


ARAŞTIRMA MAKALESİ | RESEARCH ARTICLE

Özel Öğretim Kurumlarında Okul Öncesi Öğretmenlerinin İşe Alım/Seçme ve Yerleştirme Süreçleri Üzerine Bir Araştırma: Kocaeli ÖrneğiDilay TEKE* Tuncay YILMAZ* 

MAKALE BİLGİSİ

Başvuru: 07. 03. 2022**Düzeltilme Talebi:**
07. 04. 2022**Kabul:** 11. 04. 2022**Online Yayım:** 31. 05. 2022**Anahtar Kelimeler:**

İş İlanları,
Öğretmenlerin İstihdamı,
Personel Seçme ve Yerleş-
tirme,
Okul Öncesi Öğretmeni,
Okul Öncesi Eğitim.

Kaynak Gösterimi: Teke, D., & Yılmaz, T., (2022). Özel Öğretim Kurumlarında Okul Öncesi Öğretmenlerinin İşe Alım/Seçme ve Yerleştirme Süreçleri Üzerine Bir Araştırma: Kocaeli Örneği., Bilgi Dergisi, 24(1), 110-146., doi.org/10.54838/bilgisosyal.1083192

Özet: Bu çalışmanın konusu “okul öncesi öğretmenlerinin seçme ve yerleştirme süreçleri” olarak belirlenmiştir. Amaç 21. yüzyılda okul öncesi öğretmenliği mesleğinin ölçütlerini açıklamak ve öğretmenlerde aranan nitelikleri ortaya koymaktır. İş arama ve bulma sitelerinden 2021 yılında Türkiye’de yayımlanan 68 okul öncesi öğretmeni iş ilanı, içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. İş ilanlarında öğretmen adaylarda aranan sosyo-demografik özelliklere ve kişisel yetkinliklere odaklanılmıştır. Ardından 17 özel kurum müdürü ile okul öncesi öğretmenlerinin seçme ve yerleştirme süreçlerine ilişkin mülakatlar yapılmıştır. Katılımcılar maksimum çeşitlilik örnekleme ile belirlenmiş ve farklı kurumlarda görev yapan (özel okul, özel bağımsız anaokulu, özel gündüz bakımevi) müdürlerin görüşleri alınmıştır. İrdelenen ilanlar sonucunda kadın adayların erkek adaylara göre daha çok vurgulandığı, iletişim yeteneği, hayat boyu öğrenme, takım çalışması gibi kişisel yetkinliklerin arandığı anlaşılmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmelerden deneyimin önemli bir ölçüt olduğu, referansın işe alımda etkili olduğu ve mülakat sürecinin okul müdürleri tarafından uygulandığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

***Sorumlu Yazar İletişim:** Doktora Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Politika ABD, Kocaeli, Türkiye ✉ dilay.teke@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1266-2469

†Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Sakarya, Türkiye ✉ tyilmaz@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3167-4457

A Research on Recruitment/Selection and Placement Processes of Preschool Teachers in Private Education Institutions: The Case of Kocaeli

Dilay TEKE*^{ID}Tuncay YILMAZ^{ID}

ARTICLE INFO

Submitted: 07. 03. 2022**Revision Requested:**
07. 04. 2022**Accepted:** 11. 04. 2022**Published Online:**

31. 05. 2022

Keywords:

Job Postings,
Employment of Teachers,
Personnel Selection and
Placement,
Pre-School Teacher,
Pre-School Education.

To cite this article: Teke, D., & Yılmaz, T., (2022). Özel Öğretim Kurumlarında Okul Öncesi Öğretmenlerinin İşe Alım/Seçme ve Yerleştirme Süreçleri Üzerine Bir Araştırma: Kocaeli Örneği., Bilgi Dergisi, 24(1), 110-146., doi.org/ 10.54838/ bilgisosyal.1083192

Abstract: The subject of this study was determined as "preschool teachers' selection and placement processes". The aim is to explain the criteria of the pre-school teaching profession in the 21st century and to reveal the qualifications sought in teachers. For this reason, 68 pre-school teacher job postings published in Turkey in 2021 on job search and finding websites were analyzed by content analysis method. Job advertisements focused on socio-demographic characteristics and personal competencies sought in teacher candidates. Then, interviews were conducted with 17 private institution principals regarding the selection and placement processes of preschool teachers. Participants were determined by maximum diversity sampling and the opinions of the principals working in different institutions (private school, private independent kindergarten, private day care center) were taken. As a result of the job postings examined, it was understood that female candidates were emphasized more than male candidates, and personal competencies such as communication skills, lifelong learning and teamwork were sought. From the interviews with the participants, it was concluded that experience is an important criterion, reference is effective in recruitment, and the interview process is applied by school principals.

*Corresponding Author: PhD Student, Kocaeli University, Institute of Social Sciences, Social Policy ABD, Kocaeli, Türkiye ✉ dilay.teke@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1266-2469

[†]Prof. Dr., Sakarya University, Faculty of Business, Department of Human Resources Management, Sakarya, Turkey ✉ tyilmaz@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3167-4457

Giriş

İlkokul öncesi süreci kapsayan okul öncesi eğitim, Türk Milli Eğitim Sisteminin ilk aşamasıdır. Bağımsız anaokulları, ilkokullarda ve ortaokullarda hizmet veren anasınıfları, kız meslek liseleri bünyesindeki uygulama anaokulları ve uygulama anasınıfları Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlıdır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olanlar; çocuk yuvaları, çocuk bakımevleri, gündüz bakımevleri, çocuk kulüpleri ve çocuk evleri adları ile kurulmaktadır. Üniversitelerin bünyesinde anaokulları, kreşler, okul öncesi eğitim merkezleri de bu hizmeti sağlamaktadır. Ayrıca bazı işyerleri, çalışanları için benzer kurumlar açmaktadır. Görüldüğü üzere Türkiye'de okul öncesi eğitim hizmeti sunan kurumlar çeşitlidir. Dolayısıyla kurumların amaçları, programları, kuralları birbirinden farklıdır ve öğretmen seçme-yerleştirme süreçleri, çalışanlarda aradıkları özellikler de çeşitlilik göstermektedir. Özellikle bu farklılık günümüzde daha çok belirginleşmiştir.

21. yüzyılda bilişim teknolojileri her alana nüfuz etmiştir ve küreselleşen bir eğitim olgusu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu durum okul öncesi eğitimini, öğretmen yeterliklerini şekillendirmiş ve bilgi toplumuna uygun, nitelikli okul öncesi eğitimi için insan kaynağında çeşitli sosyo-demografik özellikler, kişisel yetkinlikler aranılmaya başlanmıştır. Kurumlar öğretmenlerde bazı kriterleri ön planda tutarken bazı kıstasları revize etmiştir ya da artık gerekli görmemektedir. Çünkü kaliteli okul öncesi eğitimi için öğretmen yeterlikleri de çağımızla uyumlu olmalıdır. Bu nedenle 21. yüzyılda okul öncesi öğretmenliği mesleğinin ölçütlerini açıklamak ve öğretmenlerde aranan nitelikleri ortaya koymak bu çalışmanın temel odak noktasıdır. Bunun için iş ilanları analiz edilmiştir. Özel kurumlardaki okul öncesi öğretmenlerinin seçme ve yerleştirme süreçleri incelenmiştir ve öğretmenlerde aranan sosyo-demografik özellikler ile kişisel yetkinlikler irdelenmiştir.

Özel Öğretim Kurumlarında...

1. Okul Öncesi Eğitimi ve Önemi

Milli Eğitim Bakanlığı, okul öncesi eğitimini, zorunlu temel eğitim öncesinde uygulanan, çocukların farklılıklarını ön planda tutan, bilişsel, duygusal, psiko-motor gibi alanlarda gelişimlerine destek sunan, iyi birey olmaları için nitelikler kazandıran, özgüvenin ve hayal gücünün ilerletildiği, ebeveynlerin, eğitimcilerin aktif olarak birlikte yer aldığı süreç olarak açıklamıştır (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2013). 0-6 yaş arası “kritik dönem” olarak kabul edilen erken çocukluk yıllarıdır ve bu süreç okul öncesi dönemini kapsamaktadır.

Okul öncesi eğitim temel becerilerin, donanımların kazanılmasında, problem çözme, sebep sonuç bağlantıları kurma, analitik düşünme gibi potansiyellerin gelişiminde, daha sonraki yaşam kalitesinin artmasında, yeteneklerin keşfedilmesinde, ilkokula olumlu geçiş sağlanmasında, ilk kurumsal tecrübenin edinilmesinde oldukça önemlidir (Turhan ve Özbay, 2016; Akkuş ve Tuğrul, 2019; Burger, 2010; Bakken ve diğerleri, 2017; T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2013; Areljung, 2019; Gullberg ve diğerleri, 2018; Burchinal ve diğerleri, 2002; Taba ve diğerleri, 1999). Ayrıca okul öncesi eğitiminin farklı sosyo-ekonomik düzeylerden gelen çocuklar arasında eşitsizliklerin giderilmesinde faydaları bulunmaktadır (Burger, 2010). Nitekim Barnett (1995) tarafından fırsat eşitliği sağlamada, yoksulluğu ve okul terkini önlemede, bilişsel ve akademik gelişimi güçlendirmede okul öncesi eğitiminin avantajları olduğu belirtilmiştir. Bunun yanında bu dönemde çocuklara verilen değerler eğitiminin karakter gelişimine destek sunduğu, böylece topluma faydalı, üretken bireylerin yetiştirildiği de vurgulanmaktadır (Pekdoğan ve Korkmaz, 2017: 60-61; Howard ve diğerleri, 2004).

Okul öncesi eğitim kurumları ülkelere göre çeşitlilik göstermektedir. Ancak genel olarak özel ya da kamu kurumlarındaki kreşler, yuvalar, bağımsız anaokulları, ilkokul ya da ortaokula bağlı anasınıfları, diğer öğretim kurumlarındaki uygulama sınıfları, gündüz bakımevleri şek-

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

linde sıralanabilir (Koçyiğit, 2007: 8; Büyükalan Filiz, 2017: 20; Koçak Sazlı, 2019: 7-8). 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 21. Maddesinde okul öncesi hizmeti veren kurumlar açıklanmıştır: *“Okul öncesi eğitim kurumları, bağımsız anaokulları olarak kurulabileceği gibi, gerekli görülen yerlerde ilköğretim okuluna bağlı ana sınıfları halinde veya ilgili diğer öğretim kurumlarına bağlı uygulama sınıfları olarak da açılabilir”* (Resmi Gazete, 1973: 5105).

2. Okul Öncesi Öğretmenliği

Okul öncesi dönemde çocukların destekleyici bir çevrede, güven duydukları, sevgi gördükleri bir ortamda eğitim almaları gerekmektedir. Bu ortamın en önemli unsurlarından birisi de öğretmenlerdir. Öğretmen her çocuğun farklılıklara sahip olduğu bilincinde olmalı, güven verici bir çevrede dengeli iletişim kurmalı, çocukların yetkinliklerini keşfetmeli ve geliştirmelidir (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2013: 13-14).

Öğretmenlik mesleği için MEB tarafından standartlar belirlenmiştir ve bu standartlar 3 temel başlıkla sunulmuştur: (1) “mesleki bilgi”, (2) “mesleki beceri”, (3) “tutum ve değerler”dir (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2017: 8). Dolayısıyla öğretmenlik mesleği hem akademik hem de kişisel gelişim gerektirmektedir. Ayrıca okul öncesi dönemin başarısında öğretmen yeterlilikleri önem taşımaktadır (Chung ve diğerleri, 2005). Bu nedenle 18. Milli Eğitim Şûrası'nda 11. Maddede okul öncesi öğretmenliğinin uzmanlık gerektiren bir meslek olduğu belirtilmiştir: *“Öğretmenliğin bir ihtisas mesleği olduğu gerçeğinden hareketle, uzaktan veya açıköğretim yoluyla okul öncesi öğretmenliği, İngilizce öğretmenliği vb. alanlarda öğretmen yetiştirilmesine izin verilmemelidir”* (18. Milli Eğitim Şûrası Kararları, 2010). Ancak günümüzde küreselleşme olgusu eğitimi de etkilemiştir. Öğretmenlerde yaşam boyu öğrenme, ekip çalışması, sosyal etkileşim gibi yetkinlikleri ön plana çıkartmıştır (Kimzan ve Arıkan, 2018: 674-675; Day, 2000: 101-102; Sang ve diğerleri, 2018: 307-308). Bu durum 21.

Özel Öğretim Kurumlarında...

yüzyılda insan kaynaklarında seçme yerleştirme süreçlerine yansımış, çalışanların istihdam edilme süreçlerini dönüştürmüş ve öğretmenlerde aranılan nitelikleri farklılaştırmıştır.

2.1. Türkiye’de Özel Öğretim Kurumlarında Okul Öncesi Öğretmenlerinin Seçme ve Yerleştirme Süreci

Seçme ve yerleştirme ihtiyaç duyulan nitelikte ve sayıda kişinin kuruma kazandırılmasıdır. Bu süreç kadrolama, temin ve seçim gibi farklı isimlerle de belirtilmektedir. İnsan kaynağını temin etmek iş ilanı gibi çeşitli kanallar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Ardından başvuru formları, mülakatlar, uygulanan testler, iş teklifi ve izleme süreçleri ile ilgili seçim aşaması uygulanmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarından biri olan seçme ve yerleştirme kurumun başarısında, takımla uyumlu kişinin belirlenmesinde uygun kişinin işe alınmasında stratejik önem taşımaktadır (Özdemir, 2017: 5-8).

Türkiye’de özel öğretim kurumlarındaki personel tedarik işlemlerine ilişkin düzenlemeler “*Özel Öğretim Kurumları Mevzuatı*”nda yer almaktadır. Bu ibare Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği’nin 11. Maddesinde belirtilmiştir: “*Özel okul öncesi eğitim kurumlarına kayıt kabul işlemleri, öğrenci kontenjanları, okul ücretleri, sınıf mevcutları, personel seçimi ve atanmaları gibi iş ve işlemler, özel öğretim kurumları mevzuatında belirtilen esaslara göre yapılır*” (Resmi Gazete, 2014). Bu doğrultuda Türkiye’de özel öğretim kurumlarında istihdam edilecek öğretmenlerin eğitim düzeylerine ilişkin düzenlemeler “*Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği*”nde açıklanmıştır. Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği’nin 38. Maddesi uyarınca çocuk gelişimi lise mezunu adayların da lisans mezunu adayların da derse girebileceği vurgulanmıştır. Ancak görevlendirilen usta öğreticilere tek başlarına sınıf sorumluluğu verilmemiştir (Resmi Gazete, 2012):

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

“Kurumlarca ihtiyaç duyulan alanlarda, dersin özelliğine göre uzman öğretici ve usta öğretici görevlendirilebilir. Okul öncesi eğitim kurumlarında görevlendirilen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi veya Çok Programlı Anadolu Lisesi çocuk gelişimi ve eğitimi alanı mezunu usta öğretmenler ve uzman öğretmenler ile diğer okullarda görevlendirilen lisans mezunu uzman öğretmenler bağımsız olarak derse girebilir. Okullarda görevlendirilen diğer usta öğretmenler ise dersin öğretmeniyle birlikte haftada 40 saate kadar derse girebilirler.”

Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 26. Maddesi kapsamında öğretmenlerin temin sürecinin müdür tarafından yapıldığı vurgulanmıştır: *“Eğitim personelinin çalışma izin teklifleri; a) Genel müdür, genel müdür yardımcısı ve müdürler için kurucular veya kurucu temsilcileri, b) Yöneticiler dışındaki eğitim personeli için müdür tarafından yapılır”* (Resmi Gazete, 2012).

3. Araştırmanın Yöntemi ve Amacı

Araştırmanın konusu, okul öncesi öğretmenlerinin özel öğretim kurumlarındaki seçme ve yerleştirme süreçleridir. Çalışmanın amacı ise, 21. yüzyılda okul öncesi öğretmenliği mesleğinin ölçütlerini açıklamak ve öğretmenlerde aranılan nitelikleri ortaya koymaktır. Bu nedenle nitel araştırma yöntemi ile çalışma tasarlanmıştır. Verilerin toplanması iki aşamalı gerçekleşmiştir. İlk olarak iş arama ve bulma sitelerinde 2021 yılında Mart, Nisan, Mayıs, Haziran, Temmuz, Ağustos, Eylül aylarında yayımlanan okul öncesi öğretmeni iş ilanları içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. İçerik analizinde amaç, verileri açıklayacak kavramlara ulaşmak, düzenlemek ve yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242; Basım ve diğerleri, 2008: 39; Çiçek ve diğerleri, 2010: 196-197). İş ilanları yazılı belgeler olarak değerlendirilebilir ve bu dokümanlar analiz edilebilir. Nitekim Glesne (2020: 118) bilgisayarla erişilen ilan panolarını yararlı belgeler ola-

Özel Öğretim Kurumlarında...

rak açıklamıştır. Bunun için çalışmada “okul öncesi öğretmeni” sözcükleri ile 12 Mart 2021- 25 Eylül 2021 periyodundaki iş ilanları taranmış ve 110 ilana ulaşılmıştır. Ancak eğitim sektöründe yer almayan ilanlar çıkartılmış ve 68 ilan çalışmanın örnekleminde yer almıştır. 68 ilan çeşitli özelliklere göre sınıflandırılarak değerlendirilmiştir. İş ilanlarında değerlendirilen kategoriler okul öncesi öğretmeni ilanlarında aranan “sosyo-demografik özelliklerden” ve “kişisel yetkinliklerden” oluşmaktadır.

İkinci aşamada Kocaeli’de özel kurumlarda okul müdürü olarak görev yapan 17 gönüllü katılımcı ile 05.02.2022-25.02.2022 tarihleri arasında okul öncesi öğretmenlerinin seçme ve yerleştirme süreçleri hakkında görüşmeler\mülakatlar yapılmıştır. Açık uçlu sorular sorularak katılımcılarla çalıştıkları kurumlarda okul öncesi öğretmenlerinin işe alım süreci, adaylarda aranan sosyo-demografik özellikler (cinsiyet, eğitim, deneyim, yaş) ve başvurularında dikkat edilen kişilik özellikleri hakkında görüşülmüştür. Veriler telefonla mülakat veya birebir mülakat teknikleriyle toplanmıştır. Görüşmeler her bir katılımcıyla ortalama 40 dakika sürmüştür. Veri analizinde önceden belirlenmiş temalara göre cevaplar gruplandırılmış ve sunulmuştur (Creswell, 2020: 182). Özel kurum müdürlerinden oluşan çalışma grubu maksimum çeşitlilik örnekleme ile belirlenmiştir. Bu örnekleme türünde amaç en fazla çeşitliliğe ulaşmak ve tanıtmaktır (Merriam, 2015: 78). Veri analizinde ise Maxqda 2018 programı kullanılmıştır.

4. Bulgular

İki bölümden oluşan çalışmada öncelikle Türkiye’deki okul öncesi öğretmeni iş ilanlarından ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. İkinci olarak 17 özel kurum müdürleriyle yapılan mülakat bulguları açıklanmıştır.

4.1. İş İlanlarına İlişkin Bulgular

İş ilanlarından erişilen bulgular iki bölüm halinde sunulmuştur. İlk olarak sosyo-demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve deneyim unsurlarına yer verilmiştir. Ardından ilanlarda adaylarda aranan nitelikler açıklanmıştır.

4.1.1. Türkiye’deki Okul Öncesi Öğretmeni İş İlanlarında Aranan Sosyo-Demografik Özellikler

Sosyo-demografik özelliklerden cinsiyet, deneyim, yaş ve eğitim kategorilerine odaklanılmıştır. Bu ölçütler ilanlarda irdelenmiştir ve Tablo 1 ‘de sunulmuştur.

Tablo 1. Okul Öncesi Öğretmeni İlanlarında Cinsiyet, Deneyim, Yaş, Eğitim Kategorilerinin İçerik Analizi Değerleri

CİNSİYET	
<i>Kategori</i>	<i>İlan Sayısı (%)</i>
Kadın	15 (%22)
Erkek	0 (%0)
Fark Etmez	19 (%28)
Belirtilmemiş	34 (%50)
Toplam	68
DENEYİM	
<i>Kategori</i>	<i>İlan Sayısı (%)</i>
Deneyimli	44 (%65)
Deneyimsiz	3 (%4)
Fark Etmez	12 (%18)
Belirtilmemiş	9 (%13)
Toplam	68
YAŞ	
<i>Kategori</i>	<i>İlan Sayısı (%)</i>
Belirtilmemiş	50 (%74)
20-30 Yaş Arası	3 (%4)
30-40 Yaş Arası	12 (%18)
40-50 Yaş Arası	3 (%4)

Toplam	68
EĞİTİM	
<i>Kategori</i>	<i>İlan Sayısı (%)</i>
Lise veya ön lisans	3 (%4)
Lisans	44 (%65)
Lisans veya lisans üzeri	18 (%27)
Belirtilmemiş	3 (%4)
Toplam	68

Cinsiyet

Çalışmada eğitim sektörü için yayımlanan okul öncesi öğretmeni ilanları incelenmiştir. Kariyer.net sitesinden 27, Secretrv.com sitesinden 2, Yenibiris.com sitesinden 13, Eleman.net sitesinden 3, İşbul.net sitesinden 20, Indeed.com sitesinden ise 3 ilan cinsiyet kategorisi açısından içerik analiziyle irdelenmiştir. Tablo 1'den görüleceği üzere incelenen ilanların yarısında (%50) cinsiyet belirtilmemiştir. İlanların belli bir kısmında cinsiyet ayırımına gidilmediği (%28) görülmüştür. Ancak ilanların bazılarında cinsiyet ölçütüne yer verilmiş ve kadın adaylar (%22) vurgusu yapılmıştır. İlanların cinsiyet ölçütünde erkek adayların belirtilmediği (%0) fark edilmiştir.

