

SÖZLEŞMELİ ADAY ÖĞRETMENLERİN BEKLENTİLERİNİN İNCELENMESİ: SİLOPİ DURUM ÇALIŞMASI

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Tuğçe GÜZELYURT¹, Yunus GÖNÜL²

1 Öğr. Gör; Silopi Meslek Yüksekokulu, Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü, Şırnak Üniversitesi, tugce.guzelyurt@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-6577-8257.

2 Okul Müdürü, Silopi Dicle Ortaokulu, Milli Eğitim Müdürlüğü, yunusgonul@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-5244-3773.

Geliş Tarihi: 05.03.2019 Kabul Tarihi: 23.07.2019

Öz: Bir kavram olarak öğretmen beklentisi, sosyal psikolog Rosenthal ve Jacobson'un çalışmalarında ve daha sonra birçok araştırmannın konusu olarak literatürde yer almıştır. Öğretmen özellikleri, mesleki sorunlar, okul yapısı, çevre, öğrenci profili gibi faktörler öğretmenlerin beklentilerini etkilemektedir. Türkiye'de 2016 yılı itibarıyla uygulanmaya başlayan sözleşmeli aday öğretmenlikle öğretmenlerin görev süresi, özlük hakları, atama durumları, ek ders ücretleri, izin vb. haklarına yönelik farklılıklar meydana gelmiştir. Bu farklılaşmayla birlikte öğretmenlerin beklentileri de farklılaşmıştır. Bu farklılaşmadan kaynaklanan sorunların çözülmemesi ve beklentilerin karşılanamaması, örgüt kültürünün bozulmasına ve sorunların daha da artmasına neden olmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda, çalışmanın amacı sözleşmeli aday öğretmenlerin beklentilerinin incelenmesidir. Araştırmannın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Şırnak ilinin Silopi ilçesinde, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Dicle Ortaokulu'nda görev yapmakta olan 20 sözleşmeli aday öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden bütüncül tek durum tekniği uygulanmıştır. Veriler araştırmacı tarafından oluşturulan görüşme formuyla toplanmıştır. Elde edilen veriler betimsel analiz tekniği ve içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir. Sonuç olarak, katılımcıların öğretmenler arasında hiyerarşi oluşmaması ve mesleki motivasyonun artması için özlük haklarının (atama, izin, ek ders vb.) kadrolularla aynı olması beklentisine sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca katılımcılar, sözleşmeli aday öğretmenliği doğru uygulanması durumunda mesleki yeterliği artırması ve öğrencilerin kesintisiz eğitim alması yönünden olumlu bulmaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: Sözleşmeli Aday Öğretmen, Beklenti, Mesleki Yeterlik, Motivasyon.

EXAMINATION OF THE CONTRACTED CANDIDATE TEACHERS' EXPECTATIONS: SİLOPİ CASE STUDY

Abstract:

The expectation of teachers as a concept has been included in the studies of social psychologists Rosenthal and Jacobson and later in the literature as the subject of many studies. Factors such as teacher characteristics, professional problems, school structure, environment and student profile affect the expectations of teachers. With the contracted candidate teachership which has started to be implemented in Turkey as of 2016, differences regarding teachers' working time, personal rights, designation conditions, extra lesson payments, permits, etc. have occurred. With this differentiation, teachers' expectations have also differed. The failure to solve the problems arising from this differentiation and to meet the expectations lead to the deterioration of the organizational culture and to the increase of the problems further. In line with this information, the aim of this study is to examine the expectations of the contracted candidate teachers. The study group of the present research is composed of 20 contracted candidate teachers working in the 2018-2019 academic year, in the Dicle Secondary School under the body of the Ministry of National Education. In the study, among the qualitative research methods, the holistic single-case technique was applied. The data were collected through the interview form created by the researcher. The data were analyzed with descriptive analysis technique and content analysis technique. As a result, it is determined that the participants expect their personal rights (designation, permission, extra lesson, etc.) to be the same as the permanent teachers in order to prevent the hierarchy between teachers and to increase the professional motivation. In addition, the participants approve the contracted candidate teachership in case it is properly implemented, with regard that it increases the professional competence and the students receive continuous education.

Keywords: Contracted Candidate Teacher, Expectancy, Professional Competence, Motivation.

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze bir ülkenin çağdaş uygarlık seviyesine ulaşmasında en önemli unsurlardan biri eğitimidir. Yapılan araştırmalar nitelikli eğitimi etkileyen en önemli paydaşın öğretmen olduğunu ortaya koymaktadır (Celep, 2008). Öğrencilerin öğrenme süreçlerinde de öğretmenin etkisi bilinmektedir (Yasseen, 2010). Öğretmenin sahip olduğu nitelikler ve yeterlikler öğrencinin potansiyelinin ortaya çıkmasını ve

istendik davranışlar kazanmasını sağlamaktadır (Özoğlu, 2011; Toprakçı ve Altunay, 2015). Bu doğrultuda öğretmen yetiştirme sürecine önem verilmesi gerekliliği önem kazanmaktadır.

Türkiye’de öğretmen yetiştiren üniversiteler öğrencilere dört yıl süren lisans eğitimi vermektedir. Mezun olan öğrenciler 1999 yılında başlayan 2002’de ismi Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) olan sınava girip yeterli düzeyde puan aldıktan sonra Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı okullara atanarak görev yapmaya başlamıştır. Öğretmenlerin atandıkları ilk unvan, aday öğretmenlik (stajyerlik) olarak adlandırılmaktadır. Bu süreçte öğretmenler temel, hazırlayıcı ve uygulamalı olmak üzere üç aşamayı kapsayan eğitimler alırlar (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2015). 2015 yılı ağustos ayı itibarıyla, Kamu Personeli Seçme Sınavı ve Öğretmenlik Alan Bilgisi Testinde (ÖABT) yeterli puan alan öğretmenler atanmaktadır. Yeterli puan alıp atanan öğretmenler bir yıl aday öğretmen olarak görev yapmaktadır. Adaylık sürecinin ilk yılında üç performans değerlendirilmesi yapılmakta ve adaylık süresi sonunda yazılı ve sözlü sınav yapılmaktadır. Başarılı olan aday öğretmenler bir yıl sonunda kadrolu öğretmen olarak göreve devam etmektedir (MEB, 2015). Milli Eğitim Bakanlığı 2016 yılı mart ayında aday öğretmen yetiştirmeye yönelik yeni bir yönerge yayımlamıştır. Bu yönergeye göre, ilk defa atanan öğretmenler kendi talep ettikleri şehirde 6 ay süreyle 654 saat aday öğretmen yetiştirme programına tabi tutulacaktır (MEB, 2016). Bu programda aday öğretmenler ders planlama, ders hazırlığı, ders değerlendirme, ders izleme, ders uygulama, okul içi gözlem-uygulama, okul dışı faaliyetler, kitap okuma ve film izleme gibi faaliyetlerde bulunmaktadır (MEB, 2016). Bu süreçte her bir aday öğretmene kendi branşından ve en az 10 yıl deneyime sahip bir öğretmen mentor olarak atanmaktadır (MEB, 2016). Bununla birlikte, 2016 yılı şubat ayı ve sonrasında kadrolu ya da sözleşmeli olarak atanan öğretmenlere aday öğretmenlik programının uygulanmasının zorunlu olacağı belirtilmiştir (MEB, 2017a).

Öğretmenlik mesleğinin niteliğinin artmasında en önemli unsurlardan biri hizmet öncesi alınan eğitimidir (Nartgün, 2008; Şimşek, 2014). Türkiye’de öğretmen adaylarının hizmet öncesinde aldığı teorik ve uygulamalı eğitimler etkili olmakla birlikte niteliksel olarak yeterli olmadığı bilinmektedir (Özoğlu, Gür ve Altunoğlu, 2013). Öğretmen adayları mesleklerinin gerektirdiği nitelikleri kazanabilecekleri eğitimleri alamadan mezun olmaktadır (Seferoğlu, 2004). Öğretmenlik, teorik bilgilerle birlikte daha çok uygulamanın içerisinde gelişen bir meslektir. Yeni atanan öğretmenlerin sınıf yönetimi, programın uygulanması, veli görüşmeleri, resmi evrakların hazırlanması gibi uygulamaya yönelik konularda eksikliğinin olması meslek hayatında sorun yaşamasına neden olmaktadır (Toker Gökçe, 2013). Bu nedenle yeni atanan öğretmenlerin uygulamalarının izlenmesi rehber olunması ve geliştirilmesi önem kazanmaktadır (MEB, 2017b). Bu doğrultuda “Aday Öğretmen Yetiştirme Programı” ile mesleğe ilk defa başlayan öğretmenlerin yaşaması muhtemel sorunların önlenilebileceği ve öğretmenin uygulamaya yönelik tecrübesinin artacağı düşünülmüştür (Ulubey, 2018).

Bununla birlikte aday öğretmenlik sürecinde öğretmenlerin eş ya da sağlık durumuyla atama, ek ders ücreti, zorunlu çalışma süresi, kadroya alınma gibi özlük haklarında kısıtlamalar olması öğretmenlerin mesleki ve kişisel yaşantısını etkilemektedir (Köse ve Atalmış, 2017). Bu bağlamda da aday öğretmenlerin beklentilerinin belirlenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Aday öğretmenlerin beklentilerinin belirlenmesinin öğretmenlerin yaşam kalitesini ve eğitimin niteliğini artıracığı düşünülmektedir (Demir ve Arı, 2013).

1.1. Çalışmanın Amacı

Alanyazın incelendiğinde aday öğretmenlerin görüşlerine yönelik çalışmalar (Kılıç, Babayigit ve Erkuş, 2016; Gürsoy ve Turan Özpolat, 2017; Sarıkaya, Samancı ve Yılar, 2017; Topsakal ve Duysak, 2017; Cengiz, 2018; Kozikoğlu ve Soydan, 2018) yapıldığı, fakat yaşam standartları (eğitim, sağlık, sosyal aktiviteler vb.) yönünden dezavantajlı bölgelerde uzun süre görev yapma zorunluluğu olan aday öğretmenlerin bulunduğu yaşam koşullarında beklentilerini inceleyen bir çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu bilgiler doğrultusunda, dezavantajlı bölgelerde görev yapan aday öğretmenlerin, aday öğretmenliğe yönelik görüşlerini ve beklentilerini belirlemek amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada sözleşmeli aday öğretmenlerin beklentilerinin derinlemesine incelenmesi amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden *durum çalışması tekniği* uygulanmıştır. Durum çalışması; bir olgunun mevcut bağlamı kapsamında derinlemesine ve sistematik olarak incelenmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005:277).

Bütüncül tek durum deseni ise, tek bir analiz birimiyle (bir kişi, bir öğretmen bir okul vb.) uygulanan çalışmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırma, Şırnak ili Silopi ilçesine bağlı, ortaokul düzeyinde görev yapan sözleşmeli aday öğretmenlere uygulandığı için *bütüncül tek durum deseninde* yürütülmüştür.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Şırnak ili Silopi ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda görev yapmakta olan 20 sözleşmeli aday öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan sözleşmeli aday öğretmenler *amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi* ile belirlenmiştir. Ölçüt örnekleme; çalışma grubunun problemle ilişkili özelliklere sahip olaylar, kişiler, nesnelere veya durumlardan oluşturulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu çalışmada ölçüt olarak sözleşmeli aday öğretmen olmak, Şırnak ilinin Silopi ilçesinde aynı kurumda görev yapmak kriterleri esas alınmıştır.

Tablo 1 incelendiğinde, sözleşmeli aday öğretmenlerin yüzde 35'inin 20-25, yüzde 55'inin 26-30, yüzde 5'inin 31-35 ve yüzde 5'inin 36-40 yaşlarında olduğu görülmek-

tedir. Çalışma grubundaki öğretmenlerin yüzde 60'ı kadın, yüzde 40'ı erkektir. Çalışma grubunun yüzde 95'i, lisans, sadece yüzde 5'i yüksek lisans diplomasına sahiptir. Sözleşmeli aday öğretmenlerin branşlarının Türkçe (%25), matematik (%20), beden eğitimi ve spor (%10), müzik (%10), İngilizce (%10), din kültürü ve ahlak bilgisi (%5), bilişim teknolojileri ve yazılım (%5), görsel sanatlar (%5), fen bilimleri (%5), rehberlik ve kariyer planlama (%5) olduğu görülmektedir. Sözleşmeli aday öğretmenlerden %10'luk dilimi oluşturanların memleketi Çanakkale, Mardin, Diyarbakır, Batman iken %5'lik dilim içine girenlerin İzmir, Antalya, Muğla, Malatya, Konya, Kütahya, Ankara, Mersin, Ağrı, Kahramanmaraş, Kayseri, Şanlıurfa'dır.

Tablo 1. Sözleşmeli aday öğretmenlerin demografik özellikleri.

Demografik Özellikler	f	%	
Yaş	20-25	7	35
	26-30	11	55
	31-35	1	5
	36-40	1	5
Cinsiyet	Kadın	12	60
	Erkek	8	40
Eğitim	Lisans	19	95
	Yüksek Lisans	1	5
Branş	Türkçe	5	25
	Matematik	4	20
	Beden Eğitimi ve Spor	2	10
	Müzik	2	10
	İngilizce	2	10
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	1	5
	Bilişim Teknolojileri ve Yazılım	1	5
	Görsel Sanatlar	1	5
	Fen Bilimleri	1	5
	Rehberlik ve Kariyer Planlama	1	5

Memleket	Çanakkale	2	10
	Mardin	2	10
	Diyarbakır	2	10
	Batman	2	10
	İzmir	1	5
	Antalya	1	5
	Muğla	1	5
	Malatya	1	5
	Konya	1	5
	Kütahya	1	5
	Ankara	1	5
	Mersin	1	5
	Ağrı	1	5
	Kahramanmaraş	1	5
	Kayseri	1	5
	Şanlıurfa	1	5

2.3. Verilerin Toplanması

Çalışmada veri toplamak için öncelikle alanyazın taranmış ve araştırmacılar tarafından görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşme formunda demografik özelliklere yönelik dört soruya ve sözleşmeli aday öğretmenliğe yönelik beş soruya yer verilmiştir. Veriler toplanmadan önce beş aday öğretmenle pilot çalışma yapılmıştır. Uygulama sonrası öğretmenlerin birlikte değerlendirdiği iki soru birleştirilmiştir. Alan uzmanı görüşü doğrultusunda araştırmanın içeriğini yansıtmadığı belirlenen bir soru da araştırma kapsamından çıkarılarak soru sayısı azaltılmıştır. Böylelikle demografik özelliğe yönelik dört soru ve sözleşmeli aday öğretmenliğe yönelik üç soru olmak üzere görüşme formuna son şekli verilmiştir. Son şekli verilmiş görüşme formu yüz yüze uygulanmıştır. Katılımcıların verdiği yanıtlar not alındıktan sonra tekrar katılımcılara görüşleri okutulup ifade ettiği görüşlerin doğru aktarılıp aktarılmadığı belirlenmiştir. Katılımcı gizliliği gereği katılımcıların isimleri K1, K2, K3... biçiminde kodlanmıştır.

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Sözleşmeli aday öğretmenlik hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
2. Sözleşmeli aday öğretmenliğin olumlu veya olumsuz yönleri hakkında ne düşünüyorsunuz?
3. Sözleşmeli aday öğretmen olarak beklentileriniz nelerdir?

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler betimsel analiz tekniği ve içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir. Betimsel analiz tekniğinde veriler önceden belirlenen temalar ya da görüşme soruları kapsamında sunulabilir. Katılımcıların görüşlerini çarpıcı şekilde yansıtmak için doğrudan alıntılara yer verilir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırma kapsamında görüşme soruları temel alınarak tema belirlenmiştir.

Katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar içerik analizi tekniği ile analiz edilerek alt temalar belirlenmiştir. İçerik analizi, metni kapsayan kodların belirlenmesi için sistematik olarak yapılan bir gruplama ve yorumlama biçimidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırma kapsamında sözleşmeli aday öğretmenlerin görüşleri araştırmacılar ve bir alan uzmanı tarafından birbirinden bağımsız bir şekilde incelenmiştir. Sonrasında araştırmacıların ve alan uzmanının belirlediği kodlar arasında görüş birliği ve görüş ayrılığı olan kodlar tespit edilmiştir.

Miles ve Huberman (1994) formülü (Güvenirlilik= Görüş Birliği/ (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)) kullanılarak kodların tutarlılığı incelenmiş ve .86'lık bir tutarlılık olduğu belirlenmiştir. Belirlenen tema ile alt temalar tablolarda gösterilmiş ve görüş belirten katılımcıların sayılarına yer verilmiştir. Bununla birlikte katılımcıların görüşlerini özetleyen bazı cümleler doğrudan alıntılarla sunulmuştur. Görüşleri aynen aktarılan öğretmenler, sırasıyla K1, K2, K3 ... şeklinde sembolize edilmiştir.

3. BULGULAR

TEMA 1: Sözleşmeli Aday Öğretmenlik

Araştırmada öğretmenlere yönlendirilen "Sözleşmeli aday öğretmenlik hakkındaki görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri bu başlık altında toplanmıştır. Bu temaya ilişkin alt temalar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Sözleşmeli aday öğretmenliğe ilişkin görüşler.

Alt Temalar	f
Öğretmenin haklarının iyileştirilmesi gereken bir uygulama	7
Kadrolu ve sözleşmeli kavramlarıyla öğretmenleri gruplaştırma	7
Doğru uygulanırsa öğretmeni mesleki yönden geliştirecek bir uygulama	4
Zaman içerisinde yürürlükten kaldırılacak bir uygulama	3
Öğretmenliğin rencide edilmesi nedeniyle mesleki doyumu azaltan bir uygulama	2

Öğretmenler bu temaya ilişkin olarak öğretmenlerin haklarının iyileştirilmesi gerektiğini (f=7), kadrolu ve sözleşmeli kavramlarıyla öğretmenleri gruplaştırdığını (f=7), doğru uygulanırsa öğretmeni mesleki yönden geliştireceğini (f=4), zaman içinde

yürürlükten kaldırılacağını (f=3) ve öğretmenlerin rencide edilmesi nedeniyle mesleki doyumun azalmasına neden olduğunu (f=2) belirtmektedir.

Konuya ilişkin bazı öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir:

“Eş durumu, sağlık durumu, ek ders, maaş gibi özlük haklarının biraz daha iyileştirilmesi gerektiği kanaatindeyim.” (K2)

“Sözleşmeli aday öğretmenlik diğer denemeler gibi zaman içerisinde kaldırılarak kadrolu aday öğretmen olarak devam edeceğini düşünüyorum.” (K3)

“Kutsal olan bu mesleği icra eden biz öğretmenlerin bu şekilde ayrıştırılmasını, ayrı sıfatlarla isimlendirilmemesi gerektiğini düşünüyorum. “Hedef noktamız Eğitim’dir” şiarıyla başladığımız bu mesleğe bu şekilde farklı isimlendirilmesi ve kadrolu öğretmenlerle aynı özlük haklarının verilmemesi bizleri derinden üzen durumlardır.” (K8)

“Aynı eğitimlerden ve sınavlardan geçerek atamaya hak kazandıkları halde kadrolu öğretmenlerle aralarında sınıf ayrımı oluşturulmaktadır. Kısaca Lisans eğitimi, KPSS, mülakat ve güvenlik soruşturması gibi birçok aşamayı geçerek hak edilen pozisyona emaneten yerleştirilmiş hissi.” (K9)

Öğretmenin sınıflandırılması hoş olmamakla birlikte herkesin arada da olsa bir sınava tabi tutulması kişiyi canlı tutacaktır ve bunun yaptığı meslekle alakalı bir sınav olması güzel bir durum çünkü kişi uygulaması gereken bilgilerden sorumlu olmaktadır. Bilginin güncel kalmasında etkili olacaktır.” (K12)

TEMA 2: Sözleşmeli Aday Öğretmenliğin Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Araştırmada öğretmenlere yönlendirilen “Sözleşmeli aday öğretmenliğin olumlu veya olumsuz yönleri hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri bu başlık altında toplanmıştır. Bu temaya ilişkin alt temalar Tablo3 ve Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 3. Sözleşmeli aday öğretmenliğin olumlu yönleri.

	f
Doğru uygulanırsa (aday dosyası, danışman rehberliği) öğretmenler uzmanlaşır	6
Öğrencilerin eğitimi kesintiye uğramadan devam eder	3
Sözleşmeli aday öğretmen bölgenin özelliklerini öğrenir	1

Öğretmenler bu temaya ilişkin olarak doğru uygulanırsa (aday dosyası, danışman rehberliği) uzmanlaşmanın olacağını (f=6), öğrencilerin eğitiminin kesintiye uğramadan devam edeceğini (f=3) ve bölgenin özelliklerinin daha iyi öğrenileceğini (f=1) belirtmektedir.

Konuya ilişkin bazı öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir:

“Adaylık evrakları, danışman öğretmenin yeterince ilgilenmesi ile olumlu yönleri fark edilecektir.” (K3)

“Öğrenciler açısından faydalı, sürekli öğretmen değişikliği yaşamayacaklar.” (K4)

“Öncelikle olumlu bulduğum tek yönü belirtmekle başlayayım. Atandığı şehirde 3+1 yıl kalma zorunluluğunu gerekli olan bir karar olduğunu düşünüyorum. (Hayati durumlar konunun dışında kalmak şartıyla).” (K8)

“Layığı ile yapılırsa çok olumlu yönü var öğretmenleri acemi yıllarında tecrübelendirmek için güzel bir uygulama.” (K12)

Tablo 4. Sözleşmeli aday öğretmenliğin olumsuz yönleri.

Alt Temalar	f
Özlük haklarının kısıtlı olması (Evlilik, sağlık, ek ders, izin vb.)	9
Öğretmenler arası hiyerarşik üstünlük kurulması (kadrolu-sözleşmeli)	9
Uygulamaların (adaylık dosyası, danışan rehberliği) prosedürde kalması	7
Süresinin uzun olması	3
Öğretmenlerin kaygı nedeniyle mesleki motivasyonun düşmesi	3

Öğretmenler bu temaya ilişkin olarak özlük haklarının (eş durumu ya da sağlık ataması, ek ders ücreti, izin vb.) kısıtlı olduğunu (f=9), öğretmenler arası hiyerarşik üstünlük kurulduğunu (f=9), uygulamaların (adaylık dosyası, danışan rehberliği) prosedürde kaldığını, sürenin uzun olduğunu (f=3) ve kaygı nedeniyle mesleki motivasyonun düştüğünü (f=3) belirtmektedir.

Konuya ilişkin bazı öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir:

“Aday ve sözleşmeli öğretmen kavramı olması öğretmenin değerinin altında birçok değerlendirmeye neden olmaktadır.” (K6)

“Sözleşmeli öğretmenliğin olumsuz yönleri; kendileri devlet kapsamında oldukları halde güvende hissetmemeleri, öğretmenler arasında ayrımcılık yapıldığı, hiçbir memuriyet kapsamında sözleşmeli kavramı olmadığı halde öğretmenlik adı altında bu kavramın ortaya çıkarılması, kadroya alımın da bu kapsamda üç yıl şartının olması, eş durumuyla yer değiştirmenin olmaması. Bütün memuriyetlerde olduğu halde sözleşmeli öğretmenlikte aile kavramına ve sağlık sorunlarına ilgi gösterilmemesi ayrımcılığın en temel göstergesidir. Bu hususların ortadan kaldırılması halinde öğretmenlerin daha verimli, daha istekli daha aktif çalışacağından ülkenin eğitimine ve öğrencilerin gelişimine, yetiştirilmesinde daha etkin rol oynayacaklarını düşünüyorum.” (K7)

“Sözleşmeli öğretmenliği aile birliği yasasına tamamen ters buluyorum. Sadece evli sözleşmeli öğretmen eşlerin eş durumu yapabilmesi sözleşmeli öğretmenliğe eş durumu geldi anlamına gelmez. Farklı meslek dallarında çalışan çiftlerin planlarını ertelemesine ve aile kurmasına engel teşkil ediyor. Derdimiz imkanları daha rahat bir şehir değil sonuç olarak bizler Türk Bayrağının dalgalandığı her yerde görev yapmaya söz verdiğimiz için şu an Şırnak'tayız. Ama görev süresi belirlenirken mutlaka öğretmeninde bir insan olduğu ve belli bir hayatı olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca aynı zamanı ve emeği harcadıkları halde kadrolu öğretmenlere göre daha az maaş, izin gibi diğer haklardaki eşitsizlikler sınıf farkının oluşmasının en büyük sebeplerindendir.” (K9)

“Hak edilmiş, emek verilmiş, yatırım yapılmış ve bir beklenti içinde olan öğretmenlerin; aday ve sözleşmeli gibi sıfatlarla, kurum içinde bile sınıflandırılıp sosyal bir hakir görülme ortamının içine hapsetmek öğretmenlere yapılan en büyük haksızlıktır.” (K13)

TEMA 3: Sözleşmeli Aday Öğretmenlerin Beklentileri

Araştırmada öğretmenlere yönlendirilen “Sözleşmeli aday öğretmen olarak beklentileriniz nelerdir?” sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri bu başlık altında toplanmıştır. Bu temaya ilişkin alt temalar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Sözleşmeli aday öğretmenlerin beklentileri.

Alt Temalar	f
Sözleşmeli aday öğretmenlik kaldırılmalı	9
Sözleşmeli aday öğretmenlere kadrolu öğretmenle eşit haklar verilmeli	9
Aday dosyası ve bilgi aktarımı için danışman öğretmenler daha çok zaman ayrılmalı	1
Sözleşmeli aday öğretmenin adaylık süresi düzenlenmeli	1

Öğretmenler bu temaya ilişkin olarak sözleşmeli aday öğretmenliğin kaldırılması (f=9), sözleşmeli aday öğretmenlere kadrolu öğretmenlerle eşit haklar verilmesi (f=9), danışman öğretmenlerin daha fazla zaman ayrılması (f=1) ve adaylık süresinin düzenlenmesi gerektiğini (f=1) belirtmiştir.

Konuya ilişkin bazı öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir:

“Haklarımızın iyileştirilmesi ve 4 yıla inen tayin hakkının bizleri de kapsamasını bekliyorum.” (K1)

“Sözleşmeli kadrolu ayrımının kaldırılması gerektiğine inanıyorum. İllaki sözleşmeli öğretmenlik olacak ise de özlük haklarımızın düzenlenmesi gerektiğini düşünüyorum.” (K4)
“Mesleğimi hakkıyla yerine getirip bu kutsal vazifede milletime ve devletime faydalı bireyler yetiştirmek öğretmenin aslı beklentisi olmalıdır. Kadrolu olmak doğal bir beklentidir.” (K6)

“Beklentim ve isteğim öğretmenler arasında bu farklılıkların bir an önce sonlandırılması ve tüm öğretmenlerin hayatını kolaylaştıracak aynı özlük haklarına sahip olmasıdır. Umarım kutsal olan bu mesleği icra eden öğretmenlerin hakları düzenlenerek itibarları geri kazandırılır.” (K8)

“Aday öğretmenken tecrübelenmemiz için vakit yaratılmalıdır. Danışman öğretmen zaman ayırmalı ve adaylık dosyasının prosedürde kalmamasını, amacına uygun olmasını umut ediyorum. (K12)

4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma kapsamında katılımcılar sözleşmeli aday öğretmenlerin haklarının iyileştirilmesi gerektiğini ve özlük haklarının (evlilik, sağlık, ek ders, izin vb.) kadrolu öğretmenlerle eşit olmasının motivasyonlarını artıracaklarını belirtmektedirler. Öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının artmasının eğitimin niteliğinin artmasında etkili olduğunu da ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Kılıç, Babayigit ve Erkuş (2016) araştırmalarında, statünün kişilere farklı haklar sağladığını ve bu haklara sahip olamayan diğer bireylerin hem mesleki hem de kişisel motivasyonunun düştüğünü belirlemişlerdir. Kaya (2016) ile Köse ve Atalmış (2017) araştırmalarında sözleşmeli aday öğretmenlik ve kadrolu öğretmenlik arasındaki özlük haklarına yönelik farklılıkların kaldırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu araştırma kapsamında katılımcılar sözleşmeli aday öğretmenliğin doğru uygulanması ve danışmanın rehberlik sürecinin nitelikli olması durumunda etkili olacağını bildirmişlerdir.

Araştırma kapsamındaki sözleşmeli aday öğretmenlerin ilk atama yerleri olması dolayısıyla mesleki yönden tecrübesiz olmaları danışmana duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Azar ve Çepni (1999), ilk defa atanan bir öğretmenin dışarıdan profesyonel bir destek almadığında eğitimin niteliğinin düşeceğini ve nitelikli bir eğitimin ise uzun zaman alacağını belirtmektedirler. Benzer şekilde Seferoğlu (2004), Altıntaş ve Görgeç (2017) ile Köse ve Atalmış (2017) araştırmalarında mesleğe yeni başlayan öğretmenlere rehber olacak adaylık dosyası doğru uygulanırsa ve deneyimli öğretmen tecrübelerini yeterince aktarırsa mesleki tecrübenin artacağını belirtmektedirler. Çiftçi (2017) ile Topsakal ve Duysak, (2017) ise, danışman öğretmenlerin gönüllülük esaslı ve bir eğitim sürecinden geçerek atanmasının aday öğretmenlerin eğitiminde etkili olacağını ifade etmektedirler.

Katılımcılar sözleşmeli aday öğretmenliğin; öğrencilerin eğitiminin kesintiye uğramadan devam etmesinde ve öğretmenin bulunduğu bölgenin özelliklerine hâkim olmasında etkili olduğunu belirtmektedir. Ayrıca sözleşmeli aday öğretmenlik süresinin 4+2 yıl olması nedeniyle aile hayatı kuramama, yaşam doyumunun düşmesi gibi problemler yaşadıklarını da belirtmektedirler. Eğitim sürecinde sürekli öğretmen değişikliği olması; çocuğun okula alışmasında, temel bilgi ve becerileri öğrenmesinde olumsuz yaşantılara neden olabilmektedir.

Türkiye'nin farklı şehirlerinden atanmış öğretmenlerin bölgenin yapısını öğrenebilmesi ve çocuğun eğitim hayatının kesintiye uğramaması açısından belirli süre atandıkları şehirde görev yapmak istemeleri, öğretmenlik mesleğinin sorumluluk bilincinde olduğunu düşündürmektedir. Arslan (2018), aynı eğitim kademesinde öğretmen değişikliği yaşayan öğrencilerin okula karşı olumsuz tutumları olduğunu ve akademik yönden eksiklikleri olduğunu belirtmiştir. Cengiz (2018) ve Gökulu (2017), öğretmenlerin görev süresi belirlenirken hem eğitim-öğretimin aksamaması hem de öğretmenlerin özlük hakları göz önünde bulundurularak paydaşlarla birlikte yapılması gerektiğini belirtmektedirler.

Sonuç olarak, katılımcıların öğretmenler arasında hiyerarşi oluşmaması ve mesleki motivasyonun artması için özlük haklarının (atama, izin, ek ders vb.) kadrolularla aynı olması beklentisine sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca katılımcılar, sözleşmeli aday öğretmenliği doğru uygulanması durumunda mesleki yeterliği artırması ve öğrencilerin kesintisiz eğitim alması yönünden olumlu bulmaktadırlar.

Araştırmanın bulguları ışığında geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur:

- Sözleşmeli aday öğretmenlik süresi hem öğrencilerin eğitimi kesintiye uğramayacak hem de öğretmenlerin yaşam doyumları düşmeyecek sürede olmalıdır. Bu doğrultuda 4+4+4 eğitim sistemi kapsamında öğretmenlerin görev süresi de dört yıl olarak düzenlenebilir.
- Sözleşmeli aday öğretmenliğin özlük hakları nedeniyle hiyerarşik farklılaşmaya neden olmasından dolayı adaylığın devam etmesi, ancak özür grubu atamalarında (eş durumu, sağlık durumu vb.) hakların eşitlenmesi önerilebilir.
- Aday öğretmenlik dosyalarının denetlenmesi için Milli Eğitim Bakanlığı komisyon oluşturup denetlemeyi artırabilir.
- Sözleşmeli aday öğretmenlere atanan rehber öğretmenin daha verimli olabilmesi ve yapılan uygulamaların takip edilebilmesi için rehber öğretmenler aday öğretmen eğitimi alıp adayın eğitimiyle ilgili bir sınava tabi tutulabilir.

KAYNAKÇA

- Azar, A. ve Çepni, S. (1999). Fizik öğretmenlerinin kullandıkları öğretim etkinliklerinin mesleki deneyime göre değişimi. *HAYEF Dergisi*, 16(17), 24-33.
- Altıntaş, S. ve Görgeç, İ. (2017). Preservice teachers' reviews on preservice teacher training system. *Turkish Studies*, 12(6), 15-30.
- Arslan, Y. (2018). Terör nedeniyle farklı şehirlere yollanan öğrencilerin yaşadıkları sorunlar ve ders başarıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi (International Anatolian Social Sciences Journal)*, 2(1), 4-20.

- Celep, C. (2008). *Sınıf yönetiminde kuram ve uygulama*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cengiz, E. (2018). Türkiye’de İlk kez uygulanan aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1):932-968.
- Çiftçi, C. (2017). *Aday öğretmenlerin aday öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili görüşleri*. (52-60). Uluslararası Öğretmen Eğitimi ve Akreditasyon Kongresi. İstanbul/ Türkiye.
- Demir, M. K., ve Arı, E., (2013). Öğretmen sorunları-Çanakkale ili örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 107-126.
- Gökulu, A. (2017). Aday öğretmenlerin Türkiye’deki aday öğretmenlik eğitim süreci ile ilgili görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(1), 111-123.
- Gürsoy, G. ve Turan Özpolat, E. (2017). Aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin görüş ölçeği geliştirme çalışması. *Diyalektolog Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 65-78.
- Kılıç, D., Babayigit, Ö. ve Erkuş, B. (2016). Aday öğretmenlerin adaylık eğitimine ilişkin görüşleri. *EKEV Akademi Dergisi*, 20(68), 81-91.
- Kozikoğlu, İ. ve Soyalp, H. (2018). Aday öğretmenlerin, danışman öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin aday öğretmen yetiştirme programına yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 934-952.
- Kaya, S. (2016). *Mentor and candidate teachers' views about the recent teacher induction program*. (27-30). In 4th International Conference on Curriculum and Instruction, Antalya-Türkiye.
- Köse, A. ve Atalmış, E. H. (2017). Aday öğretmen yetiştirme sürecinde alınan eğitimlerin öğretmenlik uygulamalarına katkısı: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Turkish Studies*,12(25), 491-512.
- MEB. (2015). *Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm>. (Erişim tarihi: 04/12/2018).
- MEB. (2016). *Aday öğretmen yetiştirme programı*. <http://oygm.meb.gov.tr/www/aday-ogretmen-yetiştirme-surecine-iliskin-yönerge-ve-yetiştirme-programı/içerik/328>, (erişim tarihi: 04/12/2018).
- MEB. (2017a). MEB, Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü. *Aday Öğretmen Yetiştirme Programı* konulu resmi yazı.
- MEB. (2017b). Öğretmen Strateji Belgesi 2017-2013. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Nartgün, Ş. S. (2008). Aday öğretmenlerin gözüyle Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarına öğretmen atama esasları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8(2), 47-58.
- Özoğlu, M. (2011). *Türkiye’nin öğretmen “yetiştirme” politikası*. 21. Yüzyılda Türkiye’nin Eğitim ve Bilim Politikaları Sempozyumu, 143-156.

Sözleşmeli Aday Öğretmenlerin Beklentilerinin İncelenmesi: Silopi Durum Çalışması

- Özoğlu, M., Gür, B. S., ve Altunoğlu, A. (2013). Türkiye ve Dünyada öğretmenlik. *Retorik ve Pratik*, 1(1), 41-60.
- Sarıkaya, İ., Samancı, O. ve Yılar, Ö. (2017). Aday öğretmen yetiştirme sürecinin aday ve danışman sınıf öğretmenlerinin görüşleri kapsamında değerlendirilmesi, *GEFAD*. 37(3), 939-989.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Şimşek, H. (2014). Osmanlı döneminde kısa süreli öğretmen yetiştirme uygulamaları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11-1, 77-95.
- Toker Gökçe, A. (2013). Aday öğretmenlerin öğretme ve öğrenmeye yönelik yeterliklerine ilişkin yaşadıkları sorunlar. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 12 (23), 23-42.
- Toprakçı, E. ve Altunay, E. (2015). *Anılarla öğretmenlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Topsakal, C., ve Duysak, A. (2017). Aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin aday öğretmenler ve diğer paydaşların görüşleri. *Sakarya University Journal of Education*, 7 (3), 625-639. DOI: 10.19126/suje.368228
- Ulubey, Ö. (2018). Aday öğretmen yetiştirme programının değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2): 480-502.
- Yasseen B., M. B. (2010) The effect of teachers' behavior on students' behavior in the classroom. *International Forum of Teaching and Studies*. 6(1), 48-57.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.