

The Opinions of Novice Teachers in Disadvantaged Regions on The Nomination Process

Mehmet Ali AKIN, Mardin Artuklu University, ORCID ID: 0000-0002-9387-0149

Halil Karadaş, Mardin Artuklu University, ORCID ID: 0000-0003-0855-3702

Yağmur Yaylacı GÖVTAŞ, Ministry of Education ORCID ID 0000-0001-8663-9451

Abstract

In this study, it was tried to be found out the opinions of the novice teachers working in disadvantaged regions about the candidacy process. The universe of the study is a total of 20 novice teachers, 13 females and seven males, working in remote village schools in İdil district of Şırnak. Qualitative research method was used. A semi-structured interview form was used as a data collection tool, and the interviews were audio-recorded. At the end of the study, it was found that the opinions of the novice teachers working in the disadvantaged region on all aspects of the novice teacher training process were negative. It has been observed that the majority of the teachers working in disadvantaged region have agreed that the physical facilities of the school are not good, the course load is high, they keep watch even though they should not be in the process and they have undertaken the duty of classroom guidance teacher. It has been concluded that the lack of supervision regarding the school administration, the lack of education of the stakeholders and the danger of damaging the reputation of the teacher in the eyes of the students even if the application is made, so it is a late application. In addition, it was concluded that the majority of the novice teachers did not find the in-service training activities productive, the physical conditions of the seminar environment were negative, and the nomination exam should be abolished, because it was not useful.

Keywords: Novice teacher, counselor teacher, school administrator, disadvantaged areas



Inonu University
Journal of the Faculty of
Education
Vol 24, No 1, 2023
pp. 124-147
[DOI](#)
10.17679/inuefd.1187594

[Article Type](#)
Research Article

[Received](#)
11.10.2022

[Accepted](#)
29.01.2023

Suggested Citation

Akın, M.A., Karadaş, H ve Gövtaş Yaylacı, Y. (2023). Dezavantajlı Bölgelerdeki Aday Öğretmenlerin Adaylık Sürecine İlişkin Görüşleri. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 24(1), 124-147. DOI: 10.17679/inuefd.1187594

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The main aim of individuals in all countries, from the least developed to the most developed, is to have a high standard of living. Undoubtedly, the way to do this is through individuals getting a good education. A good education is possible with qualified teachers. For this reason, having qualified teachers has been the primary government policy in all countries. Thus, the states seek to train qualified and devoted teachers (Özen, 2008). In our 2023 Education vision, it is stated that every education system will rise on the shoulders of teachers and that none of them can exceed the quality of a teacher. This situation shows the importance of the quality of teachers. Teacher training process is a multidimensional process in the form of selection of teacher novices, pre-service training, school experience practices, nomination training and in-service training (Kavcar, 2002). While new teachers should go through a good candidacy process, it is open to debate how qualified the candidacy process of teachers assigned to these regions will be. Since, in regions where it is difficult to hire teachers, it is very difficult to find experienced school administrators who are the most important stakeholders of the candidacy process and who will plan the process well, and experienced counselor teachers with more professional seniority. This situation causes various problems in the training of novice teachers.

Since the number of studies conducted to examine the views of novice teachers assigned to disadvantaged regions is not sufficient, it is thought that the research will benefit the future studies, guide policy makers in teacher training and offer different alternatives for the novice teacher training process in disadvantaged regions, as well.

Purpose

In this study, it is aimed to reveal the opinions of the novice teachers who have undergone the candidacy process in a disadvantaged region, the difficulties they experienced in the process, the strengths and weaknesses of the process, and suggestions for improving the candidacy process.

Method

In this study, phenomenology approach, which is one of the qualitative research models, was used. The study group of the research consists of novice teachers working in village schools in İdil district of Şırnak province in the 2021-2022 academic year.

Findings

According to the findings obtained in the research, the missing aspects of the in-school observation and practices dimension and solution suggestions were gathered under the themes. All of the novice teachers related to the theme of deficiencies; stated that their programs were not prepared in harmony with the advisor teachers, so they could not communicate much. Under the theme of deficiencies, 19 of the candidate teachers stated that the school principal was not supervised during the process. 17 people said that the application was shown as if it was done on paper; 15 people said that it was a late practice to be a novice teacher, that the stakeholders responsible for managing the process were not trained about candidacy, 12 people said that the advisor teachers were not supervised during the process, 4 people said that in-class

observation and practice is the teacher's responsibility for the students. He stated that his reputation was damaged in his eyes. The participants stated that the biggest missing part of the in-class practices dimension of the candidacy process was that the school principals were not supervised and that the process was not done as an application, but it was filled by giving the impression that it was done on paper. At this point, the fact that school principals and counsellors have not received any training related to the process is another issue criticized by the candidates. All of the participants under the theme of Deficiencies mentioned that the raters did not receive training on measurement and evaluation. While 18 participants stated that the evaluation of the manager of the institution, they work for, is the missing aspect of the program, 17 participants stated that there is no feedback and correction; 10 participants stated that the evaluation activities were not supervised, and 8 participants stated that the exam at the end of the candidacy process is not a reliable exam as the missing aspects of the performance evaluation dimension.

Discussion & Conclusion

According to findings regarding the in-school observation and practices of the novice teacher training process are examined, almost all of the novice teachers do not find the in-school observations and practices productive, most of them learn the information they need to learn by their own efforts, the process is ignored by showing that something has been done on the paperwork, and it is aimed to alleviate the workload of the school principals. When the findings about the difficulties caused by working in a disadvantaged area in terms of in-school observation and practices are examined, the majority of the novice teachers agreed that the physical facilities of the school are not good, the course load is high, they keep watch even though they should not be in the process, and they have undertaken the duty of classroom guidance teacher. The most common complaint of novice teachers is that school administrators lack the necessary knowledge and experience. In fact, this is the source of most of the problems they experience. The findings regarding the difficulties caused by working in a disadvantaged area in terms of classroom observation and practices were examined, similar findings emerged with in-school observations and practices.

Dezavantajlı Bölgelerdeki Aday Öğretmenlerin Adaylık Sürecine İlişkin Görüşleri

Mehmet Ali Akın, Mardin Artuklu Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-9387-0149

Halil Karadaş, Mardin Artuklu Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0003-0855-3702

Yağmur Yaylacı GÖVTAŞ, Milli Eğitim Bakanlığı ORCID ID 0000-0001-8663-9451

Öz

Bu çalışmada dezavantajlı bölgelerde görev yapan aday öğretmenlerin adaylık süreciyle ilgili görüşleri analiz edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji yaklaşımı kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Şırnak ilinin İdil ilçesinde merkezden uzak olan köy okullarında görev yapan 13 kadın ve 7 erkek olmak üzere toplam 20 aday öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış olup, görüşmeler ses kaydına alınmak suretiyle veriler toplanmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonunda dezavantajlı bölgede görev yapan aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecinin tüm boyutlarına yönelik görüşlerinin genel anlamda olumsuz yönde olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Dezavantajlı bölgede çalışıyor olmaya ilişkin öğretmenlerin çoğunluğu okulun fiziki imkanlarının iyi olmaması, ders yüklerinin fazla olması ve süreçte olmaması gerektiği halde nöbet tuttukları ve sınıf rehber öğretmenliği görevini üstlenmiş olmaları konusunda görüş birliğine vardıkları görülmüştür. Okul yönetimine ilişkin denetim eksikliği, paydaşların eğitim eksikliği, evrakların göstermelik bir şekilde yapılmış gibi gösterilmesi ve uygulama yapılmış olsa bile öğretmenin öğrenciler gözünde itibarının zedelenme tehlikesinin olması bu nedenle de geç kalınmış bir uygulama olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan aday öğretmenlerin çoğunluğunun hizmet içi eğitim faaliyetlerini verimli bulmadıkları, seminer ortamının fiziki şartlarının olumsuz olduğu, adaylık kaldırma sınavının yararlı olmadığı için kaldırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aday öğretmen, danışman öğretmen, okul yöneticisi, dezavantajlı bölgeler



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 24, Sayı 1, 2023
ss. 124-147

DOI
10.17679/inuefd.1187594

Makale Türü
Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi
11.10.2022

Kabul Tarihi
29.01.2023

Önerilen Atıf

Akın, M.A., Karadaş, H ve ve Gövtaş Yaylacı, Y. (2023). Dezavantajlı Bölgelerdeki Aday Öğretmenlerin Adaylık Sürecine İlişkin Görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(1), 124-147. DOI: 10.17679/inuefd.1187594

Dezavantajlı Bölgelerdeki Aday Öğretmenlerin Adaylık Sürecine İlişkin Görüşleri

Bireylerin temel amacı, yüksek bir yaşam standardına sahip olmak ve mutlu olmaktır. Kuşkusuz bunun yolu bireylerin iyi bir eğitim almalarından ve nitelikli öğretmenlerin yetişmesiyle olanaklı olmaktadır. Bu nedenle nitelikli öğretmenlere sahip olmak bütün ülkelerde başta gelen devlet politikaları arasında yer almakta ve böylece devletler, vasıflı ve özverili öğretmenler yetiştirme arayışına girmektedirler (Özen, 2008). Öğretmen yetiştirme süreci, öğretmen adaylarının seçimi, hizmet öncesi eğitim, okul deneyimi uygulamaları, adaylık eğitimi ve hizmet içi eğitimleri şeklinde çok boyutlu bir süreçtir. Milli Eğitim Temel Kanunu, öğretmenlik mesleğinin özel bir ihtisas mesleği olduğunu ifade eder. Bununla birlikte öğretmenliğin, özel uzmanlık gerektiren bir meslek olmasının yanı sıra bir sanat olduğundan bahsedilir. Buradaki amacın iyi öğretmen yetiştirmek olduğu ifade edilir. Zira nitelikli bir öğretim, ancak iyi öğretmenlerden beklenebilir (Kavcar, 2002).

