YURT DIŞI EĞİTİMİN YÖNETİMİNDE YAŞANAN SORUNLAR: ÖĞRETMEN BAKIŞ AÇISI

HATİCE GÜL
MEB

ASİYE TOKER GÖKÇE
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ

ÖZET

Problem durumu ve Amaç: Bu araştırmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Avrupa'da görevlendirilen öğretmenlerin ilgili ülkelerde kendileri ile ilgilenen yönetimle (Müşavirlik, Ataşelik) yaşadıkları sorunları, onların bakış açısından belirlemektir.

Yöntem: Bu araştırma betimsel tarama modellerinden genel tarama modelinde düzenlenmiştir. Çalışmanın evrenini MEB tarafından Almanya ve Fransa'da görevlendirilen 697 öğretmen, örneklemini ise çalışmaya katılmayı kabul eden 53 Türkçe ve Türk Kültürü öğretmeni oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak açık uçlu sorulardan oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verinin çözümlenmesinde içerik analizi yönteminden faydalanılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların Müşavirlik ve Ataşeliklerle yaşanan sorunları; Uygulamada yapılan eksiklikler ve İdari eksiklikler olmak üzere iki ana başlık altında ortaya çıkmıştır. Müşavirlik ve ataşeliklerin uygulamada yaptıkları eksiklikler; görev dağılımında yapılan adaletsizlikler, öğretmenlere karşı tutum, ilgisizlik, iletişim eksikliği, rehberlik eksikliği ve müşavir ve ataşenin eğitimci kökenli olmaması başlıkları altında toplanmıştır. İdari Eksiklikler ise; izin kısıtlaması, gereksiz bürokrasi, müşavir ve ataşenin görevini eksik yapması, vekaletle yönetme, memur ve koordinatör kaynaklı sorunlar ve uzaklık başlıkları altında ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın yurt dışında görev yapan eğitimcilerin karşılaştığı yönetsel sorunları ortaya koyacağı; yurt dışında görev yapmayı düşünen öğretmenlere de yol gösterici olacağı ve ilgili paydaşlara bilgilendirici olacağı düşünülmektedir.

İleriye Dönük Araştırma ve Uygulama için Öneriler: Müşavir ve Ataşelerin yurt dışında bulunması nedeniyle öğretmenlere karşı olan davranışlarının sosyolojik ve psikolojik açıdan irdelenmesi ve yurt dışındaki müşavir ya da ataşelerin öğretmene olan davranışıyla Türkiye'deki okul müdürlerinin öğretmene olan davranışlarının karşılaştırılması çalışma konusu olarak düşünülebilir.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen sorunları, yabancı öğretmenler, yurt dışında çalışmak, yurt dışı eğitimin yönetimi

Problems in the Management of Overseas Education: Teacher's Perspective

Abstract

Purpose: The aim of this study is to identify the administrative problems (Consultancy, Attache) of the teachers assigned by the Ministry of National Education in Europe from their point of view.

Method: This research is organized in the general survey model of descriptive survey models. The population of the study consisted of 697 teachers assigned by the Ministry of National Education in Germany and France and the sample consisted of 53 Turkish and Turkish Culture teachers who agreed to participate in the study. A questionnaire consisting of open-ended questions was used as a data collection tool. Content analysis method was used to analyze the data.

Findings: The problems of the participants with the Counseling and Attaché have emerged under the two main headings as deficiencies in practice and administrative deficiencies. The deficiencies of the consultancy and attaché in practice were emerged as inequalities in the distribution of tasks, attitudes towards teachers, lack of interest, lack of communication, lack of guidance and lack of educator origin of the counselors and attachés. The administrative were emerged as deficiencies were restriction of permits, unnecessary bureaucracy, missing duty of counselor and attaché, managing by proxy, problems arising from civil servants and coordinators and distance. This study will reveal the administrative problems faced by educators working abroad; It is also thought that it will guide the teachers who are considering to work abroad and inform the relevant stakeholders.

Implications for research and Practice: As the teachers are working abroad, the behaviours of the counselor and attaché towards them may be examined from sociologic and psychological aspects. And also a study comparing the behaviours of the counselor and attaché towards the teachers working abroad and the behaviours of the school principals towards the teachers working in Turkey may be studied.

Keywords: Teachers' problem, foreign teachers, working abroad, management of overseas education

Giriş

Öğretmenler, bir toplumdaki tüm iş gücünü yetiştiren insanlardır. Bireye ve dolayısıyla da bütün topluma şekil verirler. Bu nedenlerden ötürü öğretmenlik mesleği her toplumda önemini korumaya devam etmektedir. Ancak her meslekte olduğu gibi,

öğretmenlik mesleğinde de birçok değişik sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunlar okuldan okula, bölgeden bölgeye çeşitlilik göstermekle birlikte, birçok öğretmen benzer sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır.

