

# ADAY ÖĞRETMENLERİN KARŞILAŞTIKLARI MESLEKİ SORUNLAR VE BUNA İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

**Mahmut ÇAVDAR**

**Milli Eğitim Bakanlığı, mahmutcavdar21@gmail.com, Orcid: 0000-0002-4108-543X**

**Muhammed KAPLAN**

**Milli Eğitim Bakanlığı, muhammedkaplan210@outlook.com, Orcid: 0009-0009-7266-1055**

**İlhan BEKLEN**

**Milli Eğitim Bakanlığı, ibeklen@hotmail.com, Orcid: 0000-0003-2172-4289**

**Ahmet AKSOY**

**Milli Eğitim Bakanlığı, ahmetaksoy394600@gmail.com, Orcid: 0000-0002-4996-9424**

**Doğan İÇER**

**Milli Eğitim Bakanlığı, doganicer3960@outlook.com, Orcid: 0009-0006-2852-1889**

**Osman AKKAYA**

**Milli Eğitim Bakanlığı, osmanakkaya499@outlook.com, Orcid: 0009-0007-1939-5777**

## ÖZ

Eğitim sistemini ve sistem öğelerini iyi kurgulayan ve verimli çalıştıran ülkeler; yenilikçi eğitim koşullarında bireylerini toplumun ihtiyaçlarına çağın gerekliliklerine uygun bir biçimde sürekli dönüşümü yakalayan, vizyoner, rekabetçi bir şekilde eğitirler. Okulların eğitim sistemin amaçlarına ulaşması ve 'Bilgi Toplumu' gereklerine uygun, çağı yakalayan ve rekabetçi bir düzeye gelebilmeleri için yeniliklerin yakalanması değişim sürecini izleyen çalışmalar yapmak gerekmektedir. Bu araştırmanın amacı, Diyarbakır ili resmi ilkokullarda göreceli aday öğretmenlerin karşılaştıkları mesleki sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin önerilerin neler olduğunu ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla ilkokullarda görevli en az 6 ay çalışmakta olan 15 aday öğretmenin (5 erkek, 10 kadın) görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma bulguları görüşme formundaki maddeler ile sınırlıdır. Yapılan literatür taramasında Diyarbakır il merkezindeki resmi ilkokullarda görevli aday öğretmenlerin mesleki problemleri ve çözüm önerilerine ilişkin herhangi bir araştırma yapılmamıştır. İşte bu araştırma ile Diyarbakır il merkezindeki aday öğretmenlerin mesleki problemlerinin ve buna ilişkin çözüm önerilerinin neler olduğu ortaya çıkartmak amaçlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Aday, Yetiştirme

## PROFESSIONAL PROBLEMS FACED BY CANDIDATES AND RELATED SOLUTIONS

### ABSTRACT

Countries that have established the education system and system elements well and run them efficiently; In innovative education conditions, they train their individuals in a visionary, competitive way that catches the continuous transformation in accordance with the needs of the society and the requirements of the age. In order for schools to reach the goals of the education system and to reach a competitive level in accordance with the requirements of the 'Information Society', it is necessary to carry out studies that follow the innovation process and the change process. The aim of this research is to reveal the

professional problems faced by the relative novice teachers in official primary schools in Diyarbakir and what are the suggestions for the solution of these problems. For this purpose, the opinions of 15 candidate teachers (5 male, 10 female) working in primary schools for at least 6 months were consulted. Research findings are limited to the items in the interview form. In the literature review, no research has been conducted on the professional problems and solution proposals of novice teachers working in official primary schools in Diyarbakir city center. With this research, it is aimed to reveal the professional problems of novice teachers in Diyarbakir city center and their solution suggestions.

**Key Words:** Teacher, Candidate, Training

## 1. GİRİŞ

Eğitim; Kişinin kendi davranışını olumlu yönde şekillendirme niyeti olarak tanımlanabilir (Ertürk, 1994). Ayrıca teknolojik, sosyal, ekonomik, politik ve kültürel platformların gelişmesiyle dinamik olarak büyüyen bilgi havuzu, eğitimin önemini giderek artırmaktadır (Çalık, 1988). Genç nesillerin topluma uyum sağlamaları için ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve tutumların şekillenmesinde özellikle eğitim kavramı önemlidir (Başaran, 2006).

Eğitim, toplumun ihtiyaçlarını karşılayan, milletin geleceğini şekillendiren, değişimin gerektirdiği dönüşümü sağlayacak olan nitelikli insan gücünü yetiştiren bünyesinde politika, felsefe, kültür ve programlamayı da barındıran bir sistem bütünüdür. Sistemin düzgün işleyebilmesi için sisteme ait her bir parçanın ihtiyaca uygun, işlevsel ve çağın gerekliliklerini yakalamış olması gerekmektedir. Eğitim sistemleri fonksiyonel ve verimli olan toplumlar vizyonlarını oluşturarak geleceğe yön vermektedirler. Ülkelerin ilerlemesi, gelişmesi ve dönüşmesi şüphesiz ki; başarılı eğitim sistemleriyle olabilmektedir. Eğitim, girdisi ve çıktısı insan olan bir sistemsel bir süreçtir. Bu süreç sisteminin çıktıları; toplumun sosyal, kültürel, ekonomik ve refah seviyesini belirler. Gelişmiş, sürekliliği sağlanmış ve verimli bir eğitim sistemine sahip toplumlar ile o toplumların gelişmişlik düzeyleri arasında doğru bir orantı vardır. Bu yüzdendir ki; çıktıları üreten eğitim kurumlarının verimli ve işlevsel olması toplumun her alanda göstermiş olduğu gelişim çizgisinde önemli bir role sahiptir (Saribaş ve Babadağ, 2015).