Atatürk'ün 1925 yılında ziyaret ettiği İzmir Öğretmen Okulu'nda;

“Öğretmenden, eğitmenden yoksun bir ulus henüz ulus adını almak yeterliliğini kazanmamıştır. Ona basbayağı bir kitle denir; ulus denmez. Bir kitle ulus olmak için kesinlikle eğitmenleri, öğretmenleri gerekir. Onlar ki, tüm bir toplumu ulusa dönüştürürler. Ulus, ülke, cumhuriyet sizden yüksek hizmetler beklemektedir” (Dinçer, 2011) şeklinde konuşarak öğretmenlik mesleğine gereken önemi atfettiği belirtilir.

Türkiye’de fakülteden yeni mezun olan öğretmenler çeşitli sınavlardan sonra genellikle en ağır koşullara sahip, mahrumiyet derecesi yüksek olan bölgelere ve okullara atanmaktadır. Bazen de yeni atanan öğretmen tek başına son derece mahrumiyet içerisindeki köy okuluna atanarak öğretmenliğin yanında okul yöneticiliği de yapmak zorunda kalır (Yalçınkaya, 2002). Göreve yeni başlayan öğretmenlerin iyi bir adaylık sürecinden geçmeleri gerekirken bu bölgelere atanan öğretmenlerin adaylık sürecinin ne kadar nitelikli geçeceği tartışmaya açık bir konudur. Çünkü öğretmen tutmanın zor olduğu bölgelerde adaylık sürecinin en önemli paydaşları olan, süreci iyi planlayacak deneyimli okul yöneticileri ile mesleki kıdemi fazla olan deneyimli danışman öğretmen bulmak oldukça zordur. Bu durum aday öğretmenlerinin eğitiminde çeşitli aksaklıkların oluşmasına sebep olmaktadır.

OECD'nin 2020 yılında sunduğu rapora göre Türkiye’de 30 yaş altı öğretmen oranı %18 ile OECD ortalamasına kıyasla yüksek olduğu belirtilmektedir. Türkiye zorunlu öğretim kapsamındaki kademelerde görev yapmakta olan öğretmenlerin %20’si 30 yaşın altındadır. Yaşı genç olan öğretmenler gelişme ve yeniliğe daha açıktır. Bu şekilde bilgilerini güncel tutmalarıyla motivasyon düzeylerinin yüksek olmasından yararlanılarak, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin niteliği artırılabilir. Fakat genç öğretmen nüfusuna ilişkin yaş ortalamasıyla birlikte deneyimin de az oluşu düşünüldüğünde dezavantajların giderilmesi için, genç öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenerek, deneyimli öğretmenlerin birikimlerinden yararlanılması sağlanabilir (Türk Eğitim Derneği, 2020). Bu nedenle genç öğretmenlerin hizmet içinde ve adaylık sürecinde tecrübeli öğretmenlerin de rehberliğinde eğitilmeleri ülkemizdeki öğretmen profili açısından üzerinde durulması gereken bir konudur. Özellikle ilk öğretmen atamaları dezavantajlı bölgelere yapılmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlere mesleğinin ilk senesinde uygulanan adaylık eğitimi de en çok bu bölgelerde gerçekleştirilmektedir. 2016 yılında aday öğretmen yetiştirme sürecinde yapılan yeni

düzenleme Aday Öğretmen Yetiştirme Programı (MEB, 2016), dezavantajlı bölgelerde adaylık sürecini geçirmiş öğretmenlerin, süreci nasıl geçirdiklerini onların deneyimlerinden yola çıkarak belirlemek; dezavantajlı bölgelerde adaylık sürecinin nasıl geçtiğini, uygulamada eksik kalan noktaları belirlemek ve çözüm önerileri sunmak maksadıyla önemlidir. Alanyazında adaylık süreciyle ilgili çalışmalar yapılmış olsa da dezavantajlı bölgede görev yapan aday öğretmenlerle ilgili yeterli çalışma yapılmadığı görülmektedir. Araştırmanın alandaki bu boşluğu dolduracağı ve dezavantajlı bölgedeki adaylık sürecinin niteliğini yükseltecek önerileri ortaya koyacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmada dezavantajlı bölgelerde görev yapan aday öğretmenlerin adaylık sürecine ilişkin görüşlerinin analizi amaçlanmıştır.

Dezavantajlı bölgelere atanan aday öğretmenlerin adaylık eğitimiyle ilgili görüşlerini incelemeye yönelik yapılmış çalışmaların yeterli sayıda olmaması nedeniyle araştırmanın, bundan sonraki yapılacak çalışmalara fayda sağlayacağı, öğretmen yetiştirme konusunda politika belirleyicilere yol göstereceği aynı zamanda dezavantajlı bölgelerdeki aday öğretmen yetiştirme süreci için farklı alternatifler sunacağı düşünülmektedir.

Aday Öğretmenlik

Aday öğretmenlik dönemi *“Öğretmen yetiştirmede önem taşıyan, öğretmen adayını mesleğe hazırlamada pratik değeri olan ve uygulama ile en yoğun şekilde bulunduğu kritik bir dönemdir”* (Ekinci, 2010:64). Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de öğretmenlerin yetiştirilme sürecine yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bu kapsamda yapılan araştırmaların biri de aday öğretmenliğin yetiştirilmesi sürecidir. Aday öğretmenliğin yetiştirilmesi sürecine ilişkin çalışmalar MEB’e bağlı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne yapılmaktadır (Acar, 2019).

Türkiye’de öğretmenlerin yetiştirilme sürecinin bir asırdan fazla olduğundan hareketle köklü bir geçmişe sahip olduğu söylenebilir (Üstüner, 2004). Aday memurların Türkiye’de yetiştirilmesinde ise ilk düzenli uygulama 1995 ile 2015 yılları arasında yapıldığı bilinmektedir (Akyıldız, Altun ve Kasım, 2020). Aday memurluk ile ilgili söz konusu yıllar arasında 160 saati bulan, temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitimleri kapsayan seminerlere yer verilmiştir. Bu eğitimlerin hemen ardından adaylar sınava tabi tutulmuş, sınavlardan başarılı olan adaylar birinci ve ikinci sicil amirinin de değerlendirmesi sonucunda adaylık sürecini tamamlamışlardır (MEB, 1995). Daha sonra değişiklik yapılarak, aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde 2015-2016 yılından itibaren yeni bir uygulamaya geçilmiştir. Millî Eğitim Bakanlığı 2 Mart 2016 tarihli aday öğretmenlerin yetiştirilmesi için yeni bir yönerge yayımlamıştır. Bununla birlikte aday öğretmenliğin ilk altı ayında, görevlendirildikleri okullarda okul müdürü ve danışman öğretmenin rehberlik ve sorumluluğunda, işe başlama eğitimleri verilmesinde karar kılınmıştır. Söz konusu eğitimler, sınıf ve okul içi eğitimler ile okul dışı faaliyetleri kapsayan hizmet-içi eğitim seminerlerinden oluşur (MEB, 2016b). Bu süreçte, haftada 3 gün danışman öğretmen eşliğinde derse hazırlık, ders izleme ve ders sonrası etkinlikler şeklinde sınıf içi faaliyetler yapması, 1 gün şehrin kültürünü tanıma, farklı eğitim merkezlerini ziyaret etme gibi okul dışı faaliyetlere katılması, 1 gün de okul içindeki iş ve işleyişi, idari faaliyetleri ve gündelik okul hayatını gözlemleyerek okul içi faaliyetlere katılması planlanmıştır. Böylece haftada 5 gün eğitime tabi tutulmuştur. Bunlara ek olarak aday öğretmenler, her ay eğitsel içerikli bir kitap okumak ve film izlemekle görevlendirilmişlerdir (MEB, 2016a; MEB, 2016b). Diğer yandan 31833 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer

Basamakları Yönetmeliğiyle geçmişte olduğu gibi aday öğretmenlik uygulamasına devam edileceği ifade edilmiştir (MEB, 2022).

Aday öğretmenlere yetiştirme sürecinde bağımsız olarak ders, etüt, nöbet vb. görevler verilmemekte ve aday öğretmenler danışman öğretmenle birlikte derse girmektedir. Aday öğretmenler, görev yaptığı eğitim kurumunda ve eğitim ortamında göreve başladığı ilk dönemde bir, takip eden dönemde ise iki defa olmak üzere, değerlendiriciler tarafından toplamda üç defa değerlendirilmektedir. Değerlendiriciler; il millî eğitim müdürüncü görevlendirilecek eğitim müfettişi, aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumu müdürü ve eğitim kurumu müdürünün görevlendirdiği danışman öğretmenden oluşur (MEB, 2016a). Değerlendirme iletişim becerini etkili kullanabilme, kurumun eğitim-öğretim politikalarına katkı ve uyum sağlayabilme, eğitim öğretimi planlayabilme ve değerlendirebilme, öğrencileri motive edebilme gibi başlıklar altında toplam 50 kriterden oluşur (MEB, 2015b). Toplam puan hesaplanırken ilk değerlendirme puanının yüzde 10'u, ikinci değerlendirme puanının yüzde 30'u, üçüncü değerlendirmenin ise yüzde 60'ı alınmaktadır. Toplam puanı 100 üzerinden 50 ve üzeri olan aday öğretmen başarılı sayılarak yazılı sınava girmeye hak kazanmaktadır. Performans değerlendirmesini geçemeyen adaylar memuriyetten ihraç edilmektedir. Sonraki aşama yazılı sınavdır. Sınavın içeriği meslekle ilgili yönetmelik ve kanunlardan oluşmakta olup 60 puan alan aday öğretmenler başarılı sayılmaktadır. Bakanlık yazılı sınava ek olarak sözlü sınav uygulama hakkına da sahiptir. Bu durumda iki sınavın aritmetik ortalaması alınmakta, puanı 60 ve üzeri olan adaylar başarılı sayılarak asil öğretmenliğe hak kazanmaktadır. İlk yıl performans değerlendirmesini geçip sonraki yazılı sınavda başarılı olamayan aday ikinci yıl sınava tekrar girme hakkına sahiptir ancak ikinci yılda da başarısız olması durumunda memuriyetten ihraç edilir (MEB, 2015a).