İkinci Dünya Savaşının sona ermesiyle Avrupa'da sanayi hızla gelişmeye başlamış bu da işçi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Buna karşılık Türkiye'de de maddi sıkıntı yaşayan insanlar Avrupa'nın birçok ülkesine yapılan göçün önemli bir kısmını oluşturmuşlardır. Vatandaşlarımız, özellikle ilk yıllarda para kazanıp ülkelerine geri dönmek amacıyla gitmiş olsalar da zamanla orada yerleşik hayata geçmişlerdir. Ancak bu süreç o kadar kolay olmamış birçok sorunu da beraberinde getirmiştir. Başkurt (2009), devletlerin çalışmak için gelen insanların bir gün döneceğini düşünerek uzun bir süre onlarla ilgili bir politika geliştirmediğini belirtmektedir. Diğer yanda, çalışmak için başta Almanya olmak üzere Avrupa'nın çeşitli ülkelerine göç eden insanlar ait oldukları tarım toplumunu bırakıp kendilerini bir anda bambaşka kriterleri olan sanayi toplumu içinde bulmuşlardır. Bu da insanların kültür şoku yaşamalarına sebep olmuştur (Gümüşel, 2013). Yeni bir hayata başlayan Türk vatandaşları, bir yandan yaşadıkları ülkelerdeki sosyal ve kültürel yapıya uyum sağlamaya çalışırken bir yandan da kendi kültürel değerlerini korumaya çalışmışlardır. Yaşadıkları problemlerden en büyüğü de yanlarında getirdikleri çocuklarının eğitimi konusunda olmuştur. Okul sürecinin çocukların kimlik oluşumunda ve kültürleşme sürecinde önemli bir etkisi vardır (Demirkan & Akgün, 2017). Dolayısıyla aileler, yabancı bir ülkeye, dolayısıyla kültüre adapte olmakta zorlanan çocuklarının ana dillerini ve kültürlerini öğrenmekten geri kalmamaları konusunda çabalamışlardır. Ancak, öğretmen bulmakta sıkıntı yaşamışlardır (Özdemir vd. 2009). Ülkeler arasında yapılan anlaşmalar yoluyla Milli Eğitim Bakanlığı gereklilik görülen ülkelerde Türkçe ve Türk Kültürü öğretmeni görevlendirmektedir. Bu öğretmenler ilgili mevzuata göre yurtdışında görevlendirilecek öğretmenlerin seçilmesinde, temel başvuru şartlarının karşılanmasının ardından; "Mesleki Yeterlilik Sınavı" ve "Temsil Yeteneği Mülakatında başarılı olan öğretmenler öncelikle yurtdışı uyum seminerine alınmakta ve ardından yurtdışına görevlendirilmeleri yapılmaktadır (MEB, 2017).

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Türkçe ve Türk Kültürü dersi adıyla ana dil öğretiminin yapılabilmesi için, öncelikle yurtdışındaki okullarda öğrenci velilerinin okullara Türkçe dersi istek dilekçelerini vermesi gerekmektedir. Sınıf için yeterli öğrenci sayısı oluşursa ders açılır (Arıcı & Kırkkılıç, 2017). Belirlenen ihtiyaca göre Bakanlık öğretmen görevlendirmesi yapar. Bu derslerle; ana dili eğitimi alan öğrencilerin dinlediklerini, okuduklarını tam olarak anlamaları, kelime hazinelerini genişletmeleri, Türkçeyi düzgün ve etkili kullanmaları amaçlanmaktadır. Ayrıca milli değerlerden haberdar olmaları, Türkiye'deki akrabalarıyla olan ilişkilerini devam ettirebilmeleri için yeterli dil bilgisine sahip olmaları istenmektedir. Yaşadıkları ülkenin insanları ile orada yaşayan Türkler arasındaki dil farklılığından kaynaklanabilecek iletişim zorluklarına çözüm yolu bulabilmeleri de amaçlanmıştır (MEB, 2018).

Ana dili olarak Türkçe öğretiminin amaçlarına baktığımız zaman görünüyor ki yurtdışında görevlendirilen Türkçe ve Türk Kültürü öğretmenleri orada sadece eğitim yapmakla kalmayıp bununla birlikte Türk kültürünü muhafaza etme, gelecek kuşaklara aktarma ve yaygınlaşmasını sağlama anlamında da hizmet vermektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenler kültür elçisi rolünü üstlenmektedir (Akman, 2017).

Örneğin Güvendir'e (2017) göre öğretmenler görev yaptıkları bölge değişik bir kültür ve kısıtlayıcı bir sosyal ortama sahipse, kendilerini oraya ve o kuruma ait hissetmede zorluk yaşıyor. Bunlara ilaveten, iletişim, güvenlik ve maddi konularda olumsuzluklar söz konusuysa öğretmenler orada uzun süre görev yapmak istemiyorlar. Ayrıca görev bölgesinde öğretmenin veliler ve toplum tarafından gerektiği şekilde destek görememesi aksine üzerinde baskı hissetmesi, bir meslek olarak öğretmenliğin toplumdaki saygınlığı, yönetimdeki siyasilerin öğretmenlerin sıkıntılarına duyarlı olmaması, yapılan politikaların birbirini desteklememesi gibi sorunlar da yine öğretmenlerin yaşadıkları sosyal sıkıntılar arasındadır (Demir ve Arı, 2013).

