

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN VE ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN  
ÜCRETLİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMASINA İLİŞKİN  
GÖRÜŞLERİ: EYÜP İLÇESİ ÖRNEĞİ**

**Zeynep Dilek METE**

**AĞUSTOS 2019**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN VE ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN  
ÜCRETLİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMASINA İLİŞKİN  
GÖRÜŞLERİ: EYÜP İLÇESİ ÖRNEĞİ**

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ZEYNEP DİLEK METE**

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI DALINDA  
YÜKSEK LİSANS DERECESESİ İÇİN GEREKLİ ÇALIŞMALAR YERİNE  
GETİRİLMİŞTİR**

**AĞUSTOS 2019**

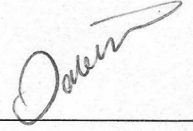
Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı



Dr. Öğr. Üyesi Enisa MEDE

Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak gerekli çalışmaları yerine getirdiğini onaylarım.



Dr. Öğr. Üyesi Sabiha DULAY

Koordinatör

Okuduğumuz bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak onaylanması, düşüncemize göre, amaç ve kalite olarak tamamen uygundur.



Dr. Betül TARHAN ALKAN

Tez Danışmanı

**Komite Üyeleri**

Dr. Betül TARHAN ALKAN

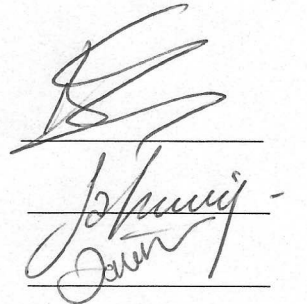
(JTA)

Dr. Öğr. Üyesi Özgür Erkuť ŞAHİN

(BAU, UOOT)

Dr. Öğr. Üyesi Sabiha DULAY

(BAU, EYP)



ÖZGEÇMİŞ VE ÖZETLENEN ÇALIŞMALARININ  
KURUMSAL KAYITLARDA YERİNE KÖŞERİNE  
KAYDEDİLMESİ VE ÖZETLENEN ÇALIŞMALARININ  
KURUMSAL KAYITLARDA YERİNE KÖŞERİNE  
KAYDEDİLMESİ

Ad Soyad : Zeynep Dilek Mete

Unvan : Öğretim Üyesi

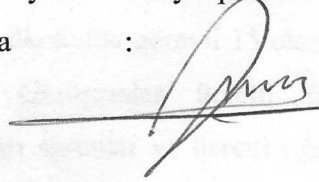
Çalıştığı Kurum : İstanbul Kültür Üniversitesi

Tarih : 2023/03/01

**Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.**

Ad Soyad : Zeynep Dilek Mete

İmza :



## ÖZ

### OKUL YÖNETİCİLERİNİN VE ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN ÜCRETLİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ: EYÜP İLÇESİ ÖRNEĞİ

Mete, Zeynep Dilek

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi Planlaması Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi: Dr. Betül TARHAN ALKAN

Ağustos 2019, 127 sayfa

Bu araştırma; resmi ilkokullarda görev yapan ücretli öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanarak yapılmıştır. Nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen araştırmanın evreni 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Eyüp İlçesindeki 15 devlet ilkokul kademesinde görev yapan ücretli öğretmen ve okul yöneticileridir. Çalışma grubunu amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilmiş ilkokulda görevli 15 okul yöneticisi ve 15 ücretli öğretmen oluşturmaktadır. Görüşmeler ücretli öğretmenlik uygulamasında okul yöneticilerinin karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasında karşılaştıkları sorunlar üzerine odaklanılmıştır. Görüşme öncesinde katılımcılara bilgi verilmiş ve onay ile ses kaydı alınmıştır. Görüşmeler 25-45 dakika arasında sürmüş olup görüşme esnasında akış ile ortaya çıkan alt sorularla daha da derinleştirilmiştir. Araştırma neticesinde elde edilen bulgulara göre, çoğunlukla kendilerini iş veren konumunda gördüklerini belirten okul müdürleri sorun yaşamadıkları ayrıca ücretli öğretmenlere kadrolu veya sözleşmeli öğretmenlerin doğum izni, ücretsiz izin ve uzun süreli sağlık raporu durumlarında ihtiyaç duymaktadırlar.

Araştırmaya katılan okul müdürleri veli ve öğrenci nazarında yaşanan soruları tecrübesizliğe ve mesleğe yatkın olmamaya bağlarken genellikle önceki yıllarda çalıştıkları ücretli öğretmenlerle çalışarak ve diğer okul müdürlerine tavsiyede bulunarak olası problemlerin önüne geçmeye çalışmaktadırlar. Fakat görev tanımının

ilgili mevzuatla kesin çizgilerle belirlenmesi hem okul müdürleri hem de ücretli öğretmenlerin uygulamadaki farklılıkları giderecektir. Araştırmaya katılan ücretli öğretmenler ise işsizlik veya tecrübesizlik durumlarının ücretli öğretmenliğe ittiğini, okul müdürleri ile genellikle sorun yaşamadıklarını bir sonraki yıl görev almak adına verilen tüm görevleri tam olarak yerine getirmeye çalışsalar dahi bu durumun geçici olduğu bilincindedirler. Ücret ve sosyal güvencedeki yetersizlik ücretli öğretmeni doğrudan etkilerken okul müdürünü dolaylı olarak etkilemekte bu etkilenme bazen aniden görevi bırakma bazen de öğretmenlik görevini icra ederken veli ve öğrencilere yansımaları şeklinde olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Okul Müdürü, Ücretli Öğretmen, Ücretli Öğretmenlik Uygulaması

## **ABSTRACT**

### **SCHOOL MANAGERS AND PAID TEACHERS VIEWS REGARDING PAID TEACHER PRACTICE: EYUP DISTRICT EXAMPLE**

Mete, Zeynep Dilek

Master's Thesis, Master's Program in Educational Administration and Planning

Supervisor: Dr. Betül TARHAN ALKAN

August 2019, 127 pages

The aim of this research is to examine the opinions of paid teachers and school administrators working in official primary schools about paid teaching practice. The population of the conducted qualitative research method is the paid teachers and school administrators who work in 15 state primary schools in Eyup district of Istanbul province in the academic year of 2018-2019. The investigated group consisted of 15 school administrators and 15 paid teachers working in primary schools selected using purposive sampling method. The interviews are focused on problems faced by school administrators in paid teaching practice and the problems faced by paid teachers in paid teaching practice. The participants were informed before the interview and audio recording was obtained with approval. The interviews lasted between 25-45 minutes and were further deepened by the sub-questions that emerged during the interview.

According to the outcomes of the research, school principals see themselves as employers and do not have any issues. They require paid teachers for maternity leave, free leave and longterm health report.

School administrators who participated in the research tied the issues between parents and students to inexperience and not to be prone to the profession. However,

defining the terms of reference in line with the relevant legislation will eliminate the differences in the practice of both school administration and paid teachers.

The paid teachers who participated in the research are aware that this situation is temporary even if they try to fulfill all the tasks assigned for the following year in order to take the job. And that unemployment or inexperience pushes them to paid teaching and that they do not usually have problems with school administrators. The inadequacy of wages and social security directly affects the paid teacher and indirectly affects the school principal.

This effect sometimes occurs in the form of quitting the task and sometimes reflections on parents and students while performing teaching duties

**Keywords:** School Principle, Paid Teacher, Paid Teaching Practice





*Kızım Zeynep'e*

## TEŐEKKÖR

Bu araştırmanın her safhasında daima yanımda olduğunu hissettiren, süreç içinde desteğini esirgemeyen, tecrübelerinden faydalanmamı sağlayıp bilgilerinden yararlanmama imkân veren, rehberliği ile araŐtırmamı bilimsel ilkelerle Őekillendiren Sevgili Hocam Dr. Betöl TARHAN'a teŐekkÖrlerimi sunarım.



## İÇİNDEKİLER

İNTEHAL.....	iii
ÖZ .....	iv
ABSTRACT .....	vi
TEŞEKKÜR.....	ix
İÇİNDEKİLER .....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
Bölüm 1 Giriş.....	1
1.1 Problem Durumu .....	1
1.2 Araştırmanın Amacı .....	4
1.3 Problem Cümlesi .....	5
1.4 Araştırmanın Önemi .....	5
1.5 Tanımlar .....	6
Bölüm 2 Alan Yazın Taraması.....	7
2.1 Eğitim Hizmetlerinin Sağlayıcısı Olarak Devlet.....	7
2.2 Devletin Değişen Kamu Hizmet Anlayışı ve Esnek Çalışma Biçimleri ....	8
2.3 Esnek İstihdamın Eğitim Sistemindeki Yansımaları.....	10
2.4 Eğitimin Temel unsuru Olarak Öğretmen ve Öğretmenlik Mesleği .....	13
2.5 Eğitimde Öğretmenin Yeri ve Önemi .....	14
2.6 Öğretmenlerde Bulunması Gereken Nitelikler.....	14
2.7 Türkiye’de Öğretmen Eğitimi .....	16
2.8 Türkiye’de Öğretmen İstihdamı .....	20
2.8.1 Öğretmen istihdamında tarihsel süreç.....	20
2.8.2 Mevcut uygulamada öğretmen ataması.....	21
2.9 Mevcut Uygulamada Öğretmen İstihdam Şekilleri.....	22
2.9.1 Kadrolu öğretmenlik .....	22
2.9.2 Sözleşmeli öğretmenlik.....	22
2.9.3 Ücretli öğretmenlik .....	24
Bölüm 3 Yöntem.....	31
3.1 Araştırma Modeli .....	31
3.2 Çalışma Grubu.....	32
3.3 Veri Toplama Aracı.....	35
3.4 Verilerin Toplanması.....	35
3.5 Verilerin Analizi.....	36

3.6 Güvenirlik.....	36
3.7 Sınırlamalar .....	37
Bölüm 4 Bulgular ve Yorum.....	38
4.1 Araştırmanın Tema, Kategori ve Kodlarına İlişkin Bulgular.....	38
4.2 Okul Müdürleri Açısından Ücretli Öğretmenlik .....	40
4.2.1 Ücretli Öğretmenlerin Çalışma Koşulları. ....	42
4.2.2 Kuruma Uyum.....	45
4.2.3 Karar Alıcılar.....	53
4.2.4 Özlük Hakları. ....	57
4.2.5 Öneriler.....	60
4.3 Ücretli Öğretmenlerin Uygulamaya Yönelik Bakış Açıları .....	65
4.3.1 Çalışma Koşulları.....	67
4.3.2 Okula Uyum. ....	68
4.3.3 Karar Alıcılar / Üst Yönetim.....	81
4.3.4 Özlük Hakları ve Ücretlendirme. ....	87
4.3.5 Öneriler.....	90
Bölüm 5 Tartışma ve Sonuç.....	97
5.1 Tartışma ve Sonuç.....	97
5.2 Öneriler.....	109
KAYNAKÇA.....	110
EKLER.....	118
A. Okul Yöneticisi Görüşme Formu Sözleşme .....	118
B. Okul Yöneticisi Görüşme Formu .....	119
C. Okul Yöneticisi Kişisel Bilgiler .....	120
D. Okul Yöneticisi Görüşme Soruları .....	121
F. Ücretli Öğretmen Görüşme Formu Sözleşme .....	122
G. Ücretli Öğretmen Görüşme Formu.....	123
H. Ücretli Öğretmen Kişisel Bilgiler.....	124
I. Ücretli Öğretmen Görüşme Soruları .....	125
İ. İzin .....	126
K. Özgeçmiş .....	127

## TABLÖLAR LİSTESİ

### TABLÖLAR

Tablo 1 Okul Müdürlerine Ait Demografi .....	33
Tablo 2 Ücretli Öğretmenlere Ait Demografi .....	34
Tablo 3 Çalışma Koşulları Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar .....	43
Tablo 4 Kuruma Uyum Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodları .....	45
Tablo 5 Karar Alıcılar Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar .....	54
Tablo 6 Özlük Hakları Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar.....	58
Tablo 7 Öneriler Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar .....	61
Tablo 8 Çalışma Koşulları Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar .....	68
Tablo 9 Okula Uyum Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar.....	69
Tablo 10 Karar Alıcılar Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar .....	82
Tablo 11 Özlük Hakları Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar.....	88
Tablo 12 Öneriler Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar .....	91

## ŞEKİLLER LİSTESİ

### ŞEKİLLER

Şekil 1. Atanamayan öğretmen sorunun altında yatan sebepler .....	12
Şekil 2. Araştırmanın tema ve kategorileri. ....	39
Şekil 3. Okul müdürlerinin oluşturduğu kodlar. ....	40
Şekil 4. Ücretli Öğretmenlerin Oluşturduğu Kodlar .....	66



## KISALTMALAR LİSTESİ

BKK	Bakanlar Kurulu Kararı
DMK	Devlet Memurları Kanunu
DMS	Devlet Memurluğu Sınavı
Ed.	Editör
KMS	Kurumlar İçi Merkezi Eleme Sınavı
KPSS	Kamu Personeli Seçme Sınavı
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEBBİS	Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri
ÖABT	Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi
ÖSYM	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
s.	Sayfa
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
vd.	Ve Diğerleri

## **Bölüm 1**

### **Giriş**

Öğretme, ulusların sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan var olabilmesi ve sahip oldukları toplumsal mirasın ve hafızanın gelecek nesillere sağlıklı bir şekilde aktarılabilmesi için gerekli olan en temel olgu olduğu söylenilebilir. Her toplumda önemli meslekler arasında yer aldığına inandığımız öğretmenlik, uygulama veya istihdam şekilleri açısından birçok araştırmaya konu olmuştur (Dali, 2017; Polat, 2013; Soydan, 2012; Öztaş, 2010; Bayram, 2009).

Öğretmenin eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kesintisiz bir şekilde yürütülmesindeki rolü göz önünde bulundurularak ihtiyaç durumlarında dönemin şartlarına göre çeşitli tedarik politikaları izlenmiştir. Birçok ülkede bu alanda farklı nedenlerden ötürü ortaya çıkan ihtiyacı karşılamak üzere çeşitli tedbirlerin alındığı bilinmektedir. Türkiye’de ise söz konusu açığın kapatılması amacıyla “ders ücreti karşılığı görevlendirme” veya halk dilindeki karşılığı “ücretli öğretmenlik” olan uygulama tercih edilmektedir.

#### **1.1 Problem Durumu**

Girdisi bilimsel bilgi nihai çıktısı ise madden ve manen tam olarak yetişmiş insan olması beklenen sürecin adı olan eğitim, toplumların geleceğinin belirlenmesindeki en önemli faktörlerden biridir. Eğitimin önemli ayağını oluşturan öğretmenlerin yetiştirilmesi ve istihdamı da bu bağlamda en fazla üzerinde durulması gereken konuların başında yer alması gerektiği düşünülebilir. Hem öğretici hem de eğitici kimlikleri ile ülkelerin geleceği olan nesillerin yetiştirilmesindeki baş aktör konumunda olan öğretmenler, ülkelerin kaderlerini belirleyici en önemli kişiler arasında yer alırlar.

Toplumlar açısından böylesi öneme sahip olan öğretmenlerin görevlerini layıkıyla yerine getirebilmelerinde çalışma koşulları oldukça önemlidir. Öğretmenlerin çalışma şekli, koşulları, almış oldukları ücret, çalışma süreleri ve yetenekleri açısından içinde bulunulan mevcut piyasa koşullarının gerektirdiği şekilde istihdam edilmeleri son derece önemlidir. Bu doğrultuda dünya genelinde



farklı istihdam türleri uygulanmaktadır. Eğitimde en az harcama ile en fazla yarar elde edilmesine yönelik istihdam politikalarının eğitim personeli istihdamında yaygın olarak uygulandığı görülmektedir (Bayram, 2009). Dünya genelinde gün geçtikçe daha da yaygın hale gelen esnek istihdam politikası Türkiye’de de kendine yer edinmiş ve hâlihazır da birçok alanda uygulanır hale gelmiştir. Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen gibi farklı şekillerde istihdam edilen öğretmenler arasındaki bu sınıflandırma performanslarını negatif yönde etkilemektedir (Karadeniz ve Demir, 2010). Öğretmen atamaları farklı istihdam şekillerine göre Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından yapılmaktadır.

1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun (DMK) 4’üncü maddesinin A fıkrasına göre “Devlet memuru deyimi, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlere devamlı vazife görmek üzere atanan genel veya bütçelerden veya bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardan veyahut kefalet sandıklarından aylık alan kişileri” kapsamaktadır (Resmi Gazete, 1965, Sayı: 12056).

1965 tarih ve 657 sayılı DMK’nun 4’üncü maddesinin B fıkrasına göre ise “Sözleşmeli personel deyimi, yurtdışı yapılamayan özel ihtisas öğrenimine ihtiyaç gösteren belirli istisnai görevlerde kurumların bu kanundaki esaslara uygun olarak görev kanunları ile alacakları yetkiye dayanılarak, geçici süreli ve sözleşme ile çalıştırılan kişileri” ifade etmektedir (Resmi Gazete, 1965, Sayı: 12056).

1965 tarih ve 657 sayılı DMK’nun 4’üncü maddesinin C fıkrasına göre ise “Yevmiyeli personel deyimi, Devlet kamu hizmetlerinin asli mahiyette olmayan işlerinde bedenen, belirli ve geçici süre için, gündelikle çalıştırılan kişileri” kapsamaktadır. Bu düzenleme ile istihdamın şekilleri belirtmiş ve bunların dışındaki istihdamın önünü 5. Madde ile kapatmıştır (Resmi Gazete, 1965, Sayı: 12056).

1965 tarih ve 657 sayılı DMK 89. maddesine göre ise “Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile okul, kurs veya benzeri kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği kadrolara öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması gibi zaruretler halinde, öğretmenler veya öğretim üyeleri arasından veya kurumların görevlilerinden, sınıf tüzüklerinde yazılı şartları taşıyanlara ders görevi verilebilir” denilmektedir (Resmi Gazete, 1965, Sayı: 12056).

1998 yılında yapılan değişiklik çerçevesinde 657 sayılı DMK'nun 89. maddesine göre "Öğretmen sayısının yetersiz olması halinde yüksek öğrenimli olmak koşuluyla; Resmi görevi bulunmayanlar ile emeklilere, okul öncesi, ilköğretim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 30 saate, ortaöğretim kurumlarında 24 saate kadar ilgili mevzuatında belirtilen esaslara göre uzman ve usta öğretici olarak nitelendirilenlerden; resmi görevi bulunanlara 10 saate, resmi görevi bulunmayanlara haftada 40 saate kadar okul öncesi, mesleki ve teknik ortaöğretim ile çıraklık ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders görevi verilebilir" (Resmi Gazete, 1998, Sayı: 23555).

2005 yılında alınan 2005/9345 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararına (BKK) göre mevcut öğretmen ihtiyacının karşılanması için "Bir öğretim yılında 10 ayı geçmemek üzere kısmi zamanlı geçici öğretici çalıştırılabilir" hükmü yer almaktadır. Tüm bu bilgiler ışığında 2005 yılında Resmi Gazetede yayınlanan ilgili BKK 657 sayılı DMK'nun 4. Maddesinin C fıkrasına dayandırıldığı görülmektedir. Yeni düzenlemelere bakıldığında ücretli öğretmenlik konusu her geçen gün yeni uygulamalar ve düzenlemeler ile eğitim sistemi ve çalışma hayatı gündemini daha da fazla meşgul eder hale gelmiştir. Eğitim sistemini öğretmenlik mesleğinin farklı statülerde ve farklı özlük haklarına sahip kişilerce yapılması konusu meşgul ederken, çalışma hayatını ise aynı iş yerinde aynı işi yapan farklı statüdeki çalışanların varlığı ve bu durumun iş yeri barışına olan olumlu/olumsuz etkileri meşgul etmektedir. Öğretmen açığının kapatılması için MEB tarafından geliştirilen ve uygulanan yukarıdaki istihdam tarzları MEB'in eğitim hizmetine bakışını ve önceliklerini ortaya koyan önemli göstergelerdir. MEB ihtiyaç duyduğu öğreticileri kadrolu almayarak mevcut açığı geçici çözüm yollarıyla gidermeye çalıştığı söylenilebilir.

Eğitim kamu hizmetidir (Kepenekci ve Taşkın, 2017). Sürekli ve düzenli kamu hizmeti olması gerçeğine uygun olmayacak şekilde uygulanan, geçici ve iş güvencesinin tam manasıyla olmadığı, ücretli öğretmenlik uygulaması dünya genelinde benimsenmekte olan ucuz işgücü uygulamasının yansımasıdır (Öğülmüş, 2012). Ücretli öğretmenlerin almış oldukları ücretler, hukuki konumları, çalışma koşulları gibi faktörlerin performanslarını tam manasıyla göstermelerine mani olduğu söylenilebilir. Eğitimin en temel yapı taşı olan öğretmenlerin bu şekilde geçici istihdam edilmelerine yönelik uygulamalar öğretmenlik mesleğini ve öğretmenlerin önemini zaman içerisinde kaybetmesine yol açabilecektir (Bayram, 2009). Göreve

başlayan bir ücretli öğretmen, çalıştığı kuruma bir kadrolu veya sözleşmeli öğretmen atanması durumunda ihtiyacın ortadan kalkması nedeniyle iş akdinin sona ermesi tehlikesiyle karşı karşıya kalabilmektedir.

Eğitim ulusların gelişmişlik düzeylerinin en önemli göstergelerinden biridir. Bir ülkenin teknolojik, ekonomik, sosyolojik vb. alanlarda ilerleyebilmesi ve çağdaşlarıyla yarışabilir hale gelebilmesi ancak her alanda iyi yetişmiş nitelikli insanlarla mümkündür. Bu ise ancak eğitimin iyi yetişmiş, donanımlı eğitim uzmanları tarafından verilmesi ile mümkün olabilir. İnsan sermayesine yapılan en önemli yatırım olan eğitim, insan gelişiminin sağlanmasındaki en temel faktördür. Dolayısıyla bir toplumun sosyal barış içerisinde ekonomik açıdan refah toplumu olabilmesinin temel belirleyicisi eğitimin niteliğidir. Öğretmenler ise bu sahnenin baş aktörüdürler ve ülkelerin geleceğinin teminatı konumundadırlar (Çelik, 2015). Okul öncesi eğitimden başlayarak üniversiteye ve hatta üniversite sonrası eğitimlere kadar eğitim-öğretimin her aşamasında yer alan öğretmenlerin en önemli görevlerinden biri öğrencilerini geleceğe hazırlamaktır.

Bursalıoğlu (2015) öğretmenlerin okulun en stratejik parçaları olduğunu belirtmiştir. Devlet okullarında görevli kadrolu öğretmenlerin ani gelişen sağlık sorunları sonrasındaki ücretsiz izin ya da yer değiştirme gibi sebeplerle görev başında olamayışlarından kaynaklanan eksikliğin giderilebilmesi veya ihtiyaç olmasına karşın yeterli sayıda öğretmen ataması yapıl(a)madığı için ders ücreti karşılığı öğretmen alımının yapılması ile bu stratejik parçanın yerine konulması hedeflenmektedir. Aynı iş ortamında benzer eğitimleri alarak aynı işi yapıyor olmalarına rağmen farklı statülere ve istihdam şekillerine sahip öğretmenlerin varlığı eğitim sistemi ve çalışma hayatı açısından sorunsal bir alan olarak varlığını devam ettirmektedir.

## **1.2 Araştırmanın Amacı**

Uygulamalı bilim alanı olan eğitimde problemlerin çözümü okulda veya sistemin tamamında aranmalıdır (Demirel, 2013). Bu araştırmanın temel amacı, ilkokullardaki ücretli öğretmenlerin ve okul müdürlerin görüşlerine başvurarak mevcut ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yaşadıkları sorunları, mevcut uygulamayla ilgili çözüm önerilerini ortaya koymaktır. Özellikle son zamanlarda

Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2023 vizyon belgesinde ücretli öğretmenlerin ücretlerinin arttırılacağı hususundaki düzenleme ile güncelliğini korumakta ve Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **1.3 Problem Cümlesi**

Araştırmada, İstanbul ili Eyüp ilçesindeki ilkokullarda görev yapan ücretli öğretmen ve okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması nedeniyle ne gibi sorunlar yaşamaktadırlar? Problem durumu çerçevesinde aşağıda yer alan şu sorulara yanıt aranmıştır

1. Okul müdürleri, ücretli öğretmenlik uygulaması nedeniyle ne gibi sorunlar yaşamaktadırlar?
2. Ücretli öğretmenlik uygulaması nasıl iyileştirilebilir?
3. Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik yaparken karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
4. Ücretli öğretmenlik uygulamasında okul müdürlerinin tutumları nelerdir ve bunun gerekçesi öğretmenlere göre nedir?
5. Ücretli öğretmenlerin, ücretli öğretmenlik yaparken yaşanan sıkıntılara çözüm önerileri var mıdır?

### **1.4 Araştırmanın Önemi**

Ülkenin sosyal, politik ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirecek bireylerin yetişmeye devam ettiği okullar bu hedefleri gerçekleştirmeye muktedir olmalıdır. Bu ortak hedefler ise toplumun yararını göz ardı etmeyecek yol haritası ile daha iyiye taşıyabilecek öğretmenlere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Fakat eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kesintisiz yürütülmesine mani olan yeniden atama, tayin, sağlık, ücretsiz izin durumu gibi zaruri durumlara çözüm olarak düşünülen ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin gerek okul müdürlerinin gerekse ücretli öğretmenlerin görüşleri araştırmaya değer görülmüştür. Ayrıca iş güvencesiz oluşu ve ücret politikaları gibi sebeplerle mağduriyetlerini bilimsel çalışmalarda dile getiren ücretli öğretmen açısından mevcut uygulama, sıkıntılar yaratırken okul yöneticilerinin mevcut uygulamaya ilişkin görüşlerinin neler olduğu ve okul iklimi ile birlikte yönetimine ücretli öğretmenlik uygulamasının yansımalarının görünürlüğünü arttırmak amaçlanmaktadır. Okul yöneticileri ve ücretli öğretmenlerin

uygulamada karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerilerinin irdelendiği bu araştırma ile ilgili makamların tedbir alması umulurken, çözüm önerilerinin kaynak teşkil edeceği düşünülmektedir.

### 1.5 Tanımlar

**Kadro lu Öğretmen:** 657 Sayılı Devlet memurları Kanununun 4. Maddesinin A fıkrasına dayanarak istihdam edilen kişileri ifade eder (Resmi Gazete, 1965, Sayı: 12056).

**Sözleşmeli Öğretmen:** 657 Sayılı Devlet memurları Kanununun 4. Maddesinin B fıkrasına dayanarak istihdam edilen kişileri ifade eder (Resmi Gazete, 1965, Sayı: 12056).

**Ücretli Öğretmen:** 657 Sayılı Devlet memurları Kanununun 89. Maddesine dayandırılarak ders ücreti karşılığı görevlendirme yapılan kişileri ifade eder (Resmi Gazete, 1965, Sayı: 12056).

**Müdür:** Okulun amaçlarına uygun olarak yönetilmesinden, değerlendirilmesinden ve geliştirilmesinden sorumludur (Resmi Gazete, 2003, Sayı: 25212).

## **Bölüm 2**

### **Alan Yazın Taraması**

#### **2.1 Eğitim Hizmetlerinin Sağlayıcısı Olarak Devlet**

Eğitim, bireyleri zihinsel ve sosyal bakımda geliştirip özgürleştirdiği için temel bir insan hakkı olarak kabul edilmiştir. Evrensel olarak kabul edilen ilkelerden biri devletin ayırım yapmaksızın herkese eğitim olanağı sağlamasıdır. Eğitim bu bağlamda en temel kamu hizmetlerindedir. Kamu hizmeti, genel olarak devlet tarafından toplumun genel ve ortak ihtiyaçları karşılamak amacıyla kamu yararını gözeterek sunulan düzenli ve sürekli etkilerdir (Aydoğanolu, 2011). Sosyal devlet politikasına göre vatandaşlara verilecek eğitim devlet tarafından sağlanmalıdır. Bu nedendir ki devletler gelirlerinin belirli bir kısmını eğitime aktarmaktadırlar. 1839 yılında yayınlanan Tanzimat Fermanından sonra, eğitim hizmetinin devlet tarafından sağlanması hususu gündeme gelmiştir. Osmanlı imparatorluğunda 1869 Maarif-i Umumiye Nizamnamesi ile ilköğretim tüm vatandaşlara parasız ve zorunlu sağlanacağı belirtilmiş ancak uygulamaya tam olarak geçirilememiştir (Balkan ve Savran, 2004).

Türkiye’de eğitim seferberliği 1920’li yıllarda başlamıştır. Ancak ekonomik olarak yeterli kaynağa sahip olunmaması, genç nüfusun fazlalığı, etnik kökenlerin farklılığı gibi sebeplerden dolayı özellikle ülkemizin Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde verimli bir eğitim ortamı oluşturulamamıştır (Onaran, 2005). Cumhuriyetin ilanından sonra 1924 yılında yürürlüğe giren Tevhidi Tedrisat Kanunu ile batıdaki eğitim sistemi model alınarak laik ve ulusal eğitim düzeni sağlanmıştır. Bu kanun ile tüm bilim ve eğitim kurumları Milli Eğitim Bakanlığına bağlanmıştır. Bütün okullar denetim altına alınmış, katı bir merkezîyetçilik uygulanmıştır (Balkan ve Savran, 2004). Bu merkezîyetçi yapının Türk eğitim sisteminde yaşanan sorunların çözümüne engel teşkil ettiği düşünülmektedir (Erdoğan, 2015).

Eğitim hakkı 1982 Anayasasının 42. Maddesinde düzenlenmiş ve eğitim devletin ödevi olarak görülmüştür. Maddede, eğitim hakkından herkesin ayırım yapmaksızın yararlanması gerektiği ifade edilmiştir. Her ne kadar son yıllarda eğitim

alanında hizmet veren özel okullar ve vakıfların sayısı artmış olsa da Türkiye’de eğitim hizmetlerinin çoğunluğu hala devlet tarafından karşılanmaktadır. Devlet ayrıca eğitim hizmetlerinin düzenleyicisi konumundadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından eğitim hizmetleri için kamu harcamaları gerçekleştirilmektedir (Çokgezen ve Terzi, 2008). 1950’lere kadar eğitim, kamu hizmeti olarak görülmüştür. Azınlık okulları ile özel yabancı okullar da mevcut olmakla birlikte sayıları oldukça azdı. Ancak 1950’lerden sonra özel okul sayısı artmaya başlamıştır. Maarif Kolejlere olarak adlandırılan okullar ortaya çıkmıştır. Bu okullar, devletin özel liseleridir (Balkan ve Savran, 2004). Erdoğan (2014), 1950’li yıllarda Türk eğitim sisteminde Amerikan modelinin etkilerinin hissedilmeye başladığını ifade ederken Akyüz (2016), bu durumu ülkeye davet edilen yabancı uzman raporlarının etkisine bağlamıştır.

Maalesef ülkemizde eğitim sistemi sürekli değişiklik göstermektedir. Özellikle son on yılda eğitim sisteminde üç dört kez köklü değişiklik yapıldığı ve yapılan her bir değişikliğe önceki sistemin eksikliklerinin gerekçe gösterildiği hatırlanacak olursa, eğitim sisteminin hala sağlam temellere oturtulamamış olduğu sonucuna ulaşılabilir. Okula bir sistemle başlayan öğrenci başka bir sistemle mezun olma durumunda kalabilmektedir. Bu durum, uygulamada sıkıntılara hatta öğrenci ve velilerin mağduriyetlerine bile yol açabilmektedir. Eğitim sisteminde bu aşırı değişkenlik eğitimin verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir. Elbette eğitim sisteminin, dinamik bir yapıya sahip olması yani çağın ve ülkenin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlemeler ve iyileştirmeler yapılması kaçınılmazdır ama eğitimin sil baştan düzenlenmesi artık geri kalmış ülkelerde bile uygulanmıyor olsa gerektir.

## **2.2 Devletin Değişen Kamu Hizmet Anlayışı ve Esnek Çalışma Biçimleri**

Dünya çapında 1970’li yıllarda büyük ekonomik krizler yaşanmıştır. Devletlerin büyüme hızları yavaşlamıştır. Bu nedenle devlet tarafından karşılanan hizmetler sorgulanmaya başlanmıştır. Enflasyon yükselmiş, işsizlik artmış, kar oranları düşmüştür. Sosyal haklar alanında devlete ait yükümlülüklerin yeniden düzenlenmesi hususu gündeme taşınmıştır (Erdoğan, 2005). Daha sonra 1980’li yıllarda neo-liberal yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşıma göre devletlerin yaşadıkları bunalımdan çıkabilmeleri için kamu harcamalarını daraltması gerekmektedir. Devletlerin sosyal harcamalara ayırdığı paydaki yüksek oranlar,

zamanla devlet ekonomisini zorlamaya başlamıştır. Bu bağlamda devletler, sosyal devlet anlayışından zamanla uzaklaşmaya başlamışlardır. Devletlerin küreselleşmeye uyum sürecinde rekabet piyasalarında tutunmak ve ülkeyi yabancı yatırımcılara cazip kılmak adına vergi indirimleri gibi çeşitli toleransları, sosyal refah ilkelerini yerine getirmelerinde zorlanmalara sebep olmuştur (Özdemir, 2010). Ülkelerde var olan kamu yararı ilkesinin yerini ekonomiklik, etkinlik ve verimlilik ilkeleri almıştır. Devletin sosyal boyutu asgari düzeye indirilmeye çalışılmıştır. Piyasa devleti anlayışı geliştirilmiştir. Dolayısıyla devletin rolü değişmiştir. Devlet artık düzenleyici bir role sahip olmuştur. Son yıllarda Dünyada yaşanan hızlı değişimler küreselleşmenin etkileridir. Böylece yeni bir Dünya düzenine geçilmiştir. Küreselleşmenin etkisi ile meydana gelen değişimler eğitim hizmetlerini de etkilemiştir.

Devlet tarafından kamu hizmeti sayılarak karşılanan hizmetler, küresel düzeydeki piyasalaşmadan etkilenmiştir. Bu piyasalaşmadan en çok etkilenenlerden biri de eğitimidir. Dönemsel ihtiyaçlar nedeniyle eğitimde çeşitli neo-liberal politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Neoliberal politikalar eğitimcilerin büyük bir kısmını ücretli emekçiye dönüştürmüştür (Tosun ve Bayram, 2017). Eğitimcinin emeği bu değişimden etkilenmiş eğitime dair algılar değişmeye başlamıştır (Demirer, 2012). Küreselleşme, özel sektördeki gelişmeyi hızlandırmış ve çeşitlendirmiştir. Küreselleşme öncesi dönemde eğitim hizmetleri sosyal devlet ideolojisi ile devletin görevleri arasındaydı. Eğitim hizmeti yalnızca devlet tarafından ve devletin katkılarıyla sağlanabilmekteydi. 1970’li yıllara kadar da durum bu şekilde devam etmiş, eğitim denildiğinde devlet okulları anlaşılmuştur. Sonrasında Türkiye’de, kamu açıklarını azaltmak için kamu harcamalarının kısılması politikası uygulanmıştır. Devletler, küreselleşme nedeniyle serbest piyasa sistemini uygulamaya geçirmişlerdir. Devletlerin değişim süreci ile özelleştirmelerinden etkilenen sektörlerden biri de eğitim sektörü olurken bunun sonucunda özel ve vakıf okulları sektörde yer almaya başlamıştır. Türkiye’de özel okullar zamanla çoğalmaya başlamıştır. (Değirmencioğlu ve İnal, 2015). Eğitim sistemleri, piyasadaki değişime uyum sağlayabilmek için esnekleştirilmeye çalışılmaktadır (Müftüoğlu ve Koşar, 2014). Kamu harcamalarındaki küçülmenin yansıması kamu personel harcamalarında küçülme şeklinde olmuştur (Erdoğan, 2005). Esnek çalışma sistemi nedeniyle öğretmen alımlarında da değişimler yaşanmıştır. Çalışma hayatı açısından esneklik kavramı çalışma yeri, zamanı, süresi, iş gücü miktarı, ücret gibi hususlarda serbestlik



anlamına gelmektedir (Müftüoğlu ve Koşar, 2014). Öğretmenlerde memurluk anlayışı çözümlenerek yerine esnek istihdam biçimleri getirilmeye başlanmıştır.

2008 krizinden sonra artan işsizlik sorununa çözüm olarak sunulan esnek çalışma biçimleri hala uygulanmaya devam etmektedir. Ülkelerin yeni sistemlerinde kadrolu eleman olarak adlandırılan memur statüsündeki personellerin azaltılması politikasına geçilmiştir. Performans ücret oranlaması getirilmiştir. Ayrıca özlük hakları daraltılmıştır (Köroğlu, 2005). Esnek istihdam, çalışanın temel hayat şartlarının ortadan kalkmasına sebebiyet vermektedir. Düzenli bir işi olmadığından geliri de düzenli olmamaktadır. Yarın işsiz kalmayacağını garantiye almaz.

Kamu istihdam rejimi esnekleştirilirken bu kapsamda 4A kadrosunda çalışan güvenceli kamu görevlilerinin yanı sıra uygulamada 4B, 4C, ücretli öğretmenlik gibi farklı sosyal güvence ve statüye sahip kadrolar oluşturulmuştur. Aynı meslek grubundakiler, farklı düzenlemeler nedeniyle sınıfsal olarak farklılaştırmalara maruz kalmaktadır. Memurluk statüsünün esnekleştirilmesi; memur istihdamının daraltılması, memurluk rejiminin içini boşaltılması, rejimin iç süreçlerinin esnekleştirilmesi şekillerinde yapılabilmektedir (Aslan, 2005). 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda ücretli öğretmenlik istihdam şekli olarak ne tam olarak memur ne de tam olarak işçi sayılabilecek bir durumda değildir.