Rehber (danışman) öğretmenler en az 10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden seçilmektedir. Aday öğretmenin atamasının yapıldığı yerde 10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenin bulunmaması halinde mesleki kıdemi 10 yıldan az olan öğretmenlerden; aynı alanda öğretmenin bulunmaması halindeyse farklı alanlardan danışman öğretmenin görevlendirilmesi sağlanabilir. Aday öğretmenin ise yaptığı etkinliklere ilişkin günlük tutması, kişisel ve mesleki gelişim dosyası hazırlaması gerekir. Aday öğretmenin bu şekilde her türlü faaliyete ilişkin formları doldurarak, ilgili belgelerle birlikte kişisel ve mesleki gelişim dosyasında saklamalıdır (MEB, 2016a).

Aday Öğretmenlik Yetiştirme Programı

2021 yılında güncellenen aday öğretmen yetiştirme programı sürecinde, 414 saat sınıf içi ve okul içi, okul dışı uygulama faaliyetleri (uygulama), 160 saat aday öğretmen yetiştirme programı uzaktan eğitim semineri, 80 (50+30) saat aday öğretmen yetiştirme programı uzaktan eğitim kursları olmak üzere toplam 654 saat eğitimden oluşmaktadır (MEB, 2021).

Dezavantajlı Bölgeler

Dezavantajlı bölgeler, bireylere ekonomik, sosyolojik, kültürel koşullar ve eğitsel bakımdan daha düşük imkânlar sunmaktadır. Dezavantajlı bölge ve çevrelerde eğitimin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Eğitim sayesinde bireyler toplumsal varoluşlarını gerçekleştirebilirler (İçen, 2017). Dezavantajlı bölgelerden kasıt sadece şehrin arka sokakları değildir. Kent merkezinden uzak bölge veya kırsal bölgeler de bu kapsamda değerlendirilebilir. Bölgelerin yapısı gelişmede önemli bir faktör olduğu gibi coğrafi konum da bir bölgenin dezavantajlı bir

bölge olarak değerlendirilmesinde önemli bir faktördür (Ünlü, 2020).

Ülkemizin kırsal kesimlerinde ve kenar mahallerinde dezavantajlı ve yoksul nüfus yoğunudur. Farklı bölgelere mevsimlik iş yapmak için göç edenlere ilişkin yapılan çalışmalar, bunların genellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki kentlerden geldiklerini belirtmektedir (Yıldız, 2016). İstatistiksel verilere bakıldığında Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki birçok ilin DPT (2003) il ve bölge sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasında sonlarda yer aldığı görülmektedir. Şırnak ili ise bu sıralamada en sonlardadır. Bölgenin dezavantajlı durumu eğitime ilişkin olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Zira üniversitelere giriş sınav istatistiklerinde, Şırnak ilinin en az başarılı iller arasında yer aldığı görülmektedir (YÖK, 2018).

Demirtaş (1988) kırsal kesimlerde görev yapmakta olan öğretmenlerin orada uzunca bir süre bulunmalarının pek mümkün olmadığını ifade etmektedir. Bu durumdan en fazla öğrencilerin zarar gördüğü belirtilmektedir. Türk Eğitim Sendikası'nın (2014) MEB'e bağlı okullarda ücretli öğretmenlik yapanlara ilişkin yaptığı çalışmada Şırnak ilinin en fazla ücretli öğretmene sahip olmada ülkemizde 11. Sırada olduğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde ise 1. sırayı aldığı belirtilmektedir. Şırnak'ta ücretli öğretmen olarak görev yapmakta olan ön lisans mezunlarının sayısının eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerden fazla olması düşündürücüdür. Son zamanlarda yapılan öğretmen atamaların önemli bir kısmının Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesine yapılmasının, söz konusu problemleri gidermek adına olduğu söylenebilir. Sözü edilen araştırmalar sonucunda Şırnak ilinin öğretmenlere cazip bir ortam sunamadığı sonucuna ulaşılabilir. Bu durum bölgede öğretmen hareketliliğinin fazla olmasına sebep olmuştur. Bölgede öğretmen tutmak zor olduğu için bölgede bulunan öğrencilerin bazı eğitimsel sorunlar yaşayabileceğini söylemek mümkündür.

Özdemir ve diğerlerinin (2015) Şırnak ilinin İdil ilçesinde 15 öğretmenle yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin mesleklerini icra ederken karşılaştıkları problemlerin diğer illerden anlamlı düzeyde farklı olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Çevresel ve sosyal imkanların yetersizliği ve çalışma koşullarının öğretmenlerin görev yaptığı koşulları ağırlaştırdığı ve bu durumun bölgedeki eğitim faaliyetlerini negatif yönde etkilediği ulaşılan bulgular arasında yer almaktadır.

Bu araştırmada; dezavantajlı bölgede adaylık sürecini geçirmiş aday öğretmenlerin, adaylık süreciyle ilgili görüşlerini, süreçte yaşadıkları zorlukları, sürecin güçlü ve zayıf yanlarını ve adaylık sürecinin iyileştirilmesine yönelik önerileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1- Aday öğretmen yetiştirme programının "okul içi gözlem ve uygulamalar" boyutunun sizce eksik yönleri nelerdir? Bu eksiklerin giderilmesi için neler önerirsiniz?

2- Aday öğretmen yetiştirme programının "sınıf içi gözlem ve uygulamalar" boyutunun sizce eksik yönleri nelerdir? Bu eksiklerin giderilmesi için neler önerirsiniz?

3- Aday öğretmen yetiştirme programının "Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri" boyutunun sizce eksik yönleri nelerdir? Bu eksiklerin giderilmesi için neler önerirsiniz?

4- Aday öğretmen yetiştirme programının "Performans Değerlendirme" boyutunun sizce eksik yönleri nelerdir? Bu eksiklerin giderilmesi için neler önerirsiniz?

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu araştırmada nitel araştırma modellerinden biri olan fenomenoloji yaklaşımı kullanılmıştır. Olgubilim (phenomenology) çalışmaları farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2011). Olgubilim çalışmalarında veri kaynakları araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışa vurabilecek veya yansıtabilecek bireyler ya da gruplardır. Araştırmayı yürüten kişinin bireylerle güvene ve empatiye dayalı bir etkileşime girmesi önem arz etmektedir. Böyle bir ortam içinde bireyler kendilerinin bile daha önce farkında olmadıkları ya da üzerinde fazla düşünmedikleri yaşantıları ve anlamları ortaya koyabilirler. Olgubilim araştırmaları kesin ve genellenebilir sonuçlar ortaya koymamakla birlikte, olgunun daha iyi tanınmasına ve anlaşılmasına katkı sunabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Araştırmada dezavantajlı bölgelerde görev yapan aday öğretmenlerin adaylık süreciyle ilgili görüşlerinin derinlemesine incelenebilmesi açısından fenomenolojinin etkili bir araştırma deseni olduğu ifade edilebilir. Fenomenoloji sayesinde hakkında yüzeysel bilgiye sahip olduğumuz fenomenleri derinlemesine inceleme imkânı elde ederiz (Creswell, 2012).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Şırnak ili İdil ilçesindeki köy okullarında görev yapan aday öğretmenler oluşturmaktadır. Kolay ulaşılabilir tekniğine göre çalışma grubu oluşturulmuştur. Çalışma grubuna ilişkin bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.

Çalışmaya katılan aday öğretmenlere ilişkin bilgiler

Cinsiyeti		Kadın	Erkek	Toplam
	Okul öncesi	1	-	1
Görev yeri	İlkokul	3	1	4
	Ortaokul	9	6	15
Toplam		13	7	20

Tablo 1’e göre çalışma grubu 13 kadın ve 7 erkek olmak üzere 20 aday öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerden 16 tanesi ortaokulda, üç tanesi ilkokulda, biri ise anaokulunda görev yapmaktadır.

Araştırmanın amacı kapsamında çalışma grubundaki kişiler gönüllülük esasına göre belirlenmiştir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlere ilişkin demografik bilgilere Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2.*Katılımcıların demografik özellikleri*

Sıra no	Takma ad	Cinsiyet	Branş
1.	K1	Kadın	Türkçe
2.	K2	Erkek	Türkçe
3.	K3	Erkek	Fen Bilimleri
4.	K4	Erkek	Müzik
5.	K5	Kadın	Matematik
6.	K6	Erkek	Din Kültürü
7.	K7	Erkek	Fen Bilimleri
8.	K8	Kadın	Matematik
9.	K9	Kadın	Matematik
10.	K10	Kadın	Okul Öncesi
11.	K11	Erkek	Beden Eğitimi
12.	K12	Kadın	Rehber Öğretmen
13.	K13	Kadın	Görsel Sanatlar
14.	K14	Kadın	Din Kültürü
15.	K15	Kadın	Bilişim Teknolojileri
16.	K16	Kadın	Sınıf Öğretmeni
17.	K17	Kadın	Sınıf Öğretmeni
18.	K18	Kadın	Rehber Öğretmen
19.	K19	Kadın	Matematik
20.	K20	Erkek	Türkçe

Tablo 2'ye bakıldığında katılımcıların kimliklerinin gizliliği ilkesine bağlı kalınarak kimliklerini yansıtırıcı bilgilere yer verilmediği, bunun yerine kod isimlerin kullanıldığı ve öğretmenlerin yalnızca branşlarına yer verildiği görülmektedir.

Verilerin Toplanması

Fenomenolojik araştırmalarda en çok kullanılan veri toplama aracı görüşmedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu çalışmada veriler, görüşme boyunca değişik sorularla konunun genişlemesine ve konu hakkında yeni başlıkların oluşmasına olanak tanıdığı için yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda 4 soru bulunmaktadır. Sorular, araştırılacak konuya uygunluğu açısından alan uzmanlarına incelenmiş ve onların önerileri doğrultusunda görüşme sorularına son şekli verilmiştir. Görüşmeler; öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda, boş derslerinde, ses kaydı alınmak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler en az 35 en fazla 65 dakika olmak üzere ortalama 45 dakika civarında sürmüştür. Elde edilen ses kayıtları araştırmacı tarafından yazılı hale getirilmiş ve katılımcıların kontrol etmeleri istenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. “İçerik analizi, metnin kodlamalar aracılığıyla daha küçük birimlere ayrılarak özetlenmesidir (Büyüköztürk vd., 2012). Araştırmada iç geçerliği sağlamak için ilgili literatür güncel kaynaklar göz önünde bulundurularak taranmış ve ilgili alanyazından yararlanılmıştır. Görüşmeler yapılırken yönlendirici davranılmayarak veri toplama sürecine öznel yargıların karışması engellenmiştir. Buna ek olarak katılımcılardan elde edilen verilerin anlamlı bir bütünlük oluşturmasına gayret edilmiştir. Araştırmanın dış geçerliğini sağlamak için ise katılımcıların seçiminde çeşitlilik göz önünde bulundurularak farklı okullardaki aday öğretmenler ile görüşülmeye çalışılmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak adına görüşme formları oluşturulurken alanyazının etraflica taranmasına dikkat edilmiştir. Bunun yanında güvenilirlik için, görüşmeler yapılmadan önce ilgili okul müdürlüklerinden izin alınarak aday öğretmenlerle güven oluşturmaya çalışılmıştır. Araştırmada içerik analizinin aşamalarından ilk olarak kodlama işlemi yapılmıştır. İkinci aşamada verilerle ilişkili temalar oluşturulmuş, üçüncü olarak ortaya çıkan kod ve temalara göre veriler düzenlenerek tablolar oluşturulmuştur. Son olarak da içerik analizi yapıldıktan sonra bulgular yorumlanarak değerlendirilmeler yapılmıştır.

Bulgular

Adaylık Sürecinde Dezavantajlı Bir Bölgede Çalışırken Okul İçi Gözlem ve Uygulamaların Eksik Yönleri ile Bunların Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular

Aday öğretmen yetiştirme programının ‘okul içi gözlem ve uygulamalar’ boyutunun eksik yönleri neleri ve bu eksiklerin giderilmesi için yöneltilen sorulara verilen cevaplar ilişkin kodlar ve frekanslar Tablo 3’te sunulmaktadır.

Tablo 3.

Okul içi gözlem ve uygulamalar boyutunun eksik yönleri ve çözüm önerileri

Temalar	Kodlar	Frekans
Eksik Yönler	Programımız danışmanla uyumlu hazırlanmıyor.	20
	Danışmanlara zorla görev veriliyor	20
	Müdür tarafından baskı uygulanıyor	18
	Müdürlerin ihmalleri denetlenmiyor	15
	Program her bölgedeki okullar için uygun değil	5
Çözüm Önerileri	Süreçten sorumlu tüm paydaşlar denetlenmeli	20
	Sürecin yöneticilerce iyi planlanması sağlanmalı	17
	Aday öğretmenlerin hakları yasalarla korunmalı	17
	Danışmanların gönüllü olmaları sağlanmalı	16
	Programa bölge bazlı esneklikler tanınmalı	2
	İlçedeki tecrübeli öğretmenlerden faydalanılmalı	1

Tablo 3’e göre, okul içi gözlem ve uygulamalar boyutunun eksik yönleri ve çözüm önerileri temaları altında toplanmıştır. Eksik yönler temasıyla ilgili aday öğretmenlerin tamamı;

programlarının danışman öğretmenlerle uyumlu hazırlanmadığını, dolayısıyla çok fazla iletişim kuramadıklarını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda danışmanların yaptıkları işte gönüllü olmadıklarını, danışmanlık görevinin kendilerine dayatıldığını, bu nedenle de aday öğretmenlerle ilgilenmediklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılardan 18'i müdür ya da müdür yardımcısının aday oldukları için üzerlerinde baskı kurduklarını ifade etmiştir. 15 katılımcı ise; programı yürütmekle görevli olan müdürlerin yeterince denetlenmediklerini, bu nedenle keyfi davranışlarda bulunup adaylık sürecini ihmal ettiklerini ifade ederken, 5 katılımcı ise hazırlanan programın her bölgedeki okullar ve öğretmenler için uygun olmadığını belirtmiştir.

Çözüm önerileri temasında katılımcıların tamamı süreçten sorumlu tüm paydaşların denetlenmesi gerektiğini belirtmiş, 17 aday öğretmen sürecin iyi bir şekilde planlanması gerektiğini, aday öğretmenlerin haklarının kanunlarla korunması gerektiğini ve danışmanlığın cazip bir hale getirilerek, danışman öğretmenlerin gönüllü olmalarının sağlanması gerektiğini ifade etmiştir. 2 aday öğretmen programa bölge bazlı değişiklikler tanınması gerektiğini, 1 aday öğretmen ise ilçe merkezindeki tecrübeli öğretmenlerden bu süreçte yararlanılması gerektiğini belirtmiştir. Aday öğretmenlerin uygulamada eksik gördükleri ve üzerinde durdukları konulardan biri haklarının kanunlarla korunmaması sebebiyle okul müdürlerinden adaylık süresinde baskı görüyor olmalarıdır. Adaylık sıfatını taşıdıkları için de haksızlıkla karşılaştıklarında, mobbinge uğradıklarında gerekli tepkileri veremediklerini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili bazı katılımcıların görüşleri şöyledir:

K20: "Müdürler, aday öğretmenlerin haklarının korunmamasını fırsat olarak görüp, adaylık sürecini suistimal ediyorlar. Okul içi uygulamalarda 'idari' görev adı altında sadece müdürün işine yarayacak, aday öğretmene hiçbir katkısı olmayan işler yaptırılıyor ve asla denetlenmiyorlar."

K3: "Aday öğretmen bir sıkıntı yaşasa da ya da uygulamayla ilgili bir eleştirisi olsa da bunu dile getiremiyor. Çünkü soruşturma vs. açılırsa çok ciddi yaptırımlarla karşılaşacağını biliyor. Mobbing uygulansa ve ilçe milli eğitime yansısı bile müdürün lehine olayın üstünün örtüleceğini bildiği için bu konuda boş yere mücadele etmek de istemiyor."

K8: "Öğretmenin kendini geliştirmek istediği ve yöneticiyle iş birliği içerisinde olması gerektiği durumlarda etkili iletişimin olmamasından kaynaklı sorunlar yaşanmaktadır. Bu noktada öncelikle yönetici pozisyonuna liyakatle görevlendirme yapılmalıdır."

K19: "...Eğer aday öğretmenlik şeklinde bir kariyer basamağı varsa o zaman öğretmene bu kadar yük yüklenmemesi gerekiyor. On parçaya bölünemeyiz. Bu nedenle adaylık koşulları daha iyi hale getirilmeli öğretmenin ders yükü ve adaylık dışındaki sorumlulukları azaltılmalı."

Adaylık Sürecinde Dezavantajlı Bir Bölgede Çalışırken Sınıf İçi Gözlem ve Uygulamaların Eksik Yönleri ile Bunların Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular

Aday öğretmen yetiştirme programının 'sınıf içi uygulamalar' boyutunun eksik yönleri ve bu eksiklerin giderilmesi için sorulan sorulara verilen cevaplara ilişkin kodlar ve frekanslar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.*Sınıf içi uygulamalar boyutunun eksik yönleri ve çözüm önerileri*

Temalar	Kodlar	Frekans
Eksik yönler	Okul müdürünün süreç içinde denetlenmemesi	19
	Uygulamanın kâğıt üzerinde yapılmış gösterilmesi	17
	Geç kalınmış bir uygulama olması	15
	Paydaşların eğitim almamış olması	15
	Danışman öğretmenin süreç içinde denetlenmemesi	12
	Öğretmenin itibarını zedelemesi	4
Çözüm önerileri	Danışmanlık teşvik edilmeli	18
	Süreçten sorumlu tüm paydaşlar denetlenmeli	18
	Süreçten sorumlu tüm paydaşlar eğitimden geçmeli	18
	Bu uygulamaya üniversitelerde ağırlık verilmeli	16
	Paydaşlar ciddi bir eğitimden geçirilmeli	15
	Süreç adayların atandığı okul dışında gerçekleşmeli	13
	Danışmanlar da adaylar tarafından değerlendirilmeli	3
	Okullara gezici danışman öğretmen atanmalı	2

Tablo 4 incelendiğinde sınıf içi uygulamalar boyutunun eksik yönleri ve çözüm önerileri iki tema altında toplanmıştır.

Eksik yönler teması altında aday öğretmenlerden 19'u süreç içinde okul müdürünün denetlenmediğini ifade etmiştir. 17 kişi uygulamanın kâğıt üzerinde yapılmış gibi gösterildiğini, 15 kişi aday öğretmenin geç kalınmış bir uygulama olduğunu ve süreci yönetmekten sorumlu olan paydaşların adaylık ile ilgili eğitimden geçirilmediğini, 12 kişi danışman öğretmenlerin süreç içinde denetlenmediğini, 4 kişi ise sınıf içi gözlem ve uygulama yapmanın aday öğretmenin öğrencilerin gözünde itibarının zedelenmediğini ifade etmiştir.

Çözüm önerileri teması altında 18 kişi danışmanlığın teşvik edilmesini, süreçten sorumlu tüm paydaşların denetlenmesini ve eğitimden geçirilmesini tavsiye etmiştir. 16 kişi uygulamanın üniversitelerde yapılması gerektiğini, 15 kişi süreçteki paydaşların ciddi bir eğitimden geçirilmesi gerektiğini, 13 kişi sınıf içi gözlem ve uygulamaların adayın çalıştığı kurumdan farklı bir kurumdan gerçekleşmesi gerektiğini, 3 kişi danışman öğretmenlerin de aday öğretmenler tarafından değerlendirilip puan alması gerektiğini, 2 kişi ise tecrübeli danışman öğretmenin bulunmadığı okullara öncelik vermek suretiyle okullara gezici danışman öğretmen atanmasını tavsiye etmiştir.

Katılımcılar adaylık sürecinin sınıf içi uygulamalar boyutunun en büyük eksik tarafının okul müdürlerinin denetlenmemesi ve sürecin uygulama olarak yapılmayıp kâğıt üzerinde yapılmış izlenimi verilerek doldurulması olduğunu ifade etmişlerdir. Bu noktada okul müdürlerinin ve danışmanların süreçle alakalı bir eğitim almamış olmaları da adaylar tarafından eleştirilen bir diğer konudur. Aynı zamanda katılımcılar aday öğretmen yetiştirme

programının okulların fiziksel durumları ve tecrübeli öğretmen potansiyeli düşünülmeden hazırlandığını dezavantajlı okulların görmezden geldiğini bu tarz okullar ve bu okullarda göreve başlayacak öğretmenler için alternatiflere başvurulmadığını düşünmektedirler. Konu ile ilgili bazı katılımcıların görüşleri şunlardır:

K1: *“En büyük eksiklik danışmanın dersimi izlememiş olması ve benim de onu derslerini gözlemleyememiş olmamdı. Yapmadığımız bir şeyin eksik yönlerini yorumlayamayız. Danışman olarak atanmış bir kimsenin mutlaka dersimizi izleyip, bize dönüt ve düzeltme vermesi gerekirdi.”*

K3: *“Sınıf içi uygulamalar boyutunun uygulamada yapılmayıp sadece kâğıt üzerinde yapılmış gibi gösterilmesi en büyük sorun bence. Bunu gidermek için danışmanlara gönüllü olup olmadıkları sorulmalı ve danışmanlık cazip hale getirilmeli.”*

K7: *“Okulun fiziksel imkanları göz önünde bulundurulmadan hazırlanmış bir adaylık programı olduğunu düşünüyorum. Okullara ders anlatma boyutunda kullanılacak materyallerle ilgili gerekli destek yapılmalıdır.”*

K14: *“Aday danışmanı izliyor ve değerlendiriyor ama bence danışmanların da gözlemlenmesi gerekir onlara da eksik kaldıkları noktalarda geri bildirimde bulunacak bir mekanizma oluşturulabilir.”*

Adaylık Sürecinde Dezavantajlı Bir Bölgede Çalışırken Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Eksik Yönleri ile Bunların Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular

Katılımcılara, “Aday öğretmen yetiştirme programının ‘Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri’ boyutunun sizce eksik yönleri nelerdir? Bu eksiklerin giderilmesi için neler önerirsiniz?” Soruları yöneltilmiş verilen cevaplar “Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Eksik Yönleri ve Çözüm Önerileri” teması altında toplanmıştır. Buna temaya ilişkin ilişkin kodlar ve frekanslar Tablo 5’te sunulmaktadır.

Tablo 5.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin eksik yönleri ve çözüm önerileri

Temalar	Kodlar	Frekans
Eksik yönler	Anlaticıların iyi bir eğitimden geçmemesi	12
	Anlaticıların ilçe milli eğitim müdürlerinden seçilmesi	11
	İçeriğin tatmin edici olmaması	10
	Faaliyetlerin yeterince denetlenmemesi	9
	Öğretmenlerin görüş ve önerilerinin alınmaması	8
	Seminer ortamıyla ilgili kanuni standardın olmaması	4
Çözüm önerileri	Anlaticılar iyi bir eğitimden geçirilmeli	12
	Anlaticılar üniversitedeki öğretim elemanlarından seçilmeli	9
	İçerikle ilgili öğretmenlerin görüşleri alınmalı	8
	Seminer faaliyetleri denetlenmeli	7

Tablo 5 incelendiğinde hizmet içi eğitim faaliyetlerinin eksik yönleri ve çözüm önerileri eksik yönler ve çözüm önerileri olmak üzere iki temada gruplandırılmıştır.

Eksik Yönler Teması altında katılımcılardan 12'si anlatıcıların iyi bir eğitimden geçmediğini ifade etmiştir. 11 katılımcı anlatıcıların ilçe milli eğitim müdürlerinden seçilmesini programın bir diğer eksik yönü olarak ifade etmiştir. 10 katılımcı içeriğin tatmin edici olmadığını ve faaliyetlerin yeterince denetlenmediğini, 8 katılımcı öğretmenlerin görüş ve önerilerinin alınmamasını, 4 katılımcı ise seminer ortamıyla ilgili kanuni bir düzenleme olmamasını bu tema altında ifade etmiştir.

Çözüm Önerileri Teması altında 12 katılımcı anlatıcıların iyi bir eğitimden geçirilmesi gerektiğini, 9 katılımcı anlatıcıların üniversitelerdeki öğretim elemanlarından seçilmesi gerektiğini, 8 katılımcı seminer içeriğiyle ilgili aday öğretmenlerin görüşlerinin alınması gerektiğini, 7 katılımcı seminer faaliyetlerinin denetlenmesi gerektiğini, 4 katılımcı ise seminer ortamının özelliklerinin yasal standartlarla belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Katılımcıların on iki tanesi hizmet içi eğitim vermekle görevlendirilmiş kişilerin yeterli eğitimlerden geçirilmemiş olmalarını uygulamanın eksik yönlerinden biri olarak görmektedir. Katılımcılar eğitim verecek kişilerin ilçe milli eğitim şube müdürleri arasından seçilmemesi gerektiğini düşünmektedir. Zira bu kişilerin hizmet içi eğitim faaliyetleri dışında da görev ve sorumlulukları bulunduğu için yorgun bir şekilde eğitime gelmektedirler. Katılımcıların büyük çoğunluğu seminerlerin yazıldığı saatten çok daha erken saatlerde bitirildiğini ifade etmişlerdir. Bu probleme çözüm olarak da üniversitelerdeki öğretim elemanlarından aday öğretmen yetiştirme sürecinde hizmet içi eğitim faaliyetleri konusunda faydalanılabileceğini önerisini sunmuşlardır. Konu ile ilgili bazı katılımcıların görüşleri şunlardır:

K1: *“Bizi eğitmeye gelen insanların da bu konuda eğitim aldıklarını düşünmüyorum. Dolayısıyla birkaç korkutucu cümleyle işin evrak boyutunun nasıl hazırlanması gerektiğini anlatıp imzayı attırıp gönderiyorlardı. Eğitimler hiçbir zaman yasal olarak bitmesi gereken zamanda bitmedi hep çok daha erken bitti”.*

K5: *“Alanında uzman kişiler getirilmeli, bunlar ilçe milli eğitim müdürleri ve şube müdürlerinden seçilmemeli. Geziyle ilgili etkinlik olduğunda bizzat gezilmeli. Etkinlikler kâğıt üzerinde kalmamalı. Fiziki imkanlar daha iyi hale getirilmeli.”*

K6: *“Konuşmacıların üniversitelerden seçilmesi lazım, seminerlerin uygulamaya dönük olarak drama vb. uygulamaları kullanarak daha verimli geçmesini sağlamalılar.”*

Katılımcılardan 10 tanesi aday öğretmen yetiştirme programının hizmet içi eğitim faaliyetlerinde yer alan konuların aday öğretmenlerin sorunlarına cevap vermeyen, işlevsel olmayan konulardan oluştuğunu ifade etmiş ve bu durumu programın eksik yönlerinden birisi olarak ifade etmiştir. Katılımcılar değinmiş oldukları bu probleme ilişkin çözüm önerisi olarak programın içeriğinin öğretmenlerin de görüşleri alınarak güncellenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Katılımcılar aynı zamanda seminerlerde dezavantajlı bölgelerde yaygın olan

problemler göz önünde bulundurularak içerik hazırlanması gerektiğini düşünmektedir. Konu ile ilgili bazı katılımcıların görüşleri şunlardır:

K2: “Hizmet içi eğitimde ders uygulaması konusunda en büyük eksiklik öğretmenin işine yarayacak bilgilerin verilmemesidir. Türkçenin ikinci dil olarak öğretildiği bir bölgede dersimizi nasıl planlamalı ve nitelikli anlatmalıyız bunları bilmemiz gerek”.

K9: “Eğitimler biraz daha uygulama odaklı olmalıdır. Mesela ilk yardım eğitimi semineri vardı uygulamasını yaptırabilirlerdi. Geziler vardı mesela uygulamalı yapılmadı. Formları gezilmiş görüşülmüş gibi doldurduk.

K10: “Seminerlerin konularının tamamı bize uygun değildi. Özellikle Güney Doğu’ya atandığımız için bu bölgedeki yaşanabilecek olası problemlere karşı konular belirlenip ona göre eğitim alabilirdik.

Adaylık Sürecinde Dezavantajlı Bir Bölgede Çalışırken Performans Değerlendirmenin Eksik Yönleri ile Bunların Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular

Katılımcılara, “Aday öğretmen yetiştirme programının ‘Performans Değerlendirme’ boyutunun sizce eksik yönleri nelerdir? Bu eksiklerin giderilmesi için neler önerirsiniz?” Soruları yöneltmiş verilen cevaplar “Performans Değerlendirme Boyutunun Eksik Yönleri ve Çözüm Önerileri” teması altında toplanmıştır. Buna ilişkin, kodlar ve frekanslar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6.

Performans değerlendirme boyutunun eksik yönleri ve çözüm önerileri

Temalar	Kodlar	Frekans
Eksik yönler	Puanlayıcıların ölçme ve değerlendirme eğitimi almaması	20
	Bizi çalıştığımız kurumun müdürünün değerlendirmesi	18
	Dönüt ve düzeltme yapılmaması	17
	Değerlendirme faaliyetlerinin denetlenmemesi	10
	AKS’nin güvenilirliğinin olmaması	8
Çözüm önerileri	Değerlendirme yapan kişiler iyi bir eğitimden geçirilmeli	20
	Bu değerlendirme eğitim fakültelerinde yapılmalı	18
	Farklı bir kurum müdürünce değerlendirilmeliyiz	18
	Puan veren kişiler denetlenmeli	11
	Aday öğretmenler de sürecin diğer paydaşlarını değerlendirmeli	7
	AKS güvenilir şekilde yapılmalı	7
	AKS kaldırılmalı	6

Tablo 6’ya göre performans değerlendirme boyutunun eksik yönleri ve çözüm önerileri olmak üzere iki temada gruplandırılmıştır.

Eksik Yönler Teması altında katılımcıların tamamı puanlayıcıların ölçme ve değerlendirme konusunda eğitim almadığına değinmiştir. 18 katılımcı kendilerini çalıştıkları kurumun müdürünün değerlendirmesini programın eksik yönü olarak belirtirken 17 katılımcı dönüt ve düzeltme yapılmamasını, 10 katılımcı değerlendirme faaliyetlerinin denetlenmemesini, 8 katılımcı ise adaylık sürecinin sonunda yapılan Adaylık Kaldırma sınavı (AKS)'nin güvenilir bir sınav olmamasını performans değerlendirme boyutunun eksik yönleri olarak ifade etmiştir.

Çözüm önerileri teması altında katılımcıların tamamı değerlendirme yapan kişilerin iyi bir eğitimden geçirilmesini, 18 kişi yapılan bu değerlendirmenin eğitim fakültelerinde yapılmasını ve adayı değerlendiren yöneticinin farklı bir kurumun müdürü olmasını, 11 kişi puan veren kişilerin denetlenmesini, 7 kişi aday öğretmenlerin de sürecin diğer paydaşlarını değerlendirmelerini ve AKS'nin güvenilir bir şekilde yapılması 6 kişi ise AKS'nin kaldırılması önerisinde bulunmuştur. Katılımcılar kendilerini değerlendiren danışman öğretmenlerin kendi branşlarından olmadığını ve bunun bir eksiklik olduğunu ifade etmişlerdir. Aynı zamanda okul yöneticilerinin ve danışman öğretmenlerin bu konuda eğitim almamış olmalarını da programın eksik yanları olarak değerlendirmektedirler. Bu konuyla ilgili değerlendirme puanı veren kişilerin ölçme ve değerlendirme konusunda eğitim almaları gerektiği önerisinde bulunmuşlardır. Diğer yandan Aday öğretmenler Adaylık Kaldırma Sınavı'nın da geçerliliğine güvenmemektedir. Konu ile ilgili bazı katılımcıların görüşleri şunlardır:

K1: *“Danışmanım benimle aynı branştan değildi. Çoğu zaman denk bile gelemiyorduk. Hem bu konuda eğitim almalılar hem de onların da denetlenmesi şart.”*

K3: *“Süreç içinde değerlendirme yapılmayıp, süreç sonunda değerlendirme yapılması bence en büyük eksiklik, geri dönüt olmaması da ayrıca çok büyük eksiklik. Öğretmen bir yanlış yapsa da yanlış olduğunun farkına varamıyor.”*

K14: *“Okulda süreci yöneten kişi idarecidir. Süreçte aksaklık olduğunda onun sorumluluğundadır bu nedenle bence yöneticiler sık sık denetlenmeli. İhmali varsa yaptırım uygulanmalı. Not konusunda ve diğer konularda aday öğretmen sıkıntı yaşadığında problemini iletip çözebileceği bir birim olabilirdi.”*

K6: *“AKS sınavı da çok büyük bir strese sebep oluyor, öğretmenin dersinde verimli olmasını da etkiliyor bu durum. Bazı salonlarda kopya çekilmesine izin veriliyor ama bunun baştan garantisi olmuyor. Ya bu sınav adam akıllı uygulanmalı ya da kaldırılmalı.”*

K10: *“Süreç sonunda yapılan AKS sınavı, güvenilirliği yüksek olmayan bir sınavdı, çünkü çoğu salonda kopyaya müsaade edildiğini duydum. Böyle yapılacaksa boşuna stresini yaşamamanın anlamı yok bence.”*

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Aday öğretmen yetiştirme sürecinin okul içi gözlem ve uygulamalar boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde aday öğretmenlerin hemen hemen tamamının okul içi gözlem ve uygulamaları verimli bulmadığı, çoğunun kendi çabasıyla öğrenmesi gereken bilgileri öğrendiği, evrak üzerinde bir şeyler yapılmış gösterilerek sürecin yok sayıldığı, okul müdürlerinin iş yüklerini

hafifletmek amacıyla yalnızca idari görevler verdikleri ulaşılmıştır. Kılıç, Babayiğit ve Erkuş'un (2006) yaptıkları çalışmada da katılımcıların büyük çoğunluğunun adaylık eğitimini yeterli bulmadıkları ve adaylık eğitiminin en avantajlı yanını idari işlerde deneyim sahibi olmak olarak gördükleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda daha önce yapılmış bu araştırma ile araştırma bulgularımız örtüşmektedir. Bunun yanında farklı bulgulara ulaşılan araştırmalar da bulunmaktadır. Nitekim İlyas ve arkadaşlarının (2017) yaptığı çalışma sonucunda, öğretmenlerin %50'den fazlasının adaylık eğitimi ve mesleğe hazırlık etkinlikleri olumlu değerlendirdikleri sonucuna ulaşmışlardır. Yani araştırma bulgularımızı destekleyen araştırmalar olduğu gibi araştırma bulgularımızı desteklemeyen araştırmaların da olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kubilay ve Sipahioğlu (2022) tarafından yapılan çalışmada aday öğretmenler, aday öğretmen yetiştirme programının içeriğini verimli bulduklarını ifade etmektedirler. Aynı çalışmada aday öğretmen yetiştirme programının kapsamı ise genel anlamda yararlı görülüşü ifade edilmiştir. Çam ve Kuzu (2022) tarafından yapılan araştırmada ise aday öğretmenlerin bir metafor olarak nasıl algılandığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu araştırma sonucunda aday öğretmenlere ilişkin 52 metaforun ortaya çıktığı ve bu metaforlardan 49 tanesinin olumlu, üç tanesinin ise olumsuz ifadenin ortaya konulması dikkat çekicidir.

Dezavantajlı bölgede çalışıyor olmanın okul içi gözlem ve uygulamalar boyutunda sebep olduğu güçlükler konusundaki bulgular incelendiğinde, aday öğretmenlerin çoğunluğu okulun fiziki imkanlarının iyi olmaması, ders yüklerinin fazla olması ve süreçte olmaması gerektiği halde nöbet tuttıkları ve sınıf rehber öğretmenliği görevini üstlenmiş olmaları konusunda görüş birliğine varmıştır. Aday öğretmenlerin en çok yakındığı konu okul yöneticilerinin gerekli bilgi ve tecrübeden yoksun olmalarıdır. Aslında yaşadıkları çoğu problemin kaynağını bu durum oluşturmaktadır. Özcan, Balyer ve Yıldız'ın (2018) dezavantajlı bölgelerde görev yapan okul müdürlerinin liderlik davranışlarını inceledikleri araştırmada dezavantajlı bölgedeki okullarda okul yöneticilerinin yönetsel becerilerini yeterince yerine getiremedikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, araştırma sonucumuzla paralellik göstermektedir. Dezavantajlı bölgede çalışan aday öğretmenler de yöneticileri kendilerine rehberlik etme ve sürecin planlanması konusunda yeterli bulmamış aynı zamanda katılımcılardan 18'i yöneticilerinin üzerlerinde baskı kurduklarını ifade etmiştir. Dezavantajlı bölgede çalışan aday öğretmenler danışman öğretmenleriyle de benzer bir sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmen değişiminin çok fazla olduğu okullarda tecrübeli öğretmen tutmak neredeyse imkansızdır. Bu nedenle aday öğretmenler danışman öğretmenlerden de bekledikleri rehberliği alamamaktadır. Hatta tüm ilçede danışman öğretmenlerin hazırlaması gereken evrakların aday öğretmenler tarafından hazırlanıp ellerine verilmesi bir teamül haline gelmiştir. Günbey ve Yılmaz (2021) ise yaptıkları araştırmada okul müdürlerinin aday öğretmenlerin eğitiminde yaptıkları etkinliklerde ve sergiledikleri rollerde işlevsel olmadıklarını ifade etmektedirler. Bu bulgu bizim araştırma sonuçlarımızla örtüşmektedir. Dolayısıyla aday öğretmenlerin okul müdürü veya okuldaki bir danışman öğretmen tarafından okul ortamında değil de okul dışı bir ortamda ve onunla aynı ortamda olmayan paydaşlar tarafından değerlendirilmesinin daha işlevsel sonuçlar verebileceği araştırma sonuçlarına dayanılarak söylenebilir.

Aday öğretmenlere göre okul içi gözlem ve uygulamaların eksik yönleri ve çözüm önerilerine yönelik bulgular incelendiğinde katılımcıların tamamı tarafından ders programının aday öğretmenle uyumlu hazırlanmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum, adaylık sürecinin sadece okul içi gözlem ve uygulamalar boyutunu değil tüm boyutlarını etkileyen önemli bir

problemdir. Aynı zamanda aday öğretmenlerin tamamı; danışman öğretmenlerin danışmanlık konusunda gönülsüz olduğunu, onlara idare tarafından zorla görev verildiğini ifade etmiştir. Bulgular sonucunda okul müdürünün ve danışman öğretmenin programın yürütülmesinde ihmalleri olduğu ve bu durumun denetlenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Aday öğretmenler, okul içi gözlem ve uygulamalar boyutuna yönelik; süreçten sorumlu olan tüm paydaşların denetimden geçirilmesini, aday öğretmenlerin haklarının yasalarla korunmasını, danışmanların gönüllü olmalarının sağlanmasını, ilçedeki tecrübeli öğretmenlerden adaylık sürecince konferanslar ve toplantılar düzenlemek suretiyle yararlanılması önerilerini sunmuşlardır.

Dezavantajlı bir bölgede çalışıyor olmanın sınıf içi gözlem ve uygulamalar boyutunda sebep olduğu güçlüklerle yönelik bulgular incelendiğinde okul içi gözlem ve uygulamalarla benzer bulgular ortaya çıkmıştır. Okulun fiziki şartlarının olumsuzluğu, yöneticilerin tecrübesizliği, danışmanların isteksizliği yaşanan problemlerin temeli olmuştur. Özen ve Kılıçoğlu'nun (2019) yapmış olduğu çalışmada da danışman öğretmenlerin sınıf içi/okul içi faaliyetler bağlamında sorumluluklarını yerine getirmedikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak öğrencilerin ana dili farklılığı sebebiyle konuların somutlaştırılmasının zorluğu ve bölgenin dezavantajlı olmasından dolayı sık öğretmen değişikliği sebebiyle öğrencilerin konularda eksik oldukları hatta azımsanmayacak sayıda öğrencinin okuma yazma öğrenmeden ortaokula geçtiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ortaokul öğretmenleri okuma yazma öğretme konusunda fakültede bir eğitimden geçmedikleri için bu konuda büyük güçlük yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Arslan (2018) da yapmış olduğu çalışmada öğretmen değişikliği yaşayan öğrencilerin okula karşı olumsuz tutumları geliştirdikleri ve akademik yönden eksik oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Sınıf içi uygulamaların eksik yönlerine yönelik bulgular incelendiğinde uygulamanın paydaşlarına yönelik denetim eksikliği, paydaşların eğitim eksikliği, evrakların sahte bir şekilde yapılmış gibi gösterilmesi ve uygulama yapılmış olsa bile öğretmenin öğrenciler gözünde itibarının zedelenme tehlikesinin olması bu nedenle geç kalınmış bir uygulama olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ekinci'nin (2010) yapmış olduğu çalışmada da okul müdürlerinin aday öğretmenleri iş başında yetiştirmeye yönelik rehberliği oldukça yetersiz çıkmıştır. Gül, Türkmen ve Aksel (2017) tarafından yapılan farklı bir çalışmada işlerin olmuş gibi gösterilmesi, denetlemeye yönelik problemler ve itibar problemi adaylık sürecinin eksik yanları olarak belirlenmiştir. Farklı araştırmalarda ulaşılan bulgular da araştırma bulgularımızı desteklemektedir. Dezavantajlı bölgelerde bulunan okullardaki müdürlerin diğer bölgelerde görev yapan müdürlere görece tecrübe eksikliği de göz önünde bulundurulduğunda dezavantajlı bölgelerde görev yapan aday öğretmenlerin okul müdüründen destek alma konusunda daha çok mağduriyet yaşadıklarını söylemek mümkündür.

Aday öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik görüşlerini içeren bulgular incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun hizmet içi eğitim faaliyetlerini verimli bulmadığı görülmektedir. Seminerlerin uygulamaya yönelik olmadığını, teorik kaldığını düşünen katılımcıların yarısı seminerlerin aday öğretmenleri korkutma odaklı olduğunu düşünmektedirler. Katılımcılardan büyük çoğunluğu hizmet içi eğitim faaliyetlerini yüz yüze alırken bir kısmı uzaktan eğitim aracılığıyla faaliyetlere katılmıştır. Yüz yüze faaliyetlere katılanlardan olumlu görüş bildiren olmamıştır. Akyıldız, Altun ve Kasım'ın (2020) yapmış olduğu araştırmada hizmet içi eğitim faaliyetleri teorik olarak yeterli ancak uygulama açısından

yetersiz olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı çalışmada etkinlikler boyunca yapılan sunumların nitelik açısından yetersiz olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda yapılan çalışmanın bulguları bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Dezavantajlı bölgede çalışıyor olmanın hizmet içi faaliyetlerde sebep olduğu güçlüklerle yönelik bulgular incelendiğinde, yüz yüze faaliyetlere katılan aday öğretmenlerin tamamı tarafından seminer ortamının fiziki şartlarının olumsuz olduğu konusunda görüş birliğine varıldığı bulgusu ortaya çıkmıştır. Şehir içinde ulaşım hattı olmaması sebebiyle seminer ortamına gidişlerde sorun yaşayan aday öğretmenler, okuldan çıkınca dinlenme fırsatı bulmadan seminerlere gittiklerini ifade etmişlerdir. Aynı zamanda konuşmacıların gerekli eğitimden geçen uzman kişiler olmadığını, diksiyonlarının yetersiz olduğunu, zaman zaman kendilerini hor gören tavırlarda bulduklarını düşünmektedirler. Bir katılımcı ise bölgenin küçük olmasından dolayı akraba ve tanıdık korumacılığının fazla olduğu bu nedenle bazı kişilere iltimas geçildiği görüşünü paylaşmıştır. Bu çalışma bulgularına paralel olarak Akyıldız, Altun ve Kasım'ın (2020) yaptıkları araştırmada adaylar, hizmet içi eğitim sürecinin uzun olduğundan, seminer mekanlarının fiziki şartlarının yetersizliğinden, seminer zamanının uygun olmamasından şikâyet etmiş oldukları bulgularına ulaşmışlardır. Aday öğretmen görüşlerine göre, hizmet içi eğitim faaliyetleri genel olarak olumlu görülmemektedir. Benzer şekilde Yılmaz (2017) tarafından yapılan araştırmada, aday öğretmenlerin, hizmet içi eğitim etkinliklerinin alanında uzman hocalar tarafından verilmediğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu çalışma bulgularıyla benzer şekilde, aday öğretmen yetiştirme süreciyle alakalı yapılan diğer bir araştırmada ise aday öğretmenlerin yetiştirilme süreçlerinin eğitimsel açıdan yetersiz olduğu anlaşılmıştır (Gökulu, 2016).

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin eksik yönlerine yönelik bulgular incelendiğinde aday öğretmenlerin; seminerlerdeki ders veren hocaların ilçe milli eğitim müdürlerinden seçilmesini, yapılan faaliyetlerin yeterince denetlenmemesini, seminer ortamıyla ilgili yasal bir standardın olmamasını, seminerle ilgili aday öğretmenlerin görüş ve önerilerinin alınmamasını hizmet içi eğitim faaliyetlerinin eksik yönleri olarak belirledikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Aday öğretmenler, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin eksik yönleri gidermeye dönük öneri olarak; ders veren hocaların iyi bir eğitimden geçirilerek, üniversitelerdeki öğretim elemanlarından seçilmesini, seminer faaliyetlerinin denetlenmesini, seminer konularıyla ilgili aday öğretmenlerin görüşlerinin alınmasını ve seminer ortamının özelliklerinin yasalarla düzenlenmesini tavsiye etmişlerdir.

Performans değerlendirme boyutuna yönelik bulgular incelendiğinde, aday öğretmenlerin tamamı uygulamayı verimli bulmamış, usulüne uygun bir değerlendirme sürecinden geçmediklerini, her şeyi evrak üzerinde yapılmış gibi gösterdiklerini, değerlendirmenin de yalnızca hazırlanan dosya üzerinden puan verilmek suretiyle yapıldığını, eksiklikleri konusunda geri bildirimde bulunulmadığını, bu yüzden aldıkları puanın kendileri için bir şey ifade etmediğini belirtmişlerdir. Dursun Yenen ve Bulut'un (2018) yapmış olduğu çalışmada da bazı aday öğretmenler sürecin kendi performanslarını değerlendirmede olmadığını çünkü danışman öğretmenlerin ve okul müdürlerinin bu süreçte yer alan ölçme kriterlerini okumadan ve anlamadan doldurduklarını ifade etmişlerdir. Uygulamadaki olumsuzlara rağmen aday öğretmenlerin büyük çoğunluğu, performans değerlendirme uygulaması usulüne uygun yapıldığı takdirde faydalı olacağı görüşüne sahiptir.

Adaylık Kaldırma Sınavı (AKS) ile ilgili görüş belirten aday öğretmenlerin çoğunluğu, sınavın göstermelik yapıldığını bazı salonlarda kopya çekilmesine müsaade edilirken bazı salonlarda bu duruma müsaade edilmediğini dolayısıyla sınavın kaldırılması gerektiğini görüşünü sunmuşlardır. Nitekim Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, katıldığı 20. Milli Eğitim Şurası'nda "Öğretmenlikte Adaylık Kaldırma Sınavı'nı bir kenara bırakıyoruz. Mesleki gelişmeleri temelinde bir program uygulayarak adaylarımıza destek olacağız." Açıklamasını yapmıştır. Cumhurbaşkanımız yaptığı açıklama ile aday öğretmenlerin önerilerinin hayata geçirileceği mesajını vermiştir.

Dezavantajlı bölgede çalışıyor olmanın Performans değerlendirme boyutunda sebep olduğu güçlükler incelendiğinde aday öğretmenlerden büyük çoğunluğu okul müdürlerinin değerlendirme puanını adaylar üzerinde baskı aracı olarak kullandığını belirterek en büyük güçlüğü okul müdürüyle yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca çoğu aday öğretmen okul müdürünün sendikaya üye olması için kendisine baskı uyguladığı konusunda görüş birliğine varmıştır. Bu durum Türk Ceza Kanunu'nun 118. Maddesine göre suçtur. Bireye sendikalı olma konusunda baskı uygulanamaz. Ancak sadece iki katılımcı bu konuda baskı görmediğini belirtmiş büyük çoğunluk doğrudan ya da dolaylı olarak sendikalı olma konusunda üzerlerinde baskı hissettiklerini belirtmiştir. Aday öğretmenler, okul yöneticileri kendilerini değerlendirdikleri için haksızlığa uğradıklarında istedikleri tepkileri veremediklerini ifade etmişlerdir. Aynı zamanda aday öğretmenler danışman öğretmenlerin de performans değerlendirme konusunda yetkin olmadığı, okumadan puan verdikleri görüşündedir. Çakır'ın (2016) yapmış olduğu yüksek lisans çalışmasında da aday öğretmenlerin, danışman öğretmenlere yeteri kadar mentörlük yapamadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Ekinci'nin (2010) de yapmış olduğu çalışmada okul müdürlerinin aday öğretmenlere iş başında yetiştirmeye ilişkin sağladıkları rehberlik düzeyinin yetersiz olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Aday öğretmenler performans değerlendirme sürecine öneri olarak; değerlendiren kişilerin ölçme ve değerlendirme konusunda eğitim alması, aday öğretmeni kendi kurum müdürünün değerlendirmemesi, değerlendirme faaliyetlerinde bulunan kişilerin denetlenmesi ve Adaylık Kaldırma Sınavı'nın ya güvenli bir şekilde yapılması ya da tamamen kaldırılması, bu değerlendirmenin üniversitede yapılması görüşlerini sunmuşlardır.