Yabancı bir ülkede görev yapan öğretmenler ise bu sorunların yanında bir de yurt özlemi çekmektedirler (Frederiksen, 2014, Halicioğlu, 2015). Öğretmenler alışkın oldukları sosyal ortamdan uzak oldukları için kendilerini yalnız hissetmektedirler (Akman, 2017). Alışkın olmadıkları bu yeni ortam bir anlamda onlara kültür şoku yaşatmaktadır (Halicioğlu, 2015). Her anlamda yeni olan bu ortama uyum sağlamak, öğretmenlerin görevlerini yapabilmesi için atlamaları gereken ilk basamaktır. Öğretmenlerin yeni görevlerine hazırlanması için MEB (2017) yurt dışında görevlendirilmeye hak kazanan öğretmenlerin görevlendirme öncesinde "Yurtdışına Uyum Seminerine" alınmakta olduğunu belirtmektedir. Ancak öğretmenler, aldıkları uyum seminerinin bu anlamda bilgileri içermediğini pratik bilgiler vermek yerine sadece teorik veriler üzerinde odaklandığını belirtiyorlar. Bu yüzden yapılan bu toplantının çok verimli olmadığı üzerinde duruyorlar (Akman, 2017).

Yine yurtdışında çalışan öğretmenler sağlık konusunda da sıkıntı yaşadıklarını belirtmektedirler. Çünkü çalıştıkları ülkelerde sağlık ödemelerini kendi imkânları ile yapıp, daha sonra geri ödeme almaktadırlar. Ancak maddi dönüş uzun bir süreçte olup, devlet yapılan bütün harcamaları mevzuata göre değerlendirip, gerekli gördüğü kısmı karşılamaktadır (Gündoğdu, 2014). Bu araştırmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Avrupa'da görevlendirilen öğretmenlerin yönetimle yaşadıkları sorunları, onların bakış açısından belirlemektir. Ayrıca öğretmenlerin müşavirlik ve ataşeliklerle yaşadığı problemlerin daha çok hangi noktalarda yoğunlaştığını ve hangi sebeplerden kaynaklandığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın problem cümlesi MEB tarafından Avrupa'da görevlendirilen öğretmenlerin yönetimle (Müşavirlik ve Ataşeliklerle) yaşadıkları sorunlar nelerdir biçimindedir. Çalışmanın yurt dışında görev yapan eğitimcilerin karşılaştığı yönetsel sorunları ortaya koyacağı; yurt dışında görev yapmayı düşünen öğretmenlere de yol gösterici olacağı ve ilgili paydaşlara bilgilendirici olacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Avrupa'da görevlendirilen öğretmenlerin Müşavirlik ve Ataşeliklerle yaşadıkları sorunları belirlemeyi amaçlayan bu araştırma nitel bir çalışmadır. Araştırma betimsel bir tarama modelidir. Tarama modellerinin sınıflandırmasına baktığımızda ise çalışma "Genel tarama modeli" grubunda yer alacaktır. Karasar (2006) genel tarama modellerinin, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleri olarak tanımlamaktadır. Toker-Gökçe (2018) de tarama yöntemini kullanan araştırmacıların evreni mümkün olduğunca temsil eden örneklemden geniş ölçekli veri toplanmaya çalıştığını vurgulamaktadır.

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini MEB tarafından Almanya ve Fransa'da görevlendirilen 697 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, kartopu örnekleme yöntemi ile kendilerine ulaşılan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 83 öğretmene ulaşılmıştır. Veri toplama aracının uygulanması sonunda veri analizine uygun olmayan anketler dışarıda bırakıldığında, 53 Türkçe ve Türk Kültürü öğretmeni, çalışmanın örneklemi oluşturmuştur. Keser-Özmantar (2018), kartopu örnekleme yönteminde araştırmacının süreç içinde etkileşimde bulunduğu kişiler arasında bağlantılar ortaya çıktıkça örneklem sayısının arttığını belirtir. Katılımcılar, 36'sı Almanya'da 17'si Fransa'da görev yapmakta olan, 21 kadın ve 32 erkek öğretmendir. Katılımcıların 42'si lisans, 10'u lisansüstü mezunuyken biri doktora derecesine sahiptir. iki katılımcı Türkçe, 10'u Almanca, 6'sı Fransızca, 18'i İngilizce, 10'u sınıf öğretmenliği, altısı Din K. ve Ahlak Bilgisi, biri Sosyal Bilgiler branşındadır. Yedisi beş, sekizi dört, dokuzu üç, 12'si iki ve ikisi bir yıldır görev yapmaktayken, 15'i ikinci görevini yapmaktadır.