Deneyim

Okul öncesi öğretmeni aranılan iş ilanlarında deneyim unsuru incelenmiştir. Tablo 1'de belirtildiği üzere irdelenen iş ilanlarının çoğunluğunda (%65) deneyim istenildiği görülmüştür. İlanların bir kısmında deneyim ölçütünün (%18) fark etmediği, bir kısmında da deneyimin belirtilmediği (%13) anlaşılmıştır. İlanlarda deneyimsiz (%4) adayların da aranıldığı fark edilmiştir.

Yaş

İş arama ve bulma sitelerindeki okul öncesi öğretmeni iş ilanlarında yaş kategorisi incelenmiştir. Tablo 1'den görüleceği üzere incelenen ilanların büyük bir kısmında (%74) yaş faktörü belirtilmemiştir. Bazı ilanlarda 20-30 yaş arası kriter (%4) vurgulanmıştır. Bir kısım ilanda

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

30-40 yaş arası (% 18) adayın aranıldığı görülmüştür. Bazı ilanlarda ise 40-50 yaş aralığı ifadesi (%4) vurgulanmıştır.

Eğitim

İş arama ve bulma siteleri üzerinden incelenen ilanlarda çoğunlukla (%65) lisans mezunu adayların aranıldığı görülmüştür. İlanların bir kısmında da lisans veya lisans üzeri (%27) ölçütün belirtildiği fark edilmiştir. Bazı ilanlarda ise lise veya ön lisans (%4) eğitim düzeyi seviyesindeki adayların aranıldığı, ilanların bir bölümünde de eğitim kategorisinin (%4) belirtilmediği anlaşılmıştır. Bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

4.1.2. Türkiye’de Okul Öncesi Öğretmeni İş İlanlarında Adaylarda Aranan Özellikler

Okul öncesi öğretmeni aranan iş ilanlarında adaylarda aranan özellikler irdelenmiştir. Kategoriler Tablo 2’den görüleceği üzere içerik analiziyle değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler neticesinde ilanlarda iletişim yeteneği (%20), hayat boyu öğrenme (%19), takım çalışması (%16), eğitim programları ve teknolojileri hakimiyeti (%12), güler yüzlü olma (%8), velilerle irtibat kurma-temsili yeteneği (%7), dış görünüş (prezantabl) (%6), askerliğini tamamlamış veya tescilli olma (%6), analitik düşünme becerisi (%2), bilgisayar yetkinliği (%2) ve yabancı dil (%2) aranıldığı görülmüştür.

Tablo 2. Okul Öncesi Öğretmeni İlanlarında Adaylarda Aranan Özellikler Kategorisinin İçerik Analizi Değerleri

ADAYLARDA ARANAN ÖZELLİKLER	
<i>Kategori</i>	<i>İlan Sayısı (%)</i>
İletişim Yeteneği	42 (%20)
Hayat Boyu Öğrenme	41 (%19)
Takım Çalışması	35 (%16)
Eğitim Programları ve Teknolojileri Hâkimiyeti	26 (%12)
Güler Yüzlü Olma	17 (%8)
Velilerle İrtibat Kurma, Temsil Yeteneği	15 (%7)

Özel Öğretim Kurumlarında...

4.2.	Dış Görünüş (Prezantabl)	13 (%6)
	Askerliği Tamamlamış veya Tescilli	13 (%6)
	Analitik Düşünme Becerisi	5 (%2)
	Yabancı Dil	5 (%2)
	Bilgisayar	4 (%2)

Okul Müdürleriyle Yapılan Mülakatlara İlişkin Bulgular

Kocaeli’de görev yapan özel kurum müdürleriyle mülakatlar yapılmıştır ve süreç gönüllülük esasıyla yürütülmüştür. Kurumlar arasında karşılaştırma yapabilmek için çeşitlilik ön planda tutulmuştur. Tablo 3’ten de görüleceği üzere özel gündüz bakımevlerinde, özel okullarda, özel bağımsız anaokullarında görev yapan kişilerle iletişim kurulmuştur. Bu başlık altında ilk olarak seçme ve yerleştirme sürecine ilişkin bulgular sunulmuştur. Ardından kurumların adaylarda istedikleri sosyo-demografik unsurlar ve adaylarda aradıkları diğer özellikler açıklanmıştır.

Tablo 3. Katılımcı Listesi

KOD	OKUL TÜRÜ	GÖRÜŞÜLEN KİŞİ (KATILIMCI)
K1	Özel Gündüz Bakımevi	Okul Müdürü
K2	Özel Okul	Okul Müdürü
K3	Özel Okul	Okul Müdürü
K4	Özel Okul	Okul Müdürü
K5	Özel Bağımsız Anaokulu	Okul Müdürü
K6	Özel Bağımsız Anaokulu	Okul Müdürü
K7	Özel Bağımsız Anaokulu	Okul Müdürü
K8	Özel Bağımsız Anaokulu	Okul Müdürü
K9	Özel Bağımsız Anaokulu	Okul Müdürü
K10	Özel Bağımsız Anaokulu	Okul Müdürü
K11	Özel Bağımsız Anaokulu	Okul Müdürü
K12	Özel Bağımsız Anaokulu	Okul Müdürü
K13	Özel Bağımsız Anaokulu	Okul Müdürü
K14	Özel Bağımsız Anaokulu	Okul Müdürü
K15	Özel Bağımsız Anaokulu	Okul Müdürü
K16	Özel Bağımsız Anaokulu	Okul Müdürü

K17	Özel Bağımsız Anaokulu	Okul Müdürü
-----	------------------------	-------------

4.2.1. Kurumların Seçme ve Yerleştirme Süreçlerine İlişkin Katılımcıların Görüşleri

Katılımcılar kurumlarındaki seçme ve yerleştirme süreçlerinin nasıl ilerlediğine dair deneyimlerini paylaşmıştır. Bazı özel kurum müdürleri mülakatta adayın yaşamı ile ilgili bilgi almak için çeşitli sorular da sorduklarını belirtmiştir.

“...Seçme sürecinde aile kısmını da soruyoruz. Çok uzun konuşuyorum. Bakmakla yükümlü olduğu kimler var? Evli mi bekar mı? Ona göre de plan yapmak önemli. Bu soruların içinde onun da bakış açısını, kuruma aidiyetliğini, çalıştığı yerlerdeki durumunu karşılıklı öğreniyoruz. Süreç içinde beklenti, kendini yetiştirmesi, motivasyonu önemli...” (K5)

“...Görüşmeleri genellikle ben yaparım. Çok detaylı konuşurum ve bilgi veririm. Bazen zorlayıcı sorular da sorarım. Eğer o samimiyeti, içtenliği aldıysak olumlu olur kararımız...”(K14)

Katılımcıların bazıları ilana çıkmaya gerek duymadıklarını, adayların yıl içerisinde özgeçmişlerini gönderdiklerini belirtmiştir. Özellikle yüz yüze görüştükleri adayları öncelikli tuttuklarını vurgulamışlardır.

“...Genel olarak mail adresimizi alıp cv atıyorlar. Biz öğretmen aramıyoruz Öğretmenler kendileri arayıp cv’lerini yollarlar. Öğretmenler de zaten bilir çevredeki bütün okulları. Numaralarımıza bakıp cv yolluyor. Biz de bu cv dosyasını biriktiriyoruz. Eğer kendisi gelip yüz yüze görüşmüşsek yanına not alıyoruz. İlk ihtiyacımızda onları öncelikle değerlendiriyoruz. Yıl içinde gelen hiçbir başvuruyu geri çevirmeyiz. Çalıştığı kurumları ararız bilgi alıruz. O kişiyle çalışmış kişiler tanır, referans önemli...” (K10)

“...Sosyal medya, internet üzerinden aboneliğimiz olduğu siteler var. İhtiyacımız olunca ilanımızı yeniliyoruz. Başvurular oluyor. Ama oradan direk almayıp önce görüşüyorum. Hizmet sektöründe

Özel Öğretim Kurumlarında...

yüz yüze görüşmek önemlidir. Bazı sektörlerde internetten alım olur, ama insanın olduğu yerde görmek önemli...” (K11)

Bütün katılımcılar seçme ve yerleştirme sürecinde adaya deneme süresi tanıdıklarını aktarmıştır. Oryantasyon aşamasını kapsayan bu aşama sonrası hem adayın kurumu hem de kurumun adayı değerlendirdiğini belirtmişlerdir.

“...Biz önce oryantasyon yapıyoruz. Bir iki hafta uyum sağlayacak mı bakalım. Ayrıca yalnız biz değil, o da kendini değerlendirsin. Okulun atmosferini incelesin. Bazen kendileri gelip ben yapamıyacağım diyen oldu. Biz onları teşvik ediyoruz önce, yapabilirsin diyoruz. Devam et diyoruz. Ama zorlamıyoruz...” (K17)

“...Kişiyi aldıktan sonra biraz gözlemliyoruz. Deneme süresi veriyoruz. Ama kişinin bütün hakları devam ediyor. Ne gerekirse sunuyoruz...” (K9)

Katılımcıların birkaçı ani bir gelişme karşısında işe alım yapmaları gerektiğinde süreci hızlandırdıklarını açıklamıştır. Ayrıca alternatif seçeneklerinin de bulunduğunu belirtmiştir.

“...Bizim işe alımlarımız dönem başlamadan önce olur. Çok işe alım da yapmadık, genelde uzun yıllardır kemik kadromuz var. Fazla değişkenliğe gitmiyoruz. Mecbur kalıp dönem içerisinde alım yapmak zorunda olursak hızlı bir süreç oluyor. Çünkü beklemeyiz...”(K13)

“...Aniden birisi gittiğinde alternatif tanıdığımız, yanınızda yetiştirdiğiniz öğretmen olmalı. Biz bu yüzden zor durumda kalmıyoruz. Alternatif seçeneğimiz hep hazır...” (K17)

Katılımcıların tamamı seçme ve yerleştirme sürecinin her aşamasını kendilerinin yaptığını, dışarıdan destek almadıklarını belirtmiştir. Bu konuda yetkin olduklarını vurgulamışlardır.

“...Kişilik envanteri yapıyoruz. Öğretmenliğe ne kadar yatkın olduğunu görmek istiyoruz. Bu testi biz uyguluyoruz, dışarıdan des-

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

tek almıyoruz. Zaten bu okullardaki yöneticiler envanter uygulayacak ve sonuçları okuyacak pozisyonda, yetkinlikte oluyor...” (K2)

“...Dışarıdan destek almıyoruz Danışmanlık ihtiyacımız olmuyor. Ben çocukluğumdan beri zaten işin mutfağındayım. Personel nasıl alır, seçilir ben öğrendim...” (K16)

Katılımcıların çoğunluğu adaylara ulaşırken gazete ya da internet kanalları yerine referansı daha çok tercih ettiklerini belirtmiştir. Yakın çevrenin, daha önce çalışılan kurumların tavsiyelerini dikkate aldıklarını söylemişlerdir.

“...Çok tercih edilen okuluz. Gazeteye ilan verince bize bir sürü cv geliyor. Çevreden ya da yakınların tavsiyeleri de çok oluyor. Bazen ilan vermediğimizde de cv getiren oluyor. Bu sene ihtiyacımız yok, seneye değerlendireceğiz diyoruz...” (K1)

“...Bir ara 4 yaş grubu için öğretmen aradık. Onu da güvendiğimiz, tanıdığımız birinin tavsiyesiyle işe aldık...” (K3)

“...Bizim sektörümüzde özel sektörde özellikle birbirini çok iyi tanır. Belli gruplardan, derneklerden hangi öğretmenin iyi olduğunu, kiminle çalışılacağını birçoğu bilir...” (K7)

4.2.2. Sosyo-Demografik Özelliklere İlişkin Katılımcıların Görüşleri

Okul müdürleri ile seçme ve yerleştirme sürecinde adaylarda aradıkları yaş, eğitim, cinsiyet ve deneyim unsurları hakkında konuşulmuştur. Katılımcılar sürece ilişkin tecrübelerini paylaşmıştır.

Yaş

Seçme ve yerleştirme süreçlerinde adaylarda aranılan yaş kategorisi ile ilgili özel kurum müdürlerinin görüşleri alınmıştır. Katılımcıların tamamına yakını sosyo-demografik özelliklerden yaş kriterine bak-

Özel Öğretim Kurumlarında...

madıklarını, adayın sınıf içerisindeki performansının daha önemli olduğunu belirtmiştir.

“...Yaşa çok bakmıyoruz. Karşılaştığımız farklı durumlarda oldu. 45 yaşında enerjik öğretmenler de gördük. Burayı neden istediği önemli... İlk 5 yıllık hedeflerinde neler var. Seçme sürecinde farklı sorular da soruyoruz. Neden böyle hissettin? Kendini nasıl anlattırın gibi...” (K15)

“...İş arama sitelerindeki kriterler bizler için de geçerli. Yaşı vs. eğitim durumu bunlar genel şeyler. Ama özele inmeli bence. Ben kendi yöneticiliğini yaptığım yerde mutlaka yüz yüze konuşmak görmek isterim. Okul öncesi öğretmeni çocuğa hitap etmeli. Tavrı, mimikleri, öğretmenin birçok unsuru özünde bulundurması gerekiyor. Sohbet esnasında öğretmenin kendisini tanıtmasını isterim. Az çok bu işi yaptığımız için bir süre sonra mimiklerden, yaşam tarzını anlatıcı sözlerden öğretmenle ilgili bilgi ediniyoruz...” (K12)

“...Yaş konusunda şu var. Ben küçük yasta işe öğretmeni başlatıp yetiştireceğim. Siz 7 yıllık bir öğretmene yeni bir uygulamayı benimsetmekte zorlanabilirsiniz. Yani ben de yardımcı öğretmeni, ikinci öğretmeni genelde yeni mezun olan gönülden samimiyetine inandığım öğretmenleri alıp yetiştirmeyi seviyorum. Yetiştirmek çok farklı. Benim burada 2 öğretmenim var tamamen burada yetiştiler. Birde yaş grubuna göre seçim oluyor. 2 yaşa daha anaç kişileri seçiyoruz...” (K1)

“...Biz yaşla ilgili bir ilan vermiyoruz. Ama yaş ilerledikçe tahammül bazen azalabiliyor...” (K8)

Bazı katılımcılar yaş unsurunun seçme ve yerleştirme sürecinde etkili olduğunu belirtmiştir. Çünkü okul öncesi eğitiminde öğrencilerin yaşlarına göre sınıfların oluşturulduğunu, bu nedenle yaş grubuna göre öğretmenlerde aradıkları özelliklerin değiştiğini söylemişlerdir. Okul öncesi eğitiminde yaş grubuna göre branşların olduğunu, öğretmenlerin deneyimlerine göre yaş gruplarında uzmanlaştıklarını açıklamışlardır. Yaş unsurunun seçme ve yerleştirme sürecini dolaylı olarak etkilediğini eklemiştir.

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

“...Yaş önemli, enerji gerektiren gruplar var. Deneyim de önemli. Hem tecrübeli hem enerjik 30 yaş grubu ideal oluyor...” (K10)

“...Gruplar arasında da branş var. Öğretmenlerimiz gruplar arasında da branşlaşmış durumda. 3 yaş grubu öğretmenimiz bu alanda uzmanlaşmış. Onu alıp 6 yaşa koyamam zorlanabilir...”(K1)

“...Deneyime bakıyorum. Ama şöyle bakıyorum. Hangi yaş grubuna alıyorum ve sınıf sorumluluğunu kime vereceğim. Mesela çok beğendim, enerjik, ama deneyimi yok. Onu da alırım. Işık gördüysem yetiştiririm. Bir iki yıl sonra da sınıf sorumluluğunu veriyorum. Ama tam okul öncesi yaş grubuna deneyimsiz öğretmen vermiyorum...”(K6)

“...Hangi yaş grubunda çalıştığına da bakıyorum. Deneyim bazı yaş gruplarında önceliklidir. Bazen kişiyi sana bu yaş grubu uygun diyerek yönlendiriyoruz...”(K8)

Eğitim ve Deneyim

Özel okullar ilk olarak eğitim durumunun önemli olduğunu, adayların eğitim durumlarına dikkat ettiklerini belirtmiştir. Ardından deneyimi incelediklerini açıklamışlardır. Anaokulu müdürleri de adaylarda performansı, uygulamayı öncelikli tuttuklarını vurgulamıştır. Ayrıca katılımcıların tamamı bazı koşullar altında ve MEB’in yönergeleri doğrultusunda lise, ön lisans mezunu kişilerin de öğretmenlik yapabildiğini anlatmıştır.

“...Cv’lerinde verdiği bilgilere bakıyoruz ve eğitim olarak da yüksek lisans önceliğimizdir. Zaten lisans mezunu olması kesin isteğimiz. Deneyime sonra bakarız. Kendine kattıkları neler, ne yapıyor...” (K3)

“...Üniversite mezunu grup sorumlusu oluyor. Lise mezunları yardımcı öğretmen oluyor. Ama kurumda üniversite mezunu yoksa lise mezununu da grup sorumlusu yapabiliyorsun. Bununla ilgili yö-

Özel Öğretim Kurumlarında...

netmelikler var. Ama sanırım artık yavaş yavaş grup sorumluları tamamen üniversite mezunu olacak...”(K8)

“...Öğretmenleri tanımaya çalışıyorum. Herkes sevgi dolu. Ama sadece sevgi yeterli olmuyor. O teoriyi sahaya dökmek lazım. Bazen akademik bilgide yeterli olmuyor. Sahada ağlayanını da gördüm. Sınıf içinde koordinasyonu sağlayamamıştır. Uygulama başka. Bazısı lise mezunu ama çok iyi. Akademik başarı önemli ama her şey sahada bitiyor. Tabi bilgi de önemli. Teoriyi bilmeyince bilgi eksikliğinden öğretmen zorlanabiliyor. Bilgi de gerekli uygulama da gerekli...”(K7)

“...Bizim için en önemlisi kişinin sahadaki performansıdır. Lise mezunu, ön lisans mezunu arkadaşlar usta öğretici olarak geçiyor. Sadece lisans mezunu arkadaşlar farklı. Ön lisans, lise mezunu arkadaşlar usta öğretici, yardımcı öğretmen olarak çalışıyor. Ama MEB'in yönergeleri doğrultusunda bazı koşullara göre usta öğreticiye de sınıf teslim edilebiliyor...”(K14)

“...Deneyim önemli ama 3 haftalık süreçte veliyle iletişimi iyiye kişinin deneyimi de olmayabilir. Ama geldiği zaman deneyimleri, çalıştığı okullar onu bir adım öne çıkartıyor...”(K15)

“...Eğitim durumuna ve tecrübesine öncelikle bakıyoruz. Birde benim için işyerinde kaldığı süre önemli. Tamam, belgeleri mükemmel, ama her yıl okul değiştirmiş. Bir yerde ne kadar kalmış neden ayrılmış bakarım. Evlilik, çocuk vb. sebepler olabilir. Daha sonra gelin görüşelim diyorum. Yıllardır yaptığımız için samimiyetinden anlıyorsunuz...”(K16)

“...İşe alımlarda okul öncesi öğretmenliği mezunu olması önemlidir, ön plandadır. Çünkü okul öncesi ile çocuk gelişimi birbirinden çok farklı. Çocuk gelişiminde sağlıkla alakalı daha çok ders var. Okul öncesi eğitim fakültelerinde olduğundan daha çok eğitim ağırlıklı. Ama çocuk gelişimi mezunu kişi staj görmüşse, pedagojik formasyon altyapısı güçlüyse yeterlidir. İki öğretmenim okul öncesi öğretmeni. Ben sınıf teslimini okul öncesi öğretmenine öncelikle veriyorum...”(K1)

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

“...Bu kurumun eğitime nasıl baktığıyla ilgilidir. Anaokullarında 3-6 yaş gruplarına lisans mezunu, ön lisans mezunu, lise mezunu adaylara teslim edilebiliyor. Usta öğretmenler yani lise, çocuk gelişimi eğitimi almış bireyler de bu eğitimi verebiliyor. Biz herkesi değerlendiriyoruz. Ama biz önce okul öncesi öğretmeni lisans mezunu arıyoruz. Bu kurumun hizmet düzeyine göre değişir...”(K13)

“...Deneyimleri, referansları önemli tabi ki... Ama deneyim de kazanması için bir yerlerde çalışması lazım. Zamanla kendini geliştirip ilerler...”(K5)

4.2.3. Adaylarda Aranılan Yetkinlikler ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Katılımcıların Görüşleri

Okul müdürleri ile yapılan mülakatlarda adaylarda aradıkları yetkinlikler ve kişilik özellikleri hakkında konuşulmuştur. Katılımcılar genellikle yaşam boyu öğrenme, iletişim becerisi, ekip çalışması, enerjik olma, dış görünüş (prezantabl) kriterleri üzerinde durmuştur.

Yaşam Boyu Öğrenme

Katılımcıların büyük bir kısmı (özellikle özel okul müdürleri) adaylarda sürekli öğrenme isteklerine, alışkanlıklarına dikkat ettiklerini belirtmiştir. Katıldıkları kursların, eğitimlerin önemli olduğunu açıklamışlardır. Kişilerin kurumda işe başladıktan sonra da hayat boyu öğrenme süreçlerinin devam etmesi gerektiğini, bunun için de eğitimlerini desteklediklerini söylemişlerdir.

“...Ben de yüksek lisansa burada başladım. İzinler, çabalar karşılıklı ayarladık. Sadece öğretmenlere değil personellerimize de destek olduk, iki çalışmamız burada liseyi bitirdi. Burada ekipsek yapmalıyız zaten...”(K4)

“...Yaparak yaşayarak öğrenme artık önde. Okul öğrenciye, öğretmene, veliye hayat boyu öğrenme olanakları da sunmalıdır. Şartlar tabi etkiliyor...”(K10)

Özel Öğretim Kurumlarında...

“...Kısacası biz üniversite mezunu, olursa yabancı dil de önemli ve gelişime açık olması ilk baktıklarımız. Tabii deneyimli ve deneyimini paylaşmaya açık olması, çocuk psikolojisine ilgi duyması, sorgulayıcı öğretmen olması incelediğimiz özellikler. Bazen benim soru sormamdan çok, onun soru sorması önemli. Buna da bakıyorum ben. Meraklı olmalı...”(K2)

“...Bir işte bir yere kolay gelinmiyor. Mesela bana bir öğretmen şunu demeli, ben şu alanda kendime güveniyorum. Herkesin yetenekli olduğu bir alan vardır. Değerlendiriyorum artıları ne kadar...”(K12)

“...Öğrenebilirim demesi önemli. Ben bildiğimden şaşmam diyen biriyle çalışmam zor olur. Çünkü bizim işimiz 10 yıl önceki iş değil. Bir öğretmene şunu şöyle yaparsan iyi olur diyoruz ama dönüp bakıyoruz yapmıyor değiştirmiyor...”(K9)

“...Akademik beceriler önemli. Alana dair bilgileri sürekli güncellemelidir...”(K6)

İletişim Becerisi

Katılımcıların tamamı adaylarda iletişim yeteneğine dikkat ettiklerini, bu meslekte iletişim becerisinin gerekli bir özellik olduğunu belirtmiştir.

“...İşini biliyor olmak, alanda uzman olmak gerekli Ama iletişim becerileri çok önemli. Sadece veli, çocuk değil, bir arada çalıştığı kişilerle de çalışan personelle de iletişimi önemli. Diksiyonu, ses tonu, akıcılık vb. (K4)

“...İletişim yeteneği ve tecrübesine bakıyoruz...” (K1)

Ekip Çalışması (Uyum)

Katılımcıların tamamı adayların çevresiyle uyumlu çalışmalarına, etkileşim kurmalarına, takım çalışmasına yatkın olmalarına dikkat ettiklerini söylemiştir. Ekip kültürüyle çalıştıklarını ve işe alımın her

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

sürecinde bütün çalışanların bulunduğunu açıklamışlardır. Yeni alınan kişinin de ekibin bir parçası olacağını, bunun için de kurumun çalışma düzenine uygun olması gerektiğini belirtmişlerdir.

“...Diğer öğretmenlerde işe yeni başlayan kişiyi, süreci takip ediyor. Deneme süresine, oryantasyona katkı sunuyorlar. Yeni başlayan kişiye yardımcı oluyorlar. Yeni başlayan herkesi oryantasyon sürecine alıyoruz. Ekip olarak her süreçte hepimiz bulunuyoruz. Bizim kurumumuzda ekip kültürümüz var. Bu çok önemli...” (K2)

“...Takım çalışması çok önemli bizde. Sınıflar bir araya geliyor proje çalışması çıkartıyoruz. Biz burada her şeyi birlikte ortak yapıyoruz. Ben daha iyisini yapacağım olmuyor. Yarış halinde olmak değil, birlikte olmak gerekiyor. Takım çalışması yapmak ve yenilikçi olmak benim için önemli...” (K14)

“...Ekiple uyumlu çalışması, iletişim becerisi olmalı. Uyumlu olması gereklidir...”(K13)

Enerjik Olma, Hareketlilik

Katılımcıların bir kısmı adayların hareketli olması gerektiğini, çocuklarla çalışmanın enerji içeren bir süreç olduğunu söylemiştir.

“...Çocuk sevgisi olmalı, heyecanı olmalı. Enerji olmadan olmuyor bu iş. Çocuklara yaklaşımı önemlidir...”(K13)

“...Ayrıca hareketli, enerjik, sabırlı olmalı...”(K1)

Dış Görünüş (Prezantabl)

Katılımcıların bir kısmı seçme-yerleştirme sürecinde adayların öğretmen gibi görünmesi gerektiğini, yani düzenli, derli toplu olmalarının önemli olduğunu belirtmiştir.

“...Dış görüntü önemlidir. Sayılmanız dinlenmeniz lazım. Siz buradan besleniyorsunuz. Öğreniyorsunuz...”(K17)

Özel Öğretim Kurumlarında...

“...Öğretmen olarak saygı görmek istiyorsanız görüntünüz öğretmen gibi olacak. Temiz ve düzenli görünmen yeterli. Saçı dağınık üstü dağınık olmaz. Ben hep derim çalışanlarıma öğretmen gibi konuşun, durun, giyinin. Tavrınız o şekilde olacak. Öğretmen neyse çocuk da o şekilde oluyor, model alıyor...” (K1)

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bilgi toplumu olarak adlandırılan 21. yüzyılda ekonomik, teknolojik, toplumsal değişimler eğitim sektörünü etkilemiş ve öğretmenlerde tercih edilen nitelikleri farklılaştırmıştır. Bu nedenle bilgi toplumu paradigmasında öğretmen yeterlikleri tartışılmakta ve sanayi toplumdaki geleneksel öğretmen rolleri yerine eleştirel düşünen, teknoloji kullanım becerisine sahip, yaratıcı bireyler aranılmaktadır. Nitekim geçmişten günümüze toplumsal kalkınmada, beşeri sermayenin yetişmesinde eğitimcilerin yetkinlikleri her daim önem taşımıştır. Ancak sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş ile daha çok önem kazanan beşeri sermaye için eğitim ve öğretmenlik mesleği hızlı bir dönüşüm sürecine girmiştir. Bu nedenle 21. yüzyılda okul öncesi öğretmenlerinde aranılan sosyo-demografik özellikler ile yetkinliklerin açığa çıkartılması ve okul öncesi öğretmenliği mesleğinin ölçütlerinin açıklanması gerektiği kanısına varılarak bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Literatür taraması yapıldığında okul öncesi öğretmenlerinin işe alım süreçlerine ilişkin sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır ve yöntem açısından okul müdürlerinin görüşleri ile iş ilanlarının bir arada incelendiği çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle çalışmanın özgün nitelikte olduğu ve okul öncesi öğretmeni adaylarının iş arama ve bulma süreçlerine hizmet edeceği düşünülmektedir.

Çalışmada çeşitli nedenlerle kısıtlamalar mevcuttur. Araştırmanın kısıtları şu şekilde sıralanabilir; öncelikle araştırma Kocaeli ili kapsamında yapılmıştır ve araştırma bu ildeki özel okul öncesi kurumları ile sınırlı tutulmuştur. Belirli tarihler arasında yayımlanan iş ilanlarının incelenmesi de çalışmanın bir diğer sınırlılığdır. Dolayısıyla 68 iş ilanına ulaşılmıştır ve incelenmiştir. Bu sınırlılıkların nedeni araştırmaya ayrılan süre ile ilgili olabilir. Çalışma 2022 yılında tamamlanmıştır. Bu nedenle çalışmada 2022 yılına kadar yayımlanan yönetmelikler yer almıştır.

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

Araştırmanın ilk aşamasında iş ilanları incelenmiş ve ikinci aşamasında okul müdürleriyle mülakatlar yapılmıştır. İş ilanlarından ve mülakatlardan edinilen bulgulara göre;

- İş ilanlarının yarısında cinsiyetin belirtilmediği görülmüştür. Bu durum ilanların dikkatli hazırlanmamasından kaynaklanabilir. İlanların belli bir kısmında kadın adayların başvurması istenilmiştir. Ancak incelenen ilanlarda erkek adaylarla ilgili bir vurgunun yapılmadığı görülmüştür. Okul öncesi öğretmenliği mesleğinde kadın adayların daha çok arandığı söylenebilir. Şeşen (2006) gazetelerde yayımlanan iş ilanlarını ayrımcılık açısından incelemiştir ve ilanların %20'sinde cinsiyetin ön planda tutulduğunu, bu durumun toplumsal eşitsizlik yarattığını, bazı kişilerin işlere başvurmasını zorlaştırdığını belirtmiştir. Bu nedenle Şeşen (2006) tarafından yapılan araştırma ile çalışmamızın sonucu benzer doğrultudadır. Ayrıca çalışmamız Ağgül Yalçın ve diğerlerinin (2017) okul öncesi öğretmenlerinin okul öncesinde öğretmen cinsiyeti ile ilgili görüşlerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırma sonuçları ile ilişkilendirilebilir. Ağgül Yalçın ve diğerleri (2017: 701) araştırma sonucunda öğretmenlerin çoğunluğunun kadınların annelik içgüdüğü nedeniyle çocuklara daha yakın ve ilgili olduklarını belirtmiştir. Bu nedenle cinsiyet açısından okul öncesi öğretmenliği ayrımcılık içerebilir.
- İş ilanlarının büyük bir kısmında adaylardan deneyim istenildiği görülmüştür. Dolayısıyla bu durum yeni mezun adayların iş bulmasında ve yerleşmesinde bir engel teşkil edebilir. İlanların oldukça az bir bölümünde deneyimsiz adayların arandığı anlaşılmıştır. Bu durumun sebeplerinden birisi adayların kurumda yetiştirilmesi ve uzun süre kurumda çalışması amacı ile olabilir. Araştırmamızın bu sonucu Kiraz ve Kurul (2018) tarafından işsiz öğretmenlerin işsiz olma durumlarını etkileyen değişkenler ve işsizlik durumunu aşmak için örgütlenme deneyimlerinin incelendiği çalışma ile ilişkilendirilebilir. Çalışmada öğretmenlerin işsizliği deneyimleme süreleri ve sıklıkları arttıkça alt düzey eğitim gerektiren ya da eğitim ölçütünün gerekmediği işlere yönelindikleri açılanmıştır (Kiraz ve Kurul, 2018: 296). Bu nedenle tecrübesiz öğretmen adaylar için deneyim aranılması bir dezavantaja dönüşebilir ve öğretmenlerin deneyim şartı nedeniyle

Özel Öğretim Kurumlarında...

uzun süre işsiz kalması vasıfsız işlerde çalışmalarına yol açabilir.

