

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI

ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN YAŞADIĞI SORUNLARA
İLİŞKİN NİTEL BİR ARAŞTIRMA

OĞuzhan GÖKŞEN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIRŞEHİR-2019

©2019 – Oğuzhan GÖKŞEN

T.C.

KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI

**ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN YAŞADIĞI
SORUNLARA İLİŞKİN NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

**A QUALITATIVE RESEARCH ON THE PROBLEMS OF
EXPERIENCED BY PAID TEACHERS**

Hazırlayan

OĞuzhan GÖKŞEN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

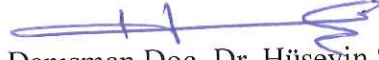
Danışman

Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

KIRŞEHİR-2019

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, Oğuzhan GÖKŞEN tarafından hazırlanan “Ücretli Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlara İlişkin Nitel Bir Araştırma” adlı tez çalışması 29/08/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği ile **YÜKSEK LİSANS** olarak kabul edilmiştir.



Damışman Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK (İmza)



Üye Dr. Öğretim Üyesi Yalçın DİLEKLİ (İmza)



Üye Dr. Öğretim Üyesi Sultan Selen KULA (İmza)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

29/08/2019

(İmza)

Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../20..

Oğuzhan GÖKŞEN

İmza

ÖZET
ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN YAŞADIĞI SORUNLARA İLİŞKİN NİTEL BİR
ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Oğuzhan GÖKŞEN

Danışman: Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

2019 – (ix + 97)

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı

Jüri

Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

Dr. Öğretim Üyesi Yalçın DİLEKLİ

Dr. Öğretim Üyesi Sultan Selen KULA

Ücretli öğretmenlik, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda ihtiyaç görülmesi halinde ek ders karşılığında istihdam edilen geçici öğretmenlerdir. Bu araştırma, Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde geçici olarak istihdam edilen ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar ve bu sorunların eğitim-öğretim sürecine yansımalarının incelendiği nitel bir çalışmadır. Ücretli öğretmenlerin atama şartları, ücretleri, mesleki doyumları, mesleği terk etme eşikleri, ders içinde veya dışında yaşadıkları sorunlar bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini Şanlıurfa İli, Siverek İlçesinde görev yapan ücretli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini kolay ulaşılabılır örnekleme yöntemi ile seçilmiş 20 ücretli öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak araştırmacı tarafından hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Her ücretli öğretmenle yaklaşık 20 dakikalık görüşmeler yapılmış ve görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Kayıt altına alınan görüşmeler deşifre yöntemi ile elektronik ortama aktarılmıştır. Görüşmeler sonucunda alınan veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiş ve kodlama tekniği ile her bir soru için tema ve alt temalar oluşturulmuştur. Öğretmenlerden alınan veriler doğrultusunda, her bir alt tema ile ilgili ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar ve bu sorunların eğitim ortamına etkilerine dair örnekler verilerek çıkarımlar yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda ücretli öğretmenlerin mesleki doyumlarının düşük olduğu, herhangi bir alternatif için mesleklerini bırakma eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Ayrıca veli, öğrenci ve yönetici tutumlarının kadrolu öğretmenlere kıyasla farklı olduğu, ücretli öğretmenlerin öğretmen nitelikleri bakımından zayıf görüldüğü saptanmıştır. Ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre çok daha az ücret almalarının onları hem maddi hem de psikolojik olarak etkilediği belirlenmiştir. Ücretli öğretmenlerin ölçme ve değerlendirmede, sınıf yönetiminde ve alan bilgisi konusunda eksikliklerinin olduğu ve bu konuda yardıma ihtiyaçları olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Geçici, İstihdam, Sorun, Ücretli öğretmen

ABSTRACT
A QUALITATIVE RESEARCH ON THE PROBLEMS OF EXPERIENCED BY
PAID TEACHERS

M.Sc. Thesis

Preparer: Oğuzhan GÖKŞEN

Advisor: Assoc. Prof. Hüseyin Şimşek

2019 – (ix + 97)

Kırşehir Ahi Evran University, Institute Of Social Sciences

Department Of Educational Sciences

Science Of Curriculum And Instruction

Jury

Assoc. Prof. Hüseyin Şimşek

Assist. Prof. Dr. Yalçın DİLEKLİ

Assist. Prof. Dr. Sultan Selen KULA

Paid teachers are temporary teachers who are employed in exchange for additional courses in schools affiliated to the Ministry of National Education. This qualitative research study examines the problems experienced by paid teachers who are temporarily employed within the Ministry of National Education and reflections of these problems on the educational process. The subject of this research are the conditions of appointment of paid teachers, their salaries, job satisfaction, the threshold to leave the profession, and the problems they faced in or out of class. The population of the study consist of paid teachers who work in the Siverek, Sanliurfa. Paid teachers who were selected with easily accessible sampling methods constituted sample of the study. Semi-structured interview form and personal information form prepared by the researcher were used as data collection tools in the study. Interviews with each paid teacher were made for 20 minutes and they were recorded. Interviews were transferred to electronic media by deciphering method. The data obtained from the interviews were analyzed by using content analysis method. Themes and sub-themes were created for each question by coding technique. In the direction of the data obtained from teachers, inferences were made by giving examples about the problems experienced by paid teachers related to each sub-theme and the effects of these problems on the educational environment.

As a result of the research, it was determined that paid teachers have low job satisfaction and they tended quit their profession for any alternative. Besides, it was detected that the attitudes of parents, students and administrators were different than attitudes of permanent teachers and also paid teachers were seen to be weak in terms of teacher qualifications. It was determined that affected them both financially and psychologically due to paid teachers to receive far fewer wages than permanent teachers. It was determined that there were lack of knowledge of paid teachers in assessment and evaluation, field information, classroom management and they need help in these subjects.

Keywords: Temporary, Employment, Problem, Paid teacher

ÖN SÖZ

Bu çalışmanın amacı ülkemizde giderek sorun haline gelen geçici öğretmenlik uygulamalarını derinlemesine incelemek ve eğitim sisteminde hangi sorunlara yol açabileceğini saptayabilmektir. Bu çalışma, ücretli öğretmenlerin yaşadığı sorunlara ışık tutup ülkemizdeki öğretmen ihtiyacını ve ücretli öğretmenlerin özlük hakları, görevlendirilme şekilleri, mesleki algılarını tartışmaya açarak bu konuda eğitim politikacılarının ve eğitimle ilgili yetkililere fikir verme açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmada ülkemizde geçici istihdam edilen öğretmenlere, ülkemizdeki öğretmen yetiştirme sistemine, öğretmenlik mesleğine ve öğretmen niteliklerine değinilmiştir. Ayrıca çalışma nitel bir araştırma olduğu için sorunun temeline inmeyi amaçlamış ve birebir görüşmelerle birinci ağızdan bilgiler alması bakımından ücretli öğretmenlik konusunda önemli bir araştırmadır.

Tezimin bütün aşamalarında emeği geçen; tez dönemimin yorumlarıyla, verdiği örneklerle daha hızlı ve kaliteli geçmesine yardımcı olan danışman hocam Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK'e içten teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak beni yetiştiren, bu günlere getiren anne ve babama, tezin hazırlanması aşamasında bana her türlü konuda destek olan ve varlığıyla bana moral veren eşim Yasemin TAŞCI GÖKŞEN'e teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------|
| KABUL VE ONAY | i |
| BİLDİRİM..... | ii |
| ÖZET | iii |
| ABSTRACT | iv |
| ÖN SÖZ..... | v |
| İÇİNDEKİLER..... | vi |
| TABLolar LİSTESİ..... | viii |
| SİMGELER VE KISALTMALAR | ix |
| BÖLÜM I | 1 |
| 1.GİRİŞ | 1 |
| 1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ | 1 |
| 1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ | 3 |
| 1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI | 4 |
| 1.4. VARSAYIMLAR | 4 |
| 1.5. TANIMLAR | 4 |
| BÖLÜM II | 6 |
| 2. KAVRAMSAL/KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR | 6 |
| 2.1 EĞİTİM | 6 |
| 2.2 ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ | 7 |
| 2.3 ÖĞRETMEN NİTELİKLERİ | 8 |
| 2.4 ÖĞRETMEN YETİŞTİRME | 10 |
| 2.5. ÖĞRETMEN İSTİHDAM BİÇİMLERİ | 15 |
| 2.5.1. Kadrolu öğretmenlik | 15 |
| 2.5.2. Sözleşmeli Öğretmenlik..... | 16 |
| 2.5.3. Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik | 19 |
| 2.5.4. Vekil Öğretmenlik | 19 |
| 2.5.5. Ücretli Öğretmenlik | 20 |
| 2.6. PEDAGOJİK FORMASYON SERTİFİKA EĞİTİMİ | 25 |
| 2.7. İŞ DOYUMU | 27 |
| 2.8 MESLEKİ AİDİYET | 28 |
| 2.9.MESLEKİ YETERLİK | 29 |
| 2.10. KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR | 30 |

| | |
|---|-----------|
| 2.10.1. Konuyla İlgili Yapılan Yurt İçi Araştırmalar | 30 |
| 2.10.2. Konuyla ilgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar | 32 |
| BÖLÜM III | 35 |
| 3. YÖNTEM..... | 35 |
| 3.1. ARAŞTIRMA MODELİ..... | 35 |
| 3.2. ÇALIŞMA GRUBU | 36 |
| 3.3. VERİ TOPLAMA ARACI..... | 37 |
| 3.4. VERİLERİN ANALİZİ | 38 |
| BÖLÜM IV..... | 39 |
| 4. BULGULAR..... | 39 |
| 4.1. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... | 39 |
| 4.2. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR | 42 |
| 4.3. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR | 44 |
| 4.4. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... | 48 |
| 4.5. BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR | 51 |
| 4.6. ALTINCI ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... | 54 |
| 4.7. YEDİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR | 57 |
| 4.8. SEKİZİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... | 59 |
| 4.9. DOKUZUNCU ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... | 62 |
| 4.10. ONUNCU ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR | 66 |
| 4.11. ON BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... | 68 |
| 4.12. ON İKİNCİ BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR | 71 |
| 4.13. ON ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... | 73 |
| 4.14. ON DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... | 75 |
| 4.15. ON BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... | 78 |
| 4.16. ON ALTINCI ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... | 80 |
| BÖLÜM V | 83 |
| 5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER..... | 83 |
| 5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA | 83 |
| 5.2. ÖNERİLER | 86 |
| 5.2.1 Araştırmanın Sonuçlarına Yönelik Öneriler | 86 |
| 5.2.2. Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler | 87 |
| KAYNAKÇA..... | 88 |
| EKLER..... | 95 |
| ÖZGEÇMİŞ | 97 |

TABLULAR LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 2.1. Yıllara göre üniversite sayıları | 14 |
| Tablo 2.2. Öğretmen statüleri | 23 |
| Tablo 2.3. Pedagojik formasyon eğitimi sertifika programı zorunlu dersleri..... | 26 |
| Tablo 2.4. Pedagojik formasyon eğitimi sertifika programı seçmeli dersleri..... | 26 |
| Tablo 2.5. Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri..... | 29 |
| Tablo 2.1. Çalışma grubundaki öğretmenlere ilişkin veriler | 36 |
| Tablo 4.1. Ücretli öğretmenlerin görevi bırakma kriterleri. | 39 |
| Tablo 4.2. Mesleki tatminsizliğin nedenleri kodlama tablosu..... | 42 |
| Tablo 4.3. Ücretli öğretmenlerin mesleki yeterlikler etkileyen faktörler..... | 45 |
| Tablo 4.4. Kadrolu öğretmen olmanın avantajları kodlama tablosu | 48 |
| Tablo 4.5. Ücretli öğretmenliğin zorlukları kodlama tablosu..... | 51 |
| Tablo 4.6. Öğrencilerin ücretli öğretmene bakışı | 54 |
| Tablo 4.7. Bilgi ve beceri kazandırma konusunda yaşanan sorunların kaynakları..... | 57 |
| Tablo 4.8. Ölçme değerlendirilmede yardım alınan kaynaklar | 59 |
| Tablo 4.9. Ücretli öğretmenlerin okul müdürleriyle yaşadığı sorunlar | 62 |
| Tablo 4.10. Kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlere bakışı..... | 66 |
| Tablo 4.11. Ücretli-kadrolu öğretmen arasındaki ücret farkının etkileri | 68 |
| Tablo 4.12. Mesleki devamlılığı sağlayan faktörler kodlama tablosu | 71 |
| Tablo 4.13. Öğretmenin ders performansını etkileyen faktörler kodlama tablosu | 73 |
| Tablo 4.14. Ücretli öğretmenlerin sınıf yönetiminde yaşadığı zorluklar | 75 |
| Tablo 4.15. Ücretli öğretmenliğin avantajları kodlama tablosu | 78 |
| Tablo 4.16. Öğrenci velilerinin ücretli öğretmene bakışı..... | 80 |

SİMGELER VE KISALTMALAR

| | |
|-------------|--------------------------------------|
| YÖK | Yükseköğretim Kurulu |
| ÖSYM | Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi |
| YGS | Yükseköğretime Giriş Sınavı |
| LYS | Lisans Yerleştirme Sınavları |
| YKS | Yükseköğretim Kurumları Sınavı |
| TYT | Temel Yeterlik Testi |
| AYT | Alan Yeterlik Testi |
| YDT | Yabancı Dil Testi |
| TDK | Türk Dil Kurumu |

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemine, araştırmanın amacına, araştırmanın önemine, sınırlılıklarına, varsayımlara ve bazı tanımlara yer verilmiştir.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Öğretmenler, ülke kalkınmasında, insan kaynaklarının nitelikli olarak yetiştirilmesinde, toplumun huzur ve barış ortamının sağlanıp sürdürülmesinde, sosyalleşmiş ve toplumsal hayata hazır bireyleri hayata kazandırmada, toplumun kültür değerleri korunarak genç kuşaklara aktarılması ve aynı zamanda yeni yetişen nesil ile toplum arasında değişen şartlara göre uyum sağlanmasında başrol oynarlar. (Özden, 1999) Öğretmenlerin bir ülkenin geleceği açısından bu denli önem arz etmeleri onları, eğitim sistemi içerisindeki paydaşları arasındaki yerini ve önemini göstermektedir. Bursalıoğlu'na göre (1994:41), okul olarak adlandırılan sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri öğretmendir. Dolayısıyla okul için stratejik öneme sahip olan öğretmenlerin, yetiştirilmesinin ve istihdam edilmesinin de aynı derecede öneme sahip olduğu çıkarımı yapılabilir.

Türkiye'de öğretmen yetiştirme konusu toplumdaki siyasal, sosyo-ekonomik ve kültürel gelişmelere bağlı bir yol izleyerek, öğretmenlerin mesleğe hazırlanması, birçok farklı uygulama ile gerçekleştirilmeye çalışılmıştır (Dündar ve Karaca, 2013). Ancak eğitim fakültelerinde yetiştirilen her öğretmen, MEB kadrolarına atanamamaktadır. Ülkemizde 2017-2018 yılında 90 eğitim fakültesinden 53.861 öğrenci mezun olmuştur (YÖK, 2018). 2018 yılında MEB'in öğretmen alım sayısı ise 2018 yılında toplam 20.199 (MEB, 2018a). Verilere göre mezun olan her öğretmen, MEB bünyesinde istihdam edilememekte ve bu sayı her yıl artarak devam etmektedir. 2018 yılı KPSS eğitim bilimleri sınavına 416.282 aday katılmıştır (ÖSYM, 2018). Eğitim bilimleri sınavına giren adaylardan elde edinilen veriler atama bekleyen öğretmen adayları hakkında fikir sahibi olmamızı sağlayabilir. Yaklaşık 400 bin atama bekleyen öğretmen sayısına karşılık MEB, ihtiyacı olan öğretmen sayısını 92.165 olarak açıklamıştır (MEB, 2018b). 92.165 öğretmen açığı olmasına rağmen yıllık ortalama 20 bin öğretmen alımı yapan MEB, oluşan bu öğretmen açığının sayısını azaltmak için çeşitli uygulamalara başvurmaktadır.

Devlet Memurları Kanunu'nun 4. Maddesine göre MEB; kadrolu, sözleşmeli, ücretli ve vekil öğretmen adı altında 4 farklı türde öğretmen istihdamı gerçekleştirmektedir. Kadrolu ve sözleşmeli öğretmen atamaları tamamlandıktan sonra boş kalan kadrolara 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. Maddesine göre eğitim öğretim aksamaması adına ücret karşılığı ek ders göreviyle geçici olarak ücretli öğretmenler görevlendirilmektedir. Ücretli öğretmenler, kadrolu ve sözleşmelilerin aksine, merkezi atama yoluyla görevlendirilmemekte ve il/ilçe milli eğitim müdürlüklerince işe alınmaktadır (Durmaz, 2014: 153). Devlet Memurları Kanunu 89. Maddesinde ücretli öğretmen istihdam kriterlerinin tam olarak belirlenmemesi, eğitim fakültesi mezunu olmayan veya yüksek okul mezunu kişilerin ücretli öğretmen olarak görevlendirilmesi, eğitim fakültesi mezunlarının ise alanları dışında branşta görevlendirilmesi, hem eğitim-öğretim sürecinin verimliliğini hem de ücretli öğretmenlerin mesleki algılarını etkileyen sorunlara neden olabilmektedir.

Ücretli öğretmenler, aldıkları ders saati ücreti, yararlandıkları olanaklar ve sahip oldukları haklar bakımından diğer öğretmenlik uygulamalarından farklılık gösterirler. Bu öğretmenler boşalan kadroları geçici olarak doldurmak amaçlı görevlendirirler, bu yüzden iş güvenceleri yoktur. (Öztaş, 2010) dolayısıyla ücretli öğretmenlerin eğitim-öğretim dönemi içerisinde ihtiyaç halinin ortadan kalkması durumunda görevlerine son verilebilir. Bu durum ücretli öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğini geçici bir iş olarak görüp okul kültürüne uyumunu zorlaştırabilmekte ve eğitim-öğretim çalışmalarını etkileyebilmektedir. MEB Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Saatlerine ilişkin kararın 9. Maddesi'ne göre ek ders karşılığı görevlendirilecek öğretmenler haftada en fazla 30 saat görev verilebileceği belirtilmiştir. Bu verilere göre 2018 yılında görev yapan bir ücretli öğretmenin aylık maksimum alacağı ücret 1471,35 TL'dir. Aynı dönem içerisinde göreve yeni başlayan kadrolu bir öğretmenin aylık ücreti ise 3292 TL'dir. Bu ücret farkının haricinde ücretli öğretmenler hafta sonu, yarıyıl tatili, yaz tatili ve resmi tatil dönemlerinde de ücret alamamaktadır. Verilere göre ücretli öğretmen ve kadrolu öğretmenler arasında ücret bakımından dengesizlik olduğu görülmektedir. Aynı çalışma ortamında eşit ders saati görev olarak farklı ücret almanın ücretli öğretmenlerin mesleki doyumlarını, okul içindeki statülerini ve motivasyonlarını etkileyebileceği düşünülmektedir.

Ücretli öğretmen ve kadrolu öğretmen arasındaki farklılıklar neticesinde, Türkiye'de ücretli öğretmenlik yapan öğretmenlerin öğretmenliğe yaklaşımları, mesleki başarıları, karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunları aşarken kullandıkları stratejilerin neler olduğu bu

araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Bu problem çerçevesinde şu alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. Ücretli öğretmenlerin mesleği bırakma eğilimleri ne düzeydedir?
2. Ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri nedir?
3. Ücretli öğretmenlerin mesleki yeterlik algıları nasıldır?
4. Ücretli öğretmenlere göre kadrolu öğretmen olmanın avantajları nelerdir?
5. Ücretli öğretmenler okul içinde yaşadığı zorluklar nelerdir?
6. Öğrencilerin ücretli öğretmene karşı tutumlarında kadrolu öğretmenlere göre nasıl bir farklılık vardır?
7. Ücretli öğretmenlerin program hakimiyet düzeyleri nasıldır?
8. Ücretli öğretmenler ölçme ve değerlendirme sürecinde aldıkları yardımlar nelerdir?
9. Okul yöneticilerinin ücretli öğretmene karşı tutumlarında kadrolu öğretmenlere göre nasıl bir farklılık vardır?
10. Kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmene karşı tutumlarında kadrolu öğretmenlere göre nasıl bir farklılık vardır?
11. Ücret adaletsizliğinin ücretli öğretmenler üzerindeki etkisi nasıldır?
12. Ücretli öğretmenlerin mesleki devamlılık düzeyleri nasıldır?
13. Ücretli öğretmenlerin verdiği eğitim doğrultusunda öğrencilere sunduğu katkı düzeyleri nasıldır?
14. Ücretli öğretmenlerin sınıf içi öğrenci hakimiyetleri ne düzeydedir?
15. Ücretli öğretmenlere göre ücretli öğretmenliğin avantajları nelerdir?
16. Öğrenci velilerinin ücretli öğretmene karşı tutumlarında kadrolu öğretmenlere göre nasıl bir farklılık vardır?

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, ücretli öğretmenlik uygulamasını derinlemesine inceleyip eğitim sisteminde hangi sorunlara yol açtığını ve açabileceğini bizzat ücretli öğretmen görüşlerine dayanarak incelemektir. Ayrıca ülkemiz eğitim sisteminde ücretli öğretmenlik uygulamasının yaygın olması sebebiyle ülkemizdeki öğretmen ihtiyacını ve ücretli öğretmenlerin, görevlendirilme şekilleri, mesleki algılarını tartışmaya açarak bu konuda eğitim politikacılarının ve eğitimle ilgili yetkililerin dikkatini çekmektir.

Yalçın (2017) ücretli öğretmenlerin ders performansı yönünden verimsiz olduğunu, ücretli öğretmenlerin mesleki yeterliklerinin zayıf olduğunu ve sık yapılan öğretmen

değişikliklerinin olumsuz sonuçlar doğurabileceği sonucuna varmıştır. Bu araştırma ise ücretli öğretmenlerin sorunlarını nitel bir bakış açısıyla belirlenmesi ve sorunlara çözüm araması bakımından önem taşımaktadır.

Türkiye’de Cumhuriyet tarihi boyunca çeşitli alanlarda öğretmen ihtiyacı yaşanmış; nitelikli öğretmen yetiştirme meselesinden önce, öğretmen ihtiyacını karşılamak sorun olmuştur (Gökçe, 2014). Araştırma bu bağlamda, Türkiye’de sık sık tartışma konusu olan ücretli öğretmenlerin eğitim-öğretim sürecine etkilerini incelemesi bakımından önem taşımaktadır.

Hazırlanan sorular 20 ücretli öğretmene sorulmuş ve yapılan görüşmeler sonucunda ücretli öğretmenlerin sorunları ve bu sorunlara karşı çözüm yolları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu araştırma; ülkemizin öğretmen ihtiyacı en fazla olan Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde ücretli öğretmenlerin yaşadığı sorunların, ücretli öğretmenlik uygulaması ile ilgili eksiklik veya aksaklıkların belirlenmesinde, ücretli öğretmenlerin pedagojik ve psikolojik durumları hakkında bilgi vermesi ve bu sorunlarla ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlayabilecek bilgiler ortaya koyması bakımından önemlidir.

1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma;

1. 2017-2018 öğretim yılı ile,
2. Şanlıurfa İli Siverek İlçesi ile,
3. Şanlıurfa İli Siverek İlçesi’nde görev yapan ücretli öğretmenlerle,
4. Şanlıurfa İli Siverek İlçesi’nde görev yapan ücretli öğretmenlere uygulanan bilgi ve görüşme formu ile sınırlıdır.

1.4. VARSAYIMLAR

Görüşme yapılan ücretli öğretmenler evreni temsil etme niteliğine sahip olduğu ve görüşme formunda yer alan sorulara verilen cevaplar görüşmeye katılan ücretli öğretmenlerin gerçek düşüncelerini yansıttığı varsayılmıştır.

1.5. TANIMLAR

Bu bölümde araştırmada sıkça kullanılan ve araştırmaya temel oluşturan bazı kavramların tanımları üzerinde durulmuştur.

Norm Kadro: Her derece ve türdeki eğitim kurumlarında belli ölçütlere göre olması gereken öğretmen sayısının belirlenmesidir.

Ücretli öğretmen: Kadrolu öğretmenlerin sahip olduğu haklardan mahrum olarak, devlet okullarında girdiği ders saati üzerinden ücret alarak çalışan öğretmendir.

Kadrolu öğretmen: ÖSYM tarafından yapılan sınavda başarılı olup devlet okullarında kadrolu olarak görev yapmaya hak kazanan, 657 sayılı DMK'na tabi olan öğretmendir.

Okul yöneticisi: Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görevli, kadrosunda ücretli öğretmen bulunan müdür ve müdür yardımcılarıdır.

Öğretmenlik: Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel uzmanlık bilgisi gerektiren bir mesleği ifade etmektedir (DMK).

Aidiyet: Bireyin mesleğine karşı genel tutumunu ifade eder (Şimşek, 1999)

Statü: Bir kimsenin bir kurum veya bir toplum içindeki konumu ile kadro bakımından bağlı olduğu durum pozisyonudur.

BÖLÜM II

2. KAVRAMSAL/KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR

2.1 EĞİTİM

Eğitim insanın olduğu her dönemde vardır ve her toplumda uygarlık düzeyine bağlı olmaksızın devam etmektedir. En ilkel kabilen en gelişmiş toplumlara kadar her düzeyde çevresiyle etkileşim halinde olan insan hep bir şeyler öğrenmiş ve öğrenmeye de devam edecektir (Seven ve Engin, 2008: 189).

Literatürde pek çok eğitim tanımı yapılmıştır. Bu tanımlara bakıldığında biçim olarak farklılıklar görünse de tanımların temelinde insan davranışlarının kasıtlı olarak değiştirilmesi, insanların topluma uyum sağlaması gibi etkenler göz önüne alınmış ve tanımların bu çerçevede yapıldığı görülmüştür. Literatürde yer alan eğitim tanımlarından bazıları şunlardır;

- Eğitim, genel anlamda, bireyde davranış değiştirme sürecidir. Başka bir anlatımla eğitim sürecinden geçen kişinin davranışlarında bir değişme olması beklenmektedir. (Varış, 1991).
- Eğitim, toplum için geçerli davranış kalıplarının toplumsallaşma ve toplumsal denetim aracılığıyla gerçekleştirilmesidir (Gökçe, 1984).
- Toplumun genç üyelerinin var olan kültüre yetişkin üyelerce bilinçli, amaçlı ve düzenli biçimde hazırlanması sürecidir (Ozankaya, 1980).
- Her bireydeki yetenekleri en üst düzeyde geliştirmelidir ve bu geliştirme, bireyin gelecekteki başarılarını sağlama yönünde olmalıdır (Ergun, 1987).

Eğitim tanımlarından da anlaşılacağı üzere insanların eğitim yoluyla hayata hazırlandığı, topluma eğitim ile yön verildiği ve insanların eğitim ile yeteneklerini keşfettiği görülmektedir. Dolayısıyla insan tecrübelerini, kültürlerini eğitim vasıtasıyla gelecek kuşaklara aktararak varlığını sürdürebilmektedir.

Eğitim ve öğrenme insanlığın her döneminde var olmuş geçmişte sistemsiz veya farkında olmadan yapılan eğitim, günümüzde daha sistemli ve profesyonelce yapılmaktadır. Geçmişte eğitim ve öğretim yapan kişinin varlığı belirsizken günümüzde artan istek ve ihtiyaçlar sebebiyle hem öğreten kişiye ve öğrenmeye talep artmıştır. Bu ihtiyaç hasebiyle okul adı verilen kurumlar meydana gelmiş ve bu kurumlarda belirli alanlarda uzmanlaşmış

ve eğitilmiş kişilerin görev almasıyla öğretmenlik bu süreçten sonra bir meslek ve uzmanlık alanı olarak kabul edilmiştir (Hoşgörür, Kılıç ve Dündar, 2002: 1).

Eğitimin insan hayatındaki yeri bu kadar önemliyken eğitimin toplumsal ve bireysel amaçlar doğrultusunda planlanması ve sisteme dökülmesi de eğitimin kendisi kadar önem taşımaktadır. Eğitim sisteminin amaçladığı ürünü elde etmede gösterdiği başarı, söz konusu toplumsal ve bireysel amaçlar ve gereksinimlerle tutarlı olduğu ölçüde anlam taşır. Çünkü eğitim gerçek yaşamdan ve gereksinimlerden uzaklaştığı durumda insan ve parasal kaynaklar boşa harcanmış olacaktır (Adem, 1981). Bu nedenle eğitim amaçlarının ihtiyaçlar dahilinde belirlenmesi ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda eğiticiler yetiştirilmesi insan ve parasal kaynakları verimli bir şekilde kullanma noktasında önem taşımaktadır.

2.2 ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ

Geçmişte ve içinde bulunduğumuz zamanda ülkelerin en önemli gücünün iyi yetişmiş insanlar olduğu görülmektedir. İyi yetişmiş insan gruplarına sahip olan ülkeler kaynakları kısıtlı olsa dahi verimli kullanmayı bilmişler ve kendilerini gelişmiş ülkeler arasında önemli yerlere getirmişlerdir. Zengin kaynakları olan fakat yetişmiş insan bakımından eksik olanlar ise kaynaklarını verimsiz bir şekilde kullanıp kendilerini diğer ülkeler arasında belirli bir noktaya getirememişlerdir.

Buna göre öğretmen devletin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirmekle görevli olması bakımından ülke geleceği açısından öğretmenlerin varlığı, eğitimleri, nitelikleri önem arz etmektedir. Nitekim öğretmenler, her meslek grubundan insanın yetiştirilmesinde rol aldığı gibi bir ülkenin kalkınması, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanması, bireylerin sosyalleşmesi, toplumsal hayata hazırlanması, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara kazandırılması ve nitelikli insan gücünün yetiştirilmesini sağlamada da etkindir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Bu bağlamda çağdaş öğretmenden insan davranışlarını ve yeteneklerini geliştirebilmesi, öğrencilerin gizli güçlerini ortaya çıkararak yeteneğe dönüştürebilmesi beklenmektedir (Karslı ve Güven, 2011).

Öğretmenlik mesleğinin doğasına inildiğinde; “Öğretmenlik mesleği nedir? Bu mesleğin öne çıkan özellikleri nelerdir? Mesleğin oluşumuna neden olan bileşenlerin özellikleri nelerdir?” sorularının ontolojik anlamda cevaplandırılması gerekir (Dikeçligil, 2006; Guignon, 1983). Verilen cevaplar doğrultusunda; öğrencilerin bireysel ve toplumsal gelişiminde kilit bir konuma sahip olan, ülkelerin geleceğinin şekillenmesinde büyük etkisi bulunan, uluslararası literatürde “herkes için eğitim” şartı için “herkes için öğretmen”

gerekliliği vurgulanan bir meslek olan öğretmenlik mesleğinin profesyonel olarak ele alınabilmesi için öğretmenlik meslek kanununu ortaya koymak gerekir (TED, 2018).

Dünya’da öğretmenlikle ilgili birçok tanım yapılmıştır. Yalnız birçok ülkede yetkili kurul ve kişilerin yaptığı tanımlamalar çoğu zaman birbirine benzer (Bellm, 2008). Türkiye’de öğretmenin tanımı 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu 43.Madde’de şöyle yapılmıştır: Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler. Kanunda öğretmenlik özel bir ihtisas mesleği olarak görülmüştür. Dolayısıyla öğretmenliğin belirli standartları, nitelikleri ve uzmanlık gerektiren bir eğitimi bulunmaktadır.

2.3 ÖĞRETMEN NİTELİKLERİ

Eğitim sisteminin en önemli ögesi öğretmendir. Eğitim sisteminin başarısı, temelde sistemi işletecek olan öğretmenlerin niteliklerine bağlıdır. Buna bağlı olarak dünya sahnesine aktif şekilde katılan bireyleri yetiştirmekle görevli olan öğretmenler olarak; küresel bir strateji ve teknoloji ustası, mükemmel bir politikacı, lider ve yönlendirici özelliklerine sahip olması gereklidir (Matriano, 1997: 28).

Hiçbir eğitim modeli, yapıyı işletecek personelin niteliğinin üzerinde hizmet üretemez. Bu nedenle "Bir okul, içindeki öğretmenler kadar iyidir" denilebilir (Kavcar, 1998). Dolayısıyla eğitim sistemi içerisindeki paydaşlardan en önemlisinin öğretmen olduğu söylenebilir. Cook-Sather’ın (2003) belirttiği gibi eğitim bir üretim süreci olarak görüldüğünde, öğretmenler üretici olarak algılanmaktadır.

Öğretmenler bireyleri toplumsal ve bireysel amaçlar doğrultusunda yetiştirirken aynı zamanda çevresini de etkilemektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin etki alanı sadece eğitim yapılan okullar değil, aynı zamanda etkileşimde bulunduğu çevresidir. Bu nedenle öğretmenlerin görev alanlarını belirli alanlar dahilinde kısıtlamak doğru değildir. Bu noktada nitelikli öğretmenler, devletin eğitim politikasını uygulamaya koyan, uygulama sonuçlarıyla politikaları etkileyen, uzmanlık çalışmaları ve araştırmalardan yararlanan, aynı zamanda bu çalışmalarla iç içe olup onlara katkı sağlayan önemli bir kişidir (Varış, 1973).

Toplum üzerinde son derece etkin bir role sahip öğretmenlerin aynı amaçlar doğrultusunda belirli niteliklere sahip olması gerekmektedir. Bu nitelikler şunlardır Kılbaş ve Köktaş (2003)’e göre şunlardır:

- **Tanımlanmış bir alanda hizmet verme:** Her mesleğin diğerlerinden ayrılabilen ve toplum tarafından kabul edilen bir hizmet alanı vardır. Öğretmenliğin uğraş alanı okulda belirli bir plan çerçevesinde öğrencilere bilgi ve beceri kazandırmaktır.
- **Uzmanlık bilgisi:** Bir uğraş alanının meslek olabilmesi için, o işi yapanın özel bilgi ve becerilere sahip olması gerekmektedir. Öğretmeninde öğretmenlik alanında geliştirilmiş olan kuram ve ilkeleri bilmesi gerekmektedir.
- **Mesleki kültüre sahip olma:** Mesleki kültür, meslekle ilgili değerleri, normları ve sembolleri içerir. Öğretmenlik mesleğinin de kendine özgü değerleri ve sembolleri vardır. Bu nedenle bir öğretmen düşünce biçimi, giyim tarzı ve davranışları ile toplumdaki diğer meslek mensuplarından kolayca ayırt edilebilir.
- **Giriş denetimi:** Her mesleğe kabul için belli başlı ölçütler vardır. Ülkemizde öğretmenlik mesleğine girişteki temel koşulları belirleyen kurum Milli Eğitim Bakanlığı'dır.
- **Meslek etiği:** Meslek sahibi olan bireyler bir takım bilgi ve becerilere sahip olmanın yanı sıra mesleğin gerektirdiği etik (ahlaki) değerlere de sahip olmalıdır. Öğretmenlik mesleğinin etik değerleri: Derslere zamanında girme, öğrenciler arasında ayırım yapmama, öğrencilere sırdaşlık etme, özel ders alma konusunda öğrencileri zorlamama, mesleğin saygınlığına aykırı işlerde çalışmama, kendi inanç ve değerlerini öğrencilere zorla benimsetmeme biçiminde özetlenebilir.
- **Meslek kuruluşları:** Her meslek kolu kendi çalışanlarının haklarını aramak için belirli mesleki kuruluşlar oluşturur. Türkiye'de öğretmenlik mesleğine ilişkin ilk örgütlenme 1908 yılında gerçekleşmiştir. Daha sonra çeşitli dernekler kurulmuş ve kapatılmıştır.
- **Çalışma örgütlülüğü:** Türkiye'de öğretmenlerin çalışma, görev durumları ve örgütlülüğü kanun ve yasalarla belirlenmiştir.
- **Toplumca meslek olarak kabul görme:** Öğretmenlik mesleği toplum tarafından meslek olarak görülmüş bir uğraş alanıdır.

Öğretmen nitelikleri ülkelerin geleceğini önemli şekilde etkileyeceği düşünülmüş ve devletler bu konuda zaman zaman birlikte hareket etmiştir. Nitekim Avrupa Konseyi 2007'de konseye üye ülkelerle ortak hareket ederek öğretmen yeterlikleri ve öğretmen yetiştirme konusunda şu kararları almışlardır:

- a. Üye ülkeler kendi sorumlulukları çerçevesinde tüm öğretmenlerin; araştırmaya dayalı çalışmalar ile öğretim uygulamaları arasında dengeyi gözetken bir yükseköğretim almış olmalarını, pedagojik beceriler yanında, kendi branşında uzmanlık bilgilerine sahip olmalarını, kariyerlerinin başlangıcında etkili erken kariyer destek programına erişimlerinin sağlanmasını, kariyerleri süresince yeterli mentörlük desteği alabilmelerini, kariyerleri süresince öğrenme ihtiyaçlarını gözden geçirme, diğer ülkelerle değişim programları dâhil olmak üzere, formel ve informel öğrenme ile yeni bilgi, beceri ve

yeterlikler kazanmaları konusunda teşvik edilmelerini ve desteklenmelerini sağlamalıdır.

- b. Öğretmenlerin, öğretim becerilerine ve deneyimlerine sahip olmaları yanında, liderlik işlevlerini yerine getirebilmeleri için, yüksek nitelikte okul yönetimi ve liderlik eğitimi almaları sağlanmalıdır.
- c. Meslek öncesi öğretmen eğitimi, erken kariyer desteği ve daha sonraki yıllar için mesleki gelişimin bütünlük içinde koordine edilmesi, yeterli kaynak sağlanması ve kalitenin güvence altına alınması sağlanmalıdır.
- d. Yeterliklerin ve öğretmen olabilmek için uygulama deneyiminin seviyesinin yükseltilmesi amacıyla gerekli önlemler alınarak uygulamaya konmalıdır.
- e. Öğretmen yetiştiren kurumlar bütüncül, yüksek nitelikli ve okulların, öğretmenlerin ve toplumun ihtiyaçları ile iyi ilişkilendirilmiş bir öğretmenlik eğitimi verebilmek için okullarla daha yakın iş birliği yaparak öğrenen toplumlar oluşturmalıdır.
- f. Meslek öncesi öğretmenlik eğitimi, erken kariyer desteği ve sürekli mesleki gelişimi destekleyerek öğretmenlerin yeterlikleri geliştirilmelidir.
- g. Öğretmen yetiştiren kurumlarının, öğretmen eğitiminde yeni taleplere yenilikçi tepkiler verebilmeleri için bu kurumlara uygun destek sağlanması.
- h. Öğretmen adayları, öğretmenler ve öğretmen eğitimcilerin mesleki gelişimlerinde anlamlı bir etki oluşturacak hareketlilik programlarının desteklenmesi.
- i. Öğretmenlik mesleğinin daha cazip bir kariyer seçeneği olmasını sağlayacak her türlü önlemin alınması kararlaştırılmıştır (TED, 2009).

Öğretmenlik nitelikleri birçok araştırmacı tarafından belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin yetiştirilme süreci, okullardaki eğitim etkinliklerinin kalitesi için kilit bir süreçtir (Ataç, 2003). İçinde bulunduğumuz çağın gerekliliklerini yerine getirebilecek, farklılaşan ihtiyaçlara uyum sağlayabilecek, belirlenen niteliklere uygun öğretmenlerin yetiştirilmesi kadar bu öğretmenlerin eğitim sistemi içerisinde istihdam edilmesi de önem taşımaktadır. Nitekim niteliksiz öğretmenlerin istihdam edilmesi eğitim-öğretim amaçlarına ulaşma noktasında sorunları ortaya çıkarabileceği düşünülebilir.

2.4 ÖĞRETMEN YETİŞTİRME

Eğitim sisteminin temel unsuru olan öğretmen, öğrencinin eğitim öğretim hayatında olsun sosyal hayatında olsun ihtiyacı olan ne kadar yetenek ve davranış varsa kazandırılmasında kilit rol oynar (Mutluer ve Demircioğlu, 2011: 578). Öğretmenler belirtilen yasalarda eğitim sisteminin en önemli ögesi olarak ifade edilmiş ve öğretmenlerin yetiştirilme süreçlerinin, eğitim sistemini doğrudan etkilediği düşüncesinden yola çıkılarak, bir disiplin içerisinde olması sağlanmaya çalışılmıştır (Aydın, 2007).

Eğitimin kalite ve niteliği de öğretmenlerin niteliği ile büyük ölçüde doğru orantılıdır. Bu nedenle eğitim sistemi dâhilinde görev alacak öğretmenlerin, gerek hizmet öncesi gerekse hizmet dönemi içerisinde kaliteli bir şekilde yetiştirilmesi, eğitim sisteminde

hizmet kalitesi açısından önemlidir (Şişman, 2007). Öğretmen niteliğini istenilen seviyeye çıkarmak Türkiye’de üniversitelerin görevidir.

Türkiye’de, öğretmen yetiştirme sisteminin tarihçesi incelendiğinde göze çarpan ilk gelişme, 1848 yılında rüştiyelere öğretmen yetiştirmek üzere Darülmuallimin adıyla ilk öğretmen okulunun açılmasıdır. Bu tarih esas alındığında öğretmen yetiştirme sistemi 150 yıllık bir geçmişe sahiptir (Aydın, 1998: 275). Her düzeyde öğretmen adaylarının yükseköğrenim görmesini öngören, 1973 yılında yürürlüğe giren 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’na kadar Türkiye’de ilkokullara öğretmen yetiştirmenin temel kaynağı İlköğretmen Okulları ve Köy Enstitüleri olmuştur (Baskan, 2001: 21).

Öğretmen yetiştirme; İlköğretmen Okulları ile sonra Köy Enstitülerinin açılışından sonra yüksek öğretmen okullarının açılışı aşamalarını izlemiştir (Uygun, 2010). 1989 yılından itibaren eğitim yüksekokulları eğitim fakültelerine dönüştürülmüş öğretmen yetiştirme görevi üniversiteler aracılığı ile eğitim fakültelerine verilmiştir. 1992–1993 öğretim yılında ise, ilkokul öğretmeni yetiştirme görevi, eğitim fakülteleri sınıf öğretmenliği bünyesinde sürdürülmeye başlanmıştır (Başkan, 2001: 24–25). Öğretmen ihtiyacını karşılamak için öğretmen yetiştirmede zaman zaman çeşitli uygulamalar denemiştir. 1960’tan 1996 yılına kadar öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla uygulanan öğretmen istihdam şekillerine aşağıda yer verilmektedir.

Yedek Subay Öğretmenler: 11 Ekim 1960 tarihli bir kanunla lise ve dengi okul mezunları ile üniversite ve yüksek okullardan mezun olamadan ayrılan kişiler bir kurstan geçirilerek askerliklerini köylerde ilkokul öğretmeni olarak yapmışlardır.

Vekil Öğretmen: 5 Ocak 1961 tarihli bir kanunla 18 yaşını tamamlayan ortaokul ve dengi okullardan mezun olan kişiler, bir kurstan geçirilerek geçici (muvakkat) öğretmen olarak ilkokullara atanmış lise ve üstü okul mezunları da yine bir kurstan sonra orta dereceli okullara öğretmen olarak atanmışlardır.

Barış Gönüllüleri: 1962’de Türkiye’ye ‘‘Barış Gönüllüleri’’ ismiyle gelen 1200’den fazla yabancı ‘‘uzman’’ın çoğu 70’li yıllara kadar İngilizce öğretmenliği yapmıştır.

Öğretmenlik Formasyonu: 1970’ten sonra farklı fakültelerden (İktisat Fakültesi, ziraat mühendisliği, orman mühendisliği vb.) mezun olup öğretmenlik yapmak isteyen binlerce kişi 40 işgünü içinde tamamlanan öğretmenlik formasyonu kursu olarak öğretmen olmuşlardır.

Mektupla Öğretmen Yetiştirme: 1974'te bütün lise mezunlarına yüksek öğretim yaptırmayı söz veren dönemin hükümeti ‘‘mektupla yüksek öğretim’’ adlı bir uygulama başlatmıştır.

Hızlandırılmış Programla Öğretmen Yetiştirme: 1975'te, çeşitli nedenlerle okula devam edemeyen öğrenciler için hızlandırılmış programlar yapılmıştır.

Askerliği Öğretmen Olarak Yapanlar: 19 Aralık 1987'de yayınlanan yönetmeliğe göre yedek subaylığa hak kazanan öğretmenler ya da öğretmen olabilecek öğrenimi görmüş olanlar, erbaş, er olup da mesleği öğretmenlik olanlar uygun niteliği taşıyan yüksek okul, lise ve dengi okul mezunlarından istekliler askerliklerini öğretmen olarak tamamlamışlardır.

Tüm Fakülte ve Yüksek Okul Mezunlarının Öğretmen Atanması: MEB 1996'da tüm fakülte ve yüksek okul mezunlarından başvuru yapanlar sınıf öğretmeni olarak atanmıştır (Akyüz, 2007: 390-391).

Cumhuriyet döneminde ortaöğretim kurumlarına (ortaokul ve liseler) öğretmen yetiştirilmesi ise eğitim enstitüleri ve yüksek öğretmen okulları yoluyla gerçekleştirilmiştir. Her iki kurum da, 1982 yılında üniversiteler bünyesine alınmış, bu tarihten itibaren öğrenim süreleri 4 yıl olarak eğitim fakültelerine dönüştürülmüştür (Üstüner, 2004).

1997 yılına kadar öğretmen yetiştirmede yapılan uygulamalar yeterli görülmemiş yetiştirilen öğretmen sayısı bakımından da eksiklikler olduğu görülmüştür. Bu tarihten sonra üniversitelerin yeniden yapılandırılması gündeme gelmiştir. 1997 yılında 8 yıllık zorunlu eğitime geçilerek, okulların yapısının ilköğretim ve lise olarak düzenlenmesinin ardından, Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu ve eğitim fakültelerinden temsilcilerin işbirliği ile yapılan çalışmalar sonucunda, 1998–1999 öğretim yılından itibaren eğitim fakülteleri yeniden yapılandırılmıştır (YÖK, 1998).

Öğretim elemanı, fiziki mekân, öğrenci kaynağı açısından eski biçimiyle aynı olan yapılanma yönetim, akademik birleşme, öğretim programları değişikliklerini beraberinde getirmiştir. Ayrıca bazı alanlarda öğretim materyalleri katkısı da sağlanmıştır(Uysal, 2003: 123). 1997 programlarındaki alan bilgisi oranı geniş bir yer tutarken genel kültür, genel yetenek ve pedagojik dersler daha az yer alıyordu. Bu durum 2006'daki bir düzenlemeyle değişti. 2006 Yılında yapılan değişiklikler ise şunlardır:

- Yeni programlarda, ihtiyacın ortadan kalkması nedeniyle (iki fakülte'deki Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği dışında), yan alan uygulamasına son

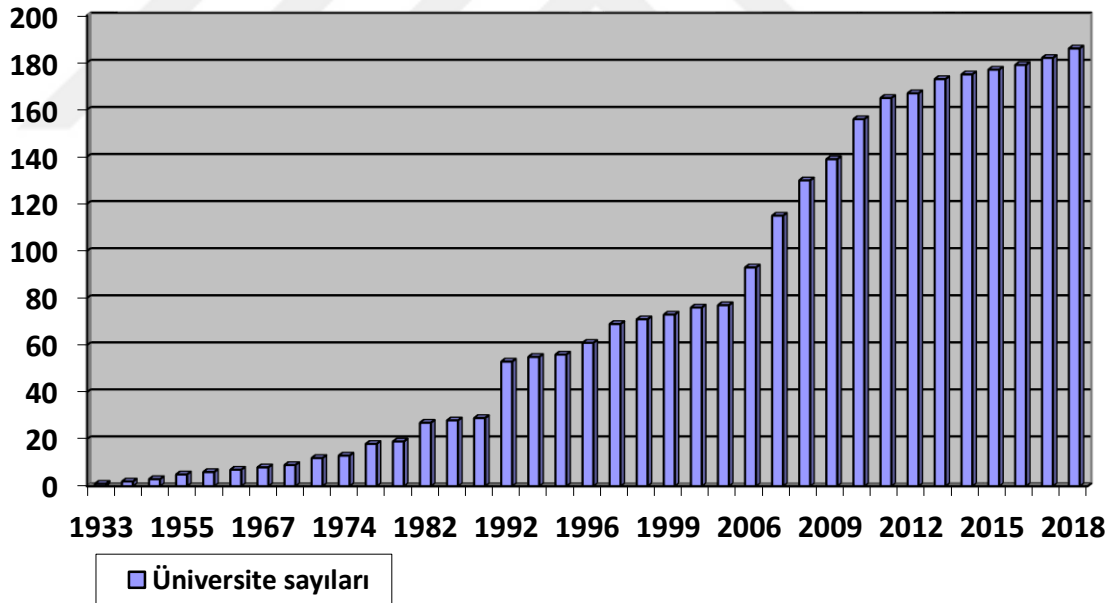
verilmiştir. Böylece yeni uygulama ile öğretmen adayının kendi alanında daha derinlemesine eğitim görebilmesi mümkün olabilecektir.

- Öğretmen yetiştirme programlarında çakılı ders uygulaması esnetilerek; bir programdaki toplam kredinin yaklaşık %25'ine varan oranlarda, fakültelere dersleri belirleme yetkisi verilmiş ve seçmeli ders sayısı artırılmıştır. Bazı programlarda çekirdek derslerinin fazla olması nedeniyle, seçmeli ders sayısı daha az tutulmuştur.
- Öğretmen adaylarına; okul deneyimi ve/veya öğretmenlik uygulaması sırasında, birleştirilmiş sınıflarda, köylerde ve YİBO'larda uygulama yapabilme fırsatı da verilmektedir.
- Yeni Programların en önemli özelliklerinden biri de genel kültür derslerinin oranlarının arttırılmasıdır. Bu değişikliğin amacı, üniversite düzeyinde yetiştirilen öğretmen adayına aydın bir kişide bulunması gereken entelektüel donanımı kazandırmaktır. Belli düzeyde genel kültüre ve bilişim teknolojisine ilişkin bilgi ve becerilere sahip olan, bilimsel araştırma yapabilen ve yapılan araştırmalardan yararlanabilen, çok yönlü bir öğretmen adayı, çağdaş eğitimin gereklerini yerine getirmede daha başarılı olacaktır. Öğretmenin bu niteliği, yetiştirdiği öğrencilerin geleceğe hazırlanmasında olumlu yansımalar sağlayacaktır. Bu amaçla, genel kültür dersleri olarak, Bilim Tarihi, Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Felsefeye Giriş, Etkili İletişim, Türk Eğitim Tarihi gibi dersler konulmuştur. Programın esnek yapısı nedeniyle, fakülteler, farklı genel kültür dersleri de okutabilecekler ve bu dersleri zaman içinde değiştirebileceklerdir.
- Öğretmen yetiştirme programlarına, "Topluma Hizmet Uygulamaları" adlı yeni bir ders konulmuştur. Tüm programlar için zorunlu olan bir yarıyılık bu derste, öğrenciler, toplumun güncel sorunlarını belirleme ve çözüm üretmeye yönelik projeler hazırlayacaklardır. Ayrıca, bu ders kapsamında; öğrencilerin, panel, konferans, kongre, sempozyum gibi bilimsel etkinliklere izleyici, konuşmacı ya da düzenleyici olarak katılması özendirilecektir. Öğrencinin bu çalışmalarda başarılı, "Topluma Hizmet Uygulamaları" dersi içinde değerlendirilecektir.

- Rehberlik ve Psikolojik Danışma ders programı, Milli Eğitim Bakanlığı programları, alana yönelik sivil toplum kuruluşlarının önerileri ve konuyla ilgili akademisyen görüşleri dikkate alınarak hazırlanmıştır.
- Yeni programın önemli bir özelliği de AB ülkelerinde öğretmen yetiştirmede kullanılan öğretmen eğitimi programlarının çeşitli boyutlarıyla, büyük ölçüde örtüşmesidir.
- Yenilenen programlar, kendisine söyleneni yapan teknisyen öğretmen yerine, problem çözen ve öğrenmeyi öğreten öğretmenleri yetiştirmeyi hedeflemektedir (YÖK, 2008).

Türkiye’de geçmişten günümüze üniversitelerin ve dolayısıyla eğitim fakültelerinin sayısında artış mezun sayısında artışa neden olmuştur. Türkiye’de üniversite sayıları yıllara göre şu şekildedir:

Tablo 2.1. Yıllara göre üniversite sayıları



(YÖK, 2018)

Türkiye’de yıllara göre üniversite sayılarına bakıldığında son 15 yılda Türkiye’de üniversite sayılarında artış olduğu görülmektedir. 2018 Yılı itibariyle Türkiye’de vakıf ve devlet üniversitelerinin sayısının 186’ya ulaştığı görülmektedir. Ancak üniversite sayılarının giderek artması ve bununla orantılı bir şekilde mezun sayılarının artmasıyla Milli Eğitim Bakanlığının ihtiyacının çok üzerinde öğretmen eğitim fakültelerinden mezun olmuştur. 2017-2018 yılı itibariyle eğitim fakültelerinden mezun olan öğrenci sayısı toplam 55.922’dir

(YÖK, 2018). Eğitim fakültelerinden mezun olan öğrencilerin sayısının Milli Eğitim Bakanlığının ihtiyacının çok üzerinde olması ve ihtiyaç olsa dahi öğretmen istihdamının ekonomik olarak devlet bütçesini etkilemesi üzerine MEB öğretmen istihdamında çeşitli uygulamalarla geçici veya kalıcı olarak öğretmen istihdamı sağlamıştır.

2.5. ÖĞRETMEN İSTİHDAM BİÇİMLERİ

Öğretmenlik mesleğinin güçlenmesinin yahut zayıflamasının temel etkenlerinden biri atamalar veya nakillerdir. Öğretmenliğin bir meslek olarak kabul görmesi ve öğretmen yetiştirilmesi, atanması ve istihdamı arasında sıkı ilişkiler vardır (Akyüz, 2003: 177) bu nedenle eğitim fakültelerinden mezun olan öğrencilerin eğitim sistemine entegrasyonu oldukça önemlidir.

Devlet Memurları Kanunu 4. Maddesine göre MEB'in 4 tür öğretmen istihdam etme şekli bulunmaktadır. Bunlar; Kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen, ücretli öğretmen ve vekil öğretmendir (Özer, 2008). Bu istihdam biçimlerinden kadrolu öğretmenlik kalıcı iken sözleşmeli öğretmen, kısmı zamanlı geçici öğreticilik, vekil öğretmen ve ücretli öğretmen ise geçici istihdam biçimlerdir. Dolayısıyla bugün aynı işi yapan ancak 657 4/A'ya göre istihdam edilen memur, 4/B'ye göre istihdam edilen ücretli öğretmen ve usta öğretici, 657/86'ya göre istihdam edilen vekil öğretmen gibi farklı statüde öğretmenler mevcuttur (Buğra, 2010: 123).

2.5.1. Kadrolu öğretmenlik

Kadrolu öğretmenler Devlet Memurları Kanunu 4. Maddesine göre istihdam edilirler. DMK 4. Maddeye göre memur şu şekilde tanımlanmaktadır: “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.” Kadrolu öğretmen asli ve sürekli öğretmendir. Kadrolu öğretmen olabilmek için gerekli şartlar MEB tarafından şu şekilde belirlenmiştir:

- Türk vatandaşı olmak
- Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
- İlk atama için 40 yaşından gün almamış olmak,

- KPSS“ den yeterli puanı almış olmak,
- Askerlikten muaf ya da askerliği yapılmış/ tecil edilmiş olmak,
- Mezun olunan yükseköğretim programı, Bakanlığın öğretmenliğe atanacakların tespitine ilişkin kararına göre atama yapılacak alana uygun olmak,
- Öğretmenliğe kaynak teşkil eden yükseköğretim programlarından mezun olanların ihtiyacı karşılamadığı alanlara atanacaklar hariç olmak üzere, Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans ya da Pedagojik Formasyon Programı/Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programından birinin başarıyla tamamlamış olmak,
- Devlet memurluğundan veya öğretmenlik mesleğinden çıkarılmayı gerektiren bir ceza almamış olmak (MEB, 2016a).

İlgili şartları taşıyan adayların Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) sonucu puan üstünlüğüne göre atamaları yapılır. Ancak ilk atama olarak kadrolu öğretmen alımı 2016 yılı itibariyle sona ermiştir. İlk atama olarak sözleşmeli personel olarak ataması yapılan öğretmenlerin 4 yıl sözleşmeli öğretmenlik yaptıktan sonra talepleri halinde aynı eğitim kurumuna kadrolu öğretmen olarak atanacağı, 3/8/2016 tarihli ve 29790 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmeliğin 17'nci maddesinde şu şekilde belirtilmiştir: “Sözleşmeli öğretmenlerden sözleşme gereği dört yıllık çalışma süresini tamamlayarak adaylık sürecinde başarılı olanlar, talepleri halinde görev yaptıkları eğitim kurumunda öğretmen kadrolarına atanır.”

2.5.2. Sözleşmeli Öğretmenlik

Millî Eğitim Bakanlığının esnek olarak istihdam ettiği sözleşmeli öğretmenler 2005-2006 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 4/C maddesinde göre; Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Cumhurbaşkanınca karar verilen görevlerde sözleşme ile çalıştırılanlar da bu fıkra kapsamında istihdam edilebilir şeklinde tanımlanmıştır. 2007 yılından itibaren aynı statüdeki çalışanların 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi kapsamına alınması kararı alınmıştır. Aynı kanunun 4/B maddesine göre ise sözleşmeli personel şöyle tanımlanmıştır: “*Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve*

usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.”

2016 yılında yapılan son değişiklik ile Milli Eğitim Bakanlığı boş norm kadrolarına 4/A kapsamında kadrolu öğretmen alımını durdurmuş, 4/B kapsamında sözleşmeli öğretmenler atamaya başlamıştır. 3 Ağustos 2016'da MEB'in yayınladığı sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin yönetmeliğin 19. Maddesine göre sözleşmeli öğretmenler 4 yıl sözleşmeli öğretmen olarak çalıştıktan sonra istekleri halinde kadrolu öğretmen kapsamına alınacağı şu şekilde belirtilmiştir: Sözleşmeli öğretmenlerden sözleşme gereği dört yıllık çalışma süresini tamamlayarak adaylık sürecinde başarılı olanlar, talepleri halinde görev yaptıkları eğitim kurumunda öğretmen kadrolarına atanır. Öğretmen kadrolarına atananlar, aynı yerde en az iki yıl daha görev yapar, bunlar hakkında adaylık hükümleri uygulanmaz (MEB, 2016b)

Sözleşmeli öğretmenler kadrolu öğretmenlere göre izin, tayin, idari konularda daha katı kurallar dahilinde istihdam edilmektedir. Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına ilişkin yönetmeliğe göre sözleşmeli öğretmenler şu kurallar dahilinde istihdam edilmektedir:

- Eğitim kurumu ve/veya bölüm kapanması, program değişikliği, Bakanlığın öğretmenliğe atanacakların tespitine ilişkin kararıyla bazı derslerin kaldırılması veya istihdam alanının daralması gibi nedenlerle öğretmen fazlalığı oluşması hâlinde, öncelikle sözleşmeli öğretmenler ihtiyaç fazlası öğretmen olarak değerlendirilir.
- Sözleşmeleri, görev yaptıkları il içinde alanında ihtiyaç olmaması ya da öğretmenlerin bu fıkraya göre yapılması öngörülen görev yeri değişikliğini kabul etmemeleri halinde sona erecektir.
- Bu öğretmenlerin sözleşme süreleri bir yıllık yapılacak, bir yılın sonunda sözleşmesi feshedilmeyenlerin sözleşme süreleri, takip eden yıl için de geçerli olacak, ancak bu süre 4 yılı geçemeyecektir.
- Sözleşmeli öğretmenler, öncelikle kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde görevlendirilecektir (MEB, 2016b)
- Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına ilişkin yönetmeliğe göre öğretmenler kalkınmada birinci öncelikli yerlere görevlendirip, görevlendirildikleri yerde uzun süre kalmaları sağlanarak kalkınmada öncelikli yerlerde oluşan öğretmen açığını kapatıp diğer yörelerdeki artan norm fazlası öğretmen sayısının da önüne geçilmek istenmiştir.

- Sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilmek için başvuru yapan öğretmen adaylarıyla 2016'dan önce kadrolu öğretmen olarak istihdam edilen öğretmenlerin başvuru şartları aynı olsa da başvuru sürecinde bazı değişiklikler mevcuttur. Bu değişiklik KPSS'ye giren adayların atamalarından önce sözlü mülakata alınması ve atanmanın sözlü mülakat puanı göz önüne alınarak yapılmasıdır. Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına ilişkin yönetmeliğin 15. Maddesinde bu durum şu şekilde açıklanmıştır:
- KPSS sonucunda her alan için oluşan puan sıralamasına göre en yüksek puan alandan başlamak üzere, alanlar için belirlenen kontenjan sayısının üç katı aday sözlü sınava çağrılır. Son sıradaki adayla aynı puana sahip olan adaylar da sözlü sınava çağrılır.
- Sözlü sınav, Bakanlıkça sözlü sınav komisyonu oluşturulması öngörülen sözlü sınav merkezlerinde yapılır. Sözlü sınava girmek isteyenler, tercihleri de dikkate alınarak belirlenen sözlü sınav merkezlerinden birinde sözlü sınava alınır.
- Sözleşmeli öğretmenliğe atama için yapılacak sözlü sınava katılmaya hak kazanan adaylar, sözlü sınav komisyonunca yüz tam puan üzerinden değerlendirilir. Sözlü sınavda 60 ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılır ve sözleşmeli öğretmenliğe atanmak üzere tercih yapma hakkına sahip olur (MEB, 2016b)

Sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasında başvuru sürecinde farklılıkların yanında özlük hakları bakımından da farklılıklar vardır. Özlük haklarındaki farklar şunlardır.

- Kadrolu öğretmenlere kıyasla maaşlarının az olması
- Ek ders ücretlerinden SSK primi kesilmesi
- İsteğe bağlı tayin, asker öğretmen olarak görevlendirilme, yönetici olma, kıdem ve derece alma haklarının bulunmaması
- Sağlık hizmetlerinden yararlanırken sıkıntılar yaşanması (bunun için doksan gün beklemek zorunda olmaları gibi)
- Hastalık sevkini sadece milli eğitim müdürlüklerinden alınabilmesi
- Dil tazminatı, çocuk ve eş yardımı, doğum ölüm yardımı gibi olanaklardan yararlanılamaması (Soydan, 2012; Karadeniz ve Demir, 2010; Gündüz, 2008).

2.5.3. Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik

Kısmi zamanlı geçici öğreticilik en fazla 10 ay süre ile istihdam edilen geçici öğretmenlerdir. Kısmi zamanlı geçici öğreticilik 26/8/2005 tarihli ve 2005/9345 sayılı bakanlar kurulu kararıyla düzenlenmiştir.

Kısmi zamanlı geçici öğreticilik bir sene gibi kısa bir süre uygulandıktan sonra 2006 yılında MEB Personel genel Müdürlüğünün 2006/58 numaralı genelgesindeki şu ifadeler ile “2005-2006 öğretim yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesi kapsamında görev yapmakta iken 30/06/2006 tarihinde sözleşmesi sona eren kısmi zamanlı geçici öğreticilerin örgün eğitim kurumlarında görev yapmak üzere, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi (B) bendi kapsamında istihdamlarına ilişkin ekte gönderilen hizmet sözleşmesi, öğretmenlerle il veya ilçe millî eğitim müdürlükleri arasında karşılıklı olarak 4Temmuz 2006-31 Temmuz 2006 tarihi mesai bitimine kadar imzalanacaktır.” son verilmiş aynı statüdeki öğretmenler 4/B kapsamında sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilmiştir.

2.5.4. Vekil Öğretmenlik

657 Sayılı Devlet memurları Kanunu'nun 86'ncı maddesi oluşturmakta olup, söz konusu maddede, memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabileceği belirtilmektedir (Kazancı, 2007: 4).

Vekil öğretmene ödenen ücret 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda şöyle belirtilmiştir: “*Ancak, ilkokul öğretmenliği (Yaz tatili hariç), tabiplik, diş tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, vaizlik, Kur'an kursu öğreticiliği, imam-hatiplik ve müezzin-kayyumluğa ait boş kadrolara Maliye Bakanlığının izni (mahallî idarelerde izin şartı aranmaz) ile açıktan vekil atanabilir.*”

Aynı kurumdan ayrılmalar dolayısıyla atanan vekil memurlara vekalet görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için, kurum dışından veya açıktan atananlarla kurum içinden ilkokul öğretmenliğine atanan öğretmenler ile veznedarlık görevine atananlara göreve başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı ödenir.

Bu Kanuna tabi kurumlarda çalışan veteriner hekim veya hayvan sağlık memurları, veteriner hekim veya hayvan sağlık memuru bulunmayan belediyelerin veterinerlik veya

hayvan sağlık memurluğu hizmetlerini ifa etmek üzere bu hizmetlerle ilgili kadrolara vekalet aylığı verilmek suretiyle atana-bilirler.

Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğu takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir. Bu Kanuna tabi kurumlarda, mali, nakdi ve ayni sorumluluğu bulunan saymanlık kadrolarının boşalması halinde bu kadrolara işe başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı verilmek suretiyle memurlar arasından atama yapılabilir.

2.5.5. Ücretli Öğretmenlik

Ücretli öğretmenlik, MEB tarafından çeşitli sebeplerle okullara yeterli sayıda kadrolu öğretmen tahsis edilememesi sonucu ortaya çıkan, yükseköğretim mezunu olan kişilerin ders ücreti karşılığında öğretmen olarak görevlendirilmesi esasına dayanan bir uygulamadır (Öztaş, 2010). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. Maddesine göre Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde geçici olarak istihdam edilen öğretmenlerdir. İlgili maddede ücretli öğretmenlik şu şekilde açıklanmıştır: "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebileceği " Bu kanun aracılığıyla yeni mezun olmuş öğretmenler, açık bulunan yerlerde il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinin inisiyatifiyle saatlik ders ücreti karşılığında çalışmaktadırlar (Şahin, 2008: 83).

Öğretmen sayısının yetersiz olması halinde, 16.12.2006 tarihli ve 26378 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 01.07.2006 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine ilişkin karara göre;

a) Yüksek öğrenimli olmak koşuluyla;

1. Bu Karar kapsamındaki yönetici ve öğretmenler dışındaki resmî görevliler ile sınıf öğretmenlerine ilköğretim, orta öğretim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 8 saate,
2. Resmî görevi bulunmayanlar ile emeklilere okul öncesi, ilköğretim, orta öğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumları ile yabancı uyrukluların eğitim gördüğu geçici eğitim merkezlerinde haftada 30 saate, kadar ek ders görevi verilebilir.

b) İlgili mevzuatında belirtilen esaslara göre uzman ve usta öğretici olarak nitelendirilenlerden;

- 1) Resmî görevi bulunanlara haftada 10 saate,
- 2) Resmî görevi bulunmayanlara haftada 40 saate kadar okul öncesi, meslekî ve teknik orta öğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders görevi verilebilir. (Resmî Gazete, 1998)

Ücretli öğretmenler, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin aksine, merkezi atama yoluyla görevlendirilmemekte ve il/ilçe milli eğitim müdürlüklerince işe alınmaktadır (Durmaz, 2014: 153). Herhangi bir yükseköğretim kurumundan mezun olan öğrenciler ücretli öğretmen olarak görevlendirilmek için İl ya da İlçe Mili Eğitim Müdürlüğüne dilekçe ile şahsi başvuruda bulunurlar. Daha sonra İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesindeki okullardaki norm açığına göre ücretli öğretmen görevlendirmelerini yapar ve bu durum ücretli öğretmene tebliğ edilir. Öğretmenin görevi kabul etmesi üzerine SGK girişleri yapıp görevlendirme tamamlanır. Görevlendirmeler her eğitim öğretim yılı başında olabileceği gibi görevli öğretmenin izin, rapor vs. gibi durumlarında eğitim yılı içerisinde de yapılmaya devam eder.

Ücretli öğretmenlerin doğum, hastalık ya da askerlik gibi mazeretleri olduğunda izin hakları yoktur (Şahin, 2008: 83). Ücretli öğretmenin doğum, hastalık ya da askerlik gibi mazeretleri olduğunda izin alma hakkı olmadığı gibi ders karşılığı ücret aldığı için mazeret belirtse dahi girmedikleri derslerin ücretini alamamaktadır. Ayrıca mazeret durumunun dersleri aksatacak kadar uzun sürmesi durumunda ücretli öğretmenin yerine başka bir ücretli öğretmenin görevlendirilmesi de muhtemeldir.

Ücretli öğretmenlerin sosyal sigorta primlerine bakıldığında çalıştıkları gün sayısı kadar prim yatırıldığı görülmektedir. Bayram tatilleri, hafta sonları, yaz tatili, yarıyıl tatili gibi dönemlerde derse girmedikleri için o günlerin karşılığı olarak sigorta primi ödenmez. Bir ay içerisinde çalışma günlerine bakıldığında ortalama 20 gün olduğu görülmektedir. Yapılan hesaplamalara göre bir ücretli statüsündeki öğretmenin emekli olma hakkının elde edilebilmesi için yaklaşık 120 yaşına kadar çalışması gerekmektedir (Buğra, 2010: 125).

Ücretli öğretmen görevlendirmeleri en fazla bir eğitim öğretim yılı için yapılmaktadır. Dolayısıyla ücretli öğretmen bir okulda en fazla bir eğitim yılı boyunca görev yapmakta ve yaz tatillerinde ücret alamamaktadır. Devam eden yeni öğretim yılı için tekrar İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine başvuru yapması ve tekrardan görevlendirilmesini

isteyebilmektedir. Bir sınıf öğretmeninin 1.sınıftan 4.sınıfa kadar öğretmen değiştirmeden eğitim öğretim yapması gerektiği düşünülürse, sınıf öğretmeni olarak görevlendirilen ücretli öğretmenin en fazla bir eğitim öğretim yılı kadar görevlendirildiği göz önüne alınarak bu durumun ilkokul öğrencilerinin sık sık öğretmen değiştireceği düşünülebilir.

Ücretli öğretmenlerin 2018 yılı eğitim öğretim dönemi içinde ders başına aldığı ücret 13.90 TL'dir. Aylık 120 saat derse giren bekar bir ücretli öğretmenin maaşı 1471.35 TL'dir. Aynı yıl içinde kadrolu öğretmenlerin maaşları ise derecelerine göre aşağıdaki gibidir:

Kadrolu ve ücretli öğretmen arasındaki maaş farkı ortalama 1500 TL'dir. Ayrıca Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine ilişkin karara göre; sınıf öğretmeni ve okul öncesi öğretmeni haftalık 18 saat, diğer branş öğretmenleri haftalık 15 saat maaş karşılığı dersini tamamladıktan sonra okul öncesi ve sınıf öğretmenleri 12, diğer branş öğretmenleri 15 saate kadar ek ders ücreti alabilmektedir. Haftalık 15 saat ek ders ücreti 2018 yılı itibariyle aylık 768,13 TL'dir. Aldığı ücret, girdiği ders saatine göre verilmektedir yani bu anlamda geliri yaklaşık olarak kadrolu bir öğretmenle aynı işi yapsa dahi kadrolu öğretmenin üçte biri kadardır (Öztaş, 2010).

Ücretli öğretmen başvuruları İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine yapıldığı için Türkiye geneli ücretli öğretmen sayısı tam olarak bilinmemektedir. Türk Eğitim Sen'in 2018 yılında yaptığı araştırmanın sonucunun raporuna göre Türkiye genelinde toplam ücretli öğretmen sayısı 76605'tir. Raporda norm kadro ihtiyacının ise 101339 olduğu belirtilmiştir. Raporda dikkat çekilen bir nokta ise ücretli öğretmen olarak görevlendirilen 76605 öğretmenin 42583'ü eğitim fakültesi mezunu değildir. Bu öğretmenlerden 9653'ü ön lisans mezunudur.

Örneğin Şanlıurfa İlinde görevlendirilen 3910 ücretli öğretmenin 1367'si eğitim fakültesi mezunu 2002'si lisans mezunu 541'i ön lisans mezunudur. Milli Eğitim Bakanlığı kadrolu öğretmen istihdamı yaparken belirlediği kriterleri ücretli öğretmen istihdamında belirlenmemiştir. Eğitim fakültesi mezunu olmayan lisans ve yüksek okul mezunlarının ücretli öğretmen olarak görevlendirilmesi eğitim öğretim hizmetini etkileyip etkilemeyeceği sorusunu akıllara getirmektedir. Ayrıca rapora göre 101339 olan norm kadro ihtiyacı 76605 ücretli öğretmen görevlendirilmesiyle karşılanmamış 24734 norm açığı kalmıştır (TES, 2018)

Ücretli, kadrolu, sözleşmeli ve vekil öğretmenler bağlı oldukları kanunlar ve yönetmelikler çerçevesinde ücret, izin, yer değiştirme vs. gibi konularda farklı şartlar altındadırlar. Bu farklar tablo 2.2.'de şu şekilde gösterilmektedir:

Tablo 2.2. Öğretmen statüleri

| Değişkenler | Kadrolu Öğretmen | Sözleşmeli Öğretmen | Ücretli Öğretmen | Vekil Öğretmen |
|--|--|---|--|--|
| Tabi oldukları kanun numaraları | 657 sayılı DMK. | 657 sayılı DMK | 26378 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan esaslar | 657 sayılı DMK. |
| Ücret | Aylık + ek ders | Aylık + ek ders (aylık net ücret, kadrolu öğretmenlerden daha fazla) | Ek ders | Vekâlet ettiği kadrodaki aylığın 2/3' ü + ek ders |
| Aylık ve ek ders dışı ödeme | Hazırlık ve plan çalışmaları ile ödül ve takdirname karşılığı ödemeler | Hazırlık ve plan çalışmaları ile ödül ve takdirname karşılığı ödemeler | Yok | Vekalet ettiği kadrodaki öğretmenle aynıdır. |
| Yer değiştirme olanakları | Eğitim, sağlık ve eş durumu sebebiyle | Eğitim, sağlık ve eş durumu sebebiyle | Açık bulunduğu takdirde başvuru yoluyla | Açık bulunduğu takdirde başvuru yoluyla |
| Görevden çıkarılma durumu | Gerekli Şartları taşımama, memurluktan çekilme isteği, emekliğe ayrılma, ölüm hallerinde | Gerekli Şartları taşımama, sözleşmenin feshedilmesi veya yenilenmemesi, kendi isteği ve ölüm hallerinde | Gerekli şartları taşımaması, yerine öğretmen atanması veya izine ayrılan öğretmenin geri dönmesi ile kendi isteği hallerinde | Gerekli şartları taşımaması, yerine öğretmen atanması veya izine ayrılan öğretmenin geri dönmesi ile |

| | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|---|
| | | | | kendi isteği hallerinde |
| İzin durumu | Yarıyıl ve yaz tatilleri izinli sayılırlar. Aylıksız izin, hastalık, mazeret doğum ve süt izni hakları vardır. | Aylıksız izin ve mazeret izni hakları yoktur. Döndüklerinde boş pozisyon bulunduğu takdirde yeni bir sözleşme yapabilirler. Diğer izin hakları vardır. | Hastalık izninde ödeme yapılmaz. Diğer izin hakları yoktur. | Kadrolu öğretmenlerle aynı haklara sahiptirler. |
| Göreve yerleştirilme | Atama yoluyla | Atama yoluyla | Başvuru yoluyla | Kurum içi/dışı veya açıktan başvuru yoluyla |
| İş güvencesi | Şartlara bağlı kaldığı takdirde var. | Öğretmen açığı bulunduğu takdirde var. | Yerine öğretmen atandığı takdirde görevine son veriliyor. Bu yüzden yok. | Vekâlet ettiği öğretmenin geri dönmesi durumunda görevine son veriliyor. Bu yüzden yok. |
| Mesleki eğitim hizmeti | Tabidirler. | Tabidirler. | Tabi değildirler. | Tabi değildirler. |

Kaynak: (Öztaş, 2010).

Tabloda ücretli ve vekil öğretmenlerin diğer öğretmen statülerine göre dezavantajlı olduğu görülmektedir. Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin aylık olarak maaş ve ek ders ücreti alırken, ücretli öğretmenler sadece ek ders ücreti almaktadır. Ayrıca ücretli öğretmenlerin yer değiştirme ve izin hakları yoktur.

2.6. PEDAGOJİK FORMASYON SERTİFİKA EĞİTİMİ

1982 yılında YÖK'ün kurulması ile Eğitim Enstitüleri, Eğitim Fakültesi adı altında üniversitelere bağlanmıştır. Böylece öğretmen yetiştirme hem Eğitim Fakültelerinde hem de Fen-Edebiyat fakültelerinde pedagojik formasyon dersleri eklenerek 2 ayrı şekilde yapılmıştır. 1997 yılında 04.11.1997 Tarih ve 97, 39, 2761 sayılı kararlarıyla öğretmen yetiştirme sistemini değiştirmiştir. YÖK, ortaöğretim alan öğretmenliği için öğretmenlik sertifika programlarının uygun ve yeterli olmadığını öne sürmüş ve tezsiz yüksek lisans programını ortaya koymuştur. Bu programlar Eğitim Fakültesi öğrencileri için 3,5+1,5 yıl, Fen-Edebiyat fakültesi mezunları için 4+1,5 yıl olmak üzere iki şekilde yürütülmüştür (YÖK, 1998).

YÖK, 2010 yılında yaptığı değişiklikle tezsiz yüksek lisans programını kaldırmış ve tekrardan sertifika programını yürürlüğe koymuştur. Yapılan bu yeni düzenlemelerle eğitim fakültelerinden mezun olan ve fen-edebiyat fakülteleri mezunu olup pedagojik formasyon eğitimini başarı ile tamamlayan öğrenciler öğretmen olarak görev yapabilme hakkına sahip olmuşlardır (Özoğlu, 2010). 2011 yılında tekrar değişikliğe gidilen bu uygulamada sadece Fen-Edebiyat fakülteleri değil tüm lisan mezunlarının ve son sınıf öğrencilerinin pedagojik formasyon almasına izin verilmiştir.

YÖK, Pedagojik Formasyon Sertifika Eğitimini vermeyi bazı kriterlerle bağlamış ve bu kriterlere göre her yıl eğitimi verecek üniversiteleri yenilemiştir. 2011-2012 eğitim öğretim yılında YÖK, pedagojik formasyon eğitimine izin vermek için üniversitelerin Eğitim Bilimleri bölümü içerisinde yer alan Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme, Eğitim Programları ve Öğretim, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi ile Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dallarında en az 6 öğretim üyesi ve Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalında en az 1 tane öğretim üyesi bulundurma şartı getirmiştir. 2012-2013 eğitim-öğretim yılında zorunlu öğretim üyesi sayısını 6'dan 5'e düşürmüştür (YÖK, 2013).

Pedagojik Formasyon Sertifika Eğitimi Programına başvuruda daha önce lisans not ortalaması kullanılırken 2013-2014 Yılından itibaren Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitime Giriş Sınavı (ALES) puanı kullanılmaya başlanmıştır. Bu durumla ilgili 2014 ALES kılavuzunda şöyle açıklama yapılmıştır: *“Yükseköğretim Kurulu tarafından izin verilen yükseköğretim kurumlarındaki öğretmenlik sertifika programlarına öğrenci seçme ve*

yerleştirme işlemlerinde de ALES sonuçları kullanılacaktır. Öğretmenlik sertifika programlarına başvuruda bulunmak isteyenlerin bu sınava girmeleri zorunludur.”

Pedagojik Formasyon Sertifika Eğitimi Programının içeriği zaman zaman yapılan güncellemelerle değiştirilmiştir ve 2018 düzenleme ile program içeriği şu şekildedir:

Tablo 2.3. Pedagojik formasyon eğitimi sertifika programı zorunlu dersleri

| Teorik Dersler | | | |
|--|----|----|----|
| Eğitim Bilimine Giriş | 2 | 0 | 2 |
| Öğretim İlke ve Yöntemleri | 2 | 0 | 2 |
| Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme | 2 | 0 | 2 |
| Eğitim Psikolojisi | 2 | 0 | 2 |
| Sınıf Yönetimi | 2 | 0 | 2 |
| Seçmeli Ders I | 2 | 0 | 2 |
| Seçmeli Ders II | 2 | 0 | 2 |
| Dönem Toplamı | 14 | 0 | 14 |
| Uygulamalı Dersler | | | |
| Özel Öğretim Yöntemleri | 2 | 2 | 3 |
| Öğretim Teknolojileri ve Materyal Tasarımı | 2 | 2 | 3 |
| Öğretmenlik Uygulaması | 2 | 6 | 5 |
| Dönem Toplamı | 6 | 10 | 11 |
| Genel Toplam | 20 | 14 | 25 |

Tablo 2.3.’te görüldüğü gibi zorunlu dersler, eğitim fakültelerinde her bölümde okutulan ortak derslerdir. Zorunlu derslerin içerisinde “Seçmeli Ders 1” ve “Seçmeli Ders 2” olarak iki grup seçmeli ders mevcuttur. Bu dersler Tablo 2.4.’de gösterilmiştir.

Tablo 2.4. Pedagojik formasyon eğitimi sertifika programı seçmeli dersleri

| Seçmeli Ders I Grubu | |
|--------------------------------------|-------|
| Eğitimde Eylem (Aksiyon) Araştırması | 2-0-2 |
| Eğitimde Program Geliştirme | 2-0-2 |
| Eğitim Tarihi | 2-0-2 |
| Eğitim Sosyolojisi | 2-0-2 |
| Gelişim Psikolojisi | 2-0-2 |

| | |
|--------------------------------------|-------|
| Öğretmenlik Meslek Etiği | 2-0-2 |
| Yaşam Boyu Öğrenme | 2-0-2 |
| Bireyselleştirilmiş Öğretim | 2-0-2 |
| Seçmeli Ders II Grubu | |
| Rehberlik | 2-0-2 |
| Eğitimde Teknoloji Kullanımı | 2-0-2 |
| Eğitim Felsefesi | 2-0-2 |
| Türk Eğitim Tarihi | 2-0-2 |
| Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi | 2-0-2 |
| Karakter ve Değerler Eğitimi | 2-0-2 |
| Özel Eğitim | 2-0-2 |
| Bilgisayar Destekli Öğretim | 2-0-2 |

Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifikası almaya hak kazanmak için toplamda 20 saat teorik, 10 saat uygulama derslerini başarıyla tamamlamak gerekmektedir. Pedagojik formasyon eğitimi sertifikası almak için gereken süre bir eğitim öğretim yılını en az iki yarıyla bölecek şekilde belirlenmiştir.

Lisans mezunlarının Pedagojik Formasyon Sertifika Eğitimi aldıktan sonra öğretmen olarak atanabilmeleri her zaman tartışma konusu olmuştur. Genel anlamda mesleğe hazırlık yaparken; pedagojik formasyon, alan bilgisi ve genel kültür ile hazırlanılır. Öğretmenler bu beceri ve yeterliklerini kazandıklarında mesleklerini daha iyi bir şekilde yaparlar (Karacaoğlu, 2008).

2.7. İŞ DOYUMU

İş doymu, genel anlamda kişinin işini yaparken aldığı hazzı ve mutluluğu ifade etmektedir. Literatürde iş doymu farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Barutçugil (2004)'e göre iş doymu, bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur. Eren'e göre ise (1984), iş doymu işten elde edilen maddi çıkar, iş görenin birlikte çalışmaktan hoşnut olduğu iş arkadaşları, bir eser, ürün ve hizmet meydana getirmenin sağladığı mutluluktur. İş doymu ile ilgili olarak yapılan tanımların temel olarak üç ortak noktası bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde açıklanabilir (Solmuş, 2004: 186):

- İş doyumu, çalışanın işe ilişkin sübjektif ve içsel duygularını ifade eder, genel olarak gözlenemez ancak kişinin davranışlarından anlaşılabilir.
- İş doyumu, çalışanın elde etmek istediği ya da hak ettiğine inandığı ödüllere ulaştığı ya da beklentilerinin ötesinde kazanımlar elde ettiği durumda yaşanır.
- İş doyumu, birbirlerinden ayrı ama birbiri ile ilgili birkaç tutum objesini kapsamaktadır.

Dolayısıyla iş doyumu, işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentileri birbirine uyduğu zaman oluşmaktadır (Bingöl, 1990: 200). Meslek gruplarının iş tanımlarına göre iş doyumuna etki eden etmenler farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin iş doyumu kaynakları; öğrencilerle ilişkiler, öğretmenlerle ilişkiler, üst yöneticilerle ilişkiler, kendi düşüncelerini uygulama fırsatı, tatiller, ekonomik güvence, ücret ödemeleri, çalışma koşulları, kişisel ilgileri gerçekleştirme, çalışma saatleri, işin niteliği, yükselme olanağı, denetim, örgüt ve yönetim, iş güvenliği, kişilik ve takdir edilme gibi öğelerden oluşmaktadır (Vural, 2004).

2.8 MESLEKİ AİDİYET

Aidiyet kavramı “*ait olma*” durumunu ifade etmektedir. TDK’ ye göre aidiyet “ilişkinlik, ilgi” anlamları taşımaktadır. Meyer ve Herscovitch (2001: 308) aidiyeti, “*bireyi belirli bir amaca yönelik davranmaya iten güç*” olarak açıklarken, Tellefsen ve Thomas (2005: 24) aidiyeti, “*değer verilen bir ilişkiyi, uzun süreli sürdürme isteği*” olarak tanımlamaktadır.

Mesleki aidiyete anlam bakımından en yakın tanım ilk olarak Greenhaus (1971) tarafından yapılmıştır. Greenhaus (1971) mesleki ilgiyi “*mesleğin kişinin yaşamında önemli hale gelmesi*” şeklinde tanımlamış ve mesleki aidiyete en yakın tanımı 1971 yılında yapmıştır. Morrow (1983: 487) ise İş Bağlılığı Modeli’ nde mesleki aidiyeti, diğer aidiyet türleri ile ilişkilendirmekte ve mesleki aidiyeti “kariyer bağlılığı” olarak tanımlamaktadır.

Yüksek mesleki aidiyete sahip bireyler, güçlü inanç ve mesleğin amaçlarının kabulüne sahip, mesleği adına çaba sarf etmeye ve meslekte üyeliğini sürdürmeye yönelik istekli olarak karakterize edilmektedir (Lord ve DeZoort, 2001: 6). Dolayısıyla yüksek mesleki aidiyete sahip bireylerin iş verimliliğinin daha yüksek olabileceği düşünülebilir. Aynı zamanda mesleki aidiyeti yüksek kişi işine bağlı olacak ve işinden alacağı tatminle birlikte iş verimi de önemli oranda artacaktır (Tella, Aveni ve Popoola, 2007).

2.9.MESLEKİ YETERLİK

Yeterlik kavramı ilk kez, Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'nda öne çıkan önemli bir kavram olup, bireylerin olası durumlar ile başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin kişisel inançlarıyla alakalıdır (Bandura, 1982'den aktaran: Ünlü, Sünbül ve Aydos, 2008: 24). Aynı zamanda yeterlik bir görevi icra etmek ve görevin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmek için ihtiyaç duyulan yetenek bilgi ve becerileri ifade eden bir kavramdır (Ünlü ve diğerleri, 2008).

Mesleki yeterliği Milli Eğitim Bakanlığı bir meslek alanına özgü görevlerin yapılabilmesi için gerekli olan mesleki bilgi, beceri ve tutumlara sahip olma durumu olarak tanımlamıştır (MEB, 2008). Öğretmen yeterlikleri konusunda Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2017 yılında yayımladığı “*Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*” kitabında öğretmen yeterlikleri belirlenmiştir tablodaki şekliyle birimlere ayrılmıştır.

Tablo 2.5. Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri

| | Mesleki Beceri | Tutum ve Değerler |
|-----------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Alan Bilgisi | Eğitim Öğretimi Planlama | Milli, Manevi ve Evrensel Değerler |
| Alan Eğitimi Bilgisi | Öğrenme Ortamları Oluşturma | Öğrenciye Yaklaşım |
| Mevzuat Bilgisi | Öğrenme ve Öğretme Sürecini Yönetme | İletişim ve İş Birliği |
| | Ölçme ve Değerlendirme | Kişisel ve Mesleki Gelişim |

Kaynak: (MEB, 2017).

MEB, öğretmen yeterliklerini mesleki bilgi, mesleki beceri ve tutum ve değerler olmak üzere üç ana başlıkta ele almıştır. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından belirlenen bu yeterlikler öğretmenlerin MEB bünyesindeki okullarda istihdam edilmeden önce aranacak şartları belirlemiş aynı zamanda eğitim fakültelerinde yetiştirilecek olan öğretmenlerin taşınması gereken nitelikler belirlenerek eğitim-öğretim ve ülke amaçlarına yönelik genel bir öğretmen çerçevesi çizilmiştir.

2.10. KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.10.1. Konuyla İlgili Yapılan Yurt İçi Araştırmalar

Konuyla ilgili yapılan yurt içi çalışmalar aşağıda kronolojik olarak özetlenmiştir.

Arslan, Sabah ve Göksu (2006), İlköğretim Okullarında Çalışan Ücretli Öğretmenlerin Verimliliklerinin Araştırılması adlı çalışmasında, ilköğretim okullarında çalışan ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin kurumsal verimliliğini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada görüşmeler yapılmış ve anket uygulanmıştır. Yöneticiler ücretli öğretmenlerin kurumsal verimliliklerinin istenen düzeyde olmadığını belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda ücretli öğretmenlerin verimliliğini etkileyen boyutlardaki davranışları, kadrolu öğretmenlere göre birçok boyutta daha düşük düzeyde gösterdikleri saptandı. Araştırma sonuçlarına göre, kadrolu öğretmenlerin verimliliği birçok boyutta sözleşmeli öğretmenlerden daha yüksek bulundu.

Özer (2008)'in yaptığı araştırmada kadrolu ve kadrosuz olarak görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin birbirleri ve öğretmenlik mesleği hakkındaki görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. İstanbul'un Sultanbeyli ilçesindeki ilköğretim öğretmenlerine 48 maddeden oluşan bir anket uygulamıştır. 357 kadrolu, 155 kadrosuz olmak üzere toplam 512 öğretmenden görüşler almıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun öğretmenlik mesleğine ilişkin görüşleri olumlu, ancak kadrosuz öğretmenliğe ilişkin görüşleri olumsuz olduğunu tespit etmiştir.

Bayram (2009), Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar: Ankara'da çalışan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma adlı yüksek lisans tezinde; ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin istihdamlarıyla ilgili ve istihdam biçimlerinden kaynaklanan sorunlarına ilişkin görüşlerini almıştır. Bu çalışma tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın sonucunda sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin istihdam biçimlerinden dolayı, özlük hakları bakımından, yöneticilerle, öğretmenlerle, öğrenci ve velilerle çeşitli sorunlar yaşadıkları ve istihdam biçimlerinin toplum içerisinde kadrolu öğretmenlerden düşük statülü olarak algılandığı tespit etmiştir.

Budak (2009) yaptığı araştırmada, Bu araştırma ücretli öğretmenlerin hangi çalışma koşullarında görevlerini yerine getirdiklerini ve görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları belirleyerek, ücretli öğretmenlik uygulamasını okul yöneticilerinin görüşlerine göre incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, nitel ve nicel araştırma metodlarının birlikte kullanıldığı karma desenli betimsel bir araştırma yolu izlenmiştir. Araştırma tarama

modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda yöneticilerin görüşlerine göre ücretli öğretmenlerin performanslarının ve öğretmenlik mesleği açısından yeterliklerinin düşük olduğu anlaşılmıştır.

Öztaş (2010) yaptığı araştırmada ilköğretim okullarında görevli kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularını araştırmış statüye bağlı farklılıkların incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada yöntem olarak tarama modelini kullanmıştır. Araştırmada verilerin toplanması amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen bir anket kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda Kadrolu öğretmenlerin, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere göre, eğitim enstitüsü/yüksekokulu mezunlarının eğitim fakültesi mezunlarına göre, kadınların erkeklere göre, ilçe merkezinde görevli öğretmenlerin köy ve kasabada görevli öğretmenlere göre, okulda 9 ve üstü yıl çalışanların diğer alt kategorilere göre daha olumlu mesleki aidiyete sahip oldukları saptanmıştır.

Demir (2010) çalışmasında eğitimde esnek çalışma biçimlerinin öğrenme ortamına yansımalarının araştırmıştır. Nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılan bu araştırma bir örnek olay çalışmasıdır. Araştırmanın sonucunda iş güvencesi olmayan öğretmenlerin yöneticilerle kurdukları ilişkilerde diğer öğretmenlere göre daha temkinli davrandıkları saptanmıştır.

Öğülmüş (2012) araştırmasında, ücretli öğretmenlerin hangi çalışma koşullarında görevlerini yerine getirdiklerini ve görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları belirleyerek, ücretli öğretmenlik uygulamasını okul yöneticilerinin görüşlerine göre incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, nitel ve nicel araştırma metotlarının birlikte kullanıldığı karma desenli betimsel bir araştırma yolu izlenmiştir. Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler; ücretli öğretmenlere ve ücretli öğretmenlerin görev yaptıkları okulların yöneticilerine uygulanmak üzere oluşturulan 2 ayrı anket formu ile toplanmıştır. Okul yöneticilerine göre ücretli öğretmenlik uygulamasında; özlük haklarının ve ücretlerinin yetersiz oluşu, öğretmenlerin geçici olmasının öğrencilerde disiplin sorunlarına sebep olması ve okulu sahiplenmemelerinin sorun olduğu saptanmıştır.

Şahin (2013) yaptığı araştırmada; özel eğitim okullarında görevli kadrolu, emekli ücretli ve ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularını ve statü farklılıklarına yönelik çıkarımlar sunmayı amaçlamıştır. Tarama modelinde olan bu araştırmanın sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki aidiyetlerine ilişkin, görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir.

Dali (2017) araştırmasında ücretli öğretmenlerin çalışma koşullarını, yaşam standartlarını, çalışma ilişkilerini ve emek süreçlerini nasıl deneyimlediklerini anlamaya ve açıklamayı amaçlamıştır. Bu çalışma nitel araştırma yöntemine dayalı olarak yapılmaktadır. Çalışmanın grubunu, Eskişehir'de, MEB'e bağlı okullarda esnek ve güvencesiz istihdam edilen 33 ücretli öğretmen ve 19 okul idarecisinin yanı sıra 4 eğitim sendika yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda ücretli öğretmenlik istihdamı, farklı çalışma koşulları ve sunulan kurumsal fırsatların zayıflığı nedeniyle hem öğretmenlik mesleğinin prestijinin ve çekiciliğinin azalmasına hem de aynı kurumda aynı işi yapan insanların daha kötü olanaklara sahip olmasının çalışma barışının ve kurum kültürünün oluşmasında çok büyük bir engel oluşturduğu tespit edilmiştir.

Kanat (2018) araştırmasında; Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri Bu araştırmanın amacı ücretli öğretmenlik uygulamasını yönetici, kadrolu öğretmen ve ücretli öğretmenlerinin görüşlerine göre değerlendirmeyi amaçlamıştır. Araştırmacı nitel araştırma yöntemini kullanmıştır. Araştırmada olgu bilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu olasılık temelli örnekleme yönteminden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş 10 okul yöneticisi, 10 kadrolu öğretmen ve 10 ücretli öğretmenden oluşmaktadır. Veriler araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu ile yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda yönetici, kadrolu öğretmen ve ücretli öğretmenler bu uygulamanın eğitim öğretim kalitesini düşürdüğünü, etkili bir okul kültürünün oluşmasını olumsuz etkilediğini, ücretli öğretmenler ile paydaşları arasında sorunlar yaşandığını, ücretli öğretmenlerin performanslarının özlük hakları, KPSS çalışma, ücret gibi etkenlerden dolayı düşük olduğunu, ücretli olarak çalışan bazı öğretmenlerin hem farklı branşlardan olduğunu hem de pedagojik formasyonlarının olmadığını belirterek bu uygulamanın son bulması gerektiğine ulaşmıştır.

2.10.2. Konuyla ilgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Badali (2007) yaptığı araştırmada ücretli öğretmenlerin ileriye dönük beklentilerini, okul içindeki deneyimlerini ve okul çevresindeki insanların ücretli öğretmenlere davranışlarını araştırmıştır. Bu araştırma yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanarak veriler toplanan nitel bir araştırmadır. Araştırmanın sonucunda genel olarak ücretli öğretmenliğin sorunlara yol açtığını, ücretli öğretmenlerin iş tatminsizliği yaşadığını ve geleceğe yönelik kaygılarının bulunduğu ulaşılmıştır.

Glatfelter (2006) araştırmasını ücretli öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleki algılarını izlememiş ve ücretli öğretmenleri geliştirmek ve desteklemek amacıyla kaleme almıştır. 5 sınıf öğretmeni, 5 yönetici ve 5 ücretli öğretmenle görüşmeler yapmış ve 151 ücretli öğretmene anket uygulayarak karma bir yöntem izlemiştir. Araştırmanın sonucunda ücretli öğretmenlerin sınıf yönetiminde başarısız olduklarına, programı nasıl iyi öğreteceklerini bilmediklerine ve öğretim stratejilerine hâkim olmadıklarını bulmuştur. Veriler ayrıca, ücretli öğretmenlerin bu alanlarda özellikle iyi olduklarına inanmadıklarına ancak bu konularda yarım almaya istekli olduklarını tespit etmiştir.

Treu, Butler ve Sefton (2011) yaptıkları araştırmanın amacı kaliteli bir ücretli öğretmen programının seçim, teşvik, gelişme ve değerlendirme açısından niteliğini araştırmaktır. Ücretli öğretmenlere öğretmen programını değerlendirmek üzere anket uygulamışlardır. Araştırmanın sonucunda kaliteli bir ücretli öğretmen programının okul kültürüne uyumu ve öğrenci performanslarını arttıracak sonucuna varılmış ayrıca ücretli öğretmenlerinin kayıp günlerinin sisteme dahil edilmesinin olumlu sonuç doğuracağı sonucuna ulaşmışlardır.

Vorell (2012) yaptığı çalışmada ücretli öğretmenlerin stresle başa çıkma ve strese uyum sağlama yöntemlerini araştırmıştır. Araştırmacı 37 ücretli öğretmenle yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanarak görüşmeler yaparak nitel araştırma yöntemi kullanmıştır. Araştırmanın sonucunda hem problem merkezli hem de kaçınma merkezli başa çıkma stratejileriyle kullanan ücretli öğretmenlerin çoğunlukta olduğunu fakat iki strateji arasında problem merkezli başa çıkma stratejisini kullanma eğiliminin daha fazla olduğunu belirtmiştir.

Brown (2012)'un yaptığı araştırmanın amacı ücretli öğretmenlerin mesleki gelişimini tespit etmektir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. 1 okul yöneticisi, 1 sınıf öğretmeni ve 3 ücretli öğretmen ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşmeler yapılmış ve kayıt altına alınmıştır. Araştırmanın sonunda ücretli öğretmenliğin mesleki anlamda gelişmeye ihtiyaç duyduğu, mesleki gelişiminin önceden planlanmış mesleki deneyim programlarıyla pedagojik becerilerini ve performansını geliştirebileceği sonucuna varılmıştır.

Yapılan çalışmalarda ücretli öğretmenlerin okul aidiyetleri, mesleki yeterlikleri, mesleki gelişimleri ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Türkiye'nin farklı bölgelerinde ücretli öğretmenlerin sorunlarını, eğitim öğretim performanslarını değerlendiren çalışmalar

yapılmıştır. Bu araştırmanın Türkiye’de ücretli öğretmen sayısında en fazla ikinci il olan Şanlıurfa’da yapılması yönünden literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.



BÖLÜM III

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan yöntem ve teknikler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Geçici öğretmen sorunu ve ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar üzerine yapılan bu çalışmada nitel araştırma modeli kullanılmıştır. Nitel araştırma Yıldırım ve Şimşek (2013: 45) tarafından şöyle tanımlanmıştır: gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin takip edildiği araştırmadır. Aynı zamanda nitel araştırma; bireylerin oluşturdukları anlamları inceleyerek alana özgü açıklama yapma ya da teori geliştirme süreci olarak da ifade edilebilir. Bu yöntemi benimseyen araştırmacıların, her nitel araştırma için kabul edilebilir standartların olmadığını da bilmeleri gerekmektedir (Özden ve Saban, 2017).

Nitel araştırmayı nicel araştırmadan ayıran en önemli fark; süreç teorisidir. Bu teoriye göre araştırmacılar; dünyayı insanlar, durumlar, olaylar ve bunları birbirine bağlayan süreçlerle ilişkilendirmektedirler; sürecin ele alınıp açıklanması ise, bu durumların ve olayların diğerlerini nasıl etkilediğine dair bir analize dayanmaktadır (Maxwell, 2012: 29). Bu bakımdan nitel araştırma bütün paydaşların ele alınıp her yönüyle analiz edilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniğinde açık uçlu soru yapısı kullanılarak görüşme yapılandırılmıştır. Açık uçlu soruların nitel araştırmada avantajları şunlardır:

- Sayısız olası yanıtı izin verirler.
- Katılımcılar ayrıntılı biçimde yanıt verebilir, yanıtları nitelendirebilir ve netleştirebilir.
- Önceden tahmin edilmeyen bulgular keşfedilebilir.
- Yaratıcılık, kendini ifade etme ve ayrıntı zenginliğine olanak verirler.
- Bir katılımcının mantığını, düşünme sürecini ve gönderge çerçevesini açığa çıkarırlar (Neuman, 2013: 417).

3.2. ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın çalışma grubunu 2017-2018 yılında Şanlıurfa ili Siverek ilçesi resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 20 ücretli öğretmen oluşturmaktadır. 2018 yılında görevlendirilen ücretli öğretmen sayısı bakımından en fazla ücretli öğretmenin olduğu il Şanlıurfa'dır (TES, 2018). Bu nedenle çalışma grubu ücretli öğretmenlik uygulamasının yaygın olduğu Şanlıurfa ilinden seçilmiştir. 20 ücretli öğretmen kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Bu yöntemde araştırmacı, yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçmektedir (Şimşek ve Yıldırım, 2013). Çalışma grubu 12 kadın ve 8 erkek ücretli öğretmenden oluşmaktadır. Görüşmelerde her bir katılımcı için kodlamalar kullanılmıştır. Kadın katılımcılar için (UK), erkek katılımcılar için ise (UE) kodları kullanılmış ve sırasıyla numaralandırılmıştır. Araştırma etiği çerçevesinde katılımcıların isimleri kullanılmamıştır, katılımcılara buna ilişkin bilgilendirme yapılmıştır.

Tablo 2.1. Çalışma grubundaki öğretmenlere ilişkin veriler

| Katılımcı | Cinsiyet | Çalışılan Düzey | Mezun Olunan Lisan Programı | Görevlendirilen Alan | Kıdem (Yıl) |
|-----------|----------|-----------------|------------------------------|------------------------------|-------------|
| UE1 | Erkek | İlkokul | Coğrafya | Sınıf Öğretmenliği | 1 |
| UK1 | Kadın | Ortaokul | Sosyal Bilgiler Öğretmenliği | Sosyal Bilgiler Öğretmenliği | 2 |
| UK2 | Kadın | İlkokul | Sınıf Öğretmenliği | Sınıf Öğretmenliği | 2 |
| UE2 | Erkek | İlkokul | Sosyal Bilgiler Öğretmenliği | Sınıf Öğretmenliği | 4 |
| UE3 | Erkek | İlkokul | Türk Dili ve Edebiyatı | Sınıf Öğretmenliği | 2 |
| UK3 | Kadın | İlkokul | Türk Dili ve Edebiyatı | Sınıf Öğretmenliği | 2 |
| UE4 | Erkek | İlkokul | Sosyal Bilgiler Öğretmenliği | Sınıf Öğretmenliği | 1 |
| UE5 | Erkek | İlkokul | Coğrafya | Sınıf Öğretmenliği | 3 |
| UK4 | Kadın | İlkokul | Sosyal Bilgiler Öğretmenliği | Sınıf Öğretmenliği | 1 |
| UE6 | Erkek | Ortaokul | Sosyal Bilgiler Öğretmenliği | Sosyal Bilgiler Öğretmenliği | 4 |
| UK5 | Kadın | İlkokul | Türk Dili ve Edebiyatı | Sınıf Öğretmenliği | 3 |
| UK6 | Kadın | Ortaokul | Beden Eğitimi Öğretmenliği | Beden Eğitimi Öğretmenliği | 1 |
| UK7 | Kadın | Ortaokul | Biyoloji | Fen Bilgisi Öğretmenliği | 1 |

| | | | | | |
|------|-------|----------|---|------------------------------|---|
| UK8 | Kadın | İlkokul | Türk Dili ve Edebiyatı | Sınıf Öğretmenliği | 2 |
| UK9 | Kadın | Ortaokul | Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği | Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi | 1 |
| UK10 | Kadın | İlkokul | Kamu Yönetimi | Sınıf Öğretmenliği | 1 |
| UE7 | Erkek | İlkokul | Coğrafya | Sınıf Öğretmenliği | 2 |
| UE8 | Erkek | İlkokul | Sınıf Öğretmenliği | Sınıf Öğretmenliği | 1 |
| UK11 | Kadın | İlkokul | Sosyal Bilgiler Öğretmenliği | Sınıf Öğretmenliği | 2 |
| UK12 | Kadın | İlkokul | Türk Dili ve Edebiyatı | Sınıf Öğretmenliği | 3 |

Tabloya bakıldığında çalışma grubunun 6'sı Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, 5'i Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü, 3'ü Coğrafya Bölümü, 2'si Sınıf Öğretmenliği bölümü, Biyoloji, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği ve Kamu Yönetimi Bölümü mezunu 1'er öğretmen olmak üzere 20 kişiden oluştuğu görülmektedir. Ücretli öğretmenlerden 15'i ilkokulda, 5'i ortaokulda görev yapmaktadır. Ayrıca çalışma grubunda mezun olduğu alan ile ücretli öğretmen olarak görevlendirildiği alan aynı olan 6 öğretmen bulunmaktadır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış açık uçlu görüşme formu ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde görüşmeyi yapan kişi hem konuya ilişkin doyurucu bilgi edinme, hem de görüşmeyi belli bir düzende götürme şansına sahip olur. Ayrıca cevaplayana da kendisince önemli olan hususları vurgulama imkânı sağlar (Altunışık ve diğerleri, 2004). Araştırmada derinlemesine görüşme tekniği kullanılmış bu sayede sorunların temeline ulaşmayı hedeflenmiştir. Derinlemesine görüşme, bir konuşma ve ilişki başlatma sürecini kapsar. Bu nedenle ilk bakışta nasıl konuşulacağı ve dinleneceği üzerine her araştırmacının bilgilerinin yeterli olacağı düşünülse de herkesin bunu kendiliğinden yapabileceği açık gibi görünse de, bu teknik beceri; duyarlılık konsantrasyon, karşımızdakini anlama, içe bakış ve disiplin gerektirir (Kümbetoğlu, 2008: 71-72).

Görüşme formunda 17 adet açık uçlu soru bulunmaktadır. Veri toplama aracını geliştirmede ücretli öğretmenler ve ücretli öğretmenlerin yaşadığı sorunlar üzerine kapsam geçerliğinin sağlanması amacıyla literatür taraması yapıp 3 öğretim elemanının görüşlerine başvurulmuştur. Alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda, sorulara son şekli verilmiştir.

Görüşme formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların kişisel bilgileri ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde eğitim, okul, iş ve sorunlarına ilişkin amaçlı, açık uçlu sorular bulunmaktadır. 20 ücretli öğretmenle, kapalı ve dikkat dağıtıcı herhangi bir unsurun bulunmadığı ortamda ortalama 20 dk. süren görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiş ve 30 gün boyunca sürmüştür.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayacağı bir içinde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım, Şimşek, 2016: 242).

Araştırmada içerik analizi türlerinden ‘kategorisel analiz’ kullanılmıştır. Kategorisel analiz, genel olarak belirli bir mesajın önce birimlere bölünmesi ve ardından bu birimlerin önceden saptanmış ölçütlere göre kategoriler hâlinde gruplandırılmasıdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001:90). Görüşmeler katılımcının bilgisi dahilinde ses kaydına alınmış daha sonra ses kayıtları Word dosyasına aktarılmıştır. Görüşmeler sırasında Niçin? Neden? gibi sorular yöneltilerek sorunların kaynağına inmeye çalışılmıştır. Görüşmelerden alınana veriler doğrultusunda katılımcıların ifadelerine kodlamalar yapıp gruplara ayrılmıştır.

Araştırmanın güvenilirliğine katkı sağlamak amacıyla araştırmacı ve alandaki iki uzman kodlayıcıyla birlikte çoklu kodlayıcıların kullanılmasına dayanan bir çalışma yapılmıştır. Kodlama işlemlerinin bitiminde kodlayıcılar bir araya gelerek temaları elde edilmiştir. Elde edilen temaların, bulunduğu temayı temsil edip etmediğini doğrulamak amacıyla iki uzmanın görüşüne başvurulmuştur. Bu amaç doğrultusunda, uzmanlara temalardan oluşan kodlama listesi verilmiştir. Uzmanlardan temaları değerlendirmesi istenmiştir. Uygun olmayan temalar uzman dönütleriyle düzeltilmiştir.

Daha sonra tema ve alt temalar göz önüne alınarak veriler yorumlanmıştır. Bulguların yorumlanmasında ve değerlendirmesinde araştırmacı veriler arasında bağlantı kurarak sonuca varır. Bu nedenle araştırmacı bu son aşamada topladığı verilere anlam kazandırmak ve bulgular arasındaki ilişkileri açıklamak, neden-sonuç ilişkileri kurmak, bulgulardan birtakım sonuçlar çıkarmak ve elde edilen sonuçların önemine ilişkin açıklamalar yapmak zorundadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 241).

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

20 ücretli öğretmenle yapılan görüşmeler sonucunda her bir soruya verilen yanıtlar tema ve alt temalara ayrılarak yorumlanmıştır.

4.1. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Ücretli öğretmenlere “*başka alternatifiniz olsaydı öğretmenlik yapar mıydınız?*” sorusu yöneltilmiş, verilen yanıtlar kodlanarak alt tema ve temalar oluşturulmuştur. Öğretmenlerin söylemlerinden elde edilen kodlama tablosu aşağıda verilmiştir:

Tablo 4.1. Ücretli öğretmenlerin görevi bırakma kriterleri.

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|----------------------|----------------------|---|--------------|
| Görevi bırakma eşiği | Ücret yetersizliği | UE1, UK2, UE3, UK3, UE5, UK4, UE6, UK10, UE7, UE8, UK11, UK12 | 12 |
| | Gelecek kaygısı | UE1, UK3, UE4, UE7, UK11 | 5 |
| | Akademik yetersizlik | UE1, UE3, UE4, UK12 | 4 |
| | Toplumsal algı | UE1, UK3, UK4 | 3 |
| | Alan uyumsuzluğu | UE1, UK2, UK7 | 3 |

Ücretli öğretmenlerin görevi bırakma konusundaki görüşlerinden elde edilen tablo incelendiğinde, 15 öğretmenin başka bir seçenek bulması halinde ücretli öğretmenliği bırakacağını ifade etmiştir. Beş öğretmen ise (UK1, UK5, UK6, UK8, UK9) öğretmenliği başka bir alternatif için terk etmeyeceği cevabını vermiştir. Bu sonuçlar ücretli öğretmenler arasında *görevi bırakma eşiğinin* yüksek olduğunu göstermektedir. Görevi hiçbir koşulda terk etmeyeceğini söyleyen ücretli öğretmenlerin özelliklerine bakıldığında bunların tamamının kadın öğretmen oldukları görülmektedir. Yine tablodaki kodlamaya bakıldığında görevi terk etme eşiği yüksek olan öğretmenlerin yarısından fazlasının erkek (9/15) öğretmen oldukları görülmektedir. Buna karşın görevi terk etme eşiği yüksek olan altı kadın öğretmenin görevi bırakma gerekçeleri ücret yetersizliği (6), alan uyumsuzluğu (2), gelecek kaygısı (2), toplumsal algı (2) ve akademik yetersizlikler şeklinde sıralanmaktadır.

Tabloda dikkat çeken önemli bir durum ücretli öğretmenlerin mesleği terk etme konusundaki temel gerekçelerinin *ücret yetersizliği* olmasıdır. Bu durum öğretmenlerin ücreti mesleği sürdürme konusunda önemli bir kriter olarak gördüklerine işaret etmektedir. Zira katılımcılar alınan ücretin kişisel ihtiyaçları karşılamak için yeterli olmadığına vurgu yapmışlardır.

Erkek öğretmenlerden bir tanesi “*Kendi ayaklarımın üstünde durmak isterdim, az bir maaş veriliyor ve aileme bağımlı kalıyor beni*” (UE5) ifadesini kullanırken, bir başka öğretmen “*Hem maddi hem manevi açıdan karşılık bulamayınca çok üzülüyorum*” (UE1) ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı görüşleri öğretmenlerin ücret konusundaki sıkıntılarının motivasyon kaybına yol açtığını göstermektedir. Ücretli öğretmenlerin maaşlarını yetersiz görmeleri manevi olarak yetersizlik duygusu yaşadıklarını göstermektedir. Birbiriyle ilişkili bu iki gerekçe aslında daha derin bir soruna işaret etmektedir. Bu da öğretmenlerin okul içi performanslarını etkilemesi durumudur ki ücretli öğretmenlerle ilgili değerlendirmede dikkate alınması gereken asıl konulardan birisinin bu olduğuna işaret etmektedir.

Ücretli öğretmenlerin görevi bırakmalarında öne sürülen bir diğer gerekçe ise gelecek kaygısıdır. Beş öğretmen, başka bir seçenek bulması halinde gelecek kaygısı nedeniyle ücretli öğretmenliği bırakabileceğini ifade etmiştir. Ücretli öğretmenliği bırakma gerekçelerinden birisi de akademik yetersizliktir. Ücretli öğretmenlerin önemli bir kısmı mezun oldukları branşlar dışındaki alanlarda öğretmenlik yapmaktadırlar. Bu durum öğretmenlerin zorlanmalarına yol açmakta ve akademik yetersizlikle kendini göstermektedir. Branşı dışında derse giren öğretmenlerin karşılaştıkları zorlukların başında programa hâkimiyet gelmektedir. Ön hazırlığı olmadığı ve alanını bilmediği bir konuda öğretmeye kalkışmak iyi niyetle üstesinden gelinecek bir durum değildir. Ücretli öğretmenlerin önemli bir kısmı kendisini akademik olarak yetersiz görmektedir. Nitekim bir öğretmenin “*Türk Dili ve Edebiyatı mezunuyum, şu an sınıf öğretmenliği yapıyorum. Çocuklara yeterli olamayacağımı düşünerek başka alternatifim olsaydı ücretli öğretmenlik yapmazdım*” (UE3) derken, bir başka bir öğretmenin “*Formasyon alınca öğretmenliğin için buldum kendimi. Laboratuvarlarda çalışacak fırsatım olsaydı; ücretli öğretmenlik yapmazdım. Elimden gelen her şeyi yapıyorum ama öğretmenlik yaparken zorlanıyorum*” demektedir (UK7). Branşı dışında öğretmenlik yapan başka bir öğretmen yetersizliğine işaret ederek “*Kendi branşımda öğretmenlik yapmak isterdim çünkü ücretli öğretmenlikte en ufak bir olayda kendi bölümüm olmadığı için verimli olamadığımı düşünüyordum*” ifadelerini kullanmıştır (UE4). Öğretmenliği bırakma eğilimi, zorlanma ile başlamakta ve daha sonra öğrencilere yararlı olamama duygusu eşlik etmektedir. Bunun sonucunda öğretmenlerde yetersizlik duygusu ortaya çıkmakta ve mesleği bırakma eğilimi güçlenmektedir.

Ücretli öğretmenlerin toplum gözündeki algısı da öğretmenleri olumsuz etkileyen diğer bir unsurdur. Ücretli öğretmenler verilen ücretin azlığı ve iş güvencesi gibi nedenlerden ötürü kendilerini ikinci sınıf bir öğretmen olarak görmeye başlamaktadırlar. Bir

öğretmen bu durumu şöyle izah etmiştir (UK4): “*Ücretli öğretmen tabirini de pek sevmiyorum. Bu tabir ile öğretmen değilmişsin gibi geliyor. Ama ülkemizin kanayan yarası, bu uygulama. Daha az maaşın verilmesi de başka bir sorunu bu uygulamanın.*” Bu durum ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini zayıflatmaktadır. Aslında bu durum iki yönlü olarak işlemektedir. Kendi kendilerine yönelik değersizlik yanında toplumun da ücretli öğretmenle yaklaşımı olumsuzluk içermektedir. Bir öğretmen bu durumu çok çarpıcı biçimde şöyle açıklamaktadır (UE1): “*Çevremdeki kişiler ücretli öğretmenlik yaptığımı duyunca hor görüyorlar beni. Bu çok üzücü bir durum.*”

Ücretli öğretmenlerin önemli bir kaygısı ise geçici olma durumudur. Zira ücretli öğretmenler ihtiyaç halinde görev yapmakta ve ihtiyaç bittiğinde işlerine son verilmektedir. Ücretli öğretmenleri iş güvencesinden yoksun bırakan bu durum, mesleki bağlılığa büyük zarar vermektedir. Ücretli öğretmenlerin benzer durumlara şahitlik yapmaları kendi psikolojilerini de olumsuz etkilemekte, her yeni olay meslekten soğumaya yol açmaktadır. Dönem içerisinde ansızın görevinin sonlandırılacağı düşüncesi öğretmenlerin psikolojik olarak yıpranmasına yol açmaktadır. *Kadrolu öğretmenliği ücretli öğretmenliğe tercih eder miydiniz?* şeklindeki bir soruya bir öğretmen şu yanıtı vermiştir (UK3): “*Tabii ki ederdim. Çünkü geleceğimle ilgili düşünecek bir kaygım olmazdı. Günümüz şartlarında para olmadan zor yaşıyor.*” Başka bir öğretmen ise “*Güvence olmaması beni etkileyen diğer bir konudur*” ifadesini kullanmıştır (UE4). Sonuç olarak ücretli öğretmenlerin gelecekle ilgili kaygıları meslek bağlılığını azaltmakta ve mesleği terk etme eğilimini arttırmaktadır.

Görüşülen öğretmenlerden ikisinin “*yıpranma*” sözcüğünü sık kullandığı dikkat çekmiştir. Bunlardan birisi (UE1) “*Bu meslek beni çok yıpratıyor ve karşılığını bulamıyorum*” derken bir başkası (UK2) “*Ben coğrafya öğretmenliği mezunuyum ama sınıf öğretmenliği yapıyorum, bu durumda çocuklara vereceğim çok şeyin olduğunu düşünüyorum. Çocuklardan da karşılık bulamayınca yıpranma durumu ortaya çıkıyor ve öğretmenlik bir süre sonra yıpratıcı hale geliyor*” ifadesini kullanmıştır.

Kadrolu öğretmenlerin de yıpranma sürecinden etkilenip etkilenmediğine yönelik bir soruda ise; *ücretlerinin fazlalığı ve güvencelerinin olmasından ötürü yıpranmanın daha az olduğu* ifade edilmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere kadrolu ve ücretli öğretmenler arasında gerek mesleki gerekse gerekse öğretime ilişkin farklı algılamalar bulunmaktadır.

Genel görüşün aksine düşünen öğretmenler de bulunmaktadır. Öğretmenlikle hiç ilgisi olmayan kamu yönetimi mezunu bir ücretli öğretmen şunları ifade etmiştir (UK10): “*Ücretli öğretmenliğe başladığımda bu mesleğin kutsal bir görev olduğunu anladım. 3. sınıf*

öğrencilerini okutuyorum, başka bir bölüm mezunuyum ama ücretli öğretmenlik yaptığımda öğrencilerimi çok sevdim.”

4.2. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Ücretli öğretmenlere “*Yaptığınız iş sizi ne ölçüde tatmin ediyor?*” sorusu yöneltilmiş, verilen yanıtlar kodlanarak alt tema ve temalar oluşturulmuştur. Öğretmenlerin söylemlerinden elde edilen kodlama tablosu aşağıda verilmiştir:

Tablo 4.2. Mesleki tatminsizliğin nedenleri kodlama tablosu.

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|---|---------------------|--|--------------|
| Mesleki doyumu etkileyen faktörler | Ücret Yetersizliği | UK1, UE2, UE3, UK3, UE5, UK6, UK9, UE8, UK11, UK12 | 10 |
| | Aidiyet sorunu | UK1, UE2, UE6, UE7 | 4 |
| | Toplumsal Algı | UE1 | 1 |
| | Deneyim Eksikliği | UK2, UK10 | 2 |
| | Ücret adaletsizliği | UK2, UE4, UE5, UE6, UK6 | 5 |
| | Alan uyumsuzluğu | UE1, UE4, UK4, UK7, UE7, UK12 | 6 |

Yirmi (20) ücretli öğretmenin yapılan görüşmelerde sorulan “*Yaptığınız iş sizi ne ölçüde tatmin ediyor?*” sorusuna verdiklerin yanıtlar incelendiğinde; öğretmenlerin iş tatminiyle ilgili sıkıntıları olduğu saptanmıştır. 20 öğretmenden sadece 2 tanesi (UK5, UK8) iş tatmini konusunda herhangi bir eksiklik hissetmediklerini belirtmiştir. Geriye kalan 18 öğretmen ise iş tatminini konusunda sorunları olduğunu belirtmiştir.

Verilere göre öğretmenlerin en mustarip olduğu konuların başında ücret gelmektedir. 20 öğretmenden 13’ü ücretin iş tatminini etkilediğini belirtmiştir. Fakat ücret konusunda öğretmenlerin 10’u ücretin yetersiz olduğunu 5’i ise kadrolu öğretmenlerden farklı ücret almayı 2 kişi de (UE5, UK6) hem ücret yetersizliğini hem de ücret adaletsizliğini neden olarak belirtmiştir. Bu nedenle ücret konusu ücret yetersizliği ve ücret adaletsizliği olarak iki başlıkta incelenmiştir.

Erkek öğretmenlerden bir tanesi (UE1) “*ücretinin yüksek olduğu bir durum ortaya çıkarsa tatmin seviyem yükselebilir.*” ifadesini kullanırken diğer bir öğretmen (UK12) ise “*ücret sizin için tatmin edici bir unsur mudur?*” Sorusuna “*Tatmin olma açısından belirleyici değil fakat etki ettiğini düşünüyorum. Sonuçta çeyrek maaş alıyormuşuz gibi bir durum var.*” cevabını vermiştir. Verilen cevaplara bakıldığında ücrette bir artış söz konusu olduğunda öğretmenler mesleki doyumlarında artış olacağına inanıyorlar. UE3 kodlu

öğretmen ise “Çok az ücret veriliyor. Aybaşını getirene kadar neler çekiyorum?” ifadesini kullanarak verilen ücretin ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediğini belirtiyor. Öğretmenlerin ifadelerine bakarak kişinin ihtiyaçlarını karşılamakta zorlandığı bir işi yaparak tatmin olması pek mümkün görünmemektedir.

Öğretmenlerden alınan verilere göre öğretmenlerin rahatsız olduğu bir diğer konunun ücret adaletsizliği olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenlerden bir tanesi (UK6): “Kadrolu öğretmenlerle aynı saat derse girerken, aynı nöbeti tutarken onlardan çok daha düşük ücret almam motivasyonumu düşürüyor.” Ve erkek öğretmenlerden bir tanesi (UE4) “Ayrıca aynı derse girip farklı ücret almak da motivasyonumu etkiliyor dolayısıyla bu da tatmin derecesini etkiliyor.” sözleriyle okuldaki kadrolu öğretmenlerle aynı işi yapıp farklı ücret almanın kendilerinin iş tatminini etkilediğini belirtmişlerdir. Ayrıca “motivasyon” ifadesini sık kullanarak ücret adaletsizliğinin motivasyonlarını etkilediğini belirtmişlerdir.

20 öğretmenden 4 tanesi kendisini okula ait hissedememenin mesleki doyumunu etkilediğini belirtmiştir. Nitekim UK1 kodlu öğretmen “Daimî olamamam ve seneye öğrencilerle beraber olamayacak olmam tatmin açısından %50 etkiliyor.” İfadesini kullanarak okulunda seneye devam edemeyeceğini bilerek çalışmanın iş tatminini etkilediğini belirtiyor. UE6 kodlu öğretmen ise “İnsan kendini oraya ait hissetmeyince dört elle sarılamıyor o işe.” Sözleriyle kendisini okula ait hissetmediğini bu nedenden işine gerekli özveriyi göstermediğini ifade ediyor. Öğretmenlerin ifadelerine dayanarak aidiyet duygusunun olmadığı bir okul ortamında öğretmenlerin performansının düşmesi kaçınılmazdır.

Görüşme yapılan öğretmenlerden sadece bir tanesi “Genel olarak düşündüğümde bu iş beni tatmin etmiyor. Öncelikle toplum tarafından ücretli öğretmenliğin hor görülmediği ve ücretinin yüksek olduğu bir durum ortaya çıkarsa tatmin seviyem yükselebilir” diyerek ücretli öğretmenlerin toplum tarafından hor görüldüğünü ve bu durumun iş tatminini etkilediğini ifade etmiştir (UE1). Verilere göre 2 öğretmen iş tatminini mesleki deneyimsizliğin etkilediğini ifade etmişlerdir. “Çünkü daha yeniyim, belki de fark etmediğim iyi şeyler vardır.” (UK2) Ve “daha yeniyim, ilk kez ücretli öğretmenlik yapmaya başladım, eksikliklerimin olduğunu düşünüyorum.” (UK10) sözlerinden de anlaşılacağı üzere ücretli öğretmenliğe yeni başlamış öğretmenlerin tecrübesizlikleri de iş tatminini etkilemektedir.

Öğretmenlerin mezun olduğu bölüm derslerine değil de farklı branşta derse girmesi iş tatminini etkileyen ikinci büyük faktördür. Coğrafya öğretmeni mezunu bir öğretmen (UE1) sınıf öğretmeni olarak çalışırken karşılaştığı zorlukların iş tatminini nasıl etkilediğini şöyle ifade ediyor: *“Onlara okuma yazma öğretmek çok zor bir durum. Bu durumda karşılık bulamayınca tatmin ediyor bu iş beni demek anlamsız olur.”* Edebiyat mezunu ve sınıf öğretmeni olarak çalışan bir öğretmen ise (UK12): *“Ne kadar uğraşsam da didinsem de bir sınıf öğretmenin verebileceğini veremediğimi düşünüyorum.”* Diyerek farklı branşta derse girmenin öğretmeni psikolojik olarak yetersizliğe sürüklediğini ifade etmektedir. Bu durumun aksine üniversiteden mezun olduğu bölümde ücretli öğretmenlik yapan öğretmenler ise (UE6, UK9), şu sözlerle kendi branşlarında derse girmenin olumlu yönlerinden bahsederek bu durumun motivasyonlarını arttırdığını dile getirmişlerdir:

- *“Kendi okuduğu, mezun olduğu branş olunca insan duygusal yönden bir tatmin duygusu yaşıyor. Kendini gerçekleştirip emeğinin karşılığını alabildiği için”* (UE6).
- *“Kendi branşımdan öğretmenlik yapmam beni mutlu ediyor. Başka bir branştan öğretmenlik yapsaydım aynı doyum elde edeceğimi sanmıyorum.”* (UK9).

İş tatmini anlamında hiçbir eksiklik hissetmeyen 2 öğretmenden alınan verilere göre bu durumun nedeninin öğretmenlik mesleğine olan bağlılıkları olduğu saptanmıştır. *“Öğretmenlik mesleğini seviyorum. Kötü bir durumla karşılaşsam bile bu meslek bana terapi gibi geliyor Kendimi daha iyi hissediyorum. Çocukların içinde olduğum zaman kendimi çok mutlu hissediyorum.”* (UK5) ve *“Benim çok mutlu olarak yaptığım bir iş. Kesinlikle şikayetçi olmuyorum ve tatmin oluyorum. İsteyerek yapmak başarımı getiriyor.”* (UK8) ifadelerinden de anlaşılacağı üzere okul içinde ve dışında olumsuzlukla karşılaşsalar bile bu durumun değişmeyeceğini ifade etmişlerdir. Genel orana bakıldığında 20 öğretmenden 2 öğretmen iş tatminini yeterli olduğunu ifade etmiştir. 2 öğretmenin de Türk Dili ve Edebiyat öğretmeni olması sınıf öğretmenlerinin kendi branşında bile ücretli öğretmenlik yaparken tatmin olmadığını göstermektedir. Bu durumda ücretli öğretmenlik uygulamasının verimi tartışmaya açıktır.

4.3. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Ücretli öğretmenlere; *“Verdiğiniz eğitimle öğrencilerin gelişimine katkı yaptığınızı düşünüyor musunuz?”* sorusu yöneltilmiştir. Alınan veriler doğrultusunda öğretmen mesleki

yeterliklerini etkileyen faktörlere ait tema ve alt temalar belirlenmiş, kodlama tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 4.3. Ücretli öğretmenlerin mesleki yeterliklerini etkileyen faktörler

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|--------------|
| Öğretmen mesleki yeterlik algıları | Öğrenci hazırbulunuşluğu | UE1, UK6, UK8, UK9 | 4 |
| | Mezuniyet alan farklılığı | UE2, UE3, UK4, UE6, UK11, UK12 | 6 |
| | Eğitim sistemi | UK3 | 1 |
| | Ücret | UE8 | 1 |
| | Geçici olma | UE3 | 1 |

Öğretmenler kendilerini değerlendirirken eksikliklerinin olduğunu belirtmişlerdir. Bu eksiklikleri öğrenciye, eğitim sistemine, mezuniyet alanı dışında görevlendirilmeye, geçici olmaya ve alınan ücretin az olmasına bağlamışlardır.

UE1 kodlu öğretmen *“Bulduğum okul, köy okulu ve seviyeleri çok düşük. Öncelikle okuduğunu anlamada öğrenciler zorluk çekiyorlar.”* İfadesiyle öğrencilerin temel giriş davranışlarının yeterli olmadığını belirtmiştir. UK8 kodlu öğretmen ise *“Çünkü verdiğim eğitimi alamadım mı öğrenciler benim morali çok fazlasıyla bozuluyor. Onlar için tekrar başa dönüp tekrar anlatmak zorunda kalıyorum.”* İfadesiyle öğrencilerin dersleri kavramada yeterli olmadığını ve bu durumun da kendisini psikolojik olarak yıprattığını belirtiyor.

Eksiklerinin olduğunu kabul eden fakat bu eksikliklerin eğitim sisteminden kaynaklandığını düşünen UK3 kodlu öğretmen *“Tabi ki ben sınıf öğretmenliği okumadım ama elimden gelen her şeyi yaptığıma inanıyorum. Eksiklikler mutlaka vardır. Bu eksiklik de ülkemizin eğitim sisteminden kaynaklanan bir bozukluk olduğunu düşünüyorum.”* İfadesiyle lisans eğitiminden farklı bir branşta derse girmenin bazı eksikliklere neden olduğunu belirtmekte ve elinden gelen her şeyi yapsa da yeterli seviyede eğitim vereceğini düşünmemektedir.

Alınan ücretin az olduğunu ve bu durumun kendisini etkilediğini bir öğretmen şöyle ifade etmektedir: *“Benim tek sıkıntım ücret konusudur. Bir de öğretmenler arasında farklılık gibi ücretli öğretmen biraz daha düşük seviyede gibi hissediyor kendini. Ben sınıf*

öğretmenliği mezunuyum ve kendi branşında derse gidiyorum eğer benim yerimde başka branş eğitimi almış biri olsaydı benim kadar verimli olamazdı diye düşünüyorum.” (UE8) Aynı okulda gelecek seneye görevlendirilmeyeceğini düşünün bir sınıf öğretmeni, geçici olduğu için devamlılık sağlayamayacağını şöyle ifade etmektedir: *“Evet, düşünüyorum. 3.sınıf öğrencilerini okutuyorum, elimden gelen her şeyi yapıyorum. Bir senelik öğretmenleriyim, seneye o okulu istesem beni orada görevlendirmezler belki, başka bir okulda görevlendirebilirim”*

Akademik olarak kendilerini başarılı sayan öğretmenler, ilkokul (1,2,3,4) düzeyinde okuma yazma bilmeyen öğrenci oranını azalttıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca 4 yıllık ücretli öğretmenlik hayatının 3 yılını sınıf öğretmenliği yaparak geçiren Türk Dili ve Edebiyatı bölümü mezunu bir öğretmen (UE3): *“Ben öğretmenliği sevdiğim için elimden gelen her şeyi yaparak çocukların gelişimine katkıda bulunduğumu düşünüyorum. 4 yılımın 3 yılını sınıf öğretmenliği yaparak geçirdim. Şu anki sınıfıma kadrolu öğretmen baksa dahi benim yaptıklarımı yapardı muhtemelen.”* Tecrübenin önemli bir konu olduğunu ve 3 yıllık tecrübeyle bir sınıf öğretmenin vereceği düzeyde eğitim verebileceğini ifade etmiştir. Aynı öğretmen, 4 yıllık ücretli öğretmenlik hayatında diğer ücretli öğretmenlerin ücret ve bilgisizlik gibi konulardan ötürü öğrencilere özen göstermediğini gözlemlediğini şu sözlerle ifade etmiştir: *“Gözlemlerimden, dinlediklerimden öğrendiğim kadarıyla ücretli öğretmenler-kendimi bunun dışında tutuyorum- az ücret aldıkları için ya da yeterli bilgiye sahip olmadıkları için kendi branşları haricindeki sınıf öğretmenliği dâhilinde ilkokul öğrencilerine az özen gösteriyorlar”*

Genel görüşün aksine coğrafya öğretmenliği mezunu olup ilkokul 4. sınıf derslerine giren bir öğretmen (UE1) *“Matematik, Türkçe anlatırken pek sorun yaşamıyorum ancak okuma yazma öğretirken zorluk çekiyorum.”* Türkçe, matematik gibi derslerde zorlanmadığını okuma yazma öğretirken zorlandığını ifade etmiştir.

Görüşme yapılan öğretmenler arasından sınıf öğretmenliği lisans mezunu olup ücretli öğretmenliği de sınıf öğretmeni olarak yapan UK2 ve UE8 kodlu öğretmenler, eğitim öğretim yaptıkları sınıflara farklı branşta bir ücretli öğretmen gelmesini sırasıyla şöyle değerlendirmişleridir: *“mutlaka elinden geleni yapacak ama bizim aldığımız eğitim ile onun aldığı eğitim farklı. Sınıf öğretmenliği yaparken zorlanacaklarını düşünüyorum.”* Ve *“Ben sınıf öğretmenliği mezunuyum ve kendi branşında derse gidiyorum eğer benim yerimde başka branş eğitimi almış biri olsaydı benim kadar verimli olamazdı diye düşünüyorum.”*

Öğretmenler lisans eğitimi dışında görev almanın verimi düşüreceğini belirtmişler ve kendi branşında görev almanın eğitim açısından önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Öğrencilerin gelişimine katkı yaptığınızı düşünüyor musunuz? Sorusuna temizlik, saygı, sevgi gibi değerlerde katkıda bulunduğunu ifade eden UK5 kodlu öğretmene “nasıl?” Sorusu yöneltildiğinde “Ben bu konularda çok hassas olduğum için kızıyorum, kızı kızı, ha bu öğretmene yapmamamız gerekiyor diyor. O şekilde çocuk kendini toparlıyor. Öğretmen neyse karakteri de odur.” Cevabını vermiştir. Öğretmenin bu ifadesinden, öğrencilere bir davranışı kazandırırken otoriter bir tutum sergilediği ve öğrenciye yaklaşım konusunda eksiklerinin olduğu anlaşılmaktadır. İlkokul 4. Sınıfta ücretli öğretmenlik yapan UK12 kodlu öğretmen sınıfındaki öğrencilerden sadece 5 tanesinin okuma yazma bildiğini şu sözlerle ifade etmektedir “Ben bu işe başladığımda sınıfta sadece 5 kişi okuma yazma biliyordu. Şimdi ise 10 kişi okuma yazmayı öğrendi toplamda 15 kişi oldular.” UE1 kodlu öğretmen ise “Şu an 4.sınıf öğrencilerini okutuyorum. Sınıfta okuma yazma bilmeyen dört –beş öğrenci varken bu sayıyı tamamen düşürdüm. Okuma yazmayı öğrendiler. Onlar için büyük bir gelişim.” Öğretmenlerin bu sözlerinden ücretli öğretmenlik uygulamasının yoğun bir şekilde yapıldığı ilçede, ilkokul 4. Sınıf öğrencilerinin dahi okuma yazma oranının düşük olması hem bölgenin eğitim şartları hem de ücretli öğretmenlik uygulamasının verimliliği hakkında fikir vermektedir.

Görüşme yapılan 20 öğretmenden 8’i değerler eğitimi konusunda öğrencilerine katkı yaptıklarını belirtmişlerdir. Öz bakım becerileri konusunda öğretmenlerden biri (UK10) “öğrenciler sınıfa girdiklerinde üstü başı kirli giriyorlardı. Öncelikle bu durumu düzeltmek için çok uğraştım; temizliğin önemini vurguladım ve bir iyileşmenin olduğunu fark ettim. Kişisel bakım açısından düzeltilmelerin olduğunu görünce diğer değerleri öğretmeye çalıştım.” İfadesiyle kişisel bakımın kendisi açısından önemli olduğunu ve olumlu sonuçlar aldığını belirtmiştir. Diğer bir öğretmen (UK2) “Öncelik hedefim; vatanına, milletine hayırlı kişiler yetiştirmek. Bu hedefler doğrultusunda saygı, sevgi gibi değerler öğrettiğim için öğrencilerin gelişiminde katkıda bulunduğumu düşünüyorum.” Sözleriyle değerler eğitiminin kendisi için öncelikli olduğunu belirtmiş ve bu konuda öğrencilerine katkı yaptığını düşünmektedir. Yalan söylememe konusunda öğrencilerinin gelişme gösterdiğini ifade eden UK9 kodlu öğretmen “Mesela öğrenciler birbirine lakap takarlardı, birbirine yalan söylerlerdi ama gözlemlediğimde bu durumların azaldığını fark ettim. Bu da benim için bir başarı sayılabilir.” İfadesiyle kendisini başarılı olarak gördüğünü belirtmiştir. UE4

kodlu öğretmen ise öğrencilerine çevre bilinci kazandırma amacıyla neler yaptığını şöyle ifade etmiştir: “Bahçelerde domates fasulye ektik ve çevre bilinci kazandırma ve sahiplenme duygusu kazandırmaya çalıştık. 3.sınıf gibi küçük sınıflarda bu etkinlikler çocuklar için önemli olabiliyor ve geleceğe doğrudan etki yapabiliyor. Bu bakımdan çocukların gelişimine katkı yaptığımı düşünüyorum.” Bu çalışmaların da başarıya ulaşacağını ve çocukların gelişimine katkı yapacağını düşünerek öğrencilerin gelişimine katkıda bulunduğunu ifade etmiştir.

20 öğretmenden alınan veriler doğrultusunda öğretmenler değerler eğitimi alanında kendilerine güvendiklerini belirtmişlerdir. Yaptıkları etkinliklerin öğrencilerin gelişimine katkı yaptığını düşünmektedirler. Fakat akademik anlamda ücretli öğretmenlerin mesleki yeterlik algılarının düşük olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki yeterlik algılarının düşük olmasını ise öğrencilere ve eğitim sistemine bağladıkları görülmektedir.

4.4. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Ücretli öğretmenlere, “Daha düşük ücretle kadrolu öğretmenliği mi yoksa daha yüksek ücretle ücretli öğretmenliği mi seçersiniz?” sorusu yöneltilmiş, verilen yanıtlar kodlanarak alt tema ve temalar oluşturulmuştur. Öğretmenlerin söylemlerinden elde edilen kodlama tablosu aşağıda verilmiştir:

Tablo 4.4. Kadrolu öğretmen olmanın avantajları kodlama tablosu

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|--|----------------------------------|--|--------------|
| Kadrolu öğretmenliğin avantajları | İş güvencesi | UK1, UE2, UK6, UK7, UK8, UK10, UE8, UK12 | 8 |
| | Mezuniyet alanında görevlendirme | UE3, UK3, UE4, UE6, UK8, UE7, UK11 | 7 |
| | Mesleki doyum | UE1, UK3, UK4, UK7, UK11 | 5 |
| | Tatil dönemlerinde maaş alma | UK2 | 1 |

Öğretmenlerden alınan veriler doğrultusunda kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlerden hangi şartlarda farklılığı olduğuna dair tema ve alt temalar belirlenmiş ve aşağıdaki kodlama tablosu oluşturulmuştur. Yirmi (20) ücretli öğretmenden 14’ü daha düşük ücret dahi olsa kadrolu öğretmenliği seçeceğini belirtmişlerdir. 6 öğretmen ise ücretin kendileri için daha önemli bir etken olduğunu ifade etmişler ve daha yüksek ücret karşılığında ücretli öğretmenliği seçeceklerini belirtmişlerdir.

Yüksek ücretle ücretli öğretmenliği tercih eden öğretmenlerden biri (UK10) *“Her iki durumda da öğretmenlik yapacağımdan dolayı az ücreti seçmemin bir manası yok.”* İfadesiyle kadrolu öğretmenlerden farklı olmadığını ifade etmektedirler. Bu nedenden yüksek ücreti tercih ettiğini ifade etmektedirler. Türk Dili ve Edebiyatı bölümü lisans mezunu olan diğer bir öğretmen ise (UE3) *“Sınıf öğretmenliği olsa da tercih ederdim. Tecrübe ile sınıf öğretmenliği yapabiliyorum. Yüksek ücret ile sınıf öğretmeni olarak ücretli öğretmenliği de tercih ederdim.”* Ücretli öğretmenlikten edindiği tecrübe ile lisans eğitimi dışında bir alanda da öğretmenlik yapabileceğini belirtmiş ve ücretin kendisi için kadrolu olmaktan daha ön planda olduğunu ifade etmiştir.

Görüşme yapılan öğretmenlerden sadece bir tanesi (UE4) *“Ücret çok belirleyici değil. Fazla ücret alıp bilgin olmadığı bir derse girmenin etik olmadığını düşünüyorum.”* İfadesiyle ücretin kendisi için belirleyici bir etken olmadığını ve lisans eğitimi dışındaki bir alanda derse girmenin etik olmadığını belirtmiştir. Bu ifadelerle ücret ve etik davranış arasında etik davranışı seçtiğini belirtmiştir. Ücretli öğretmenler ek ders karşılığı çalıştıkları için ders saati karşılığında ücret almaktadırlar. Başka bir öğretmen ise (UK2) *“Ama ücretli öğretmenliğin dezavantajlarından biri tatillerde ücret verilmemesidir. Diğer dezavantaj, ayırım olmasıdır. Bunları düşününce daha düşük ücret ile kadrolu öğretmen olmak isterdim.”* İfadesiyle kadrolu öğretmenliği tercih etme nedenini ücretli öğretmenlere tatil dönemlerinde herhangi bir ücret ödenmemesi olarak belirtmiş ve kadrolu öğretmenler ile ücretli öğretmenler arasında bu farkı dezavantaj olarak nitelendirmiştir.

Kadın öğretmenlerden bir tanesi (UK11) ise *“Ücretli öğretmenlik sıkıntılı bir meslek. Sadece para değil her alanda sıkıntılı bir meslek. Yani az önce de söyledim ya köreldiğimi düşünüyorum.”* İfadesiyle ücretli öğretmenliğin kendisini mesleki anlamda geriletmediğini ve belirtmektedir. Mesleki anlamda gerilediğini düşünen öğretmenin mesleki doyumunun da azaldığı öngörülebilir. Bunun nedenini ise *“Sonuçta ben tarihi çok seviyordum, tarihle aram çok iyiydi. Tarihle ilgili eğitim gördüm ama tarihle ilgili hiçbir şey göremiyorum.”* (UK11) Sözleriyle lisans eğitimi dışında bir branşta ücretli öğretmenlik yapmasına bağlamaktadır. İki öğretmen ise (UE4, UE6) öğrencilerine faydalı olamayacağını düşünerek kendi lisans alanlarında daha düşük ücretle çalışmayı tercih ettiklerini şu sözleriyle açıklamaktadırlar: *“Diğer branşta verimli olamayacağım için az ücretli de olsa kendi branşıma yönelirdim. Çocuklara yeterince faydalı olamayacağımı düşündüğüm için de diğer tarafı seçmezdim. Farklı branşların sürekli olarak farklı derslere girmesinin ileride sıkıntı yaratacağını düşünüyorum.”* (UE4) ve *“Ücrette önemli bir şey ama insanın kendini gerçekleştirebilmesi,*

daha faydalı olabilmesi için daha hâkim olduğu bir alanda çalışması ve emeğinin karşılığını alması daha kolay oluyor.” (UE6). Bu ifadelerle öğretmenler, kendini gerçekleştirmek ve daha faydalı olmayı alan hakimiyetiyle ilişkilendirdiklerini belirtmişlerdir.

Daha az ücret ile kadrolu öğretmenliği tercih eden öğretmenlerden alınan veriler doğrultusunda 2 öğretmenin *“iyi hissetmek”* ifadesini kadrolu öğretmen olmayla ilişkilendirdikleri görülmektedir. *“Kadrolu öğretmen olmak daha rahat hissettirir.”* (UE1) ve *“Kadrolu öğretmen olursam kendimi daha iyi hissedeceğim.”* (UK4) ifadelerinden ücretli öğretmenlerin mesleki anlamda huzursuz oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin huzursuz olduğu bir ortamın verimlerini etkileyip etkilemeyeceği tartışmaya açıktır. Diğer bir öğretmenin (UK12) *“Onları eğitirken birden farklı bir okula gitmek hem öğrencilerini yarı yolda bırakmak hem de alıştığın ortamdan uzaklaşmak zor.”* İfadesinden öğrencilere karşı kendisini suçlu hissetmekte ve onları yarı yolda bırakmışlık hissi yaşadığını düşünmektedir. Öğretmenin bu ifadesinden, ücretli öğretmenlerin her yıl ya da yıl içerisinde okul değiştirmelerinin hem öğretmenleri hem de öğrencileri psikolojik olarak etkileyeceği düşünülebilir.

Görüşmelerden alınan veriler doğrultusunda öğretmenlerin *“aidiyet”, “güven”, “daimi”, “garanti”* kavramlarını kullandıkları görülmektedir. İki öğretmenin *“Kadrolu olduğun zaman okula aidiyet duygusu besliyorsun ücretli öğretmenlikte bu yok.”* (UE2) ve *“Tamam, ücretin düşük olmasından rahatsızım ama öğretmenlik yaparken tatmin oluyorum. Ücretli öğretmenlik yaparken bir aidiyet hissetmiyorum.”* (UE1) ifadeleri göz önüne alındığında öğretmenlerin okullarını benimseyemediklerini ve okulla öğretmen arasındaki bir bağın eksikliğini hissettikleri anlaşılabilir. Ayrıca öğretmenlerin aidiyetle beraber üzerinde durdukları diğer bir konu ise mesleki anlamda geleceklerinin belirsiz olmasıdır. Öğretmenlerin *“Çünkü en azından okuldan ayrılma gibi bir durumum olmazdı kalıcı olurdu. Ortada hem güvence hem de öğrencilerini bırakmama gibi bir durum var.”* (UK12), *“Ücretin az olması tabi ki etkiliyor. Ama sürekli olma kadrolu öğretmenlikte olduğu için güven duygusu daha ön plana çıkıyor.”* (UE2) *“Garantiye almak derler ya bunun için kadrolu öğretmen olduğumda kendimi garantiye almış olurum.”*(UK6) ifadelerinden kadrolu öğretmen olmayı “garanti, daimi, kalıcı” gibi kavramlarla eş değer tuttukları görülmektedir. Kalıcı olma fikri öğretmenler açısından olumlu olsa da eğitim-öğretim anlamında, kalıcı olacağının farkında olan öğretmenin kendini geliştirme noktasında eksikliklerinin oluşup oluşmayacağı tartışma konusudur.

4.5. BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Ücretli öğretmenlere öğretmenlik yaparken karşılaştıkları zorluklar sorulmuş, öğretmenlerin verdiği yanıtlar kodlanarak alt tema ve temalar oluşturulmuştur. Ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara ilişkin alt tema ve temaları gösteren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.5. Ücretli öğretmenliğin zorlukları kodlama tablosu

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|--------------------------|---------------------------------|---|--------------|
| Öğretmenliğin zorlukları | Sınıf yönetimi | UE1, UK2, UE2, UK7, UK9, UE7 | 6 |
| | Veli ilgisizliği | UE1, UK2, UK4, UE6, UK6, UE8 | 6 |
| | Alan bilgisi | UE1, UE2, UE3, UE4, UE5, UE6, UK6, UK11 | 8 |
| | Kadrolu-ücretli öğretmen ayrımı | UK3, UE5, UE8 | 3 |
| | Gelecek kaygısı | UK1 | 1 |
| | Anadil farklılığı | UK10 | 1 |

Öğretmenler en fazla sorun yaşadıkları konuyu alan bilgisi olarak belirtmişlerdir. 20 (Yirmi) öğretmenden 8'i bu konuda problem yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu öğretmenlerden bir tanesi “*Türk Dili ve Edebiyatı mezunuyum ama ortaokulda İngilizce Öğretmeni olarak görevlendirildim. 8. Sınıf öğrencileri TEOG gibi bir sınava girecekler ve tamamen hâkim olmadığım bir dersi onlara anlatacağım. Onlara bu şekilde faydalı olduğumu düşünmüyorum.*” (UE3) ifadesiyle Türk Dili ve Edebiyatı bölümü mezunu olup kendi alanına uzak bir branşta derse girdiğini ve verimli olamadığını belirtmiştir. Sosyal bilgiler öğretmenliği mezunu başka bir öğretmen ise “*İlk ücretli öğretmenlik deneyimimde okuma yazma öğretmen benim için zor oldu. Çünkü okuma yazman öğretmek için bir eğitim almadım bu da beni çok zorladı.*” (UK11) İfadesiyle lisans eğitimi aldığı alanda görev alsa ortaokul seviyesindeki öğrencilerle ilgilenebilecekken ilkokul seviyesindeki öğrencilerle ilgilenmenin zor olduğunu ve eğitim almadığı bir branştan bir şeyler öğretmenin ilkokul düzeyinde dahi kendisini zorladığını belirtmiştir. Diğer bir öğretmen ise “*Kendi branşım olan sosyal bilgiler dersine girerken davranış konusunda pek sıkıntı çekmezken sınıf öğretmenliği yaptığımda zorlanıyorum. Kendi branşım olan derslere severek giriyorum.*” (UE2) İfadesiyle kendi branşında öğretmenlik yaparken karşılaştığı öğrenci davranışlarıyla, sınıf öğretmenliği yaparken karşılaştığı davranışların farklı olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin ifadelerine dayanarak lisans eğitimi aldığı alanda ücretli öğretmenlik

yapmakla diğer alanda ücretli öğretmenlik yapmak arasında eğitim-öğretim sürecinin verimini etkileyebilecek farklar olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Görüşme yapılan 20 öğretmenden 6 tanesi sınıf yönetiminde zorluklar yaşadıklarını belirtmiştir. Öğretmenlerden ikisi “*Sınıf hâkimiyetinde çok zorlanıyorum. Bu durum tecrübesizliğimden kaynaklandığını düşünüyorum.*” (UK2) ve “*Sınıf ortamında tecrübesizlikten kaynaklı sorunlar yaşadığım oluyor. Bazen nasıl davranacağını bilemiyorsun.*” (UE2) ifadelerinde sınıf içinde disiplin sorunları yaşadıklarını belirtmişlerdir ve bu duruma neden olarak tecrübesizliklerini göstermişlerdir. Başka bir öğretmen ise “*Öğrencilerle sorunlar yaşadım. Daha önceki eğitim hayatlarında disiplinsiz yetiştirildikleri için bazı öğrencilerde saygısızlık sorunu yaşadım. Başka bir sorun yaşamadım.*” (UK7) ifadesiyle kendisine karşı saygısız davrandığını söyleyen öğrencilerin, bu davranışı sergileme nedeni olarak öğrencilerin geçmişteki yaşantılarını ileri sürmüşlerdir.

Öğrenci velileri ile sorun yaşadıklarını belirten 6 öğretmenden ikisi “*öğrencilerle iletişimde pek sorun yaşamıyorum. Ama işin içine velilerle yapacağımız durumlar girdiğinde fazlasıyla sorun yaşıyoruz.*” (UK8) ve “*Öğrencilerle iletişimde hiç sıkıntı yaşamadım ama veliler öğretmeni anlamıyor. Veli toplantısı yapamıyorum. Okula, gelmiyorlar pek diyalog kuramıyorum.*” (UE8) ifadelerinden öğretmenlerin velilerle iletişim noktasında sıkıntı yaşadıkları belirtmişler ve veli toplantısına dahi gelmedikleri için velilerin okula karşı ilgisiz olduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerden sadece bir tanesi devamsızlıkla ilgili sorun yaşadığını belirtmiştir. “*Yaşadığım sorunlardan biri de velilerin ilgisizliği ve öğrenci devamsızlığı. Köy okulu olduğu için öğrencileri çoğu mevsimlik işçi. Bir hafta gelmeyip diğer hafta geldiklerinde ilerlediğim konularda sıkıntı yaşıyorlar.*” Sözleriyle öğrencilerin tarım işçisi olarak çalıştığını bu durumda devamsızlık ve beraberinde ders bütünlüğünde bir bozulma yaşadıklarını belirtmiştir. Öğrencilerin geri kaldığını belirten öğretmen programı yetiştirmede sıkıntılar yaşadığını ifade etmiştir.

Kadın öğretmenlerden bir tanesi “*Dil konusunda bazı zorluklar yaşadım. Öğrenciler konuşurken Türkçe ve Kürtçe karışık konuşuyorlardı, sınavlarda istediğim cevabı alamayınca bu konuda zorlanıyordum.*” (UK10) İfadesiyle öğrencilerin ana dillerinin farklı olmasından kaynaklanan problemler yaşadığını belirtmiştir. Öğrenci ve öğretmenin dillerinin farklı olması öğretmenler açısından sorun olsa da ücretli öğretmenlerin genellikle okulun bulunduğu yörenin insanı olması ile dil sorununu bölgeden olmayan kadrolu öğretmenlere göre daha az yaşayacağı ileri sürülebilir. Görüşme yapılan öğretmenlerden 4

tanesi ücretli öğretmen olmalarından dolayı kendilerine farklı davranılmasını sorun olarak nitelendirmiştir. Bu öğretmenlerden ikisi “*Servis ücreti ödüyorum, aldığım maaşın dörtte birini servise ödüyorum. Bu durumlarda zorluk çekiyorum. Herhangi bir durumda söz hakkı tanınmıyor bana. Bu da ücretli öğretmen olduğumdandır.*” (UE5) ve “*Öncelikle kadrolu öğretmenlerle bir tutulmuyorum. Sanki ben üniversite okumadım da geldim, öğretmenlik yapıyorum; ben de üniversite okudum sadece gerekli puan alamayınca kadrolu olmamış oluyorum.*” (UK3) ifadelerinden kadrolu öğretmenlere ücretli öğretmenlerden daha ayrıcalıklı davranıldığını belirtmişleridir. Öğretmenlerin okul ortamında küçümsenmelerinin onları psikolojik olarak etkileyip etkilemeyeceği ve bu durumun eğitim-öğretim ortamına yansiyip yansımayacağı tartışmaya açıktır. Kadın öğretmenlerden biri “*En büyük sorun sınıfı alıyorsun ve bir yıl eğitiyorsun, veya yerine başka bir öğretmen geliyor 2 ay- 3 ay kalabiliyorsun. Tam çocuğa kendini alıştıırıyorsun, çocukları tanıyorsun. Ondan sonra bırakıyorsun. En büyük sorun bu oluyor.*” (UK5) İfadesiyle öğretmenin sınıfa, sınıfın öğretmene olan oryantasyonu sağlanmışken bırakmak zorunda kalma durumunu en büyük sorun olarak dillendirmiştir. Ücretli öğretmenlerin sık aralıklarla görev yeri değişiminin hem öğretmen hem de öğrenci açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceği ileri sürülebilir.

Gelecek kaygısı taşıdığını ifade eden bir öğretmen ise “*En çok zorlandığım konu aklımın bir köşesinde sürekli KPSS’nin olmasıdır. KPSS olduğu için öğrencilere materyal hazırlamak için ayıracağım zamanı mecburen ders çalışmak için ayırıyorum. Gelecek kaygısından ötürü konsantrasyon zorluğu yaşıyorum.*” İfadesiyle ücretli öğretmenliğin sürekli bir iş olmadığını ve kadrolu öğretmen olmak için KPSS’ye hazırlanması gerektiğini belirtmektedir. Bu durumda öğretmenliğe gerekli özeni gösteremediğini ve performans düşüklüğü yaşadığını ifade etmektedir.

Başka bir öğretmenin “*Ben ücretli öğretmen sıfatından çok rahatsızım, öncelikle bu sıfatın kaldırılmasını istiyorum. Kontenjanların arttırılıp atama bekleyen öğretmenlerin atanmasını istiyorum.*” (UK4) ifadesiyle ücretli sıfatından rahatsız olduğunu, ücretli öğretmen görevlendirmek yerine atama kontenjanının artırılmasını, öğretmenlerin kadrolu olarak istihdam edilmesini talep etmektedir. Diğer bir öğretmen “*Duygusal açıdan baktığımda ise kadrolu bir bayan öğretmene ilgi duyduğumda rahat bir şekilde açılmıyorum. Acaba ücretliyim diye benimle konuşmak ister mi gibi sorular gelir aklıma. Aidiyet hissetmediğim için böyle arkadaşlıklardan uzak duruyorum.*” (UE1) ifadesiyle ücretli öğretmenlerin şartlarını göz önünde bulundurarak duygusal olarak rahat olamadığını ve kalıcı arkadaşlıklar kurmaktan kaçındığını belirtmiştir. Öğretmenlerin ifadelerine

dayanarak ücretli öğretmenleri, kadrolu öğretmenlerden ücret farkı, geçici olma durumu, veli tutumları gibi nedenlerden dolayı kendilerini statü olarak daha aşağıda hissettikleri görülmektedir. Bu durumun ücretli öğretmenlerin psikolojilerini etkilediği, maddi ve manevi bir tükenmişliğe götürdüğü söylenebilir.

4.6. ALTINCI ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Ücretli öğretmenlere “Geçici olmanız öğrenci davranışlarında değişikliğe neden oluyor mu?” sorusu yöneltilmiş, verilen yanıtlar kodlanarak alt tema ve temalar oluşturulmuştur. Öğretmenlerin söylemlerinden elde edilen kodlama tablosu aşağıda verilmiştir:

Tablo 4.6. Öğrencilerin ücretli öğretmene bakışı

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|-------------------|------------------------------------|---|--------------|
| Öğrenci tutumları | Yaş itibarıyla farkında olmama | UE1, UE2, UE3, UK4, UK7, UK9, UE7, UE8 | 8 |
| | Öğretmen isteğiyle farkında olmama | UK2, UK12, UE5, UE6, UK5, UK6, UK8, UK7 | 8 |
| | Niteliksiz görme | UK1, UK2, UE4, | 3 |
| | Saygısız davranma | UK3 | 1 |
| | Ciddiye alınmama | UK1, UK4, UK6, UK9, UK10, UE8 | 6 |

20 ücretli öğretmenle yapılan görüşmelerden alınan veriler doğrultusunda öğretmenler, öğrencilerin yaş gruplarına göre öğretmenlerinin geçici olduklarının farkındalıklarının değişiklik gösterdiğini belirtmişlerdir. Öğrencilerin bu durumu bilip bilmemelerine göre davranışlarında değişiklik olduğunu ifade etmişlerdir.

Kadın öğretmenlerden bir tanesi “Öğrenciler ücretli ve kadrolu ayırımını sınıf düzeyine göre yapıyorlar. Mesela 5 ve 6. Sınıflar ücretli kadrolu ayırımı yapmazken 8.sınıflar ücretli kadrolu öğretmen ayırımı yapabiliyorlar.” (UK1) İfadesiyle öğrencilerin yaşları ilerledikçe öğretmenlerinin ücretli ya da kadrolu olduklarını fark ettiklerini belirtmiştir. Aynı görüşü destekler nitelikte başka bir öğretmen ise “İlkokul öğrencileri geçici olduğumun farkında değiller ama “kalacak mısınız, gidecek misiniz?” gibi sorular sorduğunu biliyorum. Böyle bir davranış değişikliği lise öğrencilerinde daha belirgin hale geliyor. Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni olarak görevlendirildiğim lise öğrencileri benim geçici olduklarımı biliyorlardı.” (UE3) İfadesinde hem ilkokul hem de lisede ücretli öğretmenlik yaptığını ve lise öğrencilerinin geçici olma durumunu fark ettiklerini belirtmiştir.

Görüşme yapılan öğretmenlerden iki tanesi “*öğretmenim seneye yine siz gelin, başka öğretmen istemiyoruz, siz giderseniz çok üzülürüz*” (UK10) ve “*3. Sınıf okutuyorum öğrencilerim benim ücretli öğretmen olduğumu bilmiyor. Hani ücretli öğretmenin anlamını bile bildiklerini zannetmiyorum. O yüzden öğrenci davranışlarıyla ilgili şu an bir sıkıntı yaşamadım.*” (UK11) ifadeleriyle ilkökul öğrencilerinin genellikle geçici olma durumunun farkında olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun farkında olan öğrenciler ise öğretmenleriyle duygusal bir bağ kurdukları için bir sonraki sene orada olamayacağından üzüleceklerini belirtmişlerdir. Öğrencilerin, öğretmenlerin ayrılmasını kendilerinin sevilmediklerine ya da okul müdürünün öğretmeni istememesine bağladıklarını ifade etmişlerdir. Kadın öğretmenlerden biri “*Şuan 3. Sınıf okutuyorum. Şu an geçiciyim. Geçici olduğumun öğrencilerim farkında çünkü geçici olduğumu seneye olmadığımı onlara anlatmak zorundayım. Seneye beni göremeyecekler. Bu hem benim açımdan hem de öğrenciler açısından problem olan bir durum.*” (UK12) İfadesiyle geçici olduğunu öğrencilerine anlattığını ve bu duruma onları alıştırmaya çalıştığını belirtmiştir. Öğretmenin ifadelerinden, öğretmenin seneye aynı okulda olmama durumunun öğrenciyle beraber öğretmeni de etkilediği anlaşılmaktadır. Başka bir öğretmen ise ilkökul 4. Sınıfta öğretmenlik yaptığını ve her yıl öğretmenleri değiştiği için öğrencilerin bu durumu kanıksadığını şu sözlerle ifade ediyor: “*Geçici olduğumu biliyorlar; “seneye kalacak mısınız” gibi sorular sorduklarında geçici olduğumu anlıyorlar. Geçmişte de ücretli öğretmenleri olmuş. Sürekli bir öğretmenleri olmamış. Gelen öğretmenler okul bitince bir daha gelmemiş.*” (UK2)

Erkek öğretmenlerden bir tanesi “*Geçici olduğumu hiçbir zaman öğrencilerime söylemedim. Bu durumu belli etmemeye çalıştım ve sürekli burada olacakmışım gibi hissetmelerini istedim çünkü küçük yaştaki öğrenciler öğretmenleriyle duygusal bağ kuruyor ve ayrılık onları etkiliyor. Çalıştığım okullarda en son gün gideceğimi söylüyordum.*” (UE2) İfadesiyle kasıtlı olarak öğrencilere geçici olduğunu söylemediğini aksi takdirde öğrencilerin bu durumdan olumsuz yönde etkilenebileceğini belirtmiştir. Aynı öğretmenin “*ücretli öğretmen kötü öğretmen, kadrolu öğretmen iyi öğretmen anlayışı oluşabilir. Öğrenciler üzerinde bu öğretmen daha az para alıyor bu daha çok para alıyor gibi düşünceler olabiliyor.*” (UE2) ifadelerinden öğrencilerin, öğretmenlerin aldığı ücret ile öğretmen nitelikleri arasında doğru orantı kurdukları anlaşılabilir. Başka bir öğretmen ise “*Çok büyük bir saygısızlık yaşamadım ama kendi ezikliğini bu şekilde yaşadım. Öğrenciler ücretli öğretmenliğin, ücretli öğretmenlere verilen maaşın ne kadar olduğunu biliyorlardı.*”

(UE3) İfadesinden ücretli öğretmenlerin maaşlarından öğrencilerin bilgisi olduğunu bu durumun ücretli öğretmeni rahatsız ettiği görülmektedir. Aynı işi yapıp daha düşük ücret almanın ücretli öğretmenin değersiz hissetmesine yol açabileceği düşünülebilir.

Diğer bir öğretmen ise *“Ben şu an 4.sınıf öğrencilerini okutuyorum.4.sınıf öğrencileri ücretli – kadrolu öğretmen ayrımının farkında değiller pek ama farkını anladıklarında pek ciddiye almazlar beni.”* (UK3) öğrencilerin ücretli-kadrolu öğretmen ayrımının farkında olmadıklarını fakat bu durumunun farkında olsalar kendisinin ciddiye alınmayacağını ifade etmektedir.

Başka bir öğretmenin *“Geçici olduğumu bilseler dahi pek bir değişiklik olacağını sanmıyorum. Yaramaz öğrenciler yaramazlıklarına devam ederler. Kalıcı olmam durumunda yaramaz öğrenciler belki yaramazlıklarını azaltabilirler.”* (UK9) ifadelerinden kalıcı olmanın öğrencilerin davranışlarını farklılaştıracağını disiplinsiz davranışlarını azaltacağını tahmin etmektedir. Diğer bir öğretmenin *“Nasıl olsa bu öğretmen bu yıl burada, seneye bizimle olmayacak diyerek ona göre hareket edebiliyorlar. Ortaokul, lisedeki öğrenciler bunun farkında olduğu için hocalara çok farklı davranabiliyor.”* (UE6) ifadesinde ortaokul ve lisede öğrencilerin, öğretmenlerinin ücretli olduğunu bilmesi durumunda daha rahat davrandığını belirtmiştir. Merkez ya da köy okulunda görev yapmanın ücretli öğretmene karşı davranışlarda belirleyici olduğunu, merkez okullarda öğrencilerin ücretli öğretmen durumunun daha çok farkında olduğunu bir öğretmen şu sözlerle ifade etmiştir: *“Merkez okullarda ücretli öğretmenlik yapan arkadaşlarım bu farklı tutumdan bahsediyorlar. Lisede özellikle her öğrenci ücretli-kadrolu ayrımını biliyorlar. Buradaki öğrenciler “öğretmenim seneye de gelecek misiniz?” sorusunu soruyorlar. Bu soruyu da tayin çıkma olayına bağlayabilirim.”* (UK6)

Diğer öğretmenlerden farklı düşünen 2 öğretmen ise *“Öğrencilerle ne kadar çok ilgilenirsem o derece olumlu bağımlılık oluşur. Geçici olduğum için olumsuz davranışlar sergileyeceklerini düşünmüyorum.”* (UK4) ve *“İşini iyi yaptığın zaman öğrenciye bunu hissettirmezsin. İşini kötü yaparsan kadrolu da olsan ücretli de olsan öğrenci bunun farkına varır. Sana olan tavrı zaten değişir.”* (UK12) İfadeleriyle öğrenci-öğretmen iletişimi iyi olan ve mesleki gereklilikleri layıkıyla yerine getiren bir öğretmenin, öğrenci davranışları bakımından geçici ya da kalıcı olmasıyla ilgili herhangi bir sorun yaşamayacağını belirtmişlerdir.

4.7. YEDİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

20 öğretmenle yapılan görüşmelerde ücretli öğretmenlere “*Programda ön görülen bilgi ve becerileri öğrencilere ne ölçüde kazandırabiliyorsunuz?*” sorusu yöneltilmiş, verilen yanıtlar kodlanarak alt tema ve temalar oluşturulmuştur. Öğretmenlerin söylemlerinden elde edilen kodlama tablosu aşağıda verilmiştir:

Tablo 4.7. Bilgi ve beceri kazandırma konusunda yaşanan sorunların kaynakları

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|---------------------------|--------------------|---|--------------|
| Program hakimiyeti | Alan farklılığı | UE1, UK1, UE2, UK3, UE4, UK4, UE5, UE6, UE7 | 9 |
| | Tecrübesizlik | UE2, UK7, UK9, UE8 | 4 |
| | Öğrenci | UE1, UK2, UK11, UK12 | 4 |
| | Fiziki yetersizlik | UK2, UK6, | 2 |
| | Devamsızlık | UK3 | 1 |
| | Program | UK5 | 1 |

Görüşmelerden alınan veriler doğrultusunda 20 öğretmenden 9’u programı işlerken zorlanmalarının nedenini alan bilgisine bağlamışlardır. Lisans eğitim alanı coğrafya olan bu öğretmenlerden biri “*Benden kaynaklanan neden ise kendi alanım olmadığı için bazı konuları anlatamıyorum, o konuları geçiyorum.*” (UE1) ifadesiyle kendi alanıyla ilgili olmayan konuları öğrencilere anlatamadığını konuları işlemeden geçtiğini belirtiyor. Öğrencilerin programın bazı konularını hiç bilmeden diğer bir konuya geçmesi eğitim öğretim sürecinin verimliliğini düşürebilir. Başka bir öğretmen ise “*Ancak bir Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeninin matematik öğretmeni olarak görevlendirmesi enkaza yol açabilir.*” (UK3) ifadesiyle sözel alan öğretmenin sayısal alan öğretmeni olarak görev yapmasının kötü sonuçlar doğurabileceğini belirtmiştir. Aynı öğretmen “*Ben lisede görevlendirildiğimde müdire hanım benden biyoloji ve kimya derslerine girmemi istedi, kabul etmedim tabi ki. Çünkü biyoloji ya da kimya bölümü okumadım ben, yeterli bilgiye sahip olmadığım bir konuyu nasıl anlatırım ki?*” (UK3) sözleriyle bilgisinin kısıtlı olduğu bir alanda ücretli öğretmen olarak görevlendirilmek istenildiğini fakat kendi bilgi birikimini yeterli görmediği için bu görevi kabul etmediğini belirtmiştir. Diğer bir öğretmen “*Sosyal Bilgiler öğretmeniyim. Ortaokul seviyesindeki öğrencileri okutmak için eğitim aldım, şu an ilkökul öğrencilerini okuttuğum için onların seviyesine inmek biraz daha zorluyor. Alanım dışında olduğu için Matematiğin üst düzey kazanımlarını kazandırmada zorluk çekiyorum.*” (UK4) ifadesiyle öğretmenlerin ya da farklı bir bölüm mezunlarının her ne kadar pedagojik formasyon eğitimi almış olsalar da farklı branşlarda bilgilerinin sınırlı olduğu ve öğrencilere

ileri düzey kazanımları aktarmada problem yaşadığı anlaşılmaktadır. Ücretli öğretmen görevlendirilmelerinde herhangi bir öğretmenlik bölümlerinin birinden mezun olmayanların da görevlendirilebileceğini hesaba katarak ücretli öğretmenlerin programdaki becerileri kazandırmada sıkıntı yaşayabileceği öngörülebilir.

Görüşme yapılan 20 öğretmenden sadece 3 tanesinin kendi branşında görev aldıkları belirlenmiştir. (UK7, UK9, UE8) Kendi branşında görev alan öğretmenlerden bir tanesi *“Kendi branşımdan öğretmenlik yaptığım için şanslıyım. Böyle olunca programda ön görülen kazanımların çoğunu kazandırmaya çalıştım ancak ilk senem olduğu için bu kazanımların hepsini kazandırdığımı söyleyemem.”* (UK9) ifadesiyle kendi branşında ücretli öğretmenlik yapmayı *“şans”* olarak nitelendirmiştir. Program konusunda sıkıntı yaşamadığını ve tecrübesizliğinden kaynaklanan eksikliklerinin olduğunu belirtmiştir. Lisans eğitimini aldığı alanda ücretli öğretmenlik yapan öğretmenlerin program noktasında sıkıntı yaşamadığı bir öğretmenin şu sözlerinden anlaşılabilir: *“Programda ön görülen kazanımları bayağı bir kazandırdığımı düşünüyorum. Kendi branşımdan görevlendirildiğim için daha verimli geçiyor dersler. Elimden geldiğince öğretmeye çalışıyorum.”* (UK7)

Programdaki bilgi ve becerileri kazandırma eksikliklerinin olduğunu ve bunun sebebinin öğrencilerin ön öğrenmelerinin yetersiz olmasına bağlayan ilkokul 4. Sınıfta ücretli öğretmenlik yapan bir öğretmen bu durumu şu sözlerle belirtmiştir: *“Bulduğum okulda öğrencilerinin seviyeleri düşük olduğu için programı işleyemiyorum. Okuma- yazma, temel becerilere zaman bulabiliyorum”* (UE1) ilkokul 4. sınıfta okuma yazma öğreten bir öğretmenin 4.sınıf programında bulunan daha üst düzey bilgi ve becerileri kazandırmasının kolay olmayacağı öngörülebilir. Programdaki bilgi ve becerileri kazandırmada öğrencilerin devamsızlık yapmasını engel olarak gören bir öğretmen *“Diğer dört kişi sürekli devamsızlık yapıyorlardı; bu yüzden onlar okuma yazma öğrenemedi. Okuma yazma bilen diğer öğrencilerle programı işledik.”* (UE3) ifadesiyle sınıfında 4 öğrencinin devamsızlık yapmasından dolayı programdan geri kaldığını belirtiyor. Programın yetersiz ve gereksiz bilgilerle dolu olduğunu savunan bir öğretmen: *“Açıkçası programı işlemiyorum çünkü programı işlesem çocuklar hiçbir şey öğrenmiyor. Programın eksiklikleri var. Müfredat bilgileri veriyorlar, ben bu bilgileri veririm ama çocuk bir deneme sınavına girdiğinde afallayıp kalıyor. Kaynak kitaplar alıyorum, onları karalayıp çocuklara not çıkarıyorum çocuklara o şekilde anlatıyorum”* (UK5) sözleriyle öğrencileri sınavlara hazırlama bakımından programın yetersiz olduğunu ve farklı kaynaklardan yararlandığını ifade etmiştir.

Fiziki yetersizlikten dolayı elinden geleni yapsa da yetersiz kaldığı durumların olduğunu bu yüzden programdaki becerileri kazandırma zorluklar yaşadığını bir öğretmen şu sözlerle ifade ediyor: “*Bu okulda var olan bütün şartları zorluyorum, bütün materyalleri kullanmaya çalışıyorum. Ama malzeme ya da düzen eksikliğinden şikâyetçiyim. Elimden gelen her şeyi yapıyorum.*” (UK6)

Öğretmenlerin ayrıca zaman yönetimi konusunda da sıkıntılar yaşadığı görülmektedir. Bir öğretmen “*Zaman sıkıntısı da yaşıyorum. Ders anlatırken bazı konulara, kazanımlara zaman yetiştiremiyorum. Öğrettiğim her şeyi öğreniyorlar fakat 10 konu varsa bu 10 konunun 3 tanesi yetiştirmiyordu. 10 üzerinden 6 puan veririm kendime. Kırdığım 4 puan benim tecrübesizliğimdendir.*” (UE8) ifadesiyle programdaki bilgi ve becerileri kazandırmada tecrübenin de önemini vurgulamıştır. Görüşme yapılan öğretmenlerden en fazla tecrübeye sahip olan öğretmenlerden biri UE3 kodlu öğretmendir (4 yıl). Hem tecrübe eksikliği hem de lisans eğitimi alanından farklı bir branşta eğitim yapmaya çalışmak, öğretmenlerin öğrencilere vereceği katkıyı etkileyebileceği düşünülebilir.

Programla ilgili söyleyecekleri olan başka bir öğretmen “*Eğitim sistemindeki müfredatın değişmesini istiyorum. Yanlış içerikler var. Hem o bilgilerden öğrencileri sorumlu tutuyorlar, hem müfredatta vermiyorlar. Anlatmayınca çocukta yapamıyor. Çoğu çocuğun özel ders alma imkânı yok. Özellikle kenar semt ve köylerdeki çocukların dershaneye gitme imkanları yok. Ama sınavda soruyorlar*” (UK5) ifadesiyle okullarda öğrencilere test tekniğine uygun eğitim verilmediğini, öğrencinin programdaki bilgilerle ileride karşılaştığı sınavlarda başarılı olamayacağını belirtmiştir. Kırsaldaki öğrencilerin özel ders, dersane gibi imkanları olmadığı için şehir merkezindeki öğrencilere göre dezavantajlı olduklarını ifade etmiştir.

4.8. SEKİZİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Ücretli öğretmenlere “*Öğrencilerin başarısında ölçme ve değerlendirme konusunda yardım almaya ihtiyaç duyuyor musunuz, öğrencilerin başarısını nasıl ölçüyorsunuz?*” sorusu yöneltilmiş, verilen yanıtlar kodlanarak alt tema ve temalar oluşturulmuştur. Öğretmenlerin söylemlerinden elde edilen kodlama tablosu aşağıda verilmiştir:

Tablo 4.8. Ölçme değerlendirmede yardım alınan kaynaklar

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|------|----------|------------------------------|--------------|
| | İnternet | UE1, UK2, UE2, UE4, UE6, UK7 | 6 |

| | | | |
|---|--------------------|---------------|---|
| Ölçme değerlendirme yardımcıları | Tecrübeli öğretmen | UK1, UE2, UE8 | 3 |
| | Test kitapları | UK1, UK8, UE7 | 3 |
| | Zümre arkadaşları | UK6, UK11 | 2 |

Görüşme yapılan öğretmenlerden alınan veriler doğrultusunda 14 öğretmenin öğrencilerin başarısını ölçme aşamasında yardıma ihtiyaç duyduğunu, 6 öğretmenin ise ölçme ve değerlendirme sürecinde herhangi bir yardıma ihtiyaç duymadıkları belirlenmiştir.

Öğrencilerin başarısını ölçme ve değerlendirme sürecinde yardıma ihtiyaç duymadığını belirten öğretmenlerden biri *“Daha çok öğrettiğim branşlar üzerinden öğrenci başarısını ölçüyorum. Branş branş öğrettiğim için haftalar sürüyor. Öğrettiğim branşlardan geri dönüt aldığım da öğrencilerin başarılı olduklarını düşünüyorum.”* (UK6) ifadesiyle ölçme ve değerlendirmede kullandığı yöntemlerin dönütlerinin olumlu olduğunu belirtmektedir. Ayrıca öğretmenlerden alınan bilgi formuna bakıldığında UK6 kodlu öğretmenin beden eğitimi öğretmenliği lisans mezunu olup aynı alanda ücretli öğretmenlik yaptığı görülmektedir. Bu veriden hareketle lisans eğitimi alanında ücretli öğretmenlik yapan öğretmenlerin ölçme ve değerlendirme sürecinde daha az yardıma ihtiyaç duyabileceği söylenebilir. Başka bir öğretmen ise *“Lisede ise yazılı sınavlar yapmak zorunda kaldım. Yaptığım sınavlarda yüksek puan aldıklarını gördüğümde hem benim başarımın hem öğrencilerin başarısının olduğunu gördüm Soruları daha çok kendim hazırladım, yardıma ihtiyaç duymadım.”* (UE3) ifadesiyle ölçme ve değerlendirme sürecinde olumlu dönütler aldığı için herhangi bir yardıma ihtiyaç duymadığını belirtmiştir. Öğretmenin aldığı dönütlerin olumlu oluşu, gerçekleştirilen ölçme ve değerlendirme sürecinin tekniklerinin doğru yapılıp yapılmadığı konusunda fikir vermesi açısından tartışmaya açıktır. Ölçme ve değerlendirme sonunda öğrencilerin başarılı olmasından dolayı yardıma ihtiyaç duymadığı belirten başka bir öğretmenin görüşleri de şu şekildedir: *“Geçen sene Edebiyat derslerine girdim, anlattığım konularla ilgili kendim sorular hazırlayıp öğrencilere sundum ve başarılı olduklarını gördüm, soru hazırlamada yardım almaya ihtiyaç duymadım.”* (UK3)

Öğrencilerin başarılarını ölçme ve değerlendirme konusunda yardıma ihtiyaç duyan öğretmenlerin gerekçeleri şu şekildedir;

1. Tecrübesizlik
2. Akademik bilgi eksikliği

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri “*Ölçme ve değerlendirme konusunda tecrübeli öğretmen ya da rehber öğretmenlere danıştığım olmuştur. Bu konuda yardım alırım. Sınıf öğretmenliği mezunu olduğum için ilk atama yerim bura olup kadrolu atansaydım yine aynı sıkıntıları yaşardım. Bunu tecrübesizliğe bağlıyorum.*” (UE8) ifadesiyle lisans mezunu olduğu branşta kadrolu öğretmen olarak atanmış olsa dahi eksikliklerinin olabileceğini ve gerektiği zaman tecrübeli öğretmenlerden yardım aldığını belirtmiştir. Öğretmenin ifadelerinden öğretmenler, ücretli ya da kadrolu olarak başlamaları fark etmeksizin öğretmenliğe başladığında teorik olarak bilgi eksikliği hissetmese de uygulamada sıkıntılar yaşanabileceği çıkarılabilir.

Ölçme ve değerlendirme aşamasında yardıma ihtiyacı olan öğretmenlerin başvurduğu kişiler ilk aşamada okulda görev yapan zümre arkadaşlarıdır. Nitekim bir öğretmenin “*Bilmediğim, eksik kaldığım yerleri daima zümre arkadaşlarıma sorarım. Öğretmenler odasında oturduğum zaman bakıyorum ve öğretmenleri dinliyorum. Öğretmenler “bugün şunu yaptım öğrenciler böyle tepki verdi.” benzeri sohbetleri dinliyorum ve örnek almaya çalışıyorum.*” (UK11) ifadeleri ve diğer bir öğretmenin “*Köyde sınıf öğretmenliği yaparken soru soracak pek kimse olmuyor çünkü genelde yeni atanmış tecrübesiz öğretmenler burada görev yapıyor. Eğer okulda sorularımı sorabileceğim birisi varsa ilk işim onun yanına gitmek oluyor.*” (UE2) ifadelerinden okuldaki öğretmenlerin ölçme ve değerlendirme sürecinde ilk başvuruda bulunulan kişiler olduğu belirtilmiştir. Ücretli öğretmenlerin birleştirilmiş sınıflara tek öğretmen olarak görev aldığı ya da kırsal bölgelerde tecrübesiz öğretmenlerle beraber görev yaptıklarında ölçme ve değerlendirme sürecinde yardım alma konusunda sıkıntı yaşayabilmeleri muhtemeldir.

Öğrencilerin başarısını ölçme ve değerlendirme aşamasında öğretmenlerden 6 tanesi internet ortamından hazır sorularla bu süreci yürüttüklerini ifade etmişlerdir. Bu öğretmenlerden biri “*Sınavları bir yerden hazır alıyoruz fakat öğrencinin seviyesine göre bazı soruları eleyerek bazı soruları ekleyerek öğrenci seviyesi ve bizim anlattığımız konulara göre hazırlıyoruz.*” (UE6) ve diğer bir öğretmenin “*İnternet sitelerinde hazırlanmış soruları öğrenci seviyesine göre seçip öğrencilere sunuyorum. Sınav sonucuna göre öğrenci başarısını ölçüyorum.*” (UE1) ifadelerinden internet ortamından sorular aldıklarını ve bu soruları öğrencilere uygun hale getirdikten sonra uyguladıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin internet ortamından hazır sorular alarak ölçme ve değerlendirme sürecini yürütmeleri bu sürecin verimliliğini düşürebileceğini düşündürebilir.

Ölçme ve değerlendirme yaparken test kitaplarından yararlandığını ifade eden bir öğretmen ise “*test kitaplarından yararlanıyoruz. Puanlı test yaparak onları heveslendiriyorum. Bizde üçüncü sınıfta puanlama yok, ama ben puanlama yapıyorum. Hadi bu testi puanlı yapalım dediğimde ona daha çok heves ediyorlar.*” (UK8) test kitaplarından alınan soruların öğrencileri motive ettiğini belirtmiştir.

Fen edebiyat fakültesi mezunu olup pedagojik formasyon alan öğretmenlerden biri “*Pedagojik formasyon derslerinden öğrendiğim test tekrar test, yarı test, boşluk doldurma gibi yöntemler kullanıyorum, çeşitli test tekniklerini uygulayabiliyorum. Böylelikle öğrenci başarısını daha iyi ölçüyorum.*” (UE5) ifadesiyle pedagojik formasyon derslerinin kendisine fayda sağladığını ve aldığı derslerden öğrendiklerini ölçme ve değerlendirme sürecine yansıtılabildiğini belirtmiştir. Ölçme ve değerlendirme konusunda edinilen bu bilgiler doğrultusunda, pedagojik formasyon alan öğretmenlerin yanı sıra 4 yıllık herhangi bir fakülte mezunlarının da ücretli öğretmenlik yapabildiğini de hesaba katarak ücretli öğretmenlik seçiminde pedagojik formasyon alan kişilere öncelik verilmesi kararının daha faydalı olabileceği düşünülebilir.

4.9. DOKUZUNCU ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Ücretli öğretmenlere “*Okul müdürlerinin size ve kadrolu öğretmenlere tutum ve davranışlarını nasıl değerlendiriyorsunuz?*” sorusu yöneltilmiş, verilen yanıtlar kodlanarak alt tema ve temalar oluşturulmuştur. Öğretmenlerin söylemlerinden elde edilen kodlama tablosu aşağıda verilmiştir:

Tablo 4.9. Ücretli öğretmenlerin okul müdürleriyle yaşadığı sorunlar

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|--------------------|--------------------------------|---------------------|--------------|
| Yönetici tutumları | Akademik güvensizlik | UK2, UE3, UE6, UK7 | 4 |
| | İzin | UE1, UE5, UK11 | 3 |
| | İş yükü fazlalığı | UK5, UK12 | 2 |
| | Nöbet | UK5 | 1 |
| | Adaletsiz tutum ve davranışlar | UK2, UE2, UE3, UK12 | 4 |
| | İletişim açısından dışlanma | UE1, UE2 | 2 |

Görüşme yapılan 20 ücretli öğretmenden alınan veriler doğrultusunda 12 öğretmen okul müdürlerinin davranışlarında kadrolu-ücretli öğretmenlere karşı tutum ve davranışlarda herhangi bir ayırım yapmadıklarını belirtmişlerdir. 8 öğretmen ise okul müdürlerinin, ücretli

öğretmen olmaları sebebiyle kendilerine kadrolu öğretmenlerden farklı tutum ve davranışlar sergilediklerini ifade etmişlerdir.

Okul müdürlerinin ücretli ve kadrolu öğretmenlere davranışlarında herhangi bir fark görmediğini belirten öğretmenlerden biri *“Ama kendimizi tam öğretmen olarak hissedemiyorduk. Gidip geliyorduk ama etliye sütliye pek karıştırmıyorlardı. Kendileri bizim işlerimizi hallediyorlardı. Ücretli öğretmenlere nasıl olsa gidecekler gözünde bakıyorlardı.”* (UE8) ifadesiyle müdürlerin kendilerine ve diğer öğretmenlere davranışları arasında bir fark görmediğini, geçici oldukları için sorumluluk vermekten kaçındıklarını belirtmiştir. Okul içinde sorumluluk vermekten kaçınılan öğretmenlerin her ne kadar diğer öğretmenlerle bir tutulmaya çalışılsa da okulu benimseme noktasında sıkıntı yaşayabileceği düşünülebilir. Nitekim öğretmen (UE8) kendisini tam olarak öğretmen gibi hissetmediğini de belirtmiştir.

Okul müdürlerinin kadrolu öğretmenlere ücretli öğretmenlerden daha ayrıcalıklı davrandığını belirten iki öğretmen aynı konu üzerinden örnek vererek durumlarını şu şekilde ifade etmiştir. *Okul öğretmenlerinin kurduğu Whatsapp Grubuna ücretli öğretmenler alınmadı. Bu durum beni üzdü ve ezik hissettirdi.*” (UE1) ve *“Ücretli öğretmenlere pek önem verilmiyor. Mesela son çalıştığım yerde whatsapp grubunda sadece kadrolu öğretmenler vardı. Ücretli öğretmenler dışlanmıştı. Sanki okulun öğretmeni değilmişsin gibi bir hissiyat oluşmuştu.”* (UE2) ifadelerinden okul içi öğretmenler arası iletişimi sağlamak için kullanılan “whatsapp” sosyal ağ uygulamasında kurulan gruplara ücretli öğretmenlerin alınmaması, öğretmenler arası iletişimi azalttığı düşünülebilir. Ücretli öğretmenler bu iletişimin dışında kalarak dışlanmışlık hissi yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Ücretli öğretmenler ek ders karşılığı çalıştıkları için herhangi bir ders saatinde derse girmediği zamanlarda dersin ücretini alamadığı bilinmektedir. Ücretli öğretmenlerin okul müdürleriyle ilgili diğer bir sorununun izin alma konusu olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerden biri bu konuyla ilgili *“Özellikle izin konusunda çok tartıştık. Kadrolu öğretmenlerin sabit bir maaşı var ama ben gitmediğim zaman o günün ücreti kesiliyor. Kadrolu öğretmen bin lira alıyorsa ücretli öğretmen beş yüz lira bile almıyordur. Bir gün gitmediğimiz zaman o beş yüz lira dört yüze iniyor, bu konuda çok tartıştık.”* (UE5) ifadeleri kullanmıştır. Öğretmenin ifadelerine göre okul müdürü ücretli-kadrolu öğretmen ayrımı yapmamaktadır. İzin konusunu bir öğretmen şu şekilde ifade etmiştir: *“Başka okullarda ücretli öğretmenler izin istediği zaman müdürler onların maaşını kesmiyor ama bizim*

okulda kesiliyor.” (UK11) okul müdürlerinin bazı durumlarda inisiyatif alarak ücretli öğretmen izin olsa dahi ücretinde herhangi bir kesinti yapılmadığını ifade etmiş ve bunun kendi müdürü haricinde birçok müdür tarafından bu şekilde uygulandığını ifade etmiştir. Ancak okul müdürlerinin ücretli öğretmen konusundaki birbirinden farklı izledikleri yollar “haksızlık” olarak nitelendirilse de okul müdürlerinin kesinti yapmama konusunda herhangi bir zorunlulukları bulunmamaktadır.

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri yakın arkadaşının yaşadığı bir durumu şu şekilde ifade etmektedir: *“Geçici olmasından, mesela ücretli diye daha çok sıkıştırıyor veya onlar muhtaç olduğu için çalışmaya ihtiyaçları var, korkutuyor, hani geçicisin.” (UK5) Öğretmen bu ifadesiyle okul müdürünün ücretli öğretmenlerin çalışmaya muhtaç olduğunu düşündüğü ve geçici oldukları için üzerlerinde kadrolu öğretmenlere göre daha fazla iş yükü olduğunu belirtmiştir. Bu durumu aynı öğretmen şu şekilde örneklendirmiştir: “Mesela ücretliler nöbet tutmuyor. Ama ben ücretliyim nöbet tutmak zorunda değilim deyince sen bana cevap mı veriyorsun, çıkışını veriyorum deyip gönderebiliyor.”(UK5) Öğretmen bu ifadesiyle okul müdürünün okuldakini işini devam ettirip ettirmeme konusunda öğretmenleri tehdit edebildiğini belirtmiştir.*

Okul müdürlerinin okul içi bir görev vermede işten çıkarma durumunu kullandıklarını belirtmiştir. Okul müdürünün ücretli-kadrolu öğretmen ayrımı yaptığını ifade eden başka bir öğretmen ise: *“Okul müdürü kadrolu öğretmenleri toplar sabahları kahvaltı yapardı. Biz de nasıl olsa ücretliyiz diye onlar korkar, ses çıkarmaz, biz bunlara işlerimizi yaptırılmaz derlerdi. Onlar gider kahvaltısını yapardı sınıfları bizlere bırakırlardı.” (UK12) sözleriyle okul müdürünün kadrolu öğretmenleri üstün tuttuğunu ücretli öğretmenleri önemsemediğini belirtmiştir. Bu ifadelerle ücretli öğretmenlerin mesleki geleceklerinin okul müdürlerinin inisiyatifinde olması öğretmenleri kaygıya sürükleyebileceği ve mesleki veriminin düşebileceği düşünülebilir.*

Okul müdürünün ücretli öğretmenlere karşı akademik olarak güvensiz olduğunu belirten başka bir öğretmen ise *“Bu sene 1.sınıf öğrencileri okutmak istedim. Geçen senelerde 1.sınıf seviyesinde öğrencileri okuttum ve çoğuna okuma yazma öğrettim, başarabilmişim, bunu bu seneki okul müdürüne söylediğimde “sana güvenmiyorum” gibi bir gözle baktı, bu durumu fark edince üzülmişim. Okul müdürü ücretli öğretmenlere öğretmen değilmiş gibi davranıyor. Ücretli öğretmen ile muhatap bile olmuyor; böyle durumlar olunca ücretli öğretmen de okul müdüründen uzaklaşıyor. Okulda yaşanan*

aksaklıkların böyle okul müdürlerinden kaynaklandığını düşünüyorum.” (UK2) sözleriyle ücretli öğretmenin okul müdürü tarafından öğretmen olarak görülmediğini ifade etmiştir.

İki öğretmeni mesai saatleri içinde evrak işlerinde yaşadıkları sorunu şu şekilde dile getirmişlerdir: *“Sistem seni öğretmen olarak kabul etmiyor. En basitinden öğretmenler odasına imza için bir dosya geldiğinde sadece kadrolu öğretmenler imzalasın deniliyor. O bile ücretli öğretmende kötü bir hissiyat oluşturabiliyor” (UE2) ve “Bu seneki okul müdürü bir evrak istediğinde ücretli öğretmenlere bu evrakın niçin oluşturulacağını söylemiyor; kadrolu öğretmenlere ise ayrıntılı bir şekilde anlatıyor” (UE3). Öğretmenler ifadelerinde okul idaresinin ücretli öğretmenleri önemsemedikleri, onları yok saydıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin ifadelerinden ücretli öğretmenlerin okul ortamında mesleki bir “dışlanma” yaşadıkları düşünülebilir. Bu durumun öğretmenlerin psikolojisine dolayısıyla öğrenme-öğretmen ortamına nasıl yansiyabileceğini bir öğretmen şöyle ifade etmektedir: “Öğretmenini kırdığın zaman, öğretmenlerin arasından ayırım yaptığın zaman öğretmeni değil çocuğu kırmış oluyorsun. Çünkü öğretmen kırdığı zaman iyi eğitim veremez. Moralinin yerinde olması lazım ki sınıfa girdiği zaman çocuğu iyi eğitsin” (UK12).*

Okul müdürüyle ilgili bir durumu ise bir öğretmen şöyle açıklamaktadır: *“Ücretli öğretmenlik yaptığım okulda TEOG sınavında öğrencileri gözle görülür bir başarıya çıkardım ama bu başarı müdür tarafından tebrik edilmedi hatta “bu seneki sınav kolaydı” gibi aşağılayıcı cümleler kurduğu için üzuldüm. Okul müdürlerinin ücretli öğretmenlere; öğretmen değilmiş gibi davranması beni üzüyor.” (UK7) öğretmenin ifadelerine bakıldığında okul müdürünün ücretli öğretmenin başarısını takdir etmediği gibi küçümsediği görülmektedir. Öğretmen bu durumun kendisini psikolojik olarak etkilediğini belirtmektedir. Okul müdürünün bu tutumunun öğretmeni değersiz hissettirdiği bunun yanı sıra öğretmenin gelecekte yapacağı akademik çalışmaların verimliliğini de etkileyebileceği düşünülebilir.*

Bir öğretmen ise nöbet konusunda şu ifadeleri kullanmıştır: *“Bazı sıkıntılar yaşıyoruz. Mesela bizim nöbet tutma zorunluluğumuz yok ama yine de nöbet tutuyoruz. Örneğin 23 Nisan’da bizlere o günün ücretini almadığımız halde gelinmemiz söylendi. Bunlar aslında sorun. Bu kadar boşa öğretmen dururken ücretli öğretmen çalıştırmak hiç mantıklı değil ve bu uygulamanın başarılı olmadığını düşünüyorum.” (UK11) öğretmenin ifadelerine dayanarak ücretli öğretmenlerin görev tanımlarının tam olarak belli olmadığı*

çıkarılabilir. Okul müdürleri bu konuda yetki sahibi olduğu için okul müdürlerin keyfi davranışlarının ücretli öğretmenleri zor durumda bırakabileceği düşünülebilir.

4.10. ONUNCU ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

20 ücretli öğretmene “Kadrolu öğretmenlerin size karşı tutum ve davranışlarını nasıl değerlendiriyorsunuz?” Sorusu yöneltilmiştir. Görüşmelerden alınan veriler doğrultusunda tema ve alt temalar belirlenmiş aşağıdaki kodlama tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 4.10. Kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlere bakışı

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|-----------------------------------|-------------------------|--|--------------|
| Kadrolu öğretmen tutumları | İletişim kurmama | UE3, UE5, | 2 |
| | Küçümseme, hor görme | UE2, UE1, UE3, UK3, UE4, UK5, UK6 | 7 |
| | Geçici görme | UK3, UE6 | 2 |
| | Davranış farklılığı yok | UK1, UK2, UK4, UK7, UK8, UK9, UK10, UE7, UE8, UK11, UK12 | 11 |

Bu soruyla okul içinde ücretli-kadrolu öğretmenlerin iletişim düzeyleri ve ücretli-kadrolu öğretmenlerin maaş farkı, ücretli öğretmenlerin her yıl ya da yıl içinde devamlı yer değiştirmesi gibi farklılıkların öğretmenler arasındaki iletişime etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Görüşme yapılan 20 öğretmenden 11 tanesi kadrolu öğretmenlerin, ücretli öğretmenlere karşı tutum ve davranışlarında herhangi bir fark olmadığını, 9 öğretmen ise ücretli öğretmenlere farklı davrandığını savunmuştur.

Kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlere farklı tutum sergilemediğini ifade eden öğretmenlerden biri “4 okul değiştirdim öğretmen davranışları bakımından hiç sıkıntı çekmedim. Hepsi arkadaş gibi davrandı.” (UE2) ifadesiyle genel anlamda okul ortamlarının arkadaşça olduğunu samimi arkadaşlıklar kurduğunu ifade etmiştir.

Öğretmenler arasındaki arkadaşlıklarla ilgili başka bir öğretmen ise şu ifadeleri kullanmıştır: “Kadrolu öğretmenlerle genelde geçici bir arkadaşlık kuruluyor. Diğer öğretmenlerle olduğu gibi değil. Daha sıkı daha samimi duygular olmuyor bence.” (UE6) Öğretmenin bu görüşüne dayanarak ücretli öğretmenler geçici oldukları için aidiyet hissetmedikleri ve bu nedenle arkadaşlıklarının da geçici olduğunu düşünmektedir. Bu görüşün aksine başka bir öğretmen ise “Şu ana kadar hiçbiriyle sorun yaşamadık. Hepsiyle gayet iyi bir şekilde ileri seviyede arkadaşlıklarımız oldu. Herhangi bir davranış farkı olmadı.” (UK8) ifadesiyle kadrolu öğretmenlerle herhangi bir sorun yaşamadığını ve iyi ilişkiler kurarak ileri seviyede arkadaşlık ilişkileri yaşadıklarını belirtmiştir. Ücretli

öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlerle ilgili aynı durum üzerine farklı görüşlerinin olması arkadaşlık ilişkilerinin bireysel faktörlere bağlı olmasıyla ilişkilendirilebilir. Nitekim bir öğretmen bu durumu şöyle açıklama getirmiştir: *“Kadrolu öğretmenlerle herhangi bir sorun yaşamadım, okula geldiğimde gayet nazik davrandılar. Sorun çıkarmak isteyen sorun çıkarır, başka bir göz ile bakmak, kişilik meselesidir.”* (UK4)

Kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlere karşı tutumlarının farklı olduğunu belirten öğretmenlerden ikisi şu ifadeleri kullanmıştır: *“Kadrolu öğretmenler ücretli öğretmenleri öğretmen olarak görmüyorlar. Ben sanki üniversite bitirmemişim de gelmişim okula öğretmenlik yapıyorum, hâlbuki daha yüksek puan almama rağmen atanamadım. Yüksekten bakıyorlardı, hor görüyorlardı.”* (UE3) ve *“Ancak geçen sene farklı sorunlar yaşadım. Kadrolu öğretmenlerin benim geçici olduğumu düşünüp beni hor gördüklerini gördüm. Üniversite okudum ama sanki okumamışım gibi davranıyorlar.”* (UK3) öğretmenlerin ifadelerine bakıldığında her iki öğretmenin de *“hor görme”* ifadesini kullandıkları görülmektedir. Kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlerin aldıkları eğitimleri konusunda küçümsediklerini fakat kadrolu öğretmenlerden tek farklarının atanamamak olduğunu belirtmektedirler. Aynı ortamı paylaşan ve öğrencilerin eğitimi-öğretimi noktasında ortak hedefleri olan ücretli-kadrolu öğretmenlerin bu türde iletişim biçimlerinin olmasının eğitim-öğretim kalitesini etkileyebileceği düşünülebilir.

Bir öğretmenin *“Bu sene kadrolu öğretmenlerle iletişim kurabiliyorum ancak geçen senelerde kadrolu öğretmenler ben ve ücretli diğer öğretmenlerle iletişime daha geçmediler. Yüksekten bakıyorlardı, hor görüyorlardı”* (UE3). İfadesiyle kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenleri küçük gördükleri için iletişim kurmak istemediklerini belirtmiştir.

Başka bir öğretmen ücret konusunda kadrolu öğretmenlerle ilgili yaşadığı olayı şu şekilde ifade etmektedir: *“Evet, özellikle ek ders muhabbeti. Kadrolu öğretmenlerin ek derslerine karşılık gelen ücret liste halinde panoya asılıyor. Onların aldığı ek ders ücreti benim aldığım aylık maaşa denk. Üzücü bir durum. Bu durum beni çok rahatsız ediyor.”* (UE1) öğretmenin bu ifadelerinden ücretli-kadrolu öğretmenler arasında aynı ders saatleri kadar mesai yapsalar da maaş farkının olması ve bu durumun liste halinde herkese açık olarak gösterilmesinin ücretli öğretmenlerin psikolojisini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülebilir. Cinsiyetin ücretli öğretmenlere karşı sergilenen tutum ve davranışlarda belirgin bir rolü olduğunu düşünen bir öğretmenin görüşleri şu şekildedir: *“genelde bayan öğretmenler- erkek öğretmenler de yok da- bayan öğretmenlerde bir ego var. Tatmin etme*

duygusu. Kendilerini daha bir farklı görüyorlar. Karşılı aşığıyorlar. Kendileri de ücretli yapmamış gibi veya kendileri de önce okulu bitirmiş KPSS' ye hazırlanmış ve ondan sonra atandıklarını sanki hiç bilmiyorlar.” (UK5) öğretmeninin bu ifadeleriyle kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kendilerini ücretli öğretmenlerden daha üst seviyede gördüklerini belirtmiştir. Ücret konusunda kadrolu öğretmenlerin farklı tutumuna bir örnek veren başka bir öğretmen “Ancak şöyle bir sohbet geçiyordu: Hocam bu kadar az maaşa öğretmenlik yapılır mı yahu? gibi sohbetler ediliyordu” (UK6) ifadesiyle kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlerin yaptıkları iş ve ücret oranını kıyaslamalarının ücretli öğretmenleri etkilediği düşünülebilir. Okul içinde kadrolu öğretmenlerin davranışlarından ücretli öğretmenlerin “küçümseme, aşağılama, hor görme” gibi ifadelerin kullanarak hislerini belirtmeleri, ücretli bu süreçten psikolojik olarak ne derece etkilendiğine dair fikir sunabilir.

4.11. ON BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Ücretli öğretmenlere “Kadrolu öğretmenlerden farklı bir ücret almanız sizi nasıl etkiliyor?” sorusu yöneltilmiş, verilen yanıtlar kodlanarak alt tema ve temalar oluşturulmuştur. Öğretmenlerin söylemlerinden elde edilen kodlama tablosu aşağıda verilmiştir:

Tablo 4.11. Ücretli-kadrolu öğretmen arasındaki ücret farkının etkileri

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|-------------------|-----------------|---|--------------|
| Ücret eşitsizliği | Maddi sıkıntı | UE1, UK1, UK2, UE2, UE3, UE4, UE5, UK10, UE7, UK11, | 10 |
| | Çocuk sevgisi | UK6 | 1 |
| | Mesleki doyum | UE3, UK3, UK4, UK6 | 4 |
| | Aileye yakınlık | UK7 | 1 |

Ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre maaş miktarının düşük olduğu öğretmenler tarafından dile getirilmektedir. 20 ücretli öğretmenle yapılan görüşmelerde 20 öğretmenden 2'si kadrolu öğretmenlerle ücretli öğretmenlerin maaş farkının kendilerini etkilemediğini belirtmiştir. 18 öğretmen ise kadrolu-ücretli öğretmenler arası maaş farkının kendilerini psikolojik ve sosyal yönden etkilediğini ifade etmişlerdir.

Kadrolu öğretmenlerle maaş farkının kendilerini etkilemediğini ifade eden öğretmenlerden biri “Kadrolu öğretmenlerden 1/3 daha az maaş alacağımı bilerek bu işe başladığım için bu durum beni çok etkilemiyor. Bu farklılığı da ders performansına yansıtıyorum.” (UK11) İfadesiyle kadrolu öğretmenlerle maaş farkının sonradan olmadığını ve bu ücret farkını kabul edip ücretli öğretmenlik görevine başladığı için

kendisine olumsuz bir etkisi olmadığını belirtmiştir. Diğer öğretmen ise *“Beni etkilemiyor. Sonuçta arada bir fark var. Türkiye’de her yere sınavla giriliyor. Onun bir farklılığı var ki o sınavı kazanarak kadrosunu aldı. Ben kendimde bir eksiklik görürüm onu tamamlamaya çalışırım.”* (UK8) ifadesiyle kadrolu öğretmen in belirli aşamalardan geçerek görev almaya hak kazandıklarını belirtmiştir. Kendisinin atanamamasını eksiklik olarak görüp ücretli öğretmen ile kadrolu öğretmen arasındaki maaş farkının doğal olduğunu belirtmiştir.

Görüşme yapılan ücretli öğretmenlerden 5’i kadrolu öğretmenlerden daha özenli çalışmalarına rağmen daha az ücret aldıklarını ifade etmişlerdir. (UK1, UE2, UE4, UK7, UK12) bu öğretmenlerden ikisi *“Gözlemlediğim zaman bazı kadrolu öğretmenlerin benden daha az uğraş içinde olduklarını gördüm, bu durumda aldığım maaşı da düşününce üzülmemem elde değil.”* (UK7) ve *“Bazen kendimi kadrolu öğretmenden daha verimli daha özenli hissediyorum ama sistem gereği benim 3 katım maaş alıyor.”* (UE2) ifadeleriyle ücretli öğretmenler kendilerinin kadrolu öğretmenlere göre daha özenli çalıştıklarını buna rağmen kadrolu öğretmen maaşının çok altında bir ücret aldıklarını ifade etmişlerdir. Aynı çalışma ortamında benzer işler yapıp daha az ücret almanın okul içinde ücret dağılımında dengesizlik oluşturabileceği ve öğretmenlerin psikolojik olarak etkilenebileceği öngörülebilir. Nitekim aynı öğretmenin *“Bu olay da ister istemez moralimi bozuyor.”* (UE2) daha az ücret alma konusunda hislerini içeren ifadeleri de bu görüşü destekler niteliktedir.

Ücretli öğretmenlerin maaş farkından rahatsız oldukları diğer bir durum ise aynı ders saatine karşılık kadrolu öğretmenlere nispeten daha düşük ücret almanın adaletsiz olduğunu düşünmeleridir. Görüşme yapılan ücretli öğretmenlerden 12’si kadrolu öğretmenlerle eşit saat derse girdiklerini fakat kadrolu öğretmenlerin 1/3 ü kadar ücret aldıklarını ifade etmektedir. Eşit saat derse girip kadrolu öğretmenlerden daha az ücret almalarından kaynaklanan hislerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Bu durumda kendimi ezik hissediyorum.” (UE1)

“Aynı işi yapıp farklı ücret almak kendimi küçük hissetmeme neden oluyor.” (UK2)

“Aynı derse girip aynı ücreti alamamak zoruma gidiyor.” (UE2)

“Beni kötü etkiliyor, çünkü aynı saat derse giriyoruz” (UK6)

“Aynı ders saati derse giriyoruz ama daha az ücret almak insanı üzüyor.” (UK10)

Öğretmenlerin ifadelerine bakıldığında ücretli-kadrolu öğretmenler arasındaki maaş farkının ücretli öğretmenleri psikolojik olarak etkilediği söylenebilir. Öğretmenler, *“Bu*

durumun eğitim-öğretim sürecini olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz?” Sorusuna ise ücretli-kadrolu öğretmen maaş farkının okul içi performanslarını etkilemediğini ifade etmişlerdir. Bu öğretmenlerden biri “Benim için öğretmenlik vicdan işi. Çocuklar nasıl başarılı olur diye araştırmalar yapıyorum. Ücreti az ya da fazla diğer öğretmenlerin de böyle yaptığını düşünüyorum.” (UE1) İfadesinden kendisinin ve diğer öğretmenlerin ücret veya başka bir nedeni eğitim-öğretim sürecinde öğrencilere olumsuz olarak yansıtmayacakları anlamı çıksa da öğretmenlerin hislerinin meslek hayatına yansiyabileceği düşünülebilir.

Bir öğretmenin *“Sigortan yarım gün yatıyor tam gün yatmıyor. Yaz tatillerinde kesinti oluyor, hadi onu geçtim. 15 tatilde de kesintin oluyor.” (UK5) İfadesiyle sosyal güvenlik primlerinin bir ay için 30 gün değil 15 gün olarak yarım yatırıldığını, tatil günlerinde derse girmedikleri için alacakları maaşın azaldığını belirtmektedir. Ücretli öğretmenlerin sosyal güvenlik prim günlerinin yarım olarak ödenmesi geçimini ücretli öğretmenlikten aldığı maaşla sağlayan öğretmenlerin zihninde bu meslekte daimî olamayacağını canlandırabilir. Başka bir öğretmen ise “Milli eğitim bakanlığının ne yaptığını ne yapmak istediğini anlamış değilim. Onlar kendi dünyalarını kurmak isterken ben bu dünyayı dizayn bile edemiyorum.” (UE5) ifadesinden ücretli öğretmenlerin yaşadığı kadrolu-ücretli öğretmen maaş farkının Millî Eğitim Bakanlığı’nın yanlış uygulamaları sonucu meydana geldiğini belirtmektedir.*

Görüşme yapılan öğretmenlerden ikisi *“Özellikle servis ücreti sorunu var. Aldığımız ücret zaten çok az. Bunun dörtte birini servise ödüyoruz, öğle yemeği için belli bir miktar topluyor, bu durumlarda aldığımız maaşın yarısı gidiyor. Kalan para ile nasıl geçinebiliriz ki? Hala ailemden para istiyorum.” (UE3) ve “Söylemek istediğim başka bir sorun: öğrencilere sağlanan servis hizmetlerinin ücretli öğretmenlere de sağlanmasını istiyorum.” (UE5) ifadeleriyle köy okullarında görev yapan ücretli öğretmenler okula ulaşım imkanlarının arttırılmasını istemektedirler. Kadrolu öğretmenlerden 1/3 oranında daha az ücret alan ücretli öğretmenlerin, aldıkları ücretin de ¼’ünü ulaşım olanaklarına vermesinin ücretli öğretmenleri maddi olarak zorlayabileceği düşünülebilir. Bu soruna karşı Millî Eğitim Müdürlüklerinin ulaşım sağlaması ya da köylerin şehir merkezine uzaklıkları oranınca ek ücret ödemesi çözüm olarak düşünülebilir.*

4.12. ON İKİNCİ BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

20 ücretli öğretmenle yapılan görüşmelerde öğretmenlere “İmkân verilseydi kaç yıl daha ücretli öğretmenlik yapardınız?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerden alınan veriler doğrultusunda tema ve alt temalar belirlenmiş, aşağıdaki kodlama tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 4.12. Mesleki devamlılığı sağlayan faktörler kodlama tablosu

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|--------------------|-----------------|---|--------------|
| Mesleki devamlılık | Maddiyat | UE1, UK1, UK2, UE2, UE3, UE4, UE5, UK10, UE7, UK11, | 10 |
| | Çocuk sevgisi | UK6 | 1 |
| | Mesleki doyum | UE3, UK3, UK4, UK6 | 4 |
| | Aileye yakınlık | UK7 | 1 |

Öğretmenlerin ifadelerine göre şartların bu şekilde devam etmesi halinde ücretli öğretmenliğe devam ederim cevabını veren 8 öğretmen, herhangi bir alternatifte ücretli öğretmenliği değiştirim cevabını veren 11 öğretmen ve her ne olursa olsun ücretli öğretmenliğe devam edebilirim cevabını 1 öğretmen olduğu belirlenmiştir.

İçinde bulunduğu şartların devam etmesi halinde ücretli öğretmenliğe devam edebilirim ifadelerini kullanan öğretmenlerden biri “*Maddi açıdan sıkıntılı bir durumda olsaydım ücretli öğretmenlik yapmaya devam ederdim. Bunun nedeni sadece maddiyat yoksa ben ücretli öğretmenliğe karşıyım.*” (UE8) ifadesiyle maddi zorluklar nedeniyle ücretli öğretmenliğe devam edebileceğini ve ücretli öğretmenlik uygulamasına karşı olduğunu belirtmektedir.

Başka bir öğretmen ise “*Aynı düzenle devam etseydi emekli olana kadar ücretli öğretmenlik yapmaya devam ederdim, öğretmenliği ve çocukları çok seviyorum.*” (UK6) ifadesiyle öğretmenlik mesleği ve çocukları sevdiğini belirterek mesleğe sonuna kadar devam edeceğini belirtmektedir. Öğretmenlerin ifadelerinden yola çıkarak mesleğe devam edebilmeleri için kişisel ihtiyaçlarına bağlı olarak maddi ve manevi birbirlerinden çok farklı sebepleri olduğu anlaşılabilir.

Ücretli öğretmenlik konusunda iki zıt ifade bulunan öğretmenlerden biri “*Kadrolu olarak atanamazsam, sonuna kadar ücretli öğretmenlik yapardım. Bana göre ücretli öğretmenliğin biraz olsa da avantajı var.*” (UE7) ifadesiyle ücretli öğretmenliğin avantajı da olduğunu belirtirken diğer öğretmen ise “*Çünkü aldığım ücret çoğu ihtiyacıma yetmiyor. Sadece cep harçlığı çıkarabiliyorum sosyal hayatım çoğu zaman bundan etkileniyor. Yine öğrenci gibi okuldan gelip ders çalışmak çok zor oluyor.*” (UE2) ifadesiyle ücretin temel

ihtiyaçlarına yetmediğini ifade etmektedir. Aynı ücreti alıp aynı şartlarda çalışan iki öğretmenin ifadelerinin farklılık göstermesi öğretmenlerin mesleki beklentilerinin ve kişisel ihtiyaçlarının farklı olmasına bağlanabilir.

Görüşme yapılan öğretmenlerin ifadelerine göz önüne alındığında “*atanamazsam*” ifadesini sık kullandıkları görülmüştür. İki öğretmenin “*Atanamazsam en fazla 3 yıl daha ücretli öğretmenlik yapabilirim. Kadrolu ve ücretli diye bir ayırım olduğu için bu durum beni kötü etkiliyor. Bu ayırmadan dolayı uzun bir süre ücretli öğretmenlik yapmak istemem*” (UK9) ve “*Atanamazsam sonuna kadar ücretli öğretmenlik yaparım. Böyle devam etse el-mahkûm ücretli öğretmenliği bırakmam.*” (UK2) ifadelerinden öğretmenlerin ücretli öğretmenliği, bir meslek olarak görmediklerini kadrolu olarak atanmadığı süreçte hem KPSS’ye çalışıp hem de harçlıklarını çıkarabilecek geçici bir iş olarak gördükleri söylenebilir. Ücretli öğretmenlik görevini en fazla içinde bulunduğu eğitim yılının sonuna kadar yapabileceklerini ifade eden iki öğretmenden biri “*Ücretli öğretmenliğin iki sıkıntısı var; birincisi daimî olmamak ikincisi ücretinin diğer öğretmenlere göre düşük olması. Bu işi bu seneden sonra yapmak istemiyorum. Bir an önce atanmak ya da koleje başlamak istiyorum.*” (UK1) ve diğeri “*Bu yıldan sonra daha yapmayı düşünmüyorum. Ücretli öğretmenlikte kendimi geliştiremeyeceğimi düşünüyorum. Ne uzarım ne kısılarım hep aynı şekilde devam ederim. Ücretin de yetersiz olması beni özel sektöre yöneltiyor.*” (UK11) ifadelerini kullanmışlardır. Öğretmenler, ücretli öğretmenliğin daimî olmadığını ve ücretin az olması nedeniyle ücretli öğretmenlikte tecrübe kazanarak özel sektörde öğretmenlik yapmak için ücretli öğretmenliği bir basamak olarak kullandıkları düşünülebilir. Nitekim bir öğretmen “*En azından ortamda kalıcı olman şarttır. Verimli bir öğretmen olmak istiyorsan ortamda kalıcı olmalısın. Geçici olduğun sürece iş yapmaktan zevk almıyorsun. Öğrencileri kabullenmen arkadaşlarıma alışman en az bir ay sürüyor. Sen kendin iyi olmadığın sürece iyi ders veremiyorsun.*” İfadelerinde kalıcı olmanın beraberinde verimli olmayı getirdiğini ifade etmiş ve ücretli öğretmenlikte kalıcılıktan kaynaklanan bu verimin olmadığını belirtmiştir.

Görüşme yapılan 20 öğretmenden sadece 1 tanesi kadrolu öğretmen olarak atanmasa da ücretli öğretmenlik yapacağını şöyle ifade etmiştir: “*Paraya ihtiyacım yok, bu işi para için yapmıyorum. Öğretmenlik mesleğimi unutmamak için yapıyorum. Öğretmenliği seviyorum.*” (UK3) öğretmen bu ifadeyle maddi hiçbir beklentisinin olmadığını bu nedenden yapabildiği kadar ücretli öğretmenlik görevini sürdürebileceğini belirtmektedir. Ayrıca öğretmenlik mesleğini sevdiğini için mesleğini devam ettirebileceğini belirterek

mesleki doyumun mesleki devamlılıkta önemli bir etken olduğu çıkarılabilir. Öğretmenlerin maddi beklentilerinin olmaması ya da aldıkları ücretin maddi beklentilerini karşılayacak düzeyde olması, öğretmenlerin mesleği yapabilme sürelerini arttırdığı gözlemlenebilir.

Başka bir öğretmen ise “*Ücretli öğretmenlik yaptığım bölgeyi düşündüğümde en fazla 3 yıl daha ücretli öğretmenlik yapardım. Kendi memleketim olsaydı; atanamasaydım sonuna kadar yapardım.*” (UK7) ifadesiyle öğretmenlerin görev yaptıkları şehrin, ailelerine yakın olması öğretmenlerin mesleki devamlılığını arttırdığını belirtmiştir. Bu durumda öğretmenlerin ailelerine yakın olduğu takdirde ücretli öğretmenlik yapsa dahi uzun süre verimli olarak çalışabileceğini düşünülebilir.

4.13. ON ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Ücretli öğretmenlere “*Verdiğiniz eğitimle öğrencilerin ileriki eğitim kademelerinde başarılı olacağını düşünüyor musunuz?*” sorusu yöneltilmiş, verilen yanıtlar kodlanarak alt tema ve temalar oluşturulmuştur.

Tablo 4.13. Öğretmenin ders performansını etkileyen faktörler kodlama tablosu

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|----------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------|
| Öğretmen performansı | Öğrenci hazırbuluşluğu | UE3, UE2, UE5, UK5, UK11, UK12 | 6 |
| | Lisans mezuniyet alanı farklılığı | UK1, UE3, UK3, UK5, UE7 | 5 |
| | Tecrübesizlik | UE8 | 1 |
| | Fiziki yetersizlik | UK7 | 1 |
| | Veli ilgisizliği | UK6 | 1 |
| | Hazırlıksız ders anlatma | UK4 | 1 |

Öğretmenlere yöneltilen soruyla ücretli öğretmenlerin, öğrencilere akademik düzeyde ne derece katkı yaptıkları anlaşılmaya çalışılmıştır. Görüşme yapılan 20 öğretmenden sadece 1’i öğrencilere katkı yapamadığını düşünmektedir. Diğer öğretmenler bazı noktalar eksik kalsa da akademik anlamda öğrencilere katkı yaptıklarını düşünmektedir.

Öğrencilerin ileriki eğitim hayatlarında başarılı olamayacağını düşünen beden eğitimi öğretmeni “*Açıkçası bu okulda verdiğim eğitim ile öğrencilerin ileriki eğitim kademelerinde başarılı olacaklarını düşünmüyorum. Ben öğrencilerimin bazılarını milli sporcu olması için çalıştırmak istedim ancak veli desteği olmayınca çok üzülmiştim. Veli desteği olmayınca öğrenci ileride de başarılı olamaz.*” (UK6) ifadesiyle öğrencilere gerekli özeni gösterse de velilerin ilgisizliği sebebiyle ileride başarılı olamayacaklarını

düşünmektedir. Eğitim öğretim sürecinde öğretmenler her ne kadar elinden geleni yapsa da velinin bu süreçte aktif olmaması öğrencinin başarısına etki edebileceği düşünülebilir.

Öğrencilerin ileriki eğitim kademelerinde başarılı olacaklarını ifade eden öğretmenlerden biri *“Buraya gelmeden önce öğrenciler için hazırlık aşamasından geçiyorum. Öğrencilere nasıl faydalı olacağım konusunda çeşitli evrelerden geçip dersime başlıyorum. Ön bilgilerine göre bireysel anlattığım zamanlarım oldu.”* (UK4) ifadesiyle öğrencilerin başarısını arttırmak için ön hazırlık yaparak kendisini derslere hazırladığını ifade ederek ön hazırlık aşamasının önemini vurgulamıştır. Ön hazırlık yapmanın ve planlı bir şekilde eğitim yapmanın öğretmen ve öğrenci başarısı açısından önemli olabileceği düşünülebilir. Görüşmelerden alınan veriler doğrultusunda önceki senelerde öğretmenlik yaptığı öğrencilerin başarısına katkı yaptığını düşünen ve bu durumun kanıtı olarak yıllar sonra öğrencilerden dönüt aldığını ifade eden 4 öğretmen belirlenmiştir. Bu öğretmenlerden ikisi *“Dört sene önce 4.sınıf öğrencilerini okuttum. Bu sene onlardan biri sosyal medya ile benimle iletişime geçti ve Siverek’teki iyi bir liseyi kazandığını söyledi. Çok mutlu oldum”* (UE5) ve *“Yoldan geçtiğimde seneler sonra beni görüp yanıma gelmeleri yetiyor bana. Şu an bazıları üniversite okumakta, bazıları başarılı eğitim hayatına devam etmekte. Vicdanen çok rahatım.”* (UE3) ifadelerinde geçmiş dönemlerdeki öğrencilerinin başarılı olduklarını ve bu başarıda kendilerinin de payı olduklarını düşünmektedirler. Bu dönütlerden sonra *“mutlu oldum”* ve *“vicdanım rahat”* ifadelerini kullanan öğretmenlerin mesleki doyumlarının arttığı ve kendilerini başarılı hissettikleri söylenebilir.

Çeşitli branşlarda ücretli öğretmenlik yapmış öğretmenler lisans mezuniyet alanlarında görevlendirildiklerinde öğrencilere daha fazla katkı yaptıklarını düşünmektedirler. Bu düşüncedeki öğretmenlerden ikisi *“Lise ve ortaokul daha verimli geçmişti, çünkü kendi alanımdan öğretmen olarak görevlendirildim. Kendi alanım olunca daha iyi öğrettim daha çok mutlu olarak okula gittim.”* (UK3) ve *“Edebiyat mezunu, sözelci olduğum için Türkçe, Sosyal, Fen. Kendi alanıma hâkim olduğum için kendi alanımda ortaokulda kendisine faydalı olabilecek şeyleri anlatabiliyorum.”* (UK5) ifadeleriyle lisans mezuniyet alanlarında görevlendirilince hem öğrencilerin hem de kendilerinin başarılı olduklarını belirtmektedirler. Bu görüşün aksine bir ilkokul 3. Sınıf öğretmeni *“Üst düzey bir sınıf olsaydı branşım belki etkilerdi ama üçüncü sınıfta branşım pek etkili olmadı.”* (UK8) ifadesiyle ilkokul öğrencileri için lisans mezuniyet alanlarını akademik anlamda çok etkisinin olmadığı ve ilkokul 3. Sınıf derslerini anlatma zorluk çekmediği anlaşılmaktadır. Öğretmenler her ne kadar akademik anlamda kendilerine güvenseler de uygulama düzeyinde

İlgili branşın lisans eğitimini almış bir öğretmenle eşit olamayacağı düşünülebilir. Görüşme yapılan öğretmenlerden biri “Okumaya hevesli öğrencilerimin ileride başarılı olacağını düşünüyorum. Öğretmen her ne kadar çabalasa da bazı öğrenciler bilgiyi almaya çabalamıyor bu nedenden her öğrencimin başarılı olacağını düşünmüyorum.” (UE2) ifadesiyle öğrencilerin öğrenmeye istekli olmadığını istekli olan öğrencilerin başarılı olabileceğini belirtmektedir. Öğretmenin ifadelerinden bazı öğrencilerin güdülenmediği çıkarılabilir. Güdülenmenin öğrencinin tek başına yapmasının kolay olmadığını düşünürsek buradaki eksikliğin öğretmenden kaynaklandığı düşünülebilir. Başka bir öğretmen ise “Şu an 4. Sınıf okutuyorum. Şöyle söyleyeyim; ben elimden geleni yaptım. Sonuçta dört dörtlük yapamamış olabilirim bunun sebebi de ilk öğretmenlik deneyimim olmasıdır.” (UE8) ifadesiyle tecrübesiz olduğu için öğrencilere tam anlamıyla katkı yapamadığını ifade etmektedir. Ücretli öğretmenlik yapmak için tecrübenin bir kriter olmaması aksine öğretmenlerin tecrübe kazanmak için ücretli öğretmenlik yaptığı düşünülürse tecrübesiz öğretmenlerin öğrencilere yapacağı katkı tartışmaya açıktır.

Kadın öğretmenlerden bir tanesi “Fen bilgisi dersinde öğrencilerimin geneli başarılı oluyor. Ne kadar fiziki yetersizlik olsa da elimden gelen her şeyi yaparak sağladığımı düşünüyorum.” (UK7) ifadesiyle okulun fiziki donanımındaki eksikliklerin öğrencilerinin başarısını etkileyebileceğini belirtmiştir.

4.14. ON DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Ücretli öğretmenlere “sınıf yönetiminde hangi zorlukları yaşıyorsunuz?” sorusu yöneltilmiş, öğretmenlerin verdiği yanıtlar kodlanarak alt tema ve temalar oluşturulmuştur. Ücretli öğretmenlerin sınıf yönetimi konusunda yaşadıkları sorunlara ilişkin tema ve alt temaları gösteren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.14. Ücretli öğretmenlerin sınıf yönetiminde yaşadığı zorluklar

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------|
| Etkili Sınıf Yönetimi | Disiplin sağlama | UE1, UE2, UE3, UK4, UK9, UE7, UE8 | 7 |
| | Sınıf hakimiyeti | UK2, UK12, UE5, UE6, UK5, UK6, UK8 | 7 |
| | Gürültüyü önleme | UK1, UE4, | 2 |
| | İletişim kurma | UK3 | 1 |
| | Teneffüs saatinde öğrenciyi toplama | UK6 | 1 |
| | Zaman yönetimi | UK10 | 1 |
| | Ödev yapma | UK11 | 1 |

Görüşme yapılan 20 öğretmeninden 16 tanesi sınıf yönetimi ile ilgili sorunları çözmek için yardıma ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Bir öğretmenin *“Bu konuda tecrübeli öğretmenlere danıştım. Çünkü ilk defa sosyal bilgiler öğretmenliği yaptığım için bu tür konularda zorlanıyordum.”* (UK1) ifadesiyle sınıf yönetiminde yardıma ihtiyaç duyduğunu ve çözüm olarak kendisinden daha tecrübeli öğretmenlere başvurmayı uygun bulduğunu belirtmiştir. Başka bir öğretmen ise *“Evet, yardım aldım. 4.sınıf öğrencileri için özellikle okulumuzun rehber öğretmeninden yardım aldım, daha sağlıklı iletişim kurabildim bu sayede.”* (UK3) ifadesiyle sınıf yönetimi konusunda okul rehber öğretmeninden yardım aldığını ve bu yardım sonucunda öğrencileriyle daha iyi iletişim kurduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin ifadelerine dayanarak, öğretmenlerin sınıf yönetiminde bir sorun yaşadığında ilk başvurduğu kişilerin ondan daha fazla mesleki tecrübesi olan meslektaşları ve okul rehber öğretmeni olduğu belirtilmiştir. Ancak okul rehber öğretmenin her okulda bulunmadığını ve kırsal bölgelerde tecrübeli öğretmenlerin de sayısının az olduğunu hesaba katarak ücretli öğretmenlerin sınıf yönetimi konusunda profesyonel bir yardıma ihtiyaç duyduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca sınıf yönetiminde yardım almak için başka bir öğretmene başvuran bir öğretmenin *“Okul rehber öğretmeninden yardım almak isterdim ama okul rehber öğretmeni benimle ve öğrencilerle ilgilenmiyor”* (UE3) ifadesinden de anlaşılacağı üzere rehber öğretmenlerin sınıf yönetimi konusunda ücretli öğretmenlere yardım etmeye gönüllü olmadığı anlaşılmaktadır.

Görüşme yapılan öğretmenlerden 2’si sınıf içinde gürültüyü önleyemediklerini şu ifadelerle dile getirmektedirler: *“Bizim öğrencilerimizde derse katılmaya hemen cevap veririm derken sınıfta gürültü oluşuyordu gürültüyü önlemede biraz zorlanıyordum. Çünkü ilk defa sosyal bilgiler öğretmenliği yaptığım için bu tür konularda zorlanıyordum.”* (UK1) ve *“Eğitim verdiğimiz yaş grubu küçük olduğu için sınıf içinde gürültü, söz almadan konuşma gibi sıkıntılar az da olsa yaşıyorum.”* (UE4) UK1 kodlu öğretmen sınıf içinde gürültüyü önleyememe nedenini mesleği ilk defa yapmaya bağlamıştır. Öğretmenliğin uzun süreler yapılmasıyla birlikte farklı çözüm yolları deneyerek öğretmenlerin disiplinsiz davranışların ortadan kaldırılabileceklerini ifade etmişlerdir. Tecrübe ile kazanılan becerilerin yıllar sürebileceği düşünülürse, öğretmenlerin tecrübeye dayanarak disiplinsiz davranışlarla başa çıkabilmesinin uzun sürebileceği bunun yerine bu konuyla ilgili eğitim almanın daha faydalı olabileceği düşünülebilir.

Sınıf içinde öğrenci davranışlarından dolayı sınıf hakimiyeti sağlamada zorluk yaşadığını belirten ve bunun nedenini lisans mezuniyet alanı olarak belirten bir öğretmen

“Çocuklar küçük olduğu için susturmada zorluk yaşıyorum. Bunun nedenini branş öğretmenini olmama bağlıyorum. Sınıf öğretmenini olsaydım o yaşlara göre eğitim alırdım ve sınıf yönetiminde daha başarılı olabilirdim.” (UK12) ifadeleriyle sınıf hakimiyetini konusunda zorlandığını bu konuda yardıma ihtiyaç duyduğunu ve lisans mezuniyet alanının farklı olması sebebiyle karşılaşılabileceği sorunlar hakkında yeterli bilgisi olmadığını belirtmiştir. Lise düzeyinde öğrencilere yönelik eğitim almış bir öğretmenin ilkökul düzeyinde ders anlatmasının ve öğrencilerin seviyelerine göre etkinlikler yapmasının kolay olmayacağı düşünülebilir. Ücretli öğretmen görevlendirilmesi yapılırken öğretmenlerin hitap ettiği yaş grubunun göz önünde bulundurulması bu sorunun azalma ihtimalini doğurabilir.

Sınıf içinde disiplin sağlama noktasında sorun yaşadıklarını belirten iki öğretmen “Bazen sınıfların kalabalık olması sınıf yönetimini zorlaştırıyor. Sınıftaki donanımın az olması dersin daha monoton geçmesine ve öğrencinin motivasyonunun düşmesine neden oluyor. Diğer öğretmenlerin ve idarecilerin verdiği tavsiyelerle sınıf disiplini sağlamaya çalışıyoruz.” (UE6) ifadeleriyle sınıf içinde disiplinsiz davranışların ortaya çıkmasının nedenini sınıf mevcudunun fazla olmasına dayandırmıştır. Ayrıca sınıfın fiziksel donanımının yetersiz olmasının da öğrencilerin motivasyonunu düşürdüğünü ve sınıf yönetimini zorlaştırdığını belirtmiştir. Sınıf mevcudunun fazla olması öğrencilerin hem odaklanmasını hem de öğretmenin sınıfi kontrolünü zorlaştırabileceğini söyleyebiliriz. Ayrıca sınıf ortamında dersle ilgili araç-gereçlerin çeşitliliğinin fazla olmasının öğrencilerin derse odaklanmasını dolayısıyla öğretmenin ders içindeki kontrolünü de arttırabileceği düşünülebilir.

Görüşme yapılan 20 öğretmenden 6’sı programdaki kazanımları planlanan ders saatinde yetiştiremediklerini, zaman yönetimi konusunda sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu öğretmenlerden biri “Zaman yönetimi konusunda sıkıntı yaşadım sosyal bilgiler dersi için 3 saat zamanın az olduğunu düşünüyorum. Konuları yetiştirmekte çoğu zaman zorlandım. Başka hocalardan ders aldığım da oldu.” (UK1) ifadesiyle ders kazanımlarını belirlenen saatlerde yetiştiremediğini bu soruna çözüm olarak diğer öğretmenlerin ders saatlerini alarak aradaki farkı kapatmaya çalıştığını ifade etmiştir. Başka bir öğretmen ise “Zaman sıkıntısı çok yaşadım. Müzik, beden dersi yapmayı müfredatı yetiştirmeye çalışıyorum.” (UE8) ifadesiyle programda bulunan bazı dersleri yok sayarak diğer derslere ağırlık verdiğini bu şekilde ağırlık verdiği derslerin kazanımlarını yetiştirebildiğini ifade etmiştir. Bu ifadelerden yola çıkarak konuları, kazanımları tanıma ve

kazanımlara göre plan yapmanın zaman yönetimi sorununun çözümünde fayda sağlayabileceği düşünülebilir. Ücretli öğretmenlerin zaman yönetimi sorunu yaşamaması, öğretmenlerin hem kendilerini tanımamalarına hem de ders kazanımlarına yeterince hakim olmayışlarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Öğrencilerle iletişim kurma konusunda zorluk çektiğini ifade eden bir öğretmen ise; “*Sınıf içerisinde öğrencilerle iletişim kuramıyorum. Öğretmenimiz geçici gidebilir*” düşüncesi oluyor öğrencilerde” (UK3) ifadesiyle ücretli öğretmenlerin yıl içinde veya yıl sonunda farklı okullarda görevlendirilmesinin öğrencilerde öğretmenin kalıcı olmadığı algısını ortaya çıkardığını ve bu durumun iletişim problemlerine yol açtığını belirtmektedir.

4.15. ON BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

20 ücretli öğretmenle yapılan görüşmelerde öğretmenlere “*Ücretli öğretmenliğin sizce avantajları nelerdir?*” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerden alınan verilere doğrultusunda aşağıdaki kodlama tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 4.15. Ücretli öğretmenliğin avantajları kodlama tablosu

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|----------------------------------|---------------------|---|--------------|
| Öğretmenliğin avantajları | Deneyim kazanmak | UE2, UE3, UK3, UE4, UE6, UK6, UK7, UK8, UK9, UE7, UE8, UK11, UK12 | 13 |
| | Sosyal çevre | UK1, UK2, UE2, UE4, UE5, UK7, UK9, UE7 | 8 |
| | Resmi yükümlülük | UE1, UK1, UE2 | 3 |
| | Zaman | UK5 | 1 |
| | Geçici iş güvencesi | UE5, UK10 | 2 |

Görüşme yapılan öğretmenlerden ikisi “*Tecrübe açısından bir avantaj sağlıyor. Sonuçta öğretmenlik mesleğinde ders anlatma, sınıf hâkimiyetinde bir tecrübe kazanıyoruz.*” (UE6) ve “*Tecrübe kazanmak, mesleki önyargıları ortadan kaldırmak. Bir korku vardır ilk başladığınızda mesela o korku ortadan kalkıyor bir haftayı geçirdikten sonra.*” (UK8) ifadeleriyle ücretli öğretmenlik yapmanın kendilerine öğretmenlik tecrübesi kazandırdığını belirtmektedirler. Öğretmenler, ücretli öğretmenliği kendilerini öğretmenlik mesleğine hazırlamak için önemli bir deneyim aşaması olarak görmektedirler. Bu ifadelerden yola çıkarak öğretmenlerin lisans eğitimlerinde her ne kadar okul deneyimi derslerini de alsalar tecrübelerinin az olduğu söylenebilir. Okul deneyimi derslerinin saatinin ve kapsamının genişletilip lisans eğitiminin son yılının ücretli öğretmenlik uygulaması ile birleştirilmesi

hem öğretmen ihtiyacını azaltabileceği hem de mezun olan lisans öğrencilerinin tecrübesini arttırabileceği düşünülebilir.

Ücretli öğretmenlik yaparken sosyal çevresinin genişlediğini ve bu durumun kendisi için bir avantaj olabileceğini ifade eden öğretmenlerden ikisi “*Hiç hayal etmediğiniz, hiç düşünmediğiniz bir yere gidebilirsiniz. Kendi kültürünüz içerisinde farklı bir kültüre sahip bir yere gidebilirsiniz. Bu da farklı insanları tanımak için önemli.*” (UK4) ve “*Öğretmen açısından düşündüğümüzde her sene farklı okullarda görevlendirmesi de avantaj olabilir. Farklı öğrenciler, öğretmenler görecekleri için sosyal çevre edinmeye yardımcı oluyor.*” (UK9) ifadelerinde ücretli öğretmenlerin her yıl veya yıl içinde farklı okullarda görevlendirilmesinin farklı insanlar, farklı kültürler tanınması bakımından avantaj olduğunu ifade etmişlerdir. Yıl içinde yer değiştirip farklı okullarda çalışan öğretmenin kendisi için bu durumu avantaj olarak görse de özellikle ilkökul öğrencileri için öğretmen değişiminin dezavantaj olabilecek bir durum olarak düşünülebilir. Öğretmenlerden biri “*Tek avantajı vakittir. Mesela aynı fiyata veya ücretli öğretmenlikten aldığımız fiyatın birazcık daha üstüne dershanede çalışabilirim ama dershanede çalışınca tüm gün oluyor. Haftada bir gün tatilin oluyor. KPSS’ye çalışamıyorum.*” (UK5) ifadesiyle ücretli öğretmen olarak çalıştığı günlük mesai süresiyle özel sektördeki muhtemel mesai saatinin eşit olamayacağını belirtmiştir. Özel sektörde biraz daha fazla ücret alacağını bilse de kadrolu öğretmen olarak atanmak için KPSS’ye çalışmak için zamana ihtiyacı olduğunu bu nedenden ücretli öğretmenliğin özel sektöre nispeten kendisine zaman kazandırdığını ve bunun ücretli öğretmenliğin bir avantajı olduğunu belirtmektedir.

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri “*Evrak konusunda kadrolu öğretmenlere göre daha rahatlar. Mesela kadrolu öğretmenlerin rapor alarak izin aldığını var sayarsak; ücretli öğretmen rapora gerek duymadan o gün gelmeyebiliyor.*” (UE2) ifadesiyle ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre okul içinde resmi iş ve işlemlerde sorumluluklarının daha az olduğunu belirtmiş bu durumu avantaj olarak ifade etmiştir. Okul içinde ücretli öğretmenlerin sorumluluklarının kadrolu öğretmenlere göre daha az olmasının öğretmenlerin okula aidiyet duygularını etkileyebileceği ve onların ders performanslarını etkileyebileceği düşünülebilir. Başka bir öğretmen ise “*Bence bu uygulamanın avantajı geçici iş güvencesi sağlamasıdır. Mecburiyetten olsa da insanlar birilerine muhtaç olmamak için bu işi yapmaktadırlar. Bu durumu da avantaj olarak görüyorum.*” (UK10) İfadesiyle ücretli öğretmenliğin başka bir alternatif bulana kadar geçici olarak güvence sağladığını belirtmiştir. Öğretmenin ifadelerine dayanarak Lisans mezunlarının herhangi bir sınava

girmeden fazla çaba göstermeden, daha iyi bir iş bulana kadar geçici bir iş olarak ücretli öğretmenliği yaptıklarını ve bu durumu da avantaj olarak gördüğü çıkarılabilir. Öğretmenliğin mesleki anlamda kalıcı bir iş bulana kadar yapılacak alternatif geçici bir iş olarak yapıldığı bir ortamda öğrenme-öğretme sürecinin verimliliği tartışılabilir.

Öğretmelerin ifadelerine bakıldığında öğretmenin ücretli öğretmenliğe şu şekilde tanımladığı görülmektedir: “İşsiz değilim. Ücreti az olsa da bir uğraşım var, mevsimlik işçi gibi bir işim var.” (UE5) ifadesiyle ücretli öğretmenliği mevsimlik işçiye benzetmiştir. Diğer bir öğretmen ise “Ücretli öğretmen yevmiye alan işçi gibidir. Hangi gün okula gitmese o günün ücreti olduğu gibi kesilir.” (UE3) ifadesinde ücretli öğretmeni yevmiye alan bir işçiye benzetmiştir. İki öğretmenin ifadelerinden ücretli öğretmenin sabit bir maaşı olmamasını, sömestr ve yaz tatillerinde ücret alınmamasını yapılan iş kadar ücret alan işçilere benzetmişlerdir. Bu ifadelerle ücretli öğretmenlerin, kendilerini öğretmen olarak görmedikleri anlaşılabilir. Bu durumda eğitim sürecine aktif olarak ne kadar dahil olabilecekleri tartışma konusudur.

4.16. ON ALTINCI ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

20 öğretmenle yapılan görüşmelerde öğretmenlere “Öğrenci velilerinin size ve kadrolu öğretmenlere bakışlarında bir farklılık hissediyor musunuz?” sorusu yöneltilmiş verilen yanıtlar kodlanarak alt tema ve temalar oluşturulmuştur. Öğretmenlerin söylemlerinden elde edilen kodlama tablosu aşağıda verilmiştir:

Tablo 4.16. Öğrenci velilerinin ücretli öğretmene bakışı

| Tema | Alt Tema | Katılımcılar | Görüş Sayısı |
|-------------------------|---|-------------------------------|--------------|
| Olumsuz Yaklaşım | İlgisizlik | UE3, UE5, UE6, UK6, UE8 | 5 |
| | Ders verilmesinin istenmemesi | UE1, UK2, UE4 | 3 |
| | Ücretli- kadrolu ayrımının farkında değil | UK1, UE2, UK3, UK7, UE7, UK11 | 6 |
| | İletişimsizlik | UE3 | 1 |

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri “Evet, bu farklılığı hissettiğim veliler oldu. Geçici olduğumu bilse öğrencisinin durumunu gelip sormaz. Ücretli öğretmen öğrenci ile ilgilenmeyen öğretmendir velilerin gözünde. Ücretli öğretmene karşı gösterdikleri saygı, kadrolu öğretmene gösterdikleri saygının yarısını kadardır.” (UE3) ifadesiyle veliler, ücretli öğretmenleri öğrencileri önemsemeyen öğretmen olarak gördükleri için kadrolu öğretmenlere gösterdikleri saygının çok daha azını gösterdiklerini belirtmiş hatta ücretli öğretmen olduğu için iletişime dahi geçmediğini ifade etmiştir.

Başka bir öğretmen ise “*Veliler bu durumu biliyorsa, bir öğretmenin geçici olduğunu biliyorsa yaklaşımı daha farklı olabiliyor. Veli biliyor ki kadrolu öğretmen 3-4 yıl orada kalıcı olduğu için davranış tutumu daha farklı oluyor. Veya geçici olunca nasılsa bu öğretmen gidecek dedikleri için öğrencinin üzerine fazla düşünmüyor. Yeterli ilgi alakayı göstermiyorlar.*” (UE6) ifadesiyle ücretli öğretmen oldukları için velilerin öğrenciyle yeteri kadar ilgilenmediklerini kadrolu öğretmenlere bu şekilde yaklaşılmadığını belirtmiştir. Bu durumun nedenini ise ücretli öğretmenlerin okulda kalıcı olmamasına bağlamaktadır. Bu ifadelerden velilerin uzun vadeli aynı okulda kalabilecek öğretmeni daha çok benimsedikleri anlaşılmaktadır. Bu duruma ek olarak bazı velilerin öğrencilerinin ücretli öğretmenlerin sınıfında eğitim almalarını istemediklerini bir öğretmen şöyle dile getirmiştir: “*Merkez okul öğrencilerinin velileri bu durum farkındalar ve çocuklarının ücretli öğretmenler tarafından okutulmasını istememektedirler.*” (UK2) öğretmenlerin ifadelerine dayanarak velilerin kalıcı ya da geçici olma durumunun farkında oldukları için rahatsız hissettikleri anlaşılmaktadır. Bu durumda ücretli öğretmenlere 2 veya 3 yıllık sözleşmeler yapıp kalıcılık durumunun önüne geçilebileceği düşünülebilir.

Görüşme yapılan öğretmenlerden, köy okullarında ücretli öğretmen olarak görevlendirilenlerden biri “*Fark hiç hissetmedim ücretli öğretmen olduğumu veliler genelde bilmiyorlardı. Bu bilmemenin köyle ilgisi olduğunu düşünüyorum. Köyde görev yaptığım için veliler biraz daha ilgisiz veli toplantılarına dahi katılım çok az oluyor.*” (UE4) ifadesiyle köylerde velilerin kadrolu-ücretli ayrımını bilmediğini ve öğrencilere karşı ilgisiz olduklarını bundan ötürü daha az problem yaşadığını ifade etmektedir. Aynı öğretmen şehir merkezindeki bir okulda karşılaştığı bir durumu şöyle ifade etmektedir: “*Mesela merkezde yeğenimin gittiği okulda ücretli öğretmenlerin sınıfına veliler öğrenci vermek istemiyorlardı. Bu konuda kadrolulardan farklı davranıyorlardı.*” (UE4) öğretmenin ifadelerine dayanarak kadrolu-ücretli öğretmen ayrımının kırsaldaki okullarda değil daha çok şehir merkezindeki okullarda yapıldığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenliği lisans mezunu olup kendi alanında ücretli öğretmen olarak görevlendirilen bir öğretmen “*Nereden mezunsun? Hangi bölüm? Yeni mi atandınız? gibi sorular soruyorlardı. Sınıf öğretmenliği mezunu olduğumu söyledikten sonra bakışı değişiyor çünkü kendi branşım olduğu için bu işi yapacağıma inanıyorlar. Farklı branşta olsaydım farklı davranacak veliler olduğunu biliyorum. Yeri geliyor şikâyet dahi ediyorlardı.*” (UE8) ifadesiyle velilerin kendisinin lisans mezuniyet alanında ücretli öğretmen olarak görevlendirildiğini öğrendikten sonra kendisine bakış açısının değiştiğini

daha olumluya döndüğünü belirtmiştir. Öğretmenin bu ifadesinden velilerin akademik yeterliliğe sahip olan bir ücretli öğretmene kadrolu öğretmenden farklı davranmadığı çıkarılabilir. Ücretli öğretmen görevlendirmesi yapılırken lisans mezuniyet alanını da göz önünde bulundurarak yapılacak bir görevlendirmenin ücretli öğretmen-veli iletişimini arttırabileceği düşünülebilir.

Başka bir öğretmen *“Şu ana kadar böyle bir farklılık hissetmedim. Aksine bana çok iyi davranan veliler oldu. Buralı olduğum için bana kadrolu öğretmenlerden daha iyi davrandıklarını hissettim, pozitif olarak farklılık hissettim.”* (UK10) ifadesiyle ücretli öğretmenin okulun bulunduğu yörenin insanı olmasının velilerin tutumunu olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Velilerin farklı tutumlarının öğretmenlerin velilere karşı duruşuna bağlı olduğunu savunan bir öğretmen ise *“Bu öğretmenden kaynaklanıyor. Veliye ücretli veya kadrolu olduğunu bildirmeyeceksin. Bildirdiğin anda, bu her veli için geçerli, kendini pasif göstermeyeceksin. Pasif gösterdiğin anda veli ezmeye çalışıyor. Kadrolu olsan da ücretli olsan da.”* (UK5) ifadesiyle öğretmenin velilere karşı kontrolü sağlamsını gerektiğini aksi takdirde ücretli ya da kadrolu öğretmen fark etmeksizin velilerin öğretmene karşı olumsuz bir tutum geliştirebileceğini düşünmektedir.

Öğretmenlerin ifadelerine dayanarak ücretli öğretilere karşı velilerin farklı tutumları öğretmenlerin doğum yerleri, lisans mezuniyet alanı, şehir merkezi ya da kırsalda görev yapma, öğretmenin velilere karşı tutumu gibi değişkenlere bağlı olduğu anlamını çıkarabiliriz. Toplumda ücretli öğretmen algısının daha olumlu olabilmesi için ücretli öğretmen alımlarında daha fazla kriterle hedeflere uygun öğretmenlerin seçilmesi ücretli öğretmenlere karşı olumsuz tutumları azaltabileceği düşünülebilir.

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın temel problemleri çerçevesinde elde edilen bulgulara dayalı olarak sonuçlar özetlenerek tartışılmıştır. Ayrıca elde edilen sonuçlar doğrultusunda yapılabilecek yeni araştırmalar konusunda önerilerde bulunulmuştur.

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Ücretli öğretmenlik uygulamasını derinlemesine inceleyip, eğitim sisteminde hangi sorunlara yol açtığını, bizzat ücretli öğretmen görüşlerine dayanarak incelemek amaçlı bu çalışmada ücretli öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

Yapılan çalışmada ücretli öğretmenlerin görevi bırakma eşiğinin düşük olduğu görülebilir. Öğretmenliği kalıcı bir iş olarak görmedikleri için kendilerine öğretmenlik dışında alternatifler düşünüp işlerine odaklanma sorunu yaşadıkları görülebilir. Görevi bırakma eşiğinin düşük olma nedenlerine bakıldığında, ücretli öğretmenlerin ekonomik olarak aldıkları ücretin kendi yaşamlarını sürdürmek için yetmemesine bağladıkları görülebilir. Kurt (2002) yaptığı araştırmasında da öğretmenliği gerçekten başarılı bir şekilde yerine getirenlerin diğer mesleklere ya da görevlere geçiş eğilimini önlemek için onların yeterli ve doyurucu bir ücret almalarının gerektiği sonucuna varmış ve yapılan araştırmayla benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Öğretmenler, aldıkları ücretin yaşamlarını sürdürme konusunda kendilerini zorladığını ayrıca okula gidiş-gelişlerde verilen servis ücreti ve öğle yemeği gibi ek maliyet gerektiren durumlar da hesaba katıldığında çoğu temel gereksinimlerini karşılayamadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca kadrolu öğretmenler ile ücretli öğretmenler arasında 1/3 oranında ücret farkının, ücretli öğretmenlerin ders performansını etkilediği görülebilir. Erdem (2010) yaptığı araştırmada ekonomik sorunlarla karşı karşıya kalan öğretmenlerin ders performansının düştüğünü belirlemiştir. Bu durumun öğretmenlerin psikolojilerinin bozulmasına neden olduğu sonucuna varmış ve araştırmayla benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Ücretli öğretmenlerin, görevlendirilme esaslarıyla ilgili sorunlarının da öğretmenlerde gelecek kaygısına neden olabildiği söylenebilir. Bir yıl süreyle geçici olarak yapılan ücretli öğretmenlik, bazen yıl içinde atama olması ve ihtiyacın ortadan kalkması durumunda son bulmaktadır. Bu durumda ücretli öğretmenlerin gelecek kaygısı yaşayabileceği, görevlerine olan motivasyonlarını ve ders performanslarını olumsuz yönde

etkilenebileceği görülmüştür. Yıldız (2015) yaptığı araştırmada sınıf öğretmeni değişimlerinde, önceki öğretmenle kıyaslandığında yeni gelen öğretmenin diğer öğretmene göre daha başarılı olamadığı sonucuyla araştırmayla benzer sonuca ulaşmıştır.

Ücretli öğretmenler, öğrencilere bilgi ve beceri kazandırmada güçlük çektiklerini ve bu konuda yardıma ihtiyaçları olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durumun nedeni ise görevlendirme yapılan alan ile ücretli öğretmenin lisans mezuniyet alanının farklı olmasından kaynaklanan öğretmenin akademik olarak bilgi eksikliği yaşaması olarak göstermişlerdir. Aynı şekilde lisans mezuniyet alanı ile ilgili görevlendirme yapılan alanı aynı olan ücretli öğretmenin bilgi ve beceri kazandırma noktasında daha az sıkıntı yaşadığı saptanabilir. Ücretli öğretmen görevlendirmeleri yapılırken, eğitim fakültesi dışındaki herhangi bir lisans mezununun dahi ücretli öğretmen olarak görevlendirilmesinin hem öğrenci hem de öğretmen açısından olumsuz sonuç doğurabileceği düşünülmektedir. Mesleki anlamda yeterli bilgisi ve deneyimi olmadan, lisans mezuniyet alanı dışında görevlendirilen ücretli öğretmenlerin; yetersizlik duygusuna kapılabileceği ve derslerin verimsiz geçmesinden ötürü iş tatmin düzeylerinin azalabileceği düşünülmektedir. Bu sonuca paralel olarak Adıgüzel, Ünsal ve Karadağ (2012) yaptıkları araştırmada farklı alan derslerine giren fen bilgisi öğretmenlerinin, iş tatmininin düşük olduğunu belirtmiştir.

Ücretli öğretmenler, toplumda nazarında “atanamamış” öğretmen olarak görülüp okullarda istenmeyen öğretmen olarak görev yaptıklarını düşünmektedirler. Bu durumda ücretli öğretmenlerin yetersizlik hissiyatı içerisinde görev yaptıkları düşünülebilir. Bayram (2009) yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre ücretli öğretmenlerin herkes tarafında ikinci sınıf öğretmen olarak görüldükleri ve ücretli öğretmenlerin bu durumdan psikolojik olarak etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Ulaşılan sonuçlar yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Ücretli öğretmenler geçici konumda oldukları için çalıştıkları okullarda kendilerine kalıcı hedef koyamadıkları kadrolu öğretmenlerle ortak olarak hareket edemediklerini belirtmişlerdir dolayısıyla bu durumun okul aidiyetlerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Aynı ortamda aynı işi yapan kişilerin farklı ücret alması okul içinde bir statü farkının oluşmasına neden olabilir. Statü farkını hisseden ücretli öğretmenlerin iş tatmini ve mesleği bırakma eğilimlerinin artabileceği düşünülebilir. Öztaş (2010) yaptığı araştırma sonuçlarına göre öğretmenler arası statü farkının mesleki aidiyetlerini olumsuz yönde etkilediği sonucuyla araştırmanın bu sonucu benzerlik göstermektedir.

Ücretli öğretmenlerin mesleki yeterlik algılarının düşük olduğu söylenebilir. Bu durumun nedenlerine bakıldığında lisans mezuniyet alanı dışında görevlendirilmenin akademik bilgi eksikliğiyle yetersizlik hissi uyandırabileceği ve bu nedenle mesleki yeterlik algılarının düşük olabileceği söylenebilir. Ücretli öğretmenler öğrencinin geleceğine herhangi bir katkı yapamayacağını düşünmekte ve bu duygularla meslek hayatına devam etmektedir. Öğülmüş (2012) yaptığı araştırmada ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik düzeyleri diğer öğretmenlerden düşük olduğu sonucuyla araştırma sonucuna benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Öğretmenlerden alınan verilere bakıldığında, ücretli öğretmenler kendi başarısızlıklarının nedenlerini tecrübesizliğe bağladıkları söylenebilir. Yeni mezun bir öğretmen adayının ya da daha önce hiç öğretmenlik tecrübesi yaşamamış bir lisans mezununun tecrübesizliğinden dolayı hata yapma ihtimali daha yüksek olabilir. Ertürk (2016) yaptığı araştırmada tecrübenin iş motivasyonunu ve mesleki başarıyı arttırdığı sonucuyla araştırmayla benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Ücretli öğretmenlerin sık sık yer değiştirmesi ve ücretlerinin kadrolu öğretmenlerden az olduğu toplum tarafından bilinmesinin öğrenci ve veli tutumlarına yansıdığı düşünülmektedir. Öğrenci velilerinin ücretli öğretmenlerin öğretmenlik yeterliklerinin zayıf olduğunu düşündükleri için çocuklarına ücretli öğretmenin ders vermesini istemedikleri belirlenmiştir. Bek (2007) yaptığı araştırma sonucunda veliler ve öğrenciler okula yeni gelen bir öğretmenin hangi statüde yer aldığını öğrenmek istediğini, öğretmene olan saygısını statüye göre belirlediği sonucuyla araştırmanın sonucu benzerlik göstermektedir.

Ücretli öğretmenlerin, az ücret aldığı için yetersiz olduğunu düşünen öğrencilerin de ücretli öğretmene yaklaşımlarının kadrolu öğretmene göre farklı olduğu söylenebilir. Bu durum Polat'ın (2013) çalışmasında elde ettiği, ücretli öğretmenlerin sınıf içinde ciddiye alınmama, dersinin dinlenmemesi gibi sorunlar yaşayabilmesi sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Öğrencilerin başarısını ölçme ve değerlendirme noktasında ücretli öğretmenler zorluk yaşayabilmektedirler. Bu konuda yardıma ihtiyaçları olduğu belirlenen ücretli öğretmenlerin en yakın ölçme ve değerlendirme yardımcısı olarak internet ortamını kullanmakta oldukları belirtmişlerdir. Ölçme ve değerlendirme konusunda okulda görevli kadrolu öğretmenlerden yardım almayı, kadrolu öğretmen kendilerine karşı tutumlarından dolayı düşünmemektedirler.

Okul yöneticilerini ücretli öğretmen görevlendirmelerinden sonraki süreçte ücretli öğretmenlerin işine son verme yetkisi olduğundan ücretli öğretmenler okul müdürlerine bağlılık hissettiklerini dile getirmişlerdir. Bu sebeple okul müdürlerinin ücretli öğretmenlerin iş yüklerini arttırdığını ve bazı okul yöneticilerinin ücretli öğretmenleri dışladığını belirtmişlerdir. Telef (2011) araştırmasında okul yöneticileriyle yaşanan sorunların öğretmenlerde yetersizlik, tükenmişlik gibi duyguların oluşmasına neden olduğu sonucuyla araştırmanın bu sonucu benzerlik göstermektedir.

5.2. ÖNERİLER

Araştırma sonuçları doğrultusunda öneriler, araştırmanın sonuçlarına göre öneriler ve yapılabilecek araştırmalara yönelik öneriler olmak üzere iki kısımda sunulmuştur.

5.2.1 Araştırmanın Sonuçlarına Yönelik Öneriler

1. Ücretli öğretmenlerin görev sürecinde akademik anlamda bilgi yetersizliği görüldüğünden görevlendirilmeler yapılmadan önce, Milli Eğitim İl/İlçe Müdürlüklerince görevlendirilecek olan öğretmenlerin lisans mezuniyet alanını dikkate alarak görevlendirme yapılabilir, bu sayede daha verimli öğrenme ortamları oluşabilir.
2. Ücretli öğretmen görevlendirmesi yapılmadan önce ücretli öğretmenlere görevlendirildiği okulda ne kadar süre kalacağı bildirilebilir böylece ücretli öğretmenlerin gelecek kaygısının önüne geçilmeyle beraber eğitim öğretim sürecinin de verimi arttırılabilir.
3. Ücretli öğretmenler hem tecrübe yönünden hem de akademik bilgi yönünden eksiklikler yaşadığı için, Milli Eğitim Müdürlüklerince göreve başlamadan önce ya da görev süreleri boyunca belirli aralıklarla eğitimler verebilir.
4. Okul ortamında öğretmenler arasında -ücret farkından kaynaklanan- olduğu söylenen bir statü farkının ortadan kaldırılması için ücretli öğretmen maaşlarında düzenlemeye gidilebilir.
5. Ücretli öğretmenlerin özlük haklarında iyileştirmeler yapılarak meslek devamlılıklarında olumlu bir yönelim görülebilir.
6. Tükenmişlik yaşayan ücretli öğretmenlerin sayısını azaltmak için bütün lisans mezunlarının başvurabildiği ücretli öğretmenlik başvurusu uygulamasını sadece

Pedagojik Formasyon Sertifika Eğitimi alan lisans mezunlarına açmak bu yönde atılabilecek bir adım olabilir.

7. Ücretli öğretmenlere ekonomik seviyelerini arttırmak için servis, alışveriş, yemek gibi konularda Millî Eğitim Bakanlığınca bazı ayrıcalıklar tanınabilir.
8. Ücretli öğretmenlik uygulamasının yerine ücretin aynı seviyede olduğu fakat 2 veya daha fazla yıllık sözleşmelerin yapıldığı bir sistem getirilerek ücretli öğretmenlerin gelecek kaygısının önüne geçilebilir.

5.2.2. Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırmanın verileri Şanlıurfa ili Siverek ilçesindeki ücretli öğretmenlerden toplanmıştır. Benzer araştırma farklı bölgelerde ki ücretli öğretmenlerle yapılabilir.
2. Araştırma daha fazla sayıda ücretli öğretmen grubuyla çalışılıp kapsamı genişletilebilir.
3. Araştırma, nicel yöntem ile ücretli öğretmenlerin öz-yeterlik, mesleki yeterlikleri ölçeklerle desteklenecek şekilde yapılabilir.
4. Araştırma veli, okul müdürü ve öğrencilerin ücretli öğretmenlik uygulaması ile ilgili görüşleri ayrı ayrı alınarak yapılabilir.
5. Araştırmanın kapsamı daha da detaylandırılarak sadece ilkokul, sadece ortaokul veya sadece liselerde görevli ücretli öğretmen görüşleri şeklinde daha detaylı şekilde ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Adem, M. (1981). *Eğitim Planlaması*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Eğitim Araştırmaları Merkezi Yayımı.
- Adıgüzel, Z., Ünsal, Y., & Karadağ, M. (2012). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 133-155.
- Akyüz, Yahya. (2001). *Başlangıçtan 2001'e Türk Eğitim Tarihi (Genişletilmiş 8. Baskı)*. İstanbul: ALFA Basım Yayım.
- Akyüz, Y. (2007). *Türk Eğitim Tarihi M.Ö. 1000- M.S. 2007*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Altınkurt, Y., Yılmaz, K. ve Erol, E. (2014). Pedagojik Formasyon Programı Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Motivasyonları: *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 4(1), 48-62.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Ataç, E. (2003). "21. Yüzyılda Öğretmen Eğitimi: Türkiye'de Öğretmen Eğitiminin Değerlendirilmesi" konulu panelde yaptığı açılış konuşması. 18 Nisan 2003/Anadolu Üniversitesi, Eskişehir. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 1-31.
- Arslan, H., Sabah, S. ve Göksu, M. Z. (2006). İlköğretim Okullarında Çalışan Ücretli Öğretmenlerin Verimliliklerinin Araştırılması. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (24).
- Aydın, Ayhan. (1998). "Eğitim Fakültelerinin Yeniden Yapılandırılması ve Öğretmen Yetiştirme Sorunu". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15, 275-286.
- Aydın, R. (2007). *Türkiye' de Eğitimle İlgili Yapılan Bilimsel Toplantılarda ve Millî Eğitim Şûralarında Ele Alınan Öğretmen Sorunları ile Millî Eğitim Bakanlığının Politika ve Uygulamalarının Değerlendirilmesi (1980-2004)*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Badali, S. (2007). Expectations and Experiences of Substitute Teachers. *The Alberta Journal of Educational Research*, 53(1), 22-33.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baskan, A. G. (2001). *Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmen Yetiştirmede Yeniden Yapılanma*. Ankara: Ritm İletişim Hizmetleri Ltd. Şti.
- Bayram, G. (2009). *Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı sorunlar: Ankara'da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir*

- Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bek, Y. (2007). *Öğretmenin Toplumsal/Mesleki Roller ve Statüsü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne
- Belm, D. (2008). Establishing Teacher Competencies in Early Care and Education: A Review of Current Models and Options for California, Institute of Industrial Relations. *University of California at Berkeley*. Erişim adresi <http://www.iir.berkeley.edu/cscce/pdf/competencies.pdf>
- Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşerî İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Buğra, A. (2010). *Sınıftan sınıfa fabrika dışında çalışma manzaraları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: PEGEM Yayınları.
- Cook-Sather, A. (2003). Movements of mind: The matrix, metaphors and re-imagining education. *Teachers College Record*, 105(6), 946-977.
- Dali, N. (2017). *Eğitimde Yeni İstihdam Politikaları ve Esnek Çalışma İlişkileri: Eskişehir'de Ücretli Öğretmenler Üzerine Bir Saha Araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Demir, N. (2010). *Eğitimde Esnek Çalıştırma Biçimlerinin Öğrenme Ortamına Yansımalarının Çözümlemesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demircioğlu, İ. H., Mutluer, C. ve Demircioğlu, E. (2011). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Demokratik Öğretmen Nitelikleri Hakkındaki Görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(2), 577-586.
- Durmaz, S. O. (2014). *Türkiye'de öğretmen olmak: emek süreci ve yeniden proleterleşme*. Ankara: NotaBene Yayınları.
- Dündar, H. ve Karaca, E. T. (2013). Formasyon Öğrencilerinin Pedagojik Formasyon Programına İlişkin Sahip Oldukları Metaforlar, *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30,19-34.
- Erdem, A.R. (2010). İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Karşılaştığı Ekonomik Sorunlar ve Bu Ekonomik Sorunların Performanslarına Etkisi Konusundaki Görüşleri *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:7, Sayı:1, Yıl:2010
- Eren, E. (1984). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- Ergun, D. (1987). *Sosyoloji ve Eğitim*. Ankara: V Yayını.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi 2016, Cilt 02, Sayı 03, 01-15*
- Glatfelter, A.G. (2006). A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree Doctor of Education. University of California
- Gökçe, A. T. (2014). Atanamama Nedeniyle Farklı Bir Mesleğe Yönelen İşsiz Aday Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2, Sayı: 1, Mart 2014, s.191-208
- Gökçe, B. (1984). *Ortaöğretim Gençliğinin Beklenti ve Sorunları*. Ankara: Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayını.
- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 209-216. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(71\)90022-4](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(71)90022-4)
- Hoşgörür, V., Kılıç, Ç. ve DüNDAR, H. (2002). Kırıkkale üniversitesi sınıf öğretmenliği programı öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine karşı tutumları. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16, 91-100.
- Kanat, K. (2018). *Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karacaoğlu C. (2008). Öğretmenlerin Yeterlik Algıları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 70-97.
- Karlı, M. D. ve Güven, S. (2011). *Öğretmen yetiştirme politikaları*. S. Aynal-Kilimci (Ed.), *Türkiye'de öğretmen yetiştirme içinde* (s. 53-83). Ankara: Pegem Akademi.
- Kartal, T. ve Afacan, Ö. (2012). Pedagojik Formasyon Eğitimi Alan Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(12), 76-96.
- Kavcar, C. (1998). *"Edebiyat ve Güzel Sanatlar Eğitimi"*, *Türkiye'de Eğitim Yönetimi*. İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayını.
- Kazancı, A. K. (2007). *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Çerçevesinde Vekalet Müessesesi*. Ankara: Maliye Bakanlığı.
- Kılbaş Köktas, Ş. (2003). *Sınıf yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1 (2005) 285-299.
- Lord, A. T. ve DeZoort, F. T. (2001). The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society*, 26, 215-235.

- Matriano, E.C. (1997). *2000'li Yillarda Egitimin Globallestirilmesi Sorunlari Karsilama ve Firsatları Degerlendirme*. Uluslararası Dünya Öğretmen Egitimi Konferansı, Ankara,27 Agustos-2 Eylül 1995.
- Maxwell, J. A. (2012). *Qualitative research design: An interactive approach* (3. Edition). ABD: Sage publications.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace Toward A General Model. *Human Resource Managemet Review*, 11, 299-326.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2008). *Öğretmen yeterlikleri: Öğretmenlik mesleği genel ve özel alan yeterlikleri*. Ankara: Devlet kitapları müdürlüğü.
- Millî Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Öğretmenliğe Başvuru duyurusu. (2016, Ekim). Erişim adresi <http://personel.meb.gov.tr/www/sozlesmeli-ogretmenlige-basvuru-ve-atama-duyurusu/icerik/888>
- Millî Eğitim Bakanlığı Sözleşmeli Öğretmen Alımına Yönelik Yönetmelik. (2016, 3 Ağustos). Erişim adresi <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160803-22.htm>:
- Millî Eğitim Bakanlığı 2018 Temmuz Sözleşmeli İlk Atama- Kurum Bazlı Taban Puanlar. (2018, Temmuz). Erişim adresi http://atama.meb.gov.tr/sonuclar/arsiv/sayisal_veriler.asp?k_yil=2018&k_tur=1&Sonuc=Goster
- Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda kadrolu öğretmen, sözleşmeli ve vekil öğretmen ile engelli öğretmen sayısına ilişkin soru önergesi. (2018). Erişim adresi <https://www2.tbmm.gov.tr/d27/2/2-1957.pdf>
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Neuman, W. Lawrance., Özge, Sedef. (Çev.), *Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar 1. Cilt*, Ankara: YAYINODASI Yayıncılık, 2013.
- Ozankaya, Ö. (1980). *Toplumbilim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Durumu Yayını.
- Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri: Milli Eğitim Bakanlığı.(2018, 29 Haziran). Erişim adresi <http://oygm.meb.gov.tr/www/ogretmenlik-meslegi-genelyeterlikleri/icerik/39%20>
- Öğülmüş, K. (2012). *Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar Ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- ÖSYM 2018-KPSS Lisans ve ÖABT Sınav Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler.(2018, 29 Ağustos). Erişim adresi <https://www.osym.gov.tr/TR,15285/2018-kpss-lisans-ve-öabt-sinav-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html>

- Özer, E. (2008). *Kadrolu ve Kadrosuz İlköğretim Öğretmenlerinin Birbirleri ve Meslekleri Hakkındaki Görüşleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde Dönüşüm Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye’ de Öğretmen Yetiştirme Sisteminin Sorunları*. Ankara: Seta Analiz.
- Öztaş, S. (2010). *Kadrolu, Sözleşmeli ve Ücretli Statüye Göre Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygusunun Değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Polat, S. (2013). Ücretli Öğretmenlik İstihdamının Yarattığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 28, 67 – 88
- Seven, M. A ve Engin, A. O. (2008). Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (8), 189.
- Şahin, Ö. (2008). *Yalancılıktan Öğretmenlik ve Kadınlar/ Yeni Liberal Eğitim Düzeninde Yenilenmiş Öğretmen İstihdam Rejimi*. (Edt: E. A. Ateş ve H. Çağlayan). *Eğitim ve Bilim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesi*. Ankara: Eğitim-Sen Yayınları.
- Şimşek, Ş. (1999). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Danışman Yayınları.
- Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şişman, M. (2007). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Soydan, T. (2012). Eğitimin yapısal dönüşümü bağlamında öğretmenlerin istihdamı: istihdam biçimi farklılıkları üzerine öğretmen ve yönetici görüşlerine dayalı bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-13.
- Tavşancıl, E. ve Aslan, E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Telef, B.B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, Cilt:10, Sayı:1, Yıl:2011
- Tella, A., Ayeni, C. O. ve Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 1-16.
- Tellefsen, T. Ve Thomas, G. P. (2005). The Antecedents and Consequences of Organizational and Personal Commitment in Business Service Relationships. *Industrial Marketing Management*, 34, 23-37.

- True, C., Butler, K. and Sefton, R. (2011). Substitute Teachers: Making Lost Days Count. 1 The International Journal of Educational Leadership Preparation, Volume 6, Number 1, January - March, 2011, ISSN 2155-9635.
- Türk Eğitim Derneği Bağımsız Düşünce Kuruluşu Öğretmenlik meslek kanunu öneri metni. (2018, 15 Aralık). Erişim adresi <https://tedmem.org/yayin/ogretmenlik-meslek-kanunu-oneri-metni>.
- Türk Eğitim Derneği. (2009). *Öğretmen yeterlikleri*. Ankara: Türk Eğitim Derneği.
- Türkiye Geneli Ücretli Öğretmenlerin Sayısı, Türk Eğitim Sen (TES) (2018, 28 Aralık) Erişim adresi https://www.turkegitimsen.org.tr/icerik_goster.php?Id=12955
- Uygun, S. (2012). Basında öğretmen sorunları. *Milli Eğitim Dergisi*, 194, 72-91.
- Uygun, S. (2010). Türkiye’de öğretmen adaylarının seçimi ile ilgili bazı uygulamaların tarihsel analizi. *GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 707-730.
- Uysal, Sayit. (2003). “Sınıf Öğretmeni Yetiştiren Yükseköğretim Kurumları ve Bu Kurumlarda Uygulamaya Konulan Sanat Eğitimi Ders Programları”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 11(1), 121-130.
- Ünlü, H., Sünbül, A. M. ve Aydos, L. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenleri Yeterlilik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 23-33.
- Üstüner, M. (2004). Geçmişten Günümüze Türk Eğitim Sisteminde Öğretmen Yetiştirme ve Günümüz Sorunları , *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(7). https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39873810/Yeni_Microsoft_Word_Belgesi.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DGecmisten_Gunumuze_Turk_Egitim_Sistemind.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190818%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190818T200318Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=6404ca657a73bc27e6d00b6127e2d3c6e260ac331ce0f968641f479b29750684
- Variş, F. (1973). Eğitimde program araştırmaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36, 166-174.
- Variş, F. (1991). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını.
- Vorell, M. S. (2012). A Qualitative Analysis of the Coping Strategies of Substitute Teachers. *Alberta Journal of Educational Research*, Vol. 57, No. 4, Winter 2012, 479-497.
- Vural, B. (2004). *Yetkin-İdeal-Vizyoner Öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yalçın, D. (2017). Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Öğrencilerin Matematik Dersine Karşı Tutumuna Etkisinin İncelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, Cilt 03 (2017) Sayı 01, 01-11.

- Yıldız, A.Z. (2015). *Birden Fazla Sınıf Öğretmeni Değişen İlkokul Öğrencilerinin Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Eğitimcilerin Görüşleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- YÖK. Eğitim Fakülteleri Öğretmen Yetiştirme Programlarının Yeniden Düzenlenmesi (1998). Erişim adresi http://www.yok.gov.tr/egitim/ogretmen/ogretmen_yetistirme_lisans/rapor.doc.
- YÖK. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Fakülteleri (2007, Temmuz).Erişim adresi <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/ogretmen-yetistirme-ve-egitim-fakulteleri.pdf>
- YÖK (2013).Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programına İlişkin Çerçeve Usul ve Esaslar. Erişim adresi https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Kurumsal/IdariBirimler/egitim_ogretim_daire_bsk/pedagojik-formasyon-usul-ve-esaslar.aspx
- YÖK (2018). Eğitim ve Öğretim Alanı Sınıflamasına Göre Lisans Düzeyindeki Mezun Sayıları, Erişim adresi <https://istatistik.yok.gov.tr/>

EKLER

ÜCRETLİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

I. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

- 1) İstihdam biçiminiz: Kadrolu Ücretli Sözleşmeli
- 2) Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
- 3) Yaşınız:
- 4) Mesleki deneyim:
- 5) Şu an çalışmakta olduğunuz ilçe:
- 6) Doğum yeriniz:
- 7) Formasyon durumu: Var Yok
- 8) Daha önceki mesleğiniz:
- 9) Mezun olduğunuz bölüm: Ön Lisans
Lisans

II. BÖLÜM

- 1) Başka alternatifiniz olsaydı öğretmenlik yapar mıydınız?
- 2) Yaptığınız iş sizi ne ölçüde tatmin ediyor?
- 3) Verdiğiniz eğitimle öğrencilerin gelişimine katkı yaptığınızı düşünüyor musunuz?
- 4) Daha düşük ücretle kendi mesleğinizi mi yoksa daha fazla ücretle ücretli öğretmenlik mesleğini mi yapmak isterdiniz?
- 5) Öğretmenlik yaparken en çok zorlandığınız konular ya da sorunlar nelerdir?
- 6) Geçici olmanız öğrencilerin size karşı davranışlarında değişikliğe yol açtığını düşünüyor musunuz?
- 7) Programda öngörülen bilgi ve becerileri öğrencilere ne ölçüde kazandırabiliyorsunuz?
- 8) Öğrencilerin başarısını ölçme ve değerlendirme konusunda yardıma ihtiyaç duyuyor musunuz?
- 9) Okul müdürlerinin size ve kadrolu öğretmenlere karşı tutum ve davranışlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Herhangi bir sorun yaşadınız mı?
- 10) Kadrolu öğretmenlerin size karşı davranışlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Onlarla sorun yaşadınız mı?
- 11) İmkân verilseydi kaç yıl daha ücretli öğretmenlik yapardınız?
- 12) Kadrolu öğretmenlerden farklı ücret almak sizi nasıl etkiliyor?
- 13) Verdiğiniz eğitimle öğrencilerin ileriki eğitim kademelerinde başarılı olmasını sağlayacağınızı düşünüyor musunuz?
- 14) Sınıf yönetiminde hangi zorlukları yaşıyorsunuz? Bu alanda yardım almaya ihtiyaç duyuyor musunuz?
- 15) Ücretli öğretmenliğin sizce avantajları nelerdir?
- 16) Ücretli öğretmenlik uygulamasıyla ilgili yukarıda belirtilen sorular dışında, bizzat yaşadığınız ve belirtilmesini istediğiniz bir konu var mı?
- 17) Öğrenci velilerinin size bakışı ile kadrolu öğretmenlere bakışı konusunda farklılık hissediyor musunuz? Onlarla sorun yaşadınız mı?

ÖZGEÇMİŞ

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Oğuzhan GÖKŞEN

Doğum Yeri ve Yılı: Tokat-1991

Yabancı Dili: İngilizce

E-posta: oguzhangoksen@hotmail.com

Eğitim Durumu

Lisans: On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği

Mesleki Deneyim

Öğretmen- MEB (2016- Halen)