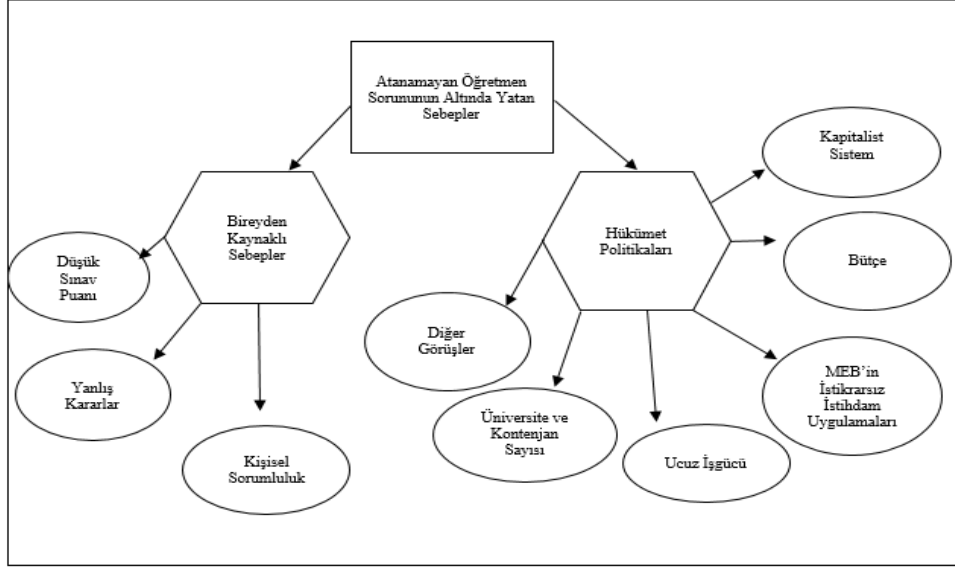
### **2.3 Esnek İstihdamın Eğitim Sistemindeki Yansımaları**

Türkiye’de devletin 1970’lerden sonra sosyal devlet yerine piyasa devleti anlayışına geçmeye başlaması, diğer kurumlarda olduğu gibi eğitimde de istihdam biçimlerinin değişmesine sebebiyet vermiştir. Öğretmenlik mesleği öncelerde memurluk gibi görülse de zamanla bu anlayışta değişim meydana gelmiş ve farklı istihdam şekilleri oluşturulmuştur. Memurluk statüsüne sahip kadrolu öğretmenler dışında kalan azımsanamayacak bir kısmı sözleşmeli ve ücretli adlandırmalar adı altında sınırlı haklara sahip olacak şekilde istihdam edilmeye başlanmıştır. Geri kalan şanslı azınlıktaki bir kısmı ise özel öğretim kursu ve kolej gibi özel sektöre ait kurumlarda şans bulmaya çalışmaktadır (Toker ve Gökçe, 2014). Ayrıca bankacılık, emniyet, askeriye vb. eğitim dışı alanlarda çalışmak durumunda kalan öğretmen sayısı da azımsanamayacak düzeydedir. Tüm bunlara ilave olarak gerek görsel gerekse sosyal medyada zaman zaman çıkan haberlere göre çay ocağı işletmeciliği,

ayakkabı satıcılığı, hazır giyim gibi çeşitli iş kollarında çalışmak zorunda kalan aday öğretmenlerin sayısı da dikkate değer düzeydedir. Dolayısıyla öğretmenlik yapma fırsatı bulamayanlar çalışma ortamına, çalışma şartlarına, ücrete ve hatta güvenceye bakmaksızın yalnızca geçim kaygısıyla bulabildikleri her iş kolunda çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Aksi takdirde işsizler ordusunun eğitilmiş neferleri olarak sahada yerlerini almaktadırlar. Eğitilmiş kişiler işsiz kaldıklarında toplum nezdinde imaj kaybına uğrayacakları kaygısına da kapılabilmektedirler. Eğitim fakültelerinden öğretmen olma hayaliyle mezun olan öğretmen adayları yeterli kadro açılmaması ve ihtiyaç fazlası olmaları nedeniyle atanamayarak işsiz kalmaktadır. İşsiz kalan öğretmenler, güvencesiz ve esnek çalışma şartlarına kurban edilmektedir. Öğretmenlik mesleğinde yaşanan bu değişimler, mesleğin saygınlığını azaltmıştır.

Öğretmenlerin farklı şekillerdeki istihdam esnekliği ücret esnekliğine de sebebiyet vermektedir. Kadrolu öğretmen ile sözleşmeli veya ücretli öğretmenin aldığı ücret farklılık gösterebilmektedir. Öğretmenler arası davranışlar ile öğrencilerin öğretmenlere bakışları, farklı istihdam şekilleri nedeniyle değişkenlik gösterebilmekte daha küçük veya büyük görme durumu ortaya çıkabilmektedir. Bu durum emeğin güvencesizleştirilmesi sonucunu doğurmaktadır (Gümüş ve Çetin, 2012). Her ne kadar yararlı gibi görünse de bu tür uygulamalar aynı zamanda gerek öğretmenler arasında gerekse de öğrenciler arasında yalnızlaşmaya ve yabancılaşmaya yol açmaktadır.

Ücretli öğretmenler, girdikleri ders saati başına ücret almaktadırlar. Kadrolu öğretmenler ise hizmet yılına göre maaş almaktadırlar. Bu maaşa nöbet ücreti, kurs ücreti, çocuk yardımı gibi ücretler de eklenmektedir. Aldıkları ücret ve buldukları konum nedeniyle birbirlerine olan bakış açıları değişmekte ve kadroluların kendi arasında, sözleşmelilerin kendi arasında gruplaşmalarına ve tümünün bir bütünlük sağlayamamalarına neden olmaktadır (Belek, 2018). Ücretteki bu farklılık, öğretmenler arasındaki grupların parçalanmasına sebebiyet vermektedir.



Şekil 1. Atanamayan öğretmen sorununun altında yatan sebepler (Çinkır ve Kurum, 2017).

Esnek istihdamın ortaya çıkardığı sorunların başında iş güvencesizliği gelmektedir. Genellikle ekonomik kriz nedeniyle iş piyasaları daralma gösterirler. İşverenler de krizden asgari düzeyde etkilenmek için işletmelerini küçültmeye çalışırlar. Bu durum, iş güvencesizliğine sebep olmaktadır. İş güvencesizliği bazen kurumun çalışma şartlarıyla da alakalı olabilmektedir. Türkiye’de mevsimsel veya kısmi istihdam şekilleri genellikle tercih edilmektedir. Bu istihdam şekilleri sözlü beyan üzerine gerçekleştirildiğinden berberinde iş güvencesizliğini de ortaya çıkarmaktadır. İş güvencesizliği bazen de çalışanların psikolojik olarak işlerini kaybetmekten korkmalarıyla alakalı olabilmektedir (Sümer, Solak ve Harma, 2013). İş güvencesizliği, kişileri çaresizliğe sürükleyebilmekte hatta intihara kadar götürebilmektedir (Erten, 2017). Bu bağlamda iş güvencesizliği, sadece bireysel değil aynı zamanda toplumsal sorunlara da neden olmaktadır. İş güvencesizliği işsizlikten farklı bir boyuttur. İşsiz olan kişi bu durumun bilincindedir. Durumu benimseyerek ona göre hareket edebilecektir. Ancak iş güvencesizliği belirsiz bir süreçtir. Bugün sahip olduğun işe yarın sahip olup olmayacağı belirsizdir. Bu nedenle iş güvencesizliğinin bir unsuru olan belirsizlikle birey nasıl baş edeceğini bilememektedir (Çakır, 2007). Çalışma yerlerinde çıkan haberler, söylentiler yorumlanmaya, bir anlam çıkarılarak iş akıbeti belirlemeye çalışılır. Gelecekte ne olacağını kestiremediğinden nasıl davranacağını da bilememektedir (Sümer vd.,

2013). Ücretli öğretmenler de iş güvencesizliği sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan, 2013).

#### **2.4 Eğitimin Temel Unsuru Olarak Öğretmen ve Öğretmenlik Mesleği**

Eğitim toplumların gelişmişlik düzeyinin göstergesidir. Bu nedenle her toplumda eğitime önem verilmektedir. Başaran ve Çınkır (2013) üretime katkı sağlayacak eğitilmiş insanların varlığını geliştirmiş ülke olabilmenin ölçütü olarak nitelendirmektedir. “Ekonomi eğitimden birtakım isteklerde bulunurken, eğitimde ekonomiden yeni taleplerde bulunmaktadır. Böylece kalkınma eğitimiyle ekonominin karşılıklı etkileşimi ile sağlanabilmektedir” (Arslan, 2014, s. 45).

Toplumda ideal insanların yetişebilmesi için eğitimin önemli bir gereklilik olduğu bir gerçektir. Arslan (2014), eğitimin yaşam boyu sürdüğü fakat öğretimin okulda ve kısıtlı zaman diliminde gerçekleştirilebilir olduğu ifade etmiştir. Eğitimin başlatıcısı olan öğretmenin, geliştiren ve uygulayandır ki bu sebeple eğitimin asli ögesidir (Cüceloğlu ve Erdoğan, 2013). “Öğretmen öğrenenlerin (learner) öğrenmesine rehberlik eden, ortak öğrenen (co-learner), izleyici (monitor) ve öğretici kişi olarak tanımlanabilir” (Yelken, 2014, s. 72).

Yüzyıllar önce insanoğlunun toplu yaşama olan ihtiyacı ortak hedefleri de beraberinde getirmiştir. Bu ortak hedefler ve dolayısıyla zorunlu iş bölümü çeşitli mesleklerin doğmasına zemin hazırlamıştır. Yetkinleşmek üzere uğraş verilen alan olarak düşünüldüğünde mesleğin, bir işten çok daha fazla anlam ifade ettiği söylenebilir. Ünal ve Ada’ya (2001) göre öğretimin, iş ve uğraş alanı şeklinde ortaya çıkışı öğretmenlik mesleğinin doğmasına sebep olmuştur. Meslek, uğraşılacak alanla ilgili özel bir formasyonu da gerekli kılmaktadır. Bu da o alanda eğitim almasını gerektirmektedir (Ünal ve Ada, 2001). Milli Eğitim Temel Kanununa göre “Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” (Resmi Gazete, 1973, Sayı:14574).

Öğretmenlik mesleğini insan eğitmek işini bir kenara bırakarak, salt maddi bir kazanç elde etmeyi kendine tek hedef olarak belirlemiş kişilerin bir araya gelmesiyle oluşan bir meslek gurubu olarak görmek eğitim sistemine yapılabilecek en büyük haksızlık olacaktır. Öğretmenler, toplumdaki bireyleri yetiştirmektedirler. Öğretmenler, her dönemde ve her toplumda yaptıkları iş dolayısıyla saygı

görmüşlerdir. Türkiye’de de öğretmenlik, kutsal bir meslek olarak görülmektedir. Ülkeyi yönetenler, doktorlar, mühendisler, avukatlar vs. hep öğretmenler tarafından yetiştirilmektedir. Bu bağlamda öğretmenler mesleklere hazırlanılmasında aracı güç olarak düşünülebilir. Atatürk, “Öğretmenler, yeni nesil sizin eseriniz olacaktır.” diyerek yeni nesli öğretmenlere emanet etmiştir.

Öğretmenler, çeşitli branşlarda uzmanlaşarak eğitim vermektedirler. Öğretmenlerin alanları ile ilgili gerekli ve yeterli bilgiye sahip olması zorunluluktur (Celep, 2004). Ancak bunun kadar önemli bir başka husus da öğretmenlerin öğrencilerine branşlarına dair sahip oldukları bilgi ve birikimlerini ne kadar etkili aktarabildikleri hususudur. Öğrencilerin durumundan bihaber bir öğretmen, ne kadar bilgi ve tecrübeye sahip olursa olsun kaliteli ve başarılı bir eğitim veremeyecektir. Önemli olan öğretmenlerin sahip oldukları bilgiyi öğrencilere aktarabilmeleridir.

## **2.5 Eğitimde Öğretmenin Yeri ve Önemi**

Ülkeler, kalkınmak ve eğitilmiş insanların sayısını arttırmak için eğitime önem vermektedirler. Okul, eğitimin verildiği yerdir. Okul denildiğinde akla ilk gelen kelime öğretmendir. Okullardaki eğitimin kalitesi, öğretmenlerin verdiği eğitimin kaliteli olmasıyla alakalıdır. (Karaçam, 2001). Öğretmenler tüm eğitim aşamalarında yer almakta olup öğrencilere eğitimi aktarmakla görevlidirler (Yapıcı, 2001). Eğitime önem vermek demek öğretmenlere önem vermek demektir.

Öğretmenlerin yetiştirilmesinde gerekli bilgi ve donanım sağlanmalıdır ki o öğretmenlerin yetiştireceği nesiller de gerekli bilgi ve donanıma sahip olabilsinler (Gelen ve Özer, 2008). Öğretmen yetiştirme, Türkiye’de de eğitim sistemindeki en önemli gündemlerden olmuştur. Türkiye’de öğretmen yetiştirme uygulamaları yıllar boyunca karmaşık bir yapı içinde ilerlemiştir. Belirli bir sistematığe bağlanmaktan uzak kalmıştır. Yapılan çalışmalar ve düzenlemelere bakıldığında öğretmen yetiştirilirken niteliğin çok fazla önemsenmediği onun yerine nicel unsurların dikkate alındığını gözlemlemek mümkündür.

## **2.6 Öğretmenlerde Bulunması Gereken Nitelikler**

Yapılan araştırmalar sonucunda öğretmenlerin niteliklerinin kişisel ve mesleki olarak ikiye ayrıldığı görülmüştür. Kişisel nitelikler; coşku, güdüleme, içtenlik,

güvenilirlik, profesyonellik, iş bilirlik, esneklik ve bilginliktir. Mesleki nitelikler ise; planlama, etkili iletişim, yöntem ve teknikler, sınıf yönetimi, değerlendirme, zamanı etkili kullanma ve rehberliktir (Demirel, 2006).

Öğretmenlerin sahip olması gereken bazı temel niteliklerden başlıklar halinde bahsetmek gerekirse; Yenilikçi olmak, yaratıcı olmak, mesleğini icra etmesine yetecek düzeyde yeterli bilgi ve mesleki donanıma sahip olmak, duygusal anlamda çabuk uyum sağlayabilmek, fikirlerini rahatlıkla aktarabilmek, öğrencileri ile sağlıklı bir iletişim kurabilmek, öğretmeye istekli olmak, önyargılı olmaktan kaçınmak, ana dilini iyi kullanabilmek, iyi okuyabilmek, sosyal aktivitelerle ilgilenabilmek, özgüven sahibi olmak, kişisel gelişimine önem vermek, duyarlı ve yardım sever olmak, insan ilişkilerinde başarılı olmak, empati kurabilmek, doğal ve yapmacıksız olmak ve adil olmak şeklinde sıralamak mümkündür (Özabacı ve Acat, 2005). Öğretmenler, kapsamlı eğitim sürecinden geçmelidirler. Aranılan nitelikleri taşımaları ancak kaliteli bir eğitim verilerek sağlanabilecektir. Ülkeler arasında öğretmenlerin nitelikleri konusunda benzerlikler olduğu kadar farklılıklar da vardır.

Türkiye’de, Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 43. maddesinde öğretmen olabilmek için nasıl bir eğitimden geçirilmesi gerektiği açıklanmıştır. Maddeye göre; öğretmenlik, özel ihtisas mesleklerindedir. Öğretmen adaylarının genel kültür, özel alan eğitimi ve meslek bilgisini içeren eğitim sürecinden geçmelerinin gerekli olduğu belirtilmiştir. Öğretmenlerin her şeyden önce gerekli bilgi ve donanıma sahip olması gerekmektedir. Bilinmeyen bir bilginin başkalarına aktarılabilmesi mümkün değildir (Atay, 2003). Öğretmenlerin yetiştirilmesi, göreve başlamadan önce olduğu gibi göreve başladıktan sonra da verilecek seminerler vs. ile devam etmektedir. Öğretmenlerin eğitim sistemi ile müfredat hususundaki bilgi donanımı, öğrencilerin gelişimi ve yetiştirilmesi bakımından oldukça önemlidir (Şişman ve Acat, 2003). Dolayısıyla öğretmenlerin yalnızca gerekli bilgi ve donanıma sahip olması yeterli değildir.

Anaokulu ve ilköğretim öğrencilerinin gelişiminde aileden sonra en önemli faktör öğretmendir. Eğitim, öğretimi de içermektedir. Öğrencinin sosyal ve kültürel bakımdan gelişimi de eğitimin bir parçasıdır. Bu bağlamda öğrencilerin kültürel değerlerinin farkında olarak onlara sahip çıkmasını ve sosyalleşmelerini öğretmenler sağlamaktadır. Bunları sağlayabilmek için de öğretmenlerin yaşadıkları ülkenin ve

bölgenin değerlerinin farkında olması, oradaki etnik yapı ile gelenek görenekler hakkında bilgi sahibi olması gerekmektedir.

## 2.7 Türkiye’de Öğretmen Eğitimi

Eğitimin üç temel ögesi; öğrenci, program ve öğretmendir (Demirel, 2006). Eğitimin verimli olabilmesi için bu öğelerin uyum içerisinde olması gerekliliktir. Öğelerden birindeki zayıflık tüm eğitim sistemini etkileyeceği düşünüldüğünden hepsi önemlidir. Bu nedenle öğretmenlerin yetiştirilmesi, eğitim sisteminin etkin ve verimli işleminin temel sorunudur (Karagözoğlu, Arıcı, Bülbül ve Çoker, 1993). Öğretmen bu öğeler arasındaki en önemli faktördür. Çünkü öğrencinin gelişimindeki temel rolü oynarken programında doğru ve etkin bir şekilde aktarılmasından sorumludur.

Türkiye’de, geçmişten günümüze farklı öğretmen eğitim sistemleri uygulanmıştır. Türk eğitim sistemindeki tarihi süreçleri irdelemek günümüz eğitim sorunlarını anlaşılabilir kılacağından önemli görülmektedir (Erdoğan, 2014). Osmanlı döneminde eğitim önemli olmakla birlikte ağırlık, ordu ve dini kuruluşlardaki kişilerin eğitimi noktasında olmuştur. Sıbyan mekteplerindeki öğretmenler medreselerden yetişmiş kişilerden oluşuyor öğretmenlik eğitimi sırasında gerek Türk eğitim tarihi gerekse dünya eğitim tarihi açısından oldukça dikkat çekici buluş olarak nitelendirilebileceğimiz “Tartışma Kuralları ve Öğretim Yöntemi” anlamına gelen ders okutuluyordu (Akyüz, 2016). Fakat savaşlarda alınan mağlubiyetlerin de etkisiyle eğitim sistemindeki düzenlemeler öncelikli olarak askeri okullar üzerine yoğunlaşmıştır (Erdoğan, 2014). Toplum tarafından eğitime olan ilgi arttıkça medreseler ihtiyaçlara cevap veremez hale gelmiştir ve eğitim sistemi tamamen batı etkisiyle düzenlenmiştir (Üstüner, 2004).

II. Mahmut 1824 yılında yayınladığı fermanla ilköğretimi zorunlu kılmıştır (Erdoğan, 2014). Ancak İstanbul’a getirilen bu zorunluluk 1839 tarihine kadar tam anlamıyla uygulanamamış ve ilköğretim zorunluluğunun tüm ülkeyi kapsamı Tanzimat döneminde olmuştur (Akyüz, 2016). 1923 yılında Cumhuriyetin ilan edilmesi ile birlikte milli birliğe önem veren nesillerin yetiştirilmesi amaçlanmıştır (Akyüz, 2016). Milli Eğitim hizmetleri, Maarif Vekaleti tarafından yürütülmüş ayrıca o dönemden kalan öğretmen okulları Cumhuriyetin prensiplerine uygun

olacak hale getirilmiştir. Bunun yanı sıra ihtiyacı karşılamak için Köy Öğretmen Okulları, Ana Muallim Mektebi, Orta Öğretmen Okulu, Köy Eğitim Kursları, Köy Enstitüleri ve Yüksek Köy Enstitüsü vs. oluşturulmuştur (Bilir, 2011). 1937 yılında köy halkının eğitilmesi ihtiyacı beraberinde tarımın uygun tekniklerinin köy halkına öğretilmesi için öğretmenler yetiştirilmek üzere “Köy Eğitimleri Yasası” çıkarılmıştır (Erdoğan, 2014). Ardından 1940 yılında “Köy Enstitüleri Yasası” çıkarıldı ve dönemin Milli Eğitim Bakanı ile İlköğretim Genel Müdürlüğü yapan İsmail Hakkı Tonguç liderliğinde enstitüler kurulmuştur (Erdoğan, 2014). İlkokul üzerine 5 yıl eğitim veren enstitüler 1954 yılında kapatılmıştır (Celep, 2004). 1954 yılından itibaren İlk Öğretmen okulları oluşturulmuştur. Bu okullara ilkokul üzerine 6 yıl, ortaokul üzerine 3 yıl eğitim verilmiştir. 1970 yılından itibaren bu okullarda program değişiklikleri yapılmıştır (Toprakçı, 2005). Türkiye’de 1973 yılında Milli Eğitim Temel Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun 43. Maddesi ile öğretmen adaylarına yükseköğrenim şartı getirilmiştir. Bu bağlamda 1974 yılında öğretmen okullarının bir kısmı 2 yıllık Eğitim Enstitülerine dönüştürülmüştür (Toprakçı, 2005). Yükseköğretim kurumlarının üniversite çatısı altında toplanması 1981 yılı itibariyle 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile gerçekleştirilmiştir ve bahsi geçen kanun hükmünce Milli Eğitim Bakanlığına bağlanmış olan öğretmen yetiştiren kurumlar üniversitelere bağlanmıştır (Erdoğan, 2014). Bu bilgiler ışığında öğretmen yetiştirme konusu gerek Osmanlı İmparatorluğu gerekse de Türkiye Cumhuriyeti Devletinin en önemli konularından biri olmuştur.

Eğitim alanında gerek Osmanlı İmparatorluğu gerekse de Türkiye Cumhuriyeti döneminde yapılan çalışmaları kronolojik olarak ele alacak olursak:

A) Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi (1839-1918);

- 1848 yılında Darülmualimin-i Rüşdi adıyla Öğretmen Okulu açılmış, süresi 3 yıl olan okula sınavla az sayıda öğrenci alınmış göreve atanmalarında ise mezuniyet dereceleri esas alınmıştır.
- 1868 yılında Darülmualimin-i Sıbyan adıyla Öğretmen Okulu açılmış, okulun süresi 1 yıldır.



- 1870 yılında Kız Rüştîyelerine kadın öğretmen yetiştirmek için Darülmualimat adıyla okullar açılmış Sıbyan şubesinde okul süresi 2 yıl Rüştîye şubesinin okul süresi ise 3 yıl olarak belirlenmiştir.
- 1891 yılında Darülmualimin-i Aliye adıyla Yüksek Öğretmen Okulu açılmıştır (Akyüz, 2016).

B) Milli Mücadele ve Atatürk Döneminde (1920-1938);

- 1920'li yıllar itibariyle köylerdeki ilkokulların öğretmen ihtiyacının karşılanması amacıyla Köy Muallim Mektepleri, Eğitim Kursları, Köy öğretmen okulları ve Köy Enstitüleri açılmıştır (Celep, 2004).
- 1934 yılında Kız Teknik Öğretmen Okulu ve 1937 yılında ise Erkek Teknik Yüksek Öğretmen Okulu açılmıştır (Başaran ve Çınkır, 2013).
- 1937 yılı itibariyle “Köy Eğitimleri Yasası” köy halkının eğitilmesi ihtiyacı beraberinde tarımın uygun tekniklerinin köy halkına öğretilmesi için öğretmenler yetiştirilmek üzere çıkarılmıştır (Erdoğan, 2014).

C) 1939 ve sonrasında;

- 1940 yılında “Köy Enstitüleri Yasası” çıkarıldı ve dönemin Milli Eğitim Bakanı ile İlköğretim Genel Müdürlüğü yapan İsmail Hakkı Tonguç liderliğinde enstitüler kurulmuştur.
- 1948 yılında ilk defa Milli Eğitimin amaçları belirlenmiştir.
- 1954 yılı itibariyle Köy Enstitüleri kapatılmıştır (Erdoğan, 2014).
- 1960 yılında askerlik görevini yedek subay olarak yapan ortaöğretim mezunları askerlik görevlerinde ilkokul öğretmeni olarak görevlendirilmiştir.
- 1961 yılında ortaöğretim mezunları geçici(muvakkat) öğretmen olarak görevlendirilmiştir (Başaran ve Çınkır, 2013).

- 1965 yılında ilk Eğitim Bilimleri Fakültesi Ankara Üniversitesi'nde açılmıştır.
- 1970- 1971 yılında İlköğretmen okullarının başka bir deyişle ilköğretmenlerinin eğitim süresi 3 yıl iken süresi 4 yıla çıkarılmıştır.
- 1973 yılında 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununa göre öğretmenlerin yükseköğrenim görmesi gerekliliği ifade edilmiştir.
- 1974-1975 yılları itibariyle İlköğretmen okullarının bazılarında 2 yıllık Eğitim Enstitüleri açılırken bazıları ise öğretmen liselerine dönüştürülmüştür.
- 1982 yılında Ağrı, Amasya, Bolu, Burdur, Çanakkale, Denizli, Edirne, Erzincan, Giresun, Hatay, Kastamonu, Kırşehir, Manisa, Muğla, Niğde, Siirt ve Van Eğitim Enstitüleri dönüştürülerek Eğitim Yüksekokulları adını alarak Üniversitelere dahil edilmiştir.
- 1986 yılı itibariyle sayıları 130 binleri bulan ortaöğretim eğitimi almış ilköğretmenlerinin Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi kanalıyla 2 yıl süren önlisans programını TV, Radyo kaynaklarla almaları sağlanmıştır. Böylece 1973 tarihindeki Milli Eğitim Temel Kanununda belirtilmiş olan tüm öğretmenlerin yükseköğrenim görmesi gerekliliği sağlanmaya çalışılmıştır.
- 1989 ile 1990 öğretim yılları itibariyle eğitim süreleri 4 yıla çıkartılmıştır.
- 1992 yılı itibariyle Eğitim Fakülteleri halini almıştır.
- 1996 yılında ise fakülte ve yüksek okul mezunu olup alan dışı bulunan kişilerde dahil istediği takdirde sınıf öğretmenliğine atanabilmişlerdir (Akyüz, 2016).

## 2.8 Türkiye’de Öğretmen İstihdamı

Türkiye’de öğretmen istihdamı hususunda zaman içinde farklı uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamaları tarihsel süreç ve mevcut durum şeklinde iki başlık altında toplamak mümkündür.

**2.8.1 Öğretmen istihdamında tarihsel süreç.** Öğretmenlik, 1924 yılında yürürlüğe giren kanun ile meslek olarak kabul edilmiş ve tanınmıştır (Öztaş, 2010). Türkiye’de o yıllarda var olan öğretmenlerin bir kısmı yalnızca ilkokulu bitirmiş, bir kısmı mesleki öğrenim almış, bir kısmı ise doğrudan medreseden gelmişlerdir. 1940 yılında Köy Enstitülerinin kurulması ve mezun vermesiyle köylere öğretmen atamaları buradan gerçekleştirilmiştir. Fakat 1983 yılı itibarıyla 2809 Sayılı kanun hükmünce üniversitelere öğretmenlerin yetiştirilmesi üzerine yetki tanınmıştır (Yüksel, 2004).

1960- 1996 yılları arasında öğretmen istihdamı şu şekildedir;

- Yedek subay öğretmenler. En az lise mezunu olması gereken bu kişiler, askerliklerini köylerde ilkokul öğretmeni olarak yapmışlardır.
- Vekil öğretmenler. 18 yaşını bitirmiş ve ortaokul mezunu kişiler kurstan geçirilerek ilkokullara, en az lise mezunu olan kişiler ise kurstan geçirilerek ortaokullara geçici öğretmen olarak atanmışlardır.
- Barış gönüllüleri. Yabancı uzmanlar yaklaşık on yıl İngilizce öğretmenliği yapmışlardır.
- Öğretmenlik formasyonu. Farklı fakültelerden mezun kişiler 40 iş günü içerisinde kurs alarak öğretmen olabilmışlerdir.
- Mektupla öğretmen yetiştirme. 1974 yılında lise mezunlarına mektupla yükseköğretim uygulaması başlatılmıştır.
- Hızlandırılmış programla öğretmen yetiştirme. Okula devam edemeyen öğrenciler için hazırlanmıştır.

- Askerliği öğretmen olarak yapanlar. 1987 yılında yönetmelikle öğretmenlik eğitimi ya da öğretmen olabilecek bir eğitim almış olanlara askerliği öğretmen olarak yapma imkânı tanınmıştır (Akyüz, 2007).

1996 yılında Milli Eğitim Bakanlığı, tüm fakülte ve yüksekokul mezunlarından istekli olup başvuruda bulunanları sınıf öğretmeni olarak atamıştır (Akyüz, 2007). 1992 yılına kadar öğretmen adaylarına yeterlilik sınavı uygulanmaktaydı. Ancak 1992'den sonra mezun olan öğretmen adaylarının yeterli niteliklere sahip oldukları varsayılmış ve kura yöntemi ile öğretmen atamaları yapılmıştır. Bu uygulama uzun sürmemiştir. Çünkü mezun sayısı Milli Eğitim Bakanlığı'nın ihtiyacı olan sayıdan oldukça yüksektir. Bu sebeple yeniden sınav sistemine dönüş yapılmıştır (Yüksel, 2004).

**2.8.2 Mevcut uygulamada öğretmen ataması.** Üniversitelerin eğitim fakültelerinden mezun olanların doğrudan öğretmen olabilmeleri mümkün ancak fen-edebiyat fakültesi mezunlarının formasyon derslerini almaları gerekmektedir. Türkiye'de Kamu Personeli Seçme ve Yerleştirme (KPSS) sınavları Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılmaktadır. Tüm branşların girdiği eğitim bilimleri sınavına ilaveten belirli branşlarda 2013 yılı itibariyle Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi (ÖABT) de uygulamaya alınmıştır (Aydın, Sarıer, Uysal, Özoğlu ve Özer, 2014). Ayrıca 2016 yılı itibariyle adaylar mülakata da tabi tutulmaya başlanılmıştır. Öğretmen adaylarının atanabilmek için girmeleri gereken Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS), 2002 yılında yapılmaya başlanmıştır. Bu sınavdan önce Devlet Memurluğu Sınavı (DMS) ve 2001 yılındaki Kurumlar İçi Merkezi Eleme Sınavı (KMS) da Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından gerçekleştirilmiştir. KPSS, DMS ile KMS'nin birleştirilmesiyle oluşturulmuştur (Gündoğdu, Çimen ve Turan, 2008). KPSS merkezi bir sınavdır. Bu sınavı, ÖSYM yapacaktır (Yüksel, 2004). Bahsi geçen yönetmeliğin 11. Maddesinde KPSS sonuçlarının 2 yıl geçerli olduğu belirtilmiştir. Bu sürenin tek istisnası 2 yıl içerisinde yenisinin yapılmamasıdır. Aynı yönetmeliğin 23. Maddesinde; öğretmenlerin yerleştirilmesinde, yerleştirmenin yapıldığı tarihte aynı adayın geçerlilik süresi sonlanmamış en yüksek KPSS puanının dikkate alınacağı belirtilmiştir. Eğer adaylar aynı puanı aldılarsa diploma tarihi itibariyle önce mezun olanın seçileceği, mezuniyet de aynıysa yaşı büyük olanın seçileceği, yaşları da

aynıysa sınav sonucu yeni açıklanan adayın seçileceği açıklanmış ve uygulamada sorun çıkmasının önüne geçilmiştir.

KPSS, öğretmenlerin nitelikli olmaları için yapılan bir sınavdır. Öğretmenlerin nitelikli olması demek, eğitimin kalitesinin yükselmesi demektir. KPSS ile birlikte bazı branşlarda ÖABT sınavı yapılırken öğretmen adaylarına alanlarına yönelik sorular sorulmaktadır. Tüm bunlara ek olarak ise 2016 yılında mülakat getirilmiştir. KPSS ve ÖABT'den başarılı olanlar mülakata çağrılmaktadır. Mülakat sonrasında başarılı olan adaylar atanabilmektedir.

## **2.9 Mevcut Uygulamada Öğretmen İstihdam Şekilleri**

Öğretmenler ve istihdam şekli Türk Eğitim sisteminin en çok tartışılan konuları arasında yer almaktadır. Mevcut öğretmen ihtiyacı ağırlıklı olarak ekonomik sebepler nedeniyle geçici yöntemlerle giderilmeye çalışılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı, Devlet Memurları Kanununun 4. Maddesi hükmüne göre farklı şekillerde öğretmen istihdam etmektedir. Bu istihdam şekilleri; kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen, ücretli öğretmenlik (Yılmaz, 2018). Bu istihdam şekilleri açıklanmaya çalışılacak olup özellikle araştırmanın temelini oluşturan ücretli öğretmenlik konusu ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

**2.9.1 Kadrolu öğretmenlik.** Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin A fıkrasına göre çalışan personeldir. Kadrolu öğretmenlerin memuriyet güvenceleri vardır. MEB' in öğretmen istihdamına ilişkin ana sınıftır. Kadrolu öğretmenler statü ve özlük hakları eğitim hizmetinin asli ve sürekli bir hizmet olmasıyla birebir ilgilidir. Yılmaz (2018) bu istihdamın asli ve sürekli olduğunu belirtmiştir. Bu öğretmenler üniversitelerin ilgili eğitim fakültelerinden mezun olduktan sonra Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) girmekte ve bu sınavdan aldıkları puana göre atamaları gerçekleştirilmektedir. Çalışan bu kişilerin denetlenmesi, sicillerinin tutulması MEB tarafından yapılmakta bu sicillere ve zamana göre mesleklerinde kıdem-kademe atlamaktadırlar ([www.mebpersonel.com.tr](http://www.mebpersonel.com.tr)).

**2.9.2 Sözleşmeli öğretmenlik.** Sözleşmeli öğretmenlik, esnekleştirme ve piyasalaştırma politikalarının eğitim alanındaki uygulamalarından biridir. Esnek istihdam politikalarının eğitim alanında uygulanışı 2000'li yılların ortasında Sözleşmeli öğretmen istihdamının temel prensip haline getirilmesiyle başlamıştır

(Özdemir ve Bozkurt, 2015). Sözleşme ile öğretmen alımında hızlı bir artış yaşanmıştır (Öztaş, 2010). Sözleşmeli personel, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. Maddesi ile tanımlanmıştır. Maddeye göre sözleşmeli personel; gerekli ve istisnai durumlarda, özel bir meslek bilgisine ya da ihtisasına ihtiyaç olan geçici işlerde çalıştırılabilecek işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir. 2005/9345 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 2005-2006 öğretim yılında sözleşmeli öğretmen uygulaması başlatılmıştır. “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar” şeklinde 2005 yılının Eylül ayında Resmi Gazetede yayınlanarak yasal hale getirilmiştir. MEB’in 2005/78 sayılı genelgesi ile de sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının uygulama esasları belirlenmiştir. 2005 yılında 5.000 İngilizce öğreticisi ile 4.000 bilgisayar öğreticisi istihdam edilmiştir (Soydan, 2012). Sözleşmeli öğretmenler, 2006 yılının Haziran ayına kadar 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesine göre bir yıldan az süreli ya da mevsimlik hizmet kapsamında sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kişiler olarak değerlendirilirken 2006 yılının Haziran ayında Kanunun 4/B maddesi kapsamına alınarak sözleşmeli personel pozisyonuna geçirilmişlerdir. Günümüzde sözleşmeli öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığının boş öğretmen norm kadrosu bulunan örgün ve yaygın eğitim kurumlarında istihdam edilmektedirler.

2016 yılında MEB, sözleşmeli öğretmen istihdamına dair yönetmelik yayınlamıştır. Bu yönetmeliğin 15. Maddesinde sözleşmeli öğretmenlerin nasıl istihdam edilecekleri hususu düzenlenmiştir. Kontenjanlara göre sözlü sınav puanının üstünlüğü önemlidir ancak sözlü sınav puanı aynı ise KPSS puanının üstünlüğüne bakılmaktadır.

Sözleşmeli öğretmenler, sosyal ve mesleki açıdan problemler yaşamaktadırlar. Bu problemlerin başında, kadrolu öğretmenlerin sahip olduğu genel güvenceden yararlanamamaları gelmektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin sosyal hakları, 657 Sayılı Kanun’a göre düzenlenmiş olsa da kanunun pek çok hükmünden yararlanamamaktadırlar.

Devletin; sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile nitelikli, eğitim almış kişilerin düşük ücretle, güvencesiz bir şekilde, sosyal haklardan ve özlük haklarından yoksun şekilde çalıştırdığı düşüncesini akla getirmektedir. Bu durum yalnızca sözleşmeli öğretmenler ve ailelerini değil aynı zamanda görev yaptıkları okullardaki idareciler,

kadro lu öğretmenler, öğrenciler ve veliler de etkilenmektedir. Çünkü bu tür uygulamalar öğretmenlik mesleğini kategorize etmektedir. Bu da iş güvencesinden yoksun sözleşmeli öğretmenin psikolojisi nedeniyle verdiği eğitimi, dolayısıyla eğitimin kalitesini düşürebilecek ve öğrencilerin başarısını zedeleyecektir (Karadeniz ve Demir, 2010). Sözleşmeli öğretmenlerin özür durumu dışında tayin hakkı bulunmaması, özür durumu nedeniyle yer değiştirme yapıldığında yolluk verilmemesi, ek derslerinden SSK kesintisi yapılması, maaşların ve ödeme zamanlarının illere göre farklılık göstermesi, müfettiş ve idareci olamamaları, yurtdışına öğretmen olarak görevlendirilememeleri, kıdem ve kademe ilerlemesinin mümkün olmaması, ihtiyacın ortadan kalkması halinde sözleşmelerinin feshedilmesi, doğum, ölüm, süt izni ya da evlilik halleri haricinde mazeret izni kullanamamaları, idareciler ve müfettişler tarafından sözleşmeli olduklarının sürekli hatırlatılması gibi nedenlerle baskı ve stres altında oldukları görülmektedir.

**2.9.3 Ücretli öğretmenlik.** Öğretmen istihdam biçimlerinden biri olan ve araştırmamızın temelini oluşturan istihdam biçimi ücretli öğretmenliktir. Usta öğreticilik adıyla da bilinen ücretli öğretmenlik; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda, girdiği ders saatine göre hesaplanan bir ücret alan öğretmenlere verilen addır (Durmaz, 2014). Ücretli öğretmenlik uygulamasının asıl yasal dayanağı 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesi oluşturmaktadır. İlgili maddeye göre öğretmen sayısı yetersiz ise ücretli öğretmenlerin istihdam edilebileceği belirtilmiştir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 89. Maddesinde böylelikle ücretli öğretmenlik hususu açıklığa kavuşturulmuştur. Maddeye göre; eğitim kurumlarında öğretmen bulunmazsa, diğer öğretmenlere, memurlara ya da açıktan atanacak kişilere ücret karşılığında ek ders görevinin verilebileceği belirtilmiştir. Yani mezun olup atanamamış öğretmenler bu maddeye dayanarak, açık bulunan yerlerde ilçe milli eğitim müdürlüklerinin inisiyatifiyle saatlik ücreti karşılığında çalışmaktadırlar.

2006 yılında Bakanlar Kurulu tarafından alınan Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine dair bir kararı mevcuttur. Karara göre;

- Öğretmen sayısı yetersiz ise yükseköğrenim görmüş olanlar; aylık karşılığı ders ve ek ders görevi saatlerini doldurup doldurmadıklarına bakılmadan

sınıf öğretmenlerine, 6. sınıftan itibaren (dâhil) ilköğretim ve orta öğretim kurumları ile yaygın eğitim kurumlarında haftada 8 saate; resmi görevi olmayanlarla emeklilere, okul öncesi, ilköğretim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 30 saate ve orta öğretim kurumlarında haftada 24 saate kadar ek ders vermeleri mümkün kılınmıştır.

- Uzman ve usta öğretici iseler; resmî görevi bulunanlara haftada 10 saate, bulunmayanlara haftada 40 saate kadar okul öncesi, meslekî ve teknik orta öğretim ile çıraklık ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders vermeleri mümkündür.

Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmen ihtiyacını karşılamak ve personel giderlerini azaltmak için farklı istihdam uygulamalarına gitmektedir. Öğretmen istihdamları arasında en sıkıntılı olanın ücretli öğretmenlik uygulaması olduğu söylenilebilir. Çünkü ücretli öğretmenler, sözleşmeli öğretmenlere ve kadrolu öğretmenlere göre gerek ücret azlığı gerekse özlük haklarının yetersizliği sebebiyle uygulamada daha fazla problemle karşılaştıkları bilinen bir gerçektir.

Ücretli öğretmenlik, öğretmen ihtiyacı nedeniyle uygulamaya alındığından ücretli öğretmen çalıştırılan bir eğitim kurumuna kadrolu ya da sözleşmeli öğretmen görevlendirilmesi durumunda ücretli öğretmene ihtiyaç kalmayacağından işine son verilebilme tehlikesi ile baş başa bırakılmaktadır. Bu bağlamda atama dönemleri ücretli öğretmenlerin çalışmaya devam edip edememeleri bakımından belirleyici olmaktadır. Bu durum, ücretli öğretmenleri maddi ve manevi olarak sıkıntıya sokmaktadır. İdare ile iyi anlaşabilen ücretli öğretmenlerin görevine devam edebilme olasılığı daha yüksektir.

Ücretli öğretmenler her an işine son verilebilme ihtimali ile çalıştılarından kendilerini ispat etme gereksinimi içerisindeyler. Bu nedenle de kendilerini geliştirmek yerine kadrolu öğretmenler ile kıyaslamalara giderek kadrolu öğretmenler ile aralarındaki ilişkiyi farklı boyuta taşıyabilmektedirler (Güvercin, 2014).

Ücretli öğretmenler, girdikleri ders saati başına ücret aldıklarından daha fazla ücret alabilmek adına daha fazla derse girmek durumunda kalmaktadırlar (Özdemir ve Bozkurt, 2015). Herhangi kişisel bir sebeple ya da hafta sonu ve resmi tatil



günlerinde ücret alamamaktadırlar. Sigorta primleri de haftalık ders saatleri üzerinden yatırıldığından eğitim dönemi bittiğinde sağlık hizmetlerinden yararlanmak için gerekli olan 90 günlük süreyi dolduramadıkları için mağduriyet yaşayabilmektedirler (Durmaz, 2014). Ücretli öğretmenlere ders saatine göre sigorta primleri yatırıldığından ayda en fazla 20 gün sigorta primi ödenmektedir. Hesap edildiğinde ücretli öğretmenlerin emeklilik yaşı 120'yi bulmaktadır (Buğra, 2013). Bu durum ücretli öğretmenliğin bir kariyer basamağı olmadığını göstermektedir.

Ücretli öğretmenler, bir yılda asgari 4 ay işsiz kalmaktadırlar. Ücretli öğretmenlerin idari izin ya da yıllık izin hakları bulunmamaktadır. Çalışmaya gelemediği ders saatlerinin ücretleri kesilmektedir. Ücretli öğretmenler, sendikalara üye olamamaktadırlar. Sicil numarası alamayan ücretli öğretmenlerin aynı zamanda öğretmen kimliği de bulunmamaktadır (Yılmaz, 2018). Bu nedenle paso ya da öğretmen evi gibi öğretmenlere sunulan hizmetlerden faydalanamamaktadırlar (Buğra, 2013).

Ücretli öğretmenler, merkezi atama yoluyla görevlendirilmemektedirler. Ücretli öğretmenler, il veya ilçe milli eğitim müdürlükleri tarafından görevlendirilmektedirler (Durmaz, 2014). Yeni sistemde ücretli öğretmenlik başvuruları e-Devlet uygulaması üzerinden gerçekleştirilebilmektedir (Ücretli öğretmenlik başvurusu nasıl yapılır? E-Devlet ücretli öğretmenlik başvurusu, 2018). Peki, kimler ne şekilde seçilerek ücretli öğretmen olarak görevlendirilmektedirler? Bu konuda bir sınır var mıdır? gibi sorulara verilebilecek net ve doyurucu cevaplar yoktur. Ücretli öğretmenlerin görevlendirilmesinde maalesef objektif kurallar yoktur.

Gelecekleri bakımından genel olarak kaygılıdırlar ve uygulamada öğretmen gibi görülmemeleri, haklarının kısıtlı olması gibi sebeplerden dolayı maddi ve manevi bunalıma sürüklenmektedirler (Akın, 2016). Dolayısıyla ücretli öğretmenler bir taraftan mezuniyet sonrası atanabilmek için KPSS kaygısı ile baş etmeye çalışırken bir taraftan da ücretli öğretmenlik yaptıkları kurumlarda yaşadıkları haksızlıklar ve sınavı kazanamamış ikinci sınıf öğretmen görülme gibi problemlerle baş etmeye çalışırken kendilerini tükenmişlik sendromunun içinde bulmaktadırlar.

Yapılan araştırmalara göre; okullardaki yöneticiler ve kadrolu öğretmenler, ücretli öğretmenleri geçici olarak görmektedirler. Öğretmenler arasındaki istihdam

farklılıkları dolayısıyla iletişim zayıflığı söz konusu olmaktadır. Kendilerinin ikinci sınıf öğretmen olarak görüldüğünü ve daha fazla iş yüklendiğini belirtmektedirler (Bayram, 2009). Öğrenciler, ücretli öğretmenleri ciddiye almamaktadırlar. Öğretmen olarak kabul görmediklerini, emeklerine saygı gösterilmediğini ve adaletsiz davranıldığını ifade etmektedirler (Polat, 2013). Bu bağlamda ücretli öğretmenlerin okul içerisinde birçok bakımdan ciddi sorunları bulunmaktadır ve kiminle ne şekilde iletişim kuracaklarını bilememektedirler.

Ücretli öğretmenlerin bir eğitim yılı boyunca kesintisiz olarak bir sınıfta öğretmen olmaları genellikle mümkün değildir. Bazen başka bir öğretmenin yerine görevlendirilirler bazen de dönem başlangıcından itibaren bir sınıfın öğretmeni yoksa bu sınıf için görevlendirilmektedirler. Bu bağlamda ücretli öğretmenler görevlendirildikleri yere adapte olup öğrencilerle iletişim sağlayamadan görev değişikliğine maruz kalmaktadırlar. Öğrenciler de ücretli öğretmeni yeterince tanıyıp alışmamaktadırlar. Yıl içerisinde değişim sebebiyle devamlı olmadığının farkında olan ücretli öğretmenin verimliliği düşebileceği gibi öğrencilerinde başarılarını negatif yönde etkileyebilir (Yılmaz, 2018). Ücretli öğretmenlerin sayısı net şekilde bilinmemektedir. İlçe milli eğitim müdürlükleri tarafından kaymakamlık onayı ile atanamayan öğretmenlerin görevlendirmeleri gerçekleştirilmektedir. Ücretli öğretmen olarak görevlendirilenler bazen eğitim fakültesi mezunu olmayabilirler. Hatta görevlendirildikleri alanla alakalı öğrenim görmemiş de olabilmektedirler. Bu durum, öğretmenlerin eksik atanması nedeniyle ihtiyaç duyulan ücretli öğretmenlik uygulaması nedeniyle eğitimin kalitesinin düşürüldüğünü gözler önüne sermektedir (Durmaz, 2014). Veliler ise bu tür görevlendirmeler sebebiyle ücretli öğretmenleri istemeyerek öğrenci başarısızlıklarında ücretli öğretmenleri suçlamaktadırlar.

Yapılan araştırmalara göre ücretli öğretmenlerden ders alan öğrencilerin, ücretli öğretmenlerden ders almayan öğrencilere göre; öğretmenlerin sık değişiminden dolayı dersi sevediklerini, derse olumsuz yaklaştıkları, öğretmenlerdeki sık değişimden dolayı anlatış tarzlarına adapte olamadıkları, her öğretmenin iyi anlatamaması nedeniyle derse olan ilgilerinin kaybolması gibi durumların yaşandığı gözlemlenmiştir (Yalçın, 2017). Bu araştırma, okulu ve dersi sevmenin temelinde öğretmenlerin yer aldığını ve öğretmenlerdeki sorunların öğrencilere, eğitime ve doğal olarak ülkenin geleceğine yansıdığını ortaya koymuştur.

Ücretli öğretmenlik uygulamasının etkilerinin hissedildiği düşünülen bir diğer alan okulların yönetim alanıdır. Okul, eğitim hizmeti veren bir yapı; okul yönetimi, uygulamalı ve disiplinler arası insani bir çalışmadır (Şişman, 2019). Okul yönetimi, müdürler ve müdür yardımcıları tarafından sağlanmaktadır. Okul yöneticileri, görevli oldukları okulun hedeflerine ulaşmaya çalışmaktadırlar. Okulun gelişimi için gerekli kaynakları sağlayarak çalışanlarını geliştirmek için faaliyette bulunmaktadırlar (Karşlı, 2004). Okulların gelişimi ve iyileştirmesi için çalışması gereken okul yöneticilerinin yönetici rolüne sahip olabilmesinin yanı sıra insani ilişkilerinin de iyi olması gerekmektedir. Daha iyi bir eğitim için öğretmenlere rehberlik yapmalıdırlar (Çelik, 2015). Yapılan araştırmalara göre okul yöneticilerinin, günümüzdeki öğretmen istihdamı ve ücretli öğretmenlik uygulaması hususunda sorunları bulunmaktadır. Öğretmen eksikliği ve bu öğretmen eksikliğinden kaynaklı ücretli öğretmenlik uygulaması nedeniyle sorunlar yaşandığını açıklamışlardır. Öğretmenlik eğitimine sahip olmayan kişilere ücretli öğretmenlik uygulaması ile öğretmenlik yapması ayrıca devamlılık olmaması nedeniyle bazı görevlerin verilememesi hatta ders saatleri dışında okulda bulunmadıklarından ek ders ya da faaliyetlere katılmadıklarını vurgulamışlardır. (Turan, Yıldırım ve Aydoğdu, 2012). Gerekli nitelikleri taşıyıp taşımadığına bakmadan herkese öğretmenlik yaptırılmaması gerekmektedir. Çünkü öğretmenler, gelecek neslin yetiştirilmesi gibi önemli bir görev üstlenmektedirler. Aynı zamanda gerekli niteliklere sahip öğretmenlerin de atanamama nedeniyle mağdur edilmemesi gerekmektedir (Çınkır ve Kurum, 2017). Okul yöneticileri ücretli öğretmenlik sistemine karşı çıksalar da öğretmen ihtiyacı nedeniyle ücretli öğretmenlerle çalışmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir (Doğan, Demir ve Turan, 2013). Bu bilgiler ışığında ücretli öğretmenlik uygulamasının mevcut problemleri aşacak şekilde yeniden düzenleme altına alınmasını ya da ortadan kaldırılmasını beklemektedirler (Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan, 2013).

Bayram (2009), ücretli öğretmenlerin yöneticiler, veliler ve öğrenciler ile yaşadıkları sorunlardaki en temel faktörün istihdam şekilleri olabileceğini ifade etmiş ve Ankara'da 329 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada öğretmenlikteki farklı istihdam şekillerinin öğretmenlerin diğer eğitim paydaşları ile sorunlar yaşamalarına yol açtığı görüşündedir. Öztas'ın (2010) yapmış olduğu çalışmaya göre

farklı şekillerde istihdam edilen öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının da farklılık arz ettiğini, kadrolu öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının ücretli öğretmenlere kıyasla anlamlı şekilde daha yüksek olduğu şeklindedir.

Demir (2010) tarafından eğitimdeki esnek çalışma biçimlerinin öğrenme ortamına yansımalarının çözümlenmesi üzerine gerçekleştirilen çalışmada ise çalışma şekillerine göre öğretmenler arasında gruplaşmaların ortaya çıktığı, velilerin çocuklarının kadrolu öğretmenlerden eğitim görmelerini istedikleri ve bu sebeplerden ötürü de ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere kıyasla kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu bildirilmiştir.

Soydan (2012) iş verimliliği ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin istihdam şekline bağlı olarak değiştiğini, kadrolu olanların işe bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. İlçe milli eğitim müdürlükleri tarafından pedagojik formasyona sahip olan ve ilgili eğitim alanından mezun olanlardan öğretmen adaylarını tercih ettikleri dikkate alınsa da doldurulamayan öğretmen açıklarında sıkıntılar ortaya çıkmaktadır. Böylelikle öğretmenlik yeterliliğine sahip olmayan pek çok kişinin öğretmen olarak görev yapmasının önü açmakta bu durum öğretmenlik mesleğine ilişkin algıyı da negatif yönde etkilemektedir (Dalgıç, Doyran ve Vatanartıran, 2012).

Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan (2013) tarafından yapılan araştırmada, ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnun olmadıkları, mesleğe olan bağlılıklarının düşük olduğu saptanmıştır. Yönetici görüşlerine göre ise; ücretli öğretmenlerin performanslarının ve öğretmenlik mesleği açısından yeterliklerinin düşük olduğu görülmüştür.

Dali (2017) çalışmasında ücretli öğretmenlik prosedürlerinin okul idarecilerine ek iş yükü getirdiği sonucuna ulaşmış ve Yılmaz (2018) çalışmasında ise ücretli öğretmenlerin çalıştıkları okullarda baskı altında ve huzursuz olduklarını ifade etmiştir. Kanat (2018) ise çalışmasında okul idarecilerinin onlara görev tanımında olmayan iş yükü verdiği dair bulgular mevcuttur.

Gerçekleştirilen bu araştırmada, MEB'e bağlı okullarda ücretli öğretmenlik uygulaması farklı açılardan ele alınmıştır. Ücretli öğretmen istihdamında gerek okul müdürlerinin gerekse ücretli öğretmenlerin uygulamaya ilişkin deneyimleri

irdelenmeye çalışılmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen bulgulardan geliştirilecek önerilerin ise, ileride yapılacak araştırmalara, ücretli öğretmenlere ve öğretmen istihdamına yönelik politika geliştirecek birimlere ışık tutması beklenilmektedir.



## Bölüm 3

### Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve verilerin analiz yöntemleri hakkında bilgiler yer almaktadır.

#### 3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırmanın amacı ve araştırma soruları dikkate alınarak, okul müdürlerinin ve ücretli öğretmenlerin, ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin karşılaştıkları sorunlarla ilgili deneyimlerini derinlemesine anlamlandırmak ve irdellemek için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma; yapılandırılmamış gözlem, yapılandırılmamış görüşme ve doküman inceleme gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, olgu ve olayların kendi doğal ortamları içinde gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek 2008). Nitel araştırma bir olguyu bireylerin bakış açısından görebilmek ve bu bakış açılarını edinmelerine neden olan süreç ve ortamı ortaya çıkarmak için etkili bir araştırma yöntemidir (Patton, 2014).

Bu araştırmada İstanbul İli Eyüp ilçesindeki devlet okullarından ilkökul kademesinde görev yapan 15 okul müdürü ve 15 ücretli öğretmenin ücretli öğretmenlik uygulaması ile ilgili görüşleri alınmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomoloji) deseni kullanılarak yürütülmüştür. Fenomoloji deneyimin kendisi üzerinde durur (Merriam, 2013). Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme yöntemiyle veriler toplanmıştır. Ekiz'e (2003) göre yarı yapılandırılmış görüşme sırasında görüşme yapılan kişilere kısmi bir esneklik sağlanmakta, sorular gerektiğinde yeniden düzenlenmekte, tartışılmaktadır. Bu tür bir görüşmede, araştırılan kişilerinde araştırma üzerine kontrolleri söz konusudur. Yarı yapılandırılmış görüşme, yapılandırılmış görüşmeden biraz daha esnektir. Bu teknikte, araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme formu hazırlamaktadır. Buna karşın araştırmacı görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını ve ayrıntılandırmasını sağlayabilir. Eğer kişi görüşme esnasında belli soruların yanıtlarını başka soruların içerisinde yanıtlamış ise araştırmacı bu soruları

sormayabilir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin araştırmacıya sunduğu en önemli kolaylık görüşmenin önceden hazırlanmış görüşme formuna bağlı olarak sürdürülmesi nedeni ile daha sistematik ve karşılaşılabılır bilgi sunmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Nitel araştırma yöntemi ile elde edilen verilerle, Türk eğitim sistemi içerisinde bir gerçeklik olan ücretli öğretmenliğe ilişkin uygulamalar çerçevesinde değerlendirilmeler yapılmış olup, Türkiye’de ücretli öğretmenlik uygulamasının iyileştirilmesine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

### **3.2 Çalışma Grubu**

Örneklemin seçiminde, nitel araştırma geleneği ile ortaya çıkan amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örneklemin gücü derinlemesine anlama üzerine yapmış olduğu vurgudan ileri gelir (Patton, 2014). Amaçlı örnekleme yönteminde, araştırmacı kimlerin çalışma grubuna dahil edileceği konusunda kendisi değerlendirme yapmakta ve araştırmanın amacına en uygun, araştırma konusuna ilişkin zengin tecrübeye ve bilgiye sahip olduğunu öngördüğü/düşündüğü katılımcıları tespit etmektedir (Balcı, 2007). Amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik gösteren küçük bir örneklem oluşturmak; örnekleme dahil her durumun özgün yönlerini ayrıntılı olarak tanımlayıp, büyük ölçüde farklılar gösteren durumlar arasındaki ortak temaların ve bunların değerinin ortaya çıkarılmasını sağlar (Patton, 2014). Amaç genelleme yapmak değil aksine çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortaklık ve benzerlikleri bulmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Araştırmaya İstanbul İli Eyüp ilçesindeki devlet ilköğretim kurumlarında görev yapan 15 okul müdürü ve 15 ücretli öğretmen olmak üzere toplamda 30 kişi katılmıştır. Araştırmanın katılımcılarına ait demografik bulgular Tablo 1 ve Tablo 2’de verilmiştir:

Tablo 1

*Okul Müdürlerine Ait Demografi*

Sıra	Kod	Cinsiyet	Görev Yapılan Okul	Öğretmenlik Süresi	Yöneticilik Süresi	Yaş	Okuldaki ücretli öğretmen sayısı
K1	M1	E	MKİ	2	15	41 +	2
K2	M2	E	NEBİ	8	13	41 +	2
K3	M3	E	Gİ	11	7	41 +	3
K4	M4	E	İBİ	19	3	41 +	5
K5	M5	E	ÜŞİ	2	20	41 +	1
K6	M6	E	Mİ	15	25	41 +	1
K7	M7	E	FSMİ	8	25	41 +	3
K8	M8	K	FTİ	14	4	41 +	8
K9	M9	E	ETİ	10	13	41 +	4
K10	M10	E	HABİ	22	11	41 +	8
K11	M11	K	Eİ	10	19	41 +	1
K12	M12	E	NSİ	5	15	41+	2
K13	M13	E	SAİ	5	8	36-40	2
K14	M14	E	ŞBİ	2	18	41 +	3
K15	M15	E	YBİ	12	28	41 +	3

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan okul müdürlerinin 13 tanesinin erkek, iki tanesinin kadın olduğu görülmektedir. Yaş grupları incelendiğinde M13 kodlu okulun müdürü (36-40 yaş arası) hariç diğer tüm okul müdürlerinin 41 yaş ve üzerinde olduğu, öğretmenlik yaptıkları sürenin ortalama 9 yıl, yöneticilik sürelerinin ise ortalama 15 yıl olduğu hesaplanmıştır. Okul müdürlerinin çalıştıkları okullardaki ücretli öğretmen sayıları incelendiğinde ortalama her okula üç ücretli öğretmen düştüğü hesaplanmıştır.



Tablo 2

*Ücretli Öğretmenlere Ait Demografi*

Sıra	Kod	Cinsiyet	Okul	Mesleki Deneyim / Ücretli öğretmenlik uygulaması Süresi	Yaş	Mezuniyet Alanı	Görevlendirme Alanı
K16	Ü1	K	MKİ	1 Yıl	20-25	İlahiyat Fakültesi	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Sınıf
K17	Ü2	K	MKİ	4 Yıldan Fazla	26-30	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	Öğretmenliği Sınıf
K18	Ü3	K	NEBİ	3 Yıl	26-30	Psikoloji	Öğretmenliği Sınıf
K19	Ü4	K	NEBİ	2 Yıl	26-30	Halkla İlişkiler ve Tanıtım	İngilizce Öğretmenliği Sınıf
K20	Ü5	K	Gİ	10 Yıl	41 +	İktisat	Öğretmenliği Sınıf
K21	Ü6	K	Gİ	8 Yıl	36-40	İstatistik	Öğretmenliği Sınıf
K22	Ü7	E	İBİ	1 Yıl	20-25	Türk Dili ve Edebiyatı	Öğretmenliği Sınıf
K23	Ü8	K	İBİ	5 Yıl	36-40	Tarih	Öğretmenliği Sınıf
K24	Ü9	K	İBİ	4 Yıl	31-35	Sosyoloji	Öğretmenliği Sınıf
K25	Ü10	K	İBİ	6 Ay	20-25	Sınıf Öğretmenliği	Öğretmenliği Sınıf
K26	Ü11	E	İBİ	1 Ay	20-25	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	Öğretmenliği Sınıf
K27	Ü12	K	ÜŞİ	6 Yıl	41 +	İşletme	Öğretmenliği Sınıf
K28	Ü13	E	Mİ	8 Ay	20-25	Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği	Öğretmenliği Sınıf
K29	Ü14	K	FSMİ	1 Yıl	20-25	Sınıf Öğretmenliği	Öğretmenliği Sınıf
K30	Ü15	K	FTİ	2 Yıl	26-30	Türk Dili ve Edebiyatı	Öğretmenliği Sınıf

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin 12 tanesinin kadın, üç tanesinin erkek olduğu görülmektedir. Cinsiyetlerine göre bakıldığında okul müdürlerinde erkeklerin, ücretli öğretmenlerde ise kadınların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması deneyimleri ortalama 3,29 yıl olarak hesaplanmıştır.

### **3.3 Veri Toplama Aracı**

Araştırmada veri toplamak amacıyla yapılan görüşmelerde kullanılmak üzere yarı yapılandırılmış bir görüşme formu geliştirilmiştir. Form iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcı okul müdürleri ile ücretli öğretmenlerin cinsiyetleri, mesleki deneyim süreleri, branşları, unvanları ve görevleri konularında kişisel bilgilerini toplamaya dönük sorular yer almaktadır. Formun ikinci bölümü araştırmanın amaçlarıyla uyumlu olacak biçimde iki grup sorudan oluşmaktadır: okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşleri ile ücretli öğretmenlerin bu ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşleri yer almaktadır.

Görüşme formu üç aşamada geliştirilmiştir. İlk aşamada öncelikle ilgili alanyazın detaylı bir biçimde incelenmiştir. İkinci aşamada alan uzmanlarından görüş alınmış ve taslak form oluşturulmuştur. Üçüncü aşamada üç okul müdürü ve üç ücretli öğretmen ile pilot görüşmeler yapılarak formun maddeleri test edilmiştir. Pilot görüşmelerden elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda görüşme formunda gerekli görülen değişiklikler yapılarak son biçimi verilmiştir. Pilot görüşmelerde elde edilen veriler araştırma dışında tutulmuştur.

### **3.4 Verilerin Toplanması**

Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunda yer alan okul müdürleriyle ve ücretli öğretmenlerle telefon üzerinden irtibat kurulmuş, kendileri için en uygun zaman kararlaştırılarak her bir katılımcı ile farklı zamanlarda çalıştıkları kurum içerisinde belirlenen yerde gerçekleştirilmiş ve yanıtların konudan kopmaması için özen gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan kişiler görüşmelerin ses kayıt cihazıyla kaydedilmesine rıza göstermişlerdir. Görüşmeler, katılımcıların onayı ile alınan ses kayıtları ve araştırmacının el yazısıyla tuttuğu notlarla kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerde katılımcıların görüşlerini rahat bir biçimde ifade edebilmeleri amacıyla güven ortamı oluşturulmuştur. Görüşme süresince katılımcılara herhangi bir müdahalede bulunulmamış, görüşlerini aktarabilecekleri yeterli süre dikkate alınmış, katılımcılardan gelen geribildirimler doğrultusunda görüşmeler sürdürülmüş ve

istedikleri zaman sonlandırılmıştır. Gerek görüşmeler gerekse araştırma bütünü içerisinde bilimsel etik kurallarına azami ölçüde dikkat edilmiştir.

### **3.5 Verilerin Analizi**

Araştırmanın tek veri kaynağı, okul yöneticileriyle ve ücretli öğretmenlerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerdir. Veri kaybının önlenmesi amacıyla katılımcılarla yapılan görüşmelerde ses kaydı alınmış sonrasında yazılı olarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Katılımcıların kimliklerinin gizli tutulması amacıyla kod isimler verilmiştir. Araştırmanın verilerinin çözümlenmesinde çalışmanın katılımcılar kısmında detayları verilen kodlamalar kullanılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler incelenirken okul müdürlerine ön kod olarak (M), ücretli öğretmenlere de ön kod olarak (Ü) verilmiştir. Veri analizi dört aşamalı süreçte gerçekleştirilir; veriler kodlanır, temalar bulunur, kodların ve temaların düzenlenmesi yapılır, bulgular tanımlanarak yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). İçerik analiziyle değerlendirilen verilerden yararlanılarak araştırmanın iki ana teması oluşturulmuştur: Okul müdürlerinin görüşleri ve Ücretli öğretmenlerin görüşleri. Araştırmada belirlenen ana temalara dayalı olarak görüşmeden elde edilen veriler detaylı bir biçimde incelenmiş, incelemeler sonucunda öncelikle kodlar oluşturulmuştur. Görüşmeden elde edilen veriler çözümlenmesinde devamında konu ve bağlam uyumu gözetilerek kodlar birleştirilerek araştırmanın kategorileri oluşturulmuştur. Bu konuda elde edilen görsel düzenleyicilere araştırmanın tema, kategori ve kodlarına ilişkin bulgular kısmında yer verilmiştir. Nitel araştırmalarda doğrudan alıntılar ham verilerin temel kaynağıdır (Patton, 2014). Bulguların sunulması ve yorumlanmasında ise katılımcıların doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

### **3.6 Güvenirlilik**

Lincoln ve Guba (1985; akt. Yıldırım ve Şimşek, 2008) geçerlik ve güvenilirlik sağlanması için strateji geliştirmiştir. Araştırmada bu stratejiler kullanılmıştır. “İç geçerlik” kavramı “inandırıcılık” olarak kullanılmış, “dış geçerlik” kavramı ise “aktarılabirlik” olarak kullanılmıştır. İç geçerlik açısından Merriam (2013) verilerin toplanılması sürecine uygun ve yeterli katılımcı sağlanması için 30 katılımcıyla doyuma ulaştırılmıştır. Aktarılabirlik açısından ise Erlandson vd. (1993; akt. Yıldırım ve Şimşek, 2008) amaçlı örnekleme ile ayrıntılı betimleme yöntemleri kullanılır. Bu araştırmada görüşmeden elde edilen veriler üzerinde yazım hataları

dışında herhangi bir kısaltma ya da düzeltme işlemi yapılmamış ve doğrudan alıntılar yapılarak katılımcı görüşleri yer almıştır.

### **3.7 Sınırlamalar**

Bu araştırma sadece İstanbul İli Eyüp İlçesinde bulunan 15 ilkokul müdürü ve 15 ücretli öğretmen görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmaya özel eğitim alanında ve ilkokul kademesinde görev yapan ücretli öğretmenler ve Eyüp İlçesinde bünyesinde ücretli öğretmen çalışmayan okul müdürleri dahil edilmemiştir. Ayrıca yarı yapılandırılmış görüşme formu dışında bir veri çeşitliliğine başvurulmamıştır. Veri üçgenlemesi nitel araştırmanın niteliğini arttırmaktadır (Patton, 2014); fakat bu çalışmada gözlem ve doküman analizine yer verilmemesi bu çalışmanın bir sınırlılığı olarak düşünülebilir. Araştırmada yer alan katılımcıların doğru ve içtenlikle cevap verdiği varsayılmaktadır.

## **Bölüm 4**

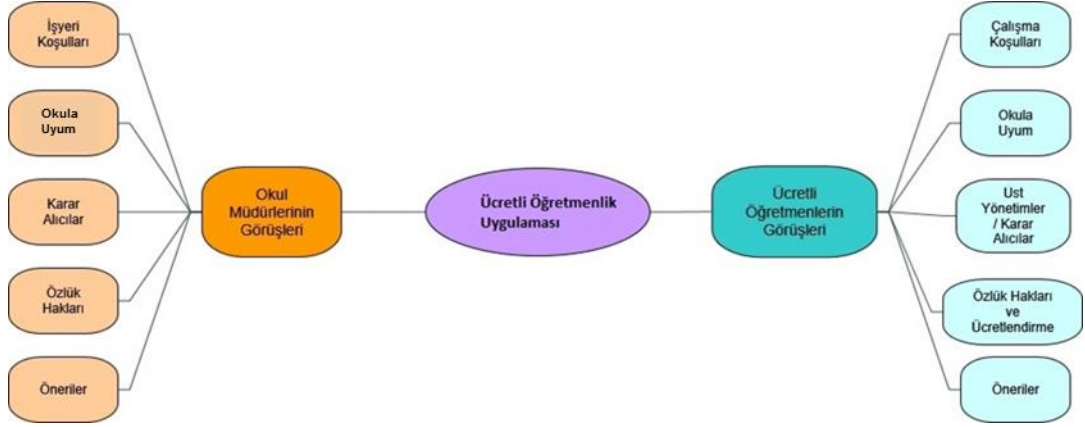
### **Bulgular ve Yorum**

Bu bölümde araştırmada katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin çözümlenmesiyle ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Bu kapsamda bulgular ve yorumlar bölümü üç başlık altında gruplanmıştır: Yapılan görüşmelerde öne çıkan konuların değerlendirilmesi sonucu oluşturulan kodlar ile bu kodların ilişkilendirildiği kategori ve temaların yer aldığı birinci kısım; ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda okul müdürlerinin görüşlerinin, önerilerinin yer aldığı ikinci kısım, ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda ücretli öğretmenlerin görüşlerinin, önerilerinin yer aldığı üçüncü kısımdır.

Çalışma kapsamında 15'i okul müdürü olarak görev yapan, 15'i de ücretli öğretmen olarak çalışan 30 kişiyle yapılan görüşmelerden elde edilen görüşmeler kayıt altına alınmış ve görüşmelerden elde edilen veriler ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu verilerden yararlanılarak kodlar ve temalar oluşturulmuştur.

#### **4.1 Araştırmanın Tema, Kategori ve Kodlarına İlişkin Bulgular**

Görüşmelerden elde edilen veriler üzerinde içerik çözümlenmesiyle kodlar oluşturulmuştur. Oluşturulan kodlar benzer özelliklerine göre bir araya getirilerek kategoriler altında toplanmıştır. Kategoriler temalarla ilişkilendirilerek sunulmuştur. Araştırmada yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin ön incelemesinde oluşturulan beş temel kategori araştırmacı tarafından belirlenen “okul müdürlerinin görüşleri” ve “ücretli öğretmenlerin görüşleri” temaları ile ilişkilendirilmiş ve gruplar altında toplanmış kodlar yardımıyla oluşturulan alt kategori kümeleriyle eşleştirilmiştir. Bu konuda elde edilen bulgulardan Şekil 1 oluşturulmuştur:



Şekil 2. Araştırmanın tema ve kategorileri.

Verilerden elde edilen bulgulara göre (M13), (M9), (M12), (M14) ve (M15) müdürlerinin görüşleri arasındaki benzerlik düzeyi, diğer 25 katılımcıya göre daha fazladır. Dikkat çeken diğer husus, bu gruptaki yöneticilerin görüşlerinin spesifik anlamda birbirine benzer olduğu söylenebilir.

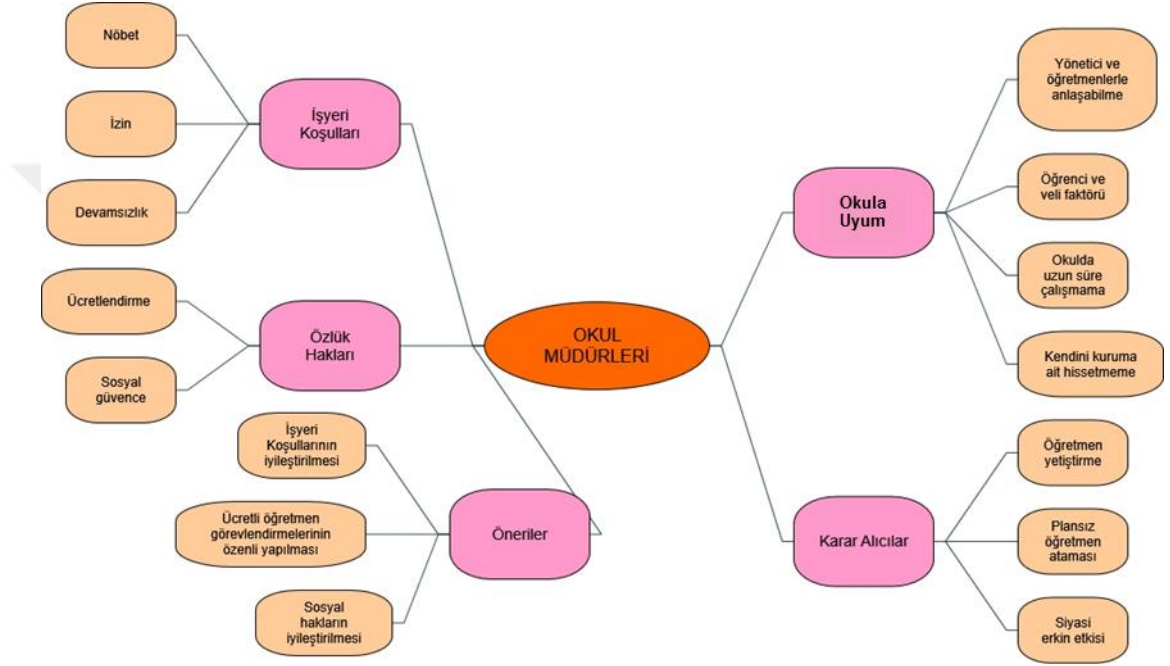
Benzerliğe göre ikinci grup katılımcılar üç alt gruba ayrılmakta, bunlardan müdür (M10), ücretli öğretmen (Ü11) ve ücretli öğretmen (Ü1) kendi gruplarıyla eşleştirilen diğer öğretmen ve müdürlerle en fazla ortak görüş belirten kişiler olmuşlardır.

