

Aday Öğretmenlerin Adaylık Sürecinde Yaşadıkları Sorunlara Yönelik Görüşleri¹

Canberk GÜNGÖR²

Kürşad YILMAZ³

Özet

Türk eğitim sisteminde 2016 yılından beridir yeni bir aday öğretmen yetiştirme programı uygulanmaktadır. Bu çalışmada aday öğretmenlerin adaylık sürecinde yaşadıkları sorunların belirlenmesi amaçlanmıştır. Nitel fenomenolojik yaklaşımın kullanıldığı araştırmanın çalışma grubunda 10 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış bir görüşme formu ile toplanmış, içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Katılımcılara göre sosyalleşme adına sadece *tanıtma*, *bilgilendirme* ve *yardımlar* yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler *yöneticilerin yetersizliğinden*, *adaylığın gözdağı amaçlı kullanılmasından* ve *mevzuattan kaynaklı sıkıntılar* yaşadıklarını belirtmiştir. Katılımcılar sıkıntılarını *kendileri uğraşarak* çözdüklerini belirtmiş ve sorunların çözümü konusunda *iletişim*, *mevzuat* ve *eğitim* konularına vurgu yapmıştır. Sisteme ilişkin öneriler arasında *sistemin işleyişine*, *eğitime* ve *fiziksel koşullara ilişkin öneriler* getirilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin, danışman öğretmenlerin ve aday öğretmenlerin süreç konusunda bilgilendirilmesinin ve bilgi eksikliklerinin giderilmesinin önemi ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aday öğretmenlik süreci, aday öğretmenler, sorunlar.

Candidate Teachers' Opinions on the Problems They Encountered During the Candidacy Process

Abstract

A new candidate teacher training program has been running since 2016 in Turkish education system. In this study, it was aimed to determine the problems experienced by prospective teachers during their candidacy process. There were 10 teachers in the study group of the research in which a qualitative phenomenological approach was used. The data of the study were collected through a semi-structured interview form and analyzed by content analysis technique. According to the participants, only introductions, information and assistance were provided for socialization. Teachers participating in the research stated that they experienced difficulties due to the incompetence of administrators, the use of candidacy for intimidation purposes, and legislation. Participants stated that they solved the problems themselves and emphasized

¹ Bu makale Prof. Dr. Kürşad Yılmaz'ın danışmanlığında Canberk Güngör tarafından hazırlanan dönem projesi verileri güncellenerek üretilmiştir.

² Öğretmen - MEB, gungor.canberk43@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0006-1716-3684>

³ Prof. Dr. - Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi, kursad.yilmaz@dpu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-3705-5094>

communication, legislation, and training in solving the problems. Among the suggestions regarding the system, suggestions were made regarding the functioning of the system, education, and physical conditions. As a result of the research, the importance of informing school administrators, mentor teachers, and candidate teachers about the process and eliminating their lack of knowledge has emerged.

Key Words: Candidate teaching process, candidate teachers, problems

Giriş

Birçok kurumda olduğu gibi eğitim kurumlarında da göreve yeni başlayan kişilere belirli bir adaylık süreci uygulanmakta ve bu süreçte bazı eğitimler yapılmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB, 2015) aday öğretmeni, öğretmenlikte adaylığı daha önce kaldırılmamış olanlardan öğretmenliğe ilk defa atama suretiyle atanan kişiler olarak tanımlamaktadır. Eğitim kurumlarında uygulanan aday öğretmen yetiştirme programlarının amacı genel olarak, aday öğretmenlerde mesleki sorumluluk bilinci geliştirmek, mesleki aidiyet duygusu oluşturmak ve öğrenci öğrenmelerini olumlu yönde etkilemelerine destek olmak (Johnson ve Birkeland, 2003) şeklinde özetlenebilir.

Türk eğitim sisteminde kamu kurumlarında görev yapmak üzere atanan öğretmenlerin adaylık süreci ile ilgili olarak farklı uygulamalar yapılmıştır. Bu uygulamalardan biri 1995 ile 2015 yılları arasında uygulanmıştır. Bu uygulamada, adaylık sürecinde mesleğe başlayan öğretmenler ilk yıllarını formalite gereği aday öğretmen olarak geçirmekte ve bu süreçte herhangi bir eğitim programı veya danışmanlık hizmetinden yararlanmamaktaydı (İlyas, Coşkun ve Toklucu, 2017). 2016 yılında MEB tarafından yapılan bazı yasal düzenlemelerle aday öğretmen yetiştirme sürecinde bir takım yeniliklere gidilmiş ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlere yönelik bir aday öğretmen yetiştirme eğitimi uygulanmaya başlamıştır. Aday öğretmen programında 2017 tarihinde düzenlemeye gidilmiş ve Aday Öğretmen Yetiştirme Programı'nda bazı güncellemeler yapılmıştır.

3 Şubat 2022 tarihinde çıkarılan Öğretmenlik Meslek Kanunu (MEB, 2022a) ile aday öğretmenlerin adaylık süreci yeniden düzenlenmiş aday öğretmenlerin adaylık sürecinde eğitim ve uygulamadan oluşan Aday Öğretmen Yetiştirme Programına tabi olacaklarına yönelik düzenleme yapılmıştır. MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü (MEB, 2022b) tarafından hazırlanan Millî Eğitim Bakanlığı Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Kılavuz'da adaylık sürecinin; aday öğretmenleri mesleğe, memuriyete, görev yaptığı kuruma ve içinde bulunduğu sosyal çevreye en iyi şekilde hazırlamak üzere tasarlandığı belirtilmiştir. Kılavuza göre aday öğretmenler, Eğitim Kurulu kararıyla belirlenen Aday Öğretmen Yetiştirme Programı doğrultusunda, eğitim kurumu müdürleri ve danışman öğretmenlerin sorumluluğunda

eğitim ve uygulama görevlerine tabi tutulmaktadır. Aday Öğretmen Yetiştirme Programına göre aday öğretmenlerin adaylık süreci, uyum eğitimi ile başlamakta ve Aday Öğretmen Dosyasının hazırlanması ile tamamlanmaktadır. Aday öğretmenlerin adaylık sürecinin, bir yıldan az ve iki yıldan fazla olmayacak şekilde, planlanması esastır (MEB, 2022b).

Aday öğretmenlerin adaylık sürecinde, eğitim görevleri ve uygulama görevlerinden oluşan iki temel görevi bulunmaktadır. Eğitim görevleri, uyum eğitimini ve aday öğretmenler için hazırlanan adaylık eğitimini ifade etmektedir. Uygulama görevleri ise sınıf içi, eğitim kurumu içi ve eğitim kurumu dışı yapılacak gözlem görevlerini ve sınıf ve eğitim kurumu içerisinde yapılacak uygulama görevlerini ifade etmektedir (MEB, 2022b).

Türkiye’de aday öğretmenlik uygulaması ile ilgili olarak birçok araştırma yapılmıştır. Özellikle, 2016 yılında başlayan uygulama konusunda çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalar arasında *aday öğretmenlerin görüşleri* (Cengiz, 2018; Çavdar vd., 2023; Demir ve Yaman, 2019; Gökkulu, 2016; Karbeyaz ve Bayar, 2020; Ocakcı ve Samancı, 2018; Özen, Kılıçoğlu ve Yılmaz-Kılıçoğlu, 2019; Sarıca ve Turan-Özpolat, 2018; Ulubey, 2018; Yılmaz, 2017; Yetkiner, 2017) belirlemeye çalışan araştırmalar yoğunluktadır. Bunun dışında hem aday öğretmenlerin yanı sıra *danışman öğretmenlerin* (Ekinci, Bozan ve Sakız, 2019), *danışman öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin* (Epçaçan ve Pesen, 2018), *okul yöneticilerinin, koordinatörlerin ve MEB yetkililerinin* (İlyas, Coşkun ve Toklucu, 2017), *okul/kurum müdürlerinin, şube müdürlerinin ve müdür yardımcılarının* (Sevil, 2017) görüşlerini belirlemeye çalışan araştırmalar da yapılmıştır.

Bu tip uygulamalar için benzer araştırmaların sayısının artırılması önemlidir. Bu konudaki en önemli veri kaynaklarından biri de aday öğretmenlerdir. Bu tür araştırmaların sayısını artırarak, sürecin bizzat öznesi durumundaki aday öğretmenler açısından sürecin nasıl işlediğinin anlaşılması, yaşanan sorunların ve aksaklıkların belirlenmesi, uygulanan programın niteliğinin yükseltilmesi ve sorunların giderilmesi açısından önemlidir. Özellikle sorunların tespit edilmesi düzeltme yapılacak alanların belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. Aday öğretmen yetiştirme eğitiminin ve uygulanan sistemin niteliği, aday öğretmenin performansı, olumlu bir mesleki kimlik geliştirmesi ve dolaylı olarak da öğrenci başarısı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda bu araştırmada, aday öğretmenlerin adaylık sürecinde yaşadıkları sorunların belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaca ulaşmak için şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Aday öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda sosyalleşmeleri konusunda neler yapılmıştır?
2. Aday öğretmenler okullarında adaylık süresince ne tür sorunlar yaşamışlardır?

3. Aday öğretmenler karşılaştıkları sorunlar nasıl çözülmüştür?
4. Aday öğretmenler sorunlarının çözümü konusunda beklentileri nedir?
5. Aday öğretmenlerin sorunlarının çözümü konusunda sisteme ilişkin önerileri nelerdir?

Yöntem

Araştırmada, aday öğretmenlerin adaylık sürecinde yaşadıkları sorunlar aday öğretmenlerin ve adaylığı yeni kalkmış öğretmenlerin bakış açılarıyla ve derinlemesine bilgi edinerek belirlenmeye çalışıldığından nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda amaç, kişilerin oluşturdukları anlamları kavrayarak, onların süreci nasıl deneyimlediklerini öğrenmektir. Bu amaç için ise fenomenolojik yaklaşım kullanılmıştır. Bu yaklaşım, üzerinde çalışılan fenomen ile ilgili yaşanmış deneyimlerin ortak anlamlarını ve deneyimin özünü ortaya çıkarma çabası (Creswell, 2015) ile ilgilidir.

Çalışma Grubu

Araştırmada, görüşülen kişilerin incelenen fenomeni deneyimlemiş olmaları gerektiğinden katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği kullanılmıştır. Amaçlı örneklemede, doğrudan bilgi alınabilecek kişilere ulaşılarak zengin ve derinlemesine veri elde edilmesi (Merriam, 2018; Patton, 2014), ölçüt örneklemede ise önceden belirlenmiş birtakım kriterleri karşılayan durumların çalışılması esastır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Çalışmada ölçüt olarak “aday öğretmenlik sürecini yaşama, branş ve görev yapılan okul düzeyi” gibi kriterler göz önünde bulundurulmuştur. Sonuç olarak, araştırma kapsamında Kütahya ilindeki çeşitli okullarda görev yapan ve aday öğretmenlik sürecini tamamlamış 6 öğretmene ve aday öğretmenlik süreci devam eden 4 öğretmene ulaşılmıştır. Tablo 1’de katılımcıların demografik bilgilerine yer verilmiştir.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Bilgileri

Kod	Cinsiyet	Branşı	Görev Yaptığı Okul Türü	Adaylık durumu
Ö1	Erkek	Türkçe	Ortaokul	Yeni kalkmış
Ö2	Kadın	Biyoloji	Lise	Aday
Ö3	Erkek	Matematik	Ortaokul	Aday
Ö4	Erkek	Sınıf Öğretmeni	İlkokul	Yeni kalkmış
Ö5	Kadın	Rehber Öğretmen	Lise	Aday
Ö6	Erkek	Sosyal Bilgiler	Ortaokul	Yeni kalkmış
Ö7	Erkek	Fen Bilgisi	Ortaokul	Yeni kalkmış
Ö8	Kadın	Sınıf Öğretmeni	İlkokul	Aday
Ö9	Kadın	İngilizce	Lise	Yeni kalkmış
Ö10	Erkek	Müzik	Lise	Yeni kalkmış

Tabloda da görüldüğü üzere katılımcılar 9 farklı branşa sahiptir. Katılımcıların ilkokul, ortaokul ve lise düzeylerinde çalışması ile okul düzeyinde de belirli bir çeşitlilik sağlanmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formuyla toplanmıştır. Form için ilk önce sorular hazırlanmıştır. Görüşme soruları hazırlandıktan sonra görüşme formu eğitim yönetimi ve denetimi ile ölçme değerlendirme alanındaki uzmanların görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan alınan öneriler doğrultusunda formda gerekli düzeltmeler ve değişiklikler yapılmış ve pilot uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Araştırmanın pilot uygulaması için form 2 öğretmene uygulanmış, anlaşılabilirlik ve cevap verilebilirlik açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Gelen önerilerle forma son hali verilmiştir.

Katılımcılardan formda yer alan sorulara yazılı olarak cevap vermesi istenmiştir. Formda kişisel bilgiler dışında beş soru yer almıştır: 1) Adaylığınız süresince okulunuzda ne tür sorunlarla karşılaştınız? 2) Yöneticileriniz, sizlerin kurumunuzda sosyalleşmesi için neler yaptılar? 3) Herhangi bir sorunla karşılaştığınızda bunu nasıl çözdünüz? 4) Sorularınızın çözümü konusunda yöneticilerden neler bekliyorsunuz? 5) Karşılaştığınız sorunların çözümü konusunda sisteme ilişkin önerileriniz nelerdir?

Verilerin Analizi

Araştırmada içerik analizi tekniği benimsenmiş, aday öğretmenler ve adaylığı yeni kalkmış öğretmenler ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler belirli temalar ışığında özetlenerek yorumlanmıştır. Görüşme formunda yer alan sorulara katılımcıların verdikleri cevaplar belirlenen temalara göre yorumlanarak sistematik ve anlaşılır bir biçimde açıklanmıştır.

Araştırma sürecinin geçerliğinin sağlanması için katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılmış ve bunlardan yola çıkarak sonuçlar açıklanmıştır. Güvenirlik için ise araştırma süreci ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Araştırmada inandırıcılık kapsamında yapılan çalışmalar aşağıda belirtilmiştir.

- Katılımcı çeşitliliğini sağlamak amacıyla farklı branşlardan ve okul düzeylerinden 10 öğretmenden veri elde edilmiştir.
- Çalışma sırasında elde edilen veriler birbirleriyle karşılaştırılmış ve yorumlanmıştır.
- Aktarılabilirlik için veri analizi sonucu elde edilen kategorilerde katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılar yapılmıştır. Alıntılar yapılırken öğretmenler Ö1, Ö2, Ö3... şeklinde kodlanmıştır. Bu aşamada özellikle, verilerin kolay anlaşılır ve okunabilir bir dille tanımlanmasına ve gereksiz tekrarlardan kaçınılmasına dikkat edilmiştir.

- Tutarlılık için araştırma konusunda derin bilgiye sahip olan ve nitel araştırma konusunda uzman olan araştırmacılardan bu araştırmayı incelemeleri istenmiş, onların öneri ve eleştirileri dikkate alınmıştır.
- Teyit edilebilirlik için araştırmanın başından sonuna kadar yapılan tüm veriler saklanmış ve gerektiğinde incelemeye sunulmak üzere muhafaza edilmiştir.

Bulgular

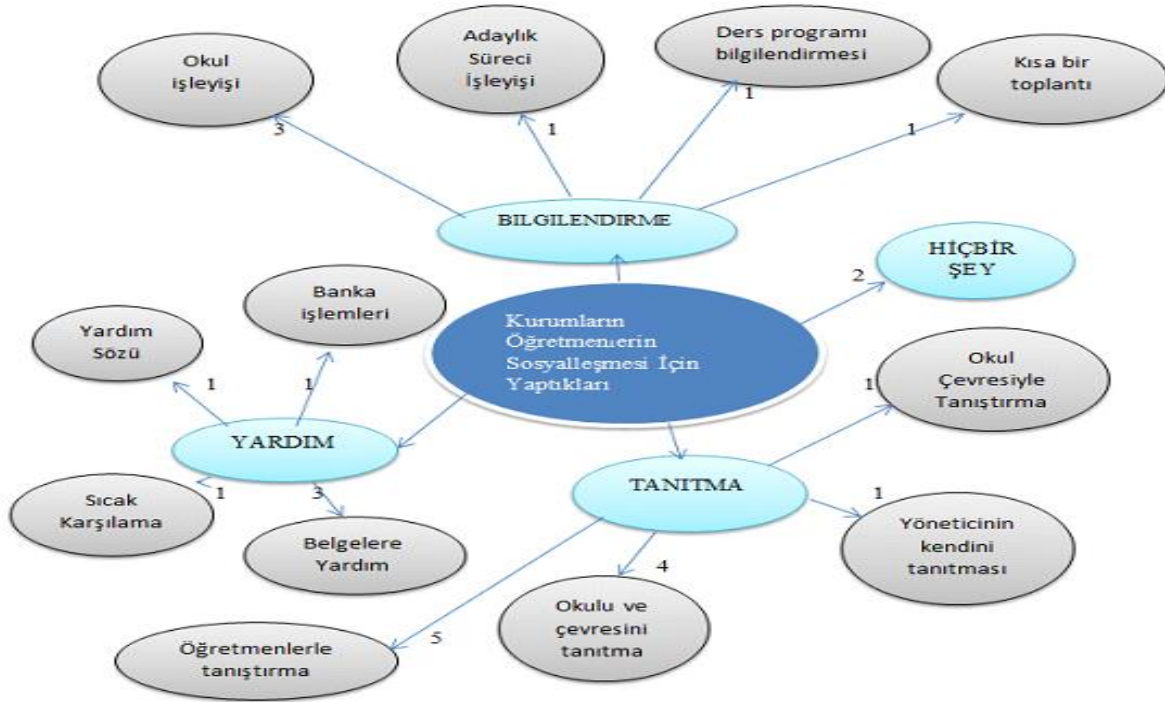
Bu bölümde katılımcılardan görüşme yoluyla elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

Aday Öğretmenlerin Sosyalleşmesi İçin Kurumların Yaptığı Çalışmalar

Aday öğretmenlerin sosyalleşmesi ve okuluna uyum sağlaması için kurumların yaptığı çalışmalar konusunda katılımcıların görüşlerine Şekil 1’de yer verilmiştir.

Şekil 1

Aday Öğretmenlerin Sosyalleşmesi İçin Kurumların Yaptığı Çalışmalar



Şekil 1’de görüldüğü üzere katılımcılar bu soruya 25 farklı cevap vermiştir. Katılımcıların görüşleri “tanıtma (f=11), bilgilendirme (f=6), yardım (f=6) ve hiçbir şey yapılmadı (f=2) temalarında toplanmıştır. Tanıtma temasında verilen cevaplar ağırlıklı olarak öğretmenlerle tanıştırma (f=5) ve okulu/çevresini tanıtma (f=4) ile ilgilidir:

“Öğretmenlerle tanıştırdılar, biliyorsunuz ilk defa öğretmenliğe başlayan bir öğretmen hani idareci ve diğer öğretmenlerle soğukluk olması muhakkak doğal.” (Ö1)

“İlk geldiğimde okul başlamıştı. Müdür yardımcım beni tüm sınıfları tek tek dolaştırdı. Laboratuvar, sunum odası, öğretmenler odasını gösterdikten sonra beni öğretmenler odasına götürdü.” (Ö5)

Bilgilendirme temasında verilen cevaplar ise ağırlıklı olarak okulun işleyişi ile ilgili bilgilendirmeler (f=3) ile ilgilidir:

“...benim işime yarayacak bilgisayar programlarını, e-okul, kurum net gibi programları göstererek, okulun işleyişiyle ilgili çeşitli bilgiler verdiler.” (Ö5)

“Genel olarak işleyişin nasıl olduğu ve ders programının yoğunluğu hakkında bilgiler verdiler.” (Ö4)

Yardım temasında verilen cevaplar ise genel olarak belgelere yardım (f=3) şeklinde olmuştur:

“İlk başta kendisi beni bankaya götürdü, maaş kartımın ve maaş bilgilerimin bana verilmesi konusunda sağ olsun bana çok yardımcı oldu.” (Ö3)

“Ben dershaneden geçme bir öğretmen olduğum için, belgeler konusunda çok sıkıntılar yaşadım. Müdür Bey sağ olsun ciddi derecede yardım etti.” (Ö2)

Hiçbir şey yapılmadı (f=2) cevabını veren öğretmenler ise okulda aday öğretmenlerin sosyalleşmesi ve okuluna uyum sağlaması için hiçbir şey yapılmadığını belirtmiştir.

“Herhangi bir şey yapmadılar. Okula gittik direk balıklama olarak derse başladık. Ne stajyer öğretmensin ne hoş geldin diyen oldu, ne şunları yapman gerekir diyen oldu, ne çevreyi tanıtan oldu, hiçbir şey yapmadılar. Sanki biz 10 yıllık öğretmenmişiz gibi davrandılar. Hiçbir şekilde yardımcı olmadılar ve bizler çok zorlandık.” (Ö6)

Aday öğretmenlerin sosyalleşmesi için yapılanlar genellikle resmi süreçler ile ilgili bilgilendirmeler şeklinde olmuştur.

Adaylık Süresince Yaşanan Sıkıntılar

Aday öğretmenlerin adaylık süresince yaşadığı sıkıntılar konusundaki görüşlerine Şekil 2’de yer verilmiştir.

Şekil 2

Aday Öğretmenlerin Adaylık Süresince Yaşadığı Sıkıntılar



Şekil 2’de de görüldüğü üzere katılımcılar bu soruya 13 farklı cevap vermiştir. Katılımcıların görüşleri “yöneticinin yetersizliği (f=4), adaylığın gözdağı amaçlı kullanılması (f=3), mevzuat (f=2), sorun yaşamadım (f=1) ve diğer (f=3) temalarında toplanmıştır. Yöneticinin yetersizliği temasında verilen cevaplar genel olarak “duyarsızlık (f=2), yöneticiler arasındaki iletişimsizlik (f=1) ve mevzuatı bilmeme (f=1)” ile ilgilidir.

Bir öğretmen, *duyarsızlık* alt teması ile ilgili olarak, kozmopolit bir okulda çalıştığını, okulda disiplin sorunlarının olduğunu, bunu çözebilmek için velilerle işbirliği yapmaya çalıştığında bu konuda çok zorlandığını, yöneticilerinden bu konuda yardım istediğinde ise yöneticilerinin duyarsızlığından dolayı idealist duygularının törpülendiğini aşağıdaki gibi dile getirmiştir:

“Yöneticilere söylediğimizde aman hocam boş ver. Gelen gelsin gelmeyen gelmesin havasında bir cevap veriyorlar. Hiçbir şekilde yardımcı olmuyorlar. Zaten kendilerinin de iletişimleri yok. Kendileri de zaten velilerle bir iletişim içinde değiller. Bu yüzden dolayı bize de yardımcı olamıyorlar. Şimdi biz yeni öğretmeniz idealistiz şunları yapalım, bunları yapalım diyoruz ama karşılığını göremeyince zamanla bizim bu idealistliğimizde törpüleniyor.” (Ö6)

Bir aday öğretmenin adaylığının kalktığını zannederken yöneticilerin süreçteki duyarsızlığından dolayı çeşitli sıkıntılar yaşadığını aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

“Geçen seneki öğretmenler gününde ben yemin ettim. Bitti zannediyordum artık asil öğretmeniz zannediyordum. İşte şu tarihten sonra göreve başlayanların adaylığı tekrar aday durumuna düşürülecekti dendi. Eğitim-öğretim sezonunun sonuna kadar yeniden müfettişin gelmesi gerekiyordu yeniden bize puan vermesi gerekiyordu ki biz sınava katılalım. Bana da herhangi bir müfettiş bir uyarı ya da tebligat yapmadı. Bakın böyle adaylığınız iptal edilecekti, gözden kaçmış nasıl olduysa tabii bu benim hatam değil.” (Ö1)

Bir katılımcı mevzuatı bilmeme ile ilgili olarak şunları dile getirmiştir:

“Milli Eğitim’in kendi içinde kullandığı bir sistem var bilgisayar yazılımı kurum net. Bence kullanamıyorlar kurum neti. Çünkü ben... Milli Eğitim’e bir şey söylüyorum beni dinlemiyorlar... Milli Eğitim’e dönüyorlar beni teyit edip bana geri dönüyorlar yani onların arasında da kopukluk var. Personelin yetersiz eğitimden kaynaklanan bir sorun. Yani kurumlarda görev yapan personelimiz yeterince eğitilmiyor. Ya da eğitilen personel farklı birimlere kaydırılıp o birimde eğitilmiş bir şekilde görev yapan kişiler orada devam ettiriliyor.” (Ö3)

Bir katılımcı adaylığın gözdağı amaçlı kullanıldığını ileri sürmüş ve görüşlerini aşağıdaki gibi dile getirmiştir:

“Oluşan sıkıntı da hep bize siz aday öğretmensiniz sesinizi çıkartmayın çok öne çıkmayın göze batmayın yakarsınız öğretmenliğinizi seklinde bir uyarı halindeydi.” (Ö9)

“En ufak bir şey de acaba sunu desek biri bize bir şey der mi performans değerlendirme sürecinde düşük puanla tehdit edilir miyiz korkusu vardı.” (Ö9)

“Bir de sendikaların bitmek bilmeyen ısrarları bunun tuzu biberi oluyordu. Sürekli yoğun bir taleple hocam bizim sendikaya üye ol sırtın yere gelmez bak bir de adaysın ne olur ne olmaz şeklinde baskılarda insanda tedirginlik yaratıyordu çünkü sanki ağızımızdan bir şey çıksa basımıza bir iş gelecekti gibi bir hissiyat yaratılıyordu.” (Ö9)

Görüldüğü üzere bu katılımcının verdiği cevaplar genel olarak “sendikalar tarafından, yöneticiler tarafından ve meslektaşlar tarafından” yapılan davranışlar ile ilgilidir. Mevzuat temasında verilen cevaplar genel olarak “gecikme ve belirsizlik” ile ilgilidir:

“Ben eylül atamasında atandım. Dediler ki ilk kez bir sistem uygulayacağız. Daha önceki gibi bir sistem değil. Böyle dendi fakat geçmiş zaman hatırlayamayacağım bu yönetmeliğin çıkarılması ayları aldı.” (Ö2)

“Milli Eğitim’e başladıktan sonra, daha önceki geçmişimde dershanecilik olduğu için stajyer olarak çalışmamam gerekiyordu. Çünkü benim stajyerliğim dershanedeyken kalkmıştı. Belgeleri zaten elimde vardı. Fakat bu konuda ne olacağı belli değildi. Ben iki sefer müfettiş görüşmesi geçirdim, rehber öğretmenimiz ve okul müdürümüz de puan verdi. Daha sonra olay anlaşılınca ben yazılı sınava girmedim.” (Ö3)

Katılımcılardan sadece bir öğretmen sorun yaşamadım (f=1) cevabını vermiştir. Bu katılımcı görüşlerini aşağıdaki gibi dile getirmiştir:

“Şimdi adaylık bir süreç, öğretmenlik zaten bambaşka bir meslek bunu gönülden yapmak lazım. Aday öğretmenler sadece bunu var olan adaylığıma hemen bir an önce bitireyim, halledeyim, kalkıversin gözüyle görmezse hiçbir sıkıntı yaşamazlar. Adaylık sürecinde Devlet Memurları Kanunu olsun, bunun yanında ek ders yönetmeliği olsun ve belli konularda kendileri de bazı şeylere hâkim olursalar, kendileriyle ilgili yönetmeliklere hâkim olup kendisini bu adaylıkta geliştirirse, adaylık sürecinde kendine not verecek olan bir öğretmen vardır onunla ilişkilerini samimi tutarsa, onun deneyimlerinden yararlanırsa hiçbir aday öğretmenin sıkıntı yaşayacağını düşünmüyorum.” (Ö7)

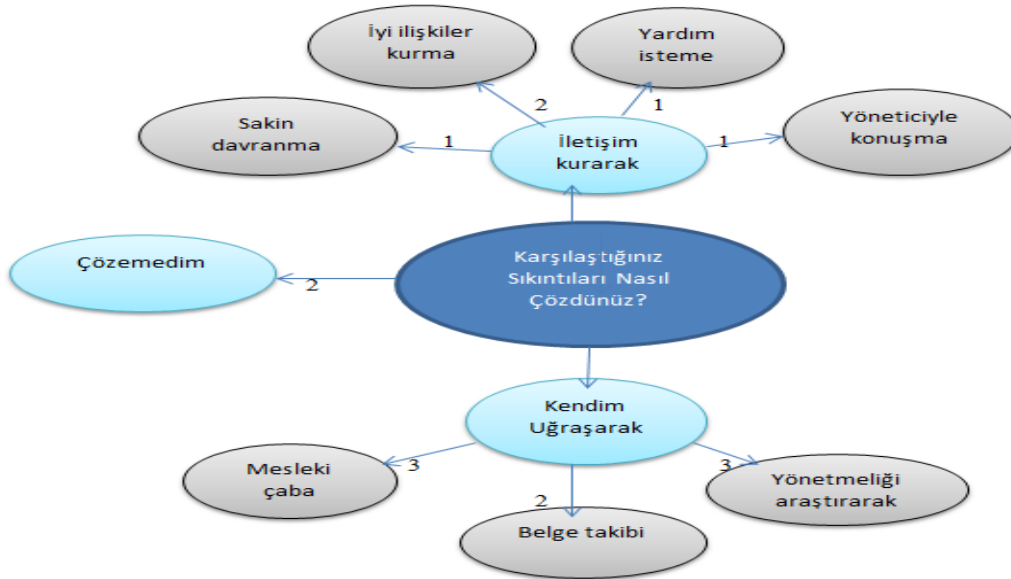
Görüldüğü gibi bu katılımcı kendisinin adaylık sürecinde bazı konuları araştırdığına ve bilgileri kendisi edindiğinden dolayı herhangi bir sıkıntı yaşamadığına vurgu yapmıştır.

Karşılaşılan Sıkıntılara İlişkin Bulunan Çözümler

Aday öğretmenlerin karşılaştıkları sıkıntıları nasıl çözdüklerine ilişkin görüşlerine Şekil 3’te yer verilmiştir.

Şekil 3

Karşılaşılan Sıkıntılara İlişkin Çözümler



Şekil 3’te de görüldüğü üzere katılımcılar bu soruya 15 farklı cevap vermiştir. Katılımcıların görüşleri “kendim uğraşarak (f=8), iletişim kurarak (f=5) ve çözemedim (f=2) temalarında toplanmıştır. Katılımcılar karşılaştıkları sıkıntıları genel olarak kendilerinin çözmeye çalıştığını (f=8) belirtmiştir:

“Okula ilk başladığımda ders programım çok yoğun olduğu için ilk etapta bununla ilgili sıkıntılar yaşadım fakat bunun çözümünün kendimde olduğunu biliyordum ve mecburen daha fazla çalışarak ve vakit ayırarak bu sıkıntının üstesinden gelmeye çalıştım.” (Ö4)

“Bir telefon aldım müdür yardımcımın temmuz ayında yayınlanan yönetmeliğe göre adaylığımın kalkabileceğini söyledi. “Milli Eğitim’i aradığımda hocam 3 gün sonra bizden gidebilirsin belgelerini buradan takip etmek zorunda kalabilirsin. Eş durumundan gitmek istediğim ili arıyorum onlar da diyor ki hocam sen daha bizde bile değilsin. Bu yüzden yayınlanan yönetmelikleri benim adaylık işlemlerimle ilgili olan yazıların hepsini tek tek ben takip etmek zorunda kaldım.” (Ö2)

Karşılaştıkları sıkıntıları iletişim kurarak (f=5) çözmeye çalıştığını belirten katılımcılar ise şunları belirtmiştir:

“Artık çok telaş yapmamayı düşünüyorum bazı olaylarda. Çünkü ilk başta insan bir heyecanlı oluyor. Bir sorumluluğun ağırlığını hissediyor. Ama şu an ben o ağırlığı hissetmek yerine nasıl baş edebilirim diye düşünmeye başlıyorum. Eyvah ne yapacağım düşüncesini bırakıp çözüm yollarını düşünmeye çalışıyorum. Soğukkanlı davranınca zaten olay kendiliğinden çözülmüş oluyor. Kendimi sakinleştirmeye çalışıyorum ilk başta.” (Ö5)

