklarımızı yazınız.” sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında bazı geribildirimlerin çok sert geçtiği görülmektedir. Kullanılan yanlış ve karşısındaki kişiyi düşünmeden edilen sözlerin fazlalığı dikkat çekmektedir. Ben dilinden daha çok sen dilinin kullanıldığı görülmektedir. Uygulama öğretmenlerinin, aday öğretmenlerle empati kuramadığı görülmektedir.

Sonuçlara bakıldığı zaman uygulama öğretmenlerinin geri bildirim sürecinde genel olarak aday öğretmenlere söz hakkı vermediği ve kendi düşüncelerini aktararak iletişimi tek taraflı yürüttükleri görülmektedir. Bundan dolayı aday öğretmenlerin, uygulama öğretmenleriyle aralarında iletişim düzeyinin istenen düzeyde olmadığını (orta düzey) belirttikleri söylenebilir. Aslında olması gerekenin, geri bildirim sürecinde dinamik bir iletişimin olması, eleştirilerin ve eksikliklerin dolaylı şekilde söylenmesidir. Bu şekilde iletişim sürecinde bir direnç olması önlenebilir.

Geribildirim sürecinde uygulama öğretmenlerin sert ve yönlendirici olmayan ifadelerinin fazlalığı dikkat çekmektedir. Bu aday öğretmenlerin kendilerini kötü hissetmelerine neden olmaktadır. Yönlendirici ve yumuşak üslubun kişiyi rahatlattığı belirlenmiştir.

Sonuçlara dayalı olarak şu önerilerde bulunulabilir:

- Uygulama öğretmenlerinin, aday öğretmenleri daha fazla dinlemeleri ve ilk kez yaşadıkları deneyimle ilgili detaylı bilgiler almaları geri bildirim sürecinin daha faydalı geçmesini sağlayabilir.
- Uygulama öğretmenliği yapacak kişilere aday öğretmenlerin buldukları yaş ve seviyeye uygun olarak nasıl geri bildirim vermeleri ile ilgili hizmet içi eğitim verilebilir.
- Uygulama öğretmenlerine iletişim becerileri ile ilgili seminerler verilerek iyi iletişim kurmaları sağlanabilir.
- Benzer çalışma uygulama öğretmenleriyle yapıp, aday öğretmenlerin sergiledikleri roller belirlenebilir.
- Aday ve uygulama öğretmenlerinin aralarındaki iletişim sorunlarının nedenleri detaylı bir şekilde araştırılabilir.
- Aday öğretmenlere, kendilerini daha iyi ifade etmelerini sağlayabilmek için danışman öğretmenleri tarafından seminer verilebilir.
- Aday öğretmenin, hangi okula gönderileceği ve hangi uygulama öğretmeni ile çalışacağı üniversitedeki danışman öğretmeni tarafından titiz bir çalışma sonucu belirlenmelidir.
- Aday öğretmenlere sergilenen rollerin bu adayların meslek hayatlarına olan etkileri araştırılabilir.
- Aday öğretmenlerin, uygulama sürecinde uygulama öğretmeninden beklentilerinin ne olduğuna dair bir araştırma yapılabilir.
- Bu araştırmaya benzer çalışmalar daha fazla öğretmen ile farklı illerde, farklı okul kademelerinde de yapılabilir.

#### KAYNAKÇA

- AYDIN, Ayhan. (2011). *Smf Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- BİLGİN, Nuri. (2014). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- CRASBORN, Frank, Hennissen, Paul, Brouwer, Niels, Korthagen, Fred, & Bergen, Theo. (2011). "Exploring A Two-Dimensional Model Of Mentor Teacher Roles In Mentoring Dialogues", *Teaching and Teacher Education*, s. 320-331.
- CRESWELL, John W. (2013). *Qualitative Inquiry And Research Design*. New York: Sage Publications.
- DAVRAN, Elif. (2006). *İlköğretim Kurumlarındaki Öğretmenlik Uygulamasının Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Yeterliliklerini Kazanmaları Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DEWEY, John. (2012). *Okul Ve Toplum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- KARASAR, Niyazi. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- KATRANCI, Mehmet. (2008). *Öğretmenlik Uygulamasında Uygulama Okulu Koordinatörleri Ve Uygulama Öğretmenlerinin Görev Ve Sorumluluklarını Yerine Getirme Düzeyleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KOCABAŞ, İbrahim ve YİRCİ, Ramazan. (2011). *Öğretmen ve Yönetici Yetiştirmede Mentorluk*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- ÖZTUNA KAPLAN, Aysun. (2006). *Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Epistemolojik İnanışlarının Okul Deneyimi Ve Öğretmenlik Uygulamasındaki Yansımaları: Durum Çalışması, Doktora Tezi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- YILDIRIM, Ali ve ŞİMŞEK, Hasan (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- YÜKSEL, Sedat. (2011). *Türk Üniversitelerinde Eğitim Fakülteleri Ve Öğretmen Yetiştirme*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

**EK-1**

**SORU FORMU**

1. Uygulama öğretmeni ile iletişiminize kaç puan verirsiniz?

(1=Çok kötü, 2=Kötü, 3=Orta, 4=İyi, 5=Çok iyi)

( 1 )

( 2 )

( 3 )

( 4 )

( 5 )

2. Uygulama öğretmeni ders sonunda sizi değerlendirirken ne hissediyorsunuz? Açıklayınız.

3. Uygulama öğretmeninizi sizi değerlendirirken kullandığı cümlelerden hatırladıklarınızı yazınız.

4. Uygulama öğretmeni, geri bildirim verirken aşağıdaki durumlardan hangisini daha çok sergiliyor?

( ) Geri bildirim sürecinde kontrolü elinde tutar.

( ) Geri bildirim sürecinde kontrolü benimle paylaşır.

5. Uygulama öğretmeni, geri bildirim sürecinde sizi değerlendirirken aşağıdaki tercihlerden hangisini daha çok kullanır?

( ) Yönergeleri direkt olarak söyler.

( ) Yönergeleri dolaylı olarak söyler.