Günümüzde bilim ve teknolojiadaki gelişmeler eğitim kurumlarının kendilerini yenilemelerini, vizyon belirleyerek yeni ufuklar açmalarını, onları daha iyi seviyelerde olmaları için yol ve yöntemler belirlemeleri kaçınılmaz hale gelmiştir. Örgütte çalışan bireylerin algıları, beklentileri, inanışları, değerleri birbirinden farklılık gösterir ve bu durum bireylerin verimliliğini etkilemektedir.

Bir toplumun ilerlemesinde nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinin çok önemlidir. Bunu gerçekleştirebilmenin de tek yolu eğitimidir. Toplumların çağın gerekliliklerine uygun modern bir yaşam sürebilmesi için toplumların nüvesini oluşturan insanların iyi bir eğitim alması gerekmektedir. Eğitim bir insan yetiştirme sürecidir. Bu süreç içerisinde insan birçok şeyi öğrenmektedir. Eğitim süreci insana yaşamı boyunca çok şey katar. Yönetim sürecini gerçekleştirmek için birçok uzmanlık alanındaki birikimine sahip olmak gerekir. Ayrıca insan ilişkilerini de bir sanat gibi yönetmek gerekmektedir (Küçüksayraç, 2013).

Öğretmenlik eğitimi, bu bakımdan örgün eğitim tarihi boyunca en fazla tartışılan konulardan biri olmuştur. Eğitimin kalitesi üzerinde doğrudan etkili olan öğretmen kalitesi, yapılan çalışmalarla sürekli geliştirilmeye çalışılmış ve günümüzde lisansüstü öğrenimi öngören süreç birçok ülkede kabul görmüştür. Fakat, bu gelişmelere rağmen eğitim tartışmaları içerisinde hala en önemli başlıklardan biri olarak “öğretmen yetiştirmeyi” görmekteyiz. Bunun en önemli nedenlerinden biri öğretmen yetiştirmenin gelişen dünya ve eğitimin temel amaçlarındaki değişime bağlı olarak sürekli yenilenmesi ihtiyacıdır. İnsan nasıl öğrenir veya eğitilmiş insan kimdir sorularına verilecek anlamlı cevapların zaman içerisinde farklılaşması, öğretmen niteliklerinin ve dolayısıyla yetiştirme süreçlerinin gözden geçirilmesini zorunlu kılmaktadır (Ekinci, 2010: 64).

Eğitimin geliştirilmesinde öğretmenin rolü günümüzde herkes tarafından bilinmektedir. Bir toplumun kalkınması için öncelikle iyi yetişmiş insan gücüne duyulmaktadır. Yetişmiş insan gücünü sağlayacak kurumlar ise okullardır. Bir okulun iyi olabilmesi de büyük ölçüde öğretmenler tarafından verilen eğitimin niteliğine bağlıdır. Öğretmenin mesleki açıdan yetişmişlik düzeyi, sunacağı eğitimin kalitesinin önemli bir belirleyicisidir. Öğretmenin iyi olması onun hem hizmet öncesinde iyi yetiştirilmesi hem de hizmet içinde kendisini geliştirecek imkanlardan yararlanmasını sağlamakla olabilir. Bu amaçla öğretmene her yönden destek olunmalıdır ki, öğretmen kendisini hem kişisel olarak hem de mesleki yönden geliştirebilsin (Erkoç, 2010: 2). Özellikle mezun olduktan sonraki adaylık sürecinde önem arz etmektedir.

Türk Dil Kurumu'nun sözlüğünde aday “bir iş için yetiştirilmekte olan kimse”, adaylık kavramı ise “bir görevde yetiştirilme” olarak tanımlanmıştır (TDK, 1998: 23, 24).

Aday öğretmenin hizmet öncesinde aldığı nitelikli eğitimin büyük bir kısmı teorik düzeyde gerçekleşmektedir. Oysa öğretmenlik, teorik bilgi birikiminin yanında uygulamaya dayalı deneyim ve yaşantı ile bir bütünlük gösteren, sanatsal, sosyal ve liderlik boyutları ağırlıkta olan bir meslektir. Bu nedenle, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin ilk yılını ifade eden adaylık süreci uygulamaya dayalı etkin ve işlevsel bir planlama ile yeterli deneyim ve beceri kazandıracak nitelikte olmalıdır (Ekinci, 2010: 65). Öğretmenlik mesleğine yeni başlayan bir öğretmen, her ne kadar hizmet öncesinde iyi bir eğitim almış olsa da bir takım problemler beklemektedir. Aday öğretmenlerin uygulama eğitimine ihtiyaçlarının olduğu, mesleki yardım alamayıp mesleki yayınlara ulaşamadıkları, sosyal etkinliklere ihtiyaç duydukları, deneyimli meslektaşlara ulaşmakta güçlük çektikleri, merkezlerde danışmanlık birimlerine ihtiyaç duydukları görülmektedir (Erkoç, 2010: 2).

Eğitim ve öğretim etkinliklerinden istenilen başarının elde edilebilmesi için aday öğretmenlerin etkili bir biçimde yetiştirilmeleri gerekmektedir (Demircioğlu, 2008: 4).

Bazı Batı ülkelerinde, aday öğretmenlerin ve eğitim uzmanlarının yetiştirilmesinde üniversiteler sorumluluk üstlenmektedir. Aday öğretmenin atandığı okul ile üniversite iş birliği yapmakta, aday öğretmen bazı kez üniversitenin gözetimi altında çalışmalarını sürdürmektedir. Böylece adaylık dönemi öğretmenin hizmet öncesi bir uzantısı olmaktadır (Başaran, 1988: 227).

Türkiye’de uygulanan “temel eğitim” ve “uygulamalı eğitim” programlarının içeriğine bakıldığında, aday öğretmenlere memur olmanın gerektirdiği sorumluluklar ve görevler dışında, gereksinimlerine yanıt verecek özel eğitim sağlamadığı görülmektedir (Gökçe, 2013: 141).

Bugün, diğer pek çok ülkede olduğu gibi, ülkemizde de öğretmenlik eğitiminin iki temel boyutu söz konusudur. Birincisi, bilgi kazandırma, diğeri de uygulama boyutudur. Bu iki boyuttan, birinin diğerine tercih edilmesi mümkün değildir. Öğretmen adayları, bir taraftan öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bilgilerle donatılırken, diğer taraftanda okul deneyimi ve öğretmenlik uygulamalarıyla bu mesleğin gerektirdiği becerileri kazanmaktadırlar (Kıncal, 2000: 24).

Aday öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar belirlenirse adaylık eğitimindeki uygulamalarında bu sorunlara yönelik daha etkili ve aday öğretmenlerin sorunlara karşı hazır bulunuşluk düzeylerini arttıracak şekilde düzenlenebileceği düşünülmektedir (Erkoç, 2010: 3).

Bu sebeple adaylık eğitimi, hizmet öncesi öğretmen eğitiminin bir devamı biçimindedir. Sınıftaki öğretmenin etkili olabilmesini sağlamak için, öğretmen adaylarına çeşitli ortamlarda deneyim kazandıracak uygulamalara gidilmektedir. Öğretmenlere, yetersizliklerinin nedenini bulabilme imkanı tanınmalı ve kendi öğrenme yaşantılarının çeşitli yönlerini değerlendirebilme becerileri kazandırılmalıdır (Erkoç, 2010: 3).

Adaylık eğitimi sürecinin Türk Eğitim Derneği’nin “Öğretmen Yeterlikleri” (2009) raporunda yeniden düzenlenmesi önerilmiş olup, bu kapsam ile ilgili yapılan önerilerden bazıları şunlardır:

Stajyer öğretmenlerin stajyerlik yılını daha merkezi bir okulda ve deneyimli bir öğretmenin rehberliğinde tamamlamalarından sonra, daha küçük yerleşim birimine atamalarının yapılması,

Stajyerlik döneminde mesleki gelişimin sağlıklı bir biçimde gerçekleştirilebilmesi için, stajyerlik döneminde rehberlik sisteminin oluşturulması ve rehberlik yapacak öğretmenin bu görevinin haftada 5 saat olarak, haftalık iş yükünden sayılması.

İl ve ilçelerde, aday öğretmenlerin meslekte yaşadıkları sorunları çözmelerine yardımcı olmak amacıyla kurullar oluşturulabilir. Aday öğretmen, bu kurullarda bulunan deneyimli öğretmenlere istediğinde ulaşabilmeli ve varsa sorunlarını aktarabilmelidir. Aday öğretmen-deneyimli öğretmen görüşmeleri belirli zamanlarda ya da randevu sistemi ile gerçekleştirilebilir. Böylece aday öğretmen deneyimli öğretmenden sorunun çözümünde yararlanabilmeli veya rehberlik isteyebilmelidir (Gökçe, 2013: 155).

Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlikte de ilk yıl uyum sorunlarının yaşandığı bir dönemdir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yaşadığı sorunların başlıcaları deneyimsizlik, hizmet öncesi eğitimde kazanılanlarla uygulamada karşılaşılan durumlar arasındaki çatışma, aday öğretmen üzerindeki sorumluluktan kaynaklı baskılar, çok şey yapma gayreti, teftiş endişesi, okula ve çevreye uyum sorunları olarak ifade edilebilir (Yalçınkaya, 2002: 127).

Öğretmenler, özellikle mesleğin ilk yılının mücadelelerle geçtiğini ifade ederler. Göreve başladıkları yıllarda, ihtiyaç duydukları mesleki desteği, okul yöneticilerinden, meslektaşlarından veya bağlı oldukları Milli Eğitim Bakanlığı'ndan alamayan öğretmenler kendilerini zor durumda hissederler. Öğretmenlerin mesleki alanda yapacağı hataların, toplumun yarısını olumsuz etkileyeceği bilindiğinden öğretmenlere, özellikle mesleğin başında, ihtiyaç duydukları konularda mesleki yardım verme ve destek sağlama önem kazanmaktadır (Gökçe, 2013: 138). Aday öğretmenin bu dönemi olumlu bir şekilde geçirmesi, gerekli olan desteği alması, onun bundan sonraki meslek hayatını kendine güvenen, sevgi dolu ve başarılı geçirmesini sağlayacaktır. Aday öğretmenin bu dönemi olumlu geçirmesi ve meslek yaşamına daha bilinçli başlaması için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından adaylık eğitimi programı uygulanmaktadır (Erkoç, 2010: 3).

### **1.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, resmi ilkokullarda görevli aday öğretmenlerin karşılaştıkları mesleki sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin önerilerin neler olduğunu ortaya çıkarmaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Adaylık süreci hakkında yetkililer (okul müdürü, il/ilçe milli eğitim müdürü vb.) gerekli açıklamalarda bulundular mı? Süreç hakkında yeterli bir bilgiye sahip misiniz? Lütfen açıklayınız.

