

**ÜCRETLİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMASINA İLİŞKİN  
ÖĞRETMEN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ**

**Kenan Kanat**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi YL Programı  
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Münevver Çetin**


**İstanbul**

**Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**

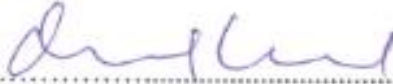
**Şubat 2018**

T.C. Maltepe Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

14.02.2018 tarihinde tezinin savunmasını yapan Kenan KANAT'a ait "Ücretli Öğretmenlik Uygulaması Hakkında Yönetici ve Öğretmen Görüşleri" başlıklı çalışma, Jürimiz tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Oy Birliğiyle /Oy Çokluğuyla kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Münevver ÇETİN  
(Başkan)-Danışman



Yrd. Doç. Dr. Mustafa Onur CESUR  
Üye



Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL  
(Üye)

## ÖNSÖZ

Ülkelerin ekonomik sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeyini belirleyen en önemli etkenlerden biri eğitimidir. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi o ülkedeki eğitim-öğretimle doğru orantılı olarak artmakta veya azalmaktadır. Bu yüzden çağdaş medeniyetler seviyesine ulaşabilmek için eğitim-öğretime her zaman önem verilmelidir. Eğitim-öğretimin ülkelerin gelişmesi için oldukça önemli olmasına rağmen Türkiye’de birçok alanda aksaklıklar oluşturan ücretli öğretmenlik uygulamasının ısrarla devam edilmesinden dolayı bu çalışmada Türkiye’de uygulanmakta olan ücretli öğretmenlik uygulamasının eğitim-öğretimi ve eğitim paydaşlarını nasıl etkilediği incelenmiştir.

Bu araştırma süresince bana bir tez danışmanından çok daha fazla destek olan değerli danışmanım Prof. Dr. Münevver Ölçüm Çetin’e, katkılarından dolayı Yar. Doç. Dr. Ali temel ve Yar. Doç. Dr. Mustafa Onur Cesur’a teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca doğduğum günden beri maddi ve manevi yardımlarını esirgemeyen aileme, tezin son halini vermeme yardım eden Araş. Gör. İ. Halil DEMİR’e ve Şenol BÜYÜKTAŞ’a teşekkürlerimi sunuyorum.

**İstanbul, 2018**

**Kenan Kanat**

## ÖZ

### Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri

Bu araştırmanın amacı ücretli öğretmenlik uygulamasını yönetici, kadrolu öğretmen ve ücretli öğretmenlerinin görüşlerine göre değerlendirmektir. Bu çalışma nitel araştırma yöntemi ile yapılmıştır. Bu çalışmada olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu olasılık temelli örnekleme yönteminden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş 10 okul yöneticisi, 10 kadrolu öğretmen ve 10 ücretli öğretmenden oluşmaktadır. Veriler araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu ile yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilip yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular çerçevesinde, yönetici, kadrolu öğretmen ve ücretli öğretmenler bu uygulamanın eğitim öğretim kalitesini düşürdüğünü, etkili bir okul kültürünün oluşmasını olumsuz etkilediğini, ücretli öğretmenler ile paydaşları arasında sorunlar yaşandığını, ücretli öğretmenlerin performanslarının özlük hakları, KPSS çalışma, ücret gibi etkenlerden dolayı düşük olduğunu, ücretli olarak çalışan bazı öğretmenlerin hem farklı branşlardan olduğunu hem de pedagojik formasyonlarının olmadığını belirterek bu uygulamanın son bulması gerektiğini belirtmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Ücretli Öğretmenlik Uygulaması, Ücretli Öğretmen, Yönetici

## **ABSTRACT**

### **Teacher and Manager Opinions on Hourly-Paid Teaching Practice**

This paper aims at evaluating the practice of substitute teachers by using the opinions of the administrators, the permanent teachers and the substitute teachers. This work has been done by the help of the qualitative research method in which the Phenomenology has been used. The working group of this research consist of 10 school administrators, 10 permanent teachers and 10 substitute teachers selected by chance random sampling method from probability based sampling method. The data has been collected with the interviewing form which has been , by the researcher, half-configured interviewing face-to-face. The data has been interpreted by analysing with the content analysis method. Based on results of the data gathered, it is understood that the administrators, the permanant and subsitute teachers stating that this practice reduces the quality of education and training, the problems occured between the substitute teachers and their partners, the performance of the substitute teachers is low because of the effects such as the personal rights, studying on 'KPPS', and the wages, and some of the substitute teachers both has different branches and do not have pedagogical formaiton, and this practice has to end up.

**Key Words:** Teacher, hourly-paid teaching, hourly-paid teachers, school administrator

# İçindekiler

ÖNSÖZ.....	i
Öz.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Eğitimin Önemli Unsuru Olarak Öğretmen ve Öğretmenlik Mesleği.....	2
1.2. Öğretmenlerde Bulunması Gereken Yeterlilikler.....	3
1.3. Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme.....	5
1.3.1. İlköğretime Öğretmen Yetiştirme .....	6
• Köy Muallim Mektepleri.....	6
• Köy Eğitimcileri Kursu.....	7
• Köy Enstitüleri .....	8
• İlk Öğretmen Okulları.....	8
1.3.2. Ortaöğretim Kurumlarına Öğretmen Yetiştirme.....	9
• Eğitim Enstitüsü .....	9
• Yüksek Öğretmen Okulları .....	10
1.4. Yaygın Eğitim ve Alan Dışı Öğretmen Atama .....	10
• Yaygın Yüksek Öğretim Kurumu (YAYKUR).....	10
• Mektupla Öğretmen Yetiştirme .....	11
• Öğretmenlerin Askerliğini Öğretmen Olarak Yapması.....	11
• Öğretmenlik Formasyonu .....	12
• Alan Dışı Öğretmen Atamaları .....	12
• Yedek Subay Öğretmenler .....	12
• Hızlandırılmış Programla Öğretmen Yetiştirme .....	13
1.5. Türkiye’de 1982’den Sonra Öğretmen Yetiştirme.....	13
• Hizmet Öncesi Eğitim .....	14
• Hizmet içi Eğitim.....	15
1.6. Öğretmen Yetiştirmede Nitelik ve Nicelik.....	17
1.7. Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme ve İstihdamı .....	18
1.8. Eğitimde Esnek İstihdam Biçimleri .....	21

1.8.1. Sözleşmeli Öğretmenlik.....	21
1.8.2. Vekil Öğretmenlik.....	25
1.8.3. Ücretli Öğretmenlik.....	26
1.9.Okul Kültürü .....	27
1.10. Problem.....	29
1.11.Amaç.....	31
1.12.Önem.....	31
1.13.Varsayımlar.....	32
1.14.Sınırlılıklar.....	32
1.15.Tanımlar.....	32
1.16.İlgili Araştırmalar.....	33
BÖLÜM II.....	35
YÖNTEM.....	35
2.1. Araştırma Deseni.....	35
2.2. Çalışma Grubu .....	35
2.3.Veri Toplama Aracı.....	36
2.4.Veriler ve Toplanması .....	36
2.5.Verilerin Çözümü Ve Yorumlanması .....	37
BÖLÜM III.....	38
BULGULAR VE TARTIŞMA.....	38
3.1. Çalışma Grubuna Ait İstatistikler.....	38
3.2. Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına Genel Bakış .....	39
3.2.1. Eğitim Öğretim Kalitesine Etkisi .....	40
3.2.2. Okula Karşı Aidiyetlik.....	41
3.2.3. Ücretli Öğretmenlerin Sık Sık Değişimi .....	42
3.2.4. Statü .....	44
3.3. Paydaş Tutumları.....	45
3.3.1. Veli Tutumu .....	45
3.3.2. Kadrolu Öğretmen Tutumu .....	47
3.3.3. Ücretli Öğretmen Tutumu.....	48
3.3.4. Öğrenci Tutumu .....	49
3.3.5. Yönetici Tutumu .....	50
3.4. Ücretli Öğretmenlerin Performans Düzeylerini Etkileyen Nedenler.....	52
3.4.1. Alan Dışı Öğretmenlik.....	52

3.4.2.	Özlük Haklarından Yoksunluk.....	53
3.4.3.	Ücret.....	55
3.4.4.	KPSS Etkisi .....	56
3.4.5.	İş Kaygısı.....	57
3.5.	Ücretli Öğretmenlerin Okul Kültürüne Etkisi .....	58
3.5.1.	Okula Karşı Adaptasyon .....	59
3.5.2.	Kadrolu Öğretmenler İle Rekabet Etmeme.....	60
3.5.3.	Sorumluluk Almak İstememe .....	61
3.5.4.	Kötü Okul Görüntüsü Verme.....	62
	BÖLÜM IV.....	63
	ÖZET YARGI ve ÖNERİLER.....	63
	Özet.....	63
	Yargı.....	65
	Öneriler .....	66
	• Araştırma Önerileri .....	66
	• Uygulama Önerileri .....	66
	Kaynakça .....	67
	EKLER.....	73
	Sözleşme .....	73
	Yöneticilere Uygulanan Görüşme Formu.....	74
	Ücretli Öğretmenlere Uygulanan Görüşme Formu.....	76
	Kadrolu Öğretmenlere Uygulanan Görüşme Formu .....	78

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Nitelikli öğretmen eksikliğinin eğitim-öğretimi aksatma durumu.....27



## TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Kaynak Kişilere Ait Demografik Bilgiler.....	38
Tablo 2. Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına Genel Bakış.....	40
Tablo 3. Paydaş Tutumları.....	45
Tablo 4. Ücretli Öğretmenlerin Performans Düzeylerini Etkileyen Nedenler.....	52
Tablo 5. Ücretli Öğretmenlerin Okul Kültürüne Etkisi.....	58



# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Birçok tanımı yapılan eğitim, genelde geniş ve dar anlamda tanımlanmıştır. Geniş anlamda eğitim, bireyin içinde bulunduğu çevrede kendisi dışındaki bütün nesne, kurum ve bireylerin, birey üzerindeki zihinsel, duygusal, sosyal yönlerden etkilerini ifade etmektedir. Dar anlamda eğitim ise, birey üzerinde kasıtlı olarak, amaçlanan doğrultuda yapılan etki olarak tanımlanmaktadır (Şişman, 2005). Eğitim, kişinin zihinsel, bedensel, duygusal, toplumsal yeteneklerinin davranışlarının en uygun şekilde ya da istenilen doğrultuda geliştirilmesi, bireye birtakım amaçlara dönük yeni yetenekler, davranışlar, bilgiler kazandırılması yolundaki çalışmaların tümüdür (Akyüz, 2009). Kaya ve Demirel (2001) ise eğitimi, genel anlamda bireyde davranış değiştirme süreci olarak tanımlarken, geniş anlamda ise toplum standartlarını, inançlarını ve yaşam yollarını kazanmasında etkili olan tüm sosyal süreçler olarak tanımlamışlardır. Gürsel ve Hesapçioğlu (2005) genel olarak eğitimin amacını dört madde halinde vermişlerdir:

1. Eğitim bireyi kültürlenmeye çalışır.
2. Eğitim bireyi toplumsallaştırmaya çalışır.
3. Eğitim bireyi üretken hale getirir.
4. Eğitim bireyi bireyselleştirmeye çalışır.

Eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik yönde davranış değiştirme sürecidir (Ertürk, 1972). İnsan davranışlarının öğrenme yoluyla kazanılmış olması ve öğrenmenin de eğitimin ürünü olması gerçeği, eğitimin müthiş bir kuvvet olduğunun kanıtıdır (Ertürk, 1966). Barutçugil (2002) eğitimi, insanların düşünce, tutum ve davranışlarında önceden belirlenmiş amaçlar hedef alınarak, bireylerin yaşamlarında belirli iyileştirme ve geliştirmeler sağlamak amacıyla oluşturulmuş sistematik bir süreç şeklinde tanımlamıştır.

## 1.1. Eğitimin Önemli Unsuru Olarak Öğretmen ve Öğretmenlik Mesleği

Eğitim sisteminin temel unsurları; öğrenciler, öğretmenler, eğitim programları, yöneticiler, eğitim uzmanları, eğitim teknolojileri, fiziki altyapı ve finansal kaynaklardır. Eğitimin kalitesi ve niteliği öğretmenlerin niteliğiyle doğru orantılı olduğu için bu unsurların en temel ögesi öğretmenlerdir (Şişman, 2005). Eğitim sisteminin başarısını etkileyen en önemli öğelerinden biri öğretmendir. Eğitim sisteminin başarısı, öğretmenin başarısına bağlıdır. Öğretmenin temel görevi öğrenme ve öğretme sürecinde öğrenmeyi sağlamak ve planlanan hedefleri gerçekleştirmektir. Öğretmenlerin istenilen hedeflere ulaşabilmesi için öğretmenlik mesleğinde öngörülen niteliklere sahip olmasına bağlıdır. Öğretmenler eğitim öğretimin girdilerini eyleme dönüştürüp uygulayan ve bu uygulamaların sonuçlarını yakından takip edip değerlendiren kişi olduğu için okulun en stratejik unsurlarındandır. Öğretmen eğitim sisteminde üstlendiği rolle eğitimin niteliğinin en önemli belirleyicisidir. Eğitimin diğer tüm unsurları ne kadar iyi olursa olsun, iyi öğretmenler eğitimde rol almadıkça belirlenen hedeflere ulaşmak mümkün değildir (Ünal & Ada, 2004). (Şahin, 2015). Ertürk (1972)'e göre, diğer tüm eğitim unsurları sağlansa bile, planlanmış eğitim faaliyetlerinin uygulanması sürecinde, öğretmenin yapıcı olması yerine yıkıcı olması, eğitimde istenilen hedeflerin ulaşılmasını olumsuz etkileyeceğini söyleyerek öğretmenin eğitimdeki önemini vurgulamıştır. Özcan (2011) bir okulun başarılı olabilmesi, öğrencilerin yeteneklerini geliştirebilmesi, kendilerine ve insanlığa faydalı bilgi, beceri ve değerlerle yetiştirebilmelerini sağlayan en önemli unsurun öğretmenler olduğunu ifade etmiştir.

Meslek, kişinin toplumsal işbölümünde üstleneceği görevi ve bu görevin bireye kazandırdığı statüyü, gizil güçlerini geliştirme olanağını, yeteneklerini kullanabileceği ölçüde elde edeceği psikolojik doyumu ve yaşam kalitesini belirleyen, bireyin hayatını tamamıyla etkileyen bir etkinliktir (Karlı, 2004). Meslek olarak öğretmenliği ise, yetişmekte olan nesli, toplum için daima faydalı, yapıcı, üretici, iyi bir insan ve iyi bir vatandaş olarak yetiştirme sanatı olarak tanımlayabiliriz (Vural, 2004). Öğretmenlik, bireysel, sosyal, kültürel, bilimsel, teknolojik boyutlu profesyonel olarak yapılan bir meslektir. Öğretmenler, insanların yeteneklerini ve davranışlarını istedik yönde geliştiren, davranış mühendisleridir (Veysel, 2000).

Bir meslek olarak öğretmenlik, Türkiye Cumhuriyeti'nin 1739 sayılı Temel Eğitim Kanunu'nun 43. Maddesinde “devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan da anlaşıldığı gibi öğretmenliğin herkes tarafından yapılabilecek bir meslek olmadığı ve bu mesleğin özel olarak yetiştirilmiş öğretmenlerin yapabileceği özel bir meslek olduğu anlaşılmaktadır (Özcan, 2011). Bu doğrultuda ilgili kanun ayrıca öğretmenlik mesleğiyle ilgili şunları da belirtmiştir: “Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan bilgisi ve pedagojik formasyon ile sağlanır. Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973).”

## **1.2. Öğretmenlerde Bulunması Gereken Yeterlilikler**

Yeterlilik, insanların bir davranışı yapabilmesi için gereken bilgi ve beceriye sahip olmasıdır. Öğretmenlik mesleğinde yeterlilik ise, öğretmenlerin mesleğini yapacağı alanla ilgili gereken bilgi ve beceriye sahip olması olarak tanımlanabilir (Ünal & Ada, 1999). Mesleki açıdan yeterlilik, bir mesleğin başarılı bir şekilde yapılması için sahip olunması gereken özellikler (bilgi, beceri ve tutumlar) olarak ifade edilmektedir. Toplumsal değişimlere bağlı olarak değişmez bir programdan söz edilemeyeceği için öğretmenlere kazandırılması gereken yeterliliklere göre öğretmen yetiştiren kurumlar programlarını sürekli güncellemektedir (Şişman, 2005). MEB (2008) öğretmen yeterliklerini öğretmenlerin “öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli biçimde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumlar” şeklinde tanımlamıştır. Karslı (2004, s.46) geleneksel olarak öğretmenlerde bulunması gereken yeterlikleri, genel kültür, özel alan bilgisi ve pedagojik formasyon olmak üzere üç başlık altında toplamıştır. Veysel (2000) ise çağdaş gelişim ve öğretmenlik mesleğindeki yönelimler doğrultusunda öngörülen başlıca yeterlilikleri aşağıdaki maddeler halinde belirtmiştir.

- Eğitim alanında kendini sürekli geliştirme,
- Belli alanlarda uzlaşma,

- Zamanı ve ortamı planlama,
- Bilgi kaynaklarından yararlanma,
- Alanla ilgili bilgiler üretme,
- Program geliştirme,
- Öğrenme süreçlerini yapılandırma,
- Eğitim ortamlarını kullanma,
- Öğrenme etkinliklerini yürütme,
- Öğretim teknolojilerini iyi kullanma,
- Danışmanlık ve rehberlik yapma,
- Ekiple çalışma gibi boyutları içermektedir.

Öğretmen nitelikleri 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 45. maddesinde, "Öğretmen adaylarında genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon bakımından aranacak nitelikler Milli Eğitim Bakanlığınca tespit olunur." şeklinde tanımlanmıştır (METK, 1973). Milli Eğitim Bakanlığı, Temel Eğitime Destek Programı (TEDP) kapsamında öğretmen yeterliklerini Avrupa Birliği ülkeleriyle uyumlu olacak şekilde yeniden düzenlemiştir. Akademisyen, öğretmen, ulusal ve uluslararası uzmanlar ve çok sayıda katılımcı öğretmen yeterliklerini 6 ana başlık altında rapor etmiştir. Bu başlıklar;

- 1. Kişisel ve mesleki değerler – mesleki gelişim:** Öğretmen, eğitim paydaşlarının görüş ve önerilerini de dikkate alarak öz değerlendirme yapar, kişisel ve mesleki yönden kendini geliştirir. Kültürel ve sanatsal etkinliklere katılarak, gündemi takip ederek kişisel gelişimine katkı sağlar (MEB, 2017).
- 2. Öğrenci tanıma:** Öğretmen, öğrencilerinin kişisel gelişimlerini takip ederek eğitim öğretimi ona göre yönlendirir. Öğrencilere insan ve birey olarak değer verir. Öğrencilerinin kişisel gelişimleri ve

geleceklerini planlamaları için rehberlik eder. Tutum ve davranışlarıyla öğrencilere rol-model olur (MEB, 2017).

- 3. Öğrenme ve öğretme süreci:** Öğretmen, öğretim sürecini uygun strateji, yöntem ve teknikleri uygun araç-gereç ve materyallerle destekleyerek, çalıştığı çevrenin doğal, kültürel ve sosyoekonomik özelliklerini de dikkate alarak en iyi şekilde yönlendirir (MEB, 2017).
- 4. Öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme:** Öğretmen, öğrencilerin gelişimsel özelliklerine uygun ölçme ve değerlendirme araçlarını kullanır. Ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre öğrencilere doğru ve yapıcı bildirimler verir, öğrenme süreçlerini yeniden düzenler (MEB, 2017).
- 5. Okul, aile ve toplum ilişkileri:** Türkçeyi etkili ve doğru kullanır, etkili iletişim yöntem ve tekniklerine sahip olur ve bunları kullanır, empati becerisini yüksek düzeyde tutar, meslektaşları ile deneyimlerini paylaşır, eğitim öğretim sürecinde aileyi de sürece dahil etmeye çalışır, okul gelişimi için etkinliklerde aktif rol alır (MEB, 2017).
- 6. Program ve içerik bilgisi:** Eğitim öğretim planlarını alanın güncel eğitim programlarına uyarlayarak hazırlar, öğretim sürecinde zaman, çevre ve ekonomi ilkelerini dahil eder, eğitim programına öğrencilerinin sosyo-kültürel ve bireysel farklılıklarını göz önünde bulundurarak hazırlar, öğretim sürecine milli ve manevi değerleri ekler, öğrencilerin içinde bulunduğu gelişim dönemlerini bilir ve eğitim öğretim programlarını bu doğrultuda hazırlar (MEB, 2017).

### **1.3. Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme**

Toplumların kalkınma hızı, eğitilmiş insan gücü ile doğru orantılıdır. Eğitilmiş insan gücü denilince akla ilk ‘öğretmen yetiştirme’ gelmektedir. Öğretmenler iyi yetiştirildiğinde, toplumu oluşturacak genç ve dinamik güç istenilen biçimde yetiştirilecek, eğitilmiş insan gücüne ulaşılacaktır (Özer, 2008). Ancak eğitimin temel unsuru olan öğretmenlerin nitelikli bir eğitim almalarına ve toplumda öğretmenlik mesleğinin saygınlığını arttırmak için öğretmen yetiştirme sürecine

gereken önem verilmediğinden dolayı istenmeyen sonuçlar ortaya çıkarmıştır (Akyüz, 2009).

Türkiye’de öğretmen yetiştirilmenin 160 yıldan fazla bir geçmişi vardır. Cumhuriyet dönemine kadar, çoğu İstanbul’da ve bazı büyük şehirlerde açılan öğretmen okulları nitelik ve nicelik bakımından öğretmen gereksinimini karşılamak için çok yetersizdi. Ancak nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesiyle ilgili sorunlar Cumhuriyet’in ilanından sonra da eğitim sorunları arasında sürekli güncelliğini korumuş ve bazı dönemlerde farklı bir hal alarak karşımıza çıkmıştır (Sözer, 1991). Türkiye’de 29 Ekim 1923 tarihinde cumhuriyetin resmen ilan edilmesinin ardından başta eğitim olmak üzere bütün toplumsal yapıların ve kurumların yeni baştan düzenlenme çalışmaları başlatılmıştır. Özellikle toplumsal değişimde eğitimin önemini ve yerini çok iyi bilen Atatürk, eğitime büyük önem vermiştir (Kaya & Demirel, 2001).

Cumhuriyet döneminde öğretmenlerin yetiştirilmesi ve öğretmen yetiştirme uygulamaları iki başlık altında incelenebilir:

1. İlköğretime Öğretmen Yetiştirme
2. Ortaöğretime Öğretmen Yetiştirme (Karşlı, 2004).

### **1.3.1. İlköğretime Öğretmen Yetiştirme**

Cumhuriyet’in ilan edilmesinden 2017 yılına kadar olan süreçte ilköğretime öğretmen yetiştirmek amacıyla çeşitli uygulamalar hayata geçirilmiştir. Bunlar: Köy Muallim Mektepleri, Köy Eğitimcileri Kursu, Köy Enstitüleri, İlk Öğretmen Okulları, Eğitim enstitüsü, Eğitim Yüksekokulları ve Eğitim Fakülteleri olarak sıralanmaktadır (Karşlı, 2004).

#### **• Köy Muallim Mektepleri**

Türkiye’de 1923-1925 yılları arasında 45000 köyden 4000’inde okul ve öğretmen bulunuyordu. Ayrıca tüm ilkokul öğretmenlerinin yaklaşık %35’i öğretmen okulundan mezun olmuştu. İlköğretimde kapıcılıktan, kahvecilikten öğretmen olanlar bile öğretmenlik yapıyordu. Cumhuriyetin kurucuları okul bulunmayan köylerde okul açmak ve bu okullara öğretmen göndermek için son derece önemli bir sorunla karşı karşıyaydılar (Kaya, 1974). Köy öğretmeni yetiştirmek amacıyla 22 Mart 1926 tarihli 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair kanun ile Köy Muallim Mektepleri açıldı.

Öğretim süresi üç yıl olan bu okullar parasız ve yatılıydı. Bu okullardan mezun olan öğretmenler altı yıl öğretmenlik yapmakla yükümlüydü. Köy muallim mekteplerine alınacak öğrencilerde aranan şartlar:

1. Türk olmak,
2. İlkokuldan mezun olmak,
3. Yaşça on altı yaşından küçük ve yirmi yaşından büyük olmamak,
4. Öğretmenlik yapmaya engel bedensel ve ruhsal özrü bulunmamak.

Bu okullardan beklenen verimlilik alınmadığı için zamanla kapatılmıştır (Öztürk, 1998).

- **Köy Eğitimcileri Kursu**

Türkiye’de 1928 yılında 6 ve üzeri yaşlardaki okullaşma oranı yüzde sıfır iken eğitim alanında yapılan ciddi atılımlarla 1935 yılında bu oran yüzde 25’e yükseltilmiştir. Dönemin eğitim genel müdürü İsmail Hakkı Tonguç, mevcut öğretmen yetiştirme sistemiyle köylere öğretmen yetiştirmenin uzun zaman alacağını ileri sürmüştü ve Köy Eğitimcileri Kursu önerisiyle köylere öğretmen yetiştirme sürecine çözüm bulmaya çalışmıştır. İsmail Hakkı Tonguç’un önerisi üzerine Köy Eğitimcileri Kursu 1936 yılında fiilen, 1937 yılında ise resmen uygulamaya başlanmıştır. Köy Eğitimcileri Kursu 1946 yılına kadar devam etmiş ve bu kursla 8675 öğretmen yetiştirilmiştir (Ergün, 1990; Akt: Karslı, 2004). Köy Eğitimcileri Kursu, Türkiye’de ilköğretimin bütün köylere yaymak ve öğretmeni köyün iktisadi hayatında etkin kılmak için yapılan ikinci ciddi girişim olmuştur. Temmuz 1936’da Eskişehir’de açılan ilk eğitim kursundan başarılı sonuçlar alınması üzerine Kültür Bakanlığı kurs sayısını arttırmış ve bundan sonraki yıllarda da başarılı sonuçlar elde edilmiştir. İlk yıllarda belli bir plan ve programa dayanmayan kurslar daha sonra kurs müfredat programı hazırlanmış ve okutulacak kitaplar yazdırılmıştır. Bu eğitimciler kurslarında kültür ve ziraat dersleri olmak üzere dersler başlıca iki gruba ayrılıyordu. Bu okullardan mezun olan öğretmenler yalnızca okuma yazma öğretmemiş aynı zamanda sosyo-ekonomik hayatı da olumlu etkilemişlerdir (Öztürk, 1998).

- **Köy Enstitüleri**

Gelişen köy öğretmen okullarını daha ileriye taşımak amacıyla 17 Nisan 1940 tarihinde Köy Enstitüleri Kanunu yayınlanarak Köy Öğretmen Okulları, köylerin kalkınması yönünden görev alanları daha geniş olan Köy Enstitülerine dönüştürülmüştür. Bu kurumlarda yalnızca öğretmen değil, köye yarayan diğer meslek erbabını da yetiştiriyorlardı (Öztürk, 1998). Şehirden uzak, tarıma elverişli, tren yollarına yakın yerlerde toplam 21 Köy Enstitüsü kurulmuştur (Gürsel & Hesapçıoğlu, 2005). Bu okullara köy çocukları alınarak beş yıllık eğitim sürecinde geldikleri köyün koşullarına göre hem ilkokul öğretmeni hem de köy kalkınmasında öncülük yapmaları amacıyla yaparak yaşayarak eğitilmişlerdir (Okçabol, 2004). Bu okullarda kuram ve uygulama iç içe devam etmiştir. Kuramsal dersler kadar uygulama dersleri de bulunmaktaydı. Köy Enstitülerinde yetiştirilen öğrenciler sadece öğretmen olarak yetişmiyordu. Ayrıca toplumun diğer ihtiyaçlarını da karşılayabilecek ve köylerde devleti temsil edebilecek kişiler olarak da yetiştiriliyordu (Celep, 2004).

Köy Enstitüleri gelişmeye devam ederken bu okulların varlığından rahatsız olanlar; kızlarla erkeklerin serbestçe ilişki kurduğunu, enstitüde öğrencilerin köle gibi çalıştırılıp emeklerinin sömürüldüğünü, enstitüde öğrencilere siyaset aşılandığını ileri sürerek suçlamalarda bulunmuşlardır. Enstitü programının üretici içeriği “düzeltme ve eklemelerle(!)” iyice yozlaştırıldıktan sonra, 1953’te Milli Eğitim Bakanı Tefik İleri tarafından adları “Öğretmen Okulları” olarak değiştirilerek tümüyle kapatılmıştır. Köy Enstitüleri’nin kapatılmasının asıl nedeni, bu okullardan mezun olan öğretmenlerin köylüyü uyandırmaya, köyü kalkındırmaya başlamasından dolayı toprak ağaları, eşraf vb. kesimin çıkarlarına ters düşmesidir (Gürsel & Hesapçıoğlu, 2005).

- **İlk Öğretmen Okulları**

İlköğretmen okulları, ortaokul mezunlarını kabul eden üç yıllık ilköğretmen okulları ve ilkokul mezunlarını kabul eden altı yıllık ilköğretmen okulları olarak 1923 yılında açılmıştır. 1970 yılında ilköğretmen okulları ilkokuldan sonra 7 yıla, ortaokuldan sonra 4 yıla çıkarılmıştır. İlköğretmen okullarının öğretmen yetiştirme felsefe ve programı, elit devlet memuru yetiştirmeye dönük olduğu için 1848 yılında kurulan Darülmualim’in bir devamı niteliğindedir. Bu yeni

sistemle, köylüyü bilinçlendiren, köyü kalkındıran öğretmenler değil, sınıfta ABC'yi öğreten öğretmenler yetiştiriliyordu. Bu sistemle yetiştirilen öğretmenler köy yaşantısına yabancı olduğu için görev yaptıkları köylerden kurtulmak için birtakım yollara başvurmuşlardır (Kaya, 1974). İllerde bulunan Erkek ve Kız İlk Muallim Mektepleri (İlköğretmen okulları) il özel idarelerinin çatısı altında gelişmedikleri için 1 Eylül 1923'te Eğitim Bakanlığına bağlanıp genel bütçe içine alınmışlardır. Okul sayısının çok olmasına rağmen öğrenci sayılarının az olduğu ilköğretmen okullarının sayıları azaltılıp öğrenci sayısı ve öğretimin niteliği arttırılmaya çalışılmıştır. Fakat Köy Enstitüleri kuruluncaya kadar ilköğretmen okulları ile yeterli sayıda öğretmen yetiştirilmesi mümkün olmamıştır (Akyüz, 2009).

### **1.3.2. Ortaöğretim Kurumlarına Öğretmen Yetiştirme**

Ortaokul, lise, imam hatip okulları, mesleki ve teknik okulları gibi ortaokul düzeyindeki kurumların öğretmen ihtiyaçları çeşitli yollarla sağlanmıştır. Bunların çoğu Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olan, değişik Yüksek Öğretim Kurumlarıydı. Ayrıca bazı okullarda lise ve lise dengi okullar için branş öğretmenleri yetiştirilmiştir (Karlı, 2004). Cumhuriyet döneminde ortaöğretim kurumlarına branş öğretmeni yetiştiren Eğitim Enstitüleri ve Yüksek Öğretmen Okulları açılmıştır (Kavcar, 2002):

- **Eğitim Enstitüsü**

Türkçe öğretmeni yetiştirilmek amacıyla ilk defa Konya'da açılan ve daha sonra Ankara'ya taşınan "Orta Muallim Mektebi" bir süre sonra "Gazi Orta Muallim Mektebi ve Terbiye Enstitüsü" adını alarak Gazi Eğitim Fakültesi binasına taşınmıştır. Bu kurum lise ve ortaokulların öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla açılmıştır. 1940'lı yıllarda ortaokul öğretmen açığını kapatmak için sayıları arttırılmıştır (Kavcar, 2002). 1969'a kadar sayıları 10'u geçmeyen ve bazen "3 yıllık Eğitim Enstitüleri" olarak da adlandırılan bu kurumların sayısı 1977-1978'de 18'i bulmuştur (Akyüz, 2009). Eğitim enstitülerinin adları, 1978-1979 öğretim yılında yapılan bir düzenlemeyle, "Yüksek Öğretmen Okulu" olarak değiştirildi. Bu kurumlar, 20 Temmuz 1982'de "eğitim fakültesi" adıyla üniversitelere bağlandı (Kavcar, 2002).

- **Yüksek Öğretmen Okulları**

Cumhuriyet döneminde lise öğretmeni yetiştiren kurumlar, yüksek öğretmen okullarıdır. İstanbul'da 1981 yılında açılan Darülmüallimin-i Aliye yüksek öğretmen okullarının temelini oluşturmaktadır (Karslı, 2004). Cumhuriyetin ilk yıllarında nitelikli lise öğretmenin olmaması önemli sorunlardandı. Bundan dolayı 1924'te İstanbul'da "Yüksek Muallim Mektebi" açıldı. Bu okulun adı daha sonra Yüksek Öğretmen Okulu olarak değiştirildi. Yüksek öğretmen okulu, sınava tabi tuttuğu bazı üniversite öğrencilerini alıp devlet adına öğretmen olarak yetiştiriyordu. Bu okulda eğitim gören öğrenciler, Edebiyat ve Fen fakültelerinde özel alanlarıyla ilgili gördükleri derslerin dışında pedagojik formasyon eğitimi için bir takım derslere de yer veriliyordu. Kurulduğu yıllarda sadece erkek öğrencilerin okutulduğu Yüksek Öğretmen Okullarına 1940 yılından sonra kız öğrenciler de okutulmaya başlandı. Ancak İstanbul'da açılan bu Yüksek öğretmen Okulu, lise düzeyindeki okulların öğretmen ihtiyacını karşılayamayınca Ankara'da 1959 yılında başka bir yüksek öğretmen okulu daha açıldı. Bu uygulamayla çok iyi sonuçlar elde edilmesi üzerine, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 1964 yılında, İstanbul bulunan tarihi yüksek öğretmen okulunda da bu model uygulanmaya başlandı. Aynı yıl İzmir'de de bu modelin uygulandığı başka bir yüksek öğretmen okulu açıldı. Bu uygulama sayesinde nitelikli öğretmen yetiştirilmeye başlandı. Fakat 1974'ten sonra başlayan bir takım olumsuz gelişmelerden dolayı, 1978 yılında bu okullar kapatıldı (Kavcar, 2002).

#### **1.4. Yaygın Eğitim ve Alan Dışı Öğretmen Atama**

Türkiye'de farklı dönemlerde öğretmen yetiştirme ve istihdamı ile ilgili çeşitli yöntem ve usuller uygulanmıştır. Aşağıda bu yöntem ve usuller kısa bir şekilde rapor edilmiştir.

- **Yaygın Yüksek Öğretim Kurumu (YAYKUR)**

Üniversite Seçme Sınavıyla bir yere yerleşemeyen lise ve dengi okul mezunlarını, dönemin hükümeti 1975-1976 yıllarında mektupla yüksek öğrenimin etki alanını genişleterek Yaygın Yüksek Öğretim Kurumu (YAYKUR)'u kurdu. Bu uygulamayla öğrenciler, mektup, televizyon, radyo, ses bantları, plaklar ve danışman öğretmenler aracılığıyla eğitilmiştir. YAYKUR öğrencilerinin üçüncü sınav haklarında da başarısız olmaları nedeniyle 1987-1980 ders yılından itibaren öğrenci

alımları durdurulmuştur (Kaya, 1974; Akt: Karşlı, 2004). 1970'lerde Türkiye'deki öğretmen açığını kapatmak amacıyla mektupla öğretim, gece öğretimi, hızlandırılmış eğitim gibi uygulamalara başvurulmuştur. Fakat bu uygulamalarla yetiştirilen öğretmenlerin nitelik yönü göz ardı edilerek daha çok yetiştirilen öğretmenlerin sayısına ağırlık verilmiştir (Şişman, 2005).

- **Mektupla Öğretmen Yetiştirme**

Türkiye'de 1974 yılında dönemin hükümeti, tüm lise mezunlarına yüksek öğretim yaptırmayı vaat etmiş ve mektupla öğretmen yetiştirme uygulamasını başlatmıştır. Resim, Müzik, Beden Eğitimi dersleri de dahil tüm derslerde mektupla öğretim yaptırmışlardır. Eğitim Enstitülerinde normal uygulanan eğitim programlarında üç yıl içinde toplam 72 haftalık bir eğitim süresi uygulanırken mektup öğretmen yetiştirme uygulamasında, üç yıllık bir süre içerisinde toplam 15 haftalık bir eğitim uygulanmıştır (Akyüz, 2009). Batı'da bazı ev hanımlarına hitap eden ve boş zamanlarının değerlendirilmesi bakımından yararlanan mektupla öğretim, Türkiye'de çok basitleştirilerek ve çok kısa süre içinde öğretmen yetiştirmek için kullanılmıştır. Bu uygulama sonucunda pedagoji ve formasyon ve meslek alan bilgisi almayan binlerce öğretmen eğitim-öğretime dahil edilerek öğretmenlik mesleğinin ve eğitimin zarar görmesine neden olmuştur (Kaya, 1974; Akt: Karşlı, 2004).

- **Öğretmenlerin Askerliğini Öğretmen Olarak Yapması**

18 Temmuz 1963'te 291 sayılı kanunla, son yoklamalarda askerliklerine karar verilen ilköğretim okulu mezunu olup, MEB emrinde öğretmenlik yapanlar, dört ay süreli temel ve ihtisas eğitiminin ardından öğretmen olarak bakanlığın emrine verilmişlerdir (Karşlı, 2004). 19 Aralık 1987 tarihinde yayınlanan bir yönetmeliğe göre,

- a) Yedek subaylığa hak kazanıp da, mesleği öğretmenlik olanlar, ya da öğretmen olabilecek öğrenimi görmüş olanlar,
- b) Erbaş, er olup da, mesleği öğretmenlik olanlar, uygun niteliği taşıyan yüksek okul veya lise ve dengi okul mezunlarından istekliler vs.

Temel askerlik eğitimlerini aldıktan sonra öncelikli olarak belirlenen yerlerde kalan sürelerini Milli Eğitim Bakanlığı'nda öğretmenlik yaparak tamamlamışlardır

(Akyüz, 2009). Bu uygulamayla terör yüzünden yeterli sayıda öğretmen gitmeyen Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerindeki okullarda eğitim ve öğretim, asker öğretmenler sayesinde yapılabilmektedir (Karşlı, 2004).

- **Öğretmenlik Formasyonu**

Milli Eğitim Bakanlığı 1979 ve 1980 yıllarında belirlediği bir “pedagojik formasyon” programı ile, çeşitli fakültelerden mezun olanlara da öğretmenlik yolunu açmıştır. Bu program, 6’sı zorunlu, 2’si seçmeli olmak üzere toplam 8 dersi kapsayan 21 krediden oluşmaktadır. Başarılı olanların üç hafta süreyle kesintisiz olarak öğretmenlik uygulaması yapması da zorunlu kılınmıştır (Karşlı, 2004). En son 1997 ve 1998 yaz tatillerinde MEB, pedagojik formasyon uygulamasını (Eğitim Fakülteleriyle işbirliği yaparak yada yapmadan) 40 iş günü içinde tamamlayarak(!) açmıştır. Tüm formasyon programları 1998-1999 öğretim yılında Yüksek Öğretim Kurumu tarafından kapatılmasına rağmen 2001 yılında bu programlar yeniden uygulanmaya başlanmıştır (Akyüz, 2009).

- **Alan Dışı Öğretmen Atamaları**

Eylül 1996’da MEB, mevcut öğretmen açığını kapatmak için, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi’nden mezun olanlar hariç, tüm fakülte ve yüksek okullardan mezun olanlara pedagojik formasyon eğitimlerinin olup olmadığına bakılmaksızın, öğretmen olabilme yolunu açmıştır. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı bu şekilde atanacak öğretmenlerin formasyon eksikliğini daha sonra açılacak hizmet içi eğitimle gidermeyi kararlaştırmıştır. Bu karar doğrultusunda 31.000 öğretmen sınıf öğretmeni olarak atanmıştır (Karşlı, 2004). 1996’da iş bulamayan 50 bin üniversite ve yüksekokul mezununun sınava bile tabi tutmadan ilköğretim öğretmeni olarak atanmaları kabul edilebilir bir durum değildir (Akyüz, 2009).

- **Yedek Subay Öğretmenler**

İlköğretimdeki öğretmen açığının giderilmesi amacıyla 11 Ekim 1960 tarihinde Yedek Subay Adayı Öğretmenler Kanunu çıkarılarak lise ve dengi okul mezunları ile üniversite ve yüksekokullardan mezun olmadan ayrılanlar bir kursa tabi tutularak askerliğini köylerde ilköğretim öğretmeni olarak yapmaları sağlanmıştır (Akyüz, 2009). Çıkarılan bu kanununa göre, iki yıl içinde lise ve dengi okullardan mezun olanlar ile herhangi bir yüksek okula veya üniversiteye devam edip de mezun

olamayıp askerlik hizmetini yapması gereken 22.452 yedek subay adayı MEB emrine verilmiş ve illerde açılan kurslarda eğitildikten sonra, özellikle köy okulları olmak üzere, ilkokullara öğretmen olarak atanmışlardır. Yedek Subay Öğretmen uygulamasında, öğretmenlerin köylüyü küçük gördükleri, köylüyle kaynaşamadıkları, görevlerini benimsemedikleri gibi sorunlar yaşanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı, bir süre sonra, Öğretmen Okulu mezunları dışında diğer öğretmenleri görevlerinden geri almıştır (Koçer, 1967).

- **Hızlandırılmış Programla Öğretmen Yetiştirme**

Siyasal ve ideolojik amaçlı şiddet olaylarından dolayı birçok öğrenci, özellikle Eğitim Enstitülerinde, öğretime devam edememiştir. Bu durum 1978 yılında “hızlandırılmış programlarla” giderilmeye çalışılmıştır. Çok yoğun bir program hazırlanmasına rağmen normal eğitim süresinin %25-50’si kadar bir sürede eğitim verilmiş ve seminerler, uygulamalı dersler de yapılamamıştır. On binlerce kişiye bu şekilde diploma verilmesi öğretmenlik mesleğinin daha çok değer kaybetmesine yol açmıştır (Akyüz, 1982).

### **1.5. Türkiye’de 1982’den Sonra Öğretmen Yetiştirme**

Türkiye’de 20 Temmuz 1982 tarih ve 17760 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Yükseköğretim Kurumları Teşkilâtı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile öğretmen yetiştiren bütün kurumlar, ya var olan ya da yeni açılan üniversitelere bağlandılar. Bu kararnameyle öğretmen yetiştirme görev ve sorumluluğu Milli Eğitim Bakanlığı’ndan üniversitelere devredildi (Kavcar, 2002). Üniversiteler öğretmen yetiştirme görevini üstlendiği zaman 17 tane Eğitim Yüksekokulu, 17 tane de Eğitim Fakültesi olmak üzere bünyesinde bulunan toplam 34 tane öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumu bulunuyordu (Özoğlu, 2010). Üniversitelerde bulunan eğitim fakülteleri, Türkiye’de öğretmen yetiştiren en önemli kurum haline gelmesine rağmen başlangıçtaki yanlış yapılanma, temel amaçlardan dışına çıkmak gibi çeşitli nedenlerden dolayı hem nicelik hem de nitelik yönünden ülkenin öğretmen ihtiyacına cevap verememiştir. Bunun sonucunda okul öncesinde ve ilköğretimde uzun süre karşılanamayacak öğretmen açığı oluşmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı, oluşan bu öğretmen açığını diğer alanlardan (diğer fakültelerden mezun olanlardan) karşılamaya çalışmıştır. Bu nedenlerden dolayı YÖK, 1996 yılında Milli Eğitim Bakanlığı ile birlikte yürüttüğü bir çalışma sonucunda, ülkenin öğretmen

ihtiyacını karşılamak için eğitim fakültelerinde uygulanan öğretmen yetiştirme programlarını tekrar gözden geçirmiştir (Karlı, 2004).

Eğitim-öğretim etkinliklerinin başarıya ulaşmasında en önemli etken öğretmenlerdir. Öğretim programları, araç-gereçler, eğitimde uygulanan yöntem ve teknikler öğretmeni geliştirmede önemli unsurlar olsalar bile iyi yetişmiş bir öğretmen tarafından uygulanmadıkça istenilen hedeflere ulaşılamaz. Dolayısıyla öğretmenlerin nitelikli bir hizmet öncesi eğitimden geçmeleri gerekmektedir (Sözer, 1991). Türkiye’yi çağdaş uygarlık seviyesinin üstüne çıkaracak bir nesil yetiştirmek, bütün yönleriyle örnek alınacak, öğrencilere model olacak, bilgili, becerili ve erdemli öğretmenlerin yetiştirilmesiyle mümkündür (Özcan, 2011). Yılman (2006)’a göre üniversiteler, öğretmen adaylarına herhangi bir üniversite öğrencisi olarak kabul etmekte, bu nedenle sadece akademik başarıları üzerinde durmakta, asıl öğretmenlik mesleği için gerekli olan birleştiricilik, sağlıklı düşünebilme, çevreye uyum, kolay ilişki kurabilme, mesleği benimseme, düzenlilik, çalışkanlık, başkalarına saygı, örnek davranışlar geliştirme türünden tepkilere önem vermemektedir. Üniversitelere göre belli bir akademik başarı düzeyine ulaşan herkes öğretmenlik yapabilir. Ancak öğretmenleri sadece mesleki yeterlilik açısından düşünmek de yanlış olabilir. Dolayısıyla öğretmenlerin meslek bilgisinin yanında kişilik ve karakter yönünden sahip olması gereken değerler de olmalıdır. Bununla ilgili yapılan araştırmalarda öğrencilerin öğretmenlerini benimsemeseler bile öğretmenlerin davranışlarından oldukça etkilenmektedirler.

Türkiye’de ÖSYM tarafından sınavla seçilen öğretmen adaylarının yetiştirilmesi için verilen eğitim, *hizmet öncesi eğitim* ve eğitimin ömür boyu devam eden bir süreç olduğu anlayışıyla verilen *hizmet içi eğitim* olmak üzere iki başlık altında ele alınabilir (Şişman, 2005).

- **Hizmet Öncesi Eğitim**

Türkiye’de öğretmen yetiştirme görev ve sorumluluğu, 20 Temmuz 1982 tarihinde 17760 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Yükseköğretim Kurumları Teşkilâtı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” gereğince yüksek öğretim düzeyindeki eğitim fakültelerine verilmiştir (Kavas & Bugay, 2009). Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından hazırlanan çoktan seçmeli bir sınavla bu

eğitim fakültelerine alınan ğretmen adayları 4 yıl süren bir hizmet öncesi eğitimden geçirilmektedir.

Eğitim-ğretim faaliyetleri, sistemli bir Şekilde devam eden ve planlanıp programlanabilen bir süreçtir. Bu süreci en iyi Şekilde yönlendiren öğretmenlerdir. Bundan dolayı öğretmenler mesleklerini icra etmeden önce eğitim gördükleri kurumlar tarafından en iyi Şekilde eğitilmelidir. Bundan dolayı ğretmen adayları, uzmanlık alanlarıyla ilgili gerekli bilgi ve becerilerle en iyi Şekilde donatılmıŐ olmaları gerekmektedir (nen, Mertoğlu, Saka, & Gürdal, 2010). Öğretmenler hem alanlarıyla ilgili hem de öğretmenlik meslek bilgisiyle ilgili kazanımlarını hizmet öncesi eğitimle aldıkları için hizmet öncesi eğitim öğretmenlik mesleği için oldukça önem arz etmektedir. Türkiye’de ğretmen yetiştirmek için çok önemli olan hizmet öncesi eğitimle ilgili ciddi sorunlar vardır. Öğretim elemanlarının nicelik ve nitelik bakımından yetersiz olmaları, fiziksel koŐulların yetersiz ve elveriŐsiz olması, kalabalık sınıflar ve uygulama okulu ile niversiteler arasındaki iŐbirliđinin istenilen düzeyde olmaması bu sorunların başında gelmektedir (zoğlu, Gr, & Altunoğlu, 2013).

Türkiye’de hizmet-öncesi eğitim programlarına ğrenci alımlarında ğretmen ihtiyacı gözetilmediği için ihtiyaç fazlası ğretmen adayı kabul edilmektedir. Bunun sonucunda hem eğitim kalitesi düŐmekte hem de öğretmenlik mesleği değerini kaybetmektedir. Ne yazık ki bu uygulamayı benimseyenler geniş bir ğretmen kitlesi arasından ğretmen seçilerek ğretmen niteliğinin arttığını dŐnmektedir (zoğlu, Gr & Altunoğlu, 2012). Türkiye’de 2000’li yıllarda eğitim fakültelerine çok fazla sayıda ğrenci almalarına bağlı olarak ğretim elemanı ve ğretim yesi başına düŐen ğrenci sayısı oldukça yüksek seviyelere ulaşmıştır. Eğitim fakültelerindeki fiziksel koŐulların yetersizliği de göz önüne alındığında, ihtiyaç duyulandan çok fazla ğretmen yetiştirmek, öğretmenliğin özünde sahip olduğu kaliteyi doğrudan etkilemektedir. Buna bağlı olarak öğretmenlik programlarını başarılı öğrencilerin tercih etme oranı gittikçe düşmektedir (zoğlu, Gr, & Altunoğlu, 2013).

- **Hizmet içi Eğitim**

Uzun yıllar eğitimde görev yapan öğretmenler değişen ve gelişen çağın koşullarına göre bilim, teknoloji ve diğer alanlardaki geliŐmeleri takip ederek kendilerini geliŐtirmeli ve bunu eğitim sürecine yansıtmaları gerekmektedir (nen,

Mertoğlu, Saka, & Gürdal, 2010). Bu yüzden hizmet içi eğitim, eğitimde meydana gelen yenilikleri ve reformları öğretmenlere kazandırmak amacıyla yapıldığı için son derece önemlidir (Özoğlu, 2010). Öğretmenlerin eğitimde aktif rol alabilmeleri için hizmet-öncesi eğitim oldukça önemlidir. Ancak hizmet öncesi eğitim değişen ve gelişen çağın şartlarına göre sürekli yeniden şekillenen eğitimde yeterli değildir. Öğretmenlerin kendi alanlarında aktif kişiler olarak görevlerini yapabilmeleri için öğretmenlere hizmet içi eğitim verilerek sürekli desteklenmeleri gerekmektedir. Fakat etkili ve verimli hizmet içi eğitim belirli zamanlarda bir araya toplanan belirli sayıdaki bir öğretmen grubuna belirli uzmanlar tarafından belirli bilgilerin aktarılması ile sınırlı tutulmamalıdır (Saban, 2000). Öğretmenlere bilgi aktarmak yerine uygulamalı olarak eğitim verilmesi ve bunun sürekli hale getirilmesi hizmet-içi eğitimi daha etkili kılar.

Türkiye’de örgütlü hizmet içi eğitim 1960’ta Millî Eğitim Bakanlığı’nda "Öğretmeni İşbaşında Yetiştirme Bürosu"nun hayata geçirilmesiyle başlanmıştır. Öğretmeni İş Başında Yetiştirme Bürosu 1975 yılında "Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı" adı altında hizmet vermeye başlamıştır. Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı, öğretmenlere verdiği hizmet içi eğitimi, belirlediği hizmet içi eğitim merkezlerinde, genellikle yaz tatillerinde düzenlediği birkaç haftalık kurslarla sınırlı tutmuştur (Saban, 2000). Hizmet öncesi eğitim, bilgi ve teknolojisinde yaşanan hızlı değişim nedeniyle, zamanla iş ortamında yetersiz kalmaktadır. Öğretmenlerin bu değişim ve gelişmelere uyum sağlayabilmesi için öğretmen eğitimimin sürekli hale getirilmesi gerekmektedir. Öğretmenler değişim ve gelişimleri mesleki çalışmalarına yansıtılabileceği sürece başarılı olurlar. Bundan dolayı öğretmenler sürekli olarak bireysel ve mesleki yönden kendilerini geliştirmelidir. Öğretmenlerin gelişimini sağlamanın en etkili yolu, öğretmenlere mesleki yaşam içerisinde planlı ve işlevsel bir hizmet içi eğitimidir (Şahin, 2015).

Bakanlar Kurulunun 16.7.1985 tarihinde aldığı 85/9706 no’lu kararına göre hizmet içi eğitimi, “bakanlıklar ve bakanlıklara bağlı eğitim ve öğretim kurumlarında görevli öğretmen ve yöneticiler ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarının personelinin hizmeti daha iyi yapabilmeleri, verimliliği artırmaları, yeni gelişmelere ve gelişmelere uyum sağlamaları, alanlarında yükselmeleri, yeteneklerini geliştirmeleri ve alan değiştirmeleri amacı ile yapılan eğitim” olarak tanımlanmıştır (BKK). Milli Eğitim Bakanlığınca merkezi olarak planlanan hizmet içi eğitim etkinlikleri belirli

alanlarla ve sınırlı sayıda öğretmenleri kapsamaktadır. Dolayısıyla sınırlı sayıda düzenlenen hizmet içi eğitim öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarına cevap vermemektedir. Kurumlardaki eğitim altyapısının yetersizliği, işgücünün temel eğitimindeki eksiklikleri, yeterli finansın sağlanmaması, kaynak kullanımında yaramalılık analizlerinin yapılmaması Türkiye’de uygulanan hizmet içi eğitimdeki en önemli sorunlarından biridir. Türkiye’de hizmet öncesi eğitiminde yaşanan belirsizlik ve karmaşıklıklar hizmet içi eğitim sürecinde de yaşanmaktadır. Özet olarak öğretmenlere sunulan hizmet içi eğitim nitelik ve nicelik olarak çağın koşullarına uygun olmadığı söylenebilir (Şahin, 2015).

### **1.6. Öğretmen Yetiştirmede Nitelik ve Nicelik**

Her meslek gibi öğretmenlik mesleği de belli değerler ve ölçütlere sahiptir. Ayrıca her meslek gibi öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlilik ve eğitim şekli farklıdır. Türkiye’de öğretmen yetiştirme tarihi bakıldığında, hem hizmet öncesi hem de hizmet içi eğitimde çeşitli uygulamalara başvurulmuştur. Türkiye’de sürekli gündemde olan ve eğitim sisteminin en önemli sorunlarından biri olan öğretmen yetiştirme politikası, tarihi süreç içerisinde yap-boz haline getirilerek öğretmenlik mesleğinin niteliği düşürülmüştür. Öğretmenlik mesleğinin niteliğinin düşmesinin en önemli nedenleri arasında öğretmen yetiştirme politikaları, eğitim sisteminin bütünlüğü dikkate alınarak kapsamlı bir ön araştırma ve planlanmaya göre sürdürülme politik dayatmalarla yürütülmesi gösterilebilir (Azar, 2011). Değişmekte ve dönüşmekte olan öğretmenlik mesleği, bir yandan daha profesyonel hale getirilmeye çalışılırken diğer yandan vasıfsızlaştırılma ve demoralizasyonu söz konusudur. Eğitim sisteminin yetişmekte olan nesil için etkin bir şekilde işlemesi, iyi yetişmiş nitelikli öğretmenlerden geçtiği sık sık dile getirilmesine rağmen var olan bürokratik sistem, nitelikli öğretmenlerin yetişmesini engellemektedir. Öğretmen yetiştiren eğitim programlarına sadece başarılı adayların alınması nitelikli bir eğitimin sunulduğu anlamına gelmemektedir. Eğitimin en temel süreçleri hakkında bile yetkisiz olan öğretmenler, eğitim süreçlerinde alınan kararlara dahil edilmiyor. Bu yüzden öğretmenlerin yüksek bir motivasyonla görevlerini yapmaları beklentinin ötesine geçememektedir (Özoğlu, Gür, & Altunoğlu, 2013). Özoğlu (2010)’na nitelikli öğretmen yetiştirmenin önündeki sorunları:

- Eğitim fakültelerinde öğretim elemanı yetersizliği

- Eğitim fakültelerinde sınıfların kalabalık olması
- Eğitim Fakültelerindeki teknolojik donanımın yeterli düzeyde olmaması
- Eğitim fakültelerinde altyapının yetersizliği
- Eğitim fakültelerinde ikinci öğretime verilen programların çok fazla olması şeklinde sıralamıştır.

## 1.7. Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme ve İstihdamı

Türkiye’de öğretmen yetiştiren programlara ihtiyaçtan çok fazla öğrenci kabul edilmektedir. Bu durum da öğretmen istihdamında bir seçim süreci daha uygulamasını zorunlu kılmaktadır. Böylece öğretmen yetiştirme ve istihdam süreci dikkate alındığında hem hizmet öncesi eğitimin kalitesi azalmakta hem de öğretmenlik mesleğinin saygınlığı azalmaktadır (Özoğlu, Gür, & Altunoğlu, 2013). Doğan (2005), öğretmenlik mesleğinin statüsünün yükselmesi için, yetiştirilen öğretmen sayısı ile öğretmen ihtiyacı arasındaki dengenin sağlanması gerektiğini dile getirmektedir. Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve atanması, hem nitelik hem de nicelik bakımından bir bütünlük içinde ele alınmalı, bunun için de önceden çok iyi planlar yapıp uygulanmalıdır. Türk eğitim tarihine bakıldığında, özellikle öğretmen yetiştirme ve atama alanında niteliğe pek önem verilmediği söylenebilir. Ne yazık ki çağdaş gelişimin uzun süreli hedeflerine bakılmaksızın, bilimsel temellere aykırı olarak öğretmen yetiştirme ve atanmasında basit siyasi çıkar düşünceleri hakim olmuştur (Akyüz, 2009). Türkiye’de, özellikle 2000’li yıllardan sonra ihtiyacın çok üstünde öğretmen yetiştirmeye başlayarak öğretmen yetiştiren programlara fazla sayıda öğrenci alınmıştır. İhtiyaç fazlası öğretmen yetiştirilmesinden dolayı mezun olan öğretmenlerin önemli bir kısmı atanmamaktadır. Bu nedenle hem istihdam sorunu hem de ciddi toplumsal sorunlar yaşanmaktadır. Bu da öğretmenlik mesleğinin cazibesini yitirmesine neden olmaktadır (Özoğlu, Gür, & Altunoğlu, 2013). Türkiye’de öğretmen yetiştirme ve istihdamında etkili bir ön araştırma ve planlama yapılmadığından dolayı öğretmen yetiştirmede arz ve talep dengesi kurulmamaktadır (Aydın, Sarier, Uysal, Aydoğdu-Özoğlu, & Özer, 2014). Özellikle 2008 yılından 2016 yılına kadar atanması yapılmayan ve çıkış gibi büyüyen

öğretmenlerin sorunu kamuda geniş yer bulmaktadır (Özoğlu, Gür, & Altunoğlu, 2013).

Öğretmen yetiştirme yetki ve sorumluluğu 1982 yılında üniversitelere devredildikten sonra, öğretmen yetiştirmekle görevli olan YÖK ile öğretmenleri istihdam etmekte olan Milli Eğitim Bakanlığı arasında etkili ve sürekli bir işbirliği gerçekleştirilemediği için öğretmen yetiştirme ve istihdamındaki arz talep dengesi bozulmuştur. Bunun sonucunda bazı alanlarda ihtiyaç fazlası öğretmen yetiştirilirken bazı alanlarda öğretmen açığı oluşmuştur. MEB, bazı alanlarda oluşan bu öğretmen açığını kapatmak için, öğretmenlikle ilgisinin olup olmamasına bakılmaksızın, diğer fakülte ve bölümlerden mezun olan kişileri kısa süreli bir formasyon eğitimiyle öğretmenliğe atamaktadır. MEB tarafından gerçekleştirilen bu tür uygulamalar hem eğitimin kalitesini düşürmekte hem de öğretmenlik mesleğinin saygınlığını ve statüsünü olumsuz yönde etkilemiştir. Ayrıca 2014 yılında eğitim fakültelerinde yeniden tezsiz yüksek lisans başlanması, fen edebiyat fakültelerinde pedagojik formasyonun lisans eğitimi sırasında verilmesi, binlerce lisans mezunlarına yoğunlaştırılmış pedagojik formasyon eğitimi düzenlenmesi ve bu eğitimin uzaktan eğitim yoluyla da olabileceği YÖK tarafından öngörülmüştür. Bu uygulamalarla istihdam edilmeyi bekleyen çok sayıda öğretmen adayına binlercesi daha eklenerek sosyal bir sorun haline gelen işsiz öğretmen ordusu yaratılmıştır. Amacı öğretmen yetiştirme olmayan fakültelerde düzenlenen pedagojik formasyon eğitimi programları, bu fakültelerin kendi amaçlarından uzaklaşarak öğretmen yetiştirme gibi bir misyonu üslenmesine yol açmıştır (Şahin, 2015). Türkiye’de öğretmenlerin yetiştirilmesi ve istihdamının tarihsel süreç içerisinde farklı şekillerde yapılması, öğretmen yetiştirme ve istihdamı konusunda belli standartların ve istikrarın sağlanamadığını göstermektedir (Özoğlu, Gür, & Altunoğlu, 2013). Bu standardın sağlanamamasının başka bir nedeni de iktidara gelen siyasi partilerin öğretmen yetiştirme ve atamalarında kimleri nasıl atayacaklarına karar verememelerinden kaynaklanmaktadır. Siyasi partilerin yanlış politikaları hem okullarda öğretmen açığı hem de ataması yapılmayan işsiz öğretmenler ordusu oluşmasına neden olmuştur (Güvercin, 2014). Türkiye’de 1990’lı yıllarda öğretmenlerle ilgili sorunlar, yetiştirilme, hukuki statü ve ekonomik alanda olmak üzere üç başlık altında toplanmaktaydı. 2000’li yıllara gelindiğinde öğretmen sorunları, öğretmenlerin ekonomik sorunları, öğretmenlerin özlük haklarıyla ilgili sorunlar, öğretmenlere

verilen hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim ile mesleki yayınları izleme sorunu, öğretmenlerin atanması ve yer değiştirmesiyle ilgili sorunlar olarak dört başlık altında toplanmaktadır (Yıldırım H. , 2008). Gelişmekte olan Türkiye’de öğretmenlik mesleğiyle ilgili sorunlar azalması beklenirken rağmen gitgide artmıştır.

Türkiye’de öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci alımları Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından hazırlanan çoktan seçmeli sorulardan oluşan bir sınavla alınmaktadır. Yetiştirilen öğretmenler Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile atanmaktadır. Çoktan seçmeli sorulardan oluşan bu sınav da Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından hazırlanmaktadır. KPSS sınavı 2013 yılına kadar Eğitim Bilimleri, Genel Kültür ve Genel Yetenek alanlarını kapsayan sorulardan oluşmaktaydı. YÖK 10 Aralık 2012 tarihinde, 2013 yılından itibaren Türkçe, İlköğretim Matematik, Fen Bilimleri/Fen ve Teknoloji, Sosyal Bilgiler, Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, Coğrafya, Matematik (Lise), Fizik, Kimya, Biyoloji, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Yabancı Dil (Almanca, Fransızca, İngilizce) alanlarında Öğretmenlik Alan Bilgisi Testinin (ÖABT) yapılmasına karar almıştır. 14 Temmuz 2013 tarihindeki sınavda bu karar uygulamaya geçirilmiştir (Aydın, Sarier, Uysal, Aydoğdu-Özoğlu, & Özer, 2014). Ataması yapılan öğretmenler, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak belirlenen üç kariyer basamağında ilerleyebilmektedirler.

Aday öğretmenliğe atanabilmek için; 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde sayılan şartlara ek olarak, yönetmelikle belirlenen yükseköğretim kurumlarından mezun olma ve Bakanlıkça ve/veya Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartları aranır. Aday öğretmenler, en az bir yıl fiilen çalışmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamak kaydıyla, yapılacak yazılı veya yazılı ve sözlü sınava girmeye hak kazanırlar. Uygulanacak olan sözlü sınavda aday öğretmenler;

- a) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade kabiliyeti ve muhakeme gücü,
- b) İletişim becerileri, öz güveni ve ikna kabiliyeti,
- c) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı,

d) Topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri, yönlerinden Bakanlıkça oluşturulacak komisyon tarafından değerlendirilir.

## **1.8. Eğitimde Esnek İstihdam Biçimleri**

Türkiye’de 1980’lerden sonrası hayata geçen, ekonomide ve çalışma hayatında köklü değişikliklere neden olan neoliberal politikayla devlet tarafından sunulan kamu hizmeti, özel sektöre geçmeye başlamıştır. Bu süreçte her alanda olduğu gibi kamuya personel istihdamında da esneklikler yaşanmıştır. Neoliberal politikalar sonucu iş güvencesi, çalışma saatleri, ücret gibi konulara esneklik getirilmiştir (Polat, 2013). Eğitim de neoliberalizimden önemli ölçüde etkilenmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı öğretmen açığını kapatmak için öğretmen atamalarında kadrolu öğretmen, ücretli öğretmen, sözleşmeli öğretmen, vekil öğretmen, uzman öğretici gibi çeşitli uygulamalar yapmaktadır (Yıldırım H. , 2008). Türk eğitim sistemi içinde aynı programla aynı eğitimi görerek öğretmenlik mesleğini hak kazanan ve kadrolu öğretmenlerden farksız mesleklerini icra eden öğretmenler kategorileştirilerek eğitim gibi son derece önemli bir yapının zarar görmesine neden olmaktadır (Karadeniz, 2010).

### **1.8.1. Sözleşmeli Öğretmenlik**

Türkiye’de esnek istihdam politikası uygulanarak sağlık, tarım, maliye gibi birçok kamu kuruluşuna geçici personel alımı yapılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı da 2005/78 sayılı ve 01.09.2005 tarihinde yayınladığı genelgeyle kısmi zamanlı geçici öğreticilik adı altında geçici öğretmen istihdamını uygulanmaya başlanmıştır. Söz konusu 657 sayılı DMK’nın 4/c maddesine dayandırılarak hazırlanan genelgeye göre geçici personel, “bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet gerektiren durumlarda Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca belirlenen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimseler” şeklinde tanımlanmıştır (Özer, 2008). Milli Eğitim Bakanlığı’nın 26.08.2005 tarihli 9345 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatında Öğretmen İhtiyacının Karşılınması Bakımından Alanlar Bazında Öğretici Görevinde Kısmi Zamanlı Geçici Personel İstihdamı İle Bu Personele Ödenecek Ücretlere İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı’nda ele alınan maddeler şunlardır (BKK).

“Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacının karşılanması amacıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4 üncü maddesinin (C) fıkrasına göre bir öğretim yılında 10 ayı geçmemek üzere kısmî zamanlı geçici öğretici çalıştırılması” madde 1’de ifade edilmiştir.

“2005-2006 öğretim yılında bu kapsamda 20.000 öğretici çalıştırılması ve bu sayının öğretici görevlendirilecek illere ve alanlara göre dağılımı; illerin öğretmenlik alanları itibarıyla norm kadro açığı ve potansiyel aday sayısı dikkate alınarak Millî Eğitim Bakanlığınca belirlenmesi ve bu kapsamda çalıştırılacaklarda; 657 sayılı DMK’nın değişik 48. maddesi (A) bendinin 1,4,5,6 ve 7’nci alt bentlerinde belirtilen genel şartlar yanında çalıştırılacakların 01/01/1955 tarihi ve daha sonra doğumlu olması şartı aranması” madde 2 ve madde 3’te belirtilmiştir.

“Öğretici olarak çalıştırılacaklar; yurt içindeki veya Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca denkliği yapılmak kaydıyla yurt dışındaki yüksek öğretim kurumlarının Millî Eğitim Bakanlığınca öğretmenliğe kaynak olarak tespit edilen lisans düzeyindeki programlarından mezun olup Kamu Personel Seçme Sınavına (KPSS) katılanlar arasından puan üstünlüğüne göre Millî Eğitim Bakanlığınca seçilmesi” madde 4’te karara bağlanmıştır.

“Bu Karar esasları çerçevesinde kısmî zamanlı olarak çalıştırılacak öğreticiler için haftalık çalışma süresi bir öğretim gününden az, dört öğretim gününden fazla olamaz. Ancak, sınıf öğretmenliği, görme, işitme, zihin engelliler sınıf öğretmenliği, rehber öğretmenliği, okul öncesi/çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmenliği alanlarında görevlendirilecek öğreticilerin çalışma süreleri günde altı saat, haftada beş öğretim günü olacak şekilde düzenlenmesi” madde 5’te ele alınmıştır.

“Bu Karar esasları çerçevesinde görevlendirilecek personele bir öğretim günü için ödenecek brüt ücret; 2005-2006 öğretim yılının birinci yarı yılı için 58, 30 YTL, ikinci yarı yıl için ise. 61,80 YTL'dir. Bir öğretim gününün hesaplanmasında esas alınan saatlerin doldurulamaması halinde ödenecek ücretler, verilen ders saati dikkate alınarak kist olarak belirlenir. Ödemeler ilgililere, görevin yapılmasını müteakiben her ayın 15’inde yapılır. Hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde kist olarak hesaplanan ücret, ayrılma tarihini izleyen üç iş günü içinde ödenir. Bu ödemeler, sosyal güvenlik mevzuatına göre kişiden yapılacak kesintiler ile gelir ve

damga vergisi dışında herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz” kararı madde 6’da ifade edilmiştir.

“Öğreticilerin görev, yetki ve sorumlulukları, öğretmenlerin ders verme görevlerine ilişkin yetki ve sorumlulukları ile sınırlıdır. Bunlara ders görevi dışında diğer görevler verilmemesi ve çeşitli kanun, tüzük ve yönetmeliklerde öğretmenler için suç sayılan fiil ve hareketler ile yaptırımlar öğretmenler için de geçerli olması” madde 7 ve madde 8’de ele alınmıştır.

“Öğreticilerin bir öğretim yılı için çalışmayı kabul etmeleri ve il/ilçe milli eğitim müdürlüklerince ihtiyaca göre belirlenen görev yerlerinde çalıştırılması ve öğretici olarak görevlendirilenlerden bu kararda belirtilen şartları taşımadıkları, sözleşme hükümlerine uymadıktan veya görevlerinde başarısız oldukları eğitim kurumu müdürlüğünce tespit edilmesi, kurum müdürünün teklifi üzerine, durumlarına göre il/ilçe milli eğitim müdürlüğü tarafından uyarılabileceği gibi sözleşmeleri tek taraflı olarak feshedilebilmesi, ayrıca, taraflar bir ay önceden yazılı ihbar ile sözleşmenin feshini istenmesi” madde 8 ve 9’da ifade edilmiştir.

“Hizmet sözleşmesinin feshinde ihbar, kıdem veya sair adlar altında herhangi bir tazminat ödenmemesi” madde 11’de ele alınmıştır.

“Kurumda, ilgili ders için yeterli öğretmen bulunması veya bu Kararda belirlenen şartlara aykırı olarak geçici personel istihdam edilmesi ya da geçici personele görev yaptığı öğretim günü sayısına tekabül eden ücretten fazla ödeme yapılması halinde sorumluluk müteselsilen eğitim kurumu müdürü ve ilçe/il milli eğitim müdürüne aittir. Bunlar hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uyarınca işlem yapılması, ayrıca öğretici olarak çalıştırılanlara sözleşmede yer alan ücret dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve sözleşmelerine bu yolda hüküm konulması” madde 12 ve madde 13’te ele alınmıştır.

“Öğreticiler sosyal güvenlik mevzuatı yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine tabi olması ve bir öğretim yılında, sağlık kuruluşları tarafından verilen hastalık raporları kapsamında kullanılan hastalık izinlerinde azami 5 öğretim gününe tekabül eden ücret ödemesinin yapılması ve hastalık izinlerinin bu süreyi

aşması hâlinde aşan kısım için herhangi bir ücret ödenmemesi ” madde 14 ve 15’te ele alınmıştır.

“Bu şekilde çalıştırılacak öğreticilerin sözleşme süreleri, 10 ayı geçmemek üzere bir öğretim yılı ile sınırlandırılması, kısmî zamanlı çalıştırılacak öğreticilerin tip sözleşme örneklerinin Maliye Bakanlığına vize ettirilmesi zorunlu kılınması, vize işlemi yapılmadan sözleşme yapılamaması ve herhangi bir ödemede bulunmaması” madde 16’da ele alınmıştır.

Bu genelge dayanılarak 2005’te 20.000, sonraki dönemlerde yapılan alımlarla 40.000’den fazla geçici öğretmen alınmıştır. İlk olarak “kısmi zamanlı geçici öğreticilik” adıyla uygulanmaya başlanan geçici personel alımlarının DMK’da yer alan istihdam biçimlerine uygun olmadığı gerekçesiyle Danıştay tarafından iptal edilmiştir. Bunun üzerine 4/c kapsamında 10 aylık çalışan geçici öğretmenler, Devlet Memurlar Kanunu’nun 4/b maddesinde tanımlanmış olan sözleşmeli personel pozisyonuna geçirilmiştir (Özer, 2008).

Sözleşmeli öğretmenlik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. Maddesinin B fıkrasında, “Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir” şeklinde tanımlanmıştır.

Söz konusu yasanın 4.4.2007 tarihli ek maddesinde sözleşmeli öğretmenlerle ilgili “Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullanılacak izinler, pozisyon unvan ve nitelikleri, sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir. Bu şekilde istihdam edilenler, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya

sözleşme dönemi içerisinde Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler.” ifadeleri yer almaktadır.

MEB kamuoyuna yaptığı açıklamalarla kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenler arasında hiçbir farkın bulunmadığını dile getirmektedir. Ancak yapılan araştırmalarda kadrolu öğretmenlerle sözleşmeli öğretmenlerin çalışma koşullarında ciddi farkların olduğu ortaya çıkmaktadır (Karadeniz, 2010). Sözleşmeli öğretmenlerin göreve başladıkları bir ilden başka bir ile tayinleri yapılmamaktadır, özür durumları varsa belli dönemlerde tayin isteyebilmektedir. Sözleşmeli öğretmenler yerine kadrolu öğretmenler atandığı zaman görevinden ayrılmak zorundadır. Evli olan sözleşmeli öğretmenler vatani görevlerini yaptığı sürede ailesi sosyal güvenlik haklarından yararlanamamaktadır. Uzun yıllar boyunca çalışmalarına rağmen devlet memurluğunda adaylığı kaldırılmamaktadır. Uzman, Başöğretmenlik sınavlarına giremedikleri gibi görevlerinde yükselememektedirler. Sözleşmeli öğretmenler kadrolu öğretmenler gibi doğum izninden ve aylıksız izinlerden faydalanamamaktalar. 4/B sözleşmeli öğretmenler, 657 sayılı DMK’na tabi olmalarına rağmen özlük haklarına sahip değiller (Yıldırım H. , 2008).

Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması 2011’de sözleşmeli olarak çalıştırılan 28.486 öğretmen kadroya geçirilerek uygulamadan kaldırılmıştır (Soydan, 2012). Fakat daha sonraki dönemlerde tekrar güdeme gelmiştir.

### **1.8.2. Vekil Öğretmenlik**

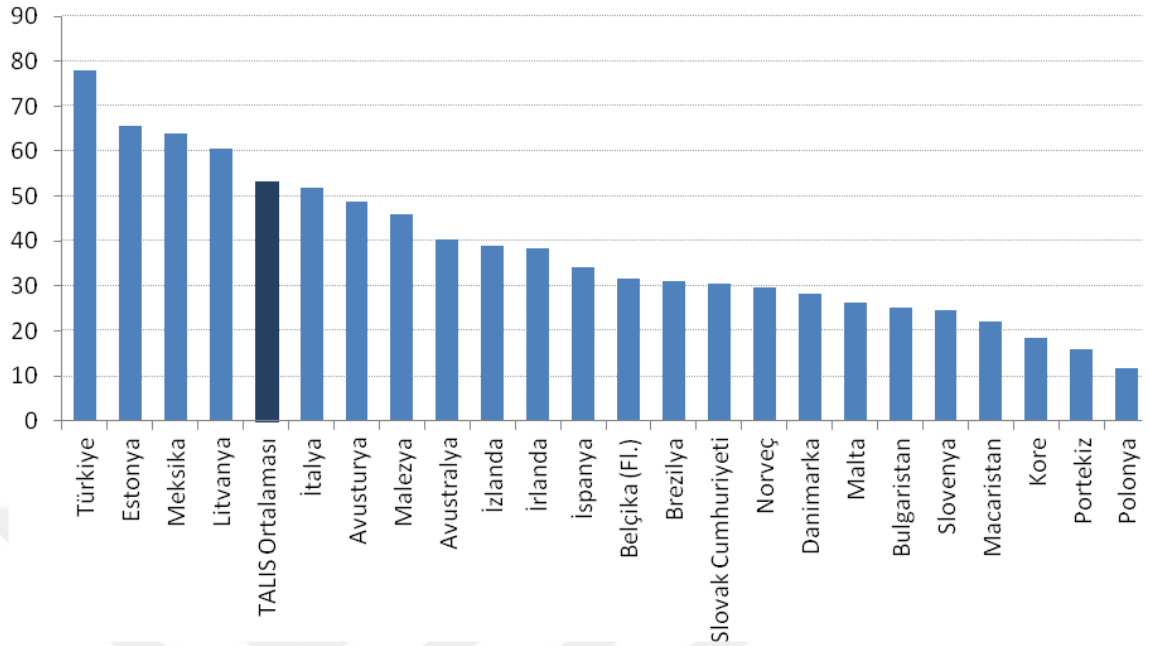
Vekil öğretmenliğin yasal dayanağı olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesinde, “Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir.” şeklinde belirtilmiştir (DMK). Vekil öğretmenler, açıktan ataması yapılan öğretmenlerdir. Öğretmen açığı bulunan okullarda valilik veya kaymakamlık tarafından açıktan vekil öğretmen atanabilmektedir. Vekil öğretmenlik için pedagojik formasyon ve lisans mezunu olma şartı aranmamaktadır. Vekil öğretmenler kadrolu öğretmenlerin aldığı maaşın 2/3’sini alırlar (Memurlar.net, 2003).

### 1.8.3. Ücretli Öğretmenlik

Ücretli öğretmenliğin yasal dayanağı 657 sayılı DMK'nun 89'uncu maddesinde; "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir. Ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususlar ilgili Bakanlığın teklifi ve Bakanlar Kurulunun kararı ile tespit olunur." Şeklinde belirtilmiştir (DMK). Çıkarılan bu kanunla MEB öğretmen ihtiyacını ücretli öğretmenlerle karşılamayı sürekli hale getirmiştir. Türk Eğitim Sen'in 2017 Mart ayında yaptığı araştırmaya göre Türkiye'de 63.829 ücretli öğretmenin çalıştığını ortaya koymuştur. Bu ücretli öğretmenlerin 27.409'u eğitim fakültesi, 27.936'sı eğitim fakültesinden mezun olmayan lisans mezunu, 8.484'ü ön lisans mezunudur. Türk Eğitim Sen'in aynı dönemde Milli Eğitim Bakanlığı verileri doğrultusunda yaptığı araştırmaya göre Türkiye'deki norm kadro ihtiyacı 106.983'tür (Türk Eğitim-Sen). Bu bilgiler doğrultusunda MEB'in öğretmen ihtiyacını ücretli öğretmen uygulamasıyla karşılama konusunda bile yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır.

Türkiye'de ataması yapılmayan bir sürü işsiz öğretmen olmasına ve devlet okullarında öğretmen açığının oldukça fazla olmasına rağmen MEB bu öğretmen açığını kapatmak için genellikle yüksekokul mezunlarını ücretli öğretmen olarak çalıştırmaktadır. MEB eğitim harcamalarını kısmak amacıyla izlediği neoliberal politikanın bir sonucu olarak uyguladığı ücretli öğretmenlik uygulaması eğitimde yeni sorunları da beraberinde getirmesi kaçınılmaz olmuştur (Polat, 2013). Türkiye'de öğretmen açığının çok fazla olmasına rağmen MEB'in bu öğretmen açığını ısrarla ücretli öğretmenlerle kapatmaya çalışması hem nitelikli öğretmen ihtiyacını hem de eğitim öğretimi olumsuz yönde etkilemektedir (Özoğlu, Gür ve Altunoğlu, 2013)

**Şekil 1. Nitelikli öğretmen eksikliğinin eğitim-öğretimi aksatma durumu.**



Kaynak: OECD, 2009; Akt. Özoğlu, Gür ve Altunoğlu, 2013

TALIS araştırmasında, nitelikli öğretmen eksikliğinin eğitim-öğretimi önemli ölçüde engellediğini açıklayan yöneticilerin görev aldığı okullarda bulunan öğretmenlerin oranına baktığımızda, bu oran %10 gibi bir değerle Polonya'da en düşük iken Türkiye'de bu oran %80'lere ulaştığını görmekteyiz. Ayrıca Türkiye 24 OECD ülkesi içinde yönetici görüşlerine göre nitelikli öğretmene en çok ihtiyaç duyan ülke olarak görülmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde ücretli öğretmenlik uygulamasının nitelikli öğretmen eksikliğini arttırdığı söylenebilir. Bu sonuçlar nitelikli öğretmenin eğitim-öğretim için çok önemli olduğunu bize göstermektedir (Özoğlu, Gür ve Altunoğlu, 2013).

## 1.9. Okul Kültürü

Hayatının büyük bir bölümünü çalıştığı örgütlerde geçiren bireyler, bu örgütlerde yaşanan kültürden oldukça etkilenmektedirler. Örgüt kültürü, ortak inançlar, normlar, değerler etrafında birleştirdiği bireylerin çevrelerine uyum sağlamasında önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle örgüt kültürü, örgütlerde verimliliği ve performansı arttıran oldukça önemli bir etkidir. Örgütlerde toplam kalite yönetimi, takım çalışmaları gibi uygulamalardan önce örgüt kültürü

oluşturulmalıdır. Çünkü örgüt kültürü, örgütü oluşturan bireylerin birbirleriyle nasıl ilişki kurması gerektiği veya yapacakları işin nasıl yapılması gerektiği konusunda bireylere yol gösterir (Çetin, 2004). Dolayısıyla örgütler için oldukça önemli olan örgüt kültürünün birçok tanımı yapılmıştır. Hoy & Miskel (2012). Örgüt kültürünü, “birimleri bir arada tutan ve onlara ayırt edici bir kimlik kazandıran paylaşılan yönelimler sistemi” şeklinde tanımlamışlardır. Güçlü örgütler insanlar arasında samimiyet, bağlılık ve bütünleşme duygularının oluşmasını destekler

Örgütsel kültür kavramı, örgütün sembolik temellerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Örgütsel kültür, örgüte ilişkin sadece bir betimleme değildir. Örgütsel kültür ile ilgili literatürü incelediğimizde, örgütsel kültürün şu boyutlardan oluştuğunu görürüz.

1. Örgütün tarihi,
2. Örgütün değerleri ve inançları,
3. Örgütü açıklayan hikayeler ve mitler,
4. Örgütün kültürel normları,
5. Gelenekler, törenler ve adetler,
6. Örgütün erkek ve kadın kahramanları

Her örgütün kendine göre bir kültürü olduğu gibi okul örgütlerinin de kendilerine özgü bir kültürleri vardır. Bu bağlamda okul kültürünü şöyle tanımlayabiliriz: bir okulda örgütsel bütünleşmeyi sağlayan okulun değer, norm, inanç, gelenek, tören, hikaye ve kültürel sembollerin tümüdür (Owens ve Steinhoff, 1989; Akt. Çelik, 1997).

Okul kültürü, bir okulda örgütsel bütünleşmeyi sağlayan okulun değer, norm, inanç, gelenek, tören, hikaye ve kültürel sembollerin tümüdür (Çelik, 1996). Okul kültürü okuldaki eğitim paydaşları arasında ortak hareket etmeyi sağlayan önemli unsurlardan biridir (Fırat-Şahin, 2010). Yapılan araştırmalarda (İbicioğlu, 1999; Çelik, 2000) okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturma ve yaşatma konusunda en önemli unsur olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Deal ve Petterson (1999)'a göre etkili okul kültürü; idarenin, temel değerleri temsil eden bir kahraman olarak görülmesi, ortak değerleri ve inançları içeren törenler, okul çalışanlarının birer durumsal kahraman olması, kültürel törenler ve yenilenme, örgütte yapılanlar konusunda paylaşılan ortak değerler ve uzlaşma, temel değerleri güçlendirme ve dönüştürmeye yönelik törenler, yenilik ve gelenekle özerklik ve kontrol arasındaki denge ve kültürel törenlere geniş ölçüde katılımından oluşmaktadır.

Bu bağlamda değerlendirildiği zaman okul idarecilerinin ortak kültürü oluşturma konusundaki ciddi sorunlardan biri de öğretmenlerin sürekli olarak değişmesi olarak görülebilir. Çünkü okul kültürünün oluşması için belli bir süre gerekmektedir. Halbuki ücretli öğretmenlik uygulamasına bakıldığında zaman ücretli öğretmenlerin çok sık değiştiği görülmektedir. Bu yüzden ücretli öğretmenliğin okul kültürü için de aşılması gereken bir sorun olduğu söylenebilir.

### **1.10. Problem**

T.C. Anayasası'nın Milli Eğitim Temel Kanunu'nun (1973) 43. Maddesine göre öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir (mevzuat, 2015). Pedagojik formasyon, özel alan ve genel kültür eğitimlerini alan öğretmenler, görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmektedirler (MEB, 2015). Öğretmenlerin, mesleklerini en iyi şekilde ifa edebilmeleri için bu unsurların yeterliklerini kazanmış olmaları gerekmektedir. MEB, bu yeterlilikleri kazanmış öğretmenleri, kadrolu, vekil ve ücretli öğretmen gibi farklı şekillerde istihdam etmektedir.

Öğülmüş (2012), Şahin (2008)'in görüşlerine katıldığını belirterek, ücretli öğretmeni, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda girdiği ders saati üzerinden ücret alarak çalışan öğretmen olarak tanımlamıştır. Ücretli öğretmenlik uygulamasının yasal dayanağı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. Maddesidir. İlgili yasa maddesi, "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veya açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir" şeklinde düzenlenmiştir.

Birçok ücretli öğretmen, kadrolu öğretmenlerle aynı eğitim programından mezun olmalarına rağmen çalışma koşulları dikkate alındığında kadrolu öğretmenlere göre çok kötü şartlarda çalıştırılmaktadırlar. Ücretli öğretmenin görevlendirmesinde il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri kendi inisiyatifine göre farklı uygulamalar belirlemektedir. Örneğin; bazı okullarda ücretli öğretmenlerin ücretlerinin hesaplanması için ücretli öğretmenlerin kendi muhasebecilerini, ücretini öğretmenlerin kendisi karşılayarak, bulmaları talep edilmektedir. Böylece devlet öğretmeni açığı kapatmak için öğretmen atamadığı gibi ücretli öğretmenlerin maaşlarını hesaplama sorumluluğunu da üstünden atıp ücretli öğretmenlere yüklemiştir (Bayram, 2009). Bayram (2009), Şahin (2008)'in görüşlerine katılarak; ücretli öğretmenlerin, sadece üstlendikleri derslerin saat ücretini alabildiğini, haftada 24 saatten daha fazla ders üstlenemedikleri için çok düşük bir ücret karşılığında çalıştığını, ek ders ücreti alma hakları bulunmadığını dile getirmiştir. Ayrıca ücretli öğretmenlerin bir çoğunun aldıkları ücretleri üniversitede aldıkları kredi borçlarının geri ödemesinde veya KPSS kursları için harcadıklarını, böylece ücretli öğretmenlerin kendi yaşamını kurabilme, evlilik gibi isteklerini yıllarca ertelemek zorunda kalarak mesleğini icra etmeye çalıştığını belirtmiştir. Hatta ücretli öğretmenlerin verdikleri haftalık ders saati üzerinden sigorta primleri yatırıldığı için eğitim-öğretim dönemi sona erdiğinde sağlık hakkından yararlanmak için gerekli 90 günlük süreyi dolduramadığı için insani ihtiyaçlarını dahi karşılayamadıklarını, en iyi şartlarda yılda en az dört ay işsiz kaldığını, yıllık izin ve idari izin hakları bulunmadığını, göreve gelemedikleri zaman ders ücretleri kesildiğini, sicil numarası ve öğretmen kimliği alamadıkları gibi öğretmen evi, paso gibi öğretmenlere sunulan hizmetlerden yararlanamadığını, sağlık sorunları ya da askerlik gibi mazeretleri olduğunda izin hakları bulunmayan ücretli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlere göre çok daha ağır çalışma koşullarında mesleklerini icra ettiklerini belirtmiştir.

MEB, eğitim fakültesi mezunlarının ücretli öğretmenlik için başvurmadığı yerlerde diğer alanlardan (işletme, iktisat vs.) mezun hatta yüksekokul ve lise mezunlarını yani pedagojik formasyon eğitimi almayan kişileri ücretli öğretmen olarak çalıştırmaktadır. Öğretmenler eğitim fakültelerinin ilgili alanlarından mezun olmalarına rağmen, öğretmenlerin, KPSS Genel Kültür, KPSS Eğitim Bilimleri ve Öğretmenlik Alan Bilgisi (ÖABT) sınavlarına da girmelerini şart koşan MEB, eğitim fakültesi mezunu olmayan kişileri öğretmen olarak çalıştırmaktadır. Karacaoğlu (2008)'na göre, ulusal ve evrensel değerleri benimseyip öğrencilerine de

benimsetebilen, öğrencilerin gereksinimlerini tanımlayabilen, eğitim programlarının amaçları doğrultusunda öğrencilerini eğitebilen, öğrencilerine öğrenmeyi öğretebilen öğretmenlerin çağın gerektirdiği sorumlulukları yerine getirebileceğini vurgulamaktadır.

Verilen bu bilgiler doğrultusunda bu araştırmanın problem cümlesi; kadrosunda ücretli öğretmen bulunan yöneticilerin, ücretli öğretmenlerin ve kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasının neden olduğu sorunlara ilişkin değerlendirmelerinin incelenmesidir.

### **1.11. Amaç**

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin, ücretli öğretmenlerin ve kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması hakkındaki görüşlerini tespit etmektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıda verilen alt amaçlar incelenecektir.

1. Ücretli öğretmenlik uygulamasının eğitim öğretime etkileri nelerdir?
2. Ücretli öğretmenlik uygulamasının ücretli öğretmenlerin okula bağlılıkları üzerindeki etkileri nelerdir?
3. Ücretli öğretmenlik yapan öğretmenlerin sık sık değişmesinin okul üzerindeki etkileri nelerdir?
4. Farklı şekilde öğretmen istihdamının okul yöneticileri ve kadrolu öğretmenlere yansımaları nelerdir?
5. Eğitim paydaşlarının ücretli öğretmenlik uygulamasına karşı tutumları nelerdir?
6. Ücretli öğretmenlik uygulamasında ücretli öğretmenlerin
  - 6.1. Kendi alanından farklı bir alanda çalışması,
  - 6.2. Özlük haklarından yoksun olması,
  - 6.3. Düşük ücret alması,
  - 6.4. KPSS'ye hazırlanması,
  - 6.5. İş güvencesine sahip olmamasının ücretli öğretmenlerin performansına etkileri nelerdir?
7. Ücretli öğretmenlik uygulamasının okul kültürü üzerindeki etkileri nelerdir?

### **1.12. Önem**

Hedeflenen amaçlara ulaşmak için sistemin tüm parçalarının sağlıklı çalışması gerekmektedir. Eğitim sistemi açısından düşünüldüğünde, bu sistemi oluşturan temel öğelerden olan öğretmenler sistemin en önemli öğelerinden biridir.

Bu araştırmanın ilgili yasa çerçevesinde görev yapan ücretli öğretmenlerin eğitim sisteminin diğer bileşenlerine (öğrenci, kadrolu öğretmenler, yöneticiler, veliler, öğrenciler) etkisinin incelenmesi eğitim sistemi açısından önem arz etmektedir.

Bu araştırma, MEB'in sürdürdüğü bu uygulamanın, eğitim sisteminin en önemli unsurları olan öğretmenlere ve eğitime yansımalarını ortaya çıkarmayı amaçlanmaktadır. Bu araştırma, Türk eğitim sistemini derinden etkileyen, toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren güncel bir konuyla ilgili olması, ilgili literatüre katkı sağlaması ve bu konuyla ilgili yapılacak başka çalışmalara da kaynak teşkil etmesi açısından önemlidir. Bu araştırma, öğretmenlerin istihdamında ve atanmasındaki sorunlardan biri olan ücretli öğretmenlik uygulamasının eğitimde kalite ve verimi nasıl etkilediğini, eğitimin paydaşları olan öğretmen, veli, öğrenci ve yöneticilerin nasıl etkilendiğini ortaya koyması ve çözüm önerileri getirmesi açısından önemli görülmektedir.

### **1.13. Varsayımlar**

1. Ücretli öğretmenlerin bulunduğu devlet okullarında uygulanacak görüşme formuna katılan kadrolu öğretmenler, ücretli öğretmenler ve yöneticiler tarafından içtenlikle cevaplandırılmıştır.
2. Okul yöneticilerinin ve ücretli öğretmenlerin ve kadrolu öğretmenlerin görüşme formunda yer alan sorulara doğru cevap verdiği kabul edilmiştir.

### **1.14. Sınırlılıklar**

Bu araştırma, 2015-2016 eğitim yılı, İstanbul ilinin Sancaktepe ilçesinde görev yapan kadrolu öğretmenlerin, ücretli öğretmenlerin ve bu öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki yöneticilerin görüşleriyle ve kullanılan veri toplama araçlarıyla sınırlıdır.

### **1.15. Tanımlar**

**Esnek çalışma:** Ücretli öğretmenlik uygulamasının belirlenen öğretmenlik mesleği standartlarına göre olmadığı, mevcut standartların dışında belirlenen çalışma şeklidir.

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

**Sözleşmeli öğretmen:** Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Milli Eğitim Bakanlığı tarafından bir yıldan az süreliyle görevlendirilen, belirtilen ücret karşılığında sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.

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

**Okul yöneticisi:** Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görevli, kadrosunda ücretli öğretmen bulunan müdür ve müdür yardımcısıdır.

### 1.16. İlgili Araştırmalar

Ücretli öğretmenlik uygulamasıyla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığı zaman 2006 yılı sonrasında çalışmaların arttığı görülmektedir. Arslan, Sabah ve Göksu (2006), ücretli öğretmenlerin ve kadrolu öğretmenlerin verimliliğini araştırdığı araştırmada; kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlere göre daha verimli olduğu sonucunu rapor etmişlerdir.

Arslan ve diğerlerinin (2006) yaptığı araştırmada da benzer sonuçlar elde edildiği rapor edilmiştir. Bu araştırmada yöneticilerden alınan görüşlere göre ücretli öğretmenlerin kurumsal verimliliklerinin yeterli düzeyde olmadığı belirtilmiştir. Ayrıca kadrolu öğretmenlerin kurumsal verimlilik açısından ücretli öğretmenlere göre bir çok alanda daha etkili ve verimli olduğu ifade edilmiştir.

Sarıca (2006) “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Okul Yönetiminde Karşılaştıkları Yönetimsel Sorunlar” adlı yüksek lisans tezinin sonuçlarına göre ilköğretim okulu müdürlerinin karşılaştıkları sorunlar arasında sözleşmeli öğretmenlerin mesleklerine yeterince motive olamamalarına ilişkin sorun yaşadıklarını ifade etmektedir.

Şahin (2008)'nin yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre ücretli öğretmenlerin özlük hakları ve iş güvencesi ile ilgili, meslektaşlarıyla yaşanan sorunlarla ilgili, okul idaresi ile yaşadığı sorunlarla ilgili, öğrenci ve velileriyle ilgili sorunlar yaşadıkları rapor edilmiştir.

Özer (2008) ilköğretimde çalışan öğretmenlerin kadrosuz olarak çalışan öğretmenlerle (ücretli, vekil ve sözleşmeli) ilgili görüşlerini araştırdığı araştırmada; kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlerle ilgili olumsuz görüş ve tutumlara sahip

olduğu ve bu tutum ve alguların kadrosuz çalışmaktan kaynaklandığı belirtilmiştir. Kadrolu rretmenler, ücretli rretmenlerin kendilerini yeterince eğitim ve öğretime adayamadıklarını belirtmektedir çünkü ücretli rretmenlerin iş ve gelecek yaygularının, işlerinde verimli olmalarının önünü geçtiğini düşünmektedirler. Ayrıca kadrolu rretmenler, rretmenliğe hak kazanmış kişilerin farklı statüleri göre (kadrolu, sözleşmeli, ücretli) okullarda görev yapmasını yanlış bir yaklaşım olduğunu ifade etmektedirler.

Bayram (2009)'ın yaptığı benzer bir çalışmada benzer sonuçlar elde edilmiştir. Ankara ilinde 329 rretmen ile yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, rretmenlikteki farklı istihdam tiplerinin, rretmenlerin diğer eğitim paydaşlarıyla sorunlar yaşamalarına neden olduğu belirtilmektedir.

Öztaş (2010)'ın farklı statülerde çalışan rretmenlerin mesleki aidiyet duygularını araştırdığı çalışmasında, sözleşmeli ve ücretli rretmenlerin mesleki aidiyet düzeylerinin kadrolu rretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu rapor edilmiştir.

Demir (2010) eğitimdeki esnek çalışma biçimlerinin ğretim sürecine nasıl yansdığını araştırmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre; okul ortamında rretmenler arasında çalışma biçimlerine göre gruplar olduğu, velilerin çocuklarının kadrolu rretmenlerden eğitim görmesini istedikleri ve bu yüzden sorunlar yaşadığı, ücretli ve sözleşmeli rretmenlerin daha kaygılı ve tedirgin bir ruh hali içinde olduğu ve bu yüzden kendilerini eğitim ve öğretime yeterince veremedikleri gözlenmiştir.

Yapılan araştırmalara bakıldığı zaman esnek alıştırma biçiminin eğitim ve ğretim ortamını birçok farklı alanda olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Ayrıca ücretli veya sözleşmeli şekilde çalışan rretmenlerin, rretmenlik mesleğinde performanslarını düşük görmeleri ve bunun farkında olmaları çalışmalarda ortaya koyulan diğer bir çarpıcı bulgu olduğu söylenebilir.

## BÖLÜM II

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırma için izlenen süreç başlıkları yer almaktadır. Bu başlıklar: Araştırma Deseni, Çalışma Grubu, Veri Toplama Aracı, Veriler ve Toplanması, Verilerin Çözümü ve Yorumlanması'dır.

#### 2.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, ücretli öğretmen bulunan devlet okullarında görev alan okul yöneticilerinin, kadrolu öğretmenlerin ve ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşleri alınmıştır. Nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılan bu araştırmada olgubilim deseni kullanılmıştır.

Olgubilim (phenomenology) deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2013). Yani fenomenoloji deneyimin kendisine ve bir şeyin deneyimin nasıl bilinçliğe dönüştürüldüğü üzerinde durur (Merriam, 2013). Schram (2003) ise fenomenolojiyi, insanların günlük yaşam deneyimlerinin bilinçlilik hali ve gündelik sosyal eylem ve hayatları olarak tanımlamıştır (Akt; Merriam, 2013). Olgular yaşadığımız dünyada olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşılaşılabiriz. Bize tümüyle yabancı olmayan aynı zamanda da tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için olgubilim deseni uygun bir araştırma zemini oluşturur (Yıldırım & Şimşek, 2013).

#### 2.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu 2015-2016 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinin Sancaktepe ilçesinde MEB'e bağlı ilkokullarda Devlet Memurları Kanunu'nun 89. maddesi kapsamında ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenler, kadrolu öğretmenler ve birlikte görev yaptıkları yöneticiler oluşturmaktadır.

Araştırmanın çalışma grubu olasılık temelli örnekleme yönteminden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Olasılık temelli basit tesadüfi örnekleme yönteminde evrendeki tüm elemanların örnekleme girmesi tümüyle şansa bırakılmıştır ve evrendeki tüm elemanlar eşit şansa sahiptir (Karasar, 2014).

Araştırmaya, İstanbul ili Sancaktepe ilçesinde bulunan 54 okuldan kurayla seçilen (random metodu) devlet okullarında görev yapan 10 ücretli öğretmen, 10 kadrolu öğretmen ve 10 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Okul yöneticilerinin isimleri Y1, Y2.....Y10; ücretli öğretmenlerin isimleri ÜÖ1, ÜÖ2.....ÜÖ10; kadrolu öğretmenlerin isimleri, KÖ1, KÖ2.....KÖ10 şeklinde kodlanarak veriler toplanmıştır.

### **2.3. Veri Toplama Aracı**

Bu araştırmada kullanılan veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Karasar (2014) yarı yapılandırılmış görüşme tekniğini, “görüşme esnasında sorulacak soruların bazılarının önceden belirlenmesi ve görüşme esnasında görüşmecinin yapılandırmadığı bazı soruları da o anda kaynak kişiye yöneltebilme şansı olan görüşme tekniğidir” şeklinde tanımlamıştır.

Görüşme tekniğinde, olgulara ilişkin yaşantıların ve anlamları ortaya çıkarmak için görüşmenin araştırmacılara sunduğu etkileşim, esneklik ve sondalar yoluyla irdeleme özelliklerinin kullanılması gerekmektedir. Araştırmacı, görüştüğü bireyle güven ve empatiye dayalı bir etkileşim ortamı oluşturmalıdır. Güven ve empatiye dayalı oluşan bir etkileşim ortamında birey, kendinin bile daha önce fark etmediği veya üzerinde düşünmediği yaşantıları ve anlamları dışa vurabilir, ortaya koyabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Araştırmacı tarafından görüşme formu hazırlandıktan sonra geçerlilik ve güvenilirliği sağlamak amacıyla uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra görüşmeler yapılmıştır. Bu form EK’te verilmiştir.

### **2.4. Veriler ve Toplanması**

Araştırmada nitel veriler, kadrolu öğretmenlere, ücretli öğretmenlere ve öğretmenlerin görev yaptıkları okulların yöneticilerine uygulanmak üzere oluşturulan 3 ayrı yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Sancaktepe İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nden ücretli öğretmen sayıları ve buldukları okullara ilişkin bilgi alınmıştır. Görüşme formları araştırmacı tarafından yöneticilere ve öğretmenlerle yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır. Veriler ses kaydı yöntemiyle kayıt altına alınmıştır. Elde edilen veriler NVİVO 10 programında analiz edilmiştir.

## 2.5. Verilerin Çözümü Ve Yorumlanması

Yöneticilerden elde edilen veriler içerik analizi yönetimi kullanılarak çözümlenip yorumlanmıştır. Yapılan içerik analizindeki temel amaç, toplanan verileri açıklayacak kavram ve ilişkiler elde etmektir. Betimsel analizde özetlenen, yorumlanan veriler, içerik analizinde derinlemesine bir işlem uygulanır. Böylece betimsel olarak fark edilemeyen kavram ve temalar bu analiz sonucunda fark edilebilir hale gelmektedir. Görüşme tekniği ile veri toplanan araştırmalarda verilerin çözümü, yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmaya yöneliktir. Bu amaçla yapılan içerik analizinde verinin kavramlaştırılması ve olguyu tanımlayabilecek temaların ortaya çıkarılması çabası vardır. Sonuçlar betimsel bir anlatım ile sunulur ve sık sık doğrudan alıntılara yer verilir. Bunun yanında ortaya çıkan temalar ve örüntüler çerçevesinde elde edilen bulgular açıklanır ve yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

## BÖLÜM III

### BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular, yorum ve tartışmalara yer verilmiştir. Araştırma kapsamında ilkökul yöneticilerine, ücretli öğretmenlere ve kadrolu öğretmenlere ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin sorular sorulmuştur.

#### 3.1. Çalışma Grubuna Ait İstatistikler

**Tablo 1. Kaynak Kişilere Ait Demografik Bilgiler**

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	13	43,3
	Erkek	17	56,7
Branş	Sınıf Öğretmeni	11	36,6
	Felsefe Öğretmeni	2	6,6
	Kimya Mühendisi	1	3,3
	Türk Dili ve Edebiyatı	1	3,3
	İşletme	1	3,3
	Sosyoloji	1	3,3
	Biyoloji	1	3,3
	Mobilya Dekorasyonu Öğretmeni	1	3,3
Eğitim Durumu	Önlisans	1	3,3
	Lisans	25	83,3

	Yüksek Lisans	4	13,3
Kıdem Yılı	0-1	4	13,3
	1-5	8	26,6
	6-10	7	23,3
	11-15	8	26,6
	15-20	3	10
Okul Türü	İlkokul	30	100
Görevleri	Sınıf Öğretmeni	20	66,6
	Okul Müdürü	6	20
	Müdür Yardımcısı	4	13,3

Tablo 5'e göre; katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında % 43,3'ü kadın, %56,7'si erkektir. Branşlarına bakıldığında % 36,6'ı sınıf öğretmenliği, % 6,6'sı Felsefe Öğretmenliği, % 3,3'ü kimya mühendisliği, % 3,3'ü Türk Dili ve Edebiyatı, % 3,3'ü İşletme, % 3,3'ü Sosyoloji, % 3,3'ü Biyoloji, Mobilya Dekorasyonu Öğretmenliğinden mezundur. Eğitim durumuna bakıldığında; % 3,3'ü ön lisans, % 83,3'ü lisans, %13,3'ü yüksek lisans mezundur. Kıdem yılına bakıldığında; %13,3'ü 0-1 yıl, % 26,6'sı 1-5 yıl, %23,3'ü 6-10 yıl, %26,6'sı 11-15 yıl, %10'u 15-20 yıl kıdem yılına sahiptir. Okul türüne bakıldığında; %100'ü ilkokulda görev almaktadır. Görevlerine bakıldığında; % 66,6'sı sınıf öğretmeni, % 20'si okul müdürü, %13,3'ü müdür yardımcısı olarak görev almaktadır.

Bu araştırma 5 tema ve bu temalara ait 18 koddan oluşmaktadır. Söz konusu temalar ve kodlar aşağıda verilmiştir.

### **3.2. Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına Genel Bakış**

Bu bölümde ücretlik öğretmenlik uygulamasına genel bakış temasına ait kodlar yer almaktadır.

**Tablo 2. Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına Genel Bakış**

	<b>N</b>	<b>f</b>
Eğitim Öğretim Kalitesine Etkisi	29	40
Okula Karşı Aidiyetlik	19	29
Ücretli Öğretmenlerin Sık Sık Değişimi	15	19
Statü	12	14

### **3.2.1. Eğitim Öğretim Kalitesine Etkisi**

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin tamamına yakını (29/30) ücretli öğretmenlik uygulamasının eğitim öğretim kalitesinin düştüğünü, ücretli öğretmenlerin yeterli mesleki bilgiye ve tecrübeye sahip olmadığını, alan dışı çok kişinin ücretli öğretmenlik yaptığını, kadrolu öğretmenlerin ise eğitim öğretim kalitesini arttırdığını belirtmişlerdir. Buna ilişkin araştırmamıza katılan bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Ücretli öğretmenlik tabi ki de eğitimin kalitesini çok etkiliyor. En fazla branş dışından öğretmenler bu işi yaptığı için etkiliyor. Özellikle ilkokul öğretmeni olmayıp öğretmenlik yapan sınıf öğretmenleri öğrencilere uyum sağlayamıyorlar. Veya üst sınıfların dersine giren ilkokul öğretmenleri öğrencilere uyum sağlayamıyor. Öğretmenler buldukları konumdan gerek alacakları tepkiler gerekse kabullenip öğretmenlik yaptıklarından dolayı şikayet etmiyorlar. Okuldaki öğretmenlerin kadrolu olması eğitimin kalitesini artırır” (KÖ2).*

*“Bulduğum ortamlarda biz ücretli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler aynı işi yapmamıza rağmen ücretli öğretmenler eğitimi çok önemsemediği için eğitimin kalitesini düşürmektedir” (ÜÖ2).*

*“Tabi ki bu uygulama eğitimin kalitesini düşürmektedir. Bakanlık az ücretle öğretmen açığını kapatmaya çalışıyor ama bir yandan da eğitimin kalitesi düşüyor. Öğretmenlikle alakası olmayan birilerinin öğretmen olarak çalıştırılması, sadece derse girip çıkması çocukların eğitimini olumsuz etkiliyor. Ücretli kişilerin çocukları iyi bir şekilde yetiştirmesi beklenemez. Bizim dönemimizdeki öğrencilerle on yıl sonraki öğrenciler arasında belirli farklar ortaya çıkacaktır. Çünkü kendi farklı alanlardan mezun olan kişiler öğretmen olarak çalıştırılıyor. Ücretli öğretmenler ilerde telafisi olmayacak hatalar yapabilmektedir. Öğretmenlik çok farklı bir alan herkes öğretmenlik yapamaz. Hele ki eğitimi almayan kişiler öğretmen olarak çalıştırılmamalıdır. Bu uygulamadan en çok öğrenciler olumsuz etkilenmektedir. Kadrolu öğretmenler veliler tarafından kalıcı olarak görülüyor. Kadrolu öğretmenler okulun eğitim seviyesini yükseltmek için çaba sarf ediyorlar. Ama bu durum ücretli öğretmenlerde yok. Sadece boşluk doldurmak için burada bulunuyorlar” (Y4).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre ücretli öğretmenlik uygulamasıyla özellikle kendi alanı dışında çalışan öğretmenler ve öğretmen olmayıp ücretli öğretmenlik yapan kişiler öğrencilere uyum sağlayamadıkları için eğitimin kalitesini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca ücretli öğretmenler geçici oldukları için eğitime gereken önemi vermediklerinden dolayı da eğitimin kalitesi düşmektedir.

### **3.2.2. Okula Karşı Aidiyetlik**

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin yarısından fazlası (19/30) ücretli öğretmenlerin, işi geçici bulduklarından okula ve öğrencilere karşı bir aidiyet ve bağlılık hissetmediklerini belirtmişlerdir. Soydan (2012) tarafından yapılan

“Eğitimin Yapısal Dönüşümü Bağlamında Öğretmenlerin İstihdamı: İstihdam Biçimi Farklılıkları Üzerine Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma” adlı araştırmada da kadrolu öğretmenliğin okula karşı aidiyetliği arttığını sonucuna ulaşılmıştır. Benzer çalışma Doğrusöz (2009) tarafından “Kadrolu Ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması” adlı araştırmada da ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre örgüte karşı bağlılığın daha az olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna ilişkin araştırmamıza katılan bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Bir insanın işini sahiplenmesi için tam zamanlı çalışma ve özlük haklarına sahip olması gerekmektedir. Ücretli öğretmenler bir nevi taşeron işçi gibi çalıştırılıyorlar. Aynı işi yapmalarına rağmen özlük haklarına sahip değiller ve aynı ücreti almıyorlar. Bu nedenle okulu sahiplenmiyorlar” (KÖ3).*

*“Genellikle zaten bir sene buradayım, gibi düşüncelere sahip bireylere sınıf verilmesi öğrencilerin eğitimi ve okul faaliyetlerinde yer almamasına sebep oluyor. Öğrencilerin ve okulun sahiplenilmediği şüphesiz bir gerçektir” (ÜÖ10).*

*“Ücretli öğretmenler okulu ve öğrencileri pek sahiplenmez. Ama yine görev alırım diye okulun referans olması açısından verimli çalışan ücretli öğretmenler de var. Ücretli öğretmenlerin sürekli değişmesi öğrenciyi olumsuz etkileyebiliyor. Ücretli öğretmenler geçici olduklarının farkında oldukları için öğrencilere bağlılıkları daha az oluyor” (Y1).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre ücretli öğretmenler özlük haklarına sahip olmadığı, yeterli ücret verilmediği ve geçici olarak çalıştırıldıkları için kendilerini okula ve öğrencilere bağlı hissetmemektedirler.

### **3.2.3. Ücretli Öğretmenlerin Sık Sık Değişimi**

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin yarısı (15/30) ücretli öğretmenlerin sıkı sık değişmesi eğitim öğretim kalitesini etkilemekle birlikte özellikle öğrencilerin

psikolojilerini bozabileceğini, okulun iç ve dış paydaşlarını olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Nitekim Öğülmüş (2012) tarafından yapılan “Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar Ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi” adlı araştırmada da ücretli öğretmenlerin sık sık değiştiğini ve bununda birçok olumsuz sonucunun olduğunu, eğitim öğretim kalitesinden, öğrencilerin disiplin sorunlarına kadar bir çok şeyi etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Buna ilişkin araştırmamıza katılan bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*"Yıl içerisinde bile birçok öğretmen değişikliği olması sebebiyle çocukların motivasyonu düşmektedir. Her öğretmenin çalışma şekli, kullandığı yöntem ve teknikler, sınıf yönetimi, kurallar farklı olduğu için her yeni gelen öğretmende tekrar alışma süreci her çocuk için oldukça zordur. Eğitimde süreklilik esastır. Ama bu uygulama eğitimde sürekliliği ortadan kaldırmaktadır. Öğrenci psikolojisini de olumsuz etkileyen bu uygulama eğitimin kalitesini düşürüyor" (KÖ8).*

*"Okulun yapısını bozan bir uygulamadır. Sürekli öğretmen değişimi, öğrenciyi, öğretmenleri, yöneticileri, velileri yani tüm eğitim unsurlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü okulda rekabet ortamını ortadan kaldırıyor. En önemlisi eğitimdeki istikrarı ortadan kaldırdığı için eğitimin kalitesini de düşürmektedir" (ÜÖ9).*

*"Öğretmenlerin sürekli değişmesi öğrencilerin duygusal anlamda olsun eğitim alanında olsun kendilerini boşlukta hissetmelerine neden olmaktadır. Yeri geldiğinde derslerin boş geçtiği zamanlar da oluyor. Ücretli öğretmenler istedikleri an bir dilekçe yazıp önünüze koyup ben işi bıraktım diyebiliyor. Bu konudan hiçbir yaptırım uygulayamıyoruz. Öğrenciler her ne kadar bu durumu kabullense de veliler kabullenmiyorlar" (Y2).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre ücretli öğretmenlik uygulamasının çok sık öğretmen değişmesine neden olduğu için eğitimde istikrar sağlanamamakta ve öğrencilerin motivasyonunu düşürmektedir. Ayrıca bu uygulama eğitimin tüm elemanlarını etkilediği için okulun yapısını bozmaktadır.

#### 3.2.4. Statü

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin yarısına yakını (12/30) ücretli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında statü farklılığı olduğunu, bu farklılıktan kaynaklı kadrolu öğretmenler kendilerini üst olarak gördüklerini bu durumda ücretli öğretmenler için olumsuz olduğunu ve bu nedenle performanslarının etkilendiğini belirtmişlerdir. Nitekim Şahin (2008) tarafından yapılan “Yalancılıktan öğretmenlik” ve kadınlar/ Yeni liberal eğitim düzeninde yenilenmiş öğretmen istihdam rejimi” adlı çalışmada da kadrolu öğretmenler iyi sınıfları okutma, nöbet tutmama gibi konularında kendilerini öncelikli gördüklerini sonucuna ulaşılmıştır. Polat (2014) tarafından yapılan “Ücretli Öğretmenlik İstihdamının Yarattığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma” çalışmada da istihdamdan kaynaklı statü farklılığı yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde Bayram (2009) tarafından yapılan “Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara’da Çalışan Ücretli Ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma” adlı çalışmada da yine istihdamdan kaynaklı olarak ücretli öğretmenlerin statü farklı olduğunu aynı işi ve yaptığı kadrolu öğretmenlerden statü olarak düşük oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular sonuçlarımızı desteklemektedir. Buna ilişkin araştırmamıza katılan bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Öğretmeni kadrolu, vekil, ücretli olarak ayırtırmak velinin, öğrencilerin, yönetimin bakışı da farklılaşır. Ücretli öğretmen de kendisini sosyal statü içerisinde farklı hissedebilir. Bundan dolayı ücretli öğretmenler, istisnalar hariç, kendilerini okula bağlı hissetmiyorlar. Kendilerini diğer öğretmenlerden ayrı tutuyorlar. Çünkü ücretli öğretmenler kadrolu öğretmenlerden farklılar. İş güvenceleri yok ve her an ayrılacaklarmış gibi düşünüyorlar” (KÖ9).*

*“Kadro lu öğretmenlerin sabrını taşırmayan olaylar, biz ücretli öğretmenlerin bulunduğu statüden dolayı olsa gerek, sabrımızı taşıyor. Bu durumlarda işi bırakmak geliyor aklıma” (ÜÖ2).*

*“Kadro lu öğretmenler ücretli öğretmenleri geçici çalışan olarak gördükleri için sıkıntılar yaşanmaktadır. Statü olarak kadro lu öğretmenler kendilerini daha öncelikli olarak görmelerinden dolayı ücretli öğretmenlerle olan ilişkileri çok iyi değil” (Y8).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre öğretmenlerin farklı statülerde çalıştırılması öğrencilerin, velilerin, öğretmenlerin ve yönetimin farklı statüde çalıştırılan öğretmenlere bakış açısını etkilemektedir. Bu durum okul içindeki ilişkilere yansımaktadır. Bu nedenle ücretli öğretmenlerin kendilerini okula ait hissetmemektedirler.

### **3.3. Paydaş Tutumları**

Bu bölümde paydaşlar tutumları temasına ait kodlar yer almaktadır.

**Tablo 3. Paydaş Tutumları**

	<b>N</b>	<b>f</b>
Veli tutumu	25	30
Kadro lu öğretmen tutumu	20	22
Ücretli Öğretmen tutumu	17	26
Öğrenci tutumu	12	13
Yönetici Tutumu	18	19

#### **3.3.1. Veli Tutumu**

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin dörtte üçünden fazlası (25/30) velilerin, ücretli öğretmenlerin geçici olduğundan, alan dışı öğretmenlik yapabildiğinden

kaynaklı olarak bu öğretmenleri istemedikleri ve tepki gösterdiklerini belirtmişlerdir. Nitekim Öğülmüş (2012) tarafından yapılan “Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar Ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi” adlı araştırmada da öğrencilerin ücretli öğretmenlere karşı olumsuz veli davranışlarının olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer çalışma Polat (2014) tarafından yapılan “Ücretli Öğretmenlik İstihdamının Yarattığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma” adlı araştırmada da bulgumuzu desteklemektedir. Ölmez (2009) tarafından yapılan “Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Öğretmenler Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi” adlı araştırmada da velilerin ücretli öğretmenlere karşı olumsuz tutum takındıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buna ilişkin araştırmaya katılan bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıdadır.

*“Eğer veliler öğretmenin ücretli olduğunun farkındaysa öğretmenin derse girmelerini istemiyorlar. Bu konuda sıkıntı yaşayan öğretmenler oldu. Ayrıca bunu okul yönetimine de yansıtıyorlar. Bu durumun yaşanması veli potansiyeline de bağlı. Ücretli öğretmene karşı herhangi bir önyargısı olan veliler ücretli öğretmenleri kabullenmiyorlar. Bu durum da öğrencilere yansıtılıyor. Öğrenciler de öğretmenlerinin neden istenmediğini düşünüyor. Aileler öğrenciler yanında bunları konuşuyorsa öğrencilerin öğretmene karşı değersizliği ortaya çıkabilir. Ayrıca ücretli öğretmene velilerin de saygısız ve özensiz davranışları olabiliyor” (KÖ2).*

*“Veliler ücretli öğretmen olduğumuzu öğrenince daha çok üstümüze geliyor. Bu konuda idareden birçok şikayet alıyorum. Veliler ücretli olduğumu evde çocuklara da yansıttığı için zaman zaman bu konu hakkında derste de tartışıyoruz. Öğrencilerim yaş itibarıyla daha küçük olduğundan bu durumu kullanıp bana saygısız davranışlarda bulunmuyorlar. Durumun tam olarak farkında değiller. Ancak veliler ücretli öğretmen*

*olduğumuzu bildikleri zaman bazen bize karşı saygısızlık yapıyorlar. Örneğin öğrencilerinin başarısızlığının nedenini ücretli öğretmen olmamıza bağlıyorlar. Buna karşılık başarılı öğrencilerinin velilerinden de olumlu dönütler alamıyoruz” (ÜÖ3).*

*“Veliler ücretli öğretmenler tarafından öğrencilerin eğitilmesini istemiyorlar. Veliler ücretli öğretmenle yaşadığı sorunlar okul örgütüne ve yönetime yansıtıyorlar. Her veli öğrencilerini birinci sınıftan dördüncü sınıfa kadar aynı öğretmen tarafından okutulmasını ister. Ücretli öğretmenin geçici olduğunu öğrendikleri zaman tepki gösteriyorlar” (Y3).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre veliler, çocuklarının ücretli öğretmenler tarafından eğitilmesine karşı çıkmaktadırlar. Bu durumu da okul idaresine, diğer öğretmenlere ve öğrencilere yansıtılmaktadırlar. Ücretli öğretmenler bir zaman sonra öğrencilerin gözünde değersizleşmektedir.

### **3.3.2. Kadrolu Öğretmen Tutumu**

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin üçte ikisi (20/30) kadrolu öğretmenlerle ücretli öğretmenlerin pek bir sorun yaşamadıklarını fakat bazen ücretli öğretmenlere karşı tutumlarının olumsuz olabildiğini, kendilerinin onlardan üstte gördüklerini, tepeden baktıklarını, geçici öğretmen olarak ve bazen de iletişimden kaçtıklarını söylemişlerdir. Benze çalışma Polat (2014) tarafından yapılan “Ücretli Öğretmenlik İstihdamının Yarattığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma” adlı makalede de ulaştığımız bulguları desteklemektedir. Aynı zamanda Ölmez (2009) tarafından yapılan “Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının öğretmenler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi” adlı araştırmada da kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenleri geçici gördüklerinden pek iletişime geçmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Buna ilişkin bazı kaynak kişi görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Kadrolu öğretmenler tarafından ücretli öğretmenler, genelde iş bilmeyen, alanında yetkin olamayan öğretmenler olarak algılanmaktadır. Ücretli öğretmenler de kadrolu*

*öğretmenlerle aynı işi yapmalarına rağmen daha az maaş aldıkları için emeklerinin sömürüldüğünü düşünüyorlar. Bu durum iki tarafın da birbirlerine karşı olumsuz tutum geliştirmelerine neden olmaktadır. Kimi kadrolu öğretmenler ücretli öğretmenlere bilinçaltında bir acıma duygusuyla hareket ediyor” (KÖ8).*

*“Bu okulda yaşadığım en kötü durum aynı ortamda çalıştığım en yakın arkadaşlarımın bile kadrolu olduğu için bana tepeden bakışlarına maruz kalmamdır. Bu yüzden kendimi çok kötü hissettiğim zamanlar oldu” (ÜÖ9).*

*“Kadrolu öğretmenlerle genellikle bilgi alışverişlerinde bulunuyorlar. Ücretli öğretmenlere yardım eden onlarla sıkı ilişkiler kuran arkadaşlar da oluyor, onları küçümseyen hor gören arkadaşlar da oluyor. Aynı bölümden mezun iki öğretmenin kadrolu ve ücretli olarak çalışmaları kıskançlık oluşturuyor ama bunu bir sorun olarak birbirine yansıtıyorlar” (Y2).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre ücretli öğretmenlik uygulaması, çoğu zaman birbirlerine yansıtmasalar da, kadrolu öğretmenlerle ücretli öğretmenler arasında bir çatışma oluşturabilmektedir. Ücretli öğretmenlik uygulaması öğretmenlerde kıskançlık, acıma, kendini beğenmişlik, değersizlik gibi olumsuz tutumlar oluşturmaktadır.

### **3.3.3. Ücretli Öğretmen Tutumu**

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin üçte ikisine yakını (17/30) ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerden uzak durduğunu, okulun aktivitelerine katılmadıklarını, gerekli evrak işlerini yapmadıklarını, dersi önemsemediklerini belirtmişlerdir. Buna ilişkin bazı kaynak kişi görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Sorun yaşandığı söylenemez ama ücretli öğretmenlerimiz kadrolu öğretmenlerimizle daha seviyeli daha uzak olmaya çalıştıklarını söyleyebilirim. Ücretli öğretmenlerin olumlu*

*bağlılıkları anlamında sıkıntılar var. Çünkü ücretli öğretmenler soğuk davranıyorlar, Okulda yapılan aktivitelere katılmıyorlar kendilerini bunların dışında tutuyorlar. Ayrıca aynı şartlarda aynı işi yapıp farklı maaş alınması ve hak ve güvencelerin farklı olması öğretmenler arasında adaletsizlik duygusunu oluşturabilir” (KÖ10).*

*“Bu sorunları kafasından atıp derse giren ücretli öğretmenler de var, bu sorunlarla derse girip, dersi umursamayan ücretli öğretmenler de var. Nasıl olsa burada geçiciyim deyip dersi önemsemiyorlar” (Y2).*

*“Ücretli öğretmenlerin derse geç kalmasından dolayı yöneticilerle tartışmalar oldu. Ücretli öğretmene görevleri hatırlatıldığı zaman tepki veriyorlar. Çünkü biliyorlar ki yönetim herhangi bir yaptırımında bulunamaz. Ayrıca sınıf defterlerini doldurmadıkları ve planları geç verdikleri için zaman zaman yöneticilerle problemler yaşıyorlar” (KÖ9).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre ücretli öğretmenler, ücretli öğretmenlik uygulamasından kaynaklanan sorunlardan dolayı kendilerini okula bağlı hissetmemekteler. Bu da ücretli öğretmenlerin okul içindeki tutum ve davranışlarını olumsuz etkilemektedir. Etkinliklere katılmama, eğitimi umursamama, derslere geç girme, görev ve sorumluluklarından kaçınma gibi davranışlarda bulunabilmektedirler.

#### **3.3.4. Öğrenci Tutumu**

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin yarısına yakını (12/30) öğrencilerin ücretli öğretmene farklı davranabildiklerini, geçici öğretmen olarak görebildiklerini, bundan dolayı derslerine ve öğretmenlerine karşı ilgisiz davranabildikleri ve ayrıca üst sınıflara doğru çıkıldıkça bu ilgisizliğin arttığını belirtmişlerdir. Nitekim Ögülmüş (2012) tarafından yapılan “Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar Ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi” adlı araştırmada da öğrencilerin ücretli öğretmenlere karşı olumsuz öğrenci tutumlarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer çalışma Polat (2014) tarafından

yapılan “Ücretli Öğretmenlik İstihdamının Yarattığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma” adlı araştırmada da karşımıza çıkmaktadır. Ölmez (2009) tarafından yapılan “Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının öğretmenler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi” adlı araştırmada da öğrenciler ücretli öğretmenler karşı dikkatsiz ve saygısız tutumlar sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Buna ilişkin araştırmaya katılan bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıdadır.

*“İlkokullardaki öğrenciler ücretli öğretmenliğin ne olduğunun farkında olmadıkları için öğretmenlere karşı herhangi bir sorun yaşatmıyorlar. Fakat daha üst sınıflardaki öğrenciler bazı şeylerin farkına olacaklarından dolayı bu durum öğretmen için büyük bir sorun haline gelebilir” (KÖ1).*

*“Öğrencilerim benim geçici olduğumu bildikleri için sınıfta dersi daha az dinleme, daha fazla şımarma gibi davranışlarda bulunuyorlar. Öğretmenliği dönem içinde bırakmayı düşündüm ama bırakmadım” (ÜÖ5).*

*“Öğretmeni gittiği zaman çok farklı davranışlar sergileyebiliyor. Örneğin içine kapanabiliyor. Öğretmen değişikliği olduğu zaman öğrenciyi etkilememesi mümkün değil. Bir şekilde öğrenci bundan etkileniyor” (Y5).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre ücretli öğretmenlik uygulamasının farkında olan öğrenciler öğretmenlerine karşı bu durumu kullanabilmektedir. Dersi dinlememe, öğretmene karşı gelme gibi davranışlarda bulunabilmektedirler.

### **3.3.5. Yönetici Tutumu**

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin üçte ikisine yakını (18/30) yöneticilerin ücretli öğretmenlere görev tanımında olmayan bazı işler yaptırdığını, onları gereksiz öğretmen olarak gördüklerini, işten çıkarma yetkisi olduğundan ücretli öğretmenlerin iş kaygısından ötürü bu görevleri yaptıklarını belirtmişlerdir. Benzer bulgu Polat (2013) tarafından yapılan “Ücretli Öğretmenlik İstihdamının Yarattığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma” adlı araştırmada da ücretli

öğretmenlere yoğun bir iş verdikler sonucuna ulaşılmıştır. Buna paralel olarak Bayram (2009) tarafından yapılan “Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar: Ankara’da çalışan ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma” adlı çalışmada da yöneticilerin kadrolu öğretmenlere göre daha fazla iş yükledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Buna ilişkin bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Ücretli öğretmenler kadrosuz ve güvencesiz çalıştıklarından dolayı idarecilerin keyfine göre işten çıkartılabilmektedir. Bu nedenle idarecilerin istediği, ancak kendi görev tanımı içinde olmayan işleri yapmak zorunda kalabilmektedirler. Ücretli öğretmenler de yapmak zorunda oldukları işler, örneğin evrak işlerini, nasıl olsa ücretliyim diyerek yapmamakta, idarecileri zor durumda bırakmaktadır. Ücretli öğretmenlere verilmesi gereken görevleri de kadrolu öğretmenlere veriyorlar” (KÖ8).*

*“Ücretli öğretmenler yöneticiler tarafından işten anlamayan okulda gereksiz yere kuru kalabalık oluşturan öğretmenler olarak görülüyor. Tabi yaşanan sorunlar yöneticilerin kalitesine göre değişiyor” (ÜÖ9).*

*“Yöneticiler ücretli öğretmenlere anlayışlı yaklaşmadıkları durumlar da olabiliyor. Nasıl olsa ücretli olarak çalışıyor ve ben ne desem yapmak zorunda düşüncesiyle hareket eden, yöneticiler de bulunmaktadır. Kimi zaman ücretli öğretmenin sırtını sıvazlayarak, kimi zaman otoriter yüzünü göstererek ücretli öğretmenlere istediklerini yaptırabiliyorlar” (KÖ6).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre yöneticilerle ücretli öğretmenler içinde buldukları duruma göre bu uygulamanın eksikliklerini birbirlerine karşı kullanabilmektedirler.

### 3.4. Ücretli Öğretmenlerin Performans Düzeylerini Etkileyen Nedenler

Bu bölümde Ücretli Öğretmenlerin Performans Düzeylerini Etkileyen Nedenler temasına ait kodlar yer almaktadır.

**Tablo 4. Ücretli Öğretmenlerin Performans Düzeylerini Etkileyen Nedenler**

	N	f
Alan Dışı Öğretmenlik	21	30
Özlük Haklarından Yoksunluk	15	17
Ücret	11	12
Kpss Etkisi	11	12
İş Kaygısı	11	11

#### 3.4.1. Alan Dışı Öğretmenlik

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin üçte ikisinden fazlası (21/30) okullara gelen ücretli öğretmenlerinin bazılarının eğitim fakültesi mezunu olmadıklarını, pedagojik formasyon almadıklarını, bazen eğitim fakültesi mezunu olsa daha kendi alanının dışında öğretmenlik yaptığını belirterek bu durumun ister istemez performanslarına yansıdığını, öğrenciler ile iyi iletişim kuramadıklarını belirtmişlerdir. Nitekim Yılmaz ve Altinkurt (2011) tarafından yapılan “Öğretmen Adaylarının Türk Eğitim Sisteminin Sorunlarına İlişkin Görüşleri” adlı araştırmada kaynak kişilerin bir kısmı alan dışı öğretmenlik yapmanın eğitim kalitesini düşürdüğünü bu sebeple kesinlikle alan dışı derslere girilmenin olmaması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Özyürek (2008) tarafından yapılan “Nitelikli Öğretmen Yetiştirmede Sorunlar Ve Çözümler: Özel Eğitim Örneği” adlı araştırmada alan dışı öğretmenlere kısa süreli eğitim verilse bile öğretmen performanslarının düşük olduğunu belirtmiştir. Ücretli öğretmen olarak çalışan birçok alan kişi kısa süreli eğitim bile almazken sınıflarda öğrencilere ders vermektedir. Bu durumun öğrenciler için birçok sakıncası olmakla beraber ücretli

çalışan alan dışı kişilerin performanslarının yüksek olmadığı söylenebilir. Buna ilişkin bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Eğer ücretli öğretmen eğitim fakültesi mezunuysa kadrolu öğretmenlerden hiçbir farkı olmuyor. Ama eğitim fakültesi mezunu değilse sorun yaşıyorlar. Veterinerlik bölümünden mezun olanların öğretmenlik yaptığını kendim şahit oldum” (KÖ4).*

*“Kendi branşım felsefe öğretmenliği ama ben sınıf öğretmenliği yapıyorum. Dolayısıyla öğrencilere faydalı olamıyorum. Asgari ücretin altında bir ücretle, ayda 15 günlük sigortayla iyi bir öğretmen olmamı kimse bekleyemez” (ÜÖ1).*

*“Şimdilerde ücretli öğretmenlik o kadar yaygınlaştı ki hangi bölümden mezun olursa olsun öğretmenlikle ilgisi olmayan herkesi öğretmen olarak çalıştırılıyorlar. Bu kişilerden çocukları eğitmelerini bekliyorlar. Bu durum okul hem örgütü açısından hem de öğrenciler açısından sıkıntılı durumlar oluşturmaktadır. Örneğin geçen sene öğretmenlikle alakası olmayan biri ücretli öğretmen olarak çalışmaya başladı. Ancak öğrencilerin gürültüsüne bir gün dayanabildi” (Y4).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre öğretmenlerin alanlarının dışında çalıştırılmaları öğrencilere verilen eğitimin kalitesini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca mesleği öğretmenlik olmamasına rağmen ücretli öğretmenlik yapan kişiler, öğretmenlik mesleğinin zorluklarına dayanamamaktadırlar.

#### **3.4.2. Özlük Haklarından Yoksunluk**

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin yarısı (15/30) ücretli öğretmenlerin özlük haklarından mahrum olduklarını, izin alamama, ücretlerin ders saati başına verildiğini, ayda 13 15 gün arası sigorta yatırıldığını belirterek bunlardan kaynaklı olarak performans düşüklüğü yaşadıklarını belirtmişlerdir. Benzer bulgular Karadeniz ve Demir (2010) tarafından yapılan “Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi” adlı çalışmada da ulaşılmıştır. Çalışma da ulaşılan bulgulara göre sözleşmeli öğretmenlerde SGK kesintisi, tayin

isteyememe, yönetici olarak çalışmam gibi birçok özlük haklarından mahrum olduklarını belirtmişlerdir. Türk Eğitim Sen (2010) tarafından yayınlanan 18. Milli Eğitim Şurası Çalıştay Raporunda ücretli öğretmenlerin özlük haklarında sıkıntı olduğu bu durumun ücretli öğretmenleri kötü etkilediklerini belirtmişlerdir. Buna ilişkin bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Bir insanın işini sahiplenmesi için tam zamanlı çalışma ve özlük haklarına sahip olması gerekmektedir. Ücretli öğretmenler bir nevi taşeron işçi gibi çalıştırılıyorlar. Aynı işi yapmalarına rağmen özlük haklarına sahip değiller ve aynı ücreti almıyorlar. Bu nedenle okulu sahiplenmiyorlar” (KÖ3).*

*“Maaşım düşük ve özlük haklarımdan yararlanamıyorum. Bir ücretli öğretmen olarak 13 günlük sigorta primim yatıyor ve şu an hamileyim. Hamile olmama rağmen birçok haktan yararlanamıyorum. Bir devlet kurumunda çalışıyorum ve çoğu haktan faydalanamıyorum. Özellikle hamile olduktan sonra bu durumu daha çok kafaya takmaya başladım” (ÜÖ3).*

*“Ücretli öğretmenlerin performansı kadrolu öğretmenlere göre daha düşük. Çünkü her an işinden ayrılma durumları olduğu için motivasyonları eksik. Bunun bir de maddi boyutu var. Diğer öğretmenlere göre daha az maaş çalışıyorlar. Bu da ücretli öğretmenlerin motivasyonunu düşürüyor. Yasal prosedür kısmında sadece raporlu olduğu zaman ücret alabiliyorlar. İzin almak gibi bir hakları yok. Bu da performanslarını etkiliyor” (Y2).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre özlük haklarından yoksun çalıştırılan öğretmenlerin motivasyonu ciddi ölçüde düşmektedir. Özellikle aynı alandan mezun olan öğretmenlerin hem kadrolu hem ücretli öğretmen olarak çalıştırılmaları ücretli öğretmenler üzerinde ciddi bir motivasyon eksikliği oluşturmaktadır.

### 3.4.3. Ücret

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin üçte birinden fazlası (11/30) ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerle aynı işi yapmalarına rağmen kadrolu öğretmenlere göre nerdeyse üçte bir oranında ücret aldıklarını bunun ekonomik sıkıntıya yol açtığını bu durumdan kaynaklı olarak da derslere bu sıkıntılar ile girdiklerini ve performanslarının düştüğünün belirtmişlerdir. Nitekim Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan (2013) tarafından yapılan “Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi” adlı araştırmada ücretli öğretmenlerin yeteri ücret alamadıklarını bu durumda performanslarına ister istemez yansydıkları sonucuna ulaşmışlardır. Benzer görüş Türk Eğitim Sen (2010) tarafından yayınlanan 18. Milli Eğitim Şurası Çalıştay Raporunda ücretli öğretmenlerinin ücretlerinin çok düşük olduğunu, ücretli öğretmenlerin ekonomik sıkıntılar içinde görevlerinin sürdürmek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Buna ilişkin bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Ücretli öğretmenler, aldığı ücretler çok düşük olduğundan ekonomik sıkıntılar çekmekte ve bu da ister istemez performanslarını olumsuz etkilemektedir” (KÖ7).*

*“Aynı sorunlar, aynı emek, aynı çaba ama ücret konusuna gelince kadrolu öğretmenlerden üç kat daha az maaş alıyorum. Benim aldığım maaş kadrolu öğretmenlerin sadece ek ders ücretine karşılık geliyor” (ÜÖ6).*

*“Aldıkları ücretlerin düşük olması performanslarını olumsuz etkilemektedir. Ücretli öğretmenler ders dışında herhangi bir şeyle uğraşmıyorlar. Örneğin evrak hazırlama konusunda sadece kadrolu öğretmenler görev alıyor. Ücretli öğretmenler sadece ders ücreti alıyorlar. Kadrolu öğretmenlerle aynı işi yapıp düşük ücret almaları onların performansını düşürüyor. Özellikle velilerle sorun yaşadıkları zaman, bu paraya bu iş yapılmaz, dedikleri zamanlar oluyor” (Y4).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre ücretli öğretmenler düşük ücret aldıkları için ekonomik sıkıntılar çekmektedirler. Bu durum da ister istemez performanslarına yansımaktadır. Ücretli öğretmenler diğer öğretmenlerle aynı işi yapmalarına rağmen çok düşük ücret almalarından oldukça rahatsızlık duymaktadırlar.

#### 3.4.4. KPSS Etkisi

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin üçte birinden fazlası (11/30) ücretli öğretmenlerin hem mesai saatleri içerisinde hem de mesai saatleri dışında dershaneye giderek ve evde kpss çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun ücretli öğretmenlerin yordugunu ve bunun da ders performansını etkilediğini söylemişlerdir. Nitekim Karadeniz ve Demir (2010) tarafından yapılan “Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi” adlı araştırmada sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmen olmak için KPSS çalıştıklarını, bu durumun psikolojilerinin bozduğunu ve KPSS ile öğrenciler arasında kaldıklarından dolayı rol karmaşası yaşadıklarını belirtmişlerdir. Öğütülmüş, Yıldırım ve Aslan (2013) tarafından yapılan “Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar Ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi” adlı araştırma da ücretli öğretmenlerin iş dışında bazen de okulda KPSS çalıştıklarını rahat bir şekilde ders işleyemediklerinden bu durumun ister istemez performanslarına yansıdığı belirtmişlerdir. Buna ilişkin bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Ücretli öğretmenler bir yandan KPSS’ye çalışıyorlar veya başka işlerle uğraşıyorlar. Örneğin okulumuzdaki ücretli öğretmenlerimizden bir tanesi hafta sonu formasyon eğitimi alıyor. Bundan dolayı öğretmenin yorgunluğu görebiliyoruz. Bu da öğretmenin performansını düşürüyor. Derse giren ücretli öğretmenlerin akıllarında KPSS sınavı veya formasyon eğitimi veya başka şeyler var” (KÖ2).*

*“Şu an KPSS sınavına da çalışıyorum. Hafta içi sabah 9’da işe geliyorum. İşten çıktıktan akşam 9’a kadar dershanede sınava çalışıyorum. Hafta sonunu da tamamen sınava*

*çalışıyorum. Kendime ayıracağım hiç zamanım yok. Bu durum performansımı düşürmektedir. Derse çoğu zaman ister istemez hazırlıksız giriyorum. Genelde gelişigüzel bir ders işleme şekli geliyor. Benim öğrencilerim 1. Sınıf olduğu için daha çok yoruluyorum” (ÜÖ7).*

*“Ücretli öğretmenler teneffüslerde öğretmenler odasında KPSS çalışıyorlar. Bu da onların performansını olumsuz etkilemektedir” (Y3).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre ücretli öğretmenler geçici çalıştırıldıklarından dolayı kadrolu öğretmenler statüsünü geçebilmek için öğretmenlik dışındaki zamanlarını KPSS çalışarak geçirmektedirler. Bu yoğun ve yorucu çalışma temposu performanslarının düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca ücretli öğretmenlikten kazandıkları paraları da KPSS kitapları olarak veya dershanelere giderek harcamaktadırlar.

#### **3.4.5. İş Kaygısı**

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin üçte birinden fazlası (11/30) ücretli öğretmenlerin her an işinden olacağı korkusuyla derslere ve örgüte karşı tam anlamıyla adapte olamadığını, müdürlerin işten çıkarma yetkisi olduğundan yönetim ile sıkıntı yaşamak istemediklerini belirterek bu durumun performanslarının düşmesine neden olduğunu vurgulamışlardır. Nitekim Karadeniz ve Demir (2010) tarafından yapılan “Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi” adlı araştırmada kaynak kişiler sözleşmeli olduklarından işe tam anlamıyla adapte olamadıklarını ve durumun kendilerini olumsuz etkilediklerini belirtmişlerdir. Benzer bulgular Demir (2010) tarafından yapılan “Eğitimde Esnek Çalıştırma Biçimlerinin Öğrenme Ortamına Yansımalarının Çözümlemesi” adlı araştırmada da bulunmaktadır. Buna ilişkin bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Bazen yerime kadrolu öğretmen gönderileceği ve işimden olacağımı düşünüyorum. Bu durum da performansımı*

*düşürüyor. Acaba bu gün mü gelir, yarın mı gelir diye sürekli düşünüyorum. Kadrolu öğretmenin de ne zaman geleceği belli değil. Her an gelebilir” (ÜÖ6).*

*“Kadrolu öğretmenler yöneticilerle sorun yaşadığında müdür pek bir şey yapamaz ama ücretli öğretmenler sorun yaşadığında müdür işten çıkarabilir. O yüzden hep alttan alan, hep ezilen taraf ücretli öğretmenlerdir. Yöneticilerle ücretli öğretmenler sorun yaşandığında çözüm çok kolaydır. Öğretmene “haydi sana güle güle” denmektedir” (KÖ1).*

*“Yerine biri atandığı zaman her an işine son verilme sıkıntıları var. Bu sıkıntılarla derse girdiğinden dolayı performansları düşmektedir. Veliler öğretmenlerinin kadrolu olmadıkları için her an değişme korkusu yaşamaktalar” (Y1).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre ücretli öğretmenler geçici olarak çalıştırıldıklarından dolayı sürekli bir iş kaygısı taşımaktadırlar. Ücretli öğretmenlerin işten çıkarılması veya işe alınması yöneticilerin inisiyatifine bırakılmasının yanında her an kadrolu bir öğretmenin yerine atanmasından dolayı işten çıkarılma kaygısı yaşamaktadırlar.

### **3.5. Ücretli Öğretmenlerin Okul Kültürüne Etkisi**

Bu bölümde ücretli öğretmenlerin okul kültürüne etkisi temasına ait kodlar yer almaktadır.

**Tablo 5. Ücretli Öğretmenlerin Okul Kültürüne Etkisi**

	<b>N</b>	<b>f</b>
Okula Karşı Adaptasyon	22	28
Kadrolu Öğretmenler İle Rekabet Etmeme	5	5
Sorumluluk Almak	5	6

İstememe		
Kötü Okul İmajı Verme	4	6

### 3.5.1. Okula Karşı Adaptasyon

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin üçte ikisinden fazlası (22/30) okulda bulunan ücretli öğretmenlerin okulda geçici olduklarından, KPSS çalıştıklarından, eğitim fakültesi mezunu olmadıklarından dolayı okula karşı adaptasyon sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Nitekim Karadeniz ve Demir (2010) “Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi” adlı araştırmada kaynak kişiler sözleşmeli personel olduğundan üst yöneticilerin ve okul müdürlerinin kendilerinin ciddiye almadıklarını ve durumda kendilerinin incittiklerinin belirterek okula karşı adaptasyon sorunu yaşadıkları sonucuna ulaşılabilir. Buna ilişkin bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Ücretli öğretmenler baştan 1-0 mağlup olarak geliyorlar. Bu yüzden kendilerini okul örgütüne bağlı hissetmiyorlar. Ücretli öğretmenler, öğretmenler odasında olsun veya başka yerde olsun kadrolu öğretmenlerden ayrı takılmayı tercih ediyorlar” (KÖ6).*

*“Bir yandan kpss çalışıp bir yandan da okula adapte olmaya çalışmak beni zorluyor. Aldığım ücret kısıtlı ama aynı okuldan mezun olduğum öğretmenlerden daha düşük fiyata ve sınıf içi araç gereç eksikliklerimle uğraşmak yorucu oluyor” (ÜÖ10).*

*“Ücretli öğretmenlik uygulaması ile gelen öğretmen arkadaşların okulu benimsemesi öğrenciyi tanıması okulu kabullenmesini zorlaştırmaktadır. Kısa süreliğine öğretmenlik yapmasından dolayı kendilerini işine adamıyorlar. Özellikle öğretmenlik dışında bir alandan mezun olmuşsa öğrenciyi ve okulu daha az sahipleniyorlar” (Y9).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre ücretli öğretmenler kendilerini okula ait hissetmedikleri için diğer öğretmenlerle kaynaşma konusunda sıkıntı yaşayabiliyorlar. Ayrıca ücretli öğretmenlerin çoğu uzun süre bir okulda görev alamadığı için ücretli öğretmenler, okula, öğrencilere, iş arkadaşlarına tam olarak alışmadan işten ayrılmak zorunda kalabilmektedirler.

### 3.5.2. Kadrolu Öğretmenler İle Rekabet Etmeme

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin dörtte birine yakını (5/30) ücretli öğretmenlerin okuldaki kadrolu öğretmenler ile rekabet etmediklerini ve bundan kaçındıklarını belirtmişlerdir. Demir (2010) tarafından yapılan “Eğitimde Esnek Çalıştırma Biçimlerinin Öğrenme Ortamına Yansımalarının Çözümlemesi” adlı araştırmada okul ortamında öğretmenlerin rekabeti girmeleri eğitimi olumsuz etkiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ücretli öğretmenlerin rekabetten kaçınmaları bir anlamda eğitimin olumsuz gitmesine mani olmuştur denilebilir. Buna ilişkin bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Okuldaki kadrolu öğretmenler arasındaki rekabet ortamında ücretli öğretmenlerin pek yer almadığı gözlemleniyor” (KÖ7).*

*“Kadrolu öğretmenler arasında bir rekabet var ama ücretli öğretmenler bu rekabete kendilerini hiç katmıyorlar” (KÖ4).*

*“Ücretli öğretmenleri başarısız olarak görmüyorlar. Ancak eğitimi bir yarışma haline soktukları için kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlerden rahatsız olabilecek durumlar da olabilir” (ÜÖ2).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre ücretli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasında rekabete dayalı bir eğitim ortamı oluşmamaktadır. Rekabet ortamı oluşsa bile bu durumun bir yarışma olarak algılanması ücretli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasında sorun oluşturabilmektedir.

### 3.5.3. Sorumluluk Almak İstememe

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin dörtte birine yakını (5/30) okullarda bulunan ücretli öğretmenlerin sorumluluk almak istemediklerini, sorumluluktan kaçtıklarını, kadrolu öğretmenlerinde bu durumdan olumsuz şekilde etkilendiğini belirterek bu durumun okul iklimine zararları olduğunu vurgulamışlardır. Buna ilişkin bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Ücretli öğretmen kendini okula bağlı hissetmiyor. Ait hissetmediği için gerekli ilgi, alakayı göstermiyor. Sorumluluk almaktan kaçınıyor” (KÖ9).*

*“Ücretli öğretmenler “ben burada üç kuruşa geçici olarak çalışıyorum” duygusuyla okulda bulunuyorlar. Okulla ilgili bir sorumluluk almak istemiyorlar. Ücretli öğretmenlere görev verildiği zaman “hocam yapmasak olur mu” diyebiliyorlar. Fakat kadrolu öğretmenler daha çok sorumluluk almak istiyorlar” (Y3).*

*“Kadrolu öğretmenler gibi okulu ve öğrenciyi sahiplenmiyorlar. Mesela sorunlu bir öğrenci olduğunda kadrolu öğretmenler ailesiyle iletişime geçip bir şekilde sorunu çözmeye çalışıyor. Çünkü biliyor ki bu öğrencinin sorununu çözmezse ilerde kendisi sıkıntı yaşayacak. Ama bu ücretli öğretmenlerde olmuyor. Ben nasıl olsa seneye burada olmayacağım, benim işim değil diye düşünüyorlar. Dolayısıyla ücretli öğretmenler sorunu çözmede, öğrenciyi tanınmasında kürsü öğretmenliği görevini görüyorlar” (Y6).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre ücretli öğretmenler sadece girdikleri dersin ücretini aldıkları için diğer sorumluluklardan kaçınmaktadırlar. Ücretli öğretmenler okulda uzun süre görev yapmayacaklarının bilincinde olduğu için ileriye dönük çözümler üretmemektedirler. Sorunları yüzeysel olarak halletmektedirler.

### 3.5.4. Kötü Okul Görüntüsü Verme

Araştırmaya katılan kaynak kişilerin çok az bir bölümü (4/30) ücretli öğretmenlerin olduğu okulun kötü imaj yarattığını, velilerin özellikle ücretli öğretmen istemediklerini, öğrencilerini bu öğretmenlerden alıp kadrolu öğretmenlere vermek istediklerini ve bu durumu sürekli yönetime yansıttıklarını belirtmişlerdir. Buna ilişkin bazı kaynak kişilerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Bir okulda ne kadar çok ücretli öğretmen varsa o okuldaki kalitenin o kadar zayıfladığını düşünüyorum” (KÖ10).*

*“Ücretli öğretmen bulunan okullar dışarıdan iyi bir okul olmadığı algısı oluşturmaktadır. Ücretli öğretmenlerin çok olduğu bir okul veliler tarafından çok tercih edilmiyor” (Y2).*

*“Ücretli öğretmenlik uygulaması rekabet ve özverili çalışma durumunu oldukça azaltıyor. Ücretli öğretmenler genelde deneyimsiz ve başka alanlardan mezun oldukları için okulun oturmuş yapısını olumsuz etkileyebiliyor” (Y10).*

Yukarıda yer verilen kaynak kişilerin görüşlerine göre fazla sayıda ücretli öğretmen çalıştıran bir okul veliler tarafından tercih edilmemektedir. Ücretli öğretmenlik uygulaması öğretmenlerin sık sık değişmesini gerektiren bir uygulama olduğu için okulun oturmuş yapısını sekteye uğratmaktadır.

## BÖLÜM IV

### ÖZET YARGI ve ÖNERİLER

#### Özet

Ücretli öğretmenler, benzer bir eğitimden geçtikleri halde kadrolu ve vekil öğretmenlerin çalışma koşullarına göre son derece olumsuz şartlarda, esnek çalıştırılmanın en katı hali ile görevlerini yapmaktadırlar. Öğülmüş (2012), Şahin (2008)'in görüşlerine katıldığını belirterek, ücretli öğretmeni, MEB'e bağlı okullarda girdiği ders saati üzerinden ücret alarak çalışan öğretmen olarak tanımlamıştır.

Ücretli öğretmenlik uygulamasının yasal dayanağı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. Maddesidir. İlgili yasa maddesi: "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir" şeklinde düzenlenmiştir.

Bu araştırma devlet okullarında çalışan kadrolu öğretmen, ücretli öğretmen ve yöneticilerin ücretli öğretmenliğe ilişkin görüşlerinin almayı amaçlamaktadır. Bu araştırma olgubilim deseni ile yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu (30) Sancaktepe ilçesinde çalışan kadrolu öğretmen (10), ücretli öğretmen (10) ve okul yöneticisi (10) oluşturmaktadır.

Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu ile yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda toplanmıştır. Veriler ses kayıt yöntemi ile kayıt altına alınmıştır. Veriler içerik analiz yöntemi ile NVİVO 11 programında analiz edilerek yorumlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre

1. Araştırmaya katılan kaynak kişilerden elde edilen veriler çerçevesinde, ücretli öğretmenliğe genel bakış temasına ait kodlara bakıldığında, Eğitim Öğretim Kalitesine Etkisi kodunda ücretli öğretmenlerin eğitim öğretim kalitesini düşürdükleri, Okula Aidiyetlik koduna bakıldığında ücretli öğretmenler kendilerinin geçici olarak gördüklerinden okula karşı aidiyetlik yaşamadıkları, Ücretli Öğretmenlerin Sık Sık Değişimi koduna bakıldığında,

ücretli öğretmenler dönem içerisinde veya dönem başlarında işi bırakarak okulda bir öğretmen sülkilasyonuna sebep verdikleri, Statü koduna bakıldığında, ücretli öğretmenler kendilerinin statü olarak çok düşük gördüklerini aynı zamanda velilerin de böyle düşündüklerini ve kadrolu öğretmenlerin kendilerini statü olarak kendilerinin ücretli öğretmenlere göre yukarda olduğunu düşündükleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

2. Kaynak kişiler paydaşların tutumlarını şu şekilde açıklamışlardır. Veliler ücretli öğretmenleri başarısız ve hatta bazen öğretmen olarak görmediklerini, öğrenciler ücretli öğretmenler geçici olduğundan pek ciddiye almadıklarını, kadrolu öğretmenler düşük statüde gördükleri fakat yine de yardımsever davrandıklarını, yöneticiler ise pek sorun yaşamamakla beraber bazı zamanlar angarya işleri ücretli öğretmenlere yaptırabilmektedirler.
3. Kaynak kişiler ücretli öğretmenlerin performanslarına ilişkin görüşleri ise şu şekildedir. Alan dışı öğretmenlik koduna bakıldığında, ücretli öğretmenlerin bir kısmı kendi alanları olmadığından ders işlemede sıkıntı yaşadıklarından performanslarının etkilendiğini, Özlük Haklarından Yoksunluk koduna bakıldığında, ücretli öğretmenler her an işinden olabileceklerinden, izin alamamalarından, SGK primlerinin bir ayda 13-15 gün gibi bir süre için yattığından bu durumun performanslarını etkilediğini belirtmişlerdir. Ücret koduna bakıldığında, kaynak kişilerin çoğu ücretli öğretmenlerin çok az ücret aldıklarını bundan dolayı performanslarının etkilendiğini, KPSS etkisi koduna bakıldığında nerdeyse ücretli öğretmenlerini çoğu sınava hazırladıklarından yoğun çalışmaları performanslarını etkilediği, İş kaygısı koduna bakıldığında her an işinden olabileceklerinden ötürü kaygı ile çalıştıklarını belirtmişlerdir.
4. Ücretli öğretmenlerin okul kültürüne etkisi teması altındaki kodlara bakıldığında, okula karşı adaptasyon kodunda ücretli öğretmenler paydaşlarının tutumlarından ve kendilerinin geçici öğretmen olarak gördüklerinden okula adaptasyon konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar. Kadrolu öğretmenler ile rekabet etmeme koduna bakıldığında, ücretli öğretmenler kadrolu öğretmenler ile rekabet etmediklerini belirtmişlerdir. Sorumluluk almak istemem koduna bakıldığında, ücretli öğretmenle işte geçici

olduklarından az ücret aldıklarından dolayı bazen sorumluluk almak istemediklerini belirtmişlerdir.

## Yargı

Öğretmenler toplumların geleceğinin şekillenmesinde rol alan en önemli aktörlerdir. Bu yüzden öğretmenlerin bu rollerini gerçekleştirmeleri için onlara gereken her türlü desteğin sağlanması gerekmektedir. Öğretmenlerin zor şartlarda çalıştırılması öğrencilerin de zor şartlarda eğitim görmeleri anlamına gelmektedir. Keza bu durum velilerin, yöneticilerin ve diğer eğitimle ilgili bütün unsurları da aynı şekilde etkilemektedir. Ücretli öğretmenlik uygulamasıyla ilgili yapılan bu araştırma, eğitim-öğretimin ve eğitim paydaşlarının bu uygulamadan oldukça kötü etkilendiğini somut bir şekilde ortaya koymaktadır. Nitekim ücretli öğretmenlik uygulaması hakkında yapılan çalışmalara bakıldığında neredeyse tamamına yakını eğitim öğretim kalitesine olumsuz yansıdığını belirtmişlerdir. Özellikle alan dışından gelen ve pedagojik formasyon almayan kişilerin öğretmenlik yapması okulun paydaşlarının tamamını olumsuz etkilediği ortaya çıkmıştır.

1980'lerde ortaya çıkan neo-liberal yaklaşım öğretmenlik mesleğini de zaman içinde etkilemiştir. Neo-liberal politikalar nedeniyle kamu hizmeti anlayışı değişmiş ve bu olumsuz değişimden öğretmenlik mesleği etkilenmiştir. Bu değişim ücretli öğretmenlik uygulamasının doğmasına neden olmuştur. Toplumun şekillenmesinde ve gelişmesinde önemli bir role sahip olan öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasından dolayı bu rollerinin zedelendiği söylenebilir. Çünkü ücretli öğretmenlik uygulaması öğretmenleri özlük haklarından mahrum bırakmaktadır ve bu durum öğretmenlerin toplumda rol model alınmasının önüne geçmektedir. Öğretmenlik mesleğinin gittikçe itibarsızlaşmaya başladığı günümüz toplumunda ücretli öğretmenlik uygulamasının bu itibarsızlaştırmayı daha da hızlandırdığı söylenebilir.

Sonuç olarak ücretli öğretmenlik uygulamasının toplumun geleceğini oluşturan öğrencilerin kaliteli eğitim almasına engel olduğu söylenebilir. Bu çalışmada ücretli öğretmenler de dahil olmak üzere okulun bütün paydaşları ücretli öğretmenlik uygulamasının kaldırılması gerektiğini vurgulamışlardır. Milli Eğitim Bakanlığının bir an önce gerektiği düzenlemeleri yaparak bu uygulamaya son vermesi eğitim öğretim açısından önemli bir adım olacaktır.

## Öneriler

Milli eğitim bakanlığı ücretli öğretmenlik uygulamasını iki sebepten yapmaktadır. Birincisi yeterli bütçenin ve olmadığından bütün öğretmenleri kadrolu olarak atayamamakta ikinci olarak acil olan öğretmen ihtiyaçlarını hızlı bir biçimde kapatmaktır. Fakat bu uygulamanın eğitim öğretim kalitesinin düşürdüğü ve ücretli öğretmen tarafından eğitim alan öğrencilerin eğitim yönünden başarılı olamadıkları söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında şu önerilerde bulunulabilir

### • Araştırma Önerileri

- Araştırmaya veliler ve öğrenciler dahil edilerek tekrar yapılabilir
- Araştırma için okul türlerinin (Bağımsız Anaokul, İlkokul, Ortaokul ve Lise) hepsi dahil edilerek yapılabilir.
- Araştırma nicel yöntem ile yapılabilir.
- Araştırma farklı bölgelerden veriler toplanarak karşılaştırmalar yapılabilir.
- Araştırma sadece eğitim fakültesinden mezun olmadığı halde öğretmenlik yapan kimselerle yapılabilir.

### • Uygulama Önerileri

- Milli eğitim bakanlığı ücretli öğretmenlik uygulamasına son verebilir.
- Ücretli Öğretmenlerin özlük haklarında iyileştirmeler yapılabilir.
- Ücretli öğretmenlerin ücretlerinin de iyileştirmeler yapılabilir.
- Ücretli öğretmenlere hizmet içi eğitim verilebilir.
- Pedagojik formasyonu olmayan kişiler ücretli öğretmenlikten muaf tutulabilir.
- Okul yönetimi kadrolu öğretmenler ile ücretli öğretmenleri aynı zamanda velileri kaynaştıracak oryantasyon etkinlikleri yapabilir.

## Kaynakça

- Akyüz, Y. (1982). *Türk Eğitim Tarihi (başlangıçtan 1982'ye)*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Akyüz, Y. (2009). *Türk Eğitim Tarihi*. Ankara, Yenişehir: Pegem Akademi.
- Aydın, A., Sarier, Y., Uysal, Ş., Aydoğdu-Özoğlu, E., & Özer, F. (2014). Türkiye’de Öğretmen İstihdamı Politikalarının Değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(4), 400-414.
- Arslan, H., Sabah, S., & Göksu, M. Z. (2006). İlköğretim Okullarında Çalışan Ücretli Öğretmenlerin Verimliliklerinin Araştırılması. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (24).
- Azar, A. (2011). Türkiye'deki Öğretmen Eğitimi Üzerine Bir Söylem. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 36-38.
- Bakanlar Kurulu Kararı (9345 S.K.). Resmi Gazete, 25932, 10 Eylül 5005.
- Bakanlar Kurulu Kanunu ( 85/9706 S.K. ). Resmi Gazete, 18840; 12 Ağustos 1985.
- Barutçugil, İ. (2002). *Eğiticinin Eğitimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayram, G. (2009). *Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı sorunlar: Ankara’da Çalışan Sözleşmeli Ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (21. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Celep, C. (2004). *Meslek olarak Öğretmenlik* (2. Baskı). Ankara, Kızılay: Anı Yayıncılık.
- Çelik, V. (1996). *Eğitimimize Bakışlar* (1. Basım). (İ. Fındıkçı, Dü.) İstanbul, Ataköy: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları.
- Çelik, V. (1997). *Okul Kültürü ve Yönetimi* (1. Baskı). Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Çetin, Ö. M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık* (1. Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (1999). *Shaping school culture: The heart of leadership*. Jossey-Bass Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104.

- Demir, N. (2010). *Eğitimde Esnek Çalıştırma Biçimlerinin Öğrenme Ortamına Yansımalarının Çözümlemesi*. Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Devlet Memurları Kanunu ( 657 S.K.). Resmi Gazete, 12056; 23 Temmuz 1965.
- Devlet Memurları Kanunu*. (2015). 8.29.2015 tarihinde mevzuat.gov.tr: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> adresinden alındı.
- Doğan, C. (2005). Türkiye'de Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Politikaları ve Sorunları. *Bilig*, 35, 133-149
- Doğruöz, S. S. (2009). *Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin örgütsel bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Samsun: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güvercin, G. (2014). *İdealist Öğretmenlerden Sınava Hazırlayıcı Teknisyene Öğretmenliğine Dönüşümü*. İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Ertürk, S. (1966). *Planlı Eğitim ve Değerlendirme*. Ankara: Öğretmeni İşbaşında Yetiştirme Bürosu Yayınları.
- Ertürk, S. (1972). *Eğitimde Program Geliştirme* (1. Baskı). Ankara: Yelkentepi Yayınları.
- Gürsel, M., & Hesapçıoğlu, M. (2005). *Eğitim Bilimine Giriş* (2. Baskı). Konya: Eğitim Kitapevi Yayınları.
- Gürsel, M., & Hesapçıoğlu, M. (2005). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (2. Baskı). Ankara: Eğitim Kitapevi Yayınları.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi*. (Çev. Edt: S. Turan). Ankara: Nobel Yayınları.
- İbicioğlu, C. (1999). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Davranışları*. Malatya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi.
- Karacaoğlu, Ö. C. (2008). Öğretmenlerin Yeterlilik Algıları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, V(1), 70-97.
- Karadeniz, Y. (2010). Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(29), 65., 72.
- Karadeniz, Y., & Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 29(2), 55-77.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara, Kızılay: Nobel Yayıncılık.

- Karlı, M. D. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (2. Basım). Ankara, Yenişehir: Pegem A. Yayıncılık.
- Kavas, A. B., & Bugay, A. (2009). Öğretmen Adaylarının Hizmet Öncesi Eğitimlerinde Gördükleri Eksiklikler ve Çözüm Önerileri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(25), 13-21.
- Kavcar, C. (2002). Cumhuriyet Döneminde Dal Öğretmeni Yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35(1-2), 2.
- Kaya, Y. K. (1974). *İnsan Yetiştirme Düzenimiz* (1. Baskı). Ankara.
- Kaya, Z., & Demirel, Ö. (2001). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (1. Baskı). Ankara, Bahçelievler: Pegem A Yayıncılık.
- Koçer, H. A. (1967). *Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Problemi* (1. Baskı). Ankara.
- MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü (2017). Öğretmen yeterlilikleri.[http://otmg.meb.gov.tr/belgeler/ogretmen\\_yeterlilikleri\\_kitabi/Öğretmen\\_Yeterlilikleri\\_Kitabi\\_genel\\_yeterlilikler](http://otmg.meb.gov.tr/belgeler/ogretmen_yeterlilikleri_kitabi/Öğretmen_Yeterlilikleri_Kitabi_genel_yeterlilikler) (03.08.2017).
- MEB, (2008). *Öğretmen yeterlilikleri: Öğretmenlik mesleği genel ve özel alan yeterlilikleri*. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü.
- Memurlar.net. (2003). Vekil Öğretmenlik Ve Ders Görevi Karşılığı Görevlendirme. Bu alıntı 28 Aralık 2017 tarihinde <https://www.memurlar.net/haber/16003/vekil-ogretmenlik-ve-ders-gorevi-karsiligi-gorevlendirme.html> adresinden alınmıştır.
- Milli Eğitim Temel Kanunu. (1973). *T.C. Resmi Gazete, Kanun Numarası, 1739*. 24 Haziran 1973.
- Milli Eğitim Temel Kanunu ( 1739 S.K. ). Resmi Gazete, 14574; 24 Haziran 1973.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber* (S. Turan, Çev.) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Mevzuat. (2015). 27 Ağustos 2016 tarihinde [mevzuat.meb.gov.tr: http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun\\_0/temelkanun\\_0.html](http://mevzuat.meb.gov.tr: http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html) adresinden alındı.
- Okçabol, R. (2004). *Eğitim Fakültelerinin Derdi Belli YÖK'ün Derdi Ne? Eğitim Sen Yayınları* (2. Baskı). İstanbul.
- Çelik, V. (1996). *Eğitimimize Bakışlar* (1. basım). İstanbul, Ataköy: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları.
- Öğülmüş, K. (2012). *Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince*

*Değerlendirilmesi.* Tokat: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Öğülmüş, K., Yıldırım, N., & Arslan, G. (2013). ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi. *Elementary Educational Online*, 12(4), 1086-1099.
- Önen, F., Mertoğlu, H., Saka, M., & Gürdal, A. (2010). Hizmet İçi Eğitimin Öğretmenlerin Proje ve Proje Tabanlı Öğrenmeye İlişkin Bilgilerine ve Proje Yapma Yeterliklerine Etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11-139.
- Özcan, M. (2011). *Bilgi Çağında Öğretmen Eğitimi, Nitelikleri ve Gücü* (1. Baskı). Ankara, Gölbaşı.
- Özer, E. (2008). *Kadrolu ve Kadrosuz İlköğretim Öğretmenlerinin Birbirleri ve Meslekleri Hakkındaki Görüşleri (İstanbul-Sultanbeyli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özoğlu, M. (2010). Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Sisteminin Sorunları. *Seta Analisi*(17), 12.
- Özoğlu, M., Gür, B. S., & Altunoğlu, A. (2013). Türkiye ve Dünyada Öğretmenlik. *Eğitim Bir Sen*(54), 39-47.
- Öztaş S. (2010). *İlköğretim Okullarında Görevli Kadrolu, Sözleşmeli Ve Ücretli Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygularının Değerlendirilmesi*. Antalya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Öztürk, C. (1998). *Türkiye'de Düünden Bugüne Öğretmen Yetiştiren Kurumlar* (1. Baskı). İstanbul: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Özyürek, M. (2008). Nitelikli Öğretmen Yetiştirmede Sorunlar ve Çözümler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 189-226.
- Polat, S. (2013). Ücretli Öğretmenlik İstihdamının Yarattığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 67-88.
- Saban, A. (2000). Hizmet İçi Eğitimde Yeni Yaklaşımlar. *Milli Eğitim Dergisi*, 145(1), 25-27.
- Sarıce, S. (2006). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Okul Yönetiminde Karşılaştıkları Yönetimsel Sorunlar*. İstanbul: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

- Savgun Doğruöz, S. (2009). *Kadro lu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması*. Samsun: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Soydan, T. (2012). Eğitimin Yapısal Dönüşümü Bağlamında Öğretmenlerin İstihdamı: İstihdam Biçimi Farklılıkları Üzerine Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2(2), 1-13.
- Sözer, E. (1991). *Türk Üniversitelerinde Öğretmen Yetiştirme Sistemlerinin Öğretmenlik Davranışlarını Kazandırma Yönünden Etkililiği* (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şahin-Fırat, N. (2010). Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 35(156).
- Şahin, M. (2015). Ülkemizde Öğretmen Eğitimi ve Sorunları. *Türk Eğitim Sen(Eğitimin Sesi)*(51), 21-29.
- Şahin, Ö. (2008). *Yalancılıktan öğretmenlik" ve kadınlar/ Yeni liberal eğitim düzeninde yenilenmiş öğretmen istihdam rejimi"*. (Ed.) E. A. Ateş & H. Çağlayan. Eğitim Ve Bilim İş Kolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları Ve İş Güvencesi, Ankara: Eğitim-Sen Yayınları, 97-106.
- Şişman, M. (2005). *Öğretmenliğe Giriş* (8. Baskı). Ankara, Yenişehir: Pegem A. Yayıncılık.
- Türk Eğitim Sen. (2017). Türkiye Kamu-Sen Gazetesi 107. Sayı. 28 Aralık 2017'de [https://www.kamusen.org.tr/yayinlar\\_gazete.php](https://www.kamusen.org.tr/yayinlar_gazete.php) adresinden indirildi.
- Türkiye ve Dünyada Öğretmenlik. (2012, 11 22). *Eğitim Bir Sen*, 24-25.
- Ünal, S., & Ada, S. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (1. Baskı). İstanbul.
- Ünal, S., & Ada, S. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (3. Baskı). İstanbul.
- Veysel, S., Nuray, S., Kasım, K., Tuğba, Ş., İsmail, B., Cevat, A., & Mahmut, T. (2000). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (1. Baskı). Ankara, Kızılay: Anı Yayıncılık.
- Vural, B. (2004). *Yetkin İdeal Vizyoner Öğretmen* (1. baskı). İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (9. Baskı). İstanbul: Seçkin Yayınları.
- Yıldırım, H. (2008). Öğretmenlerin Meslek Memnuniyeti Araştırması. *Eğitim Bir Sen*(45), 4-10.

Yılman, M. (2006). *Türkiye'de Öğretmen Eğitiminin Temelleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2011). Öğretmen Adaylarının Türk Eğitim Sisteminin Sorunlarına İlişkin Görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1).

Wayne K. Hoy, Cecil G. Miskel. *Educational Administration*. (Çev. Mehmet Şişman, Şengül Uysal). Ankara: Nobel Yayınları, 2012.



## EKLER

### Sözleşme

-----/-----/2015 Saat: (Başlangıç/Bitiş)-----/----- Giriş

Merhaba, ben Kenan Kanat. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans öğrencisiyim. "İlkokullarda Ücretli Öğretmenlik Uygulaması İle İlgili Yönetici Görüşleri" üzerine bir araştırma yapıyorum. Bu aşamada ücretli öğretmenlik uygulaması ile ilgili siz okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerinin çok değerli olduğunu düşünüyorum ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ediyorum.

Görüşmemize geçmeden önce, görüşmemizin gizli olduğunu ve konuşulanları yalnızca benim ve bazı araştırmacıların bileceğini belirtmek isterim. Ne diğer öğretmenler ne de diğer okul yöneticileri konuşulanları hiçbir şekilde duymayacak ve okumayacaklardır. Bunun yanında araştırma raporunda isimleriniz kesinlikle yer almayacak, bunun yerine takma isimler kullanılacak ya da isimleriniz şifrelenecektir.

Görüşmemize başlamadan önce sormak istediğiniz soru ya da belirtmek istediğiniz herhangi bir düşünceniz varsa lütfen belirtiniz. Konuşmalarımızın kaydedilmesi konusunda rahatsızlık duyarsanız lütfen belirtiniz. Görüşme sonunda istemediğiniz bazı bilgileri silebiliriz.

Görüşmemizin yaklaşık otuz dakika süreceğini tahmin ediyorum. İzin verirseniz sorulara başlamak istiyorum.

Saygılarımla,

Kenan Kanat  
Maltepe Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

## Yöneticilere Uygulanan Görüşme Formu

**Sayın yönetici,**

Bu görüşme formunda ücretli öğretmen çalıştıran okul müdürlerinin, ücretli öğretmenlere ilişkin izlenimleriyle ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşlerini almak amacıyla hazırlanmıştır. Soruları cevaplandırırken adınız, soyadınız veya kimlik bilgilerinizi belirtmenize gerek yoktur. Yanıtlarınız bu araştırma dışında kullanılmayacaktır. Görüşme formundaki soruları içtenlikle yanıtlamanız, eğitim sistemimizin daha nitelikli hale getirilmesine katkı sunacaktır.

Ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim.

Kenan Kanat  
Maltepe Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
EYD Yüksek Lisans Öğrencisi

- 1. Ücretli öğretmenler velilerle sorun yaşamakta mıdır? Varsa yaşadıkları sorunlardan bahseder misiniz?**
- 2. Ücretli öğretmenler yöneticilerle sorun yaşamakta mıdır? Varsa yaşadıkları sorunlardan bahseder misiniz?**
- 3. Ücretli öğretmenler öğrencilerle sorun yaşamakta mıdır? Varsa yaşadıkları sorunlardan bahseder misiniz?**
- 4. Ücretli öğretmenler kadrolu öğretmenlerle sorun yaşamakta mