



Aday Öğretmenlik Sürecinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi

Evaluation of Candidate Teachership Process in the Views of Teachers

Barış YAMAN¹

Geliş Tarihi: 01.12.2018

Kabul Tarihi: 14.12.2018

Yayınlanma Tarihi:31.12.2018

Özet: Bu araştırmanın amacı, son 10 yılda adaylığı kaldırılan öğretmenlerin adaylık sürecine ilişkin görüşlerinin belirlenmesidir. Bunun için öğretmenlerin; aday öğretmenlik ve adaylığın kaldırılması sürecine ilişkin düşünce ve önerileri ortaya konulmuştur. Araştırma verileri, 2015–2016 akademik yılında Malatya ili Yeşilyurt ve Battalgazi ilçelerinde görev yapan 18 öğretmenin görüşleri alınarak elde edilmiştir. Nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Araştırmada toplanan veriler, içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenler, aday öğretmenlik süreci bitmek üzere iken sürece yönelik değişiklikler yapılmasını sorun olarak görmektedir. Ayrıca yapılan sürekli değişikliklerden dolayı öğretmenlerin adaylık sürecinde genel olarak adaletsizlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Öğretmenler, sınav olmadan uygulamaya dayalı bir adaylık eğitiminin olması gerektiğini önermişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, adaylık süreci, değerlendirme

Abstract: The aim of this study is to determine the opinions of teachers on the process of candidacy whose teachership candidacy was lifted over the last 10 years. Therefore, thoughts and suggestions of teachers on the process of candidate teachership and lifting of candidacy was put forward. The research data were obtained from 18 teachers working in Malatya province, Yesilyurt and Battalgazi districts in the 2015-2016 academic year. Case study pattern was used from qualitative research patterns. The data collected in this study were analysed by content analysis method. According to the findings of the research, teachers consider the changes made on the candidate teachership process by the end of the process as a problem. In addition, due to continuous changes, it was revealed that in general, teachers experienced injustice during the candidacy process. Teachers suggested that there should be an application-based candidate training without examination.

Key Words: Teacher, candidate process, evaluation

¹ Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye, baris_yaman44@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4531-4965>

Giriş

Öğretmen, belirli bir eğitim öğretim ortamında öğrenenin öğrenmesini sağlamak üzere kasıtlı olarak faaliyetlerde bulunan ve öğrenme olayını gerçekleştiren kişi olarak bilinir. Öğretmenlikte en önemli husus, mesleğin içtenlikle ve sevgi ile icra edilmesidir. Bu anlamda öğretmenlik mesleği herkesin yapabileceği kolay bir meslek değil; sevgi, hoşgörü, öğrenme ve öğretme aşkı gibi duyguları ağır basan kişilerin yapabileceği ve ciddi akademik eğitimi gerektiren zor bir meslektir. Yeşilyurt ve Karakuş (2011), toplumun mimarı, öğrencinin modeli, değişim ve yeniliğin anahtarı, kültürün koruyucu ve aktarıcısı, eğitim sisteminin önemli bir ögesi ve daha birçok görev ve niteliği bulunan öğretmenlerin, bu görevleri tam olarak yerine getirmeleri, onların hem hizmet öncesinde hem de hizmet içinde iyi yetiştirilmesi gerekliliğini ön plan çıkarmaktadır. Eğitim sistemi içerisinde en önemli ögeler, eğitim ve öğretim programları, okul yöneticisi, öğrenci ve öğretmenlerdir. Ünal (2011), öğretmenin yalnızca eğitim programının ve öğretim tekniklerinin uygulayıcısı değil; aynı zamanda eğitim sisteminin işleyişinde öne çıkan her mekanizmada da önemli uygulayıcı olduğunu belirtmiştir.

Öğretmen bu mekanizmanın önemli bir parçası olmasının yanı sıra eğitim sisteminin amaç, yapı ve işleyişinin, içinde yer aldığı toplumun eğitim tasarımının da önemli bir parçasıdır. Eğitim sisteminden beklentiler, bu beklentileri gerçekleştirmede başat rol oynaması beklenen öğretmenin kimliğini de önemli ölçüde belirlemektedir (Ünal, 2011). Etkili öğretmenlik, Gündoğdu ve Silman'a (2007) göre etkili öğrenme, öğretme ve planlama ile başarılı sınıf düzeni oluşturma ve yönetme becerilerini kapsamaktadır. Şen ve Erişen (2002) etkili öğretmenleri, genel kültür açısından yeterli, alanlarında gerekli bilgi ve becerilere sahip ve ayrıca öğretmenlik meslek bilgi ve becerisi ile de donanmış öğretmenler olarak nitelendirmektedirler. Weimer (2002) etkili ve nitelikli bir öğretmeni, işbirlikli öğretime önem veren, araştırma temelli öğrenci yetiştiren ve öğrenme lideri olarak ele alırken, Hayes (2004), etkili öğretmenin öğrencilerle öğrenen, öğrencilerin fikrine saygılı davranan, mesleğinde çalışmaktan zevk alan ve çalışma ortamının güvenliğini sağlayan şeklinde değerlendirmektedir. Ayrıca öğretmenlerin öğrenci aileleriyle iletişim içinde olması, okul aktivitelerine katılması, öğrencilere özel destek sağlaması ve toplumun ortak kültürel normlarını öğrencilere kazandırması (Danielson, 2007) ile öğrenme merkezli vizyon ve değere sahip olması, öz değerlendirme yapması, öğrenmede metafor kullanması, dürüst ve güven sahibi olması ve kendine özgü öğrenme dili oluşturmaya (Crick, 2006), öğrencilere rehberlik etmesi, model olması ve öğrencilerle açık iletişimi içinde olması (Díez, Anula, Lara ve Pardo, 2005) da nitelikli öğrenen göstergeleri arasında yer almaktadır. Telli, Brok ve Çakıroğlu'nun (2008), öğretmen ve öğrencilerin ideal öğretmeni, öğrencileri motive eden, onlara rehberlik yapan ve özgüvenlerini kazandırma konusunda öğrencilere yardımcı olan kişi olarak nitelendirdikleri ortaya çıkmıştır.