2. Adaylık süreci ile ilgili okul yöneticileri ile sorun yaşıyor musunuz? Lütfen açıklayınız.

3. Danışman öğretmen ile ne gibi sorunlar yaşamaktasınız? Lütfen açıklayınız.

4. Danışma öğretmen dışında diğer öğretmenler ile herhangi bir sorun yaşıyor musunuz? Lütfen açıklayınız.

5. Dersine girdiğiniz öğrenciler ile sorun yaşıyor musunuz? Lütfen açıklayınız.

6. Aday öğretmenlik dosyasını hazırlarken yaşadığınız zorluklar nelerdir?

7. Adaylık sürecinde hizmet içi eğitim semineri verilen mekânlar fiziksel olarak (soğutma, ısıtma vb.) yeterli midir? Lütfen açıklayınız.

8. Mevcut adaylık sürecine alternatif bir öneriniz var mıdır?

## **2. YÖNTEM.**

Bu bölümde; araştırmanın yöntemi, çalışma grubu, verilerin toplanması ve verilerin analizi üzerinde durulmuştur.

### **2.1. Araştırmanın Modeli**

Bu araştırmada nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırmalar, kişilerin deneyimlerini, duygu ve düşüncelerini daha iyi anlayabilmek için tercih edilen araştırmalardır (Ekiz, 2009: 29). Bu araştırmada nitel veri toplama tekniklerinden olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, araştırmacı soruları önceden hazırlar; fakat görüşme sırasında araştırılan kişilere kısmi bir esneklik sağlayarak oluşturulan soruların tekrardan düzenlenmesine, tartışılmasına izin verir. Böylece bu görüşme tekniğinde, araştırılan kişilerin de araştırma üzerine kontrolleri söz konusu olur (Ekiz, 2009: 63).

### **2.2. Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim- öğretim yılında, Diyarbakır ili büyükşehir belediyesi sınırları kapsamındaki resmi ilkokullarda görevli adaylık sürecinde olan (o okulda en az 6 ay çalışmakta olan) öğretmenlerdir. Araştırmaya 12 okulda random yöntemi ile seçilen 15 aday öğretmen oluşturmuştur. Öğretmen adaylarının 5'i (% 33,4) erkek, 10'u (% 66,6) bayandır. Bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden olan ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 112). Bu araştırma kapsamında görüşme yapılan aday öğretmenlerin belirlenmesinde görüşmeye gönüllü olarak katılmaları ölçüt olarak alınmıştır.

### **2.3. Verilerin Toplanması**

Bu araştırmanın verileri, yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Araştırmacı açık uçlu 8 sorudan oluşan bir görüşme formu hazırlamıştır. Geçerliliği sağlamak için eğitim bilimleri alanında çalışan üç alan uzmanına bu sorular sunulmuş, uzmanların görüş ve önerileri doğrultusunda sorular uygulama için son şeklini almıştır. Görüşme soruları, uygulamadan önce çalışma grubu dışında kalan beş aday öğretmene verilmiş, soruların açık ve anlaşılır oldukları belirlenmiştir. Araştırma verileri, araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmen adaylarından toplanmıştır. Araştırmacının yaptığı görüşmelerde aday öğretmenlerin verdiği sözlü cevaplar daha sonra aday öğretmenler tarafından görüşme formuna yazılı olarak kaydedilmiştir. Görüşmeler yaklaşık olarak 20 ile 50 dakika arasında değişen sürelerde gerçekleşmiştir.

Araştırmalarda elde edilen veriler ve yapılan değerlendirmeler araştırmaya katılan bireylere sunularak araştırmacının anlama ve yorumlamalarının doğruluğu

kontrol edilir. Herhangi bir yanlışlık olursa bu durum araştırmaya katılan kişilerin söyledikleri doğrultusunda düzeltilir (Ekiz, 2009: 40).

Yapılan görüşmede aday öğretmenlere şu sorular yöneltilmiştir:

1. Adaylık süreci hakkında yetkililer (okul müdürü, il/ilçe milli eğitim müdürü vb.) gerekli açıklamalarda bulundular mı? Süreç hakkında yeterli bir bilgiye sahip misiniz? Lütfen açıklayınız.

2. Adaylık süreci ile ilgili okul yöneticileri ile sorun yaşıyor musunuz? Lütfen açıklayınız.

3. Danışman öğretmen ile ne gibi sorunlar yaşamaktasınız? Lütfen açıklayınız.

4. Danışma öğretmen dışında diğer öğretmenler ile herhangi bir sorun yaşıyor musunuz? Lütfen açıklayınız.

5. Dersine girdiğiniz öğrenciler ile sorun yaşıyor musunuz? Lütfen açıklayınız.

6. Aday öğretmenlik dosyasını hazırlarken yaşadığınız zorluklar nelerdir? Lütfen açıklayınız.

7. Adaylık sürecinde hizmet içi eğitim semineri verilen mekânlar fiziksel olarak (soğutma, ısıtma vb.) yeterli midir? Lütfen açıklayınız.

8. Mevcut adaylık sürecine alternatif bir öneriniz var mıdır? Lütfen açıklayınız.

#### **2.4.Verilerin Analizi**

Görüşme neticesinde elde edilen verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz tekniğinden faydalanılmıştır. Betimsel analizde görüşmeye katılanların görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilir (Yıldırım ve Şimşek, 2006:224). Öğretmen adaylarının görüşlerini yansıtmak amacıyla da öğretmen adaylarının belirttiği ifadelerden doğrudan alıntılar yapılmıştır. Alıntılar yapılırken de okul aday öğretmenlerinin isimleri yerine öğretmen 4 (Ö.4), öğretmen 8 (Ö.8), şeklinde kısaltarak kodlama yapılmıştır. Öğretmenlerin görüşme sorularına verdiği yanıtlar araştırmacı tarafından ayrı ayrı incelenerek kodlanmış ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

### **3. BULGULAR**

Bu bölümde aday öğretmenlerin karşılaştıkları mesleki sorunlar ve buna ilişkin çözüm önerilerinde aday öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

1. Adaylık süreci hakkında yetkililer (okul müdürü, il/ilçe milli eğitim müdürü vb. ) gerekli açıklamalarda bulundular mı? Süreç hakkında yeterli bir bilgiye sahip misiniz? Lütfen açıklayınız.