Araştırma verilerinin ön incelemesinde okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusuna ilişkin görüşlerinin genel olarak birbirine benzer özellikler gösterse de detaylar incelendiğinde bir miktar farklılaştığı söylenebilir. Bu konuda yapılan ön analizlerde, okul müdürleri ile ücretli öğretmenlerin görüşlerinin *doğum izni, geçici çözüm, kural ve yönetmelikler, motivasyon, okul iklimi, olumsuz etkilenme, özlük hakları, sorunlar ve sıkıntılar, sözleşmeli öğretmenlik, ücret, verimli çalışma, MEBBİS sistemi, tecrübe kazanma, ihtiyaç, nöbet görevi, nöbet ücreti, pedagojik formasyon ve sigorta* kavramlarında yoğunlaştığı gözlenmiştir.

Çalışmaya katılan okul müdürleri ile ücretli öğretmenlerden elde edilen veriler yapılan içerik analizi bulguları takip eden iki alt başlıkta detaylı olarak incelenmiştir.

## 4.2 Okul Müdürleri Açısından Ücretli Öğretmenlik

Okul müdürlerinin görüşme kayıtlarına yönelik içerik analizi sonucunda ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki düşüncelerinin *işyeri koşulları*, *okula uyum*, *özlük hakları*, *karar alıcılar* ve *öneriler* gruplarında toplandığı gözlenmiştir. Bu gruplar çalışmanın müdürleri görüşleri teması altındaki beş kategorisini oluşturmaktadır. Okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak oluşturulan kodlar Şekil 2’de verilmiştir:



Şekil 3. Okul müdürlerinin oluşturduğu kodlar.

Şekil 3’de okul müdürlerinin ürettikleri kodların birleştirilmesiyle oluşturulan beş kategori verilmiştir. Bu konuda öncelikle okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak ikincil kodlar oluşturulmuştur. İkincil kodlara takip eden alt kısımlarda yer verilecektir. Müdürlerin oluşturdukları ikincil kodlar benzer özelliklerine göre gruplanarak birincil kodlar oluşturulmuş ve okul müdürlerinin görüşleri temasıyla ilişkilendirilmiştir.

Müdürlerin ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda oluşturdukları birincil kodlar kategorilere göre şöyledir: İşyeri koşulları: nöbet, izin, devamsızlık; Özlük hakları: Ücretlendirme, sosyal güvence; Okula uyum: yönetici ve öğretmenlerle anlaşılabilme, öğrenci ve veli faktörü, okulda uzun süre çalışmama, kendini kuruma

ait hissedememe; Karar alıcılar: öğretmen yetiştirme, plansız öğretmen ataması, siyasi erkin etkisi; Öneriler: işyeri koşullarının iyileştirilmesi, ücretli öğretmen görevlendirmelerinin özenli yapılması, sosyal hakların iyileştirilmesi.

Görüşmelerden elde edilen veriler incelendiğinde okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda en fazla *ders yükü, görev tanımı, doğum izni, geçici çözüm, kural ve yönetmeliklerin bilinmemesi, okul iklimine uyum, olumsuz etkiler, özlük hakları, MEBBİS sistemi, verimli olamama, tecrübe kazanma* kavramlarına en fazla yoğunlaştıkları gözlenmiştir. Veriler incelendiğinde okul müdürlerinin, ücretli öğretmenliğin hem okulun işleyişini hem de okulun öğretmen, öğrenci, veli ve diğer kişiler gibi iç ve dış paydaşlarını olumsuz etkileyebildiğini düşündükleri söylenebilir.

Yanısı sıra okul müdürleri ders yükü konusunda haksızlıklar yaşandığı, ücretli öğretmenlerin haftalık ders saat sayısının fazla olduğu, buna karşın aldıkları ücretin düşük olduğu görüşündedir. Araştırmaya katılan okul müdürlerine göre ücretli öğretmenlerin görev tanımlarının tam anlamıyla belirlenmemesi nedeniyle okullarda kimi zorluklar yaşandığını, ücretli öğretmenlerin kendi alanları dışında derslere girebildikleri ve bunun okul sistemi ve öğrencilerin akademik gelişimleri için kimi sorunlar taşıdığına ilişkin görüşler yer almaktadır.

Okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusunun en büyük nedenleri arasında kadrolu öğretmenlerin doğum iznine ve ücretsiz izne ayrılmalarını gördükleri söylenebilir. Bu konuda yine okul müdürleri, ücretli öğretmenlik uygulaması konusunu geçici bir çözüm olarak görmekte ve bununla Milli Eğitimin sorunlarına geçerli çözümler bulunamayacağı görüşündedirler.

Ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda okul müdürlerinin yakındığı bir diğer sorun alanı kurallar ve yönetmeliklerle ilgilidir. Müdürlere göre ücretli öğretmenler yaptıkları işi geçici olarak yaptıkları için öğretim süreci ve Milli Eğitim sistemi ile ilgili kurallar, yönetmelikler ve ilgili diğer mevzuat konusunda yeterli bilgi düzeyine sahip değiller. O nedenle bu konudaki bilgi eksikliği okul sisteminin işleyişinde zaman zaman kendini hissettirmektedir. Müdürlere göre ücretli öğretmenlerin sorun yaşadığı bir diğer alan okul iklimine uyumdur. Ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda çok sık sirkülasyon yaşanması nedeniyle ücretli



öğretmenlerin isteseler dahi okulun kurumsal iklimine uyum sağlamada zorluklar yaşamaları beklenen bir sonuçtur.

Yine okul müdürü görüşleri incelendiğinde, ücretli öğretmenlerin özlük haklarının yeterli düzeyde geliştirilmediği, dahası ücretli öğretmenlerin sigorta primlerinin ders saati üzerinden hesaplandığı ve aylık primlerinin en fazla 16 gün üzerinden ödendiği bunun da ücretli öğretmenleri mağdur ettiği görülmektedir. Müdürlere göre ücretli öğretmenlik uygulaması sistemi bir zorunluluk ise ve ücretli öğretmenler bir açığı kapatıyorlarsa bu konuda özlük haklarını iyileştirici düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda okul müdürlerinin yakındığı bir diğer konu da MEBBİS sistemine kayıtları ile ilgilidir. Görüşmeden elde edilen verilere göre MEBBİS sisteminde kayıtlı olmadığından ücretli öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılmadığı misafir olarak katılsa dahi bir sertifika veya katıldığını kanıtlayacak belge alamıyor olmasıdır. Yanı sıra müdürlere göre her ne kadar kimi ücretli öğretmenler çok çaba sarf edip bilgi ve deneyim eksikliklerini kapatma yoluna gitmeye çalışsalar da genel olarak ücretli öğretmenlik uygulaması sisteminin doğası gereği öğretmenlerin verim düzeylerinin daha düşük olduğu çözümlenmesi gereken bir sorun olarak beklenmektedir.

Okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda yakındıkları bir diğer sorun çoğunlukla ücretli öğretmenlerin deneyimlerinin yetersiz olduğu yönündedir. Müdür görüşleri incelendiğinde geçici sürelerle görev yapan ücretli öğretmenlerin öğrencilerin tutum ve davranışlarını çözümlenmede, sorunlara karşı çözüm yolları bulmada ve öğretim sürecini şekillendirmede kimi deneyim eksiklikleri yaşadıkları görülmektedir.

**4.2.1 Ücretli Öğretmenlerin Çalışma Koşulları.** Okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak oluşturulan ikincil kodlar, benzer özelliklerine göre birleştirilerek birincil kodlara dönüştürülmüş ve ilgili kategorilerle eşleştirilmişlerdir. Bu konuda incelenen ilk kategori işyeri koşulları ile ilgilidir. Okul müdürlerinin işyeri koşulları ile ilgili oluşturdukları kodlar Tablo 3'te verilmiştir:

Tablo 3

Çalışma Koşulları Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar

Kategori	Kodlar	Görüş Bildiren Müdürler
Nöbet	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nöbet tutma,</li><li>• Ders saati sayısı,</li><li>• İşyeri koşulları,</li></ul>	M1, M2, M4, M5, M8, M9, M10, M13, M14, M15
İzin	<ul style="list-style-type: none"><li>• İzin kullanma,</li></ul>	M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M14, M15
Devamsızlık	<ul style="list-style-type: none"><li>• Devamsızlık/devamlılık,</li><li>• Çalışma motivasyonu</li></ul>	M1, M2, M3, M4, M5, M7, M8, M9, M10, M11, M12, M14,

Tablo 3 incelendiğinde okul müdürlerinin ücretli görev yapan öğretmenlerden yana kimi sıkıntılar yaşadıkları, bunların başında nöbet tutma, işyeri koşullarına uyum sağlama, devamsızlık yapma, sık izin kullanma, ders saat sayısının çok az ya da çok fazla olmasını ön plana çıkardıkları söylenebilir. Bu konuda okul müdürlerinin farklı görüşler geliştirdikleri görülmektedir.

Çalışma koşulları konusunda nöbet tutma örnek olarak ele alındığında ücretli öğretmenlerin nöbet tutmasını doğru bulan okul müdürlerinin yanında, ücretli öğretmenlere nöbet tutturmanın geçerli olmayacağını düşünen okul müdürlerinin de bulunduğu görülmektedir. İlgili mevzuatta kesin çizgilerle belirlenmiş kural olmaması nöbet görevi verilmesinde farklı uygulamaları beraberinde getirmekte yasal olmadığından nöbet görevi vermeyen okul müdürleri olduğu gibi zorunlu durumlarda nöbet görevi veren okul müdürleri de vardır (Dali, 2017).

Örnek olarak müdür (M1) nöbet konusunda şunları söylemektedir:

*“... nöbet görevi veriyoruz o da mecburen veriyoruz onlar da parasını almıyor işin açıkçası daha iki sene öncesine kadar öğretmenlerde almıyordu zaten öyle bir şey yok hani inşallah onlara da ilerde nöbet parası verilebilir hani çok da öyle zor bir şey değil ama onların işte burada bir yönetmeliği yok orda bir boşluk var onlarla ilgili...”*

Müdür (M2) benzer şekilde şunları söylerken: *“... ücretli öğretmenlere Şimdi biz nöbet vermiyoruz ama yoğun bir şekilde ücretli öğretmenin çalıştığı Okullar da mecburen veriliyor. Yani orada mecbursun başka kadrolu öğretmenlerin tüm*

*nöbetleri tutma şansı yok...*” müdür (M14) de benzer düşüncededir: “... *ben şu anda okul müdürüyüm ücretli öğretmene nöbet verdim ücretsiz.*” Okul müdürü (M10) da ücretli öğretmenlere nöbet görevi yazdığını ifade etmiştir.

Okul müdürlerine göre bu konuda ücretlendirme yapılamadığından nöbet görevi de zorunlu olarak verilmemektedir. Okul müdürü (M3) nöbet görevinin zorunlu olmadığını isteyen öğretmenin tutabileceğini ifade etmektedir: “... *nöbet görevi kendi isteğine bağlı olarak. Çünkü mecburi değil.*” (M8) okul müdürü de (M3) okulu müdürü gibi düşünmekte ve yasal mevzuatı örnek göstermektedir: “*Nöbet görevinde de gene ücret almadığı için veremezsiniz bir de onun çok fazla bir sorumluluğu yok.*”

Diğer taraftan nöbet tutmak ücrete tabi olduğu için okul müdürleri genellikle bu görevi kadrolu öğretmenlere verdiklerini ifade etmişlerdir:

*Nöbet ücretleri öğretmene ücretli öğretmene ödenmiyor bundan çok dertliydim ama zaten tutturmuyoruz onlara nöbet kadrolu öğretmenler tutuyor yani (M3)*

*Benim ücretli öğretmenime böyle bir hak tanımamış böyle bir sorumluluk verilmemiş ben hem ona nöbet tutturup bu ücreti almadan nöbet tutturup bu haksızlığı yapmıyorum (M11)*

Bayram’a (2009) göre ücretli öğretmenlik uygulaması Bakanlığın öğretmen ihtiyacını kadrolu almayarak ücretli öğretmenlik uygulaması ile gidermeye çalıştığı yönündedir. Fakat yaptığımız araştırmada okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulamasının temel nedenleri arasında kadrolu ya da sözleşmeli öğretmenlerin izin durumlarının etkili olmasını örnek gösterdikleri görülmektedir. Bu konuda M9 ve M2 kodlu yöneticilerin görüşleri örnek olarak seçilmiştir:

*Bu süreç daha çok öğretmen olmadığı zaman veya izine ayrıldığı zaman biz ilçeye bildiriyoruz u onların depoda olan öğretmenler de ellerinde olan öğretmenlerinden uygun olanı. (M9)*

*Sen ihtiyacın kadrolu öğretmen ile karşılamadığı yerde zorunlu durumlarda hakikaten ücretli öğretmen tam bir şey tedavi yöntemleri diye söyleyeyim ben size. Boş kadrolar için söylemiyorum ben Bunu. Özellikle izinli. (M2)*

**4.2.2 Okula Uyum.** Okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak oluşturulan kodların birleştirildiği ikinci kategori okula uyum konusundadır. Okul müdürlerinin okula uyum konusu ile ilgili oluşturdukları kodlar Tablo 4’te verilmiştir:

Tablo 4

*Okula Uyum Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodları*

<i>Kategori</i>	<i>Kodlar</i>	<i>Görüş Bildiren Müdürler</i>
Yönetici ve öğretmenlerle anlaşabilme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Okul iklimine alışma,</li> <li>• Yönetici ve öğretmenlerle anlaşabilme,</li> <li>• Kadrolu öğretmenlerin olumsuz davranışları (dışlama, üst perdeden konuşma, her şeyi öğretmeye çalışma),</li> <li>• Yasal mevzuat konusunda bilgi sahibi olma,</li> </ul>	M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9, M10, M11, M12, M13, M14, M15
Öğrenci ve veli faktörü	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrencilerle uyum gösterme/gösterememe,</li> <li>• Öğrencilerin olumsuz davranışları,</li> <li>• Kurum dışı paydaşların olumsuz davranışları (öğrenci velilerinin önyargısı/ üst kurum yöneticilerinin ilgisizliği),</li> </ul>	M1, M4, M5, M6, M7, M9, M11, M12, M14, M15
Okulda uzun süreli çalışmama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sosyal ve ikili ilişkiler,</li> <li>• Sınıf yönetimi</li> <li>• Kendini kuruma bağlı hissetme/hissedememe,</li> <li>• Okulda uzun süre çalışmama/fırsatını bulunca gitme,</li> </ul>	M2, M5, M6, M8, M10, M11, M12, M13, M14,

Tablo 4 incelendiğinde okul müdürlerinin ücretli görev yapan öğretmenlerin okula uyum konusunda kimi zorluklar yaşadıklarını, bunun aynı zamanda okulu da zor durumda bırakabildiğini ifade ettikleri görülmektedir. Bu konuda okul müdürleri, okul iklimine alışma, yönetici ve öğretmenlerle anlaşabilme, kadrolu öğretmenlerin olumsuz davranışları (dışlama, üst perdeden konuşma, her şeyi öğretmeye çalışma), yasal mevzuat konusunda bilgi sahibi olma, öğrencilerle uyum gösterme/gösterememe, öğrencilerin olumsuz davranışları, kurum dışı paydaşların

olumsuz davranışları (öğrenci velilerinin önyargısı/ üst kurum yöneticilerinin ilgisizliği), sosyal ve ikili ilişkiler, kendini kuruma bağlı hissetme/hissedememe ve okulda uzun süre çalışmama ya da fırsatını bulunca gitme gibi konuları ön plana çıkarmışlardır.

Okul müdürlerinin Tablo 4’te sayılan konulara ilişkin görüşleri arasında benzerlikler ve farklılıklar bulunmaktadır. Bu konuda öne çıkan konulardan biri olan sınıf yönetimi konusundadır. Polat’a (2013) göre ücretli öğretmenler, öğrenci ile nasıl iletişim kuracağını bilememektedirler. Ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara ilişkin müdür görüşlerinden alınan örnekler şöyledir:

*“... hakimiyetinde sorun yaşandı ücretli arkadaşlarımız yeterince konuya hakim değil öğrenci baskısı altında kalan arkadaşlarım oldu.” (M15)*

*“... işte yani orda şeyi yapamadı öğrencilerle öğrencilerin çok hareketli olduğundan her zaman dem vuruyordu öğrenciler yaramazlar durmuyorlar falan” (M1)*

*“... çok hareketli hiperaktif çocuklar vardır. Bunların verdikleri sıkıntılardan kavga ediyorlar.” (M7)*

Okula uyum konusunda okul müdürlerinin öne çıkardığı bir diğer konu yasa, yönetmelik ve kuraların tanınmasıyla ilgilidir. Bu konuda müdürlerin görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Genelde çok bilmezler hani eğer 657’yi okumadıysa ama kendisi okuduyorsa bilemem normalde çoğu bilmiyor. (M1)*

*Geneli bilmiyor ama kadrolu öğretmen de bilmiyor yani öğretmenlerin geneli bilmiyor yani o konuda. (M3)*

*Ücretli öğretmenlik uygulaması yönetmeliği yok ki zaten yani bununla ilgili mevzuat yok. (M14)*

Ücretli öğretmenlerin geneli atanabilmek için KPSS sınavına hazırlanmaktadır (Kanat, 2018). Okul müdürlerinin okula uyum konusunda yakındıkları bir diğer konu

ücretli öğretmenlerin aniden görevlerini bırakmaları ya da okulun öğretmenle ilişkisini zamansız olarak kesmek zorunda kalmasını göstermektedirler:

*Özellikle bu KPSS mevzusunda çok çıkıyor. Yani 15 tatilde geliyor geçiyor 2. Dönem başlayacağız. Hocam ben diyor KPSS ye hazırlanacağım 2. Dönem size gelmeyeceğim. (M3)*

*Size söyleyemeyeceğim bir sebepten dolayı çalışmayacağım dedi bıraktı. (M4)*

*Sebebi genelde bir sonraki yıl atanabilmek için KPSS sınavına hazırlanmak (M5)*

*Yani işte mesela bir kere öyle bir tecrübe yaşamıştık ortaokuldaydı öğretmenimiz. Yani peyderpey şikayetler alıyorduk bu konuda garip davranışlar ile ilgili olarak. Kusura bakmayın dedim sizinle çalışmayacağız biz dedim hani ondan sonra oda istifa dilekçesini yazdı görevi bırakmak istediğine dair öyle ertesi gün başka birini aldık derse koyduk yani. (M3)*

Okula uyum konusunda yaşanan bir diğer sorun okulda çalışan diğer öğretmenlerle ilgilidir. Diğer öğretmenler kadrosuz öğretmenlerle ilgili negatif görüşlere sahiptir (Öğülmüş, 2012). Bu konuda müdür görüşlerinden alınan örnekler şöyledir:

*Diğer öğretmenler onu ikinci sınıf olarak görüyor neden mevsimlik işçi gibi bugün var iki gün. (M12)*

Müdürlere göre ücretli öğretmenin varlığının öğrencilere yansımaları farklı şekillerde olmaktadır:

*Çok farkında değiller aslında öğrenci için öğretmen öğretmendir yani eee ücretlimi kadrolumu bakmıyor sadece seviyor öğrenci. (M3)*

*Ücretli öğretmenlikte aslında öğrenci için hiçbir şey değişmiyor uuu hani kadrolu da olsa ücretli de olsa çocuk kendisine yakın hissetmeyen bir kişiden hiçbir şey almak istemiyor. (M4)*

*Öğrenci de yani sanki ücretli öğretmen yetersiz olabileceğini ya da sınıftaki o şeyi sağlayacağını eğitim öğretimde sınıfın disiplinde olsun bazı eksikleri oldu kanaati oluşmuş. (M6)*

*Yani şimdiye kadar ciddi sorun yaşamadık dediğim gibi zaten sorun yaşandığında öğretmen bırakıyor. (M7)*

*Öğretmenin ücretli olduğunun farkında oluyorlar öğretmeni davranış konusunda biraz zorluyorlar öğretmenimizi biliyorlar ki ücretli öğretmen gidecek u biraz daha ona göre davranıyorlar Davranış bozukluğu o gibi sınıflarda yaşayabiliyoruz. (M9)*

Okul müdürleri, ücretli öğretmenler arasında nadiren mesleğin gerektirdiği gibi davrananlar olsa dahi okula adaptasyonda zorlandıkları görüşündedirler (Öğülmüş, 2012). Okul müdürleri ücretli öğretmenlerin çalıştıkları okul kültürüne, okulun iklimine alışıp alışamamaları konusunda benzer ve farklı görüşlere sahiptir:

*Öğretmen yaparsa işini severse arkadaşlarla iletişimi iyiye bazıları var mesela kimseyle konuşmuyor konuşmak istemiyor geldiği yerde uyumsuzluk oluyor sanki kendini dışlanmış gibi görüyor ama kendisi öğretmenlerin yanına geçerse onlarla konuşur da yardım isterse öğretmenlerde yardımcı oluyor tabi öyle bir şey yok. (M1)*

*Okul iklimi ile ilgili hui diğer öğretmen arkadaşların onu sahiplenmesinde idarecinin rolü çok önemli. İdarecinin çok önemli yani fark gözetmeden herkes gibi diğerlerine yaptığı muameleyi ona da yaparsa zaten sıkıntı olmayacaktır diye düşünüyorum. (M3)*

*Kendilerini yalnız hissettiklerini uuu hani onlar kadrolu sanki birçok hakları var devamları olacak ama ben burada altı ayım veya bir yılım diye biraz diğerlerden çekingen kaldıklarını eeeee sanki içine biraz daha kapanık olduklarını gözlemliyorum. (M11)*

Müdürlere göre ücretli öğretmenlerini okula uyumunu etkileyen bir diğer faktör ebeveynler, diğer bir ifadeyle öğrenci velileridir. Demir' e (2010) göre ücretli öğretmen istemeyen veli tutumunun okul müdürlerini durumu saklamak zorunda

bıraktığı ve yaşanan sorunlar hem okul müdürlerini hem de ücretli öğretmenleri yıpratmaktadır. Dolayısıyla ücretli öğretmenin okula uyumu da zorlaşmaktadır.

*Gelen öğretmenin ücretli olduğunu veli hissettiği zaman bunun kalıcı olmadığını biliyor veli her ne kadar fakülte mezunu da olsa kalıcı olmadığını biliyor o öğretmenin o sınıfı eninde sonunda bırakacağını biliyor bıraktığı için de tepkime gösteriyor tepki gösteriyor. (M15)*

*Velimizi bazen sadece ihtiyaç olduğu zaman bildiriyorum bilgilendirmiyoruz. Çünkü bazen hani baştan ücretli öğretmenin söylediği zaman veliler biraz ön yargılı yaklaşıyor. (M2)*

*Ücretli olduğu için sınıf değişikliği isteyenler oluyor velilerden ücretli öğretmen girmesin ben kadrolu öğretmene geçeyim diyen veliler oluyor ama okulumuzun prensip kararı biz hiçbir şekilde sınıf değişikliği yapmıyoruz. (M4)*

*Gerçek öğretmen değilmiş gibi bir hava oluşuyor ama ikincisi tabii ki baştan öğretmenin gitmesi onları rahatsız ediyor. Çünkü süreklilik bozulduğu zaman ilkokullarda veli rahatsız oluyor. (M7)*

*Ücretli öğretmen sanki bir şey bilmez ücretli öğretmen çocuklarını heba edecek gibi düşünenler çıkar. (M11)*

*Velinin güvensizliği oluyor ilk etapta yani öğretmen yapamaz tecrübesizlikten dolayı. (M13)*

Kimi okul müdürleri ücretli öğretmenlerin okula uyumunu geliştirmek için motivasyon artırıcı önlemler aldıklarını ifade etmişlerdir:

*Ayrıştırmıyorum ondan sonra veya işte yapılacak bir etkinlik vesaire bir şey de yani bunu kadrolu öğretmen yaparsa yapsın onun görevi şudur budur değil ücretli öğretmenlerin de yer almasını sağlıyorum. Ondan sonra mümkün merteye elini taşın altına koymalarını sağlıyorum. (M3)*



*Hiçbir şekilde diğer öğretmenlerine kadro öğretmenlerimden ayırmayarak kadrolu öğretmenimmiş gibi yaklaşarak motivasyonlarını etmeye çalışıyorum. (M5)*

Okula uyum konusunda müdürlerin öne çıkardığı bir diğer kavram aidiyet duygusudur. Bu konudaki örnek ifadeler şöyledir:

*Aidiyet duygusu meselesi var ücretli öğretmenler biliyor ki görevlendirildiğinde bunu belli bir süre sonra sonu geleceğini biliyorlar ve okul yönetimi öğretmenle belli süre olarak çalışacağını da biliyor işte veli keza ile öğrenci keza açıkçası böyle bir durum olduğu zaman da özellikle öğretmenle kuruma kendini ait hissetmesi meselesi var veyahut çalışma arkadaşlarının işte o kişinin belirli süreli çalışacağı ayrılacağı meselesinden dolayı velilerin keza öğrencilerin bundan dolayı bu anlamda okul kültürünü etkilediğini düşünüyorum. Bir öğretmenin aidiyet duygusunu göz önüne aldığımızda yani orada geçirilen süre burada çok önemli bir yer işgal eder ücretli öğretmen bilir ki yerine geldiği öğretmen gelene kadar ya da kadrolu atanana kadar. (M12)*

Müdürlere göre ücretli öğretmenlerin okula uyum sağlamalarının önündeki engellerden biri sık görev değişimi olarak görülmektedir. Ücretli öğretmenlerdeki sık değişim sirkülasyona neden olmaktadır (Kanat, 2018). Hızlı sirkülasyon kuruma uyum hususunda engel teşkil etmektedir. Bu konudaki örnek müdür görüşleri ve oryantasyon süreçlerini içeren ifadeler şunlardır:

*50 tane normunuz varsa bunun yüzde otuzu yüzde yirmi beşi ve yüzde kırkı ücretli öğretmenden oluşuyorsa sürekli bir sirkülasyon olacak. Devamlılık olmayacak devamlılığı engelleyecek. (M2)*

*Ücretli öğretmenin geçiciliği uı daimi değil her sene farklı bir ücretli öğretmen gelecek veya dönem içinde ücretli öğretmenler değişebiliyor. (M4)*

*Üç tane öğretmen değişti aynı sınıfla ilgili bu sene başımıza gelen bir olay. (M10)*

*Ortada başladığı zaman hem okula alışması hem diğer arkadaşların içine girmesi onlarla birlikte etkinliklere katılması biraz zaman alıyor. (M9)*

*Öncelikle okulumuz hakkında bilgi veriyoruz hayırlı olması dileğiyle onu göreve başlatıyoruz işlemlerini yapıyoruz SGK girişlerini yapıyoruz daha sonra öğretmen arkadaşlarımızla tanıştırmıyoruz öğretmenler odasında. (M13)*

*Geldikten sonra kendisine nasıl bir sınıfta mı bu sınıf içerisindeki veli profilimizi, öğrencilerimizi bunlarla ilgili bilebildiğim kadar bilgi vermeye çalışıyorum, daha fazla bilgiyi de o sınıfı devraldığı asıl sınıf öğretmeni ile onu karşılaştırarak planını programını teslim almasına, velilerini tanımaya vesaire gibi karşılaştırma tanışma ortamı sağlıyorum. (M11)*

Okul müdürlerine göre ücretli öğretmenlerin okula uyum sağlamalarının bir diğer yönü mesleki gelişimlerini sürdürmeleridir:

*Zümre ile iş birliği çok önemli yani eğer ücretli öğretmen hakikaten bu işi benimsemişse kendi zümre öğretmenleri ile iletişim halinde onlardan yardım alıyor sürekli soruyor yani siz ne yapıyorsunuz siz ne ediyorsunuz bizden yardım alıyor. (M2)*

*Yani isterlerse hizmet içi eğitim şeyi demiyorum bakanlığın düzenlemiş olduğu merkezi hizmet içi eğitimleri kastetmiyorum ama hani bazen onlarda ücretli öğretmenlere yönelik kurslar düzenleniyor ama yereldeki düzenlenen şey ücretli öğretmenlerde katılıyor. (M2)*

*İçlerinde çok mükemmel öğretmenler var içlerinde mi kadrolu arkadaşlardan en az kadrolu arkadaşlar kadar mı çocuklara faydalı olan bu işi benimsemiş özümsemiş tüm negatif o konulara rağmen tüm olumsuzluklara rağmen yani ne diyeyim her derde deva öğretmenler mevcut zaten genelde okul müdürleri de bu insanlarla birlikte çalışıyorlar. (M12)*

*Bazı arkadaşların sürekli sorular sorduğu öğrenmeye yönelik alana yönelik mi bilgiler talep ettiğine mi o öğretmenimizden duyuyoruz. (M13)*

*Bazı özel üniversitelerin uı öğretmenlere yönelik verdiği eğitimlerle ilgili birkaç arkadaşımız gelip katıldıklarını belirttiler bize ücretli öğretmen arkadaşlar. (M13)*

Araştırmaya katılan okul müdürlerine göre okula alışma süreci bir yönüyle mesleki deneyimle de ilgili:

*Ya kaynağı alan dışı görevlendirmeler en büyük şey sıkıntı odur ücretli öğretmen uygulamasında. (M2)*

*İlk kez yapıyorsa orada sıkıntılar yaşanıyor. Bir de dediğim gibi süreklilik arz etmemesi. (M2)*

Okul müdürleri yaşanan tüm sıkıntıları ve görülen sorunlara rağmen ücretli öğretmenlerin okullara önemli katkılar sağladıklarını ifade etmişlerdir. Bu konuda okul müdürlerinin görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Oldu oldu oldu oldu mesela şu an 3. Sınıf okutan serap hanım projemiz süresince bize çok destek verdi. Ondan sonra uı çocukları motivasyon çocukları motive ederken getirip götürürken her türlü yani ondan sonra bize çok destek verdi. (M3)*

*Yani ürettikleri projelerle öğrencilere olan yaklaşımlarıyla uı bir tören düzenliyoruz örnek veriyorum törende çok fazla ön plana çıkıp uı özveri ile çalışan ücretli öğretmenlerimiz var kadrolu öğretmenlerden bile öne geçen. (M4)*

*Normal bir etkinlik yaptığımızda onları da mesela yıl sonu faaliyetleri gerçekleştirdiğimizde o öğretmenlerimizin de aynı şekilde faaliyet öğrencilerle çalıştığını faaliyetlerimize yer aldıklarını gördüm. (M5)*

*Yani şöyle söyleyeyim özel eğitim sınıfında ücretli öğretmenlerden dışarıdaki dostane ilişkileriyle ikili ilişkisi dostane ilişkisi uı özel eğitim sınıfında öğrencilerin materyal gereksinimlerini sağlanmasında. Ne bileyim onların bazı kazandıkları farkındalıkları elde etmesinden gayret gösterdiler. (M6)*

*Geçen sene ücretli öğretmenimiz master yapıyordu. 23 Nisan için çalıştığı üniversitede çocuklara koltukları veriyoruz ya rektörün koltuğunu o ayarlamayı yaptı buradaki çocukları olduğu gibi götürdü. (M7)*

*Alan dışında gelen ücretli öğretmenlerin daha yaratıcı yönleri var bazı şeyleri daha yaratıcı bazı kalıplara girmemişler oda güzel mesela kalıplara girmemesi ücretli öğretmenlik uygulaması aslında bir yönü çok güzeldi katkıları ve katkı sağladıkları yönler bunlar diyelim. (M8)*

*Birçok etkinliğe çocukları götürüyorlar uu yani daha sonra uu sosyal yönden gelişimlerini sağlıyorlar diyelim ki tiyatroya veya gezi bunları öncülük ediyorlar. (M9)*

*Daha önce özel okullarda çalışmış eee genç 28-29 yaşlarında bir kızcağız görev aldı yedi şubemiz vardı belki de o yedi şube içerisinde diğer öğretmenler kadrolu öğretmenler içerisinde en başarılı en özverili öğretmendi velilerde bunu gördü ve hocam gitme diye yalvardılar. (M11)*

*TÜBİTAK projeleri yaptık bu projelerde görev alanlar oldu mesela ücretli öğretmenlerden bir ücretli öğretmen karşılığı olmaksızın ders dışındaki zaman diliminde toplantılara kaldı uu işte enerjisini verdi zamanını verdi ve o güzel projeyi karşıladı uu İngilizce alanında bir öğretmenle çalışmışım aynı şekilde bir Avrupa birliği projesi yapıcım bu zamana kadar hiç bunu yapmadım ama beni iletişiminiz o kadar etkiliyor ki size o konuda katkı vermek istiyorum diyerek projeye katılan öğretmen olmuştu. (M11)*

**4.2.3 Karar Alıcılar.** Okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak oluşturulan kodların birleştirildiği üçüncü kategori karar alıcılar konusundadır. Okul müdürlerinin karar alıcılar konusu ile ilgili oluşturdukları kodlar Tablo 5'te verilmiştir:

Tablo 5

*Karar Alıcılar Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar*

<i>Kategori</i>	<i>Kodlar</i>	<i>Görüş Bildiren Müdürler</i>
Öğretmen yetiştirme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ücretli öğretmenlerden verimli bir biçimde yararlanılması/ücretli öğretmenlerin sömürülmesi,</li> <li>• Hizmet-içi eğitim,</li> <li>• Görevlendirme süreci</li> </ul>	M3, M4, M6, M7, M10, M11, M12, M15
Plansız öğretmen ataması	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planlı/plansız öğretmen ataması,</li> <li>• Okul müdürlerinin etkisi</li> </ul>	M1, M2, M3, M4, M7, M12, M14, M15
Siyasi erkin etkisi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siyasi erkin etkisi,</li> </ul>	M2, M4, M5, M6, M7, M8, M9, M10, M14,

Tablo 5'e göre okul müdürleri ücretli öğretmenlerin yetiştirilmesi, atanması ve bu süreçlere siyasi erkin etkileri konusunda çeşitli görüşler geliştirmişlerdir. Özellikle ücretli öğretmenlerin görevlendirme sürecinde yaşananlar, hizmet-içi eğitim olanaklarının kısıtlı olması, kimi zaman da ücretli öğretmenlerin emeklerinin karşılığının verilmeyerek sömürülmesi konuları ön plana çıkmaktadır.