Veri Toplama Aracı

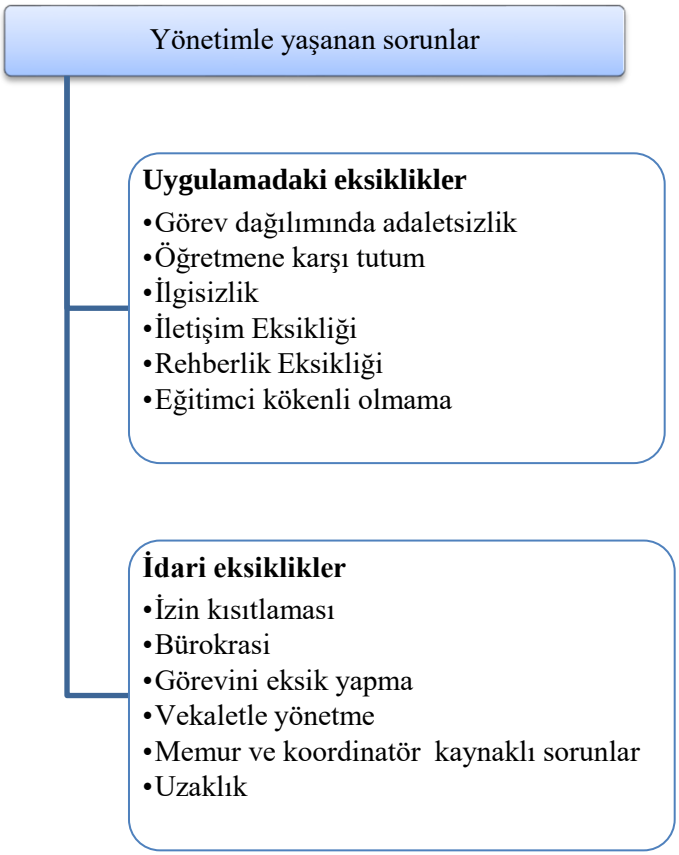
Araştırmacılar veri toplamak için bir anket formu hazırlamıştır. Bu formun birinci kısmında katılımcılara ait demografik bilgiler sorgulanmıştır. İkinci bölümünde ise katılımcılara yurt dışı görevi sırasında bölgelerindeki yönetim (Müşavirlik ve Ataşelikler) ile ilgili yaşadığı sorunların neler olduğu sorulmuştur. Veri toplama aracına yönelik uzman görüşü alınmış ve pilot uygulama yapılmıştır. Kendilerine ulaşılan 83 öğretmenden ancak 53'ü anketi analize uygun cevaplamıştır. Bu bağlamda 53 öğretmenden gelen veri değerlendirmeye alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verinin çözümlenmesinde içerik analiz yönteminden faydalanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e (2013) göre içerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklamaya yardımcı olacak kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktadır. Betimsel analizle özetlenen ve yorumlanan veriler, içerik analiziyle derinlemesine bir işleme tabi tutulur ve yeni kavramlar keşfedilir. İçerik analizinde temel amaç, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirerek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır. Katılımcılara numara verilerek Ö1, Ö2, … şeklinde kodlanmıştır. Güvenirliği artırmak amacıyla doğrudan alıntılara da yer verilmiştir.

Bulgular

Bulgular, araştırmanın amacı doğrultusunda incelenmiştir. Bu doğrultuda katılımcıların Müşavirlik ve Ataşeliklerle yaşanan sorunlar; uygulamada yapılan eksiklikler ve idari eksiklikler olmak üzere iki ana başlık altında ortaya çıkmıştır. Uygulamada yapılan eksiklikler; görev dağılımında adaletsizlik, öğretmene karşı tutum, ilgisizlik, iletişim eksikliği, rehberlik eksikliği ve eğitimci kökenli olmama şeklinde, idari eksiklikler ise; izin kısıtlaması, bürokrasi, görevini eksik yapma, vekâletle yönetme, memur ve koordinatör kaynaklı sorunlar, uzaklık biçiminde ortaya çıkmıştır (Şekil 1).



Şekil 1. Katılımcıların yönetimle yaşadıkları sorunlar

Katılımcıların uygulamada yapılan eksikliklere ilişkin görüşleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Müşavirlik ve Ataşeliklerin Uygulamada Yaptıkları Eksikliklere Dair Katılımcı Görüşleri

Uygulamadaki eksiklikler	**Katılımcıların İfadeleri**
Görev dağılımında adaletsizlik	Ö33: *"Eyaletler arasındaki farklı uygulamalar, farklı özlük durumları ve haftalık ders saati farklılıkları motivasyonumu etkiledi."*
	Ö41: *"Aynı bölgede çalıştığım arkadaş benden az derse giriyordu, bunu belirttiğim halde duymamazlığa geldiler, biraz üsteleyince de suçlu ben oldum."*
	Ö47: *"Bazen Türkiye'den Bakanlıktan yetkililer geliyor ama haberimiz olmuyor. Çoğumuz bunu sonrasında internette görüyoruz. Koordinatör öğretmenin seçtiği kişiler katılıyor bu toplantılara, neye göre seçtiği belli değil, bize kimse sende katılmak ister misin diye sormuyor.*
	Ö48: *"Bazı öğretmen arkadaşlar bütün seçimlerde görev alıyor, tabi ki bazı! öğretmenler, biz değil."*
Öğretmene karşı tutum	Ö37: *" Zaman zaman amirlerimizin negatif konuşmaları motivasyonumuzu kırdı."*
	Ö13: *"Teknoloji ilerledikçe ve çalışanlar arasında iletişim geliştikçe sorunlar azalacaktır diye düşünüyorum. Aslında herhangi bir sorun da yaşamadım şimdiye kadar. Belki biraz uzak oluşum (110 km) bu konuda artı bir durum oluşturuyor :)"*
	Ö14: *"Yeni gelen ataşemiz, ilk geldiğinde öğretmenlere karşı inanılmaz bir ön yargıya sahipti. Ancak buradaki sistemin işleyişi ve öğretmenlerin durumu ile ilgili fikir sahibi olduktan sonra sorunun ortadan kalktığını düşünüyorum."*
İlgisizlik	Ö25: *"Öğretmenler genel olarak kendilerini yalnız hissetmekte."*

	Ö26*: "Derneklerle yaşanan sorunlarda hep çalışan öğretmenlerin mağdur olması."*
	Ö42: *"Davet ettiğim halde, yaptığım hiçbir programa Ataşelikten bir yetkili gelmedi, gelenler de son on dakikasına ancak yetişti. Ama sorsan sene başı toplantılarında biz arkanızdayız diyorlar. Ama nerdeee…"*
	Ö43: *"Göreve geldiğimiz ilk gün toplantısından sonra bizi derneklere yönlendirip, hiç ilgilenmiyorlar. Bir sorun yaşadığımızda da öyle bir tavır sergiliyorlar ki insan pişman oluyor, kendi başının çaresine bakmaya çalışıyor."*
İletişim eksikliği	Ö10: *" Ataşemiz elimizi sıkarken yüzümüze bakmıyor. Bizi gördüğünde hiç mutlu olduğunu sanmıyorum."*
	Ö11: *"Maille iletişim konusunda gecikmeler, önemli konuların son anda bizlere haber verilmesi."*
	Ö44*: "Resmi yazışmalar haricinde hiçbir iletişimimiz yok. Zaten olmasını da istediklerini sanmıyorum."*
	Ö51: *"Ataşeyle görüşmek istedim, telefona çıkmadı. Yüz yüze görüşmek için randevu istedim ama vermedi. Birçok arkadaştan da randevu vermediğini duydum."*
Rehberlik eksikliği	Ö32: *"Yeterli derecede eğitimli rehber öğretmen ve görevlinin olmaması."*
	Ö45*: "Farklı branşlardan gelen öğretmenler olduğumuz için ilk geldiğimizde bize en azından dersler konusunda yol gösterici bilgiler verilmesi gerekir diye düşünüyorum. İnsan bocalıyor ilk haftalarda."*
	Ö46: *"Görev esnasında eğitim konusunda danışacağımız kimse yok."*
Eğitimci kökenli olmama	Ö15: *"Ataşelik makamı genellikle vekaleten yürütüldüğü ve eğitimci kökenli kişilerden oluşmadığı için uyumlu bir çalışma dönemi geçirebildiğimizi söyleyemem."*
	Ö16: *"Eğitim Ataşeliklerine liyakat veya sınava göre atama yapılmıyor, hak etmeyen insanların, eğitim yöneticiliğinden anlamayan insanların buralarda görev alması engellenmeli."*
	Ö39: *"Eğitimin dilinden anlayan ve bizlere eğitim anlamında da katkı sağlayacak kişilerin olmasını beklerdim."*

Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcıların Müşavirlik ve Ataşeliklerin Uygulamada Yaptıkları Eksikliklere dair görüşleri; görev dağılımında adaletsizlik, öğretmenlere karşı tutum, ilgisizlik, iletişim eksikliği, rehberlik eksikliği ve eğitimci kökenli olmama başlıkları altında toplanmıştır. Katılımcılar, ilk görev bölgelerinin belirlenmesinde, okulların paylaştırılmasında, ders saatlerinin ayarlanmasında ve diğer görevlendirmelerde öğretmenler arasında eşit davranılmadığını, bazı öğretmenlere ayrıcalık tanındığını ifade etmektedirler. Veri analizine göre, kendilerine yukarıdan bakan, mesafeli, önyargılı, motivasyon kırıcı tavırlar sergilenmekte bu da öğretmenlerin kendilerini değersiz hissetmelerine sebep olmaktadır.

Analiz sonucuna göre, öğretmenler, görev bölgelerinde velilerle, derneklerle, diğer öğretmenlerle veya okul müdürleriyle herhangi bir problem yaşadığında yönetim tarafından yalnız bırakılmaktadır. Ayrıca, bölgelerinde gerçekleştirdikleri programlara Müşavirlik veya Ataşelikler tarafından gerekli katılım sağlanmayarak halkın gözünde öğretmenler sahipsiz bırakılmaktadırlar. Müşavirlik ve Ataşelikler zorunlu olmadıkça öğretmenlerle iletişim kurmak istememektedirler. İletişim ağında da eksiklikler yaşanmaktadır. Öğretmenler görev bölgesine geldikten sonraki ilk süreçte oryantasyon için gerekli yardımı alabileceği bir rehberlik hizmetine, ayrıca görev süresi boyunca eğitim alanında danışabilecekleri kişilere ihtiyaç duymaktadırlar. Katılımcılar Müşavir ve Ataşelerin öğretmenlik mesleğinin içinden gelen, sorunlarını daha iyi anlayabilecek ve çözüm üretebilecek, gerekli yetkinliğe ve etkinliğe sahip kişiler olması gerektiğini vurgulamaktadırlar.