- Katılımcıların tamamına yakını seçme ve yerleştirme sürecinde deneyime önem verdiklerini belirtmiştir. Ancak bu durumda yeni mezun olan, henüz tecrübesi bulunmayan adayların işe yerleşme şansının daha az olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmamızla benzer şekilde Dost ve Bilgin'in (2020) çalışması örtüşmektedir. Dost ve Bilgin (2020) tarafından gençlerin işgücü piyasasına girmelerinde staj ile tecrübe kazanmalarının iş bulma süreçlerini nasıl etkilediği incelenmiştir. Staj yapmanın işe yerleşmede kolaylaştırıcı olduğunu, staj yapanların yapmayanlara göre daha kısa sürede işe girdiklerini, staj yapmanın işgücü piyasasına girişi hızlandırdığını vurgulamıştır. Nitekim bizim çalışmamızda da gençlerin deneyimsizliğinin işgücü piyasasına dâhil olmalarında bir dezavantaj olduğu söylenebilir.
- Yaş kategorisi ilanlarda irdelenmiş ve ilanların çoğunluğunda yaş ölçütünün belirtilmediği fark edilmiştir. Bu durum ilanlar hazırlanırken özenli hazırlanmamasından kaynaklanabilir. Diğer yaş aralıklarına göre ilanlarda en çok 30-40 yaş aralığının belirtildiği, en az 20-30 ve 40-50 yaş aralığının vurgulandığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla işe alımlarda 40 yaş sonrası tercih edilmeyebilir ve meslekte ileri yaş grupları için istihdam fırsatları azalabilir. Araştırmamızın sonucu ile İştâr (2012) tarafından yapılan çalışmanın sonucu benzer doğrultudadır. İştâr (2012: 12-13) Türkiye'de yayınlanan Hürriyet İK gazetesindeki iş ilanlarını ayrımcılığa yol açan ifadeler açısından incelemiştir. Çalışmada ilanlarda yaş ayrımcılığının görüldüğü, istihdamda fırsat eşitliğinin sağlanması için ayrımcılık konusunun çözümlenmesi gerektiği belirtilmiştir.
- Katılımcılar işe alım sürecinde sosyo-demografik özelliklerden yaş unsuruna dikkat etmediklerini, adayın sınıf içerisindeki performansını ön planda tuttuklarını belirtmişlerdir. Ancak anaokulu ve gündüz bakımevlerinde yaş faktörünün önemli görüldüğü anlaşılmıştır. Çünkü bu kurumlarda küçük yaş grubu öğrenciler de bulunmaktadır ve sınıflar yaş grubuna göre oluşturulmaktadır. Bu durumda adayın yaşının önemli olduğu, okul öncesinde yaş grubuna göre branşlaşmanın gerçekleştiği, her yaş seviyesine göre öğretmede aranılan özelliklerin de değiştiği belirtilmiştir.

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

Ayrıca yine anaokulu ve gündüz bakımevlerinde işe alınan öğretmenlerin kurumda yetişmesinin, uzun süre kurumda istihdam edilmesinin istenildiği de açıklanmıştır. Özel okulların ise akademik ağırlıklı olduğu, genellikle ilkokula başlayacak öğrenciler için anasınıfı kapsamında eğitim verdikleri, deneyimli öğretmeni daha çok tercih ettikleri fark edilmiştir. Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde belirtildiği üzere “*Anaokulu: Eylül ayı sonu itibarıyla 36-68 aylık çocukların eğitimi amacıyla açılan okulu, Ana sınıfı: Eylül ayı sonu itibarıyla 57-68 aylık çocukların eğitimi amacıyla örgün eğitim ve hayat boyu öğrenme kurumları bünyesinde açılan sınıfı*” tanımlamaktadır (Resmi Gazete, 2019). Çalışmamızın sonucuyla benzer doğrultuda yönetmelikte de anasınıfı ve anaokuluna alınan öğrenciler arasında yaş farkı görülmektedir. Bu nedenle okulların yaş grubuna göre öğretmen tercihi yaptığı anlaşılmaktadır.

- İlanlarda belirtilen eğitim düzeyinin genellikle lisans olduğu anlaşılmıştır. Üniversite mezunu adayların daha çok tercih edildiği görülmektedir. Bazı ilanlarda lisans ve lisans üzeri seçeneğin de vurgulandığı fark edilmiştir. Bu ilanı veren kurumlar okul öncesinde öğrencilere yabancı dil eğitimi veren okullar olabilir. Bazı ilanlarda lise ve ön lisans eğitiminin yeterli olduğu belirtilmiştir. İlanların az bir bölümünde eğitim ile ilgili bilginin yer almadığı görülmüştür. Sebebi her eğitim düzeyinden adayın tercih edilmesi olabilir ya da dikkatli bir şekilde ilanların hazırlanmamasından kaynaklanabilir. Araştırmamızın sonucu ile Basım ve diğerleri (2008) tarafından yapılan çalışmanın sonucu benzer doğrultudadır. Basım ve diğerleri (2008) tarafından personel temin süreci incelenmiş ve gazete ilanlarının bu süreçte kullanımı açıklanmıştır. Çalışmada Türkiye’de ilanlara yeterince dikkatli yaklaşılmadığı belirtilmiştir (Basım ve diğerleri, 2008: 42-43).
- Katılımcılar adaylarda lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine önem verdiklerini belirtmiştir. Anaokulu ile gündüz bakımevi müdürleri ise genellikle eğitim düzeyinden ziyade adayın performansını ön planda tuttuklarını açıklamıştır. Özel okulların ve kurumsal okulların işe alımda adayların eğitim düzeylerini inceledikleri ve ilanlarda da bu ibareyi ön plana çıkarttıkları anlaşılmaktadır. Katılımcılar mevzuata göre lise, ön lisans mezunu kişilerin

Özel Öğretim Kurumlarında...

de çalışabildiğini belirtmiştir. Çalışmamızdan ulaşılan bu sonuçla benzer doğrultuda yönetmelikte de bu durumun mümkün olduğu anlaşılmaktadır. Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri İle Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelikte 26. Maddede grup sorumlularında aranacak nitelikler: *“Kreş ve gündüz bakımevlerinde görevlendirileceklerin yükseköğretim kurumlarının çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmenliği, okul öncesi eğitimi öğretmenliği, anaokulu öğretmenliği, çocuk gelişimi ve eğitimi bölümü, çocuk gelişimi bölümü lisans veya önlisans mezunları öncelikli olmak üzere kız meslek liselelerinin çocuk gelişimi ve eğitimi bölümü mezunu olmaları gerekir.”* şeklinde belirtilmiştir (Resmi Gazete, 2015). Bu nedenle katılımcıların açıklamaları yönetmelikle aynı doğrultudadır.

- Adaylarda aranan yetkinlikler iş ilanlarında irdelenmiştir. Daha çok iletişim yeteneği, hayat boyu öğrenme, takım çalışması, eğitim programları ve teknoloji hâkimiyeti unsurlarının ön planda tutulduğu anlaşılmıştır. Bilgi toplumunda hızlı değişimlere öğretmenlerin adapte olması için yaşam boyu öğrenme becerisine sahip olması gerekmektedir. Ayrıca iletişim ve takım becerisinin istenilmesi de öğretmenlik mesleğinin sosyal yönünü göstermektedir. Eğitim programları ve teknoloji hâkimiyeti günümüzde dijital gelişmeleri takip eden öğretmenlerin aranılmasından kaynaklanabilir. İlanlarda güler yüzlü olma, velilerle irtibat kurma- temsil yeteneği, dış görünüş (prezantabl), askerliğini tamamlamış veya tescilli olma, analitik düşünme becerisi, bilgisayar yetkinliği, yabancı dil özelliklerinin de istenildiği fark edilmiştir. Öğretmenlerden güler yüzlü olma beklentisi mesleğin duygusal emek yönünü göstermektedir. Analitik düşünme becerisi, bilgisayar yetkinliği, yabancı dil kategorilerinin de günümüzde öğretmenlik mesleği profilinin yetkinlikleri arasında yer aldığı söylenebilir. Küreselleşen bir dünyada farklı öğrencilerle iletişim kurmak için yabancı dil yetkinliği gerekmektedir. Dijitalleşmenin belirginleştiği çağda bilgisayar becerisi önem taşımaktadır. Ayrıca öğretmenlik mesleğinin kurumu temsil etme özelliği de görülmekte, prezantabl giyimin adaylardan istenildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda günümüzde öğretmenlik mesleği akademik becerilerin, uygulama yeteneğinin yanında küresel yetkinlikleri de kapsamaktadır. 21. yüzyıl becerileri olarak ta-

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

nımlanan ve içerisinde eleştirel düşünme, problem çözme, iletişim, iş birliği, bilgi ve teknoloji okuryazarlığı bulunan unsurlar benzer doğrultuda çalışmamızda da ön plana çıkmıştır (Partnership for 21st Century Skills, 2009).

- Katılımcıların tamamı kurum çeşidi fark etmeksizin yaşam boyu öğrenmeyi önemli gördüklerini ve adaylardan kendilerini sürekli geliştirmelerini beklediklerini vurgulamıştır. Öğretmenlik mesleğinde iletişim becerisinin çok önemli olduğunu ve bunun mesleki bir gereklilik olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca adayların ekip çalışmasına uyumlu olmaları, takımın bir parçası olarak kendilerini görmeleri gerektiğini açıklamışlardır. Çalışmamızla benzer doğrultuda T.C. Milli Eğitim Bakanlığı (2017: 8) tarafından yayımlanan “*Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*” içerisinde “iletişim ve iş birliği” becerisi bulunmaktadır. Aynı zamanda katılımcıların birçoğu adayların enerjik, güler yüzlü olmaları gerektiğini belirtmiştir. Bu durum mesleğin duygusal emek yönünün de olduğunu göstermektedir. Göktaş Kulualp ve Sarı (2018) okul öncesi öğretmenlerinin duygusal emek hakkındaki görüşlerini incelemiştir ve araştırmada okul öncesi öğretmenleri genellikle duygusal emeğin bir boyutu olan rol yapmayı gerekli gördüklerini, öğrencilerinin gelişimini olumsuz etkilememek için davranışlarına dikkat etmeleri gerektiğini belirtmiştir. Çalışmamızda da mesleğin duygusal emek yönü katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Bu nedenle çalışmamızın sonucu ile Göktaş Kulualp ve Sarı (2018) tarafından yapılan araştırmanın sonucu örtüşmektedir.
- Seçme ve yerleştirme süreçlerinde okul müdürlerinin çoğunluğu mülakat sürecinde çeşitli sorular sorduklarını, adayın yaşamının kurumun beklentileriyle uyumlu olmasının gerektiğini belirtmiştir. Bu nedenle her kurumun isteklerinin farklı olduğu görülmektedir. Okul öncesi öğretmenliği mesleğinde mesleki standartların yanında kurumun beklentilerine göre çeşitli unsurlar aranabilmektedir. Bu durum özel okulların, bağımsız anaokullarının, özel gündüz bakımevlerinin farklı beklentileri olduğunu göstermektedir. Bu çeşitlilik sadece Türkiye’de değil, birçok ülkede de mevcuttur. Örneğin Japonya’da özel okullara öğretmen alımı Bölge Eğitim Kurulları tarafından bağımsız yapılmakta, özel okullar ise öğretmenlerini kendileri seçebilmektedir. Ancak

Özel Öğretim Kurumlarında...

adaylar okulun gerekli gördüğü koşulları yerine getirmelidir. Dolayısıyla devlet okulları dışındaki özel okullarda öğretmen adaylarının seçme ve yerleştirme süreci başvurulan özel okul tarafından yapılmaktadır (Turgut Kahyaoğlu, 2015: 339-341; Sakai, 2006: 31; Memmedova Telci, 2015: 373-374; Başara Baydilek, 2015; Mete, 2013: 864-866).

- Katılımcılar iş ilanına bazen çıkmadıklarını, başvuran adayların özgeçmişlerini bir dosyada tuttuklarını belirtmiştir. Bu nedenle kurumların istihdam kanalları içerisinde her zaman internet aracılığıyla ilana çıkmayı tercih etmedikleri görülmektedir. Bu cevaplar özel okul, özel anaokulları, özel gündüz bakımevlerinden de alınmıştır. Dolayısıyla kurumların çeşitliliği bu duruma etki etmemektedir. Her kurum özgeçmiş havuzu oluşturmaktadır.
- Katılımcılar adaylara ulaşmak için referansı daha çok ön planda tuttuklarını belirtmiştir. Yani adayların daha önce görev yaptıkları kurumların aday hakkındaki görüşleri etkili olmaktadır. Ayrıca özel kurumların genellikle dış kaynak yolu ile adaylara ulaşmayı tercih ettiği anlaşılmıştır. Ancak sadece referans odaklı seçim yapmanın olumsuz yönleri bulunmaktadır ve bunlardan birisi de personel devir oranının yükselmesi ihtimalidir (Karaaslan, 2019: 33).
- Mülakatlarda katılımcıların çoğunluğu adayın işe alınmasından sonra oryantasyon süreci uyguladıklarını belirtmiştir. Ayrıca birçok katılımcı işe alıştırma süreci ile hem kurumun hem de çalışanın işi, çalışma koşullarını değerlendirdiğini açıklamıştır. Bu nedenle oryantasyon sürecinin işe devam kararında önemli olduğu görülmektedir. Kurumun adayı değerlendirmesinin yanında adayın da işi yapabilmesi için oryantasyon süreci bir fırsat olarak ele alınabilir. Çalışmamızla benzer şekilde Kennedy ve Berger (1994) oryantasyonun önemini belirtmiştir. Kennedy ve Berger'e (1994) göre olumsuz durumların ortadan kaldırılmasına oryantasyon yardımcı olmaktadır. Ancak bu süreçte önemli olan unsur deneme süresinde de öğretmenin haklarının devam etmesidir. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu 9. Maddesi uyarınca *“Kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler, bu Kanun hükümleri saklı kalmak üzere; a) Sosyal güvenlik ve özlük hakları yönünden; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu,*

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

hükümlerine tabidir.” hükmü yer almaktadır (Resmi Gazete, 2007). Yani 4857 sayılı İş Kanunu’nun 15. Maddesinde: “*Taraf-larca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve di-ğ er hakları saklıdır”* ifadesi yer almaktadır (Resmi Gazete, 2003). Anlaşılmaktadır ki deneme süreli sözleşmenin yapılması önem taşımaktadır. Böylece öğretmenin haklarının devam etme-si sağlanmaktadır.

- İşe alım sürecinin genellikle eğitim öğretim yılının başlamadan önce gerçekleştiği, yıl içerisinde alımın ihtiyaç olmadıkça ya-pılmadığı anlaşılmıştır. Kurum çeşitliliğinin ise bu durumu etki-lemediği fark edilmiştir. Yıl içerisinde ani durumlarda işe alım yapılması gerektiğinde eğitim öğretimin aksamaması için tanı-dık kişilerin işe yerleştirildiği belirtilmiştir. Bu nedenle ilana çıkma sürecinin genellikle yaz aylarında başladığı söylenebilir. Ancak iş arama ve bulma sitelerinin yapmış olduğu araştırmaya göre ocak ayında iş arayanların sayısı daha fazla olmaktadır. Monster iş arama sitesinin verilerine göre 2017 yılında internet üzerinden en çok iş arayan kişiler ocak ayında olmuştur. Indeed sitesinin verilerine göre de Kanada, Almanya, Fransa ve ABD’de aralıktan ocak ayına geçilen süreç aralığında iş bulmak için baş-vuran kişi sayısı artmıştır. Nitekim yılsonu primlerinin alınma-sından sonra kişinin işinden ayrılması aralık ayında gerçekleş-mektedir. Bu nedenle aralık ayının işe başlamak için uygun ol-duğu belirtilmektedir (Wen, 2017). Ancak farklı bir yaklaşımla eğitim sektöründe eğitim-öğretim yılının takip edilmesi gerekti-ği ve yaz aylarının işe alımda daha uygun olduğu söylenebilir.
- Görüşülen kurumlarda seçme yerleştirme sürecinin her aşamasının okul müdürleri tarafından yürütüldüğü görülmüştür. Bu nedenle dışarıdan destek alınmadığı ya da istihdam bürolarıyla, danış-manlık firmalarıyla ortaklaşa sürecin yürütülmediği anlaşılmış-tır. Okul müdürlerinin desteğe ihtiyaç duymaması kendilerini yeterli görmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Ancak 2012 İşe Alım Araştırma Raporunda 1 kişiyi işe almak için en fazla aday ile Türkiye’de görüşüldüğü söylenmiştir. Yani seçme ve

Özel Öğretim Kurumlarında...

yerleştirme sürecinde doğru stratejinin belirlenemediği vurgulanmıştır (Pelit ve Ak, 2018: 53-54). Nitekim görüşülen okul müdürlerinin bazıları okul öncesi öğretmenliği mezunu olmayabilir. Bu durumda eğitim kurumlarında işe alım sürecinin yöneticiler tarafından yürütülmesinin ne kadar etkili olduğu üzerinde tartışılabilir.

Sonuç olarak iş ilanlarında sosyo-demografik özellikler açısından kadın adayların daha çok tercih edildiği, deneyimin genellikle ön planda tutulduğu, lisans düzeyi eğitimin vurgulandığı, 30-40 yaş arası adayların diğer yaş seçeneklerine göre daha fazla belirtildiği sonucuna varılmıştır. İlanlarda adaylarda aranılan özellikler bağlamında iletişim yeteneği, hayat boyu öğrenme, takım çalışması, eğitim programları ve teknolojileri hâkimiyeti, güler yüzlü olma, velilerle irtibat kurma-temsil yeteneği unsurlarına daha çok rastlanılmıştır. Ayrıca ilanların yeterince özenli hazırlanmadığı, bazı unsurların ilanlarda belirtilmediği de anlaşılmıştır.

Okul müdürleriyle yapılan mülakatlarda ise sosyo-demografik özellikler açısından çoğu kurumda deneyimin önemli görüldüğü ve cinsiyete göre adayların seçilmediği fark edilmiştir. Yaş ve eğitim faktörünün kuruma göre değişim gösterdiği anlaşılmıştır. Adaylarda aranılan özellikler açısından kurum müdürlerinin aktardıkları ile ilanlarda belirtilen unsurlar genellikle aynı doğrultudadır. Yaşam boyu öğrenme, iletişim becerisi, ekip çalışması kriterleri ilk sıradadır. Bunun yanında mülakatlar neticesinde okul öncesi öğretmenliği mesleğinin duygusal emek yönünün olduğu, güler yüz hususunun arandığı fark edilmiştir. Ayrıca mülakatların kurum müdürleri tarafından yapıldığı, dışarıdan destek alınmadığı, referansın iş başvurularında etkili olduğu sonucuna erişilmiştir. İş ilanları ile kurum müdürlerinin görüşleri doğrultusunda günümüzde okul öncesi öğretmenliğinin yeterlikleri içerisinde yaşam boyu öğrenme, iletişim becerisi ve ekip çalışması unsurları ön plandadır.

Sonuç ve Öneriler

Çalışmamızda 21. yüzyılda okul öncesi öğretmeni adaylarda aranılan ölçütler ilanlar ve mülakatlar neticesinde açıklanmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar ışığında yeni mezun adaylara, iş arayan okul öncesi öğret-

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

menlerine ve iş ilanı hazırlayan kurumlara aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- İş ilanlarının daha dikkatli hazırlanması gerekmektedir. Doğru adaylara ulaşmak için ilanlarda önemli ve gerekli unsurlar belirtilmelidir.
- Yeni mezun adayların ya da deneyimsiz kişilerin istihdamında deneyimin daha çok ön planda tutulması yerine adayın yetkinliklerine odaklanması daha doğru bir strateji olacaktır.
- Bütün kurumların benimsediği ortak mesleki standartların yanında kurumların çeşitlerine göre aranan kriterler değişebilmektedir. Bu nedenle iş arayan okul öncesi öğretmeni adaylarının özel okulların, bağımsız anaokulların, özel gündüz bakımevlerinin şartlarını araştırmaları uygun olacaktır.
- Kurumlar tarafından daha sağlıklı bir şekilde işleyen oryantasyon programları uygulanabilir.
- İşe alım süreçlerini baştan sona yürüten kurum yöneticileri, işe alım sürecinin etkinliği için profesyonel kişi ve kurumlardan destek alabilir.

Bundan sonraki benzer konudaki araştırmacılar için öneriler:

- Bu çalışmada okul öncesi öğretmenliği mesleğinin ölçütleri iş ilanları ve özel kurum müdürlerinin bakış açıları ile açıklanmaya çalışılmıştır. İleride bu konuyu incelemek isteyen araştırmacılar bu çalışmanın ortaya koyduğu sonuçları özel kurumlarda çalışan öğretmenlerle mülakatlar yaparak karşılaştırabilirler. Öğretmenlerin işe yerleşme süreçlerine ilişkin deneyimlerini inceleyebilir, yöneticiler ve öğretmenlerin söylemlerini karşılaştırılabilirler.

Kaynakça

Ağgül Yalçın, Fatma, Mehmet **Yalçın** ve Bilal **Macun** (2017), Okul Öncesi Öğretmenlerinin Okul Öncesi Eğitimde Öğretmen Cinsiyeti İle İlgili Görüşleri. **Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi**, 12 (24): 693-710.

Özel Öğretim Kurumlarında...

Akkuş, Derya ve Belma **Tuğrul** (2019), Üniversitelere Yerleşen Üstün Başarılı Öğrencilerin Erken Çocukluk Yaşantılarının İncelenmesi. **Uluslararası Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi**, 4 (2): 50-62.

Areljung, Sofie (2019), Why do Teachers Adopt or Resist A Pedagogical Idea for Teaching Science in Preschool?. **International Journal of Early Years Education**, 27 (3): 238-253.

Bakken, Linda, Nola **Brown**, and Barry **Downing** (2017), Early Childhood Education: The Long-Term Benefits. **Journal of Research in Childhood Education**, 31 (2): 255-269.

Barnett, William Steven (1995), Long-Term Effects of Early Childhood Programs on Cognitive and School Outcomes. **The Future of Children**, 5(3): 25-50.

Basım, H. Nejat, Harun **Şeşen** ve Elif **Şeşen** (2008), Personel Temin Sürecinde Gazete İlanları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma. **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, (1): 35-44.

Başara Baydilek, Nisa (2015), Japonya’da Okul Öncesi Eğitim. **Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, 6 (1): 1-13.

Burchinal, R. Margaret, Ellen **Peisner-Feinberg**, Robert **Pianta**, Carollee **Howes** (2002), Development of Academic Skills From Preschool Through Second Grade: Family and Classroom Predictors of Developmental Trajectories. **Journal of School Psychology**, 40(5): 415-436.

Burger, Kaspar (2010), How Does Early Childhood Care and Education Affect Cognitive Development? An International Review of the Effects of Early Interventions for Children from Different Social Backgrounds. **Early Childhood Research Quarterly**, 25 (2): 140-165.

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

Büyükalın Filiz, Sevil (2017), *Eğitimle İlgili Temel Kavramlar* [(Ed.) M. Ç. Özdemir. Eğitim Bilimine Giriş, Ankara: Pegem Yayınları] içinde: 1-30.

Chung, Li-Chuan, Christine A. **Marvin**, and Susan L. **Churchill** (2005), Teacher Factors Associated with Preschool Teacher-Child Relationships: Teaching Efficacy and Parent-Teacher Relationships. **Journal of Early Childhood Teacher Education**, 25(2), 131-142.

Creswell, John W. (2020). *Nitel Araştırma Yöntemleri* (Gözden geçirilmiş 5. baskı). S. B. Demir ve M. Bütün (Çeviri Eds.), Ankara: Siyasal Kitabevi.

Çiçek, Hüseyin, Mustafa **Demirel**, Osman Kürşat **Onat** (2010), İşletmelerin Web Sitelerinin Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma: Burdur İli Örneği. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 15 (2): 187-206.

Day, Christopher, (2000), Teachers in the Twenty-First Century: Time to Renew the Vision. **Teachers and Teaching**, 6(1), 101–115.

Dost, Zeki Deniz ve Kamil Ufuk **Bilgin**, 2020. Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişinde Deneyim ve Staj Etkisi, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 1 (Özel Sayı): 119-153.

Glesne, Corrine, (2020), *Nitel araştırmaya giriş* (6. Baskı). A. Ersoy ve P. Yalçınoğlu (Çeviri Eds.), Ankara: Anı Yayıncılık.

Göktaş Kulualp, Hatice ve Ömer **Sarı**, (2018). Duygusal Emek: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerine Bir İçerik Analizi. **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 14(4): 1167-1181.

Gullberg, Annica, Kristina **Andersson**, Anna **Danielsson**, Kathryn **Scantlebury**, and Anita **Hussénius**, (2018). Pre-Service Teachers' Views of the Child—Reproducing or Challenging Gender Stereotypes in Science in Preschool. **Research in Science Education**, 48: 691-715.

Özel Öğretim Kurumlarında...

Howard, W. Robert, Marvin W. **Berkowitz**, Esther, F. **Schaeffer**, (2004). Politics of Character Education, **Educational Policy**, 18(1): 188-215.

İştar, Emel, (2012), Gazetelerdeki İş İlanlarında Ayrımcılık, **Akademik Bakış Dergisi**, (28): 1-13.

Karaaslan, İlkyay (2019), Bireyin İş Başvurusu Sırasında Akılcı Olmayan Özdeğerlemesine İlişkin Alan Araştırması (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı.

Kennedy, David J. and Florence **Berger**, (1994), Newcomer Socialization: Oriented to facts or feelings?, **Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly**, 35 (6): 58-71.

Kimzan, İlayda ve Arzu **Arıkan**, (2018), Erken Çocukluk Dönemi Öğretmen Adaylarının Çok Kültürlü Eğitime Yönelik Tutumlarının İncelenmesi, **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 19 (3): 670-686.

Kiraz, Zafer ve Nejla **Kurul**, (2018), Türkiye’de Öğretmen İşsizliği ve Ataması Yapılmayan Öğretmenler Hareketi, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 14 (1): 270-302.

Koçak Sazlı, Elif, (2019), Anasınıfı ve Bağımsız Anaokullarında Bulunan Öğrenme Merkezlerinin Öğretmen Görüşlerine ve Gözleme Dayalı Olarak İncelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı.

Koçyiğit, Sinan, (2007), Farklı Ülkelerde Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Gelişimi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Memmedova Telci, Ayten, (2015), Japonya Eğitim Sistemi, [(Ed.) A. Balcı, Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, Ankara: Pegem Yayınevi] içinde: 363-380.

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

Merriam, Sharan, B. 2015. Nitel Araştırma (3. Basımdan çeviri). S.Turan (Çeviri Ed.), Ankara: Nobel Yayıncılık.

Mete, Yar Ali (2013), Güney Kore, Japonya, Yeni Zelanda ve Finlandiya'da Öğretmen Yetiştirme ve Atama Politikaları, **Turkish Studies**, 8(12): 859-878.

Milli Eğitim Şurası Kararları (2010). Çevrim-içi: http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/29170222_18_sura.pdf

Özdemir, Yasemin, (2017), İşe Alım, Süreç Kavram, Uygulama. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Partnership for 21st Century Skills (2009), Curriculum and Instruction: A 21st century Skills Implementation Guide. The Partnership for 21st Century Skill. Çevrim-içi: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED519422.pdf>

Pekdoğan, Serpil ve Halil İbrahim **Korkmaz**, (2017), Okul Öncesi Eğitime Devam Eden 5-6 Yaş Çocuklarına Verilen Değerler Eğitimine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14 (37): 59-72.

Pelit, Elbeyi ve Serkan, **Ak**, (2018), İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevi Olarak Personel Bulma, Seçme ve Personeli İşe Yerleştirme ile İlgili Sorunlar: Turizm İşletmeleri Örneğinde Teorik Bir İnceleme, **İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi**, 10(2): 39-74.

Resmi Gazete (10.07.2019). Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Sayı: 30827.

Resmi Gazete (14.02.2007). Özel Öğretim Kurumları Kanunu, Sayı: 26434.

Resmi Gazete (20.03.2012). Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği, Sayı: 28239.

Resmi Gazete (22.05.2003). İş Kanunu, Sayı: 25134.

Özel Öğretim Kurumlarında...

Resmi Gazete (24.06.1973). Millî Eğitim Temel Kanunu, Sayı: 14574.

Resmi Gazete (26.07.2014). Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, Sayı: 29072.

Resmi Gazete (30.04.2015). Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri İle Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik, Sayı: 29342.

Sakai, Aya, (2006), Japonya ve Türkiye’de Okul Öncesi Eğitimin Tarihsel Gelişimi ile Japon ve Türk Annelerin Okul Öncesi Eğitim ile İlgili Görüşlerinin Karşılaştırılması (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Ana Bilim Dalı Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı.

Sang, Guoyuan, Jyh-Chong **Liang**, Ching Sing **Chai**, Yan Dong, and Chin-Chung **Tsai** (2018), Teachers’ Actual and Preferred Perceptions of Twenty-First Century Learning Competencies: A Chinese Perspective, **Asia Pacific Education Review**, 19(3): 307-317.

Şeşen, Elif, (2006), Gazetelerde Yayımlanan İş İlanlarında Ayrımcılık ve Fırsat Eşitliği: Türkiye ve İngiltere Karşılaştırması (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı.

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. 2013. Okul Öncesi Eğitimi Programı. Çevrim-içi: <http://tegm.meb.gov.tr/dosya/okuloncesi/ooproram.pdf>

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. 2017. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri. Çevrim-içi: https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YY_RETMENLYK_MESLEY_YENEL_YETERLYKLERY.pdf

Taba, Sharon, Alfred **Castle**, Mari **Vermeer**, Keona **Hanchett**, Donna **Flores**, Rick Caulfield (1999), Lighting the Path: Developing Leadership in Early Education, **Early Childhood Education Journal**, 26(3): 173-177.

Dilay Teke & Tuncay Yılmaz

Turgut Kahyaoglu, Sevgin, (2015), **Japonya Eğitim Sistemi**, [(Ed.) A. Türkoğlu, Karşılaştırmalı Eğitim, Ankara: Anı Yayıncılık] içinde: 328-354.

Turhan, Begümhan ve Yaşar **Özbay**, (2016), Erken Çocukluk Eğitimi ve Nöroplastisite, **Uluslararası Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi**, 1(2): 54-63.

Wen, Tiffanie, (2017), İş Aramak için En Uygun Zaman. Erişim: BBC News Türkçe / BBC Capital. Çevrim-içi: <https://www.bbc.com/turkce/vert-cap-42446593#:~:text=Uzmanlar%20i%C5%9F%20ilanlar%C4%B1na%20ba%C5%9Fvuru%20i%C3%A7in,en%20iyi%20g%C3%BCnler%20oldu%C4%9Funu%20s%C3%B6yl%C3%BCyor.>

Yıldırım, Ali ve Hasan **Şimşek**, (2016), **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri** (Genişletilmiş 10. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

||Beyan ve Açıklamalar/Disclosure Statements ||

1. Bu çalışmanın yazarları, **Bilgi Dergisi**'nce beyan edilen araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduğunu beyan etmektedir (The authors confirm that his work complies with the principles of research and publication ethics announced by **Bilgi**).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir ve araştırmadan herhangi bir üçüncü şahıs/kurumun etkilenebileceğine dair bildirim bulunmamaktadır (No potential conflict of interest and the research's effects on any person/institution was reported by the authors).
3. Makalenin tamamının Dilay **TEKE** ve Tuncay **YILMAZ** tarafından kaleme alınmış olduğu bildirilmiş ve herhangi bir ilave beyan/teşekkür yapılmamıştır (It was reported that the article was written by Dilay **TEKE** and Tuncay **YILMAZ**, as no additional notification/acknowledgement has been made).