Okul müdürlerinin Tablo 5'te sayılan konulara ilişkin görüşleri arasında genel olarak benzerlikler bulunmaktadır. Bu konuda öne çıkan konulardan biri olan ücretli öğretmenlere hizmet içi eğitim verilmemesine ya da kimi durumlarda verilmesine ilişkin müdürlerin görüşleri bir miktar farklılaşmaktadır. Bu konuda okul müdürlerinin görüşlerinden alınan örnekler şöyledir:

*Ücretli öğretmenlere biz hizmet içi eğitim veremiyoruz, bu bir eksiklik aslında o süreç nasıl olur ilçede çok deneyimli okul müdürleri veya maarif müfettişlerinden yardım alınabilir ama ne derece kurulur o tartışılır çünkü ücretli öğretmen bugün var yarın yok yani o eğitimi alsa da ilerde o mesleği yapmayacaktır. (M15)*

*Valla şimdiye kadar pek verildiğini görmedim yani şimdi bazen çağırıyorlar ama iş sağlığı ile ilgili verildiğini hatırlıyorum. (M1)*

*Ya kısmen her zaman değil de bazen her zaman da verilmiyor sonuçta bunlar tatbiki sene başında veya işte özel özel eğitim alanındaki öğretmenlere veriliyor. (M2)*

*Hizmet içi eğitim uu çok fazla değil verilirse de alakasız konularda veriliyor yani her zamanki gibi esasında onun ihtiyacı olan şeyde değil de tedavi edilebilmesi gereken şeyde değil de atıyorum iş sağlığı güvenliği eğitimi yok yangın tahliye bilmem nesi yok şöyle yok böyle böyle abidik gubidik konularda ondan sonra şeyler veriyorlar amma velakin. (M3)*

*Bakanlığın yapmış olduğu hizmet içi eğitimleri kadrolu öğretmenlere münhasırdır. Ama bunun haricinde öğretmenlerin mesela işte İş Güvenliği ve Sağlığı ile ilgili. (M6)*

*Bazı dallarda oluyor ama mesela bu iş güvenliği alanında oldu milli eğitim çağırdı. (M7)*

*Alamazlar çünkü MEB personeli değil size bir sertifika ya da bir belge düzenlenemez bir kursa katılmanız için ya da MEB' in düzenlediği uu ilgili daire başkanlığının ya da müdürlüğünün il ilçe eğitim semineri için MEBBİS üzerinden başvurmanız gerekir MEBBİS kadrolu öğretmen olarak başvuru hakkınız vardır siz kadrolu öğretmen değilseniz dolayısıyla da böyle bir hakkınız yok. (M12)*

Müdürlerin gündeme getirdiği bir diğer konu çalışan ücretli öğretmenlerin profillerinin düşüklüğü ile ilgilidir:

*Başvuran insanların profili düşük oluyor yani belli eğitimleri almış olan belli alternatifleri olan insanlar uu milli eğitimde bu işi düşünmüyor o paraya bu iş yapılır mı diyor. (M12)*

Ücretli öğretmen görevlendirmesinde öncelikli görevlendirme eğitim fakültesi mezunlarına sonrasında diğer fakülte mezunlarına göre yapılmasına karşın ilgili yönetmelik olmadığı yasal boşlukların olduğu bu durumda görevlendirmede farklı

uygulamaların önünü açtığı belirtilmiştir (Doğan, Demir ve Turan, 2013). Okul müdürleri ücretli öğretmenlerin görevlendirilmesi ile ilgili olarak şu açıklamaları yapmışlardır:

*Öncelikle biz sene başında ihtiyaçlarımızı belirliyoruz. İhtiyaçlar istinaden ilçe milli eğitim müdürlüğü de karşılıklı iletişim halinde yani o bransa uygun öğretmeni bulmaya çalışıyoruz. Yani bu ilçe milli eğitim müdürlüğü de buna anlayış gösteriyorlar. (M2)*

*Biz sene başında işteeee uuu ihtiyacımıza binaen ilçe milli eğitim müdürlüğüne talebimizi iletiyoruz. İlçe milli eğitim müdürlüğü de kendisine başvurular arasında uygun gördüklerini. (M3)*

*Bir öğretmenimizin norm durumunda normdan veya doğum izni vesaire öğretmen açığı meydana gelir meydana geldikten sonra İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne yazı yazarız deriz ki şu kadar ücretli öğretmene ihtiyacımız var şu kadar ders saati var onlarda yazımıza binaen bir öğretmen görevlendirirler. (M4)*

*Öncelikle sene başında gerekli norm kadro öğretmenimiz yoksa yerine o dersleri vermek için ücretli öğretmen talebinde bulunuruz sistem gereği ilçe milli eğitim müdürlüğü de onunla İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne yapılan müracaatlarda ilgili. Bu kritere uygun öğretmenleri okullara görevlendirilir. (M6)*

*Ücretli öğretmen olarak görevlendirirken bazen bizim iznimizi alıyorlar bazen de kendileri gönderiyorlar bizim deneyimlerimizden yaralandığı zaman daha faydalı oluyor çünkü burada çalışmış eski öğretmenleri çalıştığımızda daha iyi bir verim alıyoruz ama zaman zaman da aşağıdakiler ilçedekiler kendileri göndermek istiyorlar. (M7)*

*Öğretmen ihtiyacınız olduğunda önce bunu ilçe milli eğitime ihtiyaç olarak biliyoruz. Arkasından onlar da bize gönderiyorlar ücretli öğretmenleri belirleyip gönderiliyor. (M8)*

*Eyüp ilçesinde biz ihtiyacımızı bildiririz kaç öğretmense kaç saat ders öğretmen gerekiyorsa bildiririz bildiriyoruz hangi derslerdense onlarda*

*zaten başvuruları oluyor öğretmenlerin ücreti yapmak isteyenlerin başvurularına göre değerlendiriyorlar bize gönderiyor. (M10)*

*Önceki uygulamalarda şu vardı siz iyi çalıştığınız öğretmenlerin isimlerini bize gönderin biz onların görevlendirmelerini yapalım şeklindeydi ama bu sene farklı bir yol izlediler bu sene okul müdürlerine herhangi bir inisiyatif bırakmadılar ilçe milli eğitim kendisi kendi takdirini kullandı yani bu durumun bir sistematiği yok. (M14)*

Kimi müdürlere göre ücretli öğretmenlik uygulaması bir ihtiyaçtır. Fakat Doğan, Demir ve Turan (2013) tarafından yapılmış olan çalışmanın, kimi okul müdürlerine göre ücretli öğretmenlik uygulaması yönetim kademesine fazladan iş yükü bulgusu ile örtüşen bulgularda mevcuttur.

*Evrak işleriyle ilgili sıkıntılarımız oluyor ücretli öğretmenlerin yani bu bütün okul idarelerine ekstra bir iş yükü bindiriyor çünkü onların bu ücretleri SGK üzerinden yapılıyor ayrı bir sistem ve düzgün şekilde takip edilmesi gerekiyor. (M13)*

*Sen ihtiyacın kadrolu öğretmen ile karşılamadığı yerde zorunlu durumlarda hakikaten ücretli öğretmen tam bir şey tedavi yöntemleri diye söyleyeyim ben size. Boş kadrolar için söylemiyorum ben bunu. (M2)*

**4.2.4 Özlük Hakları.** Okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak oluşturulan kodların birleştirildiği dördüncü kategori özlük hakları konusundadır. Okul müdürlerinin karar alıcılar konusu ile ilgili oluşturdukları kodlar Tablo 6'da verilmiştir:



Tablo 6

*Özlük Hakları Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar*

<i>Kategori</i>	<i>Kodlar</i>	<i>Görüş Bildiren Müdürler</i>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sosyal güvence</li> <li>• Sigorta</li> <li>• Maaş</li> <li>• İş kaygısı</li> </ul>	M1, M2, M3, M4, M5, M6, M9, M10, M11, M12, M14, M15
Sosyal güvence		
Özlük hakları	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yapılan işin ücretlendirmesinde adaletsizlik,</li> <li>• Yapılan her iş için ücret alamama,</li> <li>• Alan dışı görevlendirme,</li> </ul>	M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9, M11, M12, M14, M15

Tablo 6’da okul müdürlerinin ücretli öğretmenlerin özlük hakları konusundaki görüşlerine yer verilmiştir. Okul müdürleri ücretli öğretmenlerin sosyal güvence sahibi olmaları, sigorta yapılması, maaş alması, iş kaygısı yaşamaları, alan dışı görevlendirilmeleri, yapılan ücretlendirilmesinde adaletsizlik yaşanması, yaptıkları her işten ücret alamamaları konularına odaklanmışlardır.

Okul müdürlerinin Tablo 6’da sayılan konulara ilişkin görüşleri arasında benzerlikler ve farklılıklar bulunmaktadır. Özellikle ücretli öğretmenlerin alan dışı çalıştırılmaları konusu üzerinde en fazla durulan konular arasındadır. Bu konuda okul müdürlerinin görüşlerinden alınan örnekler şöyledir:

*Çünkü eğitim almamış olanlar var içinde yani o alanda olmayanlar var şimdi öğretmen değil işte atıyorum mühendislik bitirmiş başka bir şey bitirmiş ama öğretmenlik yaptırıyorlar. Ya alan dışı çok açıkçası verimli olmuyor. Çok verimli olmuyor çünkü bilmiyor uuu onu öğrenmesi gerekiyor öğrenme süreci yaşıyor. Yani istatistik mezunu gelmiş. Matematik dersine giriyor. Pedagojik anlamda eksikliği oluyor. (M2)*

*Malumunuz alan dışı olduğu zaman da işte şey konusunda eksikleri olabilir öğretmenlerimizin işte öğrenciye yaklaşım öğrenci ile iletişim bu*

*konuda eksikleri olabiliyor uu bu manada sıkıntıları yaşadığımızı söyleyebiliriz. (M5)*

*Alanı dışından çalışanları çok fazla tercih etmiyoruz. Branş dışı öğretmenlik yapan arkadaşlar geliyor. Mesela işletme mezunu oluyor veya işte ne bilim mühendislik mezunu oluyor o tarz arkadaşlar da genelde şey var seviyeyi yakalayamamak. (M8)*

Katılımcıların görüşleri Kanat'ın (2018) alan dışından ücretli öğretmen görevlendirme konusunda görüşleri ile Polat'ın (2013) ücretli öğretmenin pedagojik eksikleri sebebiyle sınıf içinde sorun yaşaması konusundaki görüşleri örtüşmektedir.

Katılımcılardan bazıları alan dışı ücretli öğretmen görevlendirmesini sakıncalı bulmadıklarını ve yıllar öncesinde öğretmen ihtiyacı sebebiyle yapılan alan dışı öğretmen alımlarını hatta bir kısmının halen göreve devam ettiklerini vurgulamaktadır.

*Alan dışından öğretmenlik yapamaz tezine katılmıyorum ben. (M7)*

*Sınıf öğretmenliği bölümünden mezun olmayan eğitim fakültesinden mezun olmayan arkadaşlar işte matematikten mezun olan işte sosyalden olan uu iki yıllık mezun arkadaşlarla kapatmaya çalıştık tabi kendi alanları değildi. (M15)*

Okul müdürlerine göre iş kaygısının yanında da maaş ve sosyal güvenceleri konusundaki sıkıntılar ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda aşılması gereken bir diğer gerçektir. Ücretli öğretmenler sosyal güvencelerinin yetersiz olması, düşük ücret, gelecek kaygısı gibi problemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar (Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan, 2013). Bu durumu en iyi temsil eden katılımcı ifadeleri şöyledir:

*Sigortaları yatmıyor yani tam yatmıyor atıyorum kadrolu öğretmen idari tatillerde ek ders ücreti almaya devam ederken ücretli öğretmenin ek dersi kesiliyor. (M4)*

*Bu insanlar normal bir sınıf öğretmeni gibi otuz saat derse girmelerine rağmen asla otuz gün sigortaları ödenmiyor. (M12)*

*Çalışma koşullarına baktığınız zaman sosyal güvenceleri bile yeterince sağlanmıyor. (M14)*

*Maaş konusu sigorta konularından yakınrlar da haklılardır maaşları çok düşük zaten bizde şimdi ilkokulda otuz saate giren bir öğretmen alacağı an fazla 1600-1700-1800 (M1)*

*Ücret politikası kesinlikle ücretleri hak ettiklerinin çok altında ek dersleri u sadece ek ders ile ücretlendiriliyor maaşları yok. (M4)*

*Onlar yarı açlığa mahkum edilmiş ücretli kölelik olarak arz ediyorum. (M14)*

*İş kaygısı yaşıyorlar bu sene var yarın kadrolu öğretmen gelirse görevden ayrılacağı bildikleri için kaygıları. (M2)*

*Maaş konusunda hani aynı işi yapıyorlar bazen dediğim gibi kadrolu öğretmenlerimizden bile daha güzel çalışıyorlar ama aldıkları ücret... (M9)*

Müdürlere göre ücretli öğretmenlik uygulaması konusu yasal sınırları tam belirlenmediği için sorumluluk alanları belirgin değildir ve kadrolu öğretmenler gibi herhangi bir yaptırım yapılması güçtür:

*Şöyle bir şey şu da var bizde yani olumsuz çalışmaları olan bir öğretmen varsa veya biz onları bildiriyoruz ilçeye. İlçe bir dahaki şeylerde ücretli öğretmen görevlendirmesinde o tip öğretmenlerin görevlendirilmiyor sıkıntı yaşıyorsa veya öğretmen olma vasfı hakikaten yoksa biz bunları bildiriyoruz. (M2)*

*Tablo tutuyorlar şu şurada görev yapıyor şu şurada görev yapıyor şeklinde bir sıkıntı olduğunda muhtemelen artı eksi bir derecelendirme yapıyorlardır yani onları sona alıyorlar listenin sonuna alıyorlar yani. (M4)*

**4.2.5 Öneriler.** Okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak oluşturulan kodların birleştirildiği beşinci

kategori ücretli öğretmenlik uygulamalarına dönük öneriler konusundadır. Okul müdürlerinin bu konuda getirdikleri öneriler ile ilgili oluşturdukları kodlar Tablo 7’de verilmiştir:

Tablo 7

*Öneriler Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar*

<i>Kategori</i>	<i>Kodlar</i>	<i>Görüş Bildiren Müdürler</i>
İşyeri koşullarının iyileştirilmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yapılan işin ücretlendirmesinde adaletsizlik,</li><li>• Motivasyonlarını artırma</li></ul>	M1, M2, M3, M4,
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oryantasyon eğitimleri</li><li>• Nöbet tutma</li></ul>	M5, M6, M7, M8,
Görevlendirmelerin özenli yapılması	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ücret iyileştirme</li><li>• Sosyal hakları güçlendirme</li></ul>	M9, M10, M1, M12,
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alanında görevlendirme</li><li>• Eğitim almalarına destek olma</li></ul>	M13, M14, M15
Sosyal hakların iyileştirilmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hizmet-içi eğitimlerine katılmalarını sağlama</li><li>• Yaptırım yapılabilmesine dönük düzenlemeler yapma</li></ul>	

Tablo 7’de okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına dönük önerileri verilmiştir. Tablo incelendiğinde okul müdürlerinin önerilerinin motivasyonlarını artırma, oryantasyon eğitimleri, nöbet tutma, ücretleri iyileştirme, sosyal hakları güçlendirme, alanında görevlendirme, eğitim almalarına destek olma, hizmet-içi eğitimlerine katılmalarını sağlama ve yaptırım yapılabilmesine dönük düzenlemeler yapma konularında yoğunlaştığı görülmektedir.

Okul müdürlerinin Tablo 7’de sayılan konulara ilişkin görüşleri arasında genel olarak benzerlikler bulunmaktadır. Özellikle ücretli öğretmenlerin aldıkları ücretlerin ve sosyal haklarının iyileştirilmesi konularına odaklanmışlardır. Bu konuda okul müdürlerinin görüşlerinden alınan örnekler şöyledir:

*Ücretli öğretmenlerin günümüzdeki şartlarda aldıkları para 1700-1800 lira civarında bizim ek ders ücretimiz kadar falan bir şey yani haliyle Bir insanın ekonomik gücü olmadan çok fazla verimli olabileceğine inanmıyorum. (M6)*

*Onlarında diğeri gibi diğerleri kadar eşit ücret alırlarsa daha mutlu olacaklarına daha kabullenici olacaklarını düşünüyorum. (M11)*

*Sosyal hakları olması lazım sonuçta onlarda uu bu kadar basit olmaması lazım ben müdürüm hani seninle geçinemedim senin işine son verdim böyle bir uu yaklaşım olmaması lazım. (M4)*

*Ücret babında iyileştirilmeli yani özlük haklarına en azından normal kadro içerisinde çalıştığı anda normal kadrolu öğretmenler gibi olmalı. (M6)*

*Bu insanlar geçici olarak da çalışsa yedeği olarak işi yaptıkları insanların aynı haklarına sahip olmalılar. (M12)*

*Eşit iş eşit ilke aynı işi yapan aynı sınıfa soktuğun üç tane farklı öğretmen var ve her biri birbirinden farklı maaş alıyor her biri birbirinden farklı özlük hakları var her biri birbirinden uu sorumlulukları farklı şimdi bu tezat teşkil diyor. (M14)*

Okul müdürlerine göre ücretli öğretmenler de tıpkı kadrolu öğretmenler gibi hizmet-içi eğitimler alabilmeli, yanı sıra diğer eğitim olanaklarından yararlanabilmelidirler:

*Eğitim verilebilir yani diyelim bir havuz oluşturulur ilçede her branşta belli bir sayıda çağırılır onlara hizmet içi eğitim verilir Stajyerlik gibi işte bu heyecanları giderilir. (M7)*

*Yazdan mesela yazın bunlar bir eğitime alınabilirler formasyon eğer o yıl içerisinde ücretli öğretmenle çalışmayı düşünüyorsanız. (M8)*

*Kurs yazıları geliyor. Ücretli öğretmenler onlara başvuru yapamıyor. Aslında yapsalar güzel olur yani yetişmiş olurlar. Çünkü ücretli öğretmen bitmez. Yani bu ihtiyaç da bitmez. (M8)*

Müdürlere göre ücretli öğretmenlerin motivasyonlarını artırıcı oryantasyon faaliyetleri yürütülmelidir.

*Zümreleriyle falan toplantularla onların yanlarında yer alıp toplantılara katılıyorlar ama direkt derse başladıkları için onları yönlendirebiliyoruz yani işte ilkokulda bizde tecrübelerimizi söylüyoruz şöyle yapsan daha iyi velilerle toplantı yapmasını tavsiye ediyoruz çocuklarla önce sabretmesini bir kontrol etmesini işte hemen bir anda karar vermemesini. (M1)*

Müdürlere göre nöbet tutma, alana uygun görevlendirme ve yaptırım uygulayabilme ücretli öğretmenlerin konumlarını iyileştirebilecektir.

*Branşına göre yerleştirilse o da galiba pek mümkün olmuyor Hani bize uı alanı olmayan sınıf öğretmeni olmayan öğretmen arkadaşlarımız gibi en azından alanı sınıf öğretmeni olan arkadaşlarımız olsa. (M9)*

Okul müdürleri genel olarak ücretli öğretmenlik uygulamasının bir zorunluluktan kaynaklandığını belirtmişlerdir. Ücretli öğretmenlerle ihtiyaç ve mecburiyet sebebiyle çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Doğan, Demir ve Turan, 2013). Bu durumun istense de istenmese de devam edeceğini, o nedenle ücretli öğretmenliğin koşullarının iyileştirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Bu konuda okul müdürlerinin yarıdan fazlası benzer düşüncelere sahiptir. Okul müdürlerinin ücretli öğretmenliğin iyileştirilmesi konusundaki önerilerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Kıyıda kenarda merkeze uzak yerlerde boş kalan okullarda ücretli öğretmene ihtiyaç oluyor uı olacaktır yani bu kapanmaz. (M15)*

*Atanamayan çok öğretmen var bütün ücretli öğretmenleri onlar içinden seçebilirler ama şöyle maaşları düzeltmeleri lazım gelmek istemiyor çoğu dediğim gibi 1500-2000 lira arası paraya kimse çalışmak istemiyor. (M1)*

*Maddi anlamda Tabii ki ücretli öğretmene zaten mali boyutu ama biz pedagojik açıdan baktığımız zaman ne olabilir hizmet içi eğitimler bu ücretli öğretmenlik uygulaması için zorunlu hale getirebilir yani ilk defa görev alıyorsa pedagojik açıdan belli bir eğitim sürecinden geçirilebilir.*  
(M2)

*Ya ücretli öğretmenlik uygulaması ile yani maaş işte sosyal imkanlar maaş maddi imkanlar iyileştirilecek. İyileştirilmeyecekse bile şu ücretli ifadesini kaldırılması bir kere çok acil gerekir diye düşünüyorum. Öğretmen öğretmendir kardeşim öğretmenin anında yazmıyor ücretli mi kadrolu mu kadrosuz mu bilmem yani ne olduğu. Ondan sonra dediğim gibi nice Ücretli öğretmenler var kadroluları cebinden çıkıyor on numara çalışıyor.*  
(M3)

*İngiltere de işte belediye başkanları okul müdürlerini finanse ediyor okul müdürleri de kendi okulundaki öğretmenleri finanse ediyor onları seçiyor onlarla birebir sözleşme yapıyor onlarla çalışıyor verim aldığı öğretmenle devam ediyor verim almadığı öğretmenin sözleşmesini fesih ediyor yani Türkiye şartlarına çok uygun mudur bilemem ama bana göre ideal sistem.*  
(M4)

*Ücretli öğretmen konusunda bir kere ücret meselesinin kesinlikle bir an evvel çözülmesi gerekmektedir çözülmediği takdirde bu bir numaralı mesele ücret meselesidir. Daha iyi ücret verilmelidir ki bununla ilgili 2023 vizyonun da zaten gerekli ifadeler geçmiş durumda.* (M5)

*Ücretli öğretmen de olsa bence bir ön elemeden geçmesi lazım. Ön elemeden geçtikten sonra ücretli öğretmenliğe başvurular kabul edilmeli.*  
(M8)

*Her okulda böyle bir iki tane böyle artık joker mi dersiniz joker öğretmen olmaz ismi vazgeçtim yakışmıyor belki bu kelime ama fazla öğretmen bulunabilir. Onlar u öğretmen gelmediğinde bir tane olsa bile olabilir.*  
(M10)

*Kadrolu öğretmenlikte olduğu gibi ücretli öğretmenliği de bir kariyer ve bir iş alanı olarak belli niteliklere haiz ve bu niteliklere haiz birisinin bedeli ödenerek karşılığının verilerek bu işi yaptırıldığında hem o kişinin iş tatmini artacaktır hem de kendini o işe o kuruma daha ait hissedecektir aynı zamanda toplumsal adalet iş barışı çalışma ahlakı ve etik kurallar açısından da müthiş bir problem çözeceksiniz haaa bu sadece nedir insanların sigortasını tam ödeyerek bu insanların maaşlarını kabul edilebilir bir noktaya geçirerek hem onları ikinci sınıf bir noktadan bir noktaya taşırsınız. (M12)*

*Özlük hakları iyileştirsinler diğer sözleşmeli öğretmen statüsünde bir gelir elde etsinler bunu bir iş olarak en azından kendini geliştirme adına da bir iş olarak lanse edip burada ben öğretmenim anlayışıyla önüne bakar. (M14)*

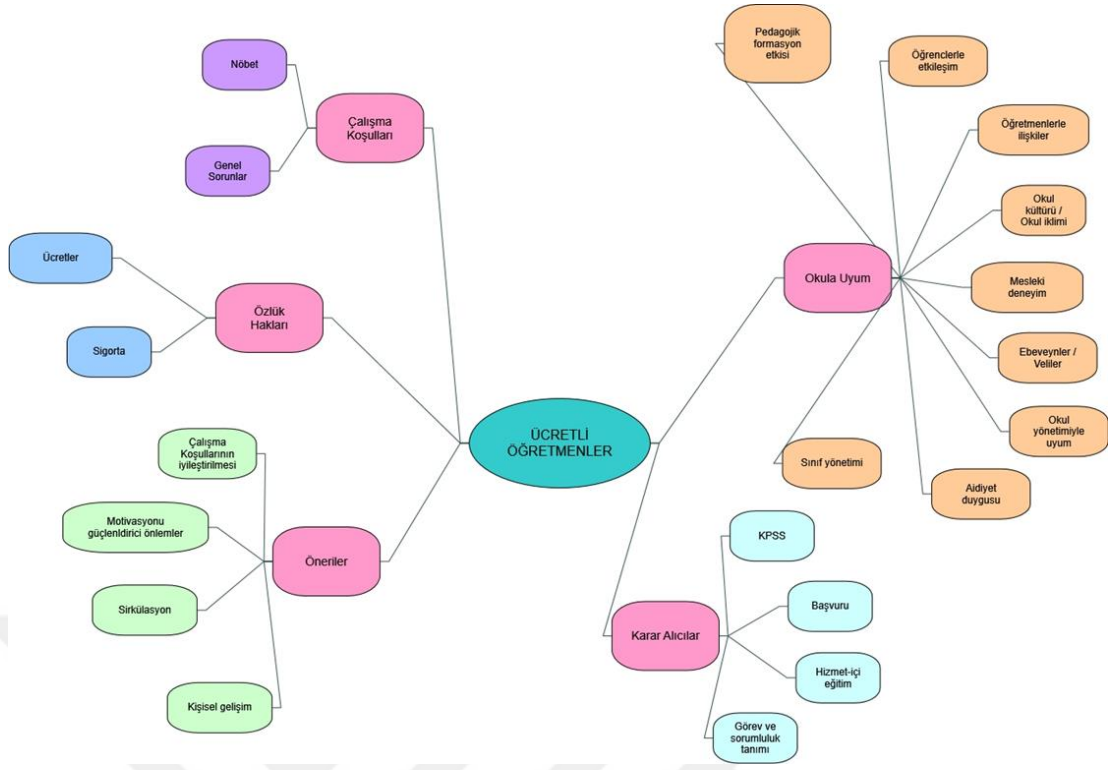
*Acaba devlet bunu kasıtlı olarak tasarruf etmek amacıyla mı yapıyor tabi ki eğitimden tasarruf edilmez eğitimden eğer tasarruf ediyorsanız bu ülkenin geleceğine kota koyuyorsunuz demektir. (M14)*

### **4.3 Ücretli Öğretmenlerin Uygulamaya Yönelik Bakış Açıkları**

Ücretli öğretmenlerden elde edilen verilerin içerik analizi sonucunda ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki düşüncelerinin okul müdürleriyle paralel olduğu, *çalışma koşulları, okula uyum, özlük hakları ve ücretlendirme, üst yöneticiler / karar alıcılar ve öneriler* gruplarında toplandığı gözlenmiştir. Bu gruplar çalışmanın ücretli öğretmenlerin görüşleri teması altındaki beş kategorisini oluşturmaktadır. Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak oluşturulan kodlar Şekil 3'te verilmiştir.

Şekil 4'te ücretli öğretmenlerin ürettikleri kodların birleştirilmesiyle oluşturulan beş kategoriye yer verilmiştir. Bu konuda öncelikle öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak ikincil kodlar oluşturulmuştur. İkincil kodlar takip eden alt kısımlarda yer verilecektir. Ücretli öğretmenlerin oluşturdukları ikincil kodlar benzer özelliklerine göre gruplanarak birincil kodlar oluşturulmuş ve ücretli öğretmenlerin görüşleri temasıyla ilişkilendirilmiştir.





Şekil 4. Ücretli Öğretmenlerin Oluşturduğu Kodlar

Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda oluşturdukları birincil kodlar kategorilere göre şöyledir: Çalışma koşulları: nöbet, genel sorunlar; Özlük hakları: Ücretler, sigorta; Okula uyum: pedagojik formasyonun etkisi, öğrencilerle etkileşim, öğretmenlerle ilişkiler, okul kültürü, okul iklimi, mesleki deneyim, ebeveynler/veliler, okul yönetimiyle uyum, sınıf yönetimi ve aidiyet duygusu; Karar alıcılar: KPSS, başvuruların iyileştirilmesi, hizmet-içi eğitim, görev ve sorumluluk tanımı; Öneriler: çalışma koşullarının iyileştirilmesi, motivasyonu güçlendirici önlemler, sirkülasyon ve kişisel gelişim.

Görüşmelerden elde edilen veriler incelendiğinde öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda en fazla *geçici durum*, *ihtiyaç*, *nöbet görevi*, *nöbet ücreti*, *pedagojik formasyon* ve *sigorta* kavramlarına en fazla yoğunlaştıkları gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okullarda ücretli öğretmen kadrolu öğretmen diye ayırım olduğunu, ücretli öğretmenlerin geçici süreyle görevlendirildiklerini, o nedenle de ne kuruma tam olarak alışabildiklerini ne de öğretim sürecinden uzak olabildiklerini ifade ettikleri görülmektedir. Ücretli

öğretmenlerin geçici bir konumda olduklarını düşünmeleri aidiyet duygusu üzerinde de etkilidir. Katılımcı öğretmenlerin, ücretli öğretmenliğin okullar için, Milli Eğitim için bir ihtiyaç, bir zorunluluk olduğunu düşündükleri görülmektedir. Bu düşüncenin okulların gerçeğiyle tutarlı olduğu söylenebilir.

Ücretli öğretmenler nöbet ücreti konusundaki çelişkilerden yakınmaktadırlar. Ücretli öğretmenlere mevzuatlar gereği nöbet görevi verilmemesi yönünde eğilim olduğu, nöbet görevi yazılsa dahi ücret tahakkuk ettirilmediği görülmektedir. Bu konudaki ifade örnekleri incelendiğinde, ihtiyaç olduğunda nöbet görevi yazılsa dahi okullarda ücretli öğretmenlere genel olarak nöbet görevi konusunda ücret yansıtılmadığını, bunun da bir haksızlık olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Ücretli öğretmenlerin belki de en çok olumlu düşündükleri konunun pedagojik formasyon olduğu söylenebilir. Görüşmelerden elde edilen verilere göre ücretli öğretmenlerin pedagojik formasyonun kendileri için avantajları olduğuna dönük düşünce geliştirdikleri görülmektedir. Kimi ücretli öğretmenler, pedagojik formasyon sayesinde ücretli öğretmenlik yapabildiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte ücretli öğretmenler arasında pedagojik formasyon sahibi olmayanların da azımsanmayacak oranda olduğu görülmektedir.

Ücretli öğretmenlerle yapılan görüşmelerde öne çıkan bir diğer konu ücret ödemeleri ve sosyal güvenlik kapsamında ele alınan sigorta konusudur. Ücretli öğretmenler bu konudaki haksızlıkların giderilmesi amacıyla, en azından ders saat ücretlerinin artırılmasını ve ücretlerde yapılan resmi tatil günleri için gelir kesintilerinin azaltılmasını ya da tümüyle kaldırılmasını istemektedirler.

Görüşmelerden elde edilen veriler incelendiğinde ücretli öğretmenlerin genel olarak *okullarda geçici statüde bulunmaları, öğretim süreçlerinde yaşadıkları sorunlar ile ücretlendirme ve sosyal güvence* konularındaki sorunlardan daha fazla muzdarip oldukları izlenimi edinilmiştir.

**4.3.1 Çalışma Koşulları.** Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak oluşturulan ikincil kodlar, benzer özelliklerine göre birleştirilerek birincil kodlara dönüştürülmüş ve ilgili kategorilerle eşleştirilmişlerdir. Bu konuda incelenen ilk kategori çalışma koşulları ile ilgilidir.

Ücretli öğretmenlerin çalışma koşulları ile ilgili oluşturdukları kodlar Tablo 8’de verilmiştir:

Tablo 8

*Çalışma Koşulları Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar*

<i>Alt Kategori</i>	<i>Kodlar</i>	<i>Görüş Bildiren Öğretmenler</i>
Nöbet	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nöbet tutma,</li><li>• Okulun koşulları,</li></ul>	Ü1, Ü2, Ü3, Ü4, Ü5, Ü7, Ü8, Ü9, Ü10, Ü11,
Genel sorunlar	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ders saati sayısı,</li><li>• Çalışma motivasyonu</li></ul>	Ü12, Ü14,

Tablo 8 incelendiğinde ücretli görev yapan öğretmenlerin okulun koşullarından kaynaklı yaşanan sorunların yanında, kimi yerlerde nöbet tutmaya zorlanmaları, nöbet tutsalar bile ücret tahakkuk ettirilmemesi, ders saati sayılarının fazla olması, çalışma motivasyonlarını düşürücü faktörlerin olması gibi konuları ön plana çıkardıkları görülmektedir.

Bu konuda ilk öne çıkan sorunlardan birisi nöbet tutmakla ilgilidir. Ücretli öğretmenlerin nöbet konusunda değişen ifadeleri yasal boşluk sebebiyle okuldan okula farklılık gösteren bir uygulama olduğu söylenebilir. Ücretli öğretmenlerin nöbet konusundaki görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Nöbet görevim zaten var. (Ü1)*

*Bana nöbet verilmedi öyle bir hak talep edilmedi zaten benden, ben de iyi niyetimden dolayı şu anda alıyorum zaten. (Ü3)*

*Şu anda almıyorum ama daha önce aldık çünkü öğretmen eksik olduğu için nöbet tuttum ama parasını alamadım zaten. (Ü6)*

**4.3.2 Okula Uyum.** Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak oluşturulan kodların birleştirildiği ikinci

kategori okula uyum konusundadır. Ücretli öğretmenlerin okula uyum konusu ile ilgili oluşturdukları kodlar Tablo 9’da verilmiştir:

Tablo 9

*Okula Uyum Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar*

<i>Alt Kategori</i>	<i>Kodlar</i>	<i>Görüş Bildiren Müdürler</i>
Pedagojik formasyon etkisi	• Okul idaresi ile ilişkiler	
Öğrencilerle etkileşim	• Mesleki deneyim	Ü1, Ü2, Ü3, Ü4, Ü5,
Öğretmenlerle ilişkiler	• Okul kültürü	Ü6, Ü7, Ü8, Ü9, Ü10,
Okul kültürü / okul iklimi	• Okul iklimi	Ü1, Ü12, Ü13, Ü14,
Mesleki deneyim	• Motivasyon	Ü15
Ebeveynler / veliler	• Aidiyet	
Okul yönetimiyle uyum	• Katkı sunma alanları	
Aidiyet duygusu	• Sınıf yönetimi	Ü2, Ü3, Ü5, Ü6, Ü8,
Sınıf yönetimi	• Öğrenciler	Ü9, Ü10, Ü11, Ü12,
	• Zümre	Ü13, Ü14, Ü15
	• Öğretmenler	

Tablo 9 incelendiğinde ücretli öğretmenlerin en fazla görüş sahibi oldukları, diğer bir ifade ile sorunlardan en fazla yakındıkları konunun okula uyum kategori altında toplandığı görülmektedir. Bu kategoride ücretli öğretmenler, mesleki deneyimlerinin yeterli düzeyde olmamasını, ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrencilerde görülen yansımalarını, okul kültürü ve okul iklimini, ücretli öğretmen olarak sahip oldukları motivasyonun güçlendirilmesi konusunu, okuldaki kadrolu ve sözleşmeli diğer öğretmenlerle ilişkilerini ve ayrıştıkları noktaları, öğrencilerden kaynaklanan sorunları, öğrenci velileriyle ilgili konuları, zümre faaliyetlerini, okula duydukları aidiyet hissini, okul yöneticileri ile yaşadıkları sorunları ve genel anlamda yönetim ilişkilerini, sınıf yönetiminde karşılaştıkları güçlükleri ön plana çıkardıkları görülmektedir.