Aslankara (1996) geçmişteki öğretmenleri; “Öğretmenler. Yaşadıkları kentin örnek insanlarıydılar... bir tiyatro geldiğinde kente, iyi bir film başladığında sinemada; ilk önce onlar girerlerdi sıraya, bir bilet almak için... çok uzaktan bakıldığında bile; yüzlerindeki aydınlık, gözlerindeki bulut bir gün bilgisi gibi çabucak ele verirdi kendini. Bir kez Atatürk deseler;... Bakardık, koca sınıf Mustafa Kemal olmuş... Dersliğe girişte daha, koltuk altlarından ya da çantalarından çıkardıkları yeni bir kitabı gösterirlerdi... Türkçeye vurgun insanlardı onlar... bizim de gönül vermemiz için Türkçe'ye nasıl yoğun çaba harcarlardı... Önce kendileri yapardı bunu...” (akt. Okçabol, 2005) ifadeleri ile betimlemiş ve öğretmenin geçmişte gerçek anlamda toplumun önderi olduğunu aktarmıştır.

Öğretmenlikte; bilgi, beceri, yetenek ve meslekte öğrenmek için gerekli koşullar olarak tanımlanabilen mesleki gelişim kavramı son yıllarda eğitimin geliştirilmesi çalışmalarında en önemli faktör olmuştur. Öğretmenlik mesleğini geliştirme konusunda yapılan araştırmalar da daha iyi öğretime ve daha iyi okullara sahip olabilmek için mesleki eğitimin bir zorunluluk olduğunu belirtmektedirler. Mesleki açıdan iyi yetişen öğretmenler öğrencileri için olumlu öğrenme koşulları sağlayabilir. Ancak öğretmenler sürekli olarak farklı öğrenci gruplarıyla birlikte olmaktadır. Bu farklılıklar; farklı yaş grupları, farklı düzeyler, farklı konu alanları ve farklı sosyo-ekonomik yapı şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu durumlar, öğretmenlerin farklı yaklaşım, yöntem ve teknikleri kullanmalarını gerekli kılmaktadır. Ancak öğretmenin birçok farklı soruna çözüm üretecek bir makine olmadığı da göz önünde tutulmalıdır (Seferoğlu, 2004). Bu yüzden de nitelikli öğretmen ve nitelikli öğretim için mesleki gelişim konusunda öğretmenlere sağlanmış sürekli bir desteğin varlığı çok büyük önem taşımaktadır.

Anatole France: “Öğretme sanatı, genç ruhlarda tecessüs uyandırmak ve bilahare bu tecessüsü tatmin etmektir; tecessüs ancak mutlu insanlarda kuvvetli ve sağlamdır. Zihne zorla doldurulan bilgiler, onu tıkar ve boğar, bilgiyi sindirmek için, iştahla yutmak lazımdır.” der (Akt. Calp, 2009, s, 64). Öğretme işini bir sanat olarak gören anlayış tatbikîde öğretmeni sanatçı olarak görür ve öğretmenin yetiştiği yer ise bu sanatın kusursuz öğretildiği yerdir. Bu yerler, Eğitim Fakülteleridir. Özcan’a (2011) göre, Eğitim fakülteleri, geleceğin eğitimcilerini yetiştirmek için uygulayacakları program ve etkinlikleri bireysel gelişim, toplumsal gelişim ve insanlığa katkı genel amaçları doğrultusunda gerçekleştirmelidir.

Öğretmenlik mesleğine yeni başlayan bir öğretmenin hizmet öncesinde aldığı nitelikli eğitim ağırlıklı olarak büyük oranda teorik düzeyde gerçekleşmektedir. Ancak öğretmenlik, teorik bilgi birikiminin yanında uygulamaya dayalı deneyim ve yaşantı ile bir bütünlük gösteren, sanatsal, sosyal ve liderlik boyutları ağırlıkta olan bir meslektir. Bu yüzden, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin ilk yılını ifade eden adaylık süreci uygulamaya dayalı etkin ve işlevsel bir planlama ile yeterli deneyim ve beceri kazandıracak nitelikte olmalıdır (Ekinci, 2010). Adaylık dönemi aday öğretmenin hizmet öncesi eğitimini tamamlayıp, mesleğe atanmasıyla başlayan ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından asil öğretmen olarak atanmasına kadar geçen bir ya da iki yıllık süreyi kapsamaktadır. Bu süre içerisinde aday öğretmen bir hizmet içi eğitim programı olan adaylık eğitimi programından geçirilir. Bu eğitimi öteki hizmet içi eğitim programlarından ayıran en temel özellik, hizmet öncesi öğretmenin eğitiminin bir devamı niteliğinde olması ve bu eğitim programını başarıyla tamamlayan öğretmenlerin asil öğretmen olarak atanmasıdır. Bu açıdan adaylık eğitimi öğretmen eğitiminde önemli bir aşama olarak ele alınmaktadır (Özonay, 2004). Adaylık eğitiminin çıkış amacı, mesleğe yeni başlayan öğretmenin işini en iyi biçimde yapmaya hazırlanmasıdır. Kuramsal bilgiler Eğitim Fakültelerinde verilmektedir ancak uygulamada Eğitim Fakülteleri yetersiz kalmaktadır. Yani hizmet öncesi alınan eğitimin değişimin etkisiyle işlevsiz hale gelmesi ya da yetersizliği hizmet içi eğitimle yani adaylık eğitimi ile kapatılmaya çalışılmaktadır. Bunun için aday öğretmen çalıştığı kurum, yapacağı iş, hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilmektedir.

Korkmaz, Saban ve Akbaşlı ’ya (2004) göre, hizmet öncesi öğretmen eğitim programlarından mezun olanlar ne kadar başarılı olurlarsa olsunlar, esas olarak göreve başladıklarında gerçek dünyanın problemleri ile karşı karşıya gelirler. Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlikte de ilk yıl adaptasyon sorunlarının yaşandığı bir dönemdir. Veenman da (1984) yaptığı araştırmada göreve yeni başlayan öğretmenlerin sınıf yönetimi, öğrenci motivasyonu, bireysel farklılıklara uygun bir öğretim, velilerle işbirliği sağlama, öğretim etkinliklerinin organizasyonu, etkili materyal kullanımı ve öğrencilerin bireysel problemlerini çözme gibi alanlarda sorunlar yaşadıklarını tespit etmiştir. Bu sebeplerden dolayı öğretmenler atandıkları zaman belirli bir süre yetiştirilme sürecinden geçirilme gereği duyulmuştur. Mesleğe yeni başlayan bir öğretmen yani aday öğretmen; Sınıf yönetimi, öğrenciyi güdüleme, bireysel farklılıklara uygun eğitim ve öğretim, öğretim etkinlikleri, öğretimde materyal kullanımı, öğrencilerin bireysel sorunlarını çözme, aileler ile işbirliği sağlama gibi konularda sorunlar yaşamaktadır. Adaylık eğitimin çıkış amacı da öğretmenin bu sorunlarını çözmeye yardımcı olmaktır.

Türkiye’de aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde “MEB Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmeliğe” bağlı olarak bir yetiştirme programı uygulanır. Yetiştirme programının amacına uygun ve verimli uygulanmasında okul müdürü gerekli bütün planlama ve uygulamalardan sorumludur. Bu amaçla öğretmenin yetişmesinde kendisine destek olmak üzere okul içerisinde okul müdürünce yeterli görev ve meslek tecrübesine sahip, hizmete yatkın ve başarılı personel arasından aday öğretmenin yetiştirilmesi amacıyla rehber öğretmen görevlendirilir. Rehber öğretmenin ilgili yönetmelikteki görevi, okul müdürünün emirleri doğrultusunda aday öğretmenin uygulamalı eğitim programında gösterilen faaliyetlerin gerçekleşmesi için gerekli tedbirleri almaktır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 1995).

Uygulanan yetiştirme programı sürecinde; *temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve uygulama eğitimi*, olmak üzere üç aşamada ve çerçevesi ilgili yönetmeliklerce belirlenmiş bir program uygulanır (MEB, 1995). Ancak; 14/03/2014 tarihinden sonra atanan öğretmenlerin adaylıkları “Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği”ne göre kaldırılmaktadır. Bu yönetmelik incelediğinde (MEB, 2015),

- Daha önce memuriyetleri olup olmadığına bakılmaksızın, 14.03.2014 tarihinden önce öğretmen kadrolarına atanmış olanlar, Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik hükümlerine (*eski düzenleme*) tabi olacaklardır.
- 14.03.2014 tarihinden önce öğretmen olarak atanmış olmakla beraber göreve başlamayan ya da adaylığı kaldırılmadan görevden ayrılmış olanlar hakkında da Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik hükümleri (*eski düzenleme*) uygulanacaktır. Bu kapsamdaki aday öğretmenlerin adaylık süreleri şu şekilde hesaplanacaktır: ilk defa göreve başlama tarihinden görevden ayrılma tarihine kadar geçen süre iki yıldan fazla ise adaylıkları hükmen kaldırılacak; adaylık süresince alamadıkları adaylık eğitimi de hizmeti içi eğitim yoluyla alınacaktır.
- Özel eğitim kurumlarında görevli iken Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği ve Özel Öğretim Kurumlarında Görevlendirilen Eğitim Personelinin Adaylık Eğitimleri ile Sicil ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönerge kapsamında, Bakanlık kadrolarına atanmış öğretmenler ile birlikte ve aynı sürece tabi olarak adaylık eğitimlerini tamamlayıp öğretmenlik mesleğinde adaylığı kaldırılmış olanlar, Bakanlık öğretmenlik kadrolarına atandıklarında göreve başlama tarihlerine bakılmaksızın aday öğretmen statüsünde sayılmayacaklardır. Devlet memurluğundaki adaylıkları ise asgari adaylık süresi olan bir yılın sonunda kaldırılacaktır.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yaparken eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına dâhil öğretmen kadrolarında adaylıkları kaldırılmış olanlar ile devlet üniversitelerinde en az iki yıl süreyle öğretim üyesi, öğretim görevlisi, okutman, araştırma görevlisi ve uzman olarak görev yaptıktan sonra bu görevlerinden ayrılanlar ve halen görev yapmakta olanlar, Bakanlık öğretmen kadrolarına yeniden atanmaları halinde Milli Eğitim Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin aday öğretmenliğe ilişkin hükümlerine (*yeni düzenleme*) tabi tutulmayacak; bu kişilerin adaylıkları, göreve başlama tarihi itibarıyla kaldırılacaktır (MEB, 2015).

Araştırma, son 10 yılda adaylığı kaldırılan öğretmenlerin adaylık süreci ile ilgili olarak tabi tutuldukları yönetmelik kapsamında değerlendirilme aşamaları ile ilgili görüşlerini belirtip, aday öğretmenlik ve adaylığın kaldırılmasına ilişkin düşünce ve önerilerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla şu üç soruya cevap aranmıştır:

- Öğretmenlerin adaylıklarında tabi tutulduğu değerlendirmeler nelerdir?
- Öğretmenlerin adaylık eğitimi ile ilgili olan değerlendirmelere ilişkin görüşler nelerdir?
- Öğretmenlerin adaylık eğitimi ile ilgili olarak öneriler nelerdir?

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verileri toplanması ve analizi hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde tasarlanmış olup “durum çalışması” deseni kullanılarak yürütülmüştür. Durum çalışmasında amaç belirli bir duruma ilişkin sonuçları ortaya koymak olduğundan elde edilen sonuçların farklı durumlara genellenmesi söz konusu değildir (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2015–2016 akademik yılında Malatya ili Yeşilyurt ve Battalgazi ilçelerinde görev yapan 18 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlere ulaşmak için ilçe milli eğitim müdürlüklerinin insan kaynakları birimiyle görüşülüp aranılan vasıflardaki öğretmenin hangi okullarda olduğu hakkında bilgi edinilip katılımcılara ulaşılmıştır. Bu nedenle araştırmacı ulaşabildiği farklı okullarda görev yapan öğretmenleri çalışma grubu içerisine almıştır.

Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak bir yönerge, demografik özellikler ve üç açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin (Yıldırım ve Şimşek,2006) araştırmacıya sunduğu en önemli kolaylık görüşmenin önceden hazırlanmış görüşme protokolüne bağlı olarak sürdürülmesi nedeniyle daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi sunmasıdır. Yönergede formun nasıl doldurulacağı açıklanmış ve katılımcılardan sorulara yazılı cevap vermeleri istenmiştir. Diğer yandan öğretmenlerin cinsiyetleri ve çalıştığı yer doğrudan yapılan alıntılardan sonra parantez içerisinde verilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma, öğretmenlere yönelik olarak 2016 yılında Malatya ili Yeşilyurt ve Battalgazi ilçe milli eğitim müdürlüğü bünyesinde bulunan okullarda görev yapan 0 ila 10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin görüşlerinin alınmasıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler toplanmadan önce araştırmacı, öğretmenlere çalışma hakkında bilgi vermiştir. Öğretmenlere, araştırmacının gizlilik ilkesi konusunda hassasiyeti vurgulanmıştır. Bu amaçla araştırmacının önemi ve kapsamı, bu kapsamda kullanılan görüşme formu ve nasıl doldurulması gerektiği konusunda katılımcılara araştırmacı tarafından doğrudan bilgi verilmiştir. Daha sonra veri toplama aracı öğretmenlere verilip öğretmenlerin formu doldurmaları yaklaşık yarım saat sürmüştür. Değerlendirmeye tabi tutulan formlar cinsiyet açısından erkek-kadın, görev yapılan kademe açısından ilkökul ortaokul ve lise olarak belirli bir sıra dizisinde Öğretmen 1, Erkek, ilkökul (Ö1Eİ) ; Öğretmen 2, Kadın, lise (Ö2KL); ... olarak kaydedilmiş ve elde edilen veriler “içerik analizi” yöntemiyle çözümlenmiştir. İçerik analizi, araştırmacı tarafından tanımlanmış araştırma sorusu açısından önem arz eden anlam içerikleri üzerinde odaklaşan bir arama tarama stratejisidir (Gökçe, 2006). Bu bağlamda araştırmacının geçerliliğini sağlamak için, elde edilen veriler nitel araştırma konusunda uzman iki kişinin incelemesine sunulmuş ve ortaya çıkan sonuçlar katılımcı teyidi ile teyit edilmiştir. Araştırmacının güvenilirliğini sağlamak içinse, araştırma sürecinde araştırmacı dışarıdan birbirlerini objektif olarak gerçekleştirdiği araştırma etkinliklerinde tutarlı davranıp davranmadığını kontrol etmiştir. Bunun yanı sıra dışarıdan bir uzmana araştırmacının ham verileri verilerek onun ulaştığı sonuç, yorum ve öneriler ile bu araştırmadan ortaya çıkan sonuç, yorum ve önerilerin tutarlılığı incelenmiştir.

31

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde çalışma ile ilgili olarak ulaşılan bulgulara ve bu bulgular doğrultusunda yapılan yorumlara yer verilmiştir. Tablo 1’de öğretmenlerin adaylıklarında tabi tutuldukları değerlendirmelere ilişkin elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin adaylıklarında tabi tutuldukları değerlendirmeler

Tema	Alt Tema
14/04/2014 Aday Öğretmenlik Yönetmeliği Öncesi	<ul style="list-style-type: none"> • Temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve uygulamalı eğitim, alınması, • Düzenli ve planlı bir şekilde İlçe milli eğitim müdürlüğüne gidilmesi
14/04/2014 Aday Öğretmenlik Yönetmeliği Sonrası	<ul style="list-style-type: none"> • Yazılı sınav (MEB mevzuat ve eğitim bilimleri) ve Sözlü sınav (iletişim, teknoloji, ifade yeteneği) uygulanması, • Yeni yönetmeliğin çıkması ile yeni yönetmelik ve eski yönetmeliğin uygulanmasında karışıklıklar çıkması

Tablo 1’e bakıldığında son 10 yıl içerisinde adaylığı kalkan öğretmenimizin 14/04/2014 tarihine kadar farklı 14/04/2014 tarihi ve sonrasında göreve başlayanları farklı kategorilere ayrılmıştır. Adaylığı 14.04.2014 tarihinden önce kaldırılan ve Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine ilişkin yönetmelik kapsamında adaylığı kaldırılan öğretmenlerden Ö6Kİ “*Temel Eğitim ve Hazırlayıcı*

Eğitim aldım sınavda yeterli puan aldım. 1.yılın sonunda da adaylığım kaldırıldı” ,Ö7Kİ “Adaylık eğitimleri düzenli-planlı bir şekilde İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde almış olduk. Adaylık süresince bazı okul ziyaretleri yaptık. Uyum sürecinde çevre gezileri yaparak bulunduğumuz bölgeyi gezdirebilirlerdi, öğretmenlerin nelerle karşılaşacakları hakkında bilgi sahibi olunabilirdi” şeklinde; Ö8KO ise “Üç aşama olarak 1.Temel Eğitim, 2. Hazırlayıcı Eğitim, 3. Uygulamalı Eğitim” şeklinde yanıtlamışlardır.

14.04.2014 tarihinden sonra atanan ve Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği kapsamında adaylığı kaldırılan öğretmenlerimizden Ö1Kİ “yazılı sınav (MEB mevzuat ve eğitim bilimleri), sözlü sınav (iletişim, teknoloji, ifade yeteneği)”, Ö2EL “ Öncelikle eski yönetmelikteki temel eğitimi aldım ve sınava girdikten sonra yeni yönetmelik yayınlandı. Bu yönetmeliğe göre rehber öğretmen, 1. Amir (okul müdürü) ve bir de müfettişle performans değerlendirmesine tabi oldum. Sınava gireceğim diye beklerken eski yönetmeliğe göre adaylığımın kalkacağı tarafıma bildirildi ve hazırlayıcı eğitimi de alıp adaylığımı sınav olduktan sonra kaldırdılar.” , Ö3KO “KPSS sınavı sonrası atamam olduktan sonra ilk olarak eski sistem olan seminer ve sınava katıldım. Sınavdan geçer not aldım fakat sınavdan sonra yönetmelik değişmesi nedeniyle sınavım geçersiz sayıldı. Türkiye geneli bir sınav ve müfettiş denetlemesi sistemi geldi. Bu sistemde sınava girip geçer not aldıktan sonra adaylığım kalktı.” , Ö4EO “Eski sistem olan seminer ve sınava katıldıktan sonra sistemi değiştirdiler sonucunda geçtiğim sınava tekrar eylül 2015 tarihinde (müfredat ve eğitim bilimleri) aday öğretmenlik sınavına girdim.” Ö18Kİ “Temel eğitim, hazırlayıcı eğitim”, Ö16Kİ “Hizmet içi eğitime tabi tutulduktan sonra yazılı sınavda yapılan değerlendirme sonucu kaldırıldı” şeklinde yanıtlamışlardır. Öğretmenlerimizden önceki aday öğretmenlerin adaylığının kaldırılması yönetmeliğine tabi tutulan öğretmenlerin sonraki yönetmelikle adaylığı kaldırılan öğretmenlere göre daha basit ölçütlerle adaylıklarının kaldırıldığı görülmektedir. Geçiş döneminde yönetmelik değişimi süresinde mağdur olan öğretmenlerimiz de olmuştur.

Tablo 2’de öğretmenlere adaylık eğitimi ile ilgili değerlendirmelere ilişkin görüşleri ile ilgili elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin adaylık eğitimi ile ilgili değerlendirmelere ilişkin görüşleri

Tema	Adaylığın kaldırılma dönemi	Alt tema
Olumlu	14/04/2014 Aday Öğretmenlik Yönetmeliği Öncesi	<ul style="list-style-type: none"> • Temel eğitim ve hazırlayıcı eğitimin faydalı olması • Olumlu çalışmalar olması • Müfettişlerle iyi iletişim kurulması
	14/04/2014 Aday Öğretmenlik Yönetmeliği Sonrası	<ul style="list-style-type: none"> • Direk işe başlanılmasındansa işi öğrenip gitmenin daha faydalı olması • Atanılan yerde değil, yaşanılan yerde bu sürecin geçirilmesinin olumlu olması • Rehber öğretmen eşliğinde olunması ve deneyimlerinden faydalanılmasının olumlu olması
Olumsuz	14/04/2014 Aday Öğretmenlik Yönetmeliği Öncesi	<ul style="list-style-type: none"> • Alınan seminerlerin mesleki gelişime herhangi bir katkısının olmadığı düşüncesi • Okul müdürünün aday öğretmenden fazla beklentisinin olması
	14/04/2014 Aday Öğretmenlik Yönetmeliği Sonrası	<ul style="list-style-type: none"> • Yazılı ve sözlü sınavın gereksiz olması • Yönetmelik değişimiyle tekrar değerlendirmeye alınması • Yüzeysel görünmesi • Sistemin sürekli değişmesi kaygısı • Değerlendirme sürecinde sınav kaygısı • Pratikte eksiklerin olması • Çok fazla form ve evrak yükünün olması • Sözlü sınavın psikolojik olarak öğretmeni zedelediği görüşünün olması

Tablo 2'ye bakıldığında, öğretmenlerimizin adaylıklarının kaldırılmalarına ilişkin görüşleri sorulduğunda alınan cevaplar olumlu ve olumsuz olmak üzere iki kategoriye ayrılarak incelenmiştir. Ö2EL, “*Temel Eğitim ve Hazırlayıcı Eğitim faydalı eğitimler ancak bu eğitimler temel gerekli bilgilerin derlenip aktarılmasıyla daha faydalı olacaktır ki artık bu temel ve hazırlayıcı eğitim öğretmenler için uygulanmıyor. Ders saatleri ve ders içerikleri dolu dolu bir eğitim olursa memuriyete giren her birey hakları doğrultusunda daha geniş çaplı bilgiye sahip olacaklardır.*”, Ö3KO “*Genel olarak en büyük sıkıntıyı atanıp belli eğitimleri aldıktan sonra yönetmelik değişmesiyle tekrar değerlendirmeye alınmadı ama göreve başlamış bir öğretmen olarak memuriyetten atılma dedikoduları ve korkuları ile tekrar bir sınava girmek psikolojik olarak rahatsız ediciydi.*”, Ö16Kİ “*Gayet olumlu çalışmalar olduğunu düşünüyorum*”, Ö4EO “*1 yıl boyunca sınav olacak mı, eski sistem sınav mı yoksa yeni bir sınav sistemi mi gelecek diye düşünerek geçti, sonrasında ani bir kararla sınav sistemi değiştirdiler tabii ki stres ve sıkıntılı bir dönemdi*”, Ö5KL “*Değerlendirme sürecinde sınav kaygısı ve eğer sınavdan kaldığımız zaman başka okula görevlendirmeye gidilecek ve tekrar da 1 yıl sonra da aynı sınav stresini yaşayacaktık. KPSS gibi bir sınavdan sonra tekrardan aynı kaygı ve stresi yaşamak kötü.*”, Ö8KO “*Aldığım seminerlerin mesleki gelişimime herhangi bir katkısı olduğunu düşünmüyorum. Yapılan seminerlerin öğretmenlik mesleği ile veya kendi alanımızla ilgili gelişmemize yönelik olmasını tercih ederdim*”, Ö9KO “*gayet faydalı oldu, müfettişlerle iletişim çok iyiydi, faydalı bilgiler verdiler, önümüze ne çıkacak nasıl zorluklarla mücadele edeceğiz, hatta, bir sıkıntı bir problem olursa yardımcı oluruz dediler, okul idaresi de bir problem çıkarmadı.*”, Ö10EL “*Öğretmenliğin arka planını da öğrendiğimden çok şanslıyım*”, Ö15Kİ “*Özel bir çalışma yapılmadı sadece bilgisayar ortamında sunumlar yapıldı, slayt çalışmalarıyla değerlendirme yapılmasının da hiçbir şekilde faydası olmadı*” Ö18Kİ “*sınavlar yeterli*” şeklinde açıklamalar yaparak adaylıklarının kaldırılma işlemlerine yönelik görüşlerini ortaya koymuşlardır.

Tablo 3'te öğretmenlere adaylık eğitimi ile ilgili olarak önerilerine ilişkin elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

33

Tablo 3. Öğretmenlerin adaylık eğitimi ile ilgili olarak önerileri

Tema	Alt tema
14/04/2014 Aday Öğretmenlik Yönetmeliği Öncesi	<ul style="list-style-type: none"> • Öğretmenlerin aday ve asil diye sınıflandırılmasının doğru olmadığı • Mülakat ile aday elemanın hatalı olduğu ancak ulusal sınavın geçerli olabileceği • Etkili ve verimli bir şekilde gözleme dayalı ve uygulamalı eğitimlerden geçilmesi gerektiği • Verimli olunduğu takdirde faydalı olması • Donanımlı danışman atanırsa daha verimli geçeceği • Aday öğretmenlere daha çok rehberlik yapılması gerektiği • Mülakatın yanlı olabileceği endişesi
14/04/2014 Aday Öğretmenlik Yönetmeliği Sonrası	<ul style="list-style-type: none"> • Yapararak yaşayarak öğrenmenin sağlanması • Adaylık eğitimine gerek duyulmaması • Adaylık süreci içerisinde özür grubu atamalarının yapılması gerektiği • Öğretmenliğe uyum sağlamada sadece bilgi vermenin yeterli olmayabileceği

Tablo 3'e bakıldığında öğretmenlerimizin adaylıklarının kaldırılmalarına ilişkin önerileri sorulduğunda alınan cevaplar 14/04/2014 aday öğretmenlik yönetmeliği sonrası ve 14/04/2014 aday öğretmenlik yönetmeliği öncesi olmak üzere iki kategoriye ayrılarak incelenmiştir. Ö2EL, “*Aday öğretmenler okullarda aldıkları eğitim ve öğretimi en etkili ve verimli bir şekilde gözleme dayalı ve uygulamalı eğitimlerden geçirilmelidir. Prosedürlerin yerine getirilmesi adına yapılan uygulamalar*

zannınca amacına tam anlamıyla ulaşamayacaktır. Yaşayarak öğrenme ilkesine dayalı bir süreç olsa daha verimli olacağına inanıyorum.”, Ö7Kİ, “Adaylık eğitimleri kaldırılmalı zaten puanla atamalar oluyor tekrar bir daha sınava girmek kalmamalı. Eğitim, bilgilendirme olsun fakat sınav olmamalı”, Ö8KO, “Öğretmenlerin haftanın 5 günü sadece maaş karşılığı çalışması yerine ek ders ödenmesi veya gün sayısının azaltılması gerektiğini düşünüyorum. Seminer döneminin uygulamaya yönelik olmasının mesleki gelişimimiz açısından daha etkili olacağı fikrindeyim.”, Ö9KO, “Tayin konusunda bu süre kısa tutulmalı, ilk görev yeri olmasından dolayı idare öğretmenlere çok sıkıntı çıkardı, daha yumuşak-ılımlı davranılmasını isterim (öğretmene karşı)” Ö11KL, “Bir yılın sonunda yine bir sınav stresi bittik artık. Aslında kanunları bilmemiz gerekli, yetersiziz bu konuda eğitim almamız. Sonrası mülakata hiç gerek yok yanlı olduğunu düşünüyorum.” Ö15Kİ, “Özel eğitimlere tabi tutulması gerekir bir de çocuk psikolojisi alanında eğitime tabi tutulması gerekir.” Ö16Kİ “Üniversitelerde görülen teorik eğitim ile pratik eğitim arasında, uygulamada çok büyük eksiklikler olduğunu düşünüyorum. Aday öğretmenlere daha çok rehberlik yapılmalı...” şeklindedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde elde edilen bulgulardan yola çıkılarak bir takım ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Ayrıca yapılmış olan çalışmalar ışığında tartışmaya açılmıştır. Öğretmenlerin adaylıkları 14.04.2014 öncesinde ve sonrasında farklı uygulamalara göre değerlendirilmişlerdir. 14.04.2014 öncesinde atanan öğretmenler temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve uygulamalı eğitim aşamalarından geçmişlerdir. Alınan kursların sonrasında, yapılan sınavların sonucunda başarılı olanlar 1 yıl adaylık süresi dolduktan sonra adaylıkları kaldırılmıştır. Bu süreçte kendilerine yardımcı olabilmeleri için bir danışman öğretmen atanmış olup aday öğretmenin sorunlarına çözüm bulmaya çalışmıştır. Ancak okul müdürlerinin bu anlamda aday öğretmenlere karşı rehberlikte yetersiz oldukları görülmüştür. Ekinci (2010) yapmış olduğu çalışmada da, okul müdürlerinin aday öğretmenlere yönelik iş başında yetiştirmeye ilişkin sağladığı rehberlik desteğinin oldukça yetersiz olduğunu göstermektedir. 14.04.2014 sonrasında atanan öğretmenler; danışman öğretmen, okul müdürü, şube müdürü (MEB uzmanı, müfettiş de olabilir) değerlendirmesi sonucu merkezi bir yazılı sınava tabi tutulup sonrasında da sözlü sınav ile adaylıkları kaldırılmaktadır. 2015 Eylül ayında atanan öğretmenler atandıkları yerde çalışmaktalar ve ek ders ücretlerini almaktadırlar. Ancak; 2016 yılının Şubat ayında atanan öğretmenlere staj uygulaması getirilmiştir ve bu öğretmenler farklı okullarda da adaylık süreçlerini tamamlayabilmişlerdir. Bu süreçte fiilen derse girmeyip ek ders ücreti de alamamışlardır.

Öğretmenlerin adaylık eğitimi ile ilgili olan değerlendirmelere ilişkin görüşlerini olumlu ve olumsuz olmak üzere iki kategoride incelenmiştir. Müfettişlerle iletişimin çok iyi olduğu ve destek aldıkları belirtilmiştir. Ancak; Yeşilyurt ve Karakuş (2011) çalışmasında; aday öğretmenlerin yarıya yakını adaylık sürecinde herhangi bir yer veya kişiden rehberlik veya destek almadıklarını belirtirken, bu konuda destek alan öğretmenlerin en fazla meslektaşlarından ve okul yöneticilerinden, en düşük düzeyde müfettişlerden destek aldıkları sonucunun ortaya çıkmasından dolayı bu çalışma ile örtüşmemektedir. Bu çalışmaya göre aday öğretmenler en fazla meslektaşlarından, en az ise müfettişlerden rehberlik veya destek aldıkları ortaya çıkmıştır. Solak'ın (1999) yaptığı araştırmada elde edilen, müfettişlerden alınan yardımın yararlı olduğu ancak müfettişlerle aday öğretmenlerin yeterince bir araya gelememesinden kaynaklanan nedenlerle yeterli düzeyde yardım alınmadığı bulgusuyla da örtüşmemektedir. Okul müdürlerinin aday öğretmenlere karşı psikolojik anlamda olumsuz muamele gösterdiği, kendilerinden çok şey beklendiğini ifade eden öğretmenlerin, okul yönetiminden son derece korktuğu ve şikâyetçi olduğunu da belirtmişlerdir. Yeşilyurt ve Karakuş (2011) yapmış oldukları çalışmada; görev yapılan yerin fiziksel şartlarının kötü, kişiler arası ilişkilerin samimiyetsiz ve güvensiz, öğrencilerin başarı ve davranış açısından niteliksizliği ile öğretmenlerin okul yönetimince değersiz görülmesi ve ayrımcılığa uğramaları bakımından problem yaşadıklarını ortaya koymuş olup bu çalışmayı destekler niteliktedir. Okul müdürünün aday öğretmene karşı olan bu tutumu okulda okul kültürünü zedeleyen bir durumdur. Okul müdürü kendisini; baskıcı, otoriter olarak göstermek yerine kendisinin de bir öğretmen olduğunu ama okulda diğer öğretmenlerin iş ve işlemlerinin yürütülmesinde rol oynayan bir lider, yönetici olarak tanıtmayı gerekirken maalesef okul müdürleri bu konuda yeterli donanıma sahip olmadığı görülmektedir. Aday öğretmenler için bir danışman öğretmenin olması genelde olumlu karşılaşılan bir durumdur. Danışman öğretmen, aday öğretmene öğretmenliği tanıtan öğretmendir. Bu anlamda danışman öğretmenin aday öğretmen ile aynı branştan olması önemlidir.

Farklı branşlardaki danışman öğretmenler, genellikle aday öğretmenler için problem olarak görülmektedir. Öğretmenlerin adaylık süreci bitmek üzere iken yönetmeliğin değiştirilmesi sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. 14.04.2014 öncesinde atanan ve eski yönetmeliğe tabi olarak adaylık eğitimlerini alan öğretmenlerin adaylıkları, değişen yönetmelik ile birlikte yapılan merkezi sınav ile kaldırılmıştır. Öğretmenlerin adaylıkları süresince, “bir şeyler değişecek mi?”, “yeni bir yönetmelik çıkacak mı?” gibi sorular sürekli kafalarında soru işareti olarak kalmaktadır.

Öğretmenlerin adaylıklarının kaldırılmasında tabi tutuldukları yönetmeliğe göre 14.04.2014 aday öğretmenlik yönetmeliği öncesi ve sonrası olmak üzere iki kategoriye ayırarak incelenmiştir. Aday öğretmenlik ve asil öğretmenlik diye öğretmenleri iki kategoriye ayırmanın yanlış olduğu ve KPSS ile atanan tüm öğretmenlerin asil öğretmen olduğu, etkili ve verimli bir şekilde gözleme dayalı ve uygulamalı eğitimlerden geçilmesi gerektiği görüşünün olduğu, mülakatın kaldırılıp sadece merkezi sınavının kullanılacağı görüşünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kaynakça

- Calp, M. (2009). *İlkokuma yazma öğretimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Crick, R. D. (2006). Learning power in practice; A guide for teachers, R. D. Crick (Ed.). *Creating a learner-centred classroom*. London: Paul Chapman Publishing.
- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice*. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development Alexandria.
- Díez, C., Anula, J. J., Lara, F. & Pardo, P. (2005). Effective learning and teaching of writing; a handbook of writing in education, G. Rijlaarsdam, H. Bergh and M. Couzijn (Ed.). *The directivity of teacher strategies in collaborative writing tasks*. New York: Kluwer Academic Publishers.
- Ekinci, A. (2010). Aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmesinde okul müdürlerinin rolü. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 63-77.
- Gündoğdu, K. ve Silman, F. (2007). Eğitim bilimine giriş, Z. Cafağlı (Ed.). *Bir meslek olarak öğretmenlik ve etkili öğretim*. Ankara: Grafiker Yayıncılık.
- Hayes, D. (2004). *A student teacher's guide to primary school placement: Learning to survive and prosper*. e-Library: Taylor & Francis.
- Korkmaz, İ., Saban, A. ve Akbaşlı, A. (2004). Göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları güçlükler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 38, 226-277.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (1995). *Milli Eğitim Bakanlığı aday memurların yetiştirilmesine ilişkin yönetmelik*. Tebliğler Dergisi. Sayı: 2423.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2015). *Milli Eğitim Bakanlığı öğretmen atama ve yer değiştirme yönetmeliği*. Tebliğler Dergisi Sayı: 29329.
- Okçabol, R. (2005). *Öğretmen yetiştirme sistemimiz*. Ankara: Ütopya Yayınları.
- Özcan, M. (2011). *Bilgi çağında öğretmen eğitimi nitelikleri ve gücü*. Ankara: TED Ankara Koleji Vakfı Okulları.
- Özonay, İ. Z. (2004). Öğretmenlerin adaylık eğitimi programının değerlendirilmesi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Solak, İ. (1999). *Aday öğretmenlerin yetiştirilmelerine ilişkin yönetmelikte öngörülen uygulamalı eğitimin değerlendirilmesi (Malatya Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Şen, H. Ş. ve Erişen, Y. (2002). Öğretmen yetiştiren kurumlarda öğretim elemanlarının etkili öğretmenlik özellikleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 99-116.
- Telli, S., Brok P. & Çakiroğlu, J. (2008). Teachers' and students' of the ideal teacher. *Education and Science*, 33(149), 118-129.
- Ünal, L. I. (2011). Öğretmenliğe ve öğretmen yetiştirmeye ilişkin ekonomi politik bir çözümleme, (Ed. Songül Aynal Kilimci), *Türkiye'de öğretmen yetiştirme*, Ankara: PEGEM Yayınları.
- Veenman, S. (1984). Perceived problems of beginning teachers. *Review of Educational Research*. 54 (2), 143-178.
- Weimer, M. (2002). *Learner-centered teaching; five key changes to practice*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Company.

-
- Yeşilyurt, E. ve Karakuş, M. (2011). Öğretmenlerin adaylık sürecinde karşılaştıkları problemler. *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(1), 261-293.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (6. Baskı9. Ankara: Seçkin Yayıncılık.