Yapılan görüşmelerde 15 öğretmennin tamamı bu soruya cevap vermiştir. Cevap veren öğretmenlerden 10'u olumlu cevap verirken 5'i ise olumsuz cevap vermiştir. Olumlu cevap veren öğretmenlerden 10'u (Ö.1, Ö.3, Ö.5, Ö.6, Ö.7, Ö.8, Ö.10, Ö.11, Ö.12, Ö.13) süreç hakkında yeterli bilgiye sahip olduğunu, 5 öğretmen (Ö.2, Ö.4, Ö.9, Ö.14, Ö.15) ise süreç hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığını belirttiler.

Bu soruya olumlu cevap veren öğretmenlerden bir öğretmen "Adaylık sürecimiz farklı ve yeni bir uygulama olduğundan ilk başlarda yeterli ve doğru bilgiler mevcut değildi. Bazı sıkıntılar yaşanmış olsa da okul müdürü ve ilçe milli eğitim ellerinden geldikçe ve bilgiler ulaştıkça yardımcı oldular. Süreç hakkında bilgileri aldığım kanaatindeyim" (Ö.8) ifadelerinde bulundu.

Bu soruya olumsuz cevap veren öğretmenlerden 2'si (Ö.14 ve Ö.9) "Adaylık süreci boyunca hiçbir zaman yeterli bir açıklama söz konusu değildi. Gerek sistemin yeni oluşu, gerekse bu işle ilgili kişiler yeterli bir donanımda değillerdi. Süreç hakkında yeterli bilgiye sahip değilim" ifadelerinde bulundular.

Oysaki il/ilçe milli eğitim müdürlerinin görevi, eğitim kurumu müdürlüğü ve danışman öğretmen tarafından hazırlanan çalışma programının sağlıklı uygulanabilmesi için gerekli desteği sağlamaktır (MEB, 2016: 186). İl/ilçe milli eğitim müdürünün ve okul yöneticisinin aday öğretmenlik sürecinin sağlıklı yürütülebilmesi için mesleğinin başında olan aday öğretmenlere hem deneyim açısından, hem de mesleki açıdan bilgilendirme yapması gerekir.

2. Adaylık süreci ile ilgili okul yöneticileri ile sorun yaşıyor musunuz? Lütfen açıklayınız.

Yapılan görüşmelerde 15 öğretmennin tamamı bu soruya cevap vermiştir. Cevap veren öğretmenlerden 14'ü (Ö.1, Ö.2, Ö.3, Ö.4, Ö.5, Ö.6, Ö.7, Ö.8, Ö.9, Ö.10, Ö.12, Ö.13, Ö.14, Ö.15) olumlu cevap verirken 1'i (Ö.11) olumsuz cevap vermiştir.

Bu soruya olumlu cevap veren öğretmenlerden biri (Ö.5) "Okul yöneticilerimle ilgili herhangi bir sorun yaşamadım. Aksine her konuda bize aday öğretmen gibi değil de asil öğretmen gibi davrandılar" ifadesini kullandı. Bu soruya olumlu cevap veren bir diğer öğretmen (Ö.9) "Gerek okul müdürü gerekse müdür yardımcıları ile süreçle ilgili herhangi bir problem yaşamadım, gerekli anlayışı ve yardımı yapmışlardır" ifadesini kullandı.

Okul yöneticileri, aday öğretmen yetiştirme sürecinin yeni bir uygulama olmasına rağmen aday öğretmenlere yardımsever davranmışlardır. Aday öğretmenlik süreci ile ilgili her konuda aday öğretmenlere bilgi vermişlerdir.

3. Danışman öğretmen ile ne gibi sorunlar yaşamaktasınız? Lütfen açıklayınız.

Yapılan görüşmelerde 15 öğretmenin tamamı bu soruya cevap vermiştir. Cevap veren öğretmenlerin 14'ü (Ö.1, Ö.2, Ö.3, Ö.4, Ö.5, Ö.6, Ö.7, Ö.8, Ö.9, Ö.10, Ö.11, Ö.12, Ö.13, Ö.14)olumlu cevap verirken, 1'i(Ö.15) olumsuz cevap vermiştir.

Bu soruya olumlu cevap veren Öğretmen 9 “Danışman öğretmenim tecrübesi ve bilgi birikimi ile kişisel ve mesleki gelişimime çok büyük katkıda bulundu” ifadesini kullandı. Bu soruya olumlu cevap veren Öğretmen 8 “Danışmanımla hiç sorun yaşamadım. He zaman bilgisine başvurabiliyorum ve kendisi de elinden gelen yardımları yapıyor” ifadesini kullandı.

Bu soruya olumsuz cevap veren Öğretmen 15 ise “Beni öğretmen olarak görmedi stajyer muamelesi yaptı” ifadesini kullandı.

Danışman öğretmenin görevleri arasında, çalışma programında belirtilen faaliyetlerin gerçekleşmesi için aday öğretmene yardımcı olmak ve gerekli tedbirleri almak vardır. Ayrıca aday öğretmenlere mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarıyla örnek olmak ve deneyimlerini aktarmaktır.