Ücretli öğretmenlerin Tablo 9’da sayılan konulara ilişkin görüşleri arasında benzerlikler ve farklılıklar bulunmaktadır. Bu konuda öne çıkan konulardan biri olan okul kültürü konusunda ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşlerinden alınan örnekler şöyledir:

*Haftada ıı 2 gün buradayım. O yüzden herhangi bir katkı sağlayamadığı mı düşünüyorum okul kültürü açısından 2 gün 12 saat dersimi veriyorum ve ondan sonra okulla ilgili bir bağım kalmıyor çıktuktan sonra neler oluyor? Neler bitiyor öğretmenler arkadaşlarla çok bir bağ kuramıyorum. (Ü1)*

*Sen ücretli olduğun için diğer kadrolara çok fazla şey yapamıyorsun. Hep bir eziklik oluyor içinde. (Ü3)*

*Açıkçası diğer öğretmenlerin gözünden de joker gibisin sen gidersen başkası gelir. (Ü3)*

*Ücretli öğretmenlerin çoğu daha çok genç yeni mezun mecburen benim gibi hiçbir şekilde iş bulamayıp yapanlar. Şu şekilde etkiliyor genç arkadaşlar daha deneyimli arkadaşların yanında tecrübeleniyor o yönden olumlu. (Ü7)*

*Okul kültürü ya bizim okulumuzda birkaç tane ücretli öğretmen varız yani çok uyumlu insanlar geldi çok şükür ama çok kısa dönem çalışan ya da yaşla da ilişkili bence yani okulun kadrosundaki yaş ortalaması ona uyum sağlayamaması bununla da ilgili bizim okulda bir sorun yaşamadık. (Ü8)*

*Ben okulu çok fazla etkilediğini ya da ne bileyim değiştirdiğini düşünmüyorum. (Ü10)*

*Mesela ben zümrelerimin yaptığı etkinlikleri pek yapamıyorum. Sınıf içinde çünkü malum bundan mezun değilim yani sınıf öğretmenliğinden ama kendimi geliştiriyorum bir taraftan kendi bölümüme hazırlanırken bir taraftan sınıf öğretmenliği hakkında bilgi ediniyorum ne yapabiliriz nasıl oyunlar oynayabiliriz. (Ü11)*

*Okul kültürünü nasıl etkiliyor bazı okullarda daha önce duyularımına göre daha doğrusu ben burada çok şükür hiç yaşamadım yani buradaki öğretmenlerim de çok sağ olsunlar hepsinin desteğini anlaşımdır ama bazı okullarda ücretli öğretmene biraz dışlama var. (Ü14)*

Ücretli öğretmenlerin okul ortamı konusunda öne çıkardıkları bir diğer konu ise okul iklimidir. Öğretmenler okul iklimine uyma konusunda zaman zaman güçlükler yaşasalar dahi deneyimli olan öğretmenlerin gittikleri okula uyum sağlamada avantajlı oldukları görülmektedir. Bu konuda ücretli öğretmen görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Alışılmıyor diye düşünüyorum çünkü oturmuş bir düzen ve bu düzene sen sonradan dahil olmaya çalışıyorsun yani öğrenciler öğretmenlerine alışmış oluyor yeniden farklı bir öğretmenle karşılaşıyorlar. (Ü1)*

*Kesinlikle alışması o kadar zor ki yani. Göçebe gibisin kendine göçebe gibi hissediyorsun eee gidiyorsun oraya alışıyorsun hop kadrolu geldi. (Ü3)*

*Bana sıcak davranıldığını ben de onlarla iletişim kurabildiğimi düşünüyorum. Herhangi bir sorun yaşamadım o konuda öğretmenlerden ya da idarecilerden. (Ü4)*

*Çünkü her an gidecek gidebileceğini devamlılığı olmadığını biliyor. (Ü5)*

*Kişiden kişiye değişiyor mesela epeydir ücretli öğretmenlik yapan birkaç arkadaş var onlar biraz daha soğuk ama ben şu an çoğu ile iletişim halindeyim görüşüyorum. (Ü11)*

*Yani alışabildiler mesela geçen gelen arkadaşlar çok rahat adapte oldular hatta ve hatta seneye de çalışmak istediklerini söylüyorlar devam etmek istediklerini söylediler. (Ü15)*

Ücretli öğretmenlerin okula uyum konusunda üzerinde en fazla durdukları konulardan biri de mesleki motivasyondur. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden alınan örnekler şunlardır:

*Mesleki motivasyonuma etkisi çok parlak değil, başka branş hocalarıyla da aynı şekilde aynı ders saatinde derse giriyorsun. Ama işte en basitinden para olarak bu sana çok yarı yarıya yarıya hatta yarı yarıya dan da az bir dönüş sağlıyor. (Ü1)*

*Oldu ücretliye başladığım günden beri hem özgüvenim sarsıldı üniversitede 1. Oldun ne oldu şu an ücretli öğretmenlik yapıyorsun belki de hiç atanamayacaksın ailemi gözünde değerim düştü. (Ü3)*

*Ya ister istemez evet bu işin eğitimini almamış gibi görünmüş olsa da ben kendimi çok yeterli görüyorum evet ben bu işte çok iyiyim diyemem belki bu işin eğitimini alsam bile bunu diyemezdim o da farklı bir şey farklı bir boyut ama yine onu hissettiğim o zamanlar oluyor evet doğru. (Ü4)*

Ücretli öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde öğretmenlik mesleğini ve öğrencileri seviyor olmaları motivasyon sebebi olarak görülmektedir. Ücretli öğretmenliğe yönelimin mesleği sevmek, çocukları sevmek olduğuna dair Dali'nin (2017) yapmış olduğu çalışma ile örtüşen ifadeler şunlardır:

*Bu işi sevmesiniz yapamazsınız bir kere. Mecburiyet bir yere kadar gerçekten bir yere kadar yani mecburiyetten eğer yapıyorsanız maddi imkansızlıklardan ya da çalışmak için bu duruma yapıyorsanız belirli bir yere kadar gidiyor belirli bir yerden sonra bence sabır kalmıyor motivasyon düşüyor diye düşünüyorum hani öncelikle sevmeniz gerekiyor ki bu mesleği yapabilesiniz. (Ü5)*

*Ben düşünmemeye çalışıyorum yani benim motivasyonum o yani uu çünkü diğer şeyleri düşündüğün zaman bu iş yapılacak bir iş değil, sınıfımı gözümün önüne getiriyorum öğrencilerimi düşünüyorum onlara harcadığım emeği düşünüyorum. (Ü6)*

*Toplantılarda en azından yaptığımız çalışmalarımızı takdir ettiğini dile getiriyor ya da çalıştığımızı gördüğünü söylüyor. (Ü6)*

*Mesleki motivasyonumu nasıl etkiliyor benim etkilemiyor açıkçası çünkü en nihayetinde düşük para kazanıyoruz ama kazanıyoruz en nihayetinde çocukların annesi babası var ilgi alıyorlar kalem alıyorlar işte ne bileyim*

*işte ceplerine para koyuyorlar burada bu miktara çalışsak da onların hakkına giremem diye düşünüyorum çünkü onlar bir emek sarf ediyorlar ben de elimden geldiği kadar yardımcı olmaya çalışıyorum. (Ü11)*

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre ücretli öğretmenlik uygulaması konusunun öğrencilere yansması konusunda farklı görüşlere sahiptirler. Durumun öğrenciden öğrenciye değişmekte olduğunu, kimi zaman ise olumsuz etkileri olduğu görülmektedir:

*Öğrenciler şu an benim öğrencilerim ücretli kadrolu vesaire farkında olduklarını düşünmüyorum. (Ü1)*

*Tabii ki bu çocuk için olumsuz bir şey olabilir düşünsenize yani herhangi bir bölümden mezun olan bir kişi gelmiş çocuğun başında bekliyor çocuğa ne öğretecek. (Ü3)*

Ayrıca ücretli öğretmenlik sebebiyle yaşanan sık öğretmen değişimin öğrenci üzerinde olumsuz etkiler yaratacağı belirten Ögülmüş, Yıldırım ve Aslan'ın (2013) görüşü destekler nitelikte ifadeler şunlardır:

*Sürekli bir sirkülasyon sistemi mevcut ücretli öğretmenlikte bu da öğrencilere olumsuz yansıyor bence. (Ü7)*

*Sık sık değiştiği zaman tabii ki onlar için zor yani bizim okulumuzda bir sınıf var gerçekten yani onların şansı öyle oldu gelen kadrolu öğretmen de kalmadı. 3. Sınıfa geçtiler ve beşinci öğretmenleri mi ne (Ü8)*

*Öğrencileri şu şekilde yansıyabilir öğretmenin çok bunu yansıttığını düşünmüyorum da devamlı öğretmen değişikliği olması ücretli öğretmen istediği zaman görevini bırakabiliyor öyle bir hakkı var diye biliyorum hani bu da öğrenciye devamlı öğretmen değişikliği ve öğrenci olumsuz yönde etkiliyor. (Ü10)*



Öğrencilerle olan ilişkiler bağlamında ücretli öğretmenler okula uyum konusunda öğrencilerle ilişkilerini önemsediklerini ifade etmişlerdir. Bu konudaki örnekler şunlardır:

*Öğrencilerle vedalaşmak için gittiğimde gerçekten çok üzülüklerini gördüm ve bu beni de çok üzdü çünkü birlikte başladık bir sistem kurduk. O sistemin meyvelerini alacakken tam yarı dönemde. (Ü1)*

*Öğretmenim düzeyine alışması öğretmenin derse motive olması aynı şekilde öğrencinin de öğretmene motive olması aşamasında tabii ki bir gerileme oluyor olmamasına zaten imkan yok. (Ü5)*

*Öğrenciye ben bu durumu sıfır yansıtıyorum şu anda benim çocuklarım 3. sınıfa gidiyorlar şu anda 2. Sınıfta aldım ben zaten onları benim ücretli öğretmen olup olmadığımı dahi bilmiyorlar. (Ü6)*

*Öğrencileri şu açıdan toplum olarak artık herkes biliyor hani öğrencilere ben ücretli öğretmen olduğumu söylemedim bu nasıl olsa gidici gözüyle bakıp disiplinsizlik söz konusu olabilir diye düşündüm. (Ü9)*

*Öğrenciler pek farkında değil açıkçası ücretli öğretmensin falan gibisinden tepkileri yok bilmiyorlar zaten karşılarında onlardan uzun cüsseli biri geliyor onlar zaten ürüyor onların bir şeyi yok. (Ü11)*

*Çocuğun seviyesine inmekte zorlanabilir ki bunu ben çok fazla görüyorum çevremde çocuk sonuçta çocuklar somut işlemler döneminde olduğu için yani daha yeni yeni soyut işlemler dönemine geçme aşamasında oluyorlar ve mümkün olduğunca dersleri somutlaştırmak gerekiyor. (Ü14)*

*Öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğü için çocuklara tabii ki bu isteksizlik yansıyor olabilir. (Ü14)*

*Ücretli öğretmen olduğun zaman seni şey sanıyorlar böyle eksik sanıyorlar ve bu yüzden mesela ben çok dillendirmiyorum bilip bilmeyene de söylemiyorum. (Ü15)*

Okula uyum konusunda ücretli öğretmenlerin öne çıkardıkları diğer bir konu öğrenci velileri ile olan ilişkilidir. Öğretmenler zaman zaman öğrenci velileriyle sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Veliler ücretli öğretmeni başarısız hatta öğretmen olarak dahi görmemektedir (Kanat, 2018). Öğrenci velilerinin ücretli öğretmenlerinin geçici görevlendirmeye hizmet yapmalarının kendi çocuklarının eğitimleri üzerinde olumsuz etkiler yapabileceğini düşündükleri için ücretli öğretmenlere ve ücretli öğretmenlik uygulaması konusuna mesafeli yaklaştıkları görülmektedir. Bu bağlamda veliler gerek ücretli öğretmenlik uygulamasına gerekse uygulamanın getirdiği sık değişime karşı çıkmaktadırlar (Torun, 2010). Ücretli öğretmenler bu gibi durumlarla baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Velilerden ücretli öğretmen olduklarını gizleme yoluna gitmektedirler (Dali, 2017). Ücretli öğretmenler öğretmenlerin öğrenci velileri konusundaki görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şunlardır:

*Çocuklarla çok güzel çok güzel ilerlemeler kaydedebilirsiniz orada önümüze veli engeli çıkıyor her ücretli öğretmenlikte bu daha ön planda. (Ü6)*

*Bazı veliler arasında gözlemlediklerim dışlanıyor bilmiyorum daha yetersiz olduklarını düşünüyorlar ama ben kesinlikle katılmıyorum. (Ü9)*

*Biliyorlar bir sene sonra gideceğimi yerime kadrolu öğretmen geleceğini bir kısmı biliyor mesela nasıl söyleyeyim sınıf temsilcim biliyor birkaç velimde biliyorlar ama onun dışındakileri ben dile getirmedim açıkçası çünkü bunu 1.sınıfa başlayan bir veliye söylediğiniz de veli tedirgin oluyor çünkü öğretmen değişikliği demek ama diğer verilerle bir sıkıntı yaşamadım. (Ü12)*

*Benim de çocuğum var açıkçası her ne kadar ben ücretli öğretmenlik yapıyor olsam dahi ücretli öğretmenliğin devamı olmadığını bildiğimden dolayı her an öğretmenin gitme ihtimali var bu durumda da tabii çocuğumun alışma evresi var aynı şekilde öğretmen içinde bu durum geçerli tabii ki kadrolu öğretmen tercih ediyoruz bir veli olarak açık konuşayım ben de aynı şekilde tercih ediyorum. (Ü5)*

*Veliler senin ücretli öğretmen olduğunu biliyorlar veya senin geçici olduğunu da biliyorlar o yüzden biraz belki şey yapıyorlar hani o konuda sadece velilerden yana (Ü14)*

*Bizim öğretmen niye ücretli niye kadrolu değil niye bize kadrolu öğretmen gelmiyor falan gibi çeşitli saçma sapan yetersiz görüyorlar açıkçası. (Ü15)*

*Velilere söyleyemezsin ücretli şöyle böyle bir önceki okulda mesela bunu şeye geçti yani ücretli mi kadrolu mu falan zaten bu soruldu mu ücretli ise bu da gidici bir değişkeni biraz da tavır düşüyor. Maddiyat insanlarda her zaman farklı bir bakış açısı uyandırıyor. Kadrolu olsan buradakiler benim büyük ihtimalle kadrolu olduğunu zannediyor. Biraz daha kendilerini temkinler. (Ü13)*

Birçok katılımcı öğretmen okul yöneticileriyle sorun yaşamadığını belirtmektedir. Ücretli öğretmenlerin geneli okulun müdürleri ile sorun yaşamamaktadır (Polat, 2013). Öğretmenlerin okul yönetimiyle ilişkileri konusundaki görüşlerinden alınan örnekler şöyledir:

*Müdürümüz sağ olsun bu konularda çok anlayışlı tamam evet ücretliyim onu hissettiriyor bazen. (Ü3)*

*Ben hiçbir sorun yaşamadım şimdiye kadar iki müdür yardımcısı burada var iki de orada vardı. İki de müdür ya altı tane yönetici gördüm şimdiye kadar hiçbir sorun yaşamadım. (Ü13)*

*Muhakkak ki içinizde şöyle bir korku var bir sonraki yıl o okula yeniden ücretli öğretmen olarak gelebilir misiniz idarecilerle aranızı kötü yapmak istemiyorsunuz. (Ü2)*

Okula uyum konusunda ücretli öğretmenlerin görüşlerini etkileyen bir diğer konu zümrelerdir. Ücretli öğretmenler genel olarak bu konuya olumlu yaklaşmaktadırlar:

*Kesinlikle zümrelerimle sürekli irtibattayız ya zaten grup oluşturduk. Birbirimize ben bir bilgiye sahip olduğum zaman onlar bir bilgiye sahip olduğu zaman sürekli etkileşim var. (Ü9)*

*Sağ olsunlar çok faydalılar bana hani malum buranın kültürel sosyo-kültürel çevresini bildikleri için nasıl bir yöntem uygulayacağımı gösteriyorlar bana. (Ü11)*

*Çok konuştum hepsi yardımcı olmaya çalıştı ya zaten şöyle zümre diyorsun bakıyorsun birisi tarih mezunu birisi işletme mezunu kadrolu da. (Ü13)*

Ücretli öğretmenler bu işi yaptıkları için çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar. Ücretli öğretmenlerinde aynı zamanda kendilerini geçici olarak nitelendirdikleri ve okula ait hissetmedikleri görülmüştür (Kanat, 2018). Bu konuda sayılabilecek çok örnek olmasının yanında aidiyet sorunları, öğretmenlerin kendilerini okula aitmiş gibi hissedememeleri, dahası okulun diğer paydaşlarının kendilerine bu konuda olumsuz anlamda etki yapmaları da bu konuyu önemli kılmaktadır. Öğretmenlerin yaşadıkları genel sorunlar ile aidiyet hisleri konusundaki görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şunlardır:

*Yani en azından biraz daha özgüvenim yüksek olurdu. Hem velilerden hem de çocuklara yönelik hani. (Ü3)*

*Bir kere kadrolu öğretmenlerde tabi bir rahatlık var çünkü oraya ait hissediyorsun kendini ama ücretli öğretmenlikte hissetmiyorsun en önemlisi kendini her an gidebileceğini biliyorsun. (Ü5)*

*Yoookkk dediğim gibi ben düşünmemeye çalışıyorum içeri girdiğim andan itibaren kendimi kadrolu öğretmen gibi düşünüyorum. (Ü6)*

*Nasıl olurdu daha fazla söz sahibi olabilirdim kendimce. Kendime güvenim olacaktı öğretmenler odasında bazen bir şeyler konuşuluyor yani işte yani milli eğitimin aldığı kararlardan vesaire kendimce bir yorum katabilirdim ama ücretli öğretmen olduğum için etliye sütlüye karışmıyorum yani. (Ü11)*

*Veliler senin ücretli öğretmen olduğunu biliyorlar veya senin geçici olduğunu da biliyorlar o yüzden biraz belki şey yapıyorlar hani o konuda sadece velilerden yana. (Ü14)*

*Keşke kadrolu olsaydım sınıfta böyle bütçe oluşturabilseydim hani sınıf için ekstra genel dönem başlarında ödenek geliyor ya öğretmenlere onlardan bile alabilirdim diye düşünmedim değil. (Ü15)*

*Öğretmensin ama haklarından tam olarak faydalanamıyorsun. Bakıldığı her şey her an her şeyi onlar gibisin onlar gibi görünüyorsun aynanın yansıması öyle ama tam onlar gibi değilsin bu bence en büyük problem en büyük sıkıntı. (Ü15)*

*Aidiyet duygum yok. (Ü3)*

*Hissetmezsem okula devam edemem. Hissetsen bile tabii ki bir kadrolu öğretmen gibi hissedemiyorsunuz. (Ü5)*

*Kesinlikle ondan bahsetmeye çalışıyorum kesinlikle etkiliyor ücretli öğretmen olmak zaten aidiyet duygunuz biraz düşük zaten etkileyen bir durum ama aynı zamanda bunun üzerine bir de sürekli kurum değiştirmek eklendiği zaman zaten tamamen u bu duygudan mahrum kalıyorsunuz. (Ü6)*

Ücretli öğretmenlerin kimi zaman okula uyum sağlama konusunda diğer öğretmenlerden destek gördükleri, kimi zaman da bazı öğretmenlerin uzak durduğu görülmektedir. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden alınan örnekler şöyledir:

*Atanmış öğretmen daha farklı oluyor gibi bir görüşleri varmış. (Ü1)*

*Öğretmen arkadaşlar sağ olsunlar özellikle diğer 1. Sınıf öğretmenleri bana çok yardımcı oldular. (Ü2)*

*Okulda da ücretliler ve kadrolar olarak iki kutuplaşmalar mevcut. (Ü3)*

*Yani hepsiyle değil çünkü seni kabul etmiyorlar. (Ü3)*

*Evet ediyorum. Geçen seneki arkadaşlarımla görüşüyorum burada da yine normal dışarıda görüştüğüm arkadaşlarım var. (Ü4)*

*Öğretmenler odasına inmezdim bile niye çünkü orada bir gruplaşma vardı benden kaynaklanan değil ücretli öğretmenlere bir bakış açısı vardı bir de öğretmen kadrosunun kendi içinde gruplaşması vardı. (Ü12)*

Ücretli öğretmenlerin okula uyum konusunda gündeme getirdikleri konulardan biri de kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerle uygulamada ayrışmadıkları, kendilerine zaman zaman kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerden farklı davranıldığı, kimi ayrımların yapıldığıdır. Bu konuda ücretli öğretmenlerin görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Çok ayrıştığı noktalar yok sınıfa girip dersini anlatman bir kere sınıf öğretmenliği yaptığın için her şeyi tam yapman lazım zaten sınıf senin oluyor. (Ü2)*

*Ya onların daha fazla görevi oluyor bizim daha fazla evrak işlerimiz olmuyor açıkçası daha fazla olmuyor çok ayrıştığımız başka bir konu olduğunu düşünmüyorum. (Ü4)*

*Nerede anlıyorum geçen de ne oldu şey de adımlı bulamadım bir toplantıda şeyler vardı gruplarda kulüpler vardı. Tiyatro kulübünü almak istiyordum yok onlar halk oyunları grubunu almak istiyordum halk oyunları grubunun ekstra saatli olması gerektiğinin ücretli yapmasın hocam hani demişti hocamız ondan sonra dedim sen bir dur. (Ü9)*

*Çünkü okula ait değilsin okulda hani bir kadro var. Sen hani sürekli dışardan gidip kitap vesaire isterken bile bulamıyorsun. Dış kapının dış mandalı gibi hissediyorsun kendini çünkü dışarıdan gelen şey de zaten gözetmenlik için hani görev almak istediğim zaman idareden bunu dile getirirken çekiniyorum ücretli öğretmenim diye bu konuda çekiniyordum bir şifre isterken mesela. (Ü9)*

*Bazen oluyor. Tabii mesela nöbet yok. Biz nöbet tutmuyoruz ücretli öğretmen olarak ya da ne bileyim okulda bazı kulüpler oluyor işte onlara çok dahil olmuyoruz. (Ü10)*

*Ücretli öğretmenlere kulüp görevi verilmiyor nöbet görevi biliyorsunuz kadrolu öğretmen ders ücreti almaya başladığından beri ücretli öğretmenler eskiden tutuyordu bir şey demiyor hani ders saati karşılığı ücret alıyorum da nöbet tutturuluyor o zaman bu biraz idareci ile alakalı herhalde biraz okuldaki ihtiyaç durumum yok ki işte onlar ücret olmaya başladığından beri nöbetlerimiz kesildi. (Ü12)*

*Mesela görev olarak fark sınavlarda görev alamazsın. ÖSYM sınavlarında başvurabilirsin. Bir sistem var işte sınav başvuruları falan mı sen başvuruda bulamıyorsun zaten bu yani fark eden nokta paralı işler hep kadrolulara. (Ü13)*

*Mesela toplantı vardı çoğunlukla yıl sonu toplantılarda bize ihtiyaç olmadığı oluyor yani gelemesiniz de olur diyorlar mesela. (Ü15)*

Araştırmaya katılan ücretli öğretmenler pedagojik formasyon konusunda farklı deneyimlere sahiptir. Pedagojik formasyon eğitimi alan da vardır, almayan da. Öğretmenlerden pedagojik formasyon eğitimine sahip olanlar almayanların ücretli öğretmenlik uygulaması yapmalarını uygun bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Dalgıç vd. (2012) yapmış olduğu araştırmaya baktığımızda tüm katılımcılar pedagojik formasyon eğitimi almadan ücretli öğretmenlik görevinde yer almayı uygun bulmamaktadırlar. Yanı sıra pedagojik formasyon eğitimi almayan öğretmenler (öğretmen olarak atanmaya esas fakülte mezunu olmayanlar) pedagojik anlamda güçlükler yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Bu konularda ücretli öğretmenlerin görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Sınıf yönetiminde özellikle en basitinden öğrencilere direkt bağırıyorum önceden öğretmenler nasıldı? İlk olarak göz teması kuruyorum sonrasında sözlü uyarı vesaire. (Ü11)*

*İlla olmuştur yani evet ben pedagojik formasyon almadım Türkiye’de bu ne kadar etkili uygulanıyor onu da bilmiyorum çünkü pedagojik formasyon derslerine hiç girmedim bunlar gerçekten etkili midir sonuçları çünkü o kadar çok öğretmen var ki tanıdım ben onların pedagojik formasyonla çok bir haber olduğunu düşünüyorum açıkçası yani bunu çok etkili ve o yüzden*

*de kendini bu bağlamda bir eksiklik hissetmedim hatta çoğu öğretmen daha iyi hissediyorum kendimi. (Ü6)*

Ücretli öğretmenlerin sınıf yönetiminde karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinden alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Çaresiz hissettiğim olmuyor yani ben sınıfa hakim olabildiğimi düşünüyorum. (Ü3)*

*Sınıf yönetimi en önemli. Sınıf yönetimi hatta birkaç arkadaşımın burada veya başka bir ortamda karşılaştığında mesela şöyle bir duyum alıyorum bugün çok yorulduğum bittim diyor neden çünkü çocuklar beni anladı diyor. Benim huyumu nerede kızdığımı nerede gülümsediğimi. Sınıfın yönetimini kaybettim diyor. Mesela Allah'a şükürler olsun. Ben öyle bir sorun yaşamıyorum. (Ü9)*

Ücretli öğretmenler kendi deneyimlerinden örnekler vererek, aslında okullar için etkili çalışmalar yapabileceklerini ifade etmektedirler:

*Öğrencilere hocam kurs verilecek sen verir misin ücretsiz kurslarmış maddi durumu olmayan öğrencilere daha önce lisede çalıştığım dönemlerde olmuştu kabul etmişim Ü2*

*Bir Erasmus projemiz vardı bizim yurt dışından gelen misafirlerimiz vardı. Onlarla ilgilenilmesi İngilizcem de iyi olduğu için biraz tercüman olarak düzenlenen aktivitelerde ki şeyler bunun hepsini kendim isteyerek yaptım. (Ü6)*

*Okulda olan kulüp çalışması gibi veya değerler eğitimi gibi çalışmalar var mesela kütüphane düzenlenecek gönüllü olan var mı diye teklif olduğunda gönüllü olarak yapıyorum. (Ü8)*

**4.3.3 Karar Alıcılar / Üst Yönetim.** Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak oluşturulan kodların birleştirildiği üçüncü kategori karar alıcılar ve üst yöneticiler konusundadır. Öğretmenlerin karar alıcılar konusu ile ilgili oluşturdukları kodlar Tablo 10'da verilmiştir:



Tablo 10

*Karar Alıcılar Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar*

<i>Kategori</i>	<i>Kodlar</i>	<i>Görüş Bildiren Ücretli öğretmenler</i>
KPSS Ücretli öğretmenliğe başvuru Hizmet-içi eğitim Görev ve sorumluluk tanımı	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hizmet-içi eğitim,</li> <li>• Ücretli öğretmenliğe başvurma ve Görevlendirme süreci</li> <li>• Branşları dışındaki alanlarda görevlendirme</li> <li>• Okul müdürlerinin etkisi</li> <li>• Ücretli öğretmenlerden etkili bir biçimde yararlanılması</li> <li>• Görev ve sorumlulukların açık bir biçimde belirlenmesi</li> <li>• Yasal mevzuatta iyileştirmeler</li> <li>• Sirkülasyon, okul değişikliği</li> </ul>	Ü1, Ü2, Ü3, Ü4, Ü5, Ü6, Ü7, Ü8, Ü9, Ü10, Ü11, Ü12, Ü13, Ü14, Ü15

Tablo 10'a göre araştırmaya katılan ücretli öğretmenler, üst yöneticiler, karar alıcılar kategorisi ile ilgili olarak okul müdürlerinin etkisi, hizmet-içi eğitim, sirkülasyon, okul değişikliği, görev ve sorumlulukların belirginleştirilmesi, yasal mevzuatta iyileştirmeler ve görevlendirme süreci konularını ön plana çıkarmışlardır.

Ücretli öğretmenlerin karar alıcılar, üst yönetim ile ilgili gündeme getirdikleri konulardan ilki hizmet-içi eğitim konusundadır. Kimi ücretli öğretmenler hizmet içi eğitim aldıklarını ifade ederken, kimileri de konularını gereği hizmet içi eğitimden yararlanamadıklarını ve bu durumun kendilerini aldıkları ücretin düşüklüğünden daha fazla etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu konuda öğretmen görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şu şekildedir:

*Olmadı hizmet içi eğitimlerle ilgili neden bunu ayrıyeten kpss'ye çalışıyordum ben zaman yaratmak benim için çok zordu. (Ü2)*

*Hizmet içi eğitimlerde genel de zaten öğretmenler bu tür şeylere katılmıyor ama katılmak isterdim. (Ü3)*

*Çok ooooo bir sürü hatta her eğitim talebi geldiğinde resmen içim gidiyor diyorum beni niye almıyorlar işte en çok kızdığım nokta bu maaştan ziyade buna kızyorum. (Ü15)*

Ücretli öğretmenlerin karar alıcılar konusunda gündeme getirdikleri bir diğer konu görevlendirme sürecinin ilk aşaması olan başvuru süreci ile ilgilidir. Ücretli öğretmen görevlendirmelerinin yerel yönetimlerin yapıyor olması sürecin işleyişinde inisiyatif alıyor olmaları beraberinde yasal boşluk ve ilgili yönetmelik olmadığı düşünüldüğünde adaletsiz uygulamalara sebep olmaktadır (Doğan, Demir ve Turan, 2013). Bu konudaki ifade örnekleri şöyledir:

*Öncelikli olarak başvurularını yapıyorsun internet üzerinden daha sonra internetteki başvuruları takip ediyor sana çok fazla gelmiyor sana çünkü şey de işte Milli Eğitim'de tanıdık olanlar daha hani alınıyor öncelikli ya da işte çok uzun süre yapanlar gidebiliyor. (Ü3)*

*Milli eğitime başvurudum. Eskiden internet olayı yoktu. Ben başladığımda oradan çağrıldım. Okula yönlendiririm okul kabul etti. Sadece okul seçimi yok ilçe seçiyorsunuz genel bir ilçe 3 tercih hakkımız var diye biliyorum branş da seçebiliyoruz birden fazla da seçebiliyoruz. (Ü12)*

Ücretli öğretmenlerin üzerinde durdukları bir diğer konu okullar arasında ücretli öğretmen olarak sık yer değiştirme, sirkülasyondur. Bu konuda her yeni okula alışma sürecinde öğretmenlerin bir miktar bocaladıklarını gösteren örnek ifadeler şöyledir:

*Müdür bey size teşekkür ediyordur ama bir karşılığı yokmuş gibi yani her şey havada kalıyor çünkü ücretli öğretmensiniz seneye orada olma ihtimalimiz sıfır. (Ü6)*

*Sürekli değişiyor mesela öğretmenlerin sürekli değişmesi ve öğrencileri de kötü etkileyebilir bu a öğretmeni de gelebilir b öğretmeni de gelip çocukları nasıl etkiliyor dengeyi sağlayabiliyor var mı çocuklar önceki öğretmeni alıyor yeni öğretemde çalışıyor bocalama süresi var. (Ü9)*

Katılımcı öğretmenlerin üst yönetimlerin dikkatine sundukları kimi konular bulunmaktadır. Öğretmenlere göre ücretli öğretmenliğin kimi sorunları

bulunmaktadır ve bunları aşmak için ücretleri iyileştirmeyeyle başlayarak kimi düzenlemelerin yapılması elzemdir. Bu konudaki örnek öğretmen ifadeleri şöyledir:

*Yaşanan problemlerin kaynağı ücretli öğretmenlik uygulaması. Ücretli öğretmenlik diye bir yani ne derler bir görev olması. Ücretli öğretmenliğin dediğim gibi varlığı bence problem. (Ü2)*

*En başta ücret diyeyim sosyal güvence haklarının yarı yarıya olması işte özel günlerde ücretin kesilmesi en yakın olacak durumlar bunlar bide herhalde başvuru süreci çok okulun başlamasına çok yakın tarih oluyor her şey çok belirsiz hangi okulda olacağım belli değil hem tamamen kara o kısım. (Ü4)*

*Ücretli öğretmenlikte biri olarak dışlanma problem yani bir kere o işi yapıyorsunuz ama hep şöyle düşünüyor ücretli öğretmen yani 1-0 maça yenik başlıyorsunuz hem velinin hem diğer öğretmenin hem idarecilerin size bakış açısını zaten değiştiriyor. Olaya zaten böyle başlıyorsunuz. (Ü6)*

*Şu an da en büyük problem o ücret ve sigorta ve aidiyet. (Ü6)*

*Devletin mali açıdan yükünü hafifletmek olabilir. Yani ben bunu kesinlikle çözüm olacağını ama istemedikleri için yapmadıkları düşünüyorum. (Ü8)*

*Yani en büyük kaynak tabii işsizlik yaşanan sorunlar bir de düşük ücret. (Ü14)*

Ücretli öğretmenlere göre atanamamanın yanında okul yönetimlerinin kimi yaptırımlarda bulunması çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Ü3 kodlu öğretmen bu konudaki düşüncesini şöyle ifade etmektedir: “... Atanamadığım için tabii ki de kendimi kötü hissediyorum. Ü3”. Öğretmenlerin yaptırım konusundaki görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Müdür memnun kalmazsa hani ben bu öğretmenle memnun değilim derse ilçe Milli Eğitim'e haber verdiği o zaman görev sonlanabilir. (Ü9)*

*Bir daha beni bir sonraki yıllarda benimle çalışmaz tavsiye etmez. (Ü12)*

*Adam seni şikâyet ettiği zaman soruşturma açılıyor ya soruşturma açılmasa da senden bir ifade istenecek ama kadrolu olduğun zaman hakların var ücretli olduğun zaman iliş kesmek kolay çok çok kolay. (Ü15)*

Ücretli öğretmenler görev yaptıkları sürede aynı zamanda KPSS'ye de hazırlanmalarını ifade etmektedirler. Çoğu ücretli öğretmen KPSS sınavına yoğun çalıştıkları performanslarını etkilemektedir (Kanat, 2018). Ücretli öğretmenlerin bu konudaki en temel beklentisi atanmaktır:

*Aynı zamanda kpss'ye hazırlanıyorum. (Ü14)*

*Kpss'ye girdim ama şöyle ücretli öğretmenliğe başlayacağım dönemde henüz belli değildi zaten atamalar belli değildi. Evet ama ben yine de bir tecrübe kazanıp ortamı göreyim amacıyla başladım. (Ü10)*

*Kpss'den yüksek puan aldım sınıf öğretmenlerinin doğunun en batısında yapabileceği puanı ben kendi bölümünde aldım ama alımlar düşük olduğu için atanamadım ondan dolayı bende dedim ki bir sene daha hazırlanayım bu sürede ücretli öğretmenlik yaparsam rahat ederim. Bir taraftan da dershaneye gidiyorum alan için. (Ü11)*

Ücretli öğretmenler görevleri kapsamında yürüttükleri faaliyetlere ek olarak verilecek görevler konusunda farklı düşünmektedirler. Bu konuda öğretmen görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Başka görev ve sorumluluk verselerdi pek iyi olmazdı diye düşünüyorum. (Ü1)*

*Verilmiyor zaten sen ücretlisin diye çok görev verilmiyor. (Ü3)*

*İstiklal marşı bende giriyorum ya da 23 Nisan komisyonu oluyor bende katılıyorum yani resmiyette ücretlilerin katılabileceği her komisyonda destek oluyorum mesela bir gün etkinlik oluyor normalde ücretli öğretmenler niye katılalım zaten bizim gelmemiz zorunlu değil katılmadıkları durumlarda hani ben katılıyorum hani beni bu konuda hiçbir şekilde yadırgamıyorlar. (Ü15)*

Öğretmenlerden Ü5 katılımcısı dışındaki hepsi kendi alanları dışında ücretli öğretmenlik görevlendirmelerini gerek kendi alanında ücretli öğretmenlik olarak görev yapanlar gerekse alanları dışında ücretli öğretmenlik yapanlar onaylamadıklarını içtenlikle belirttikleri görülmüştür. Konu hakkında şu görüşleri dile getirmişlerdir:

*Ben maalesef kendi alanımda derse girmiyorum olumlu değil yani olumsuz herkes kendi alanında. (Ü7)*

*Benim bölümüm sosyal bilgiler ama onun dışında fen bilgisinde matematikte özellikle bunlarda akademik olarak bir zorluk çekmiyorum ama anlatım olarak çocukların düzeylerini tam kestiremediğimden dolayı zorluk çekiyorum. (Ü11)*

*Yok alanım değil eğer kişi kendini geliştirmişse eğer etrafına açıksa hem bilimsel anlamda hem sosyal anlamda hayatı yaşamı ülkeyi takip ediyorsa ve çocuklarla iletişimi kuvvetli ise sabırlı ise merhametliyse bu işi yapabilir bu tecrübeyle alakalı. (Ü5)*

Ücretli öğretmenler görevlendirme işinde asıl önemli olan konunun, herkesin kendi uzmanlık alanında derslere girmesi olduğunu vurgulamaktadırlar. Öğretmenlere göre farklı alanlarda ya da görev tanımı dışındaki konularda görevlendirilmeleri doğru değildir. Bu konuda kimi öğretmenler farklı düşünse de ücretli öğretmenler genel olarak farklı alanlarda çalışmaya karşı çıkmaktadırlar:

*Ya aslında bakarsınız mezun olunan bölüm ile ilgili derse girmek her zaman avantaj hem çocuk için hem öğretmen için her durumda avantaj fakat istisnalar yok mu şöyle ki alanı olmadığı halde başka alanda gerçekten çok fark yaratan öğretmenlerimiz de var tabi. (Ü5)*

*Ben kesinlikle yani bu sistemin olmaması gerektiğini adil olmadığını ve dediğim gibi içeride de söyledim yani acaba bu nasıl çıktı hangi akla hizmet yani. (Ü8)*

*Sınıf öğretmenliği yapıyorum açıkçası yani şöyle hani biz dört yıl boyunca bu eğitimi aldık sınıf öğretmenliği aldık ki buna rağmen zorlanıyorum ya. Alan dışı olan biri daha çok zorlanır. (Ü10)*

*Bence yanlış yani kendim yaptığım halde yanlış sınıf öğretmeni benden kat ve kat daha iyi yapar. Ne kadar pedagojik formasyonum olsa da eğitim fakültesinden mezun olsam da. Sınıf öğretmenlerinin yapması doğru çünkü. (Ü11)*

*Kişisel olarak kendim de korktum. İşte ben bu çocuklara faydalı olabilecek miyim diye ama işte çalıştığım okullarda da neredeyse tanıdık olduk. Hep ben aynı okullarda çalışmaya başladım ihtiyaç olduğu için önceden haber veriyorlar. Başvurunuzu yaptınız mı diyorlar yaptım diyorum o zaman işte hani bizim okulda çalışabilirsiniz diyorlar işte arkadaşlardan destek kendimce internet artık çok yaygın biliyorsunuz. Kendim araştırıyorum. Hani en iyi şekilde nasıl yapabilirim? Çünkü benim de bir çocuğum var bu yıl anasınıfında bu şekilde ama tabii zaman zaman tereddüte düşüyorum muymuş düşünüyorum. (Ü12)*

*Doğru bulmuyorum bence herkes kendi işini yapmalı yani bu sadece mesleği yapan kişi ile ilgili değil çocuklar için çocuklar adına da zor bir süreç ki kimse istemez sınıf öğretmenliği yerine başka hiç öğretmenlik yapmamış birinin özellikle hatta öğretmen olmayan birinin çocuğuna öğretmenlik yapmasını kimse istemez ya tabii ki de yapabilen var mıdır vardır ama herkesin kendi yetiştiği alanda kendi işini yapmasını kesinlikle olması gerektiğini düşünüyorum. (Ü14)*

**4.3.4 Özlük Hakları ve Ücretlendirme.** Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak oluşturulan kodların birleştirildiği dördüncü kategori özlük hakları konusundadır. Ücretli öğretmenlerin özlük hakları ve ücretlendirme konusu ile ilgili oluşturdukları kodlar Tablo 11’de verilmiştir:

Tablo 11

*Özlük Hakları Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar*

<i>Kategori</i>	<i>Kodlar</i>	<i>Görüş Bildiren Ücretli Öğretmenler</i>
Özlük hakları	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosyal güvence</li> <li>Sigorta</li> </ul>	Ü1, Ü2, Ü3, Ü4, Ü5,
Ücretler	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ücretlerin iyileştirilmesi</li> </ul>	Ü6, Ü7, Ü8, Ü9, Ü10,
Sigorta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yapılan işin ücretlendirmesinde adaletsizlik,</li> <li>Yapılan her iş için ücret alamama,</li> </ul>	Ü11, Ü12, Ü13, Ü14, Ü15

Tablo 11’de ücretli öğretmenlerin özlük hakları konusundaki görüşlerine yer verilmiştir. Ücretli öğretmenler bu kategori altında, ücret dengesizliklerinin giderilmesi, ücretlerin iyileştirilmesi, yapılan her iş için ücret alınması, sigorta primleri konusunda iyileştirmeler yapılması, sosyal güvencenin sağlanması konularına odaklanmışlardır.

Onlara göre, ücretli öğretmenler konusunda görev tanımının sınırları tam olarak belirgin değilken, özlük haklarından bahsetmenin gereksizliği ortadadır. Dahası özlük hakları kavramı kadrolu ve sözleşmeli çalışan öğretmenler için kullanılmaktadır. Ücretli öğretmenlerle ilişkilendirilmesi çok gerçekçi değildir. Ücretli öğretmenlerin özlük hakları yeterli değildir (Öğülmüş, Yıldırım ve Arslan, 2013; Polat, 2013; Bayram, 2009; Özer, 2008). Bu konuda öğretmen görüşlerinden elde edilen doğrudan ifade örnekleri şöyledir:

*Sağlık hakkımız yok ben eşimin üzerinden alıyorum sağlık hakkımı şu an sağlıkta onun üzerinden yararlanıyorum çünkü sigortam yok yani yarım 17 gün sigortam yattı. (Ü2)*

*Özlük hakkımız yok özlük hakkımızın olmaması bizim birçok şeyden mahrum olduğumuz anlamına geliyor. (Ü3)*

*Para belki o kadar vermiyorsunuz ama en azından sosyal güvencesi tam olabilir ya da özel günlerde tatil günlerinde ücretinin kesilmesi yani tamamen böyle sömürüye dayalı bir sistem. (Ü4)*

*Yani okullarda okuldaki hiçbir öğretmen kimlik kartımız yok bizim çıkartamıyorum kartımız olmadığı içinde öğretmenlerin faydalanacağı hizmetlerin hiçbirinden faydalanamıyoruz. (Ü8)*

*Yok düşünmüyorum gibi mesela hani atıyorum bir resmî tatilde gelmediğimiz zaman bile mesela ücretini kesebiliyorlar hani. (Ü10)*

*Özlük hakları derken hangisi mesela hangisi öyle çok şeyimiz yok sigortamız bile yarım yatıyor hizmet içi eğitim hakkımız bile yok. (Ü15)*

Ücretli öğretmenlerin Tablo 11’de sayılan konulara ilişkin görüşleri arasında genel olarak benzerlikler bulunmaktadır. Özellikle yapılan her işin ücretlendirilmesi ve ücretlerin iyileştirilmesi üzerinde en fazla durulan konular arasındadır. Ücretli öğretmenler aldıkları ücreti yetersiz görmektedirler (Öğülmüş, 2012; Özer, 2008). Bu konuda ücretli öğretmenlerin görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Aynı iş yükü farklı bir ücretlendirme. (Ü1)*

*Bence bir ücretli için en büyük problem maaştır. (Ü1)*

*Çok kötü tabi yani gerçekten de yanınızdaki insanlar sizin harcadığınız emeğin belki de yarısını harcayarak bunu ben bu konuda hiç mütevazî olmayacağım yarısını harcayarak 4 bin liraya yakın bir maaş alırken sizin bu da 1800 lira alıyor olmanız çok acı. (Ü2)*

*Kesinlikle adil olmayan bir sistem bir asgari ücreti bile bulmuyor. (Ü8)*

*Öğretmenlik çok maaşla ölçülemeyecek kadar kutsal bir meslek aslında ama şöyle bir boyutu da var ki mesela hani buraya geliyoruz. Diğer öğretmenler de aynı işi yapıyoruz. Belki daha fazla zorlanıyorsun başka bir kadrolu öğretmenden hani yaptığınız iş birebir aynı ama ücret farklı olunca tabii ki de bu hoş bir durum olmuyor. (Ü10)*



*Kesinlikle çok yanlış yani aynı iş yapıyorlar. Hani ben diyelim ki ben sınıf öğretmenliği mezunu bir u kişiym ama atanamadım buraya kadar geldim ücretli öğretmenlik yapıyorum ama bu kadar düşük verilmez yani. En azından asgari maaş verin. (Ü11)*

*Ücret politikasında ben çok dertliyim işte o yüzden size sordum iletilecek mi diye u zaten dediğim gibi bir şeyleri kabul edip geliyorum. (Ü12)*

*Bence çok düşük bir ücret hiçbir öğretmen yıllarca okumuş bir insan üniversite bu işin eğitimini almış bir insan bu kadar düşük maaşla çalıştırılmamalı. (Ü14)*

Dali'nin (2017) yapmış olduğu çalışmada evli olan ücretli öğretmenlerin ücret konusunda zorluk yaşadığı fakat bekar ücretli öğretmenlerin zorluklar yaşadığını belirtilirken aşağıda verilen katılımcı bekar ücretli öğretmenin ifadesi konuya bakış açılarının, yaşanan şehir bölge farklılığını gözler önüne sermektedir.

*Yani bu benim için ya bekar olduğum için bir de şey olduğum için çok dökten saçan bir tip olmadığım için yetiyor ama bir şey açısından bakacak olursak Türkiye şartlarında ev kiralsaydım kirada otursaydım ya da evli olsaydım ya da çok böyle biraz fazla bir şeylere gitseydim yetiştiremezdim. (Ü15)*

Ücretli öğretmenlerin yakındıkları bir diğer konu sigortadır. Öğretmenlerin sigorta konusundaki görüşleri şöyledir:

*Sigorta yarım bile yatmıyor olarak mesela ben bir ay bile çalışamıyorum mesela 12 saat dersim var benim. (Ü1)*

*Sosyal güvencenin 15 gün yatması tam terimleri bilmiyorum yani. (Ü4)*

**4.3.5 Öneriler.** Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki görüşlerinden yararlanılarak oluşturulan kodların birleştirildiği beşinci kategori ücretli öğretmenlik uygulamalarına dönük genel düşünceleri ve bu konudaki önerilerine yöneliktir. Ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenliği neden tercih ettikleri konusundaki görüşleri ve getirdikleri öneriler ile ilgili oluşturdukları kodlar Tablo 12'de verilmiştir:

Tablo 12

*Öneriler Konusunda Oluşturulan Kategori ve Kodlar*

<i>Kategori</i>	<i>Kodlar</i>	<i>Görüş Bildiren Ücretli Öğretmenler</i>
Çalışma koşullarının iyileştirilmesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vekil ya da sözleşmeli öğretmenlik sistemi getirilebilir</li> <li>• Kişisel gelişimi güçlendirici faaliyetler yürütülebilir</li> <li>• Öğretmenlerin motivasyonlarının artırılması gerekir</li> </ul>	Ü1, Ü2, Ü3, Ü4, Ü5,
Motivasyonu güçlendirici önlemler alınması	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ücretlendirmeler iyileştirilmelidir</li> <li>• Ücretli öğretmenlerin sirkülasyonları azaltılmalıdır</li> </ul>	Ü6, Ü7, Ü8, Ü9,
Sirkülasyonun azaltılması	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Performans değerlendirmesi yapılabilir</li> </ul>	Ü10, Ü11, Ü12, Ü13,
Kişisel gelişim	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sigortalar tam ödenmeli</li> <li>• Yaşlı öğretmenler emekli edilip ücretli öğretmenler atanmalı</li> </ul>	Ü14, Ü15
Ücretli öğretmenliği tercih nedenleri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atanamama</li> <li>• Özel sektörün sıkıntıları</li> <li>• Sosyal ortamın tepkisi</li> </ul>	

Tablo 12’de öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına dönük önerileri verilmiştir. Tablo incelendiğinde ücretli öğretmenlerin önerilerinin genel olarak *vekil ya da sözleşmeli öğretmenlik sistemi getirilebilir, kişisel gelişimi güçlendirici faaliyetler yürütülebilir, öğretmenlerin motivasyonlarının artırılması gerekir, ücretlendirmeler iyileştirilmelidir, ücretli öğretmenlerin sirkülasyonları azaltılmalıdır, performans değerlendirmesi yapılabilir, sigortalar tam ödenmeli, yaşlı öğretmenler emekli edilip ücretli öğretmenler atanmalı* konularında yoğunlaştığı görülmektedir.

Yanı sıra araştırmaya katılan öğretmenlerin neden ücretli öğretmenliği tercih ettikleri konusundaki görüşlerinin de *atanamama, özel sektörün sıkıntıları ve sosyal ortamın tepkisi* konularında kümelenildiği gözlenmiştir.

Ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda alternatif fikirler geliştirdikleri görülmektedir. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Ücretli öğretmenlik olmayıp yerine vekil öğretmenlik gibi bir sistem getirilebilir. (Ü2)*

*4. ve 3. Sınıftaki öğrencilerin staj maliyeti belli bir miktar ücretle hem okuyup hem de çalışabilecek şekilde düzenlenebilir. Bu konu üzerinde çalışılırsa bence verim alabilirler yeni mezunlar. (Ü3)*

*Bir sözleşmeye bağlanabilir en azından başladığınızda göreve başladığımızda süreden haberiniz olur 1 ay sonra mı gideceğim 2 ay sonra mı gideceksin. (Ü5)*

*Havuzlar oluşturulabilir diye düşünüyorum. Hep ücretli öğretmenler konusunda atıyorum Eyüp milli eğitim çatısı altında bir ücretli öğretmen havuzu oluşturulup geri dönüşlerde alınarak bilgi çalıştığı kurumlardan müdürlerinden idarecilerden okullarındaki öğretmenlerin puantajlama sistemi belki bu öğretmenler atıyorum ben Eyüp'te çalışıyorum şu anda öyle söylüyorum Eyüp İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde havuz oluşturulur hangi okulda açık var o okulda o öğretmen görevlendirilir. (Ü6)*

*Belki ücretli öğretmenlerin uzun süre ücretli öğretmenlerin yapmış olan insanların orada kadroya geçirilmesi. (Ü7)*

Ücretli öğretmenlik uygulaması uygulamasının iyileştirilmesi konusunda öğretmenlerin geliştirdikleri önerilerden bir bölümü şöyledir:

*Emeklilik yaşının düşürülüp atamaların fazlalaştırılması ve ücretli öğretmenlerin artık azalmaya gidilmesi tamamen bitirmek ilk aşamada mümkün olmasa da azaltarak yapmak. (Ü1)*

*Hiçbir farkımız yok hiçbir farkımız gerçekten hiçbir farkınız yok. Bir kere sigorta tam ödenmeli. (Ü5)*

*En azından bir asgari ücret en azından bir asgari ücret verilmeli bir ücretli öğretmene ve tam olarak sigorta yatırılması lazım. Sonuçta sen kadrolu bir öğretmen gibi çalışıyorsun. (Ü7)*

*Hepimizi kadroya alsınlar ücrette kesinlikle iyileştirme yapılabilir. Ek ders üzerinden değil de maaş sistemi gibi üzerinden az önce müdür beyin söylediği gibi 23 nisan da olsun kar tatilinde olsun diğer öğretmenlerin ek dersi verilirken bizimkisi verilmiyor neden yani bunun nasıl bir açıklaması olabilir yani kar ona da yağdı bana da yağdı yani benim elimde olan bir sebepten dolayı ben okula gelmedim değil yani bundan dolayı bence ilk başta aslında maaş iyileştirmesi daha adil bir şekilde MEBBIS üzerinden görev alınan sınavlar var mesela biz kadrolu olmadığımız için o sınavlarda görev alamıyoruz. (Ü8)*

*Ücretli öğretmenlik uygulaması kaldırılmasını istiyoruz ama şöyle bir şey olabilir ücretli öğretmenlik uygulaması yine kaldırılmasın ama hakları sosyal hakları maaşları bunlar yükselsin yani. (Ü9)*

*Ücretli öğretmenlerin en başta özlük haklarının düzenlenmesi maaşlarının, sigortaları hani en azından bir daimi işçi veya sözleşmeli öğretmen gibi hani bir kalıcılığı olmasını temenni ederim. Kalıcı olmak. Daha kendimi güvende hissedirim mesela seneye de bu okulda olmak isterim. (Ü9)*

*Maaşını birazcık daha cazip hale getirip de herkesi okuduğu bölümle ilgili öğretmenlik yaptırıp böyle bir şey de olabilir. (Ü10)*

*Ücreti öğretmen çalışırken hani ne kadar zamanda nasıl çalışacağını bilmediği işte yine bahsediyorum sigortası ücreti daha dolgun olmalı. Diğer kadrolu öğretmenler gibi hizmet içi eğitimler olsun. Ya da diğer seminer olsun. Bu faaliyetlere de katılmaları önce madem sınıfı teslim ediyorsunuz. (Ü12)*

*Galiba ikinci yüz günlük planda şey vardı maaşlarının iyileştirilmesi gibi bir şey vardı ücretli öğretmenlerin. Maaşlar iyileştirme mevzusu var galiba. %100 falan değil. Hiç inandırıcı değil. Yani öyle bir şey yaparsa*

*millet yamyam gibi ücretli öğretmen olmak ister yani düşünsenize 1600-1700 alıyorsunuz. Maaş oluyor birden 3000 bin lira falan kadrolular bile der ki yani niye ben gideyim Erzurum'da veya Iğdır'da veya Şırnak'ta görev yapayım der. İyileştirici önerilerim maaş birazcık iyileştirilebilir ama dediğim gibi o kadar fazla eleştirmesi belirli sorunlar getirir. (Ü13)*

*En başta ücretin biraz arttırılması gerekiyor. Bence bu öğretmen motivasyonu için en büyük kaynak ücretlerinin artırılması gerekiyor ve herkesin kendi alanı yapması gerekiyor diye düşünüyorum. (Ü14)*

*Ya en azından hakları bu maaş konusunu geçtim de hakları normal olmalı diye düşünüyorum en azından sigortası ne bileyim hizmet içi eğitim ben artık para kısmını çok çok geçtim yani en azından kendini geliştirmek için normal öğretmene tanıdığı hakların aynısı bize de de tanınmasını çok isterim yani. Ben kendimi geliştirmek istiyorum ama belli bir yerde takılıp kalıyorum hep. (Ü15)*

Ücretli öğretmenler okul sistemine uyum sağlamak amacıyla kişisel gelişimlerine de dikkat edilmesi gerektiğini kendi deneyimlerinden örneklerle ifade etmişlerdir.

*Çocuk psikolojisi ergen psikolojisi ile ilgili çok fazla kitap okudum. İnternette ne kadar doğrudur değildir? İnternetim bilgileri tartışılır tabii ki ama bulduğum her şeyi açıkçası özümseme çalıştım ya da doğrularını almaya çalıştım. Eşimle görüştüm. O çünkü işin içerisinde yani 20 yıl yaklaşık 20 yıldır o kadar çok öğrenci ile karşılaştı ve onun tecrübeleri benim için daha önemliydi. (Ü6)*

*Öğrenmek için peşlerinde dolaşıyorum sürekli mesela bugün bu ders bitti eve gidiyorum ertesi gün çalışacağım işte Facebook üzerinden gruplara falan üye oldum bir yandan materyal yapmaya her şeyi kullanmaya çalışıyorum ama kesinlikle bu süreçte bir gün evde hazırlanmadan gelemiyorum. (Ü15)*

Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin, yaptıkları ücretli öğretmenlik uygulaması işini tercih etmelerinin genel nedenleri incelendiğinde eve yakın olma,

sigorta prim günü doldurma, boş gezmektense çalışma, başka yapacak iş olmaması gibi çok sayıda nedenin ön plana çıktıkları görülmektedir. Ücretli öğretmenler ikamet ettikleri yerde çalışabiliyor olduklarını ve ücretin yetersiz olmasına rağmen zamanlarını değerlendirdikleri belirtmişlerdir (Bayram, 2009). Bu konuda öğretmen görüşlerinden doğrudan alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Hem kendime bir katkı olsun yeni mezun oldum benim için bir tecrübe olsun kendimi geliştirmem için bir imkân olur diye düşündüm. (Ü1)*

*540 günümü doldururum kurumumun kapısı açık başka kurumlar var çalışabilirim diye düşündüm. (Ü2)*

*Neden yapmayı istedim ek vaktim kalıyor o yüzden açıkçası bana daha fazla vakit kalıyor diye falan daha farklı şeyler de yapabiliyorum. (Ü4)*

*Şöyle bir kere işsizlik sürecinde açıkçası başvurmuştum kabul edildim hu mesleği sevdim mi evet sevdim sevmesem insan zaten devam etmez en büyük sorunlardan biri aslına bakarsanız işsizlik. (Ü5)*

*Özel kolejlerin çalışma süreleri daha fazla benim 4 yaşında bir oğlum var. Bunu bana çalışma saatleri beni cezbetti o yüzden milli eğitimi tercih ettim. (Ü9)*

*Benim amacım deneyim kazanmaktı hani bu bölüm okuduğum için. Sınıf öğretmenliği. Bölümünü okudum. Hani ücretli öğretmenlik yaparak atandığım zaman bu onun için bir deneyim olur diye düşünerek başladım. (Ü10)*

*İşsiz kalmışsın dışarıda boş gezmektense diyorsun ki en azından böyle kendimi bir şeyle kendi işimi yapayım işini olabileceği iyi yapmaya çalışıyorsun. (Ü13)*

*Hem evime çok yakın konum olarak hem de kendi alanım devlet okulu olduğu için çok fazla zorlanmayacağımı düşündüm. (Ü14)*

Ücretli öğretmenler arasında bir grup, neden ücretli öğretmen olarak çalıştığına ilişkin sorulara, özel sektörde çalışma koşullarının zor olduğunu, devlette ücretli

olarak çalışmanın ise daha kolay olduğunu vurgulamaktadır. Her ne kadar ataması yapılmayan öğretmen aday adaylarının dersane, özel okul, etüt merkezleri, kurslar gibi özel kurumlarda çalışmaya yöneldiklerini ifade eden araştırmacılar Kiraz (2014), Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan (2013) bulunsa da bu çalışmaya katılan ücretli öğretmenler özel sektör yerine devlet okullarında ücretli öğretmen olarak çalışmayı yeğlemişlerdir. Ücretli öğretmenlerin özel sektöre ilişkin görüşlerinden alınan ifade örnekleri şöyledir:

*Bir kursa iş başvurumu yaptım iki ay bile olsaydı bir ay bile olsaydı tecrüben sana şans verebilirdim dedi şu an ben okula gitsem geriye iş başvurumu yapsam şu anda beni kabul edebilir. (Ü7)*

*Seni işçi olarak gördüğü için insan sıkıntıya uğruyor yani. (Ü11)*

*Özel sektörde çalışmayı düşündüm söyle şimdi başvuruyorsun zaten eğitim sistemimiz inanılmaz özel sektörde inanılmaz başvuruyorsun çok güzel adam her şeyini beğeniyor iletişimin çok kuvvetli şöyle ben bu tip görüşmeler yaşadım yani tamam güzel diyor ki mesela birisi de iş tecrüben yok. (Ü13)*

*Denedim bir kere denedim hatta burada bir kurum dershanede bir başladım KPSS üzerine dershanede çalıştım. Ama orada beni çok yıprattılar. (Ü15)*

*Özel sektör tecrübesizlikten kaynaklı adam almak istemiyor. (Ü15)*

Ücretli öğretmenlerden Ü15, neredeyse tüm ücretli öğretmenlerin sesi olacak şekilde yaptığı işin ne olduğunu başkalarına anlatmaktan çok yorulduğunu şöyle dile getirmektedir: “... biriyle tanışyorsun ne iş yapıyorsun diyor öğretmenim haa ne güzel nerde İstanbul’da haa ne güzel olmuş buraya atanmışsın falan hayır ben atanmadım ücretliyim diye başlayan konuşma silsilesi beni acayip yıpratıyor.”

## **Bölüm 5**

### **Tartışma ve Sonuç**

Bu bölümde araştırmada sonuçlara ve ilgili alan yazından örneklerle sonuçların yorumlanmasına yer verilmiş ve gelecekteki araştırmalara öneriler sunulmuştur.

#### **5.1 Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada 15'i okul müdürü, 15'i ücretli öğretmen olmak üzere toplamda 30 katılımcıyla nitel araştırma kapsamında görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmelerden elde edilen veriler üzerinde içerik çözümlemesi yapılarak araştırmanın bulgularına ulaşılmıştır. Bulgular, Türk eğitim sistemi içerisinde bir gerçeklik olan ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik çarpıcı sonuçlara işaret etmektedir. Uygulamanın öğretim sürecini yönlendiren iki tarafı olan okul müdürleri ile ücretli öğretmenlerin görüşleri, uygulamada yaşanan sorunların ön plana çıkarılması açısından önemlidir. Yanı sıra öğretim sürecinin bu iki aktörünün ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda getirdikleri önerilerin de dikkate değer olduğu kuşkusuzdur.

Ücretli öğretmenlik uygulaması, genel çerçevesi 657 Sayılı Devlet memurları Kanununun 89. Maddesinde çizilmiş olan, yöneticilerin yaklaşımları bağlamında okuldan okula farklılıklar arz eden bir uygulamadır (Resmî Gazete, 1965, Sayı: 12056). Araştırmada hem okul müdürleri hem de ücretli öğretmenleri bu durumu ifade ederken “geçici” kavramını kullanmayı tercih etmektedirler. Ücretli öğretmenlik uygulaması, ilgili yasada belirtildiği üzere, kadrolu ya da sözleşmeli öğretmenlerin doğum, sağlık, ücretsiz izin ya da başka nedenlerden dolayı görevlerini yapamadıkları durumlarda sınırları normu mevcut ve görev başında olamayan öğretmenin göreve dönmesine kadar önerilen süreli bir uygulamadır. Ayrıca ücretli öğretmen görevlendirmesi yapılan bir başka durum ise öğretmen ihtiyacı olmasına karşın çeşitli nedenlerle Milli Eğitim Bakanlığın bahsi geçen okula öğretmen görevlendirememesi durumudur. Böyle olunca ücretli öğretmenlik işini yapanları bir yönüyle “ara elaman” olarak nitelemek mümkündür.



Okullarda yürütülen faaliyetleri yalnızca eğitim bağlamında değerlendirmek olanaklı değildir. Kavram olarak belirli herhangi bir zamana ve mekâna bağlı olmayı gerektirmesi öğretim konusunu ön plana çıkarmaktadır. Kavramsal dönüşümler bağlamında ele alındığında öğretmenlerin hangi konumda görüldüklerini daha iyi anlamak için öğretim süreci kavramını incelemek yerinde olacaktır. Öğretme ve öğrenme ayrı ayrı kesit almayı, öğretim süreci ise bu kesitleri bir bütün olarak düzenlemeyi gerektirmektedir. Bu açıdan incelendiğinde öğretim sürecinin temel aktörleri olan öğretmenlerin bu işi kesintisiz yapmaları istenen durum olmaktan çok bir zorunluluktur. Öğretmenlik mesleğinin süreklilik gerektirmesi, ücretli öğretmenlik uygulamasında olduğu gibi “sürelî” çalışmayı Milli Eğitimin üç genel amacı (MEB, 2000) bağlamında değerlendirildiğinde mahzurlu kılmaktadır.

Başaran (1994)’a göre, insanı merkez alan eğitim görüşünde eğitimin amacı, insanın kendisini gerçekleştirmesine, başkalarıyla iyi ilişkiler kurmasına, beden ve ruhsal yönden sağlıklı olmasına, öğrenme ve sorun çözme yeterliği kazanmasına yardım etmek ve meslek kazandırmaktır. Bu tür bir eğitimin amacına ulaşabilmesi için de kuşkusuz bireylerin ilgi, eğilim ve yetenekleri doğrultusunda ve ölçüsünde eğitim almaları gerekmektedir. Bu çalışmada okul müdürleri ile ücretli öğretmenlik yapan katılımcıların uygulamanın geliştirilmesine dönük önerileri ile ilgili alanyazından getirilen örnekler bağlamında öğretim sürecinde süreklilik yaşanması gerektiği yadsınamaz bir gerçeklik olarak durmaktadır. Bu yönüyle incelendiğinde araştırmanın ilk sonucunun başarılı olduğu ve gerçek durumu yansıttığı söylenebilir.

Araştırmada okul müdürleri ile ücretli öğretmenlerden elde edilen verilerin üzerinde içerik çözümlemesi yapıldığında oluşturulan kodların iki grupta da beş grupta kümelendiği görülmektedir. İşyeri / çalışma koşulları, kuruma / okula uyum, karar alıcılar / üst yöneticiler, özlük hakları ve ücretlendirme ile öneriler grupları aynı zamanda çalışmanın beş kategorisi olarak nitelendirilmektedir. Bu çerçeveden ele alınca öğretmenler ile okul müdürleri arasında düşünsel anlamda (görüşmelerdeki beyanlarına göre) benzerlikler görülmüştür.

Okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusuna ilişkin görüşleri genel olarak birbirine benzer özellikler gösterse de detaylar incelendiğinde bir miktar farklılaştığı gözlenmiştir. Bu konuda yapılan çözümlemede, okul müdürleri ile ücretli öğretmenlerin görüşlerinin *doğum izni, geçici çözüm, kural ve yönetmelikler,*

*motivasyon, okul iklimi, olumsuz etkilenme, özlük hakları, sorunlar ve sıkıntılar, ücret, verimli çalışma, MEBBİS sistemi, tecrübe kazanma, ihtiyaç, nöbet görevi, nöbet ücreti, pedagojik formasyon ve sigorta kavramlarında yoğunlaştığı sonucuna ulaşılmıştır.*

Yanı sıra ücretli öğretmenlik yapan katılımcıların görüşmeden elde edilen veriler incelendiğinde öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda en fazla *geçici durum, ihtiyaç, nöbet görevi, nöbet ücreti, pedagojik formasyon ve sigorta* kavramlarına en fazla yoğunlaştıkları gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenler ile yöneticilerin benzer görüşlere sahip oldukları, deneyim fazlalığı nedeniyle okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına daha geniş bir bakış açısıyla yaklaşabildikleri söylenebilir.

Her ne kadar kategorik olarak benzerlikler gösterse de okul müdürlerinin görüşleri daha çok ücretli öğretmenlik uygulamasının yönetim kademesine bakan yönüne odaklanmaktadır. Gerek okul müdürlerinin yönetim kademesine bakan bulgularının gerekse ücretli öğretmenlerin uygulamaya dair yaşanan sorunlar üzerine elde edilen bulguların literatür incelemesinde benzer bulgular elde edildiği görülmüştür. (Yılmaz, 2018; Kanat, 2018; Yalçın, 2017; Dali, 2017; Çinkır ve Kurum 2017; Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan, 2013; Doğan, Demir ve Turan, 2013; Öğülmüş, 2012). Fakat Bayram'ın (2009) çalışmasında ücretli öğretmenlerin kendi muhasebecilerini bulmaları konusunda hiçbir bulguya rastlanmamıştır. Kadınların esnek istihdamda ideal profil olduğunu dile getiren Müftüoğlu ve Koşar (2014) ile kadınların esnek istihdamda daha fazla yer alıyor vurgusu yapan Belek (2018) ayrıca Bayram'ın (2009) yapmış olduğu çalışmada ücretli öğretmenlik uygulamasını esnek istihdam politikalarının eğitim istihdamında uygulanışı olarak değerlendirmesi düşünüldüğünde araştırmada katılımcı 15 ücretli öğretmenin 13 tanesinin kadın olması dikkat çekicidir.

Okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulaması konusunun en büyük nedenleri arasında kadrolu öğretmenlerin doğum iznine ayrılmaları, uzun süreli sağlık raporu ve ücretsiz izin olarak gördükleri söylenebilir. İlgili literatür incelendiğinde sadece yeterli öğretmen ataması yapılmaması sebebiyle işe koşulan bir uygulama olmadığını norm kadrosu mevcut öğretmenin görev başında bulunamadığı durumlarda da Milli Eğitim Bakanlığının çözüm olarak başvurduğu bir

uygulama olduğu gerçeğini gözler önüne sermektedir. Bu konuda yine okul müdürleri, ücretli öğretmenlik uygulaması konusunu geçici bir çözüm olarak görmekte ve bununla ilgili olarak Milli Eğitimin sorunlarına geçerli çözümler bulunamayacağı görüşündedirler. Müdürlere göre ücretli öğretmenler yaptıkları işi geçici olarak yaptıkları için öğretim süreci ve Milli Eğitim sistemi ile ilgili kurallar, yönetmelikler ve ilgili diğer mevzuat konusunda yeterli bilgi düzeyine sahip değillerdir. O nedenle bu konudaki bilgi eksikliği okul sisteminin işleyişin de zaman zaman kendini hissettirmektedir.

Okul müdürleri, ücretli öğretmenliğin hem okulun işleyişini hem de okulun öğretmen, öğrenci, veli ve diğer kişiler gibi iç ve dış paydaşlarını olumsuz etkileyebildiği görüşündedirler. Araştırma kapsamında elde edilen bu görüş ücretli öğretmenlik uygulaması hususunda okul yöneticilerinin araştırmaya dahil edildiği çalışmalar tarafından desteklenmiştir (Kanat, 2018; Dali, 2017; Doğan, Demir ve Turan, 2013; Öğülmüş, 2012). Okul müdürlerine göre ücretli öğretmenlerin görev tanımlarının tam anlamıyla belirlenmemesi nedeniyle okullarda kimi zorluklar yaşanmaktadır. Yanı sıra müdürler, ücretli öğretmenlerin kendi alanları dışında derslere girebildikleri ve bunun okul sistemi ve öğrencilerin akademik gelişimleri için kimi sorunlar taşıdığı kanısındadır. Bu bağlamda Öğülmüş'ün (2012) yapmış olduğu çalışmada alan dışı görevlendirmenin doğrudan öğrenci başarısını etkileyeceği görüşünü destekler niteliktedir. Fakat okul müdürlerinden bazıları geçmiş yıllarda yapılan öğretmen ihtiyacı sebebiyle herhangi lisans, ön lisans mezunlarının öğretmen olarak atandığı halen görev yapanların var olduğunu belirterek alan ile ilgili titizlenmenin anlamlı olmayacağı yönündeki düşünceleri dikkat çekicidir.

Müdürlere göre ücretli öğretmenlerin sorun yaşadığı bir diğer alan okul iklimine uyumdur. Ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda çok sık sirkülasyon yaşanması nedeniyle ücretli öğretmenlerin isteseler dahi okulun kurumsal iklimine uyum sağlamada zorluklar yaşamaları beklenen bir sonuçtur. Ayrıca ücretli öğretmenlerin, özlük haklarının yeterli düzeyde geliştirilmediği görüşündedirler. Müdürlere göre ücretli öğretmenlik uygulaması sistemi bir zorunluluk ise ve ücretli öğretmenler bir açığı kapatıyorlarsa bu konuda özlük haklarını iyileştirici düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Ücretli öğretmenlik uygulaması konusunda okul müdürlerinin yakındığı bir diğer konu da MEBBİS sisteminde kayıtlarının

olmayışı o sebeple hizmet içi eğitimlere katılma haklarının olmadığı katılsalar dahi bir belge alamadıklarıdır. İlaveten her ne kadar kimi ücretli öğretmenler çok çaba sarf edip bilgi ve deneyim eksikliklerini kapatma yoluna gitmeye çalışsalar da genel olarak ücretli öğretmenlik uygulaması sisteminin doğası gereği diğer öğretmenlere göre verim düzeylerinin daha düşük olduğu çözümlenecek bir sorun olarak beklemektedir. Geçici sürelerle görev yapan ücretli öğretmenlerin, öğrencilerin tutum ve davranışlarını çözümlenmede, sorunlara karşı çözüm yolları bulmada ve öğretim sürecini şekillendirmede kimi deneyim eksiklikleri yaşadıkları görülmektedir. Bir bütün olarak görüşmelerden elde edilen veriler incelendiğinde okul müdürlerinin genel olarak okullarda görülen öğretim sorunlarından ve spesifik olarak ise finansal konulardaki sorunlardan daha fazla muzdarip oldukları izlenimi edinilmiştir.

Çalışmaya katılan ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlerinin beklendiği gibi öğretmenlerin sorunlarına odaklandığı görülmüştür. İlgili literatür incelendiğinde ücretli öğretmenlerin dahil edildiği araştırmalarda öğretmenlerin istihdam farklılıklarına yönelik sorunlar üzerinde odaklanıldığı görülmüştür (Soydan, 2012; Öztaş, 2010; Bayram, 2009). Bu çalışmada ücretli öğretmenlik uygulaması üzerinde durulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okullarda ücretli öğretmen kadrolu öğretmen diye kimi zaman ayırım olduğunu, ücretli öğretmenlerin geçici süreyle görevlendirildiklerini, o nedenle de ne kuruma tam olarak alışabildiklerini ne de öğretim sürecinden uzak olabildiklerini ifade ettikleri görülmektedir. Ücretli öğretmenlerin geçici bir konumda olduklarını düşünmeleri aidiyet duygusu üzerinde de etkilidir. Bu yönüyle Kanat'ın (2018) yapmış olduğu araştırma ile örtüştüğü söylenebilir. Öğretmenlerin, ücretli öğretmenlik uygulamasını Milli Eğitim için bir ihtiyaç ve bir zorunluluk olduğunu düşündükleri görülmüştür. Bu düşüncenin ise okulların gerçeğiyle tutarlı olduğu söylenebilir.

İşyeri koşulları konusunda nöbet tutma örnek olarak ele alındığında ücretli öğretmenlerin nöbet tutmasını doğru bulan okul müdürlerinin yanında, ücretli öğretmenlere nöbet tutturmanın geçerli olmayacağını düşünen okul müdürlerinin de bulunmaktadır. Okul müdürlerine göre nöbet tutmak zorunlu olmadığı için bu konuda ücretlendirme de yapılamamaktadır. Diğer bir ifadeyle nöbet tutmak ücrete

tabi olduğu için okul müdürleri genellikle bu görevi kadrolu öğretmenlere vermektedirler. Bu durum okul müdürlerinin inisiyatifine bırakılması her okulda farklı uygulamaları beraberinde getirmektedir. Bu konuda öğretmenler de benzer düşüncededirler. Ücretli öğretmenler nöbet ücreti konusundaki çelişkilerden yakınmaktadırlar. Ücretli öğretmenlere mevzuatlar gereği nöbet görevi verilmemesi yönünde eğilim olduğu, ilgili mevzuatta durumun kesin çizgilerle belirtilmediği bu sebeple okuldan okula farklı uygulamalar olduğu, nöbet görevi yazılsa dahi ücret tahakkuk ettirilemediği görülmektedir. Bu konudaki ifade örnekleri incelendiğinde, ihtiyaç olduğunda nöbet görevi yazılsa dahi okullarda ücretli öğretmenlere genel olarak nöbet görevi konusunda ücret yansıtılmadığını, bunun da bir haksızlık olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Bu bilgiler doğrultusunda gerek okul müdürleri gerekse ücretli öğretmenler tarafından mağduriyet ve belirsizlik içeren bu durumun 2016 yılı itibariyle kadrolu öğretmenlere nöbet ücretinin verilmesi ayrıca ücretli öğretmenlere bununla ilgili bir ücret tahakkuk ettirilmezken ilgili mevzuatta da muaf tutulmasına dair ibarenin olmayışına bağlanabilir. Yapılan araştırmalarda nöbet konusundaki yakınmanın bahsi geçen tarih sonrasında yapılan araştırmada olduğu görülmüştür (Dali, 2017).

Ücretli öğretmenlerin belki de en çok olumlu düşündükleri konu pedagojik formasyon eğitimidir. Görüşmelerden elde edilen verilere göre ücretli öğretmenlerin pedagojik formasyonun kendileri için avantajları olduğuna dönük düşünce geliştirdikleri görülmüştür. Kimi ücretli öğretmenler, pedagojik formasyon sayesinde ücretli öğretmenlik yapabildiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte ücretli öğretmenler arasın da pedagojik formasyon sahibi olmayan üç katılımcının aynı zamanda herhangi lisans mezunu olduğu öğretmenlik mesleğini icra ederken tecrübenin pedagojik bilgiden işlevsel olduğu yönündeki bakış açıları dikkat çekicidir.

Ücretli öğretmenlerin görüşmelerinde öne çıkan bir diğer konu ücret ödemeleri ve sosyal güvenlik kapsamında ele alınan sigorta konusudur. Karadeniz ve Demir (2010) öğretmenlerin özlük haklarından kaynaklı farklılıkların iş doyumunu ve performanslarını negatif yönde etkileyebileceğini ileri sürmüştür. Yasal

düzenlemeler ücretli öğretmenlerin sigorta primlerinin yarım en fazla 16 gün üzerinden yani girdikleri ders sayısı üzerinden yatırılması ayrıca resmi tatil günlerinde sigorta ve ücret kesintisi gerçeği büyük bir haksızlıktır. Ücretli öğretmenler bu konudaki haksızlıkların giderilmesi amacıyla, en azından ders saat ücretlerinin artırılmasını ve ücretlerde yapılan gelir kesintilerinin azaltılmasını ya da tümüyle kaldırılmasını istemektedirler.

Okul müdürlerinin ücretli görev yapan öğretmenlerin okula uyum konusunda kimi zorluklar yaşadıklarını, bunun aynı zamanda okulu da zor durumda bırakabildiğini ifade ettikleri gözlenmiştir. Bu konuda okul müdürleri, okul iklimine alışma, yönetici ve öğretmenlerle anlaşabilme, kadrolu öğretmenlerin olumsuz davranışları (dışlama, üst perdeden konuşma, her şeyi öğretmeye çalışma), yasal mevzuat konusunda bilgi sahibi olma, öğrencilerle uyum gösterme/gösterememe, öğrencilerin olumsuz davranışları, kurum dışı paydaşların olumsuz davranışları (öğrenci velilerinin önyargısı/ üst kurum yöneticilerinin ilgisizliği), sosyal ve ikili ilişkiler, kendini kuruma bağlı hissetme/hissedememe ve kurumda uzun süre çalışmama ya da fırsatını bulunca gitme gibi konuları ön plana çıkarmışlardır.

Okul uyum kategorisinde ücretli öğretmenler, mesleki deneyimlerinin yeterli düzeyde olmamasını, ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrencilerde görülen yansımalarını, okul kültürü ve okul iklimini, ücretli öğretmen olarak sahip oldukları motivasyonun güçlendirilmesi konusunu, okuldaki kadrolu ve sözleşmeli diğer öğretmenlerle ilişkilerini ve ayrıştıkları noktaları, öğrencilerden kaynaklanan sorunları, öğrenci velileriyle ilgili konuları, zümre faaliyetlerini, okula duydukları aidiyet hissini, okul yöneticileri ile yaşadıkları sorunları ve genel anlamda yönetim ilişkilerini, sınıf yönetiminde karşılaştıkları güçlükleri ön plana çıkarmışlardır.

Ücretli öğretmenliğin doğası gereği bu şekilde görevlendirilen öğretmenlerin kuruma aidiyet duygusu geliştirmekte zorluk yaşamaları nedeniyle ya kendileri aniden işi bırakabilmekte ya da okul yönetimi öğretmenle ilişkisini kesebilmektedir. Bu durum, zaten istenen verimin alınmasının güç olduğu ücretli öğretmenlik sisteminin zaman zaman yararsız konuma düşebildiği izlenimi edindirmektedir.

Ücretli öğretmenliğin başarılı olması bir yönüyle okulun iç ve dış paydaşlarına bağlı denilebilir. Okulun iç paydaşları arasında yer alan öğretmen ve öğrencilerin

yaklaşımları önemli bir faktördür. İstisnalar olmakla birlikte genel olarak ücretli öğretmenlerde aidiyet duygusunun gelişmemesinde okulda görev yapan diğer öğretmenlerin (kadrolu ya da sözleşmeli) tavır ve davranışlarının etkili olduğu görülmektedir. Öğrenciler ile ücretli öğretmenler arasında yaşanması olası sorunların iki taraflı olduğu göz ardı edilmemelidir. Bir taraftan işin doğası gereği ücretli öğretmenler okul kültürüne, okul iklimine tam uyum sağlamakta zorluk çekerken, bir taraftan öğrencileri tanıma ve onların gereksinimlerine göre öğretim sürecini yönlendirme konusunda yeterli süreye ve motivasyona sahip değildir. Buna karşın öğrenciler de kısa süreli bir öğretim birlikteliği yaşayacakları ücretli öğretmenlere yönelik olumsuz tavır alabilmekte, bunun yanında sınıf içi huzuru ve öğretim sürecinin sağlıklı işlenmesini engelleyecek durumlar yaratabilmektedirler.

Okul dış paydaşları arasında olan öğrenci velilerinin de sürece müdahaleci tavırlarının varlığı kuşkusuzdur. Okul müdürlerinin görüşleri incelendiğinde pek çok ebeveynin çocuğunun sınıfında ücretli öğretmeni görmek istemediği, çünkü ücretli öğretmenleri mesleki yönden yetersiz gördükleri şeklindedir. Bu bağlamda öğrencilerin öğretmensiz ders geçirmemesi için alınan geçici çözümün aslında daha büyük sorunlara yol açma potansiyeli taşıdığı göz ardı edilmemelidir.

Ayrıca öğretmenler de okul müdürleri gibi düşünmektedir. Öğretmenler zaman zaman öğrenci velileriyle sorunlar yaşadıkları, öğrenci velilerinin ücretli öğretmenlerinin geçici görevlendirmeye hizmet yapmalarının empati kurarak kendi çocuklarının eğitimleri üzerinde olumsuz etkiler yapabileceğini düşündükleri için ücretli öğretmenlere ve ücretli öğretmenlik uygulaması konusuna mesafeli yaklaştıkları görüşündedirler.

Araştırmada dikkat çeken bir sonuç ücretli öğretmenlerin çoğunluğunun çalıştıkları okulların müdürleriyle sorun yaşamadıklarıyla ilgilidir. Bu araştırma aynı bulguya sahip Polat'ın (2013) yapmış olduğu çalışma ile desteklenmiştir. Birçok katılımcı öğretmen okul yöneticileriyle sorun yaşamadığını belirtmekle birlikte, ücretli öğretmenlik bir yönüyle kariyerlerine deneyim bağlamında önemli katkılar sunduğu izlenimi edinilmiştir. Sorunların çözümlenmesi konusunda okul müdürlerinin çoğunlukla babacan tavırlar sergilemesi ücretli öğretmenlik yapan kitlenin yaş grubunun küçük olmasıyla, çoğunlukla okul ile uyumlu bir görünüm

sergileme çabalamasıyla ve nihai olarak sonraki görevlendirme dönemlerine olumlu etkisinin olacağı beklentisiyle açıklanabilir.

Katılımcılara göre ücretli öğretmenlik uygulamasının doğası gereği öğretmenlerin okula uyum sağlamasının önündeki en büyük engellerden biri sık görev değişiklikleridir. Sık sık okul değiştiren ücretli öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlıklı bir biçimde sürdürmeleri neredeyse olanaksızdır. Öğretim süreci süreklilik gerektirirken, mesleki gelişim de aynı şekilde devamlılık istemektedir. Deneyimli olan ücretli öğretmenler gittikleri kuruma daha kısa sürede uyum sağlamaktadır. Bu çalışmada ücretli öğretmenlik yapan katılımcıların uzun soluklu faaliyetlerle deneyimlerini geliştirmek istedikleri, sık sık görev yeri değiştirmeye pek sıcak bakmadıkları görülmektedir.

Ücretli öğretmenlerin görevlendirme sürecinde yaşananlar, hizmet-içi eğitim olanaklarının kısıtlı olması, kimi zaman da ücretli öğretmenlerin emeklerinin karşılığının verilmeyerek sömürülmesi ciddi sorunlardır ve üst yönetimler tarafından ivedilikle çözüme kavuşturulması gereken konulardır. Katılımcı ücretli öğretmenler de benzer düşüncelere sahiptir. Öğretmenler yaptıkları işin karşılığını alamadıklarını, ücretlendirmelerde hakkaniyetli olunmadığını, kadrolu öğretmenlerle aynı işi yapmalarına rağmen daha az ücret almalarının haksızlık olduğunu vurgulamışlardır.

Her ne kadar yasal olarak ücretli öğretmenlere hizmet-içi eğitim olanaklarının tahsis edilmesi söz konusu değilse de öğretim sürecine bir şekilde dahil olan ücretli öğretmenlerin Milli Eğitimin amaçları doğrultusunda süreci yönlendirebilmeleri için kimi eğitimlerden geçmeleri gerekli görülmektedir. Okul müdürlerine göre ücretli öğretmenliğin geçici bir çözüm olması ona olan talebin daha çok deneyimsiz öğretmenlerce yapılmasına yol açmaktadır. Bu da genel anlamda ücretli öğretmenlerde deneyim eksikliği görülmesine neden olmaktadır.

Diğer taraftan hem ücretli öğretmenler hem de okul müdürleri ücretli öğretmenlerin sosyal güvence yetersizliği, iş kaygısı yaşamaları, alan dışı görevlendirilmeleri, yapılan ücretlendirilmesinde adaletsizlik yaşanması, yaptıkları her işten ücret alamamalarını önemli konular arasında görmektedir. Zaman zaman başvuruların sınırlı olması nedeniyle ücretli öğretmenler alan dışı



görevlendirilebilmektedir. Bu durum öğretim sürecinin zarar görmesine yol açabilmektedir.

Tüm katılımcılara göre ücretler ve sigorta primleri konusunda ücretli öğretmenlere haksızlık yapılmaktadır. Ücretli öğretmenler girdikleri ders saati sayısınca ücret almaktadırlar. Bununla birlikte ilgili mevzuat gereği sigorta primleri de yine kesilerek yatırılmaktadır. Bu durum zaten düşük olan geliri iyice düşürmektedir ve neredeyse ücretsiz çalışıyorlar izlenimi doğurmaktadır. Ücretli öğretmenlerin bu şekilde düşük ücretle yaşamlarını sürdürmelerine zorlanmaları sosyal devlet anlayışı ile bağdaşmamaktadır.

Bu konuda dikkat çeken bir diğer sorun da verilen her görevin ücretlendirilmemesi, ücret dengesizliği ya da eşit işe eşit ücret yansıtılmamasıdır. Hem okul müdürleri hem de öğretmenler bu konuya yönelik benzer yaklaşım sergilemektedir: Mevzuat eksikliği, ilgili mevzuatta açık, net ve kesin ifadeler olmayışı zaman zaman ücretli öğretmenlerin emeğinin sömürülmesine de yol açabilmektedir.

Okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik konusunda gündeme getirdikleri tüm sorunlara ilişkin geliştirdikleri çözüm önerileri, öğretmenlerin motivasyonlarını artırma, oryantasyon eğitimleri, nöbet tutturmama, nöbet tutacaksa ücret yansıtma, ücretleri iyileştirme, sosyal hakları güçlendirme, alanında görevlendirme, eğitim almalarına destek olma, hizmet-içi eğitimlerine katılmalarını sağlama ve öğretim sürecinin etkililiğini artırmaya dönük olarak ücretli öğretmenlere ani görevi bırakma yahut meslek etiğine uygun olmayan davranışlarda yaptırım uygulayabilmeye dönük düzenlemeler yapma konularında yoğunlaşmıştır.

Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin uygulamaya dönük önerileri de okul müdürlerine benzerdir. Ücretli öğretmenlerin önerilerinin genel olarak *vekil ya da sözleşmeli öğretmenlik sistemi getirilebilir, kişisel gelişimi güçlendirici faaliyetler yürütülebilir, öğretmenlerin motivasyonlarının artırılması gerekir, ücretlendirmeler iyileştirilmelidir, ücretli öğretmenlerin sirkülasyonları azaltılmalıdır, performans değerlendirmesi yapılabilir, sigortalar tam ödenmeli, yaşlı öğretmenler emekli edilip ücretli öğretmenler atanmalı* konularında yoğunlaşmıştır. Yanı sıra araştırmaya katılan öğretmenlerin neden ücretli öğretmenliği tercih ettikleri konusundaki

görüşleri de *atanamama, özel sektörün sıkıntıları ve sosyal ortamın tepkisi* konularında kümelenmiştir.

Katılımcılara göre özel sektörde çalışma kendine özgü sıkıntılar barındırmakta. Özellikle deneyim sahibi öğretmenlerin tercih edilmesi özel sektörde öğretmen olarak istihdam edilmeyi zorlaştırmaktadır. Diğer taraftan atanamayan öğretmenlerin ücretli öğretmenliğe yöneldikleri görülmektedir. Öğretmenlerin atanamaması alan dışı istihdama da yol açmaktadır. Katılımcıların ücretlerinin düşüklüğünden, geçici olarak çalışmalarından, iş güvencesi olmamasından ve bunların bir sonucu olarak gelecek kaygısı taşıyor olmaktan yakınmaları da bir yönüyle atanamama durumunun bir sonucu olarak göze çarpmaktadır. Hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasını geçici gördükleri, ücretli öğretmenlerin nihai olarak atanmayı bekledikleri söylenebilir.

İlgili alanyazında pedagojik formasyon eğitiminin, öğretim süreçlerinin dolayısıyla eğitim sisteminin yapısını olumsuz etkileyeceğine dönük Aydın vd. (2014) eleştiriler geliştirilmiştir. Bu konunun haklı gerekçeleri bulunmakla birlikte bu çalışmada katılımcıların beyanlarına göre kendilerini öğretmenliğe hazır hissettikleri de gözlenen bir durumdur. Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin bir bölümü pedagojik formasyon eğitimi almıştır. Öğretmen ifadelerine dayalı olarak, pedagojik formasyon eğitimi alanların ve Eğitim Fakültesi mezunlarının öğretim sürecini yönlendirmede kendilerini daha başarılı ve özgüvenli gördükleri dikkat çekmektedir.

Katılımcı öğretmenler ücretli öğretmenlik konusunda okul müdürlerine göre biraz daha radikal bir öneriyle, ücretli öğretmenliğin kaldırılıp yerine vekil öğretmenlik gibi bir sistemin getirilmesini, bu şekilde vekil öğretmen olarak atanacak öğretmenlerle her yerleşim yerinde bir havuz oluşturulmasını ve kurumların ihtiyacının havuzdaki öğretmenlerden karşılanmasını önermektedir. Öğretmenler bu şekilde hem öğretmenlerin deneyimlerinin artacağını hem öğretmenler için sürecin sürekli hale getirileceğini hem de araştırma boyunca sayılan olumsuzlukların çoğunun bu şekilde giderileceğini varsaymaktadırlar.

Bu çalışmada katılımcıların görüşlerinden elde edilen genel kanaat ile Uygun'un (2005) açıklamalarına dayanarak, ücretli öğretmenlerin ne kadar doyuma

ulaştırılırsa, mesleki verimliliklerinin de o denli artacağı görüşü geliştirilebilir. Her ne kadar ücretli öğretmenlik uygulamasının amaçları, görevlendirilen öğretmenlerin ekonomik, sosyal ve diğer konularda gelişimlerini incelemese de genel kanaatin her ne şekilde olursa olsun öğretmenlik yapacak bireylerin verimli olmaları için desteklenmeleri gerektiğini göstermektedir (Demirci, 2007; Arslan, Sabah ve Göksu, 2006).

Ücretli öğretmenlik uygulaması konusundaki genel kanaat, yaşamın doğası gereği bu uygulamanın sonraki zamanlarda da var olacağı şeklindedir. Okul müdürleri genel olarak ücretli öğretmenlik uygulamasının bir zorunluluktan kaynaklandığını o nedenle istense de istenmese de devam edeceğini, o nedenle ücretli öğretmenliğin koşullarının iyileştirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Ücretli öğretmenleri çalışma koşulları, sosyal ve özlük hakları; günümüzün gelişen ve değişen şartlarına uygun şekilde ihtiyaçlara cevap verebilecek ve uygulamadaki problemleri çözebilecek biçimde yeniden düzenlenmelidir (Erdem, 2010). Her ne kadar üst yöneticilere göre ücretli öğretmenlik uygulaması kamu kaynaklarından tasarruf etmeye dönük olsa da, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin yarıdan fazlasına göre kamu kaynaklarının kullanımındaki israfın engellenmesi ile gerçek tasarrufun yapılabileceği, böylelikle ücretli öğretmenlerin yaşam koşullarının, en azından geçici süreli de olsa gelirlerinin daha iyi hale getirilebileceği söylenebilir. Sonuçlar dikkatle incelendiğinde, öğretmenlerin ve okul müdürlerinin öngörülen kusurlu durumları ortadan kaldırmaya dönük önerileri işlevsel durmaktadır.

Diğer taraftan okul müdürlerinin öğretim sürecinde yaşadıkları sorunlara yönelik daha fazla görüş belirtmeleri ve yanı sıra öğrenci yetiştirmeye yönelik, öğrencilerin akademik performanslarına dönük düşünceleri araştırmacıya bu gruptaki yöneticilerin ücretli öğretmenlerden bir miktar farklılaşarak Milli Eğitimin genel sorunlarından ya da mali konulardaki sorunlardan daha fazla olarak öğretim sürecine odaklandıklarını düşündürmektedir. Kuşkusuz her okulun olanakları, çalışanları, bilinirliği, bilimsel birikime katkısı birbirinden farklıdır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde araştırmaya katılan müdür ve ücretli öğretmenlerin görüşlerinin araştırma konusunda zaman sınırı alınmış bir kesit sunduğu söylenebilir.

## 5.2 Öneriler

Bu çalışmada ücretli öğretmenlik uygulaması deneyimi olan katılımcılar ile okullarında ücretli öğretmen görevlendirmesi yapmış olan okul müdürlerinin, ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşleri incelenmiştir. Çalışmada ulaşılan sonuçlar oldukça geniş bir konu alanı ile ilişkilendirilmiştir. Ücretli öğretmenlik tüm taraflar için geçici yapılan bir iştir ve bu işi yapanların nihai hedefi bir gün atanabilmektedir.

Ücretli öğretmenlerin deneyimleri göz önünde bulundurularak, yerel yönetim merkezlerinde deneyimli ücretli öğretmen havuzu oluşturulabilir. Hizmet öncesi dönemde öğretmen aday adaylarına ücretli öğretmenlik uygulaması hakkında detaylı bilgiler verilerek, uygulamanın etkisi artırılabilir. Ücretli öğretmenlerin yasal mevzuat içerisinde hizmet-içi eğitim bağlamında değerlendirilmese dahi öğretim süreci ve sınıf yönetimi alanlarında eğitimler alması sağlanarak ücretli öğretmenlik uygulamasının, dolaylı olarak ta öğretim sürecinin başarısı artırılabilir. Ücretli öğretmenlik yapan ve yapacak öğretmen aday adaylarına kişisel gelişimlerini sürdürme olanakları sunulabilir. Ücretli öğretmenlerin sigorta primleri aynı görevi ifa ettikleri göz önünde bulundurularak diğer sözleşmeli ve kadrolu öğretmenler gibi tam ödenmelidir. Ücretli öğretmenlerin, mesleğin onuruna yakışacak nitelikte onurlandırılmaları öğretmenlik mesleğinin niteliğini artırabilir. Okul müdürleri ücretli öğretmenlerin kurum iklimine ve kurum kültürüne uyumunu sağlamak için okulun tüm paydaşlarıyla ortak faaliyetler düzenleyebilirler. Ücretli öğretmenlik uygulamasına katılmayı düşünen öğretmen adaylarının sürecin başında yapacakları işin doğası hakkında alan yazın taraması yapmaları, karşılaşmaları olası birçok olumsuzluğun üstesinden gelmelerine katkı sunacaktır. Ücretli öğretmenler, istihdam edilmeden önce İlçe Milli Eğitim müdürlüklerince kısa süreli de olsa oryantasyon eğitimlerine alınmalıdır. İlgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülerek aynı çalışma özel eğitim kademesinde görev yapan ücretli öğretmenler ile yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akın, O. (2016). *Ücretli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri* (Tezsiz yüksek lisans projesi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Akyüz, Y. (2016). *Türk eğitim tarihi M.Ö. 1000- M.S. 2016*. Ankara: Pegem Akademi.
- Akyüz, Y. (2007). *Türk eğitim tarihi M.Ö. 1000- M.S. 2007*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Arslan, M. (Ed.). (2014). *Öğretim ilke ve yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Arslan, H., Sabah, S., ve Göksu, M. Z. (2006). İlköğretim okullarında çalışan ücretli öğretmenlerin verimliliklerinin araştırılması. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 24, 33-43.
- Aslan, O. E. (2005). *Kamu personel rejim statü hukukundan esnekliğe*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) Yayınları.
- Atay, D. Y. (2003). *Öğretmenin değişen yüzü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aydoğanoglu, E. (2011). *Emek sürecinin dönüşümü*. Ankara: Kültür Sanat Sen.
- Aydın, A., Sarier, Y., Uysal, Ş., Aydoğdu-Özoğlu, E., ve Özer, F. (2014). Türkiye’de öğretmen istihdamı politikalarının değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi (Educational Administration: Theory and Practice)*, 20(4), 397-420.
- Balcı, A. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balkan, N. ve Savran, S. (2004). *Neoliberalizmin tahribatı*. İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1994). *Eğitime giriş*. Ankara: Yargıcı Matbaası.

- Başaran, İ. E. ve Çinkır, Ş. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Bayram, G. (2009). *Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar: Ankara'da çalışan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Belek, İ. (2018). *Esnek üretim derin sömürü*. İstanbul: Yazılama yayınevi.
- Bilir, A. (2011). Türkiye'de öğretmen yetiştirmenin tarihsel evrimi ve istihdam politikaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 44(2), 223-246.
- Buğra, A. (2013). *Sınıftan sınıfa fabrika dışında çalışma manzaraları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Celep, C. (2004). *Meslek olarak öğretmenlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cüceloğlu, D. ve Erdoğan, İ. (2013). *Öğretmen olmak bir can'a dokunmak*. İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 12, 117-140.
- Çelik, V. (2015). *Eğitimsel liderlik* (8. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çinkır, Ş ve Kurum, G. (2017). Atanmak ya da atanamamak: ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi (ENAD)*, 5(3), 9-35.
- Çokgezen, M. ve Terzi, N. (2008). Türkiye'de devletin eğitime müdahalesinin yeterli gerekçesi var mı? *Liberal Düşünce*, 49, 1-17.
- Dalgıç, G., Doyran, F. ve Vatanartıran, S. (2012). Ücretli öğretmenlerin, katıldıkları pedagojik formasyon programına ilişkin deneyimleri. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 39-54.

- Dali, N. (2017). *Eğitimde yeni istihdam politikaları ve esnek çalışma ilişkileri: Eskişehir’de ücretli öğretmenler üzerine bir saha araştırması* (Yüksek lisans tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Değirmencioğlu, M. S. ve İnal, K. (2015). *Yükseköğretimin serbest düşüşü: özel üniversiteler*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Demir, N. (2010). *Eğitimde esnek çalışma biçimlerinin öğrenme ortamına yansımalarının çözümlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Programı, Ankara.
- Demirci, A. (2007). İstihdamda Geçici Personel Sorunu. *Mülkiye*, 252, 89-98.
- Demirel, Ö. (2006). *Öğretimde planlama ve değerlendirme öğretme sanatı*. Ankara: Pegem-A Yayıncılık.
- Demirel, Ö. (2013). *Eğitimde program geliştirme kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Demirer, K. D. (2012). Eğitimde piyasalaşma ve öğretmen eğitiminde dönüşüm. *Çalışma ve Toplum*, 32, 167-186.
- Doğan, S., Demir, S B. ve Turan, N. (2013). Ücretli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 8/12*, 371-390.
- Durmaz, S.O. (2014). *Türkiye’de öğretmen olmak: emek süreci ve yeniden proleterleşme*. Ankara: NotaBene Yayınları.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş, Nitel, Nicel ve Eleştirel Kuram Metodolojileri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdem, A.R. (2010). İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin karşılaştığı özlük sorunları ve bu özlük sorunlarının performanslarına etkisi konusundaki görüşleri. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 21-55.

- Erdoğan, İ. (2014). *Milli eğitime dair*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2015). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Erdoğdu, S. (2005). Yeni liberal küreselleşme sürecinde esnek kamu personel rejimi. *Toplum ve Hekim*, 1, 53-64.
- Erten, F. (2017). *Atanamayan 42 öğretmen intihar etti*. <https://www.ogretmenlarsitesi.com/atanamayan-42-ogretmen-intihar-etti/38281/> adresinden 2 Nisan 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Gelen, İ. ve Özer, B. (2008). Öğretmenlik mesleği genel yeterliliklerine sahip olma düzeyleri hakkında öğretmen adayları ve öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 39-55.
- Gümüş, A. ve Çetin, İ. (2012). Öğretmen İşsizliği ve Dershane Öğretmenliği: Atanan ve Atanamayan Öğretmenlerin Uyarlanma Biçimleri. *Eleştirel Pedagoji*, 4, 2-34.
- Gündoğdu, K., Çimen, N. ve Turan, S. (2008). Öğretmen adaylarının Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 35-43.
- Güvercin, G. (2014). *Informal workplace practices and learning experiences of permanent and hourly-paid teachers: a comparative study* (Yayınlanmamış doktora tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kanat, K. (2018). *Ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaçam, A. (2001). *Başarılı öğretmenin portresi*. İstanbul: Bilge Yayınları.
- Karadeniz, Y. ve Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 55-77.



Karagözoğlu, G., Arıcı, H., Bülbül, S. ve Çoker, N. (1993). *Türkiye’de öğretmen eğitim politikaları ve modelleri*. Avrupa Konseyi Ülkeleri Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Modelleri, Ankara: Milli Eğitim Basımevi Yayın.

Karlı, M. D. (2004). *Yönetmelik etkililik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Kepekci, Y. K., ve Taşkın, P. (2017). *Eğitim hukuku*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Kiraz, Z. (2014). *Türkiye’de öğretmenlerin işsizliği ve ataması yapılmayan öğretmenler hareketinin çözümlemesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Koroğlu, Ö. (2005). *Kamu işletmeciliği anlayışı ve kamu istihdamına etkileri* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Merriam, S.B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber*. (Çev. Editörü: Selahattin Turan). Ankara: Nobel Yayınları.

Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Genel Müdürlüğü (2000). *İlköğretim okulu ders programları*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları.

Müftüoğlu, Ö. ve Koşar, A. (2014). *Türkiye’de esnek çalışma*. İstanbul: Evrensel Basım Yayın.

Onaran, Z. A. (2005). AB sürecinde eğitim ve eğitimin ekonomiye etkisi (Türkiye-Avrupa Analizi). *Millî Eğitim Dergisi*, 33(167).

Öğretmenlerin özlük hakları, [www.mebpersonel.com.tr](http://www.mebpersonel.com.tr) adresinden 5 Nisan 2019 tarihinde edinilmiştir.

Öğülmüş, K. (2012). *Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Öğülmüş, K., Yıldırım, N. ve Aslan, G. (2013). Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 12(4), 1086-1099.

- Özabacı, N. ve Acat, B. (2005). Öğretmen adaylarının kendi özellikleri ile ideal öğretmen özelliklerine dönük algılarının karşılaştırılması. *Eğitim Yönetimi*, 42, 211-236.
- Özdemir, M. ve Bozkurt, S. (2015). Eğitim ve okul yöneticilerinin yeni-kamu işletmeciliği anlayışına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42, 317-334.
- Özdemir, S. (2010). Küreselleşme ve Refah Devletleri Üzerindeki Etkileri. *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (57), 55-86.
- Öztaş S. (2010). *Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli statüye göre öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının değerlendirilmesi (Antalya İli, Alanya İlçesi ilköğretim okulları örneği)* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (M. Bütün ve S.B. Demir, Çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Polat, S. (2013). Ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunlar üzerine nitel bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 67-88.
- Resmi Gazete (1965), sayı:12056. Devlet Memurları Kanunu.
- Resmi Gazete (1973), sayı: 14574. Milli Eğitim Temel Kanunu.
- Resmi Gazete (1998), sayı: 23555. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen ve Yöneticilerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar.
- Resmi Gazete (2003), sayı: 25212. Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği.
- Resmi Gazete (2005), sayı: 25835. 2005/9345 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.
- 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.

Sümer, N., Solak, N. ve Harma, M. (2013). *İşsiz yaşam işsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Şişman, M. (2019). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.

Şişman, M. ve Acat, M.B. (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 235-250.

Toker Gökçe, A. (2014). Atanamama nedeniyle farklı bir mesleğe yönelen işsiz aday öğretmenler üzerine bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (1), 191- 208.

Toprakçı, E. (Ed.). (2005). *Eğitim üzerine*. Ankara: Ütopya Yayınevi.

Torun, F. (2010). *Farklı statülerde çalışan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine bakışları (Isparta ili örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Tosun, F. ve Bayram, A. (2017). Farklı öğretmenlik programına devam eden öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 110-123.

Turan, S., Yıldırım, N. ve Aydoğdu, E. (2012). Okul müdürlerinin kendi görevlerine ilişkin bakış açıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 63-76.

Uygun, S. (2005). Türkiye’de geçici öğretmen istihdam sorunu. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri*, 2, 589-595. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Denizli.

Ücretli öğretmenlik başvurusu nasıl yapılır? E-Devlet ücretli öğretmenlik başvurusu (2019). <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/ucretli-ogretmenlik-basvurusu-nasil-yapilir-e-devlet-ucretli-ogretmenlik-basvuru-sayfasi-40880541> adresinden 2 Nisan 2019 tarihinde edinilmiştir.

- Ünal, S. ve Ada, S. (2001). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Matbaası.
- Üstüner, M. (2004). Geçmişten günümüze Türk eğitim sisteminde öğretmen yetiştirme ve günümüz sorunları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(7), 63.
- Yalçın, D. (2017). Ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrencilerin matematik dersine karşı tutumuna etkisinin incelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi (EKUAD)*, 3(1), 1-11.
- Yapıcı, Ş. I. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kişilik profilleri. *AKÜ Sos. Bil. Dergisi*, 3(1), 213-225.
- Yelken, T. Y. (2014). *Öğretim teknolojileri ve materyal tasarımı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, M. (2018). Ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(25), 102-116.
- Yüksel, S. (2004). Öğretmen atamalarında merkezi sınav uygulamasının (KPSS) değerlendirilmesi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.

## EKLER

### A. Okul Yöneticisi Görüşme Formu Sözleşme

#### OKUL YÖNETİCİSİ GÖRÜŞME FORMU SÖZLEŞME

Merhaba. Ben Zeynep Dilek METE, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması programında yüksek lisans yapmaktayım. Aynı zamanda Güller Koleji Adalet Meslek Lisesi'nde öğretmen olarak görev yapmaktayım.

Bu görüşmeyi İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden resmi izin alarak gerçekleştiriyorum. Sizinle görüşmek istememin amacı; okul yöneticilerinin ve ücretli öğretmenlik uygulamasında yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerine ilişkin görüşlerini almaktır. Sizin görüşleriniz benim araştırmamın temelini oluşturacaktır. Mevcut soruları içtenlikle cevaplandırmanız literatüre, eğitim sistemimize katkı sağlayacak ve ilgili makamların gerekli tedbirleri alması açısından kaynak teşkil edeceği umulmaktadır.

Görüşme süresince ifade ettiğiniz tüm bilgiler gizli tutulacaktır. Sizden elde edilen bilgiler sadece araştırmamda kullanılacaktır. Araştırmanın sonuçları yazılırken, görüşme yapılan kişilerin isimleri kullanılmayacak, araştırmacının belirlediği kod isimler kullanılacaktır. Görüşmeler tarafımda yazılı hale getirilecek olup eklemek ya da çıkarmak istediğiniz noktalar onayınızın alınması için size gönderilecektir. İstemediğiniz bilgiler araştırmada kesinlikle kullanılmayacaktır.

Zamanı daha ekonomik kullanmak ve muhtemel bir veri kaybını önlemek adına izin vermeniz durumunda görüşmeyi kaydetmek istediğimi ve yaklaşık 45 dakika süreceğini bilginize sunarım. Kıymetli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Sorularınız için 0 506 930 44 31 numaralı telefonda veya [metezeynep@icloud.com](mailto:metezeynep@icloud.com) adresinden tarafıma ulaşabilirsiniz.

Zeynep Dilek METE  
Araştırmacı

Görüşülen ve İmzası

2020  
ZAN

## B. Okul Yöneticisi Görüşme Formu

### OKUL YÖNETİCİSİ GÖRÜŞME FORMU

Değerli Katılımcı;

Bu araştırmanın amacı; ilköğretim okullarındaki okul yöneticilerinin ve ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasında yaşadığı sorunları ve mevcut uygulamayla ilgili çözüm önerilerini ortaya koymaktır.

Hazırlanan görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. I. Bölümde kişisel bilgilere, II. Bölümde ise amacı gerçekleştirmek üzere belirlenen sorulara yer verilmiştir. Sizin cevaplarınız araştırmama temel olacağı için görüşme sorularına içtenlikle cevap vermenizi diler, saygılarımı sunarım.

Öğrencisi

Zeynep Dilek METE  
Bahçeşehir Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans



## C. Okul Yöneticisi Kişisel Bilgiler

### I.BÖLÜM- KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıda verilen sorularla ilgili olarak, durumunuza uygun olanı (X) işareti ile belirleyiniz.

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek

2. Mesleki tecrübeniz

( ) 1-4 yıl ( ) 5-10 yıl ( ) 11-15 yıl

( ) 16-20 yıl ( ) 21-25 yıl ( ) 26 ve üzeri

3. Yaşınız

( ) 20-25 ( ) 26-30 ( ) 31-35 ( ) 36-40 ( ) 41 ve üzeri

5. Öğretmenlik ve okul yöneticiliği geçen görev süreniz?

Öğretmenlik ( ) okul yöneticiliği ( )

7. Okulunuzda görev yapan ücretli öğretmen sayısı?

E-mail:



## D. Okul Yöneticisi Görüşme Soruları

### II.BÖLÜM -GÖRÜŞME SORULARI

- 1- Ücretli öğretmenlik uygulamasında süreç içerisinde sorunlar yaşanmakta mıdır? Varsa yaşadığımız sorunlar nelerdir?
- 2- Çalıştığımız ücretli öğretmenler okul iklimine alışabiliyorlar mı?
- 3- Çalıştığımız ücretli öğretmenlerin öğretmenlik becerilerini geliştirmek adına çabaları var mı?
- 4- Çalıştığımız ücretli öğretmenler okuldaki yönetmelik ve kuralları biliyorlar mı?
- 5- Ücretli öğretmenlere hizmet içi eğitim veriyor musunuz?
- 6- Ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin iyileştirici önerileriniz nelerdir?



Zeynep Dilak Malla

Okul Müdürü



## F. Ücretli Öğretmen Görüşme Formu Sözleşme

### ÜCRETLİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU SÖZLEŞME

Merhaba. Ben Zeynep Dilek METE, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması programında yüksek lisans yapmaktayım. Aynı zamanda Güller Koleji Adalet Meslek Lisesi'nde öğretmen olarak görev yapmaktayım.

Bu görüşmeyi İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden resmi izin alarak gerçekleştiriyorum. Görüşmek istememin amacı; siz ücretli öğretmenlerin mevcut ücretli öğretmenlik uygulamasında yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerine ilişkin görüşlerini almaktır. Sizin görüşleriniz benim araştırmamın temelini oluşturacaktır. Mevcut soruları içtenlikle cevaplandırmanız literatüre, eğitim sistemimize katkı sağlayacak ve ilgili makamların gerekli tedbirleri alması açısından kaynak teşkil edeceği umulmaktadır.

Görüşme süresince ifade ettiğiniz tüm bilgiler gizli tutulacaktır. Sizden elde edilen bilgiler sadece araştırmamda kullanılacaktır. Araştırmanın sonuçları yazılırken, görüşme yapılan kişilerin isimleri kullanılmayacak, araştırmacının belirlediği kod isimler kullanılacaktır. Görüşmeler tarafımda yazılı hale getirilecek olup eklemek ya da çıkarmak istediğiniz noktalar onayınızın alınması için size gönderilecektir. İstemediğiniz bilgiler araştırmamda kesinlikle kullanılmayacaktır.

Zamanı daha ekonomik kullanmak ve muhtemel bir veri kaybını önlemek adına izin vermeniz durumunda görüşmeyi kaydetmek istediğimi ve yaklaşık 45 dakika süreceğini bilgimize sunarım. Kıymetli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Sorularınız için 0 506 930 44 31 numaralı telefonda veya [metezeynep@icloud.com](mailto:metezeynep@icloud.com) adresinden tarafıma ulaşabilirsiniz.

Zeynep Dilek METE

Araştırmacı

.....

Görüşülen ve İmzası

.....



## G. Ücretli Öğretmen Görüşme Formu

### ÜCRETLİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Değerli Katılımcı;

Bu araştırmanın amacı; ilköğretim okullarındaki okul yöneticilerinin ve ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasında yaşadığı sorunları ve mevcut uygulamayla ilgili çözüm önerilerini ortaya koymaktır.

Hazırlanan görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. I. Bölümde kişisel bilgilere, II. Bölümde ise amacı gerçekleştirmek üzere belirlenen sorulara yer verilmiştir. Sizin cevaplarınız araştırmama temel olacağı için görüşme sorularına içtenlikle cevap vermenizi diler, saygılarımı sunarım.

Zeynep Dilek METE

Bahçeşehir Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans

Öğrencisi



## H. Ücretli Öğretmen Kişisel Bilgiler

### I.BÖLÜM- KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıda verilen sorularla ilgili olarak, durumunuza uygun olanı (X) işareti ile belirleyiniz.

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek

2. Mesleki tecrübeniz

( ) 1-4 yıl ( ) 5-10 yıl ( ) 11-15yıl

( ) 16-20yıl ( ) 21-25 yıl ( ) 26 ve üzeri

3. Yaşınız

( ) 20-25 ( ) 26-30 ( ) 31-3 ( ) 36-40( ) 41ve üzeri

5. Mezun olduğunuz alan?

6. Ücretli öğretmen olarak görev yaptığımız alan?

7. Bu zamana kadar görev yaptığınız ücretli öğretmenlik süresi?

E-mail:



## I. Ücretli Öğretmen Görüşme Soruları

### II.BÖLÜM- GÖRÜŞME SORULARI

- 1- Mesleğinizin bu sürecinde okul müdürleri ile sorunlar yaşıyor musunuz? Varsa yaşadığınız sorunlar nelerdir?
- 2- Okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin tutumları nelerdir? Sizce tutumlarına ilişkin gerekçeleri nelerdir?
- 3- Ücretli öğretmenlikte yaşanan sıkıntılar ile ilgili çözüm önerileriniz nelerdir?



## İ. İzin



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.5745098

19/03/2019

Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

### VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 11.03.2019 tarihli ve 4430254 Gelen Evrak No'lu dilekçe.  
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/2017/25 No'lu Gen.  
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 18.03.2019 tarihli tutanağı.

Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Zeynep Dilek METE'nin "Okul Yöneticilerinin ve Ücretli Öğretmenlerin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Görüşleri (İstanbul Eyüpsultan İlçesi Örneği)" konulu tezi kapsamında, ilimiz Eyüpsultan ilçesinde bulunan eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve ücretli öğretmenlere; kişisel bilgi formu ve görüşme soru formunu uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI  
İl Millî Eğitim Müdürü

- Ek:  
1- Genelge.  
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR  
19/03/2019

Ahmet Hamdi USTA  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.  
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul  
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 346a-c220-3b20-9f27-9ae0 kodu ile teyit edilebilir.

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad : Mete, Zeynep Dilek  
Uyruk : Türk (T.C.)  
Doğum Tarihi : 26 Temmuz 1986, Hatay  
Medeni Durum : Evli  
Telefon : 0506 930 44 31  
Mail : [metezeynep@icloud.com](mailto:metezeynep@icloud.com)

### EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet
Lisans	Anadolu Üniversitesi	2014
Lise	Antakya Lisesi	2003

### İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
2018	Güller Koleji Adalet Meslek Lisesi	Öğretmen, Medeni Hukuk
2018	Nişancı Şehit Er Eyüp Beyazıt İlkokulu	Ücretli Öğretmen, Sınıf Öğretmeni
2017	Mustafa Kemal İlkokulu	Ücretli Öğretmen, Sınıf Öğretmeni
2016	Mehmet Akif Ersoy İlkokulu	Ücretli Öğretmen, Sınıf Öğretmeni

### YABANCI DİL

İngilizce (Temel düzeyde)