Katılımcıların Müşavirlik ve Ataşeliklerin idari eksikliklerine dair görüşleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Müşavirlik ve Ataşeliklerin İdari Eksikliklerine Dair Katılımcı Görüşleri

İdari eksiklikler	Katılımcıların İfadeleri
İzin kısıtlaması	Ö36:*" İzin almada yaşanan zorluklar."*
	Ö12: *"Görevli öğretmenlerin 30 gün izin kullanma hakkının çok az olmasıyla ilgili itirazlarımız sonuç vermedi."*
	Ö21: *"Türkiye'de kullandığımız izin süresinin kısa olması."*
	Ö22: *"Birebir herhangi bir sorun yaşamadım. Ama sorun yaşayan arkadaşlar oldu. Özellikle mazeret izinleri konusunda."*
	Ö23: *"Tatil günlerimizde başka bir ülkeye gitmemiz halinde iznimizden düşülmesi."*
	Ö24: *"Okulların tatil olduğu zamanlarda bizlerinde resmi olarak izinli sayılmamız konusunda sıkıntı yaşamaktayız."*
Bürokrasi	Ö2: *"Görev yeri gereği iki farklı konsolosluğa bağlı çalışmaktayım. İki konsolosluğun da sekretarya isteklerini yerine getirmek çok yorucu. Bir eğitim öğretim yılında aynı bilgileri defalarca hazırlayıp yollamak bence çok gereksiz"*
	Ö5: *"Evrak isleri, istatistik bilgileri bitmek bilmiyor"*
	Ö7: *"Alman bürokrasi tarzını gördükten sonra Türk bürokrasi tarzını gereksiz kuralcı ve şekilci bulmaya başladım. Bu tarz kişilerle ilgili değil, yapı ile ilgili. Yaşadığım en büyük problemin bu olduğunu düşünüyorum."*
Görevini eksik yapma	Ö3*: "Ataşelik ya da müşavirlikler bölgelerde pek etkili olamıyorlar."*
	Ö4: *"Fazla destek göremiyoruz."*
	Ö6: *"İhtiyaç ve sorunlarımıza daha duyarlı yaklaşabilirler."*
	Ö8: *"İş yoğunluğu, düzensiz sistem, dayanak boşlukları"*
	Ö9: *"Bilgilendirme toplantıları iki yıldır yapılmıyor. Sene başı, sene sonu toplantıları da aynı şekilde iki yıldır yapılmıyor. Eğitimin planlanması, geliştirmeye açık noktaların saptanması, çözüm önerileri vb. konularda eksik kaldığımızı düşünüyorum."*
	Ö35: *"Ataşelikler öğretmenlere görev yükleme dışında pek destek olmuyorlar."*
Vekaletle yönetme	Ö1: *"Yurt dışı görevimiz sırasında bölgemizde Eğitim Ataşesi olmaması en temel sorundu."*
	Ö17: *"Müşavirin sık değişmesi, işleyişin oturmasına engel oluyor bu da verimliliği olumsuz etkiliyor."*
	Ö18-Ö19: *"Eğitim ataşemizin olmaması."*
	Ö20: *"Ataşelik makamının vekaleten yürütülmesi."*
Memur ve koordinatör kaynaklı sorunlar	Ö30: *" İdarede sadece bir memurun görev yapıyor olması bazen işlerimizin gecikmesine sebep oldu."*
	Ö33: *"Yoğunluk fazla çalışan personel az olduğu için işler ağır yürüyor."*
	Ö34: *"Geçen yıl burada görev yapan ataşelikte görevli koordinatör öğretmenin sınav görevlerini suistimal etmesi sebebiyle sorunlar yaşandı."*
	Ö49: *"Memurumuz kendisini ataşe zannedip, amirimiz gibi davranmaya çalışıyor."*
	Ö50: *"Koordinatör öğretmen de bizim gibi bir öğretmen olduğunu unutuyor, ders programlarını yaparken ya da başka konularda eşit davranmıyor. Kendi reklamını yapmak için bizi kullanıyor."*

Uzaklık	*Ö27: "Ataşelik bize çok uzak olduğu için çok fazla iletişim kuramıyoruz."* *Ö28: "Çalıştığım bölgeye daha yakın bir yerde ataşelik olabilir, uzaklık nedeniyle sorunlar yüz yüze çözümlenemiyor; örneğin ders programları ile ilgili gibi."* *Ö29: "Uzaklık diyebilirim."* *Ö38: "Müşavirlik/ Ataşeliklerin uzak olması dolayısıyla bilgi alışverişi ve yardımlaşmada zorluklar yaşadık."* *Ö31: "Bağlı olduğumuz ataşelik iki eyaletteki eğitim faaliyetlerini bir arada yürütmektedir. Bizim ataşeliğimiz Rheinland-Pfalz eyaletinde bulunmakta, bizim yaşadığımız Saarland eyaleti ise ataşeliğe 150 km. uzaklıktadır. Bu yüzden ulaşım ve işbirliği zor olmaktadır."*

Tablo 2'de görüldüğü üzere katılımcıların Müşavirlik ve Ataşeliklerin İdari Eksikliklerine dair görüşleri; izin kısıtlaması, bürokrasi, görevini eksik yapma, vekaletle yönetme, memur ve koordinatör kaynaklı, uzaklık başlıkları altında toplanmıştır. Analiz sonucuna göre, katılımcılar, izin kullanmak istediklerinde sorunlar yaşamakta, okul tatilleri izin sürelerine göre daha fazla olmakta, ancak izin süreleri kısıtlı ve yetersiz kalmaktadır. Öğretmenler gereksiz birçok bürokratik işlemleri yapmak zorunda kalmakta, bu tarz lüzumsuz evrak işlerinin fazlalığı zaman kaybına yol açmaktadır. Planlı ve detaylı bir şekilde ön bilgilendirme ve ön çalışmalar yapılmamaktadır.

Analiz sonucuna göre, öğretmenler eğitimin hiçbir aşamasında yeterli desteği alamadıklarını ifade etmekte, Müşavirlik ve Ataşeliklerin daha duyarlı, daha etkili, daha destekleyici daha planlayıcı ve yönlendirici olmalarını beklemektedirler. Müşavir ya da Ataşenin sık sık değişmesi veya olmaması veya vekaleten olması öğretmenlerin başsız, sahipsiz ve ilgisiz kalmasına bunun da süreç içerisinde gelişen bir çok sorunun temelini oluşturduğunu söylemektedirler. Görevli koordinatör öğretmenlerin ve memurların kendilerini öğretmenlerin amiri zannedip yukarıdan bakan tavırlar sergilediklerini, koordinatör öğretmenlerin zaman zaman görev paylaşımlarında ayrımcılık yaptıklarını, iş yoğunluğundan dolayı bazen personel sayısının yetersiz kaldığını söylemektedirler. Uzaklığın öğretmenlerin çalışma psikolojisinde yalnızlık hissi doğurduğunu, iletişim ve iş birliği konularında sorunlara sebebiyet verdiğini, tam anlamıyla sağlıklı bir iletişim kurulamadığını, motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedirler.

Sonuç Tartışma ve Öneriler

Ders saatlerinin ve sınav görevlerinin paylaştırılmasında öğretmenler arasında adalet gözetilmemekte, bazı öğretmenler yoğun bir programa tabi olurken, bazılarına ayrıcalıklar sağlanmaktadır. Öğretmenler göreve gelir gelmez idari makamlardan ön yargılı davranışlarla karşılaşmakta, yeterli ilgi görmedikleri gibi, hoşgörüden ve yardımcı olmaktan uzak tavırlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Öğretmenlerin görev bölgelerinde yalnız bırakılmaları, dernek ve çevre baskısı gibi çeşitli sorunların artmasına sebep olmaktadır. Bu da öğretmenlerin psikolojik olarak olumsuz yönde etkilenmelerine sebebiyet vermektedir. Müşavirlik ve ataşeliklerin öğretmenlerle yeterli düzeyde iletişim kurmayıp, isteksiz olmaları ve aradaki teması asgari düzeyde tutmaları iletişimde sıkıntılara yol açmaktadır. Öğretmenler, bölgede eğitim konusunda danışıp yardım alabilecekleri rehber öğretmenlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bunun yanında, öğretmenler göreve başladıkları ilk aylarda birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Her konuda yardım alıp danışabilecekleri, kendilerine bilgi verip yönlendirebilecek, rehber kişilere ihtiyaç duymaktadırlar. Eğitim Müşavirliği ya da Ataşeliğine bakan kişilerin mesleğin içinden gelmemesi, öğretmenin yaşadığı sıkıntıları anlamamasına sebep olmaktadır. Belirli bir liyakat sahibi olması yanında buradaki öğretmenlere katkı sağlayabilecek, onların dilinden anlayabilecek insanların görev alması sağlanmalıdır. Öğretmenler görev yerine ulaştığında belli bir süre oryantasyon eğitimine tabi tutulmalı, öncelikle ev, ulaşım, haberleşme gibi kişisel ihtiyaçları olmakla birlikte görev yapacakları ülkenin işleyişi, durumu, sosyal yapısı ve karşılaşabilecekleri sorunlar hakkında bilgilendirilmelidirler. Görev boyunca da bütün öğretmenlerin katılacağı aylık toplantılar yapılmalı, bu sayede hem eğitim hem de diğer konularda birbirleriyle fikir alışverişinde bulunmaları sağlanmalıdır. Her sene başında yapılacak planlamalarla, yıl içinde piknik, yemek, yarışma vb. sosyal etkinlikler düzenlenmelidir. Bu etkinlikler öğretmenlerin iletişimini artırarak, motivasyonlarını pekiştirecektir. Öğretmenler günü önemsenerek, coşkuyla kutlanmalı, öğretmenlere değerli oldukları hissettirilmelidir. Ders programları ve sınav görevleri gibi konularda adaletli davranılmalı, bu tür bilgiler bütün öğretmenlerin erişimine açık olmalıdır.

Gündoğdu'nun (2014) da belirttiği gibi öğretmenlerin izin süreleri yeterli değildir. İdare de izin konusunda toleranslı davranmamaktadır. Resmi evrak işlerinin gereksiz yoğunluğu öğretmenleri yormaktadır. Müşavirlik ve Ataşelikler sadece bu resmi evrakları takip ederek işlemleri yürütmekte, öğretmenlerin eğitim anlamında sahada yaşadığı sıkıntılara gereken özeni göstermemektedirler. Bulgular Arıcı ve Kırkkılıç (2017) tarafından da desteklenmektedir. Vekaleten atamalarda da uzun vadeli planlamalar yapılamamakta yapılan plan, program ve organizasyonlarda yarım kalmaktadır. Koordinatör öğretmenler ve memurlar öğretmenlere eşit davranmamakta ve bazen amir davranışları sergilemektedirler. İş durumuna göre personel

sayısı az olduğu için, kendi yoğunlukları içerisinde yetersiz kalmaktadırlar. Uzaklık nedeniyle ataşeliklerle verimli iletişim kurulamamakta, sorunlara hızlı çözümler üretilememekte, sağlıklı bir koordinasyon ve işbirliği oluşturulamamaktadır.

Okulların yıl içindeki dönem tatillerinde öğretmenlere izin konusunda inisiyatif gösterilebilir, evrak işleri asgari düzeye indirilebilir. Müşavirlik ve ataşelik, çalışanları sorunun bir parçası değil, çözümün bir parçası olarak görerek öğretmeni rahatlatan bir iletişim yolu izleyebilir. Ayrıca bu birimler, gerilimden uzak ve motivasyonu yükseltici tavır sergileyebilir. Müşavir ve Ataşelerin yurt dışında bulunması nedeniyle öğretmenlere karşı olan davranışlarının sosyolojik ve psikolojik açıdan irdelenmesi ve yurt dışındaki müşavir ya da ataşelerin öğretmene olan davranışıyla Türkiye'deki okul müdürlerinin öğretmene olan davranışlarının karşılaştırılması çalışma konusu olarak düşünülebilir.

Kaynakça

Arıcı, B. & Kırkkılıç, H. A. (2017). Yurtdışında görev yapan Türkçe ve Türk kültürü öğretmenlerinin Türkçe ve Türk kültürü derslerine ilişkin görüşleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 41: 480-500. http://www.asosjournal.com/Makaleler/69085328_12043%20Bayram%20AR%c4%b0C%c4%b0.pdf

Akman, Y. (2017). Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı teşkilatında görev yapan öğretmenlerin sorunları *Ege Eğitim Dergisi* 18: 345-375. https://dergipark.org.tr/download/article-file/324781

Başkurt, İ. (2009). Almanya'da yaşayan Türk göçmenlerin kimlik problemi *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi* 12 (2), 81-94. https://dergipark.org.tr/download/article-file/93120

Demir M. K. & Arı E. (2013). Öğretmen sorunları-Çanakkale İli örneği *On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 32 (1), 107-126. http://dergipark.ulakbim.gov.tr/omuefd/article/view/5000035644/5000034567

Demirkan M. & Akgün A. (2017). Kültür(süz)leşme ve dil erozyonu sorunsalı: Fransa'daki Türklerin entegrasyon ve dilsel kimlik profilleri Turkophone, *Türkçe Konuşurların Akademik Dergisi* 4 (1): 62-75. https://dergipark.org.tr/download/article-file/354657

Frederiksen C. P. (2014). Filipino EFL Teachers Working Abroad:Some benefits and downsides for English teachers working abroad. *Malmö University: Student essay*. http:/muep.mau.se/handle/2043/16749

Gümüşel, O. (2013). Yurtdışında yaşayan Türk gençlerinin sosyo kültürel değerlendirilmesi *Gençlik Araştırmaları Dergisi* 1(1) : 236-251

http://dergipark.ulakbim.gov.tr/genader/article/view/5000047047/5000044337
Gündoğdu, Y. B. (2014). Arabistan Türk okullarında görev yapan öğretmenlerin sorunları. *Milli Eğitim Dergisi* 201: 125-148 https://dergipark.org.tr/download/article-file/441984

Güvendir, E. (2017). Göreve Yeni Başlayan İngilizce Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Sorunlar *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (51): 71-94 https://dergipark.org.tr/download/article-file/279347

Halicioğlu, M. (2015) Challenges facing teachers new to working in schools overseas Working Papers Series International and Global Issues for Research No. 2015/5 June http://www.bath.ac.uk/education/documents/working-papers/challenges-facing-teachers-schools-overseas.pdf

Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Keser-Özmantar, Z. (2018). Örnekleme yöntemleri ve örnekleme süreci. Kadir Beycioğlu, Niyazi Özer & Yaşar Kondakçı (Editörler), *Eğitim Yönetiminde Araştırma* (88-109). Ankara: Pegem Akademi.

MEB (2017). Yurt dışında görevlendirilecek öğretmenleri seçme sınavı başvuru kılavuzu https://yyegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_02/15180544_KYlavuz_-_SON.pdf

MEB (2018). Türkçe ve Türk kültürü dersi öğretim programı. https://abdigm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_11/30092244_TTKD_YYretim_ProgramY-TYrkYe.pdf

Özdemir S. M., Benzer H., Akbaş O. (2009). Almanya'da yaşayan 15 – 19 yaş Türk gençlerinin eğitim sorunlarına ilişkin bir inceleme (Kuzey Ren Vestfalya Örneği) *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)* 10 (1):23-40

http://kefad.ahievran.edu.tr/InstitutionArchiveFiles/f44778c7-ad4a-e711-80ef-00224d68272d/d1a3a581-af4a-e711-80ef-24d68272d/Cilt10Sayi1/JKEF_10_1_2009_23_40.pdf

Toker-Gökçe, A. (2018). Tarama araştırma yöntemi. Kadir Beycioğlu, Niyazi Özer & Yaşar Kondakçı (Editörler) *Eğitim Yönetiminde Araştırma*. 239-267. Ankara: Pegem Akademi.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

View publication stats