4. Danışman öğretmen dışında diğer öğretmenler ile herhangi bir sorun yaşıyor musunuz? Lütfen açıklayınız.

Yapılan görüşmelerde 15 öğretmenin tamamı bu soruya cevap vermiştir. Cevap veren öğretmenlerin 14'ü (Ö.1, Ö.2,Ö.3, Ö.4, Ö.5, Ö.6, Ö.7, Ö.8, Ö.10, Ö.11, Ö.12, Ö.13, Ö.14, Ö.15) olumlu cevap verirken 1'i (Ö.9) olumsuz cevap vermiştir.

Bu soruya olumlu cevap veren öğretmenlerin 3'ü (Ö.8, Ö.2, Ö.14) “Diğer meslektaşlarımla hiçbir sorun yaşamadım. Uyumlu bir şekilde çalışarak elimizden gelenleri hep birlikte yapmaya çalışıyoruz” ifadelerini kullandılar.

Bu soruya olumsuz cevap veren Öğretmen 9 “Kendi aralarına almadıkları, okulun geçici öğretmeni olarak gördükleri için bu durum beni rahatsız etmekte idi” ifadelerini kullandı.

Aday öğretmenlere danışman öğretmenin dışındaki diğer öğretmenlerin rehberlik etmeleri ve tecrübelerini aktarmaları aday öğretmenlik sürecinin daha sorunsuz geçeceğini sağlayacaktır.

5. Dersine girdiğiniz öğrenciler ile sorun yaşıyor musunuz? Lütfen açıklayınız.

Yapılan görüşmelerde 15 öğretmenin tamamı bu soruya cevap vermiştir. Cevap veren öğretmenlerin 9'u (Ö.4, Ö.9, Ö.11, Ö.5, Ö.10, Ö.12, Ö.7, Ö.6, Ö.3) olumlu cevap verirken 6'sı (Ö.1, Ö.8, Ö.15, Ö.13, Ö.2, Ö.14) olumsuz cevap vermiştir.

Bu soruya olumlu cevap veren Öğretmen 5 “Danışmanımın desteği ile öğrencilerle ilgili bir sorun yaşamadım” ifadelerini kullandı.

Bu soruya olumsuz cevap veren Öğretmen 14 “Dersine 6 aylık süre içinde girdiğim öğrencilerin gözünde sahte öğretmen, daha tam öğretmen olamamış bir profil olarak görünüyordum” ifadelerini kullandı.

Bu soruya olumsuz cevap veren Öğretmen 2 “Oturmuş bir düzen ve sınıfta birden fazla öğretmenin olması sınıf hâkimiyeti konusunda ara sıra sıkıntılar yaşamama neden oldu” ifadelerini kullandı. Olumsuz cevap veren Öğretmen 13 “Öğrencileri tam olarak sahiplenemedim. Çünkü bu sürecin geçici olduğu belli bir süreçten sonra öğrencilerin öğretmeni olmadığını farkındaydım” ifadelerini kullandı. Olumsuz cevap veren Öğretmen 15 ise “Çocukların bana alışmaları ve benim onlara alışmam zor oldu” ifadelerini kullandı.

Aday öğretmenler danışman öğretmen sayesinde dersine girdikleri öğrencilerle sorun yaşamamışlardır.

Sınıfta sadece aday öğretmen ve öğrencilerin bulunması öğretmen ile öğrencilerin birbirine alışmaları ve sınıf hâkimiyetinin bir öğretilerde olması daha verimli bir aday yetiştirme sürecinin geçmesine olanak sağlayacaktır.

6.Aday öğretmenlik dosyasını hazırlarken yaşadığınız zorluklar nelerdir? Lütfen açıklayınız.

Yapılan görüşmelerde 15 öğretmenin tamamı bu soruya cevap vermiştir. Cevap veren öğretmenlerin 14’ü (Ö.2, Ö.13, Ö.8, Ö.1, Ö.15,Ö.14, Ö.5, Ö.10, Ö.12, Ö.6, Ö.4, Ö.11, Ö.9, Ö.3) aday öğretmenlik dosyasını hazırlarken zorluk yaşadığını ifade ederken, 1 öğretmen (Ö.7) zorluk yaşamadığını belirtti.

Zorluk yaşadığını belirten Öğretmen 14 “Adaylık dosyamı hazırlarken beni en çok rahatsız eden şey zaten hazır olan günlük planları tekrardan el yazısıyla başka bir kâğıda aktarmam oldu. Bunun bana hiçbir katkısının olmadığını inanıyorum” ifadelerini kullandı. Zorluk yaşadığını belirten Öğretmen 14 “Özellikle bir dönemlik stajyer öğretmenlik sürecinde hazırladığımız dosyada günlük, haftalık olmak üzere doldurmamız gereken formlar ve bunlara ilerleyen süreçte yenilerin eklenmesi, bunların doldurulması büyük bir zaman kaybı olduğunu düşünmekteyim. Ayrıca bu formların günlük ve haftalık doldurulması gerektiği için tekrara düşmekte aynı şeyleri tekrar tekrar yazmak zorunda kaldık” ifadelerini kullandı. Zorluk yaşadığını belirten (Ö.8, Ö.3, Ö.12, Ö.4) “Adaylık dosyası hakkında gerekli bilgilendirme yapılmadığından hazırladığımız formlarla ilgili yanlışlıklar oluyordu. Bunu düzeltmek için de sayfalarca hazırladığımız formları atmak zorunda kalıyorduk. Çok sayıda formların olması da vakit alıyordu” ifadelerini kullandı. Zorluk yaşadığını belirten Öğretmen 2 “Gereksiz ve çok fazla evrakları yazmamız bunları raporlaştırmamız hem zaman hem de sürece odaklanmamız açısından zor oldu” ifadelerini kullandı. Zorluk yaşadığını belirten Öğretmen 13 “Aday öğretmenlik dosyası bu sürecin gerektiği gibi verimli geçmemesinin en önemli nedenlerindendi. Dosyada yer alan formların sayısının fazla olması, formların nasıl doldurulacağıyla ilgili kesin bir bilginin olmaması yaşadığımız zorluklardandı” ifadelerini kullandı. Zorluk yaşadığını belirten Öğretmen 11 “Dosyadaki formların çoğunu danışman öğretmenimin yardımı olmadan doldurmak zorunda kaldım. Çünkü formlarla ilgili belirsizlik hep vardı” ifadelerini kullandı.

Aday öğretmenler, aday öğretmenlik dosyasını hazırlarken birçok konuda zorlanmışlardır. Dosya hazırlarken; gerekli bilgilendirmenin yapılmaması, nasıl doldurulacağı ile ilgili bilgi verilmemesi, yeni bir uygulama olduğu için belirsizliklerin olması aday öğretmenlerin aday öğretmenlik dosyasını hazırlamalarında birçok zorluklarla karşılaşmalarına neden olmuştur. Bundan dolayı bu süreç aday öğretmenler açısından verimli geçmemiştir.

7. Adaylık sürecinde hizmet içi semineri verilen mekânlar fiziksel olarak (soğutma, ısınma vb.) yeterli midir? Lütfen açıklayınız.

Yapılan görüşmelerde 15 öğretmenin tamamı bu soruya cevap vermiştir. Cevap veren öğretmenlerin 12'si (Ö.1, Ö.5, Ö.6, Ö.11, Ö.13, Ö.8, Ö.2, Ö.4, Ö.3, Ö.12, Ö.9, Ö.14) olumsuz cevap verirken 3'ü (Ö.7, Ö.10, Ö.15) olumlu cevap vermiştir.

Bu soruya olumsuz cevap veren 12 öğretmen (Ö.5, Ö.6, Ö.8, Ö.4, Ö.3, Ö.9, Ö.14, Ö.12, Ö.13, Ö.11, Ö.2, Ö.1) “*Hizmet içi seminerlerin yaz mevsiminde olmasından dolayı seminerleri aldığımız sınıflarda sıcaktan bunaldık. Sıcak havalarda ve klimasız sınıflarda semineri almak zorunda kaldık ve seminerin verimli geçmemesine neden oldu*” ifadelerini kullandılar.

Bu soruya olumlu cevap veren 3 öğretmen (Ö.10, Ö.7, Ö.15) “*Hizmet içi semineri verilen mekânlar yeterliydi*” ifadelerini kullandılar.

Adaylık sürecinde hizmet içi seminerin Diyarbakır gibi yaz mevsiminin çok sıcak geçtiği bir şehirde olması ve mekânların fiziksel (soğutma, ısınma vb.) açıdan yeterli olmaması aday öğretmenlerin hizmet içi seminerde zorlanmalarına neden olmuştur.

8. Mevcut adaylık sürecine alternatif bir öneriniz var mıdır? Lütfen açıklayınız.

Yapılan görüşmelerde 15 öğretmenin tamamı bu soruya cevap vermiştir. Cevap veren öğretmenlerin 8'i (Ö.2, Ö.14, Ö.9, Ö.3, Ö.8, Ö.6, Ö.13, Ö.7) adaylık sürecine alternatif bir öneride bulunurken, 7'si (Ö.1, Ö.15, Ö.4, Ö.5, Ö.10, Ö.11, Ö.12) adaylık sürecine alternatif bir öneride bulunmamıştır.

Bu soruya cevap veren Öğretmen 13 “*Bu sürecin atandığımız okulların niteliğine uygun okullarda olabilecek, dosya hazırlama gibi bir zorunluluğun olmadığı bir sistem daha olabilir düşüncesindeyim*” ifadelerini kullandı. Öğretmen 2 “*Farklı bir okulda değil de herkes kendi kadrosunun bulunduğu okulda bu süreci görmüş olsa hem aday öğretmen için hem de öğrenciler için daha sağlıklı olur ve yoğun bir evrak sürecinin olmaması gerektiği düşüncesindeyim*” ifadelerini kullandı. Öğretmen 7 “*Üniversite döneminde akademik ders saatleri azaltılarak daha fazla gözlem ve staj çalışmaları yapılabilir. Bu çalışma yapıldıktan sonra adaylık sürecine ihtiyaç duyulmayacağı kanaatindeyim*” ifadelerini kullandı. Öğretmen 14 “*Daha planlı ve herkesin daha çok bilgilendirilip süreç hakkında kimsenin kafasında soru işareti bırakmayacak bir şekilde bir öneri bulmaya çalışırdım. Bir de yaz tatilinde herkes dinlenip tatil yaparken aday öğretmenleri bu olanaktan mahrum bırakmazdım*” ifadelerini kullandı. Öğretmen 3 “*Aday öğretmenler bu süreci kadrolarının bulunduğu okulda geçirmelidir*” ifadelerini kullandı. Öğretmen 9 “*Sürecin tüm ayrıntılarıyla net bir şekilde anlatılması gerektiği, adaylık dosyasının hazırlanmasında gereksiz evrakların*

çıkarılması ve alınacak olan hizmet içi seminerlerin de seminerin alınacağı yerin fiziksel koşullarına dikkat edilmesi ve bu seminerlerin yaz tatilinde olmaması gerektiği kanısındayım” ifadelerini kullandı. Öğretmen 8 “Bu süreç üniversitelerin son sınıfında bulunan öğrencilere ve gerekli yerlerde ücretli öğretmenlik sistemine alternatif olarak öğrencilerin gönderilmesi şeklinde uygulanabilir. Böylece son sınıf öğrencileri gerçek bir deneyim yaşamış olma fırsatını yakalayabilir” ifadelerini kullandı. Öğretmen 6 “Üniversitede okul uygulamaları dersinin niteliğinin öğretmen adaylarını geliştirici nitelikte olması yeterli olur” ifadelerini kullandı.

Aday öğretmenler yeni ve mevcut olan aday öğretmenlik sürecinin yerine aday öğretmenlere daha faydalı olduğunu düşündükleri farklı öneriler getirerek bu sürecin verimli olacağını düşünmektedirler.

## **4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER**

Bu bölümde, araştırmada elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak ileri sürülen çözüm önerileri yer almaktadır.

### **4.1. Sonuçlar**

Araştırma ile ilgili sonuçlar özetle aşağıda sıralanmıştır:

Adaylık süreci hakkında yetkililerin (okul müdürü, il/ilçe milli eğitim müdürü vb.) aday öğretmenlere gerekli açıklamalarda buldukları saptanmıştır.

Aday öğretmenlerin, adaylık süreci ile ilgili okul yöneticileri ile herhangi bir sorun yaşamadıkları tespit edilmiştir.

Aday öğretmenlerin, danışman öğretmenlerle adaylık süreci boyunca herhangi bir sorun yaşamadıkları saptanmıştır.

Aday öğretmenlerin, danışman öğretmen dışında diğer öğretmenlerle herhangi bir sorun yaşamadıkları tespit edilmiştir.

Aday öğretmenlerin, dersine girdiği öğrencilerle herhangi bir sorun yaşamadığı tespit edilmiştir.

Aday öğretmenlerin, aday öğretmenlik dosyasını hazırlarken birçok konuda zorluk yaşadıkları tespit edilmiştir.

Adaylık sürecinde hizmet içi semineri verilen mekânların fiziksel olarak (soğutma, ısınma vb. ) yeterli olmadığı saptanmıştır.

Aday öğretmenlerin, mevcut olan aday öğretmen yetiştirme sürecinden memnun olmadıkları tespit edilmiştir.

### **4.2. Öneriler**

Aday öğretmenlik dosyası; gereksiz evrak, form ve planlardan arındırılarak sadece faydalı olan kısımlardan ibaret olmalıdır.

Hizmet içi-eğitim seminerleri yaz aylarında değil de, eğitim-öğretimin devam ettiği aylarda olmalıdır.

Aday öğretmenlik süreci, aday öğretmenin atandığı okulda veya atandığı okulun niteliğine uygun bir okulda gerçekleştirilmelidir.

Aday öğretmenlik süreci uygulama aşamasından önce okul yöneticilerine ve danışman öğretmenlere süreç hakkında seminer verilerek bilgilendirme yapılmalıdır.

Aday öğretmenler adaylık sürecini kendi atandıkları okulda geçirmelidir. Adaylık süreci tüm detayları ile net bir şekilde anlatılmalıdır. Adaylık dosyasının gereksiz evraklardan arındırılması gerekir. Alınacak olan hizmet içi seminerlerin yapılacağı mekânların fiziksel koşullarına dikkat edilmeli ve bu seminerlerin yaz tatilinde olmamasına özen gösterilmelidir.

Üniversite döneminde akademik ders saatlerinin azaltılıp, bunun yerine gözlem ve staj çalışmalarına ağırlık vererek ilgili uygulama adaylık süreci yerine sayılabilir.

## **KAYNAKLAR**

Başaran, İ. E., (1988). Eğitim Yönetimi. Ankara: Gül Yayınevi.

Bursalıoğlu, Z. (2012). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Demircioğlu, İ. H., (2008). “Etkili Öğretmen”. İsmail Hakkı Demircioğlu (Ed.), Aday Öğretmenler İçin Okul Deneyimi ve Öğretmenlik Uygulaması. Ankara: Anı Yayıncılık.

Ekinci, A. (2010). “Aday Öğretmenlerin İş Başında Yetiştirilmesinde Okul Müdürlerinin Rolü”. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, (15), 63-77.

Ekiz, D. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Anı Yayıncılık.

Erkoç, A. (2010). “Aday Öğretmenlerin Göreve Başladıklarında Göreve Başladıklarında Karşılaştıkları Sorunlar”, Kahramanmaraş İli Örneği.(Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ertürk, S., (1994), Eğitimde Program Geliştirme, Yelkentepe Yayınları.

Ertürk, S. (1979). Eğitimde Program Geliştirme. Ankara: Yelkentepe Yayınları.

Gökçe, T. A., (2013). “Sınıf Öğretmenlerinin Adaylık Dönemlerinde Yaşadıkları Mesleki Sorunlar”.Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, (21), 137-156.

Kıncal, R. Y., (2000). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Erzurum: Eser Ofset.

MEB, (2016). Tebliğler Dergisi. Ankara: Eğitim Araçları ve Yayınlar Daire Başkanlığı.

TDK, (1998). Türkçe Sözlük, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

TED, (2009). Öğretmen Yeterlikleri. Özet Rapor. Ankara: Adım Okan Matbaacılık.

Yalçınkaya, M. (2002). “Yeni Öğretmen ve Teftiş”. Milli Eğitim Dergisi. S. 153-154.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.