“Sadece izin hakkını bilmediği için, kimisinin izin alma konusunda müdürüyle mutlaka ufak tefek izin alma sıkıntıları olabiliyor bazen. Hani bu konuda sıkıntısı olduğunu fakat bire bir oturduğunda, konuştuğunda ve yönetmeliği incelediğinde haksız olduğunu anlamış ve müdürünün haklı olduğu kanısına vardığından sonra o sıkıntıyı da çok rahat bir şekilde aştıklarını da bana ifade ettiler.” (Ö7)

İki katılımcı ise karşılaştıkları sıkıntıları çözemediğini (f=2) belirtmiş ve konu ile ilgili olarak şunları ifade etmiştir:

“Valla çözemedik. İlçe milli eğitimdeki yetkililerle görüştük. İl milli eğitime müracaatlarımızı falan yaptık bize söylenen şey hani onların da kabul ettiği sehven hata yapıldığının farkındalar, böylelikle hata yapıldığından bahsediyorlar ama işte bir bekleyin diyorlar, marttaki tekrar bu adaylık sınavına falan hani geçeceğimizi umuyorlar.” (Ö1)

“Çözebildik dersek yalan olur tam anlamıyla çözemedik. Kendimiz çalışmalar yapmaya çalışıyoruz. Velilerin ev ziyaretlerine çok önem veriyoruz, çocukların ders çalışmasını her gün kontrol etmeye çalışıyoruz. Çocuklar ortaokul çocukları olduğu için disiplin sorunları var, kız-erkek olayları var bunları çözmeye çalışıyoruz. Çocuklara bir hedef gösterip belli bir noktaya gelmesi için yardımcı olmaya çalışıyoruz ama %100 çözebildiğimizi söyleyemeyiz.” (Ö6)

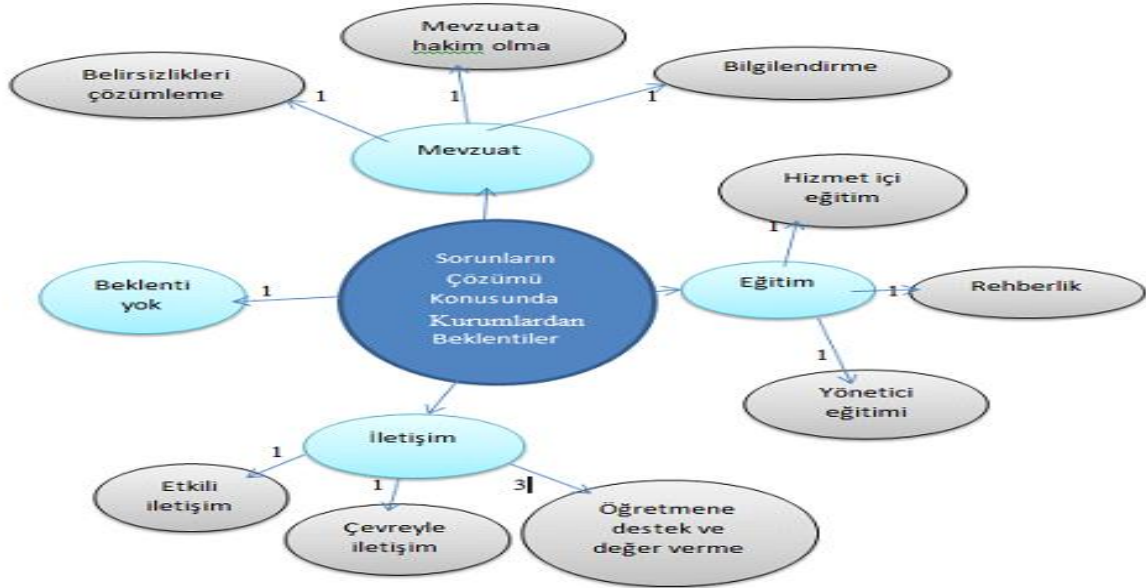
Aslında Ö6 kodlu katılımcı, sorununu yine kendi çabalarıyla çözmeye çalışmıştır. Sorunlarını kendilerinin çözmeye çalıştığını (f=8) belirten katılımcılarla birlikte düşünüldüğünde aday öğretmenler sorunlarını büyük oranda kendisi çözmeye çalışmıştır.

Sorunların Çözümü Konusunda Kurumlardan Beklentiler

Aday öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların çözümü konusunda kurumlardan beklentilerine ilişkin görüşlerine Şekil 4’te yer verilmiştir.

Şekil 4

Sorunların Çözümü Konusunda Kurumlardan Beklentileri



Şekil 4’te de görüldüğü üzere katılımcılar, sorunların çözümü konusunda *iletişim* (f=5), *mevzuat* (f=3), *eğitim* (f=3) ve *beklentim yok* (f=1) temalarında toplanmıştır. Katılımcılar sorunların çözümü için en önemli öneriler *iletişim* temasında belirtmiştir:

“Çalıştığım kurumda iki müdür değiştirdik. İlki doğrusunu söylemek gerekirse daha çıkarıcıydı ama ikincisi tam bir kural insanıydı en çok detayı ikinci müdürümden öğrendim. Acaba şunu şöyle mi yapsam diye hiç ikilemde kalmadan her daim rahatça sorabiliyordum ve her zaman hepimizin her işine koştu. Hiçbir ricamızı geri çevirmedi ve duyduğu yenilikleri anında paylaştı, her zaman destek çıktı. Bizlere rehber öğretmen olan ve acaba bu seferde sunu sorsam yardımcı olur mu ya da hocam yönetmeliği aç oku orada yazıyor diye geri çevirir mi tereddüdü olmayan bir yöneticiye sahip olmanın rahatlığını yaşadık. Yöneticilerimizden böyle etkili iletişim kurabilen ve iletişime açık olunmasını bekliyorum.” (Ö9)

“...iyi müdürler çevreyle iletişim kuracaklardır, okulla çevre arasında olan o kopmuş bağı tekrar güçlendireceklerdir. Güçlendirmeleri de gerekir zaten.” (Ö6)

“Uzatmamıza hiç gerek yok şu şekilde söyleyeyim kısaca, daha ilgili, daha özverili ve karşısındakini deneyimli öğretmenler gibi değerli hissettirirse o adaylık sürecinde ben hiçbir sıkıntı yaşamayacağımı düşünmüyorum. Çok fazla faydalı olacağını düşünüyorum. Çünkü hepimiz eğitimciyiz. Eğitimi geçtikten sonra, öğretmen gözüyle görmeyip herkes birbirini insan gözüyle görürse hiçbir sıkıntı yaşanmaz diye düşünüyorum.” (Ö7)

Bazı katılımcılar ise *mevzuat* (f=3) temasında yöneticilerin mevzuata hâkim olması gerektiğini belirtmiştir:

“Benim müdürümden başlayarak söyleyeyim, müdürüm şube müdürüm hepsinin yanına gittim ve hepsi de yardımcı olmaya çalıştılar. Fakat hepsi bir diğerine yönlendirdi, bunun da sistemin içindeki belirsizliklerden kaynaklandığını söyleyebilirim.” (Ö2)

“Bir insan bilmeyebilir, yanlış da yapabilir. Burası için konuşmuyorum ama duyduğumuz kadarıyla mevzuata hâkim olmayan yöneticilerimiz mevcut. Yöneticiden beklentim sen bu işi yapıyorsan mevzuata hâkim olacaksın.” (Ö4)

“Kendi yöneticilerim için, benim yöneticilerim benim hiç bilmediğim gerek mevzuatta, gerek yönetmelikte bilmediğim şeyler konusunda bile benim haklarım konusunda bana yardımcı oldular. Diğer aday arkadaşlarım için de yöneticilerinin onların hakları ve aday süreci konusunda bilgilendirmesi gerektiğini düşünüyorum.” (Ö10)

Görüşülen aday öğretmenlerin mevzuat konusuna ilişkin olarak yöneticilerden beklentileri ise yöneticilerin mevzuata hâkim olması, aday öğretmenleri bilgilendirmesi ve mevzuattaki belirsizliklerin giderilmesi, özellikle yeni çıkacak olan yönetmeliklerin zamanının iyi ayarlanarak öğretmenlerin daha rahat hareket etmesini sağlamaya yönelik olmasını içermektedir.

Bazı katılımcılar ise eğitim (f=3) temasında yöneticilerin mevzuata hâkim olması için eğitim verilmesi gerektiğini belirtmiştir:

“Yöneticiler için hizmet içi eğitim kesinlikle şart. Yani sadece yöneticiler için değil memurların da bu eğitime katılması gerekli bürokrasinin hızlı işleyebilmesi için.” (Ö3)

“Önce en üst yöneticilerden başlayalım bir kere, okullara verilecek yöneticilerin iyi seçilmesi gerekiyor. Müdürlerin, müdür yardımcılarının iyi seçilmesi gerekiyor ve bunların da iyi bir şekilde eğitilmesi lazım. İyi müdürler mutlaka okullarını iyi organize edeceklerdir, okullardaki öğretmenleri motive edeceklerdir.” (Ö6)

“En azından benim gibi tek öğretmenli okullara bir ay bile olsa rehberlik amacıyla bir müdür gönderilebilir. Bize biraz olsun neler yapacağımızı gösterebilir. Zaten biz daha doğru dürüst nasıl ders anlatacağımızı bile bilmiyorduk. Böyle bir yönlendirme beklerdim.” (Ö8)

Eğitim temasında aday öğretmenler yöneticilerin ve bazı memurların hizmet içi eğitime tabi tutulmasını, yöneticilerin eğitilmiş olmasını ve iyi bir rehberliğin olmasını beklediklerini dile getirmişlerdir. Ö1 olarak kodlanan aday öğretmen adaylık eğitimiyle ilgili karşılaştığı sorunların çözümüyle ilgili olarak bir şey beklemediğini ifade etmiştir:

“Bir şey beklemiyoruz. Çünkü onlar da şu an bir şey yapamıyor.” (Ö1)

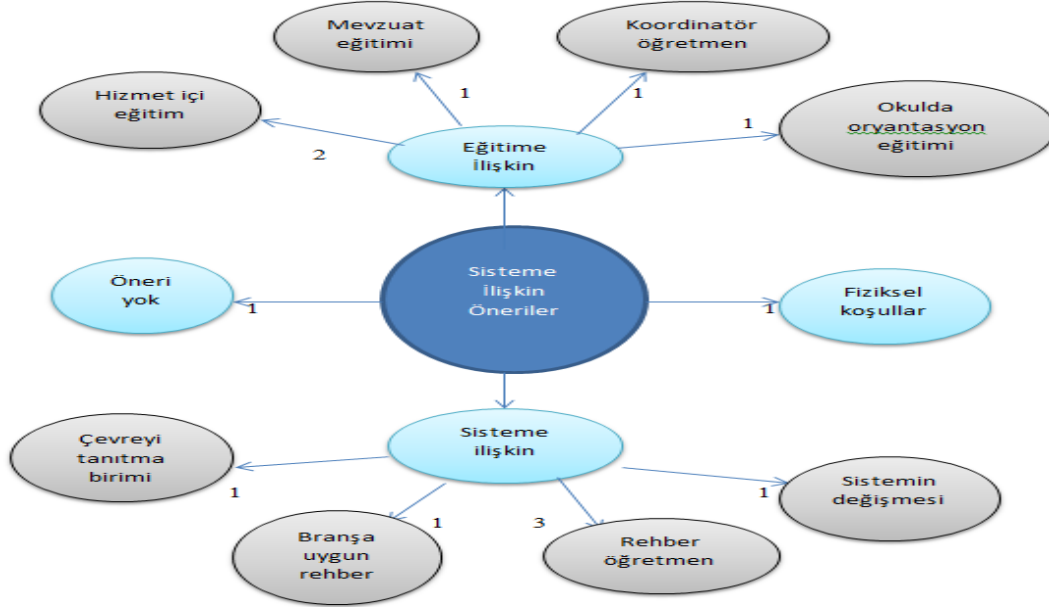
Bu aday öğretmenin herhangi bir şey beklememesinin sebebi de yine ilgili kişilerin bilgi eksikliği ile ilgilidir ve bundan dolayı bir şey beklemediğini ifade etmiştir.

Sisteme İlişkin Öneriler

Aday öğretmenlerin sisteme ilişkin önerilerine Şekil 5’te yer verilmiştir.

Şekil 5

Sisteme İlişkin Öneriler



Şekil 5'te de görüldüğü üzere katılımcıların sisteme ilişkin önerileri *sisteme ilişkin* (f=6), *eğitime ilişkin* (f=5), *fiziksel koşullara ilişkin* (f=1) ve *öneri yok* (f=1) temalarında toplanmıştır. Katılımcılar *sisteme ilişkin öneri* (f=6) olarak şunları belirtmiştir:

“Çevreyi tanıtma birimleri kurulsun.” (Ö4)

“Bu danışmanlıkta herhangi bir öğretmeni veriyorlar. Mesela benim alanım rehber öğretmen ama başımdaki danışman öğretmen bir matematik öğretmeni idi. O bizim alanımıza uzak. Sorulara cevap veremiyor olabilir. Bu aynı alandan olanları seçmeleri gerekir.” (Ö5)

“Eğer öğretmen tek ise başına kesinlikle bir rehber verilmeli. Ben bir yılın sonunda anlıyorum tam öğretmen olmadığımı. Okulda görülen ile yaşadıklarımız çok farklıymış onu gördüm.” (Ö8)

“Aday öğretmenlere okuldan görevlendirilecek bir danışman öğretmen ya da müdür yerine il milli eğitimden ya da ilçe milli eğitimden bir kişiyi görevlendirip onların bilgilendirilmesini ve yönlendirilmesini sağlamalı. Performans değerlendirme yapmak için bir kişi görevlendiriliyorsa bilgilendirme ve yönlendirme için de bir kişinin görevlendirilebileceğini düşünüyorum.” (Ö9)

Bu soruda bir katılımcı “aynı branştan danışman verilmesini, öğretmen tek ise bir rehber verilmesini, kurum dışında bir rehber verilmesini” önermişlerdir. Ö6 olarak kodlanan aday öğretmenin sistemin değişmesine yönelik farklı bir bakış açısı ortaya koyduğu ifadesi şu şekildedir:

“Ben şu an Türkiye’deki eğitim sistemimizin tam olarak bilemiyorum daha yeni içine giriyoruz ama görebildiğim kadarıyla çok yeterli olmadığını düşünüyorum. Yani Avrupa’daki eğitim sistemlerine bakıyoruz çok farklı şeyler duyuyoruz,

internetten takip ediyoruz, sosyal medyadan takip ediyoruz. Bir kere sistemin kökten değişmesi gerekir. İşte öğrenci-veli ve okul anlayışının çok değişmesi gerekiyor. Sistemin zaten okuma yazma üzerine olsun, ilkokuldan gelen arızalar var. Direkt öğretmenlerin yetkisinin çok zayıflatılmış olduğunu görüyorum. Öğrencilerin eskiye oranla çok saygısız olduklarını görüyorum. Toplumda öğretmene olan saygı da çok azalmış durumda. Genel olarak sistemin sorunları olduğunu düşünüyorum.” (Ö6)

Bu katılımcı ise bütün sistem ile ilgili bazı tespitlerde bulunmuş ve belirli bir zihniyet değişikliği gerektiğini belirtmiştir. Bazı katılımcılar ise *eğitime ilişkin* (f=5) bazı öneriler de getirmişlerdir:

“Milli eğitime geldiğimde beklentim esasında şuydu, düzgün bir hizmet içi eğitim verilmesiydi. İşleyişin bana rehber öğretmen tarafından değil de bir yere bizim toplanılıp orada eğitimler eşliğinde bazı bilgileri almamız, bunun içinde sınıf içinde yönetim dersi bile olabilir.” (Ö3).

“Şubat ayında atanan öğretmenler 6 ay boyunca eğitim alacak bir koordinatör öğretmen sayesinde. Beraber derse girecek, çıkacaklar. Yani böyle bir şey olması lazım. Ben 10 yıl sonra atandım. Bu kopukluğu siz düşünün.” (Ö4)

“Adaylığımızı kaldırmak için bir kitap veriyorlar bunu okuyun diyorlar. Sonra bununla ilgili bir sınav yaparak başarılı olursak adaylığımızı kaldırıyorlar. Mevzuat dediğiniz şey hemen kitabı açıp okuyarak öğrenilecek bir şey değil. Okullara atanan aday öğretmenlerin geldikleri ilk hafta onlara mevzuatla ilgili bir eğitim verilmesi gibi bir fikrim var yani.” (Ö10)

“Bir oryantasyon eğitimi olmalı bence. Bu işe başladığımızda okula bir şekilde alışılıyor zaten. Ama siz yeni bir mesleğe giriyorsunuz, bunun sorumluluğu var bir sürü öğrenci sizin ellerinizde her gün. Öğretmenlerin hak ve ödevleri konusunda bilinçlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (Ö10)

Katılımcıların bu temadaki önerileri genel olarak, sürecin başında etkili bir hizmetiçi eğitim verilmesi ve etkili bir yönlendirme yapılması yönündedir. Bir aday öğretmen *fiziksel koşullar* (f=1) ile ilgili bir öneri olarak, tek öğretmenli okullara yeni bir öğretmen gönderilmeden önce okulun fiziksel koşullarının gözden geçirilmesini önermiştir:

“Kendi yaşadıklarımın yola çıkarak şöyle düşündüm aslında. Eğer bir okula tek öğretmen atanacaksa yöneticiler tarafından buranın bir ay önceden kontrol edilmesi gerekir bence. Okul açılabilir mi? Eğitim öğretime hazır mı? Lojman kontrol edilmeli.” (Ö8).

Bu katılımcının görüşleri fiziksel mekânlardaki eksiklikler ile ilgilidir. Özellikle okulda bir öğretmen olması durumunda yaşanacak bazı fiziksel mekân eksikliklerinin önceden giderilmesine vurgu yapmıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada genel olarak aday öğretmenlerin adaylık sürecinde yaşadıkları sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır. Bu anlamda ilk önce kurumların, öğretmenlerin sosyalleşmesi için neler yaptıkları belirlenmiştir. Katılımcılara göre kurumların yaptıkları genellikle resmi işlemler ya da prosedürler ile ilgili bilgilendirme çalışmalarından öteye gitmemiştir. Bunun dışında okulu ve çevresini tanıtmak amacıyla bazı çalışmalar da yapılmıştır. Türk eğitim sistemi gibi merkeziyetçi, bürokratik iş ve işlemlerin yoğun olduğu, buna dayalı olarak da evrak işlerinin fazla olduğu bir sistem için bunlar mutlaka önemli işlerdir. Ayrıca Türk eğitim sisteminde Bakanlıkça kullanılan bilgisayar programlarının, e-okul, kurum.net gibi elektronik sistemlerin tanıtılması da oldukça önemlidir. Ancak özellikle bu boyutta çok daha işlevsel ve öğretmeni sosyalleştirmeye dönük etkinlikler yapılması önerilebilir. Mesleğe yeni başlayan kişilerin başlangıçta uyum sorunları yaşamamaları, sistemi ve çalışacakları kurumu daha yakından tanımaları açısından bu etkinlikler önemlidir. Örneğin bu amaçla, deneyimli ve yetkin olan bir rehber öğretmen ve yönetici eşliğinde düzenlenecek bir oryantasyon programı (Low, 2009) etkili sonuçlar verebilir (Akt: Özen, Kılıçoğlu ve Yılmaz-Kılıçoğlu, 2019). Bu anlamda öğretmenlerin kurum kültürü ve iklimi, çevrenin sosyo-kültürel özellikleri, veliler ile iletişim ve ilişkiler gibi konularda sosyalleştirilmeleri de gerekmektedir.

Katılımcıların, adaylık sürecinde yaşadığı sıkıntılar genel olarak yöneticilerin ya da süreçle ilgili diğer kişilerin bilgi eksikliğinden kaynaklanmıştır. Bu temada yöneticilerin duyarsızlığı, yöneticiler arasındaki iletişimsizlik ve mevzuatın bilinmemesi gibi konulara vurgu yapılmıştır. Mevzuat konusundaki bilgi eksiklikleri ayrı bir tema olarak da ortaya çıkmıştır. Bu durum daha önce yapılan araştırmalarda da (Cengiz, 2018; Ekinci, Bozan ve Sakız, 2019; İlyas, Coşkun ve Toklucu, 2017; Sarıca ve Turan-Özpolat, 2018; Ulubey, 2018; Yetkiner, 2017; Yılmaz, 2017) sık sık dile getirilmiştir. Örneğin Sarıca ve Turan-Özpolat'ın (2018) araştırmasında danışman öğretmenlerin sürece ilişkin bilgisi yetersiz olduğu; Yetkiner'in (2017) araştırmasında ise okul yöneticilerinin aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin yeterli bilgiye sahip olmadıkları ifade edilmiştir. Karbeyaz ve Bayar'ın (2020) araştırmasına katılan aday öğretmenler ise *“Danışman öğretmenlere ve idarecilere aday öğretmen yetiştirme konulu seminerler verilebilir, örnek evraklar ve durumlar gösterilip bu sürecin daha sağlıklı yürütülmesi sağlanmalıdır”(K19)* şeklinde öneriler getirmiştir.

Süreçle ilgili kişilerdeki bilgi eksikliği, aday öğretmen yetiştirme programıyla ilgili bilgilendirmelerin de yetersiz olmasına da sebep olmuştur (Çavdar vd., 2023; Ekinci, Bozan ve Sakız, 2019; Epçaçan ve Pesen, 2018; İlyas, Coşkun ve Toklucu, 2017; Yetkiner, 2017). Çavdar

vd.'nin (2023) araştırmasına katılan aday öğretmenlerin üçte biri adaylık süreci hakkında yetkililerin (okul müdürü, il/ilçe milli eğitim müdürü vb.) gerekli açıklamalarda bulunmadığını belirtmiştir.

Süreçle ilgili önemli sıkıntılardan biri de *adaylığın gözdağı amaçlı* kullanılmasıdır. Bir katılımcı, adaylık sürecinin, sendikalar tarafından, yöneticiler tarafından ve meslektaşlar tarafından bir baskı aracı olarak kullanıldığını belirtmiştir. Bir katılımcı dahi belirtmiş olsa bu bulgu önemlidir ve dikkate alınmalıdır. Demir ve Yaman'ın (2019) araştırmasına katılan bazı aday öğretmenler de değerlendirme yapılırken müdürün tarafsız davranmadığını, ideoloji ve sendikal kimliğe göre değerlendirme yaptığını belirtmiştir. Bundan dolayı da süreç bir tehdit unsuru olarak görülmüştür.

Katılımcılar adaylık sürecinde yaşadıkları sorunları genel olarak kendileri çözmeye çalışmıştır. Katılımcılar “daha fazla çalışarak, daha fazla vakit ayırarak, süreçle kendileri ilgilenerak, iletişimi artırarak” sorunları çözmeye çalıştıklarını belirtmiştir. İletişim kurarak sorunları çözmeye çalıştığını belirten ya da çözememeyen katılımcılar da aslında sorunları kendi çabaları ile çözmeye çalışmışlardır.

Katılımcılara göre, bu sorunların çözümünde kurumlardan en önemli beklenti iletişim ile ilgilidir. Katılımcılar bu süreçte yöneticilerin iletişim becerilerinin ne kadar önemli olduğunu belirtmiş ve öğretmenlere destek ve değer verilmesini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili başka bir öneri de yöneticilere eğitimler verilmesi ve yöneticilerin mevzuata hâkim olması yönündedir. Daha önceki araştırmalarda da okul yöneticilerine ve süreçle ilgili diğer kişilere (Cengiz, 2018; Özen, Kılıçoğlu ve Yılmaz-Kılıçoğlu, 2019; Ulubey, 2018; Yılmaz, 2017) belirli bir eğitim verilmesi gerektiği katılımcılarca önerilmiştir. Yılmaz'ın (2017) araştırmasında okul yöneticilerine aday öğretmen yetiştirme sürecindeki rollerine ve yapılması gerekenlere dair bilgi verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Katılımcıların sisteme ilişkin önerilerinde *aynı branştan danışman verilmesi, bir rehber verilmesi ve kurum dışında bir rehber verilmesi* öne çıkmıştır. Aynı branştan danışman verilmesi önerisi daha önce yapılan araştırmalarda da (Alataş, 2017; Demir ve Yaman, 2019; Sevil, 2017) tespit edilmiş bir öneridir. Aslında aday öğretmenlik ile ilgili yönetmeliğe göre aday öğretmenle aynı branşa sahip olan öğretmenlere öncelik tanınmakta, aynı branş olmaması durumunda ise farklı branşlardan öğretmen görevlendirilebilmektedir.

Bu konu ile ilgili olarak, daha önce yapılan araştırmalarda vurgulanan konulardan biri de danışmanlıkta gönüllülüğün esas olması yönündedir (Cengiz, 2018; Ocakçı ve Samancı, 2018; Özen, Kılıçoğlu ve Yılmaz-Kılıçoğlu, 2019; Sevil, 2017). Sevil'in (2017) araştırmasına katılan

öğretmenler, okul/kurum müdürleri, şube müdürleri ve müdür yardımcıları, öğretmenlerin, danışmanlık görevlerini gönüllülük esasına göre yapmasının sürecin daha etkili olmasını sağlayacağını belirtmiştir. Süreçte yapılan danışmanlık görevinin öğretmenlere ekonomik bir katkısının olmaması aday öğretmenin bir yük olarak algılamasına sebep olabilmektedir (Epçaçan ve Pesen, 2018).

Katılımcıların eğitime ilişkin önerilerinde, aday öğretmenlerdeki bilgi eksikliklerini giderecek ve uyum sürecini kolaylaştıracak etkili bir hizmetiçi eğitim verilmesi vurgulanmıştır. Daha önce yapılan araştırmalarda da (İlyas, Coşkun ve Toklucu, 2017) aday öğretmenlerdeki bilgi eksiklikleri vurgulanmıştır. Karbeyaz ve Bayar'ın (2020) araştırmasına katılan aday öğretmenler “...Özellikle hizmetiçi eğitimlerde aday yetiştirilme sürecine ilişkin bilgi sahibi olan kişiler tarafından yönlendirilmelidir. Daha önce süreci tamamlamış kişiler çağırılarak başlarından geçen süreci ve izledikleri yolu anlatmaları istenebilir... ..bu sürecin nasıl ilerleyeceğine ilişkin ayrıntılı bilgiler verilmelidir” (K21) şeklinde bir öneri getirmiştir.

Katılımcılara göre, tek öğretmenli okullara yeni bir öğretmen gönderilmeden önce okulun fiziksel koşulları gözden geçirilmelidir. Ekinci, Bozan ve Sakız'ın (2019) araştırmasına katılan aday öğretmenler de okullarda fiziksel eksiklikler olduğunu belirtmiştir. Bu sorun özellikle göreve yeni başlayan öğretmenlerin baş etmekte zorlanacağı bir sorundur. Göreve yeni başlayan öğretmenler sistemi henüz tam olarak bilmedikleri için çözüm yolu üretmekte zorlanacaktır. Bu bağlamda bu tip okullardaki eksikliklerin tespit edilmesi ve önceden giderilmesi için çalışmalar yapılması önerilebilir. Bunun dışında şu önerileri getirmek de mümkündür:

1. Adayları sosyalleşmeleri için daha işlevsel ve amaca dönük etkinlikler planlanmalıdır.
2. Okul yöneticileri, danışman öğretmenler ve memurlar hem süreç hakkında hem de ilgili mevzuat hakkında bilgilendirilmelidir.
3. Aday öğretmenler süreç öncesinde bilgilendirilmelidir.
4. Danışman öğretmenler, gönüllü öğretmenler arasından seçilmelidir. Ancak daha da önemlisi öğretmenlerin gönüllü olmasını artıracak tedbirler alınmalıdır.
5. Aday öğretmenlere çevreyi, okulu ve sistemi tanıttacak etkili eğitimler yapılmalıdır.
6. Düzenlenen hizmetiçi eğitimler daha işlevsel ve uygulamaları bir hale getirilmelidir.
7. Özellikle tek öğretmenli okulların fiziksel altyapıları önceden kontrol edilmeli ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Kaynakça

- Alataş, H. (2017). *Türkiye’de 2016 yılında uygulanan aday öğretmen yetiştirme programı uygulamasının değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi].
- Cengiz, E. (2018). Türkiye’de ilk kez uygulanan aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 932-968. <http://dx.doi.org/10.23891/efdyyu.2018.92>.
- Creswell, J. W. (2015). *Nitel araştırma yöntemleri* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev.). Siyasal.
- Çavdar, M., Kaplan, M., Beklen, İ., Aksoy, A., İçer, D. ve Akkaya, O. (2023). Aday öğretmenlerin karşılaştıkları mesleki sorunlar ve buna ilişkin çözüm önerileri. *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(13), 10-22.
- Demir, F. ve Yaman, B. (2019). Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin görüşleri (Batman ili örneği). *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(32), 1-8.
- Ekinci, A., Bozan, S. ve Sakız, H. (2019). Aday öğretmen yetiştirme programının etkililiğine ilişkin aday ve danışman öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 52(3), 801-836. <http://dx.doi.org/10.30964/auebfd.466469>
- Epçaçan, C. ve Pesen, H. (2018). Aday öğretmen yetiştirme programının paydaşları tarafından değerlendirilmesi. *Social Sciences Studies Journal*, 4(20), 2589-2607.
- Gökkulu, A. (2016). Aday öğretmenlerin Türkiye’deki aday öğretmenlik eğitimi süreci ile ilgili görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(1), 111-123.
- İlyas, İ. E., Coşkun, İ. ve Toklucu, D. (2017). *Türkiye’de aday öğretmen yetiştirme modeli: İzleme ve değerlendirme*. SETA.
- Johnson, S. M. ve Birkeland, S. E. (2003). Pursuing a "sense of success": New teachers explain their career decisions. *American Educational Research Journal*, 40(3), 581-617. <https://doi.org/10.3102/00028312040003581>.
- Karbeyaz, A. ve Bayar, A. (2020). Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm yolları. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(70), 4240-4250.
- MEB (2015). *Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*. Resmî Gazete. Tarih: 17.04.2015, Sayı: 29329.
- MEB (2022a). *Öğretmenlik Meslek Kanunu*. Resmî Gazete. Tarih: 14.02.2022, Sayı: 31750.

- MEB (2022b). *Milli Eğitim Bakanlığı Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Kılavuz 2022*. Ankara: MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel araştırma* (S. Turan, Çev. Edt.). Nobel.
- Ocakcı, E. ve Samancı, O. (2018). Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme sürecine yönelik görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 547-563. <http://dx.doi.org/10.17679/inuefd.332458>
- Özen, H., Kılıçoğlu, G. ve Yılmaz-Kılıçoğlu, D. (2019). Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme programına ilişkin görüşleri: Nitel bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 49, 98-119. <http://dx.doi.org/10.15285/maruaebd.385433>.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Edt.). Pegem.
- Sarıca, R. ve Turan-Özpolat, E. (2018). Aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin aday öğretmen görüşleri (Gaziantep-Osmaniye illeri örneği). *Tarih Okulu Dergisi*, 11(2), 186-217. <http://dx.doi.org/10.14225/Joh1467>.
- Sevil, E. (2017). *Eğitim çalışanlarının aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin görüşleri (Enez ilçesi örneği)* [Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Trakya Üniversitesi].
- Ulubey, Ö. (2018). Aday öğretmen yetiştirme programının değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 480-502. <http://dx.doi.org/10.16986/HUJE.2017031014>
- Yetkiner, A. (2017). *Türkiye’de aday öğretmen yetiştirme sürecinin değerlendirilmesi* [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi].
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.
- Yılmaz, M. (2017). Aday öğretmen yetiştirme sürecinde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 6(16), 135-155.