Aday öğretmenlerin gözünden okul müdürlerinin aday öğretmen yetiştirme sürecine bakışlarına yönelik bulgular incelendiğinde aday öğretmenler; okul müdürlerinin adaylık sürecini kendileri için yük olarak gördüğü fakat sürecin, aday öğretmeni istediği gibi manipüle etme konusunda kendisine güç verdiği için adaylık sürecinden hoşnut oldukları görüşündedirler. Aynı zamanda okul içi gözlem ve uygulamalar boyutunda programda yazılı olup yapılması gereken birçok şey görmezden gelindiği halde kendilerine sadece idari görev verildiğini ifade eden aday öğretmenler de vardır. Bu aday öğretmenler, okul müdürlerinin adaylık sürecindeki idari görev verme yetkisini sadece kendi işlerini hafifletmek için kullandığını düşünmektedirler. Aday öğretmenlerden iki katılımcı hariç büyük çoğunluk okul müdürlerinin, aday öğretmen yetiştirme sürecine bakış açısıyla ilgili olumsuz görüşlerde bulunmuştur.

Aday öğretmenlerin gözünden danışman öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecine bakışlarına yönelik bulgular incelendiğinde aday öğretmenler; danışman öğretmenlerin adaylık sürecini kendileri için iş yükü olarak gördükleri görüşüne sahiptirler.

Danışman öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığında herhangi bir ücret almamalarının bu duruma sebep olduğu görüşü hakimdir.

Araştırma sonuçlarına dayanılarak adaylık eğitime fakültelerde ağırlık verilmesi ve aday öğretmenlerin evrak yükleri hafifletilmesi gerektiği söylenebilir. Aday öğretmenlerin süreçteki ders yükleri azaltılmalı, aday öğretmenlere sınıf rehberliği verilmemeli, nöbet görevi de verilmemelidir. Okul yöneticileri sürece yönelik eğitim almalı ve sürecin tüm paydaşları süreç içinde denetlenmelidir. Aday öğretmenler de yöneticileri ve danışmanları değerlendirmelidir. Her okula "Aday öğretmenlik koordinatörü" atanmalı ve danışmanlık cazip hale getirilmelidir. Danışman öğretmenlerin de ders yoğunluğu azaltılmalı. 15 saatin üstünde ders görevi verilmemelidir. Hizmet içi eğitimlerdeki görevliler, fakültelerdeki öğretim üyelerinden mülakatla seçilmeli ve öğretmenler de hizmet içi eğitim faaliyetlerindeki konuşmacıları değerlendirmelidir. Kendi kurum müdürü aday öğretmeni değerlendirmemeli, bunun yerine başka bir kurumun müdürü bu görevi yerine getirmelidir.

Performans değerlendirme sonucunda iyi puan aday öğretmene sembolik bir ödül verilmelidir. Dezavantajlı bölgede görev yapan aday öğretmenlerin adaylık süreciyle ilgili görüşlerinin incelendiği araştırmamızda, aday öğretmenlerin adaylık sürecinin tüm boyutlarını olumsuz değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak dezavantajlı bölgelerde adaylık süreci, gerçekleştirilmesi gereken prosedür olarak görülmüş her uygulama sadece kâğıt üzerinde yapıldığı söylenebilir.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma için Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu adlı kurumdan (16.03.2022 tarihli ve 2022/3-10 sayılı) etik izin alınmıştır.

Kaynakça/References

- Acar, A. (2019). Aday Öğretmenlerin Meb Aday Öğretmen Yetiştirme Programına Yönelik Tutumlarının ve Mesleki Öz Yeterliklerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi Siirt-2019.
- Akyıldız, S., Atun, T., Kasım Ş. (2020). Adaylık Eğitimi Uygulama Sürecinin Aday Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İncelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 6 Sayfa: 117-131. DOI: 10.21733/ibad.655108
- Arslan, Y. (2018). Terör nedeniyle farklı şehirlere yollanan öğrencilerin yaşadıkları sorunlar ve ders başarıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 4-20.
- Büyükköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E, Akgün, Ö. E., Karadeniz, E. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çakır, A. (1016). Aday Öğretmen Performans Değerlendirme Modelinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Demirtaş, A. (1988). Temel eğitimimizin temel soruları, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 51-63.
- Diñcer, N. (2011). Atatürk'ün Milli Eğitim ile İlgili Görüşleri. *İstanbul Journal of Sociological Studies*, 19, 3-48.
- DPT. (2003). İllerin ve bölgelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması araştırması. Ankara: DPT Yayın No: 2671.
- Dursun, F., Yenen, E., Bulut, A. (2018). Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine Yönelik Aday ve Danışman Öğretmenlerin Görüşleri. *Maarif Mektebi, Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*. MM-IJES (2018) 2(2),1-17
- Ekinci, A. (2010). Aday Öğretmenlerin İş Başında Yetiştirilmesinde Okul Müdürlerinin Rolü *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 63-77.
- Gökulu, A. (2016). Aday öğretmenlerin Türkiye'deki aday öğretmenlik eğitim süreci ile ilgili görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(1), 111-123.
- Gül, İ., Türkmen, F. ve Aksel, N. (2017). Aday Öğretmen Görüşlerine Göre Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Değerlendirilmesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (1), 365-388
- Günbey, M ve Yılmaz, E. (2021). Okul Müdürlerinin Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecindeki Rollerine İlişkin Görüşleri/School Principals' Opinions On Their Roles In The Induction Process of Teachers. *Education & Youth Research*, 1(1), 1-20.
- İçen, M. (2017). Dezavantajlı Bölgelerdeki Lise Öğrencilerinin Vatandaşlık Algısı. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi ABD Sosyal Bilimler Eğitimi Bilim Dalı (Doktora Tezi) İstanbul.
- İlyas, İ. E., Coşkun, İ. ve Toklucu, D. (2017). *Türkiye'de aday öğretmen yetiştirme modeli izleme ve değerlendirme*. SETA Raporu. Ankara: SETA Yayınları.
- Kavcar, C. (2002). Cumhuriyet döneminde dal öğretmeni yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1), 1-14.
- Kazu, İ. Y ve Çam, H. (2022). Aday öğretmenlerin aday öğretmen ve öğretmen kavramlarına ilişkin algıları: bir metafor çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (63), 193-219.
- Kılıç, D., Babayiğit, Ö. ve Erkuş, B. (2016). Aday öğretmenlerin adaylık eğitimine ilişkin görüşleri. *Ekev Akademi Dergisi*, 20(68), 81-91.
- Kozikoğlu, İ ve Senemoğlu, N. (2018). Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin karşılaştıkları güçlükler: Nitel bir çözümleme. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 341-371.
- Kozikoğlu, İ ve Soyalp, H. (2018) Aday Öğretmenlerin, Danışman Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Aday Öğretmen Yetiştirme Programına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4): 934-952.

- Köse, E. (2014). Dezavantajlı Okullarda Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2, 2.
- Kubilay, S ve Sipahioglu, M. (2022). Aday Öğretmen Yetiştirme Programına İlişkin Aday Öğretmen Görüşleri. *Öğretmen Eğitimi ve Öğretim*, 3(2), 106-119.
- MEB, (2016a). *Aday Öğretmen Yetiştirme Programı*. <http://oygm.meb.gov.tr/www/adayogretmen-yetistirme-surecine-iliskinyonerge-ve-yetistirme-programi/icerik/328>
- MEB (2016b). *Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge*, <http://tebligler.meb.gov.tr/index.php/tuem-sayilar/viewcategory/84>
- MEB (2021). *Ek-1 Aday Öğretmen Yetiştirme Programı*. <https://oygm.meb.gov.tr/www/aday-ogretmen-is-ve-islemleri/icerik/452>.
- MEB, (2022). *Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği*, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/05/20220512-3.htm>
- OECD. (2020). *Education at a glance 2020: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/69096873-en>
- Özcan, K., Balyer, A ve Yıldız, A. (2018). Ekonomik Olarak Dezavantajlı Bölgelerde Görev Yapan Ortaokul Müdürlerinin Liderlik Davranışları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 532-547.
- Özdemir, M ve Civelek, Ş. (2015). *Öğretmenlerin eğitimsel çevresel ve sosyal sorunları (Şırnak ili örneği)*. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26, 163-181.
- Özer, B. (2008). Öğretmenlerin mesleki gelişimi. A. Hakan (Ed). *Öğretmenlik Meslek Bilgisi Alanındaki Gelişmeler*. 195-216. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi.
- Özpinar, Ö. (2019). *Aday öğretmen değerlendirme sürecinin incelenmesi*, Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Türk Eğitim Derneği, (2020). *Bir Bakışta Eğitim*, Tedmem
- Uygur, D. (2006). *İlköğretim Okullarında Aday Öğretmenlerin Yetiştirilmesinde İlköğretim Müfettişlerinin Rollerini*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ünlü, A. (2020). Türkiye'nin dezavantajlı bölgelerinde yoksulluk olgusu. *The Journal of Social Science*, 4(7), 394-405.
- Üstüner, M. (2004). Geçmişten günümüze Türk eğitim sisteminde öğretmen yetiştirme ve günümüz sorunları. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. http://www.pegem.net/akademi/kongrebildiri_detay.aspx?id
- Yalçınkaya, M. (2002). Yeni öğretmen ve teftiş. *Milli Eğitim Dergisi*, 150, 153-154.
- Yıldırım, A. ile Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, A. D. (2016). Tarım işçisi ailelerin çocuklarının okul sürecinde deneyimledikleri sorunların anadil bağlamında ele alınması, *Bilim ve Toplum Dergisi*, 14(55), 102-116.
- Yılmaz, M. (2017). Aday öğretmen yetiştirme sürecinde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 6(16), 135-156.
- YÖK, (2018). Yükseköğretime Geçişte İl Bölge Başarıları ve Nüfus Hareketliliği, https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2018_YKS_il_karnesi.pdf

İletişim/Correspondence

Doç. Dr. Mehmet Ali AKIN, akina7215@hotmail.com

Dr. Öğretim Üyesi Halil KARADAŞ, halil.karadas@hotmail.com

Yağmur YAYLACI GÖVTAŞ, ygmryaylci@gmail.com