

Aday Öğretmenlerin Mesleğe Uyum Süreci: Bir Durum Çalışması

Murat Can ÇELİK* Mehmet Ali İÇBAY**

Öz: Adaylık eğitimi kısaca öğretmenlerin resmi olarak bir okula atanmalarıyla başlayan mesleki gelişim sürecidir. Bu süreçte öğretmenler sınıflarını, diğer öğretmenleri, okullarını, okul içinde yer alan süreçleri tanırken örgütsel ve mesleki bağlılık geliştirir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleğini benimsemelerinde ve etkili bir öğretmenlik yaşamı oluşturmalarında adaylık dönemi önemli bir aşamayı oluşturur. Bu çalışmanın temel amacı aday öğretmenlerin mesleğe uyum sürecinde yaşadıkları deneyimleri yine öğretmenlerin bakış açılarıyla ortaya koymaktır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. Veriler Çanakkale’de 2016 yılında lise ve ortaokulda göreve başlayan dört aday branş öğretmenine Aday Öğretmenlerin Mesleğe Uyum Süreci adlı yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmada aday öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda aday öğretmenlikte mesleğe uyum sürecinde bürokratik işlemlerde yaşanan zaman kaybı haricinde rehber/danışman öğretmen uygulaması katkısıyla etkin ve nitelikli bir program uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Aday öğretmen, rehber öğretmen, mesleğe uyum süreci, adaylık eğitimi.

Candidate Teachers’ Adaptation to Teaching Profession: A Case Study

Abstract: Candidateship training can be defined as the vocational development process starting with the appointment of a teacher to a school. During the candidateship period, teachers develop a sense of organizational and occupational attachment while they get familiar with their classes, other teachers, schools, and the processes in the school. As a result, this period is an important step for them to develop an effective teaching life and also to adapt to the teaching profession at the beginning of their teaching career. The main aim in this study was to describe how teachers adapted to their teacher profession, using the teachers’ own views about the candidateship period. As an example of a qualitative study, the study collected the data from the semi-structured interview with four teachers who started their teaching career in different schools in Çanakkale, Turkey, in 2016. The results mainly showed that apart from the time lost due to the bureaucracy the candidateship training succeeded in helping the novice teachers develop a sense of teaching profession, especially because of guide teachers in the schools.

Keywords: Candidate teacher, guide teacher, adaptation to teaching profession, candidateship training.

* Yük. Lis. Öğr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Çanakkale, e-posta: muratcancellk@gmail.com

** Yard. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Çanakkale, e-posta: maicbay@gmail.com

Eğitim sürecinin şüphesiz en önemli unsurlarından birisi öğretmenlerdir. Ancak, eğitim sürecinde yer alan diğer unsurlardan farklı olarak öğretmenler mesleklerine başladıkları andan emekli olacakları güne kadar sürekli bir takım zorluklarla karşılaşır. Bu zorluklar, okul idaresinin uygulamalarından zümredeki kararlara, velilerin çocuklarına gösterdikleri tutumdan öğretmenin ekonomik sıkıntısına kadar farklılık gösterebilir. Zorlukların boyutu ve etkisi ne olursa olsun öğretmenlerin bu zorluklarla karşılaştıkları ve bu zorluklara mücadele etmeyi öğrendikleri dönem onların işe ilk başladıkları zaman olmuştur. Dolayısıyla bu zorlukların öğretmenlerin en deneyimsiz oldukları adaylık dönemi ile başladığını söyleyebiliriz. Öğretmenlerin bu yeni ve farklı ortama sağlıklı uyum göstermeleri ve böylece meslek hayatları boyunca verimli bir öğretmenlik sürdürmeleri açısından aday öğretmenlik süreci öğretmenlik hayatının dönem noktasını oluşturmaktadır. Bu düşünceden yola çıkarak çalışmamız öğretmenlerin aday öğretmenlik sürecinde yaşadıklarını ayrıntılı betimlemeyi ve böylece öğretmenlerin en deneyimsiz oldukları dönemi daha sağlıklı ve verimli geçirmelerini sağlayacak bulgular sunmayı amaçlamıştır.

Adaylık eğitimini, öğretmenlerin resmi olarak bir okula atanmalarıyla başlayan mesleki gelişim süreci olarak tanımlayabiliriz. Bu süreçte öğretmenler öğrencileri, diğer öğretmenleri, okullarını, okul içinde yer alan süreçleri tanıırken örgütsel ve mesleki bağlılık geliştirirler. Bu nedenle öğretmenlerin mesleğini benimsemelerinde ve etkili bir öğretmenlik yaşamı oluşturmalarında adaylık dönemi önemli bir aşamayı oluşturur. Daha ayrıntılı bir şekilde ifade edilecek olursak mesleki bir geçiş dönemi oluşturan adaylık sürecinde öğretmenler gelecekteki başarılarının temelini şekillendirecek beceri ve alışkanlıkları kazanmaya başlarlar (Balcı, 2003; Hoy ve Woolfolk, 1990). Bu geçiş döneminde yine pek çok öğretmenin mesleğine ilişkin bakış açıları şekillenmeye başlar. Aynı zamanda bu dönemde aday öğretmenlerin mesleğine ve çalışma ortamına ilişkin olumlu bir bakış kazanabilmeleri ve uygulamaya ilişkin temel yeterlikleri edinebilmeleri başta okul yöneticileri olmak üzere meslektaşları ve okul çevresi ile sosyal etkileşimine bağlıdır (Başar, 1993; Başaran, 1994; Ekinci, 2010).

Öğretmen yetiştirme sürecini bir bütün olarak düşündüğümüzde adaylık döneminin öğretmenleri mesleğe hazırlamada ve mesleki bağlılık geliştirmede daha önemli bir yer sağladığını söyleyebiliriz. Çünkü bu eğitimle, aday öğretmenlerin hizmet öncesinde öğrendiklerinin üstüne öğretim ilke ve yöntemleri, ders araç ve gereçleri, planlama, rehberlik, ölçme ve değerlendirme, öğretmenlik mesleğine ilişkin yönetmelik ve yasalar, özlük hakları gibi konularda ek bilgi, beceri ve tutumlar kazandırılmakta ve aynı zamanda bunların uygulaması da yaptırılmaktadır. Bu açıdan adaylık eğitimi, hizmet öncesi öğretmen eğitiminin bir devamı niteliğini taşımaktadır (Ataklı, 1992; Hacıoğlu, 1991; Özonay, 2004; Poyraz, 2007).

Öğretmenlerin mesleğe olan tutum ve davranışlarının belirlenmesine ve ayrıca gelecekte diğer bireylere örnek olacakları değerlendirildiğinde, aday öğretmenlik sürecinin etkin ve nitelikli olması mesleğe uyum ve mesleğe karşı tutumlarda öğretmenler için önemli bir temel oluşturacaktır. Lay ve diğerleri (2005, s. 237) benzer şekilde aday öğretmenlik sürecinin sağlıklı planlanması ve öğretmenlerin amaca uygun yetiştirilmesini, bireyin

mezuniyetinden sonra, bir öğretmen olarak kurumsal ve sınıfsal aidiyetini, mesleğine bağlılığını ve uyum sağlama sürecinin sağlıklı olarak gerçekleşmesini sağlayıcı en önemli etken olarak ifade etmektedirler. Benzer şekilde Korkmaz ve diğerleri (2004, s. 268), hizmet öncesi öğretmen eğitim programlarından mezun olanlar ne kadar başarılı olurlarsa olsunlar temelde göreve başladıklarında gerçek dünyanın problemleri ile karşı karşıya geldiklerinden adaylık eğitiminin bu dönemde karşılaşılan zorlukları tanımalarında ve üstesinden gelmelerinde önemli bir olanak sağladığını ifade etmişlerdir.

Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yaşadığı zorlukların temelde deneyimsizlik, hizmet öncesi eğitimde öğrenilenlerle uygulamada karşılaşılan durumlar arasındaki çatışmalar, aday öğretmen üzerindeki sorumluluktan kaynaklı baskılar, çok şey yapma çabası, teftiş endişesi, okula ve çevreye uyum problemleri olarak ifade edilebilir (Yalçınkaya, 2002, s. 127). Veenman'ın (1984, s. 143) yaptığı araştırmada göreve yeni başlayan öğretmenlerin sınıf yönetimi, öğrenci güdülemesi, bireysel farklılıklara uygun bir öğretim yöntemi, velilerle işbirliği sağlama, öğretim etkinliklerinin yapılandırılması, etkili materyal kullanımı ve öğrencilerin bireysel problemlerini çözme gibi alanlarda sorunlar yaşadıklarını tespit etmiştir. Bu bulgular ışığında adaylık eğitimi döneminde öğretmenlerle bu sorunların çözümüne yönelik etkinlikler yapılması gerektiği varsayılabilir.

Yukarıda ifade edildiği gibi adaylık eğitimi öğretmen yetiştirme sürecinin önemli bir dönemini oluşturmaktadır. Biz de bu araştırmada bu kadar kritik öneme sahip dönemi aday öğretmenlerin gözlerinden betimlemeyi çalıştık. Çalışmamızın temel amacı, aday öğretmenlerin mesleğe uyum sürecinde edindikleri deneyimleri saptamak ve aday öğretmenlerin bu süreç ile ilgili görüşlerini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırma ana ve alt başlık olarak belirtilen 4 soruya yanıt aramıştır:

- (1) Aday öğretmen yetiştirme sürecinde neler yapıyorsunuz? (Okul idaresi ile, diğer öğretmenler ile, il milli eğitim müdürlüğü ile ve rehber öğretmenler ile)
- (2) Aday öğretmenlik programının temel amacı sizce ne olmalıdır?
- (3) Programın size kazandırdığını düşündüğünüz mesleki bilgi ve beceriler nelerdir?
- (4) Bu programı siz yapsaydınız içeriğine neler koyardınız? (Ya da neleri geliştirilmesini isterdiniz?)

Yöntem

Bir nitel araştırma örneği olan bu çalışma bir betimsel durum çalışmasıdır. Durum çalışması kısaca güncel bir olguyu kendi gerçek yaşam çerçevesi içinde inceleyen, olgu ve içerik arasındaki sınırların kesin hatlarıyla belirgin olmadığı ve birden fazla kanıt veya veri kaynağının mevcut olduğu durumlarda kullanılan görgül bir araştırma yöntemidir (Yin, 1984, s.23). Benzer şekilde, bu çalışma aday öğretmenlik olgusunu, aday öğretmenlerin bu süreci yaşarken öğretmenlerin bakış açılarıyla betimlemeye çalışmıştır. Başka bir deyişle, aday öğretmenlerin mesleğe uyumu sürecine ilişkin görüşleri ile bu sürecin nasıl ilerlediğine ilişkin deneyimleri, öğretmenlerin gerçek yaşam çerçevesi içerisinde ortaya konulduğu için bu çalışma bir durum çalışması olarak tasarlanmıştır.

Katılımcılar

Çalışmada nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı/kasıtlı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmacının keşfetmek, anlamak, iç gözü kazanmak istediği ve çoğu şeyin öğrenileceği bir örneklem seçiminin zorunlu olduğu varsayımına dayanmaktadır (Merriam, 2013). Bu tür örneklemede, örnekleme kimlerin seçileceğini araştırmacının yargısına bırakmaktadır. Böylelikle araştırmacı, araştırmanın amacına en uygun kişileri araştırma sürecine dahil etmesi mümkün olmaktadır (Balcı, 2011).

Çanakkale ilinde 2016 yılında lise ve ortaokulda göreve başlayan 4 aday branş öğretmeninden (1 erkek ve 3 kadın) araştırmanın katılımcı grubu oluşturulmuştur. Bu öğretmenlerden ikisi lisede (biri tarih, diğeri İngilizce öğretmeni) birisi ise ortaokulda resim öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Erkek öğretmen ise ortaokulda Türkçe öğretmeni. Araştırmada görüşlerine başvurulmuş aday öğretmenlerin kimlik bilgilerini gizli tutmak amacıyla öğretmenlerimize takma ad verilmiştir. Böylece araştırmamızın katılımcılarını Aslı, Betül, Canan ve Deniz oluşturmuştur.

Aslı öğretmen, lisede tarih öğretmeni olarak görev yapmaktadır. 32 yaşında evli ve 3 çocuk annesidir. İlk atama yeri Şırnak'tır. Adaylık sürecinin 6 aylık kısmını Çanakkale'de bir lisede gerçekleştirmektedir. Daha önceki yıllarda özel kurumlarda öğretmenlik yapmıştır. Betül öğretmen, lisede İngilizce öğretmeni. 26 yaşında ve evlidir. İlk atama yeri Elazığ'dır. Adaylık sürecinin 6 aylık kısmını Çanakkale'de bir lisede seçerek başlamıştır. Aslı öğretmen gibi daha önceki yıllarda özel kurumlarda öğretmenlik yapmıştır. Canan öğretmen, ortaokulda resim öğretmeni. 24 yaşında bekar bir kadındır. İlk atama yeri Şanlıurfa'dır. Adaylık sürecinin 6 aylık kısmını Çanakkale'de bir ortaokulda yapmayı seçmiştir. Daha önceki yıllarda herhangi bir öğretmenlik tecrübesi bulunmamaktadır. Deniz öğretmen, ortaokulda Türkçe öğretmeni. 28 yaşında ve bekar. İlk atama yeri Van'dır. Adaylık sürecinin ilk 6 aylık dilimini Çanakkale'de bir ortaokulda icra etmeyi seçmiştir. Daha önceki yıllarda ücretli öğretmenlik deneyimi vardır.

Araştırmamıza amaçlı olarak farklı branşlarda, farklı öğrenim kurumundan, farklı cinsiyette bireyler seçilmiştir. Bu örnekleme seçimi aday öğretmenlik sürecin derinlemesine ve etraflıca betimlenmesine olanak vermesi içindir.

Veri Toplama Süreci

Veriler, yarı-yapılandırılmış görüşme formunda yer alan soruların katılımcılara yöneltilmesiyle elde edilmiştir. Görüşme formundaki sorular öncelikle taslak şeklinde hazırlanmış ve ardından soruların yeterliliği danışman görüşüne sunulmuştur. Danışman görüşü doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılarak görüşme formundaki sorulara son hali verilmiştir. Bu aşamada soruların odağı aday öğretmen yetiştirme sürecindeki programının içeriği ve bu sürecin işleyişi sırasındaki deneyim olmuştur. Diğer bir ifadeyle veri toplama formundaki sorular, aday öğretmen yetiştirme programında katılımcıların

yaşadıklarını, aday öğretmenlerin programın amaçları ve içeriği hakkındaki görüşlerini ve bu süreçte adayların kazandıkları mesleki bilgi ve tecrübeleri ortaya çıkarmayı amaçlamıştır.

Dört farklı aday öğretmenle yapılan yarı-yapılandırılmış görüşmeler 01 Mart ile 01 Haziran 2016 tarihleri arasında öğretmenlerin boş saatlerinde önceden randevu alınarak bulundukları okulda gerçekleştirilmiştir. Okul yönetiminden gerekli destek sağlanarak okulda sessiz bir sınıf veya bir odada görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Her bir görüşme yaklaşık 20 ile 30 dakika kadar sürmüştür. Görüşme sürecinde araştırmanın veri toplama sürecini olumsuz etkileyebilecek durumlardan kaçınılmıştır. Çok nadir de olsa görüşme yapılan sınıf veya odalara giriş-çıkış yapılmış ancak fakat görüşmelerin etkileyecek olumsuz bir durum oluşmamıştır.

Aday öğretmenlerle yapılan görüşmelerde katılımcılardan önce sözlü rıza alınmıştır. Daha sonra katılımcılara izin formu imzalatılarak görüşmeler ses kayıt cihazına kaydedilmiş ve ayrıca görüşmeler not tutularak kayıt altına alınmıştır. Aday öğretmenlerle yapılan görüşmeler sırasında görüşme formunda yer alan açık uçlu sorular sorulmuş, anlaşılmayan veya eksik bilgi verildiği hissedildiğinde ek sorular sorulmuştur. Böylece aday öğretmenlerden derinlemesine bilgiler elde edinilmeye çalışılmıştır.

Veri Çözümleme Süreci

Aday öğretmenlere, dört ana ve beş alt başlıkta hazırlanmış görüşme soruları yöneltilmiş ve ortalama 20-30 dakikada yapılan görüşmeler ses kayıt cihazına kayıt edilmiştir. Bu kayıtlar daha sonra deşifre edilerek, bilgisayar ortamında metne dönüştürülmüştür. Araştırmada elde edilen nitel veriler içerik çözümlemesi kullanılarak incelenmiştir.

Araştırmamızda veriler dört aşamada çözümlenmiştir: (1) Verilerin kodlanması: Bu aşamada, aday öğretmenlerin görüşmelerdeki cevaplardan oluşan veriler araştırmacı tarafından anlamlı bir şekilde kodlanarak bir kod listesi oluşturulmuştur. (2) Temaların oluşturulması: Bu aşamada, ilk bölümde belirlenen kodlar belirli kategoriler altında toplanarak temalar oluşturulmuştur. (3) Verilerin kodlara ve temalara göre düzenlenmesi: Bu aşamada, aday öğretmenlerin görüşleri okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenlenmiş ve açıklanmıştır. Yapılan kodlamalardan yola çıkarak aday öğretmenlerin görüşleri ana ve alt temalara yerleştirilmiştir. (4) Bulguların yorumlanması: Son olarak bu aşamada, ayrıntılı bir biçimde tanımlanan ve sunulan bulgular araştırmacılar tarafından yorumlanmıştır. Bu doğrultuda, öncelikle oluşturulan metin birkaç kez okunarak kodlamalar yapılmıştır. Yapılan kodlamalardan yola çıkılarak adaylarının görüşleri ana ve alt temalara yerleştirilmiştir. Bunun ardından, ana ve alt temalar anlaşılabilirliği kolaylaştırmak için tablolara yerleştirilmiş, tablolardaki veriler yönetici adaylarından doğrudan alıntılarla desteklenmiştir.

Aday öğretmenlerin farklı algılarının, deneyimlerinin ve bakış açılarının olması doğal karşılanmış ve görüşmelerde bu farklılıklardan bir zenginlik oluşturulmuştur. Makalede veri çeşitlemesi (triangulation) sağlanmaya çalışılmış; fakat aday öğretmenlerin yoğun

programlarının olması ve kendileriyle olan çalışma süresinin kısıtlı olması nedeniyle görüşme yoluyla teyit edilen veriler, dokümanlar (yazışmalar, fotoğraflar, günlükler ve benzeri) ile desteklenememiştir.

Bulgular

Aday öğretmenlik, öğretmenlik mesleğine yeni adım atmış öğretmenlerin mesleğini ve görevlerini tanımaya ve tecrübe kazanmalarına dayanan bir süreçtir. Bu süreçte aday öğretmenler etkin bir şekilde gözlem yapar ve bunları mesleğinin ilerleyen aşamalarında kullanırlar. Aday öğretmenler, eğitim ve öğretim ortamına bu süreçte uyum sağlayarak, nitelikli bir öğretmen olarak görevini icra ederler. Bu bölümde, aday öğretmenlerle mesleğe uyum sürecine ilişkin yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Aday öğretmenlerin sorulara yönelik görüşlerini içeren noktalar incelenmiştir.

Deneyimler

Aday öğretmenlerin mesleğe uyum sürecindeki karşılaştıkları olayları ortaya çıkarmaya yönelik olarak katılımcılara “Aday öğretmen yetiştirme programında neler yapıyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Bu doğrultuda alt başlıklarda katılımcıların idare, diğer öğretmenler, il milli eğitim müdürlüğü ve rehber öğretmenler ile neler yaptıkları sorulmuştur. Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin öğretmen yetiştirme programında yaşadığı olaylara ilişkin görüşleri altı temada (gözlem süreci, ders uygulamaları, idari çalışmalar, milli eğitimle ilgili etkinlikler, danışman öğretmenle olan ilişkiler ve branş dışı diğer öğretmenlerle ilişkiler) ele alınmıştır.

Araştırmada görüşlerine başvurulmuş aday öğretmenlerden öğretmen yetiştirme programında yaşananlarla ilgili farklılaşmalar belirlenmiştir. Katılımcılardan üç tanesi (Aslı, Betül ve Deniz öğretmen) daha önceden bir kurumda çalışma fırsatı yakalamış, ancak diğer öğretmen (Canan) ise ilk defa öğretmenlik tecrübesi yaşamaktadır. Bu durumu katılımcılar tecrübe yaşamalarına rağmen her kurumun farklı bir yapısı olduğu şeklinde açıklamışlardır. Aslı öğretmen, adaylık eğitiminin için kendisine atanan danışman öğretmenine “üzücü bir durum” oluşturduğunu ve dolayısıyla kendisini ağırlık gibi gördüğünü söylemiştir. Aslı öğretmen danışman öğretmenin kendisi üzerinde fazlaca emeği olmasına rağmen bunun karşılığı maddi bir destek alamadığını ifade etmiştir.

“Danışman öğretmenle sürekli birlikteliğim benim için bazen üzücü oluyor, sıkıcı değil, çünkü kendimi şey gibi görüyorum böyle ağırlık gibi görüyorum. Çünkü her şeye müdahale de ediyorsunuz, Niçin bu böyle oldu? Neden böyle oldu? Öyle yapsak olur mu? Ama danışman öğretmenin olması gerekli mi? Gerekli. Neden kendimi ağırlık olarak görüyorum onu da söyleyeyim size sizin baştan sonuna kadar sürekli takip ettiğiniz bir insan var, bir de başka öğretmen var, oturuyor çayını, kahvesini içiyor, ders arasını düzenliyor ama o danışman öğretmenin sizinle ilgili yükümlülükleri var. İşte form-3’ünü düzenledin mi diyor, film izlenecek mesela, film indirip getiriyor, veya işte takip yapıyor sizin adınıza, ilk önce dersine sokuyor, bir

öğretmen bir öğretmeni dersine sokmak istemez, değerlendireceği için. Bu kadar götürüleri varken ki bu stajyer öğretmenlikten daha çetrefilli bir süreçtir. Hiçbir ücreti ve benzeri olmaması ağırlık gibi hissettiriyor bende. Belli bir ücret alıyor olsa, yani bir farkı olsa danışman öğretmenimin, belki ben daha rahat daha özgüvenli olacağım.” [Görüşme Kaydı: Aslı öğretmen]

Aslı öğretmenin burada belirttiği gibi aday öğretmenlik süreci rehber öğretmen için ayrı bir sorumluluk ve yükümlülük getirmektedir. Rehber öğretmenlerin bu görev karşılığında belirli bir ek ücret almaması da aday öğretmenlik uygulamasının eksik tarafı olarak düşünülebilir. Bu durumda aday öğretmenlik sürecinde rehberlik edecek öğretmenlere ek ücret ödenmesi ve ayrıca rehber öğretmen ile aday öğretmenin görev ve sorumluluklarının ayrıntılı bir şekilde ortaya konması uygulamadaki bu sorunları kaldırabileceğini öne sürebiliriz.

Betül öğretmen, özellikle milli eğitimle ilgili etkinlikler konusu üzerinde durmuştur. Düzenlenen etkinliklerin faydalı ve yerinde olduğunu belirtmiştir.

“Bizim koordinatörümüz var. İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nde olan günümüzü düzenleyen koordinatörümüz var. O bize her hafta internet üzerinden [WhatsApp ile] duyuruyor, bu hafta bu etkinliği yapacağız diye saatini veriyor, biz sabah saatinde gidiyoruz nerede toplanacaksak orada buluşuyoruz. Ondan sonra biz kalabalık bir grubuz şu anda merkez grubu olarak, o bizim mesela diyelim, küçük bir yerse grup halinde gezilecekse gruplara ayırıyor, 2 grup halinde veya tek grup halinde. Gidiyoruz, dolaşıyoruz tarihi, kültürel bir yerse rehberimizde oluyor bize eşlik eden. Bu mesela güzel bir nokta hani sadece gidip bir kale görmüyoruz, bir arkeoloji müzesine gittik mesela geçen gün sadece müzeyi dolaşıp çıkmadık. Rehberimiz de vardı ve bize bilgi verdi. Güzel bir uygulamaydı. Kurumları dolaşıyoruz. Gittiğimiz kurumlara İl Milli Eğitim Müdürü de fırsat buldukça faaliyetlerimize etkinliklerimize katılıyor. Bu da bence güzel bir şey, artı bir şey hani her katıldığı ortamda da soruyor, bir sıkıntı var mı? Sürece dair, süreçle ilgili bir olumlu olumsuz bir şey var mı paylaşmak istediğiniz bir şey var mı diye soruyor ve gerçekten ilgileniyor bizimle bu da güzel bir nokta.” [Görüşme Kaydı: Betül öğretmen]

Aslı öğretmen gibi Betül öğretmen de aday öğretmenlik uygulamasının kapsamı hakkında görüşlerini dile getirmiştir. Bu iki görüşteki ortak nokta aday öğretmenlik uygulamasındaki etkinliklerin hangi amaçlara göre düzenlendiği sorusudur. Ayrıca, diğer kurum deneyimi, tarihsel ya da kültürel geziler, müdürlerin ve diğer idari personelin bu etkinliklerdeki sorumlulukları ve görevleri, öğretmenlerin bu etkinliklerdeki yeri yine aday öğretmenlik uygulamasının görev ve sorumluluk tanımının ayrıntılı bir biçimde ortaya konmamasından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Canan öğretmen, aday öğretmenlik ile görüşlerinde idareyle olan ilişkilere ilişkin vurgu yapmıştır. Bürokratik süreç ve uygulamaların nasıl olduğu ve yasal süreçlerle ilgili paylaşımlarda bulunmuştur.

“İdare ile olan çalışmalarımız şu şekilde oluyor. Ben çarşamba günleri idareyle çalışıyorum. Baştan müdürümüzle birlikte evrak işlerini öğrendik. Nasıl evrak kayıt edilir, nasıl cevap verilir, hangi kurum hangi kodla yazı gönderir, bu kayıtlar ne kadar tutulur, arşivde nerede ararız, nasıl dosyalarız, arşivleriz bunları öğrendik. Dilekçe nasıl yazılır, tutanak nasıl tutulur. Daha sonra disiplin görüşmelerine tanık oldum. Rehber öğretmeni, müdür yardımcısı, müdüre hanım, biz 4 kişi meseleyi dinleyip, anlayıp tekrar çocukla da görüşüp karar mercii değiliz ama dinlemek gözlemlemek için, ilerde böyle bir şey yaşarsak nasıl davranmamız gerektiğiyle ilgili. Daha sonra okul aile birliği ile ilgili yapılan çalışmalarda nasıl bu maddiyat ciddi bir sorundur hep kaydedilmesi ve harcanması kalem kalem tutulması gerekmektedir. Bunun çok titiz bir şey olduğunu öğrendik. Onla ilgili nasıl banka hesapları, nasıl bağış alınır, bu paralar nasıl harcanır, nerelere harcanır onları öğrendik.” [Görüşme Kaydı: Canan öğretmen]

Canan öğretmenin burada belirttiği gibi aday öğretmenlik sürecinin bir parçası da öğretmenlerin görevlerine başlamadan önce yönetsel deneyim kazanmalarındır. Bu kazanımlar dilekçe yazmanın kurallarından okul aile birliğinin muhasebesine kadar farklılık gösterebilmektedir. Deniz öğretmen ise ders uygulamalarında yaşadığı ve gözlediği noktaların neler olduğu üzerinde durmuştur. Diğer branş öğretmenleriyle olan ilişkiler ve onların derslerindeki durumuyla ilgili paylaşımda bulunmuştur.

“Bizim direk olarak muhatap olduğumuz kendi danışman rehber öğretmenimiz. Branş öğretmen dışında diğer öğretmenlerle ilk geldiğimizde tabi doğal olarak uzaktık hani tanımamak kaynaklı çok resmi, formal bir şekilde tanışma işlemi olmuştu ama daha sonra onların bulunduğu ortamlarda yer alma işte onlarla beraber çay, kahve içme, sohbet etme gibi süreçlerden dolayı yakınlaştık. Şimdi şunun farkında olduklarını düşünüyoruz hani biz buraya atanmış bir öğretmen olarak geliyoruz, buraya bizim dışımızda gelen üniversitede okumakta olan 4. sınıf stajyer öğretmenlerde var, stajyer öğretmenlere davrandıkları gibi bize davranmıyorlar, kendileri sözlü olarak da söylüyorlar. Siz atanmış öğretmensiniz, normal şartlarda program olmasaydı çoktan gidip görevinize başlamış olacaktınız bu madem atlatılması gereken bir süreç saygıda bir kusur etmiyorlar, karşılıklı bir saygı söz konusu diğer öğretmenlerle onu söyleyebilirim.” [Görüşme Kaydı: Deniz öğretmen]

Deniz öğretmen aday öğretmenlik uygulamasının örtük bir artısından dolayı olarak bahsetmiştir. Aday öğretmenlerin diğer öğretmenlerle aynı ortamda bulunmalarından dolayı etkileşime girip onları yakından tanımaları ve bu etkileşim sırasında aday öğretmenlerin öğretmenlik mesleği ile ilgili yazılı olmayan özellikleri öğrenmeleri aday öğretmenlik uygulamasının bir artısı olarak düşünülebilir. Ayrıca, Deniz öğretmen diğer branş öğretmenleriyle olan ilişkiler ve onların derslerindeki durumuyla ilgili paylaşımda bulunmuştur.

“Onun dışında hani şöyle mesela diğer branşlardan, farklı branşlardan öğretmenlerin yapacağı mesela benimki belirli bir gün, hafta için yapılacak bir organizasyon oluyor. Yardıma ihtiyaç duyduklarında bizden ricacı oluyorlar. Şu konuda yardım edebilir misin? İşte bunu da sen yapabilir misin? Yardım rica ettiklerinde bizde kabul ediyoruz. Hani bu da karşılıklı ilişkiyi ilerleten bir süreç, örneğin benim danışman/rehber öğretmenimin hazırlamadığı bir belirli günde benden mesela konuşma yapmamı istemişti, ben de kabul ettim. Okul adına konuşacak öğretmen olarak ben konuştum. Orda şeyi ayırt etmemişlerdi, aday öğretmen konuşmasın ya da aday öğretmenin konuşması sakıncalı olabilir mi değil, oradan da gördüğümüz üzere bizi atanmış birer öğretmen olarak kabul ediyorlar.” [Görüşme Kaydı: Deniz öğretmen]

Bir önceki bulguya benzer şekilde aday öğretmenlerin diğer öğretmenler ile zaman geçirmeleri, derslerine katılmaları, okul içi ve dışı etkinliklerde onlarla birlikte olmaları aday öğretmenlik uygulamasının amaçlarından birisinin meydana getirildiği şeklinde yorumlanabilir. Bu alıntıda Deniz öğretmenin “okul adına konuşacak öğretmen” olarak seçilmesi, organizasyonlarda yardımının talep edilmesi ve aşağıdaki alıntı da görüleceği gibi “derse girip süreci” izlemeleri aday öğretmenlik sürecinin artıları olarak düşünülebilir.

“Rica ettiklerinde bizde elimizden geleni yapıyoruz. Diğer branş öğretmenleriyle şunun ucunu açık bıraktılar. İstedğimiz şartta öğretmenden rica etmek kaydıyla herhangi bir derse herhangi bir sınıfa örneğin 7. sınıfa, ben genelde 5 ve 8’inci sınıflara giriyorum, ama 6 veya 7’nin dersini izlemek istiyorsam da ilgili ders öğretmenin hani ondan ricacı olarak bir nevi izin alarak hani derse girip süreci izleyebilirim. 2-3 derse girmişliğim oldu. İngilizce branşından izlemiştim, onun dışında görsel sanatlar öğretmenin dersine girdim, fen bilgisi öğretmenin dersine girmiştim bi de matematik öğretmenin yaptığı sınavda beraber görev almıştım. Ama bu şey değil bize yükümlülük olarak sunulan birşey değil, bizim tercihimize göre şekillenen bir şey oldu.” [Görüşme Kaydı: Deniz öğretmen]

Programın Temel Amacı

Aday öğretmenlere ikinci aşamada “Aday öğretmen yetiştirme programının temel amacı sizce ne olmalıdır?” sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin bu konudaki görüşleri hazırlık süreci, değişim ve okul deneyimi olmak üzere üç başlıkta incelenmiştir.

Aday öğretmenler, bu programın öğretmenliğe uyum sürecinde kendileri için iyi bir hazırlık aşaması oluşturduğunu ve bu programın temel alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Aynı zamanda önceden tecrübeye sahip olan öğretmen adaylardan üçü eğitim kurumundaki farklılaşma ve değişimi önceden gözlemlene imkanına sahip olduklarını ve programın amacına uygun olarak mesleğe uyum sürecini kapsadığını ifade etmişlerdir. Betül öğretmen, özellikle okul deneyimine yönelik bir katkı sağladığını ve iyi bir temel oluşturduğunu belirtmiştir.

“Bence aday öğretmen yetiştirme sürecinin temel amacı, gerçekten bir okul deneyimi yaşatmak, öğretmene, aday öğretmene ve atandığı zaman gittiği okula bir tecrübe kazanmış olarak gitmesi, afallamaması, Aaa! Ben nereye geldim, Ne yapacağım? Ne edeceğim?, ne yapacağımı bilemiyorsun mesela ilk gidiyorsun bir okula, bir ortama ben işte ne yapacağım, nasıl ders anlatacağım, neler yapmam gerekiyor, idareyle olan ilişkim nasıl olacak? Ve benzeri hususlar için temel oluşturmaktadır.” [Görüşme Kaydı: Betül öğretmen]

Betül öğretmen burada aday öğretmenlik programının hedeflerini özetlemiştir. Programın temel hedefinin öğretmenlik görevine başlamadan önce aday öğretmenlere “okul deneyimi yaşatmak” olduğunu söyleyebiliriz. Bu temel hedef doğrultusunda program aday öğretmene okulunda göreve başladığında farklı alanlardaki görev ve sorumluluklarını öğrenmelerini amaçlamıştır. Bu amaçlar sınıfta öğretmenin dersi nasıl işlemesi gerektiğinden okul idaresi ile öğretmenin nasıl bir iletişimde olması gerektiğine, okul aile işbirliğinden okul dışına yapılacak gezilerin planlanmasına kadar farklı davranışlar içermektedir.

Programın İçeriği

Katılımcılara “Aday öğretmen yetiştirme programını siz yapsaydınız programın içeriğine neler koyardınız?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar üç temada (kaynak çeşitliliği, zaman sıkıntısı ve farklı okul dezavantajı) ele alınmıştır. Aday öğretmenlerle yapılan görüşme sonucunda öğretmen yetiştirme programının aday öğretmen tarafından neler yapılması istenmesi sorusuna verdikleri yanıtlar kapsamında farklılıkların oluştuğu tespit edilmiştir.

Canan ve Deniz öğretmenler, aday öğretmen yetiştirme programında yer alan kaynakların çeşitliliğinin artırabileceğini, bu konuda kendilerinden fikir alınabileceğini, tüm adayların evrak yükü ve içeriklerle ilgili zaman sıkıntısı yaşadıklarından yükün azaltılması gerektiğini belirtmiştir.

“Bu programın kazanım safhasında sinema filmleri ve kitaplar da var bu çeşitlendirilebilir daha fazla olabilir veyahut bize de bir şans verilebilir, sizce yani sizin eğitime katkısında olabilecek ne var.” [Görüşme Kaydı: Canan öğretmen]

“İçeriğine bir şeyler koymaktan ziyade neler çıkarabiliriz kısmıyla ilgili mesela bu kadar çok form hazırlamazdım öğretmenlere. Bir öğretmen elbette kitap okumalı, film izlemeli, kendini geliştirmeli ama bunun böyle şey olarak sunulması bana saçma geliyor. Şu kitap listesinden 5 tanesini seçip oku ve onun raporunu yaz. Şu 10 film seçeceksin listeden izle ve onun raporunu yaz kısmı biraz angaryadır.” [Görüşme Kaydı: Deniz öğretmen]

Aslı ve Betül öğretmenler ise asıl atandıkları okullarda değil de bulundukları yerlerdeki okulda başlamanın, kendi yerlerine gidişlerinde dezavantaj oluşturacağından uygulamada değişikliğe gidilebileceğini belirtmişlerdir.

“Biz farklı bir okulda staj yapıyoruz ya kendi atandığımız okulumuz değil, o aslında bir yandan dezavantaj. Biz bu okulda hani gidici gözüyle de bakılıyor, ben hani böyle bir şeyle direk muhatap olmadım ama sanki böyle hissiyat var gibi, öğretmenler odasında bile bunlar geçici, misafir gibi olabiliyoruz.” [Görüşme Kaydı: Betül öğretmen]

“Bence şu şekilde olmalıydı, aday öğretmenlik süreci esas atandığınız ilde olmalıydı. Yani iki tür atama gerçekleştirildi. Birinci atandığımız yer, ikinci adaylık sürecini geçireceğimiz yer bunu kendimiz seçiyoruz, ben kendi koşullarıma göre seçtim, işte sosyal faktörler vardı, işte evliyim, 3 çocuğum var hani direk Şırnak’a gidemezdim, en yakın olan yere gitmen gerektiğinden bulunduğum ili tercih ettim. Ama beni tayin olduğum yer Şırnak, Türkiye’nin bir ucu batıdaki öğretmen profili, öğrenci profili, farklı doğuda daha farklılık gösterebilir. Bence bu eğitim Şırnak’ta olmalıydı.” [Görüşme Kaydı: Aslı öğretmen]

Mesleki Bilgi ve Beceriler

Aday öğretmen yetiştirme programının aday öğretmenlere kazandırdığı mesleki bilgi ve becerilere yönelik “Aday öğretmen yetiştirme programının aday öğretmenlere kazandırdığını düşündüğünüz mesleki bilgi ve beceriler nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların aday öğretmen yetiştirme programının aday öğretmenlere kazandırdığı mesleki bilgi ve becerilere ilişkin görüşleri üç temada (okul işleyişi, alana yönelik gelişim ve rehber öğretmen gözlenmesi) ele alınmıştır.

Araştırmaya katılan aday öğretmenlerden tümü kazanılan bilgi ve beceriler açısından okulun işleyişi ve içinde bulunulan sistemin nasıl ilerlediğine ilişkin bir birikimine sahip olduklarını ifade ettiler. Betül öğretmen, uzun süredir atama beklediğinden alan bilgisinin gelişiminde bu sürecin kendisinde çok etkin olduğunu belirtti. Deniz öğretmen ise süreç içerisinde danışman öğretmeni sürekli gözleyerek onun yaptığı davranış ve tutumlara yönelik kendisinde de bir kazanım elde ettiğini paylaşmıştır.

“Ben 5 yıl oluyor mezun olalı ve evlilik çoluk çocuk ve benzeri girince araya uzun süre şey yapamadım, İngilizceden uzak kaldım, alanımdan uzak kaldım yani, şu anda bakıyorum, gözlemliyorum, ders anlatacağım mesela, direk anlatamıyorum bir önce konu tekrarı yapmam gerekiyor hani unuttuğum noktalar oluyor şu anda direk başlasaydım mesleğe kendimi yetersiz hissedecektim. Ama bu süreç kendimi yetiştirmem içinde imkan sunuyor. Bu bence olumlu bir yönüdür.” [Görüşme Kaydı: Betül öğretmen]

Aday öğretmenlik programının öğretmen yetiştirme alanına bir katkısı aday öğretmenlerin lisans eğitiminden sonra ortaya çıkan uygulama boşluğunu dolaylı olarak doldurmasıdır. Betül öğretmenin de ifade ettiği gibi aday öğretmenler lisans eğitimlerinden sonra KPSS'ye hazırlanma, atanma bekleme, askerlik, annelik ve buna benzer farklı nedenlerle uygulamadan uzak kaldıklarında öğretmenlik mesleğinin zorluklarını işe başladıklarında çözmek zorunda kalıyorlardır. Ancak aday öğretmenlik uygulaması bu durumdaki öğretmenlere görevlerine başlamadan onların yeniden alana uyum göstermeleri için uygun bir ortam hazırlıyor.

“Danışman öğretmenimin ders anlatış biçimi, yaklaşımı, velilerle nasıl iletişim kurduğu, toplantılarda branşı ile ilgili söz aldığı konuları ne şekilde ele alıyor, idare ile ilişkisi nasıl, nasıl ilişki kuruyor gibi şeyleri de gözlemleyebiliyoruz bu hususlarda kuşkusuz bize mesleki bilgi ve beceri açısından bir şeyler katıyor.”
[Görüşme Kaydı: Deniz öğretmen]

Eğitim fakültelerinin uygulamada eksik kaldığı alanlardan birisi öğretmenlerin okulda öğrenciler dışındaki diğer paydaşlarla nasıl bir etkileşime girilmesi gerektiğini göstermiyor olmasıdır. Bir öğretmenin zümredeki görevi nedir, okul toplantılarında öğretmenin sorumluluğu nedir, veli toplantısı nasıl düzenlenir, müdür ya da müdür yardımcısı ile iletişime nasıl ne zaman geçilir, tüm bunlar yine aday öğretmenlik programının aday öğretmenlere kazandırdığı davranışlar olarak düşünülebilir.

Sonuç

Bu çalışmada, aday öğretmenlerin mesleğe uyum sürecinde yaşadıkları deneyimleri ve sürecin nasıl gerçekleştirildiği betimlenmeye çalışılmıştır. Nitel araştırma yönteminin kuramsal çerçevesinde aday öğretmenlerle yapılan görüşmeler aday öğretmenlere uygulanan programın ve danışman öğretmen rehberliğinin aday öğretmenlerin mesleğe uyum süreci açısından olumlu bir katkı sağladığı göstermiştir. Aday öğretmen yetiştirme sürecindeki çalışma programı evrak yükünün olması nedeniyle aday öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Süreç boyunca aday öğretmene atanan rehber öğretmenin bu yeni uygulama kapsamında herhangi bir ücret almıyor olması, bazı aday öğretmenlerin kendilerini yük olarak hissetmesine neden olmaktadır. Aday öğretmen kavramı ile eğitim fakültesi son sınıf öğrencilerinin (stajyer) okul ortamı içerisinde karıştırılması da aday öğretmenin mesleğe uyum sürecinde karşılaştığı olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Öğretmenlik mesleğine yeni başlayan bir öğretmenin hizmet öncesinde aldığı eğitim, ağırlıklı olarak kuramsal düzeyde gerçekleşmektedir. Oysa öğretmenlik, kuramsal bilgi birikiminin yanında uygulamaya dayalı deneyim ve yaşantı ile bir bütünlük gösteren; sanatsal, sosyal ve liderlik boyutları ağırlıkta olan bir meslektir. Bu bakımdan, 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; Sarıtaş, 2007).

Öğretmenlere iyi bir danışman olacak rehber öğretmenlerin koordinatörlüğünde yetiştirilmesi, aday öğretmenlerin sürece uyum sağlanması açısından büyük önem arz etmektedir. Model olacak rehber öğretmenin seçiminde hassas davranılarak görevlendirilme yapılması gerekmektedir. Araştırmanın bulguları sonucunda aday öğretmenlere mesleğe uyum sürecinin daha nitelikli olması amacıyla rehber öğretmen uygulamasının devamlılığı önerebiliriz. Böylece aday öğretmenlerin bir rehber öğretmen eşliğinde öğretmenlik sürecinde daha etkin olarak çalışması ve katkı sağlaması sağlanabilir.

Aday öğretmenlerin mesleğe uyum süreci kapsamında uygulanan aday öğretmen yetiştirme süreci çalışma programı içeriğinin daha sade hazırlanarak, aday öğretmenlerde evrak yükü ve zaman sıkıntısı hususu giderilmelidir. İş yükü ve ders yoğunluğu olan kıdemli öğretmenlere rehber öğretmen görevlendirilmesi yapılması, öğretmenin motivasyonu ve çalışma disiplinini etkileyeceğinden maddi olarak katkı sağlanmalıdır. Öğretmenlik mesleğine atamalı olarak görevlendirilen aday öğretmenle, hali hazırda öğrenci olan stajyer öğretmenlerin karıştırılmaması adına okul içerisinde belirli bir süre geçinceye ve öğretmenlerin birbirleriyle tanışıp, kaynaşmaya kadar “Aday Öğretmen”, “Stajyer Öğretmen” isimlik uygulamasının kullanılması tercih olarak değerlendirilebilir.

Aday öğretmenler için de yeni ve yoğun olan bu süreçle ilgili bilgi alış-verişi, kısıtlı zamanda gerçekleşmiştir. Bu nedenle aday öğretmenlere çok uzun görüşmelerde bulunma olanağımız yoktu. Okul ortamında olmamız ve programlarının yoğun olmasının bunda payı büyüktü. Bu çalışmamdan çıkardığımız en önemli sonuç, aday öğretmenlerin bu uyum sürecini mutlaka yaşamaları ve rehber öğretmenlerin tecrübelerinden azami düzeyde faydalanmalarıdır. Aday öğretmenlerin kendilerini gerçekleştirmeleri ve mesleğe hazır olarak sağlam adım atabilmeleri açısından bu dönemin onlar için gerekli olduğunu söyleyebiliriz.

Bu konuda yapılması düşünülen sonraki çalışmalar daha geniş zamanda ve daha çok bireyle görüşerek gerçekleştirilebilir. Bu sayede daha fazla aday öğretmenin görüşleri alınmış olacaktır. Ayrıca onlarla sadece görüşme yaparak değil, örneğin günlük tutma ve benzeri yöntemlerle de çalışmalar çeşitlendirilebilir.

Kaynaklar

- Ataklı, A. (1992). Verimlilik için işe alıştırma eğitimi ve önemi. *Verimlilik Dergisi*, 21(3), 7-22.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme: kuram, strateji ve taktikler*. Ankara: PegemA.
- Başar, H. (1993). *Eğitim denetçisi*. Ankara: Pegem A.
- Başaran, İ. E. (1994). *Eğitime giriş*. Ankara: Kadioğlu.
- Ekinci, A. (2010). Aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmesinde okul müdürlerinin rolü. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 63-77.

- Hacıoğlu, F. (1991). Öğretmen adaylarına öğretmen niteliği kazandırmada öğretmen uygulamalarının işlevi. I. Eğitimde Arayışlar Sempozyumu. İstanbul.
- Hoy, W. K. ve Woolfolk, A. E. (1990). Socialization of student teachers. *American Educational Research Journal*, 27(2), 279-300.
- Johnson, L. E. (2008). Teacher candidate disposition: Moral judgement or regurgitation? *Journal of Moral Education*, 37(4), 429-444.
- Korkmaz, İ., Saban, A. ve Akbaşlı, A. (2004). Göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları güçlükler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 38, 226- 277.
- Korkmaz, S. (1999). Göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleğe uyum sorunları. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Lay, C. D. Pinnegar, S. Reed, M. Wheeler, E. Y., ve Wilkes, C. (2005). The positioning of preservice teacher candidates entering teacher education. Learning from research on teaching: Perspective, methodology, and representation. *Advances in Research on Teaching*, 11, 235-252
- Merraim, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber*. Ankara: Nobel.
- Özonay, İ. Z. (2004). Öğretmenlerin adaylık eğitimi programının değerlendirilmesi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Poyraz, A. (2007). İlköğretim okullarında görev yapan aday öğretmenlerin sınıfta karşılaştıkları disiplin sorunları, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sarıtaş, M. (2007). Okul Deneyimi I uygulamasının aday öğretmenlere sağladığı yararlar konusundaki görüşlerin değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 121-143.
- Sart, G. (2015). Fenomenoloji ve yorumlayıcı fenomenolojik analiz. F. N. Seggie ve Y. Bayyurt (Eds.). *Nitel araştırma: Yöntem, teknik, analiz ve yaklaşımlar* (ss. 70-81). Ankara: Anı.
- Veenman, S. (1984). Perceived problems of beginning teachers. *Review of Educational Research*, 54(2), 143-178.
- Yalçınkaya, M. (2002). Yeni öğretmen ve teftiş. *Milli Eğitim Dergisi*, 153-154.
- Yıldız, K., ve Buyrukcu, F. (2005). Aday öğretmenlerin mesleki beklentilerine ilişkin görüşleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(10), 5-12.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (9. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Yin, R. (1994). *Case study: Research design and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yolcu, H., ve Bayram, A. (2015). Okul yöneticisi seçme sürecini deneyimleyen yönetici adaylarının sözlü sınav yöntemine ilişkin algıları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 102-126.