



Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi

Sakarya University Journal of Education Faculty

e-ISSN : 2717-6401
Yayıncı/Publisher : Sakarya Üniversitesi

Cilt/Vol. 26, Sayı/No. Özel Sayı, 223-237, 2026
DOI: <https://doi.org/10.53629/sakaefd.1943794>

Araştırma Makalesi/Research Article

Eğitim Fakültesi Öğretmen Adaylarının Millî Eğitim Akademisine Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi

An Analysis of Prospective Teachers' Views on the National Education Academy at the Faculty of Education

Zeynep Aybek 

Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri
Enstitüsü, Türkçe Eğitimi (YL) (Tezli)
(Bülent Ecevit Üniv. Ortak),
Sakarya, Türkiye 
zeynep.aybek1@ogr.sakarya.edu.tr



Öz: Bu araştırmanın amacı, eğitim fakültesinde öğrenim gören öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine ilişkin görüşlerini; genel olarak (sınav, süre, ders içeriği, ekonomik koşullar vb.), mesleki yeterlik kazandırma düzeyi, motivasyon üzerindeki etkisi, uzun vadede sürdürülebilirliği ve öğretmen atama sisteminin geliştirilmesine yönelik öneriler bağlamında incelemektir. Araştırmanın çalışma grubunu eğitim fakültesinde eğitim gören 9 farklı branştan 25 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desenden yararlanılmıştır. Veri toplama aracı olarak yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış olup öğretmen adaylarına 5 soru sorulmuştur. Görüşme sonucu elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Çalışmada öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisini ekonomik zorluk, zaman kaybı, belirsizlik gibi nedenlerden dolayı olumsuz olarak değerlendirdikleri ve gereksiz bir uygulama olarak gördükleri, mesleki yeterlik kazandırma açısından yetersiz buldukları ve akademi sürecinin motivasyonlarını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen adaylarının büyük çoğunluğu ekonomik faktörler, şehir sınırlılığı ve belirsizlik gibi nedenlerden dolayı akademinin sürdürülebilir olmadığını düşünmektedir. Sonuç olarak bu çalışma, öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine yönelik genel anlamda olumsuz bir tutum sergilediklerini fakat uygulamaya bağlı olarak mesleki bilgi, beceri ve yeterliği artırma ve nitelikli öğretmen yetiştirme noktasında olumlu olabileceği görüşünde olduklarını ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Millî Eğitim Akademisi, Akademi Giriş Sınavı (AGS), Öğretmen Adayları, Öğretmen Atama Sistemi

Geliş Tarihi/Received: 04.05.2026
Kabul Tarihi/Accepted: 27.08.2026
Yayınlanma Tarihi/ Published Online:
28.08.2026

Abstract: The purpose of this study is to examine the views of prospective teachers enrolled in a college of education regarding the National Education Academy—in general (exams, duration, course content, economic conditions, etc.), its effectiveness in fostering professional competence, its impact on motivation, its long-term sustainability, and recommendations for improving the teacher appointment system. The study sample consists of 25 prospective teachers from 9 different subject areas enrolled in a college of education. The study utilized the phenomenological approach, one of the qualitative research methods. A structured interview form was used as the data collection tool, and prospective teachers were asked 5 questions. The data obtained from the interviews were analyzed using content analysis. The study concluded that prospective teachers viewed the National Education Academy negatively due to reasons such as financial hardship, time loss, and uncertainty; they regarded it as an unnecessary practice, found it insufficient in terms of imparting professional competence, and believed that the academy process negatively affected their motivation. The vast majority of prospective teachers believe that the academy is not sustainable due to factors such as financial constraints, geographical limitations, and uncertainty. In conclusion, this study revealed that while prospective teachers generally exhibit a negative attitude toward the National Education Academy, they believe it could have a positive impact—depending on its implementation—in terms of enhancing professional knowledge, skills, and competence, as well as in training qualified teachers.

Keywords: National Education Academy, Academy Entrance Exam (AGS), Prospective Teachers, Teacher Appointment System



Extended Abstract

From the past to the present, the Teacher Qualification Exam, the Civil Service Exam, the Public Profession Exam, and the Public Personnel Selection Exam have been administered to appoint teachers. In 2024, however, the Ministry of National Education (MEB) transitioned to the National Education Academy program. As an innovation in the teacher training and appointment system, the National Education Academy program significantly impacts the future of prospective teachers. In this context, understanding the views, expectations, and perspectives of prospective teachers who will undergo training at the National Education Academy regarding the academy process has become crucial for planning future initiatives and improvements. The purpose of this study is to examine the views of prospective teachers enrolled in a college of education regarding the National Education Academy program; specifically, in terms of the program's general structure (exams, duration, course content, economic conditions, etc.), the level of professional competence it provides, its impact on motivation, its long-term sustainability, and recommendations for improving the teacher appointment system. The study sample consists of 25 prospective teachers from various disciplines enrolled in a faculty of education. Of the prospective teachers participating in the study, 13 are preparing for the AGS, while 12 are not. The study utilized the phenomenological approach, one of the qualitative research methods. A structured interview form was used as the data collection tool, and five questions were posed to the prospective teachers via Google Forms. How do prospective teachers generally evaluate the National Education Academy program (exam, duration, course content, economic conditions, etc.)? How do prospective teachers evaluate the National Education Academy in terms of fostering professional competence? What is the impact of the National Education Academy process on prospective teachers' motivation? Do prospective teachers believe the National Education Academy program is sustainable in the long term? Why? What are prospective teachers' suggestions for improving the teacher appointment system? The interview questions aimed to determine how prospective teachers evaluate the National Education Academy program in general and in terms of developing professional competence, what its impact on their motivation is, whether it is sustainable in the long term, and what their suggestions are for improving the teacher appointment system. The interview questions were answered by the prospective teachers via Google Forms, and the data collected was coded using content analysis. To enhance the reliability of the coding, the researchers coded the data independently, and the resulting codes were compared. Inter-coder agreement was calculated using Miles and Huberman's formula "[Agreement / (Agreement + Disagreement)] × 100," and the study's reliability rate was determined to be 87.4%. When examining the views of prospective teachers regarding their overall evaluation of the National Education Academy program (exams, duration, course content, economic conditions, etc.), it was concluded that prospective teachers evaluated the program negatively due to reasons such as economic hardship, time loss, perceiving it as repetitive, and housing issues. Additionally, prospective teachers stated that the academy was an unnecessary program and that it was uncertain. Prospective teachers stated that they found the National Education Academy insufficient in terms of imparting professional competence and that it would not provide any contribution. Furthermore, prospective teachers indicated that they found the education they received at the faculty sufficient in terms of imparting professional competence and noted that the academy shares similarities with this education. Additionally, there are prospective teachers who believe the program can impart competence through practical application and view it as positive in terms of gaining experience. The vast majority of prospective teachers stated that the academy process negatively affected their motivation; they reported experiencing uncertainty, hopelessness, failure, test anxiety, disengagement from the profession, reluctance, and stress. The vast majority of prospective teachers have stated that the National Education Academy program is not sustainable in the long term due to factors such as economic constraints, geographical limitations, uncertainty, and the prolonged duration of the process. Prospective teachers have made recommendations aimed at improving the teacher appointment system, including reducing the number of spots in education faculties, increasing the number of appointments, eliminating paid teaching positions, introducing mandatory retirement, and providing practice-oriented education. Additionally, they recommended the abolition of the academic system, the elimination of cross-disciplinary appointments, ensuring fairness, transparency, and stability in the appointment process, and improving the quality of education faculties and their programs. In conclusion, this study has revealed that prospective teachers generally exhibit a negative attitude toward the National Education Academy program; however, they also acknowledge that the program

could potentially be beneficial in terms of enhancing professional knowledge, skills, and competence, as well as in training qualified teachers. The recommendations based on the findings of the study are as follows. Sudden changes in the teacher training process can be avoided, and prospective teachers can be notified in advance of any changes to be made. Rather than implementing radical changes in the development of the teacher training process, more sustainable arrangements can be made by updating and enriching the existing programs of education faculties. Based on the finding that prospective teachers perceive the National Education Academy process as a financial burden, sufficient improvements can be made to alleviate their financial concerns. In the National Education Academy process, the focus can be shifted from theoretical education to practical training to enhance prospective teachers' professional knowledge and skills and ensure they gain practical experience.

1. Giriş

Değişen dünyada toplumun ve yaşam standartlarının iyileştirilmesiyle birlikte bunların devamlılıklarının sağlanması büyük ölçüde eğitim faaliyetleriyle mümkün olmaktadır. Bu nedenle geçmişten günümüze her çağda eğitim ve öğretmenlik mesleği önemini korumaktadır. Dünya değiştikçe yeni uygulama ve teknolojiler çıkmakta; bunlara uyum sağlamak hem öğretmenin hem de öğrenenin yapısını değiştirmekte ve öğrenmeyi yaşam boyu devam eden bir süreç hâline getirmektedir (Jan, 2017; Watanabe-Crockett, 2018). Sanayi toplumundan içinde bulunduğumuz bilgi toplumuna giden süreçte eğitimin öğelerinin içeriği değişim göstermiştir. Sanayi toplumunda öğretmen bilen, bilgi aktaran konumundayken bilgi toplumunda yönlendiren, yol gösteren konumuna gelmiştir. Öğrenciler de dinleyen, edilgen görevlerinden sıyrılıp aktif, katılımcı ve takım başarısını önceleyen hâle gelmiştir (Gültekin, 2020). 21. yüzyıl öğrenciye bilginin hazır olarak verilmesinden ziyade öğrencinin bilgiye ulaşabilme, eleştirebilme ve değerlendirebilme becerilerini kazanmasını önemli hâle getirmiştir. Bu durum ise öğretmeni bilgi verici, öğrenciyi ise pasif olarak yalnızca bilgiyi alıcı olarak gören anlayıştan uzaklaşmasını ve eğitimde dönüşümler yapılmasını gerekli kılmıştır. Yeni sistem öğrencinin bilgiyle yüklenmesinden ziyade bilgiyi üretme kapasitesini artırmayı amaçlamıştır (Aykaç vd., 2011).

Değişen sistemlerle birlikte öğretmenlik mesleğinin tanımı da şekillenmiştir. Öğretmenlik, sadece bilgi aktarımının ötesinde; bireylerin bilişsel, sosyal ve duyuşsal gelişimini destekleyen, çok boyutlu ve dinamik bir meslek olarak ifade edilmiştir (Çelikten vd., 2005). Öğretmenliğin dinamik bir meslek oluşu, teknolojik gelişmelerin eğitime yansması ve öğrenci profillerinin değişmesiyle birlikte Millî Eğitim Bakanlığı [MEB] (2017) tarafından yayımlanan Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri metninde ifade edildiği gibi öğretmenlerin alan bilgisi başta olmak üzere iletişim becerilerine, sınıf yönetimi becerilerine, pedagojik yeterliliğe ve medya okuryazarlığı, dijital okuryazarlık gibi 21. yüzyıl becerilerine sahip olmaları önemli görülmektedir. İfade edilen beceri ve yetkinlikleri kazanmış nitelikli ve donanımlı öğretmenlerin yetiştirilmesi öğrencilerin başarısını artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Bundan dolayıdır ki her ülkede öğrencilere model olacak, Millî Eğitimin amaçlarını gerçekleştirecek nitelikli öğretmenler yetiştirmek toplumların önemli önceliklerinden biri olmuştur (Pinar ve Sarıçam, 2025).

Türkiye’de de aynı şekilde nitelikli öğretmen yetiştirme konusu önemli önceliklerden biri olarak görülmektedir. Bu bağlamda “Nitelikli öğretmeni nasıl yetiştirmeliyiz?” sorusu daima gündemdeki yerini korumaktadır (Şengül Bircan, 2024). Buna bağlı olarak öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi süreçlerinde gelişimlerine yönelik MEB tarafından eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak, okullarda teknolojiyi iyileştirmek ve derslerde etkin kullanımını sağlamak için Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH), teknoloji ile eğitimi birleştirmek, dijital ders içerikleri sunmak ve öğrenci ile öğretmenleri aynı platformda buluşturmak için Eğitim Bilişim Ağı (EBA), öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını dijital ortamda karşılamak için Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA), yapay zekâ destekli bir bireysel öğrenme için Millî Eğitim Bakanlığı Bireysel Öğrenme Platformu (MEBİ) projeleri başta olmak üzere birçok çalışma yapılmakta ve öğretmen atama sınavları güncellenmektedir.

1980’lerden günümüze öğretmen atamalarını gerçekleştirmek için Öğretmenlik Yeterlik Sınavı, Devlet Memurluğu Sınavı, Kamu Meslek Sınavı, Kamu Personeli Seçme Sınavı yapılmıştır (Karataş ve Güleş, 2013). 2002 yılından 2024 yılına kadar Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile öğretmen atamaları gerçekleştirilmiştir. 2024 yılında ise 7528 sayılı Öğretmenlik Mesleği Kanunu ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı olarak Millî Eğitim Akademisi kurulmuştur.

Millî Eğitim Akademisi öğretmen adaylarının mesleğe hazırlanması, görev yapan öğretmen, yönetici ve personelin meslek içinde gelişimlerinin sağlanması, kariyer gelişimleri ve yükselmelerinin gerçekleştirilmesi amacıyla kurulmuştur. 7528 sayılı Öğretmenlik Mesleği Kanunu'nda gereken yerlerde akademiye bağlı eğitim ve uygulama merkezlerinin açılacağı ve akademinin görev alanına ilişkin usul ve esasların Millî Eğitim Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle düzenleneceği belirtilmektedir (Öğretmenlik Mesleği Kanunu, 2024). Millî Eğitim Akademisine girebilmek için İlköğretim Matematik, Fen bilimleri, Fizik, Kimya, Türkçe, Türk dili ve edebiyatı, Sosyal bilgiler, Tarih, Coğrafya, Matematik, Din kültürü ve ahlak bilgisi, Rehberlik, Beden eğitimi, Okul öncesi ve Sınıf öğretmenliği mezunu öğretmen adayları Akademi Giriş Sınavı (AGS) ve Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi (ÖABT) sınavlarına; Yabancı Dil mezunu öğretmen adayları ise AGS ve Yabancı Dil Sınavı'na (YDS) gireceklerdir. Belirlenen kontenjanlara göre sınavı kazanan ve eğitim fakültesinden mezun olan öğretmen adaylarının 3 dönemlik teorik ve uygulamalı eğitim almaları planlanmaktadır. Diğer fakültelerden mezun olanlar için ise bu süre 4 dönem olarak belirlenmiştir. Akademide alınacak dersler Ölçme ve Değerlendirme, Sınıf Yönetimi, Türk Millî Eğitim Sistemi, Mevzuat vb. olarak ifade edilmiştir. Hazırlık eğitimi başarıyla tamamlayan öğretmen adaylarının ise mesleğe başlayacakları belirtilmiştir (MEB, 2024). Öğretmen yetiştirme ve atama politikalarında yapılan bu değişikliklerin temel sebebi öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini ve bu doğrultuda eğitimin kalitesinin artırılmasını sağlamaktır.

Alanyazın incelendiğinde Millî Eğitim Akademisi konusunda yapılan farklı çalışmalar bulunmaktadır. Baran ve Sabah (2025) beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının KPSS sürecine ilişkin algılarını inceledikleri çalışmada öğretmen adayları akademinin nitelikli öğretmen yetiştirme noktasında pek katkı sağlamayacağını, problemlerin devam edeceğini ve lisans eğitiminin benzeri olacağını ifade etmiştir. Ceylan (2025) ilahiyat fakültesinde okuyan öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine yönelik görüş ve beklentilerini incelediği çalışmada öğretmen adaylarının akademiye yönelik olumsuz algıya sahip olduklarını ancak bununla beraber akademinin mesleki gelişim yönünden olumlu sonuçlar getirebileceğini düşündüklerini tespit etmiştir. Dönmez ve Köklücan (2025) öğretim üyelerinin Öğretmenlik Mesleği Kanunu'na ilişkin görüşlerini incelemiştir. Öğretim üyeleri kanunun hazırlanma sürecinde eğitim fakülteleriyle iş birliği yapılmadığını, hazırlık eğitiminde belirsizlikler olduğunu ve uygulama için yeterli altyapının olmadığını ifade etmiştir. Gül (2025) öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisi hakkındaki görüşlerini incelediği çalışmada ani değişikliklerin önceki hazırlıkları işlevsizleştirdiği, akademinin zaman kaybı, atama sürecini uzatma, ekonomik yük vb. sonuçlar getireceğine ulaşmıştır. Ayrıca akademinin öğretmen adaylarında kaygı, hayal kırıklığı, motivasyon eksikliği gibi duygulara neden olduğu çalışmada ulaşılan sonuçlar arasındadır. Kan ve Küpelikılınc (2025) öğretmen adaylarının yeni atama sistemine ilişkin görüşlerini inceledikleri çalışmalarında öğretmen adayları yapılan ani değişikliğin belirsizlik ve motivasyon kaybı oluşturduğunu ifade etmiştir. Uygulamalı değerlendirmenin olması ve sınav konularının azalmasını ise olumlu karşıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Özgür ve arkadaşları (2025) müzik öğretmeni adaylarının Millî Eğitim Akademisi hakkında görüşlerini inceledikleri çalışmalarında öğretmen adayları akademiye yönelik genel tutumun olumsuz olduğu, mezuniyet sonrası tekrar eğitim almanın mesleğe geçmeyi uzattığı ve ekonomik açıdan sürdürülemez olduğunu ifade etmiştir. Araştırma sonucunda akademinin adaylarda mesleki motivasyonu düşürdüğü ve ekonomik koşulların süreci daha da zorlaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Özudoğru ve İpek (2026) Millî Eğitim Akademisi ve öğretmen yetiştirme konusunda öğretmen adaylarının görüşlerini inceledikleri çalışmada öğretmen adayları akademinin fakültenin eksikliklerini gidermek ve uygulamalı eğitimi artırmak gibi görevlerinin olduğunu, mesleki gelişimi artırma, tecrübe kazandırma noktasında olumlu görüşleri olduğunu belirtmiştir. Pınar ve Sarıçam (2025) akademisyenlerin Millî Eğitim Akademisi ile ilgili görüşlerini incelemiştir. Çalışmada akademisyenler akademiye ihtiyaç olmadığını, eğitim fakültelerinin güncel hâle getirilebileceğini, hizmet içi eğitimlerle öğretmenlerin niteliğinin artırılması gerektiğini ve öğretmenlik mesleğinin değerinin büyük ölçüde zedelendiğini ifade etmiştir. Turhan ve Okuldaş (2025) öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisi sonrasında eğitim fakültelerini nasıl değerlendirdiklerini inceledikleri çalışmada öğretmen adayları akademinin kurulmasıyla eğitim fakültelerinin statü kaybettiğini ve bu durumun kendilerinde olumsuz duygu durumlarına neden olduğunu ifade etmiştir. Yaraş ve Özkul (2025) öğretmen adaylarının öğretmen akademileri ile ilgili görüşleri üzerine yaptıkları bir çalışmada bazı öğretmen adayları Millî Eğitim Akademisinin mesleki yeterliklerine katkı sağlayabileceğini, bazı adaylar ise uygulamanın yetersiz kalabileceğini kuramsal bilgilerin ağırlık kazanabileceğini belirtmiştir. Araştırma sonucunda akademinin eğitim fakültelerinde alınan eğitimi tamamlayıcı olabileceği ve adayların mesleğe geçişini destekleyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırım ve

Çalışkan (2025) sosyal bilgiler öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine yönelik görüşlerini inceledikleri çalışmalarında bazı öğretmen adaylarının niteliklerini artırabileceği için Millî Eğitim Akademisini desteklediği, büyük çoğunluğun ise maddi yükümlülük, zaman kaybı, mesleği zorlaştırma vb. yönlerden Millî Eğitim Akademisini yanlış bulduklarını ifade etmiştir.

Öğretmen yetiştirme ve atama sisteminde yapılan bir yenilik olan Millî Eğitim Akademisi ile öğretmen adaylarının mesleğe hazırlık, değerlendirme ve atama süreçlerinde önemli değişiklikler ortaya çıkmıştır. Bu değişiklikler öğretmen adaylarının geleceğini büyük ölçüde etkilemekte ve akademiye dair görüşlerinin incelenmesini önemli duruma getirmektedir. Aynı zamanda ilerleyen süreçte Millî Eğitim Akademisinde eğitim alacak öğretmen adaylarının akademiye yönelik görüş, beklenti ve bakış açılarını öğrenmek, yapılacak uygulamalar ve iyileştirmeler için de önemli hâle gelmektedir. Bu bağlamda araştırmanın temel problemi, eğitim fakültesinde öğrenim gören öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine ilişkin görüşlerinin belirlenmesidir. Temel problem durumunun bütüncül olarak incelenebilmesi ve öğretmen adaylarının akademiye ilişkin görüşlerinin farklı açılardan ele alınabilmesi için alt problemler; öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine ilişkin genel görüşleri (sınav, süre, ders içeriği, ekonomik koşullar vb.), akademinin mesleki yeterlik kazandırma düzeyi, motivasyon üzerindeki etkisi, uzun vadede sürdürülebilirliği ve öğretmen adaylarının öğretmen atama sisteminin geliştirilmesine yönelik önerileri olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmada, eğitim fakültesinde öğrenim gören öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine ilişkin görüşlerini; genel olarak (sınav, süre, ders içeriği, ekonomik koşullar vb.), mesleki yeterlik kazandırma düzeyi, motivasyon üzerindeki etkisi, uzun vadede sürdürülebilirliği ve öğretmen atama sisteminin geliştirilmesine yönelik öneriler bağlamında incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmen adayları Millî Eğitim Akademisini genel olarak (sınav, süre, ders içeriği, ekonomik koşullar vb.) nasıl değerlendirmektedir?
2. Öğretmen adayları Millî Eğitim Akademisini mesleki yeterlik kazandırma açısından nasıl değerlendirmektedir?
3. Millî Eğitim Akademisi sürecinin öğretmen adaylarının motivasyonuna etkisi nasıldır?
4. Öğretmen adayları Millî Eğitim Akademisinin uzun vadede ne derece sürdürülebilir olduğunu düşünmektedir? Neden?
5. Öğretmen adaylarının öğretmen atama sisteminin geliştirilmesine yönelik önerileri nelerdir?

2. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi açıklanmıştır.

2.1. Araştırma modeli

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenolojik çalışmalar, bir kavram ya da bir fenomenle ilgili yaşanan deneyimlerin bireyler için anlamını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Kıral, 2021). Bu çalışmada ele alınan kavram, öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine yönelik genel değerlendirmeleri ile akademinin mesleki yeterliliğe katkısı, motivasyona etkisi, sürdürülebilirliği ve geliştirilmesine ilişkin algı ve görüşleridir. Öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine yönelik algılarını, görüşlerini ve yükledikleri anlamları ortaya çıkarmak amacıyla çalışmada fenomenoloji deseninin kullanılması tercih edilmiştir.

2.2. Çalışma grubu

Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt (kriter) örnekleme ve kolay ulaşılabilir/elverişli örnekleme birlikte kullanılmıştır. Ölçüt (kriter) örnekleme, önceden belirlenen ölçütlere uygun bütün durumların incelenmesidir. Kolay ulaşılabilir/elverişli örnekleme ise araştırmanın amacına uygun olmakla birlikte kolay erişilebilen öğelerin örnekleme dâhil edilmesidir (Baltacı, 2018). Araştırmada katılımcıların eğitim fakültesinde eğitim gören öğretmen adaylarından oluşmaları, öğretmen atama sistemi ile Millî Eğitim Akademisine dair bilgi sahibi olmaları temel ölçüt olarak alınmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın çalışma grubunu bu ölçütleri sağlayan, araştırmacının ulaşabildiği ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 9 farklı branştan 25 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Çalışma grubuna

ilişkin demografik bilgiler şu şekildedir: Çalışma grubunda toplam 25 öğretmen adayı yer almaktadır. Bunların 20'si kadın, 5'i erkektir. Öğretmen adayları farklı branşlarda eğitim görmektedir: 9'u Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, 5'i Türkçe Öğretmenliği, 3'ü İngilizce Öğretmenliği, 2'si Psikolojik Danışma ve Rehberlik, 2'si Okul Öncesi Öğretmenliği, 1'i Özel Eğitim Öğretmenliği, 1'i Fen Bilimleri Öğretmenliği, 1'i İlköğretim Matematik Öğretmenliği ve 1'i Sınıf Öğretmenliği bölümündedir. Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının 13'ü AGS'ye hazırlanmakta, 12'si ise AGS'ye hazırlanmamaktadır.

2.3. Veri toplama araçları

Araştırmada öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yapılandırılmış görüşme; görüşme sürecinin önceden belirlenen bir görüşme formu doğrultusunda yürütüldüğü, tüm katılımcılara aynı soruların aynı şekilde ve belirli bir sıra izlenerek yöneltildiği bir veri toplama tekniğidir (Batdı, 2021). Yapılandırılmış görüşme tekniğinde sorular açık veya kapalı uçlu olarak hazırlanabilmektedir. Bu tekniğin benzer özelliklere sahip bir örneklemden standartlaştırılmış ve karşılaştırılabilir veriler elde edilmek istendiğinde kullanılması uygun görülmektedir (Akman Dömbekci ve Erişen, 2022). Yapılandırılmış görüşme tekniği, tüm katılımcılara aynı soruların yöneltmesine olanak sağlaması ve böylece öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine ilişkin görüşlerinin sistematik ve karşılaştırılabilir biçimde belirlenmesine imkân vermesi nedeniyle araştırmada kullanımı tercih edilmiştir. Yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular, araştırmacının amacı ve alt problemleri doğrultusunda öğretmen atama sistemi ve Millî Eğitim Akademisine dair alanyazın incelenerek hazırlanmıştır. Hazırlanan yapılandırılmış görüşme formu, iki uzmanın görüşüne sunulmuştur; uzmanlar, formun kullanılmasının uygun olduğuna dair görüş bildirmiştir. Bu doğrultuda veri toplama aracında bir değişiklik yapılmasına gerek duyulmamıştır. Araştırmada pilot uygulama gerçekleştirilmemiştir. İki uzman görüşünün alındığı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak öğretmen adaylarının görüşleri alınmıştır. Araştırmaya katılan tüm öğretmen adaylarına önceden belirlenen aynı sorular yöneltmiş, veri toplama sürecinde ilave soru yöneltmemiş ve sorular katılımcıların cevaplarına göre değiştirilmemiştir.

2.4. Etik onay

Araştırmanın yürütülebilmesi için gerekli etik kurul izni, Sakarya Üniversitesi Eğitim Araştırmaları ve Yayın Etik Kurulunun 08.04.2026 tarihli 57 sayılı toplantısında görüşülmüş ve 23 sayılı karar ile etik açıdan uygun bulunmuştur (Evrak Tarih ve Sayısı: 10.04.2026-E.579151).

2.5. Verilerin toplanması

Araştırma sürecine görüşme sorularının hazırlanmasıyla başlanmıştır. Hazırlanan yapılandırılmış görüşme formu Google Formlar'a aktarılmış, eğitim fakültesinde öğrenim gören öğretmen adaylarına iletilmiştir. Katılımcılara araştırmaya dair bilgi verilmiş ve uygulama sürecine katılımı gönüllülük esas alınmıştır. Uygulamaya 25 öğretmen adayı katılmıştır. Uygulamaya katılan öğretmen adayları görüşme formundaki açık uçlu soruları çevrim içi ortamda yanıtlamışlardır. Görüşmeler 2 Mart 2026 – 19 Mart 2026 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

2.6. Verilerin analizi

Görüşme soruları öğretmen adayları tarafından Google Formlar üzerinden cevaplandırılmış, elde edilen veriler doğrultusunda içerik analizi yöntemi kullanılarak kodlama işlemi gerçekleştirilmiştir. İçerik analizi, katılımcıların yazdıkları ve söylediklerinin sistematik olarak çözümlenmesidir. Bu yöntemin temelinde katılımcıların yazdıkları ve söylediklerinin kategorileştirilmesi ve kullanım sıklıklarının araştırılması yer almaktadır (Alanka, 2024). Bu araştırmada öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine dair görüşlerini ortaya koymak ve bu görüşlerde öne çıkan kodları belirlemek amaçlandığı için araştırmanın modeline uygun olarak katılımcıların yazdıklarının kategorileştirildiği ve sıklıklarının belirlendiği içerik analizinden yararlanılması uygun görülmüştür. Toplanan verilerden anlamlı kodlar oluşturulmuştur. Kodlama sürecinde katılımcılar Ö1, Ö2, Ö3, Ö4 şeklinde anonim olarak adlandırılmışlardır. Katılımcıların belirli görüşlerde ne derece ortak fikirlere sahip olduğunu göstermek için frekans değerlerine yer verilmiştir. Kodları desteklemek amacıyla katılımcıların yazdıkları cevaplardan doğrudan alıntılar yapılmıştır.

2.7. Geçerlik ve güvenilirliğin sağlanması

Çalışmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla veri toplama ve veri analizi süreçlerinde çeşitli stratejilerden yararlanılmıştır. Veri toplama aracının geçerliğini desteklemek amacıyla hazırlanan yapılandırılmış görüşme formu iki uzmanın görüşüne sunulmuş ve uzman görüşleri doğrultusunda formun kullanılmasının uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kodlama sürecinde araştırmacının bireysel etkisini azaltmak ve kodlamanın güvenilirliğini artırmak için verilerin birden fazla kodlayıcı tarafından bağımsız olarak kodlanması ve kodlamaların karşılaştırılması önemli görülmektedir (Baltacı, 2017). Bu doğrultuda kodlamaların güvenilirliğini artırmak için veriler araştırmacı ile ikinci bir kodlayıcı tarafından bağımsız olarak kodlanmış, elde edilen kodlar karşılaştırılarak kodlayıcılar arası uyum değerlendirilmiştir. Kodlayıcılar arası uyum, Miles ve Huberman (1994) tarafından önerilen “[Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)] × 100” formülü kullanılarak hesaplanmış (akt. Baltacı, 2017; Tutar, 2022) ve çalışmanın güvenilirlik oranı %87,4 olarak belirlenmiştir. Oluşturulan kodlar katılımcıların ifadelerinden yapılan doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Ayrıca katılımcıların belirli görüşlerdeki ortaklık düzeylerini ortaya koymak amacıyla kodlara ilişkin frekans değerlerine yer verilmiştir. Sonuç olarak uzman görüşlerinin alınması, verilerin iki kodlayıcı tarafından bağımsız olarak kodlanması, kodlayıcılar arası uyumun değerlendirilmesi, katılımcı alıntılarına ve frekans değerlerine yer verilmesi yoluyla araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği desteklenmiştir.

3. Bulgular

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular, araştırmanın alt problemleri doğrultusunda sunulmuştur.

3.1. Millî Eğitim Akademisinin genel değerlendirilmesi

Öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisini genel olarak (sınav, süre, ders içeriği, ekonomik koşullar vb.) değerlendirmelerine ilişkin görüşleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Öğretmen Adaylarının Millî Eğitim Akademisini Genel Olarak (sınav, süre, ders içeriği, ekonomik koşullar vb.) Değerlendirmelerine İlişkin Görüşleri

Kod	f	Öğrenci
Olumsuz değerlendirme	9	Ö5-Ö6-Ö7-Ö12-Ö14-Ö15-Ö20-Ö22-Ö23
Ekonomik zorluk	8	Ö1-Ö2-Ö4-Ö6-Ö14-Ö16-Ö18-Ö19
Sürecin uzaması/Zaman kaybı	7	Ö2-Ö4-Ö6-Ö14-Ö16-Ö18-Ö19
Lisans eğitiminin tekrarı olarak görme	5	Ö6-Ö10-Ö16-Ö18-Ö19
Gereksiz bir uygulama	4	Ö16-Ö17-Ö18-Ö25
Barınma sorunu	3	Ö1-Ö6-Ö14
Eğitim fakültesi mezunları için gereksiz bir uygulama	3	Ö9-Ö10-Ö19
Uygulamalı eğitim eksikliği	2	Ö1-Ö14
Motivasyon kaybı	2	Ö1-Ö2
Belirsizlik	2	Ö2-Ö4
Psikolojik zorluk	2	Ö4-Ö19
Sistem eleştirisi	2	Ö21-Ö25

Öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisini genel olarak (sınav, süre, ders içeriği, ekonomik koşullar vb.) değerlendirmelerine ilişkin görüşleri incelendiğinde; olumsuz değerlendirme (f=9), ekonomik zorluk (f=8), sürecin uzaması/zaman kaybı (f=7), lisans eğitiminin tekrarı olarak görme (f=5), gereksiz bir uygulama (f=4), barınma sorunu (f=3), eğitim fakültesi mezunları için gereksiz bir uygulama (f=3), uygulamalı eğitim eksikliği (f=2), motivasyon kaybı (f=2), belirsizlik (f=2), psikolojik zorluk (f=2), sistem eleştirisi (f=2) kodlarının ağırlıklı olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Bunların dışında şu şekilde görüş bildirenler de vardır; iyi planlanırsa yenilikçi, sistemi karmaşık hâle getirme, süre yetersizliği, ek sınav yükü, baskı oluşturma, mesleki zorluk artışı, adaletsizlik algısı, sürdürülebilir olmama, eğitim fakültesinin yeterli oluşu, yetersiz bulma, alan dışı rekabet eleştirisi, emek sömürüsü algısı, teorik ağırlık eleştirisi, şehir sınırlılığı, akademik odak dağılması, mesleki saygınlık kaybı, kazanılmış hak ihlali, eğitim fakültesinin değersizleşmesi, olumlu değerlendirme, güvensizlik (f=1).

Öğretmen adaylarının büyük bir bölümünün akademiye ekonomik zorluk, zaman kaybı, lisans eğitiminin tekrarı olarak görme, gereksiz bir uygulama olduğunu düşünme ve barınma sorunu gibi

nedenlerle olumsuz değerlendirdiği görülmektedir. Öğretmen adaylarından biri bu durumu “Kötü değerlendiriyorum. Zaten 4 yıllık lisans eğitimi alıyoruz, sonra staj yapıyoruz. Bir de üstüne tekrar akademide eğitim almak doğru gelmiyor. Ekonomik olarak da çok zor bir durum, başka şehirden gelen insanların kalacak yer sıkıntısı olacak.” (Ö6) (Kod: Olumsuz değerlendirme, Lisans eğitiminin tekrarı olarak görme, Sürecin uzaması/Zaman kaybı, Ekonomik zorluk, Barınma sorunu) şeklinde ifade ederken, bir başka öğretmen adayı da “AGS sınavı bence gereksiz bir uygulama çünkü orada verilecek dersleri biz zaten lisans eğitiminde verilen dersler hem öğrenciler 4 yıl lisans eğitimini tamamladıktan sonra bir buçuk yıl sonra tekrar okuma ekonomik açıdan da çok zorlayacaktır.” (Ö16) (Kod: Gereksiz uygulama, Lisans eğitiminin tekrarı olarak görme, Sürecin uzaması/Zaman kaybı, Ekonomik zorluk) ifadelerini kullanmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmen adayları Millî Eğitim Akademisinin ekonomik ve zamansal yük getirdiğini düşünmekte, lisans eğitimini yeterli gördükleri için akademiye tekrar olarak görmekte ve gerekliliğini sorgulamaktadır.

Bu başlıkta öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine ilişkin genel değerlendirmeleri ifade edilmiştir; mesleki yeterlik, motivasyon, sürdürülebilirlik ve öğretmen atama sistemine yönelik önerilere ilişkin ayrıntılı bulgular ise ilgili başlıklarda sunulmuştur.

3.2. Millî Eğitim Akademisinin mesleki yeterliğe etkisi

Öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisini mesleki yeterlik kazandırma açısından değerlendirmelerine ilişkin görüşleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Öğretmen Adaylarının Millî Eğitim Akademisini Mesleki Yeterlik Kazandırma Açısından Değerlendirmelerine İlişkin Görüşleri

Kod	f	Öğrenci
Eğitim fakültesini yeterli bulma	7	Ö4-Ö8-Ö10-Ö16-Ö19-Ö20-Ö21
Tekrar algısı	6	Ö1-Ö2-Ö4-Ö6-Ö9-Ö18
Zaman kaybı	5	Ö2-Ö8-Ö14-Ö17-Ö21
Lisans eğitimiyle benzerlik	4	Ö6-Ö13-Ö14-Ö16
Katkı sağlamama	3	Ö1-Ö7-Ö25
Eğitim fakültesi ile fark olmaması	3	Ö1-Ö17-Ö25
Yetersiz bulma	3	Ö4-Ö11-Ö15
Gereksiz bir uygulama	3	Ö10-Ö16-Ö22
Uygulamaya bağlı yeterlik	2	Ö1-Ö2
Sistem eleştirisi	2	Ö13-Ö21
Yeterlik kazandırmama	2	Ö14-Ö18
Olumsuz değerlendirme	2	Ö20-Ö23

Öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisini mesleki yeterlik kazandırma açısından değerlendirmelerine ilişkin görüşleri incelendiğinde; eğitim fakültesini yeterli bulma (f=7), tekrar algısı (f=6), zaman kaybı (f=5), lisans eğitimiyle benzerlik (f=4), katkı sağlamama (f=3), eğitim fakültesi ile fark olmaması (f=3), yetersiz bulma (f=3), gereksiz bir uygulama (f=3), uygulamaya bağlı yeterlik (f=2), sistem eleştirisi (f=2), yeterlik kazandırmama (f=2), olumsuz değerlendirme (f=2) kodlarının ağırlıklı olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Bunların dışında şu şekilde görüş bildirenler de vardır; maddi ve manevi yorucu, planlama vurgusu, uygulama imkânı olumlu katkı, deneyim kazandırma, anlamlı bulmama, nitelikli öğretmen seçme açısından olumlu bulma, eğitim fakültesi mezunu olmayanlar için olumlu bulma, haksızlık algısı, akademiye ihtiyaç olmaması, müfredat geliştirme önerisi, hak kaybı, olumlu değerlendirme (f=1).

Öğretmen adaylarının büyük bir bölümü mesleki yeterlik kazandırma noktasında eğitim fakültesinde aldıkları eğitimi yeterli bulduklarını; akademinin lisans eğitimiyle benzerlik taşıdığını ve kendilerine katkı sağlamayacağını, bir tekrar olduğunu belirtmiştir. Öğretmen adaylarından biri bu durumu “Akademinin öğretmenlere çok olumlu anlamda bir mesleki yeterlilik kazandıracağını düşünmüyorum. Üniversitede akademiye benzer bir eğitim aldığımızı düşünüyorum ve üniversitede bu eğitimlerle birlikte mesleki anlamda bir farkındalık kazandığımızı düşünüyorum bu sebeple akademinin süreç anlamında bir zaman kaybı olduğunu düşünüyorum.” (Ö14) (Kod: Yeterlik kazandırmama, Lisans eğitimiyle benzerlik, Zaman kaybı) şeklinde ifade etmiştir. Bununla birlikte akademinin uygulamaya bağlı mesleki yeterlik

kazandırabileceğini düşünen öğretmen adayları da vardır: “Yeterlik kazandırması, içeriğin gerçekten uygulamaya dönük ve nitelikli olmasına bağlı; aksi hâlde teorik tekrar olmaktan öteye geçemeyebilir. Doğru planlanmazsa adayların mesleki gelişimine katkıdan çok zaman kaybına dönüşebilir.” (Ö2) (Kod: Uygulamaya bağlı yeterlik, Tekrar algısı, Planlama vurgusu, Zaman kaybı). Elde edilen bulgulara göre öğretmen adaylarının büyük çoğunluğu mesleki yeterliğin lisans eğitimi sürecinde kazandırıldığını ve Millî Eğitim Akademisinin mesleki yeterlik kazandırma noktasında bir katkı sağlamayacağını düşünmektedir. Bununla beraber uygulamaya dönük bir eğitim verilirse akademinin mesleki yeterlik kazandırabileceğini düşünen öğretmen adayları bulunmaktadır. Bu görüşler akademide verilecek eğitimin içeriğinin önemli olduğunu göstermektedir.

3.3. Millî Eğitim Akademisinin motivasyona etkisi

Öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisi sürecinin motivasyonlarına etkisine ilişkin görüşleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

Öğretmen Adaylarının Millî Eğitim Akademisi Sürecinin Motivasyonlarına Etkisine İlişkin Görüşleri

Kod	f	Öğrenci
Motivasyonu olumsuz etkileme	21	Ö1-Ö2-Ö3-Ö4-Ö5-Ö6-Ö7-Ö10-Ö11-Ö13-Ö14-Ö15-Ö16-Ö17-Ö18-Ö19-Ö20-Ö21-Ö22-Ö23-Ö25
Belirsizlik	4	Ö1-Ö2-Ö4-Ö13
Umutsuzluk	3	Ö13-Ö18-Ö19
Ani değişiklikler	2	Ö2-Ö14
Başarısızlık kaygısı	1	Ö1
Meslekten soğuma	1	Ö3
Çok aşamalı süreç	1	Ö4
Çalışma isteksizliği	1	Ö5
Mevcut motivasyonu koruma çabası	1	Ö8
Stres	1	Ö11
Çalışmayı bırakma	1	Ö16
Zaman kaybı algısı	1	Ö20
Meslek dışına yönelme	1	Ö20
Sınav kaygısı	1	Ö21
Motivasyonu olumlu etkileme	1	Ö24

Öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisi sürecinin motivasyonlarına etkisine ilişkin görüşleri incelendiğinde; motivasyonu olumsuz etkileme (f=21), belirsizlik (f=4), umutsuzluk (f=3), ani değişiklikler (f=2), başarısızlık kaygısı, meslekten soğuma, çok aşamalı süreç, çalışma isteksizliği, mevcut motivasyonu koruma çabası, stres, çalışmayı bırakma, zaman kaybı algısı, meslek dışına yönelme, sınav kaygısı, motivasyonu olumlu etkileme (f=1) kodlarının ortaya çıktığı görülmüştür.

Öğretmen adaylarının büyük çoğunluğu Millî Eğitim Akademisi sürecinin motivasyonlarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Belirsizlik, umutsuzluk, ani değişikliklerin yapılması vb. etkenlerin ise bu duruma neden olduğu görülmektedir. Öğretmen adaylarından biri bu durumu “Uzun yıllar bu bölüme emek vermiş biri olarak bu sürecin sonunda bir belirsizlik olması ve Millî Eğitim Akademisinde eğitim görmeye hak kazansam dahi sürecin sonunda akademide başarısız olma korkusu var. Bu da bu süreçte çalışma ve akademiye girme motivasyonumu fazlasıyla olumsuz etkiliyor.” (Ö1) (Kod: Belirsizlik, Başarısızlık kaygısı, Motivasyonu olumsuz etkileme) şeklinde ifade ederken, bir başka öğretmen adayı da benzer şekilde “Motivasyonumu tamamen düşürüyor çünkü ags’yi kazanınca bile hala atanıp atanamayacağımız kesin değil. Bazen boşa kürek çektiğimi düşünüyorum.” (Ö13) (Kod: Motivasyonu olumsuz etkileme, Belirsizlik, Umutsuzluk) ifadelerini kullanmıştır. Elde edilen bulgulara göre süreç içerisinde ani değişikliklerin yapılması, akademi sürecine ilişkin belirsizliklerin bulunması öğretmen adaylarının motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Bazı öğretmen adaylarının meslekten soğuduğunu, çalışma isteksizliği yaşadığını, çalışmayı bıraktığını ve meslek dışına yönelmeyi düşündüğünü ifade etmeleri adayların geleceğe ve mesleğe yönelik motivasyonlarının olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir.

3.4. Millî Eğitim Akademisinin sürdürülebilirliği

Öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisinin uzun vadede sürdürülebilirliğine ilişkin görüşleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Öğretmen Adaylarının Millî Eğitim Akademisinin Uzun Vadede Sürdürülebilirliğine İlişkin Görüşleri

Kod	f	Öğrenci
Sürdürülemezlik algısı	23	Ö1-Ö2-Ö3-Ö4-Ö5-Ö6-Ö7-Ö8-Ö9-Ö10-Ö11-Ö13-Ö14-Ö15-Ö16-Ö17-Ö18-Ö19-Ö20-Ö21-Ö22-Ö23-Ö25
Ekonomik faktörler	7	Ö1-Ö2-Ö4-Ö6-Ö13-Ö14-Ö19
Belirsizlik	4	Ö2-Ö4-Ö16-Ö17
Zaman kaybı	4	Ö4-Ö13-Ö14-Ö19
Şehir sınırlılığı	2	Ö7-Ö14

Öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisi uygulamasının uzun vadede sürdürülebilirliğine ilişkin görüşleri incelendiğinde; sürdürülemezlik algısı (f=23), ekonomik faktörler (f=7), belirsizlik (f=4), zaman kaybı (f=4), şehir sınırlılığı (f=2) kodlarının ağırlıklı olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Bunların dışında şu şekilde görüş bildirenler de vardır; uzun eğitim süresi, öğretmen açığı artışı, sorun çözmeme, verimsizlik, motivasyonu düşürme, tükenmişlik, gereksiz bir uygulama, eğitimde yetersiz bulma, tepkiyle karşılaşma, lisans eğitimiyle benzerlik, süreçte değişkenlik, atanma gecikmesi, ek eğitim eleştirisi, siyasi oluşum, geçici sistem algısı, eğitim fakültelerini değersizleştirme, fakültelerin iyileştirilmesi önerisi, sürdürülebilirlik algısı, pedagojik yetersizlik (f=1).

Öğretmen adaylarının büyük çoğunluğu Millî Eğitim Akademisinin sürdürülebilir olmadığını düşünmektedir. Bu durumun ağırlıklı olarak ekonomik faktörler, sürecin belirsizliği, zaman kaybı ve şehir sınırlılığından kaynaklı olduğu görülmektedir. Öğretmen adaylarından biri bu durumu “Uzun vadede sürdürülebilir olduğunu düşünmüyorum. Sürecin maliyeti, zaman kaybı ve adaylar üzerindeki belirsizlik yükü sistemin verimliliğini azaltmaktadır. Mevcut haliyle istikrarlı ve kalıcı bir çözüm sunmamaktadır.” (Ö4) (Kod: Sürdürülemezlik algısı, Ekonomik faktörler, Zaman kaybı, Belirsizlik, Verimsizlik) şeklinde ifade ederken, bir başka öğretmen adayı da benzer şekilde “Bence uzun vadede sürdürülebilir bir uygulama değil çünkü hem üniversitede eğitim fakültelerinde aldığımız eğitime benzer bir eğitim olduğu için bir süre kaybı öğretmen adayları için, hem de öğretmen belirli illerde açıldığı için öğretmen adaylarının ekonomik koşulları için uygun değil.” (Ö14) (Kod: Sürdürülemezlik algısı, Lisans eğitimiyle benzerlik, Zaman kaybı, Şehir sınırlılığı, Ekonomik faktörler) ifadelerini kullanmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmen adayları Millî Eğitim Akademisini yalnızca eğitim açısından değil, ekonomik, sosyal ve siyasi açıdan da sürdürülebilir bulmamaktadır.

3.5. Öğretmen atama sisteminin geliştirilmesine yönelik öneriler

Öğretmen adaylarının öğretmen atama sisteminin geliştirilmesine yönelik önerileri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Öğretmen Adaylarının Öğretmen Atama Sisteminin Geliştirilmesine Yönelik Önerileri

Kod	f	Öğrenci
Eğitim fakültesi kontenjanlarını azaltma	8	Ö1-Ö3-Ö6-Ö14-Ö17-Ö18-Ö20-Ö25
Kadrolu atama sayısının artırılması	5	Ö2-Ö5-Ö9-Ö18-Ö25
Ücretli öğretmenliğin kalkması	3	Ö2-Ö6-Ö25
Zorunlu emeklilik	3	Ö18-Ö20-Ö25
Liyakat vurgusu	2	Ö1-Ö13
Uygulama ağırlıklı eğitim	2	Ö1-Ö14
Adil bir sistem	2	Ö2-Ö11
Alan dışı atama olmaması	2	Ö6-Ö19
Akademik kalıpların kaldırılması	2	Ö19-Ö21
Eğitim fakültesi mezunlarının atanması	2	Ö17-Ö21

Öğretmen adaylarının öğretmen atama sisteminin geliştirilmesine yönelik önerileri incelendiğinde; eğitim fakültesi kontenjanlarını azaltma (f=8), kadrolu atama sayısının artırılması (f=5), ücretli öğretmenliğin kalkması (f=3), zorunlu emeklilik (f=3), liyakat vurgusu (f=2), uygulama ağırlıklı eğitim (f=2), adil bir sistem (f=2), alan dışı atama olmaması (f=2), akademinin kaldırılması (f=2), eğitim fakültesi mezunlarının atanması (f=2) kodlarının ağırlıklı olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Bunların dışında şu şekilde görüş bildirenler de vardır; eğitim sürecinin verimliliştirilmesi, atama takviminin netleştirilmesi, süreçte istikrar, atama sürecinde şeffaflık, tek aşamalı atama sistemi, eğitim fakültesi yeterliliğinin esas alınması, planlı kontenjan politikası, belirsizliğin azaltılması, eğitim fakültelerinin niteliğinin artırılması, tek sınav ve ders anlatımıyla atama, öğretmen açığının kapatılması, atama sürecinin hızlandırılması, torpilin kaldırılması, sınavların kaldırılması, mesleğin saygınlığının geri kazanılması, eğitim fakültesi sayısının azaltılması, eğitim fakültelerinin niteliklerinin artırılması, eğitim fakültelerinin programını iyileştirme, uzun süreli staj, uygulama ağırlıklı değerlendirme, sistemin tutarlı olması, hak kaybının önlenmesi, branş sınavlarına girme, GANO ve sınav ortalaması ile atama, sınav sistemiyle yerleştirme (f=1).

Öğretmen adaylarının büyük bir bölümünün eğitim fakültesi kontenjanlarının azaltılması, kadrolu atama sayısının artırılması, ücretli öğretmenliğin kaldırılması, zorunlu emekliliğin getirilmesi vb. öneriler verdikleri aynı zamanda adil, planlı bir sistem istedikleri ve liyakat vurgusu yaptıkları görülmektedir. Öğretmen adaylarından biri bu durumu *"Atama takvimi her yıl önceden net bir şekilde açıklanmalı ve süreçte ani değişiklik yapılmamalı. Ücretli öğretmenlik yerine kadrolu atama sayısı artırılarak sistem daha adil hâle getirilmeli."* (Ö2) (Kod: Atama takviminin netleştirilmesi, Süreçte istikrar, Ücretli öğretmenliğin kalkması, Kadrolu atama sayısının artırılması, Adil bir sistem) şeklinde ifade ederken, bir başka öğretmen adayı da *"Eğitim fakültelerinin kontenjanı azaltılmalı, sözleşmeli öğretmenler ve emekliliği gelen öğretmenlerin yerine atama bekleyen öğretmenler yine sınav sistemiyle yerleştirilmeli."* (Ö25) (Kod: Eğitim fakültesi kontenjanlarını azaltma, Sözleşmeli öğretmenliğin kalkması, Zorunlu emeklilik, Kadrolu atama, Sınav sistemiyle yerleştirme) ifadelerini kullanmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmen adaylarının sistemde var olduğunu düşündükleri sorunlara öneriler getirdiği görülmektedir. Öğretmen adaylarının görüşleri atama sisteminin geliştirilmesine katkı sağlayabilecek değerlendirmeler içermektedir.

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisini genel olarak (sınav, süre, ders içeriği, ekonomik koşullar vb.) değerlendirmelerine ilişkin görüşleri incelendiğinde; öğretmen adaylarının akademiye ekonomik zorluk, zaman kaybı, tekrar olarak görme ve barınma sorunu gibi nedenlerden dolayı olumsuz değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmen adayları tarafından akademinin gereksiz bir uygulama olduğu ve belirsizlik taşıdığı ifade edilmiştir. Yıldırım ve Çalışkan (2025) yaptıkları çalışmada öğretmen adayları maddi yükümlülükleri artırma, zaman kaybına neden olma, mesleği zorlaştırma gibi nedenlerden dolayı Millî Eğitim Akademisini yanlış bulduklarını ifade etmiştir. Gül (2025) yaptığı çalışmada öğretmen adaylarının akademi sürecini gereksiz, zaman kaybı, belirsizlikler oluşturduğu, lisans eğitiminin tekrarı olarak gördükleri sonucuna ulaşmıştır. Kan ve Küpelikılınç'ın (2025) yaptıkları çalışmada öğretmen adayları sürecin zaman kaybı olduğunu, lisans eğitiminin tekrarı olduğunu, değişimin ani olduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde Özgür ve arkadaşları (2025) yaptıkları çalışmada öğretmen adayları ek bir eğitime ihtiyaç olmadığını, uygulamanın atama sürecini belirsizleştirdiğini, kaygıyı artırdığını ve adaletsizlik yarattığını belirtmiştir. Bu sonuçlar elde edilen bulgularla uyum göstermektedir. Bu durum, öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine yönelik olumsuz değerlendirmelerinin farklı araştırmalarda da benzer biçimde ortaya çıktığını ve özellikle ekonomik yük, belirsizlik ve mesleğe başlama sürecinin uzaması gibi unsurların akademiye ilişkin olumsuz algının temel nedenleri arasında yer aldığını göstermektedir.

Öğretmen adayları Millî Eğitim Akademisini mesleki yeterlik kazandırma açısından yetersiz bulduklarını ve herhangi bir katkı sağlamayacağını ifade etmişlerdir. Ayrıca öğretmen adayları mesleki yeterlik kazandırma açısından fakültede aldıkları eğitimi yeterli bulduklarını ve akademinin de bu eğitimle benzerlik taşıdığını belirtmişlerdir. Buna ek olarak uygulamaya bağlı yeterlik kazandırabileceğini, deneyim kazandırma açısından olumlu olduğunu düşünen öğretmen adayları da vardır. Yaraş ve Özkul (2025) yaptıkları çalışmada öğretmen adaylarının akademiye lisans eğitiminin bir tekrarı olarak görmekle birlikte mesleki yeterlik kazandırabilme durumunu da kabul ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Ceylan'ın (2025) çalışmasında da öğretmen adayları akademinin mesleki bilgi, beceri ve

yeterliklerini uygulamalı bir şekilde kazanmalarına imkân vereceğini düşünmektedir. Baran ve Sabah (2025) yaptıkları çalışmada öğretmen adaylarının çoğunluğu akademinin pek bir şey katmayacağını, öğretimin fakültelerde verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bunun yanı sıra bazı öğretmen adayları da uygulamalı eğitim, liderlik ve öğrenci iletişimi noktasında verilecek eğitimlerin gelişimlerini olumlu etkileyeceğini belirtmiştir. Bu sonuçlar elde edilen bulgularla uyum göstermektedir. Bu durum, öğretmen adaylarının lisans eğitimini mesleki yeterlik kazandırma açısından yeterli gördüklerini ve Millî Eğitim Akademisini tekrar olarak algıladıklarını göstermektedir. Bununla beraber bazı öğretmen adaylarının uygulamalı eğitim ve deneyim kazandırma açısından akademiye yararlı görmeleri, mesleki gelişime katkı sağlayabileceğine ilişkin olumlu bakış açılarının da olduğunu göstermektedir.

Öğretmen adaylarının büyük çoğunluğu akademi sürecinin motivasyonlarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Öğretmen adayları belirsizlik, umutsuzluk, başarısızlık ve sınav kaygısı, meslekten soğuma, isteksizlik ve stres gibi durumların içerisinde olduklarını belirtmişlerdir. Yıldırım ve Çalışkan (2025) çalışmalarında öğretmen adaylarının öğretmenlik yapma isteklerine ket vurulması, belirsizlik, sürecin güçleşmesi, farklı mesleklere yönelme gereksinimi gibi nedenlerden dolayı motivasyonlarının düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Gül (2025) çalışmasında akademi sürecinin öğretmen adaylarında motivasyon kaybı, kaygı, karamsarlık, hayal kırıklığı gibi duygulara neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kan ve Küpelikılıncı (2025) akademinin öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyonlarını olumsuz etkilediği; umutsuzluk, çaresizlik, öğretmenlik mesleğinden uzaklaşma, motivasyon kaybı ve farklı alternatiflere yönelme gibi durumları ortaya çıkardığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Özgür ve arkadaşları (2025) yaptıkları çalışmada akademinin öğretmen adaylarının mesleğe karşı motivasyonlarını kaybetmeleri ve kaygı duymaları sebebiyle psikolojik durumlarını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar elde edilen bulgularla uyum göstermektedir. Bu durum, Millî Eğitim Akademisinin öğretmen adaylarının mesleğe yönelik motivasyonlarını, psikolojik durumlarını ve öğretmenlik mesleğine yönelik beklentilerini de olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Öğretmen adaylarının büyük çoğunluğu Millî Eğitim Akademisinin ekonomik faktörler, şehir sınırlılığı, belirsizlik, sürecin uzaması gibi nedenlerden dolayı uzun vadede sürdürülebilir olmadığını ifade etmiştir. Yıldırım ve Çalışkan (2025) yaptıkları çalışmada öğretmen adaylarının büyük bir kısmı maddi durumlar, tepki ve lisans eğitiminin tekrarı olacağı için akademi sürecinin sürdürülebilir olmayacağını ifade etmiştir. Yaraş ve Özkul'un (2025) çalışmasında öğretmen adayları belirli illerde açılmasından dolayı erişim sorununa sıklıkla değinmiştir. Özgür ve arkadaşları (2025) yaptıkları çalışmada Millî Eğitim Akademisinin öğretmen adaylarında ekonomik bir yük oluşturabileceği ve sürecin herkes için adil ve sürdürülebilir olmayabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada öğretmen adayları ekonomik güçlerinin akademi öğrenim görmeye uygun olmadığını ifade etmiştir. Bu sonuçlar elde edilen bulgularla uyum göstermektedir. Bu durum, öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisinin uzun vadede sürdürülebilirliğini değerlendirirken eğitim boyutu, ekonomik ve sosyal boyut olmak üzere çok yönlü yaklaşmakla birlikte özellikle ekonomik zorluk ve erişim olanakları üzerinde durduğunu göstermektedir.

Öğretmen adayları öğretmen atama sisteminin geliştirilmesine yönelik eğitim fakültesi kontenjanlarının azaltılmasını, atama sayılarının artırılmasını, ücretli öğretmenliğin kaldırılmasını, zorunlu emekliliğin getirilmesini ve uygulama ağırlıklı bir eğitim verilmesi gibi önerilerde bulunmuşlardır. Ayrıca akademinin kaldırılmasını, alan dışı atamaların olmamasını, atama sürecinde adalet, şeffaflık ve istikrar olmasını, eğitim fakültelerinin niteliklerinin artırılması ve programlarının iyileştirilmesini önermişlerdir. Gül'ün (2025) çalışmasında da öğretmen adayları uygulamaya dönük eğitim verilmesini önermiştir. Özgür ve arkadaşlarının (2025) yaptıkları çalışmada öğretmen adaylarının atama sürecinde değişiklik olması gerektiğini düşündükleri ancak bu değişikliğin Millî Eğitim Akademisi ile değil, alan eğitimi yetkinliklerinin dâhil edildiği yeni bir sistemle gerçekleştirilmesi gerektiğini düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak öğretmen adayları sadece sınav puanının esas alındığı bir değerlendirme yerine alan ve pedagojik yeterlilikleri ve saha uygulamaları esas alınarak değerlendirilmek istediklerini ifade etmiştir. Bu araştırmada ulaşılan sonuçlarla benzer şekilde Pınar ve Sarıçam'ın (2025) yaptıkları çalışmada akademisyenler akademiye ihtiyaç olmadığını bunun yerine eğitim fakültelerinin güncellenebileceğini ve hizmet içi eğitim verilmesinin gerektiğini ifade etmiştir. Bu durum, öğretmen adaylarının öğretmen atama sistemine dair önerilerinin mevcut uygulamaların iyileştirilmesi ve sistemin daha etkili hâle getirilmesi noktasında yoğunlaştığını göstermektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara yönelik çeşitli öneriler aşağıda yer almaktadır:

1. Öğretmen yetiştirme sürecinde ani değişikliklerden kaçınılabilir ve yapılacak değişiklikler öğretmen adaylarına önceden haber verilebilir.
2. Öğretmen yetiştirme sürecinin geliştirilmesinde köklü değişiklikler yerine eğitim fakültelerinin mevcut programlarının güncellenmesi ve zenginleştirilmesi yoluyla daha sürdürülebilir düzenlemeler yapılabilir.
3. Öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisi sürecini ekonomik bir yük olarak gördüğü sonucundan hareketle adayların ekonomik kaygılarını gidermek için yeterli iyileştirmeler yapılabilir.
4. Millî Eğitim Akademisi sürecinde öğretmen adaylarının mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek, deneyim kazanmalarını sağlamak için teorik eğitimden ziyade uygulamalı eğitime ağırlık verilebilir.
5. Gelecek araştırmalarda Millî Eğitim Akademisine ilişkin görüşler, sadece öğretmen adaylarıyla değil, öğretmenler, akademisyenler ve okul yöneticileri gibi farklı paydaşlarla da yapılabilir.
6. Millî Eğitim Akademisine giren öğretmen adaylarının akademi öncesi ile akademiye girdikten sonraki görüşlerini karşılaştıran araştırmalar gerçekleştirilebilir.

Makale Bilgi Formu

Etik Onay: Bu çalışma, Sakarya Üniversitesi Eğitim Araştırmaları ve Yayın Etik Kurulunun 08.04.2026 tarihli 57 sayılı toplantısında görüşülmüş ve 23 sayılı karar ile etik açıdan uygun bulunmuştur (Evrak Tarih ve Sayısı: 10.04.2026-E.579151).

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Yapay Zekâ Bildirimi: Bu makale yazılırken hiçbir yapay zekâ aracı kullanılmamıştır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.

Kaynakça

- Akman Dömbekci, H. ve Erişen, M. A. (2022). Nitel araştırmalarda görüşme tekniği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 141–160. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1227330>
- Alanka, D. (2024). Nitel bir araştırma yöntemi olarak içerik analizi: Teorik bir çerçeve. *Kronotop İletişim Dergisi*, 1(1), 64–84. <https://izlik.org/JA92LL24LY>
- Aykaç, M., Günaydın, L. ve Yılmaz, İ. A. (2011, 25–27 Mayıs). *Yeni eğitim paradigması ve bilgi toplumunda üniversiteler* [Bildiri sunumu]. 2. Uluslararası 6. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, Aydın, Türkiye.
- Baltacı, A. (2017). Nitel veri analizinde Miles-Huberman modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 1–14. <https://izlik.org/JA94FU53TP>
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231–274. <https://izlik.org/JA98FN96XR>
- Baran, M. ve Sabah, S. (2025). Beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının KPSS (AGS-MEB) sürecine ilişkin algıları. *Amasya Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 150–166. <https://doi.org/10.70869/asbad.1631280>
- Batdı, V. (2021). Nitel verilerin toplanması ve analizi. B. Çetin, M. İlhan ve M. G. Şahin (Eds.), *Eğitimde araştırma yöntemleri* içinde (1. baskı, ss. 201–225). Pegem Akademi.
- Ceylan, T. (2025). Öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisi'ne yönelik görüş ve beklentileri: İlahiyat fakültesi örneği. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 25(2), 1579–1612. <https://doi.org/10.33415/daad.1688439>
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207–237.

- Dönmez, B. ve Köklücan, İ. (2025). Öğretmenlik Mesleği Kanunu'nun eğitim fakültelerine yansıma biçimlerine ilişkin bir değerlendirme. *Baskent University Journal of Education*, 12(Özel Sayı), 271–287. <https://izlik.org/JA23AW54DT>
- Gül, M. (2025). Öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisi hakkındaki görüşlerinin incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 7(1), 58–73.
- Gültekin, M. (2020). Değişen toplumda eğitim ve öğretmen nitelikleri. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 10(1), 654–700. <https://doi.org/10.18039/ajesi.682130>
- Jan, H. (2017). Teacher of 21st century: Characteristics and development. *Research on Humanities and Social Sciences*, 7(9), 50–54.
- Kan, A. Ü. ve Küpelikılınç, A. (2025). Öğretmen adaylarının yeni öğretmen atama sistemine ilişkin görüşleri: Fenomenolojik bir çalışma. *Journal of Curriculum and Educational Studies*, 3(6), 187–211. <https://doi.org/10.5281/zenodo.18011672>
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2013). Öğretmen atamalarında esas alınan merkezi sınavın (KPSS) öğretmen adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 6(1), 102–119.
- Kıral, B. (2021). Nitel araştırmada fenomenoloji deseni: Türleri ve araştırma süreci. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 92–103.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENLYK_MESLEY_YENERL_YETERLYKLERI.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2024, 15 Kasım). Millî Eğitim Bakanlığı Akademi Giriş Sınavı'nın detayları belli oldu. <https://www.meb.gov.tr/mill-egitim-bakanligi-akademi-giris-sinavinin-detaylari-belli-oldu/haber/35428/tr>
- Öğretmenlik Mesleği Kanunu (Kanun No. 7528). (2024, 18 Ekim). *Resmî Gazete*, 32696. https://akademi.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2025_03/21101710_ogretmenlikmeslegikanunu.pdf
- Özgür, E. S., Dağhan, B., Alemlioğlu, H. ve Sonsel, Ö. B. (2025). Türkiye'de müzik öğretmeni yetiştirme sürecinde Millî Eğitim Akademisi modeli üzerine öğretmen adayı görüşlerinin incelenmesi. *Türk Müziği*, 5(4), 347–364. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17986098>
- Özudoğru, G. ve İpek, C. (2026). Millî Eğitim Akademisi ve öğretmen yetiştirme konusunda öğretmen adaylarının görüşleri. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 258–278. <https://doi.org/10.51460/baebd.1755987>
- Pınar, İ. ve Sarıçam, H. (2025). Eğitim fakültelerindeki akademisyenlerin Millî Eğitim Akademisi ile ilgili görüşleri. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16(1), 12–29.
- Şengül Bircan, T. (2024). Öğretmenlikte yetkinlik düzeyi sorgusu: Sosyal bilgiler öğretmen adayları. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 11(108), 1189–1195. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12603385>
- Turhan, M. ve Okuldaş, M. (2025). Millî Eğitim Akademisi reformu sonrasında öğretmen adaylarının eğitim fakültelerine ilişkin metaforik algıları. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Mükemmellik Arayışı Dergisi*, 9, 67–78. <https://izlik.org/JA25AP63DK>
- Tutar, H. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik: bir model önerisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 117–140. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1227323>
- Watanabe-Crockett, L. (2018). *The 7 pillars of classroom wisdom for lifelong learners*.

- Yaraş, Y. ve Özkul, R. (2025). Öğretmen adaylarının öğretmen akademileri ile ilgili görüşleri üzerine nitel bir çalışma. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 15(4), 1416–1437. <https://doi.org/10.18039/ajesi.1720178>
- Yıldırım, Y. ve Çalışkan, A. (2025). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının Millî Eğitim Akademisine yönelik görüşleri. *Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9(21), 522–540. <https://doi.org/10.57135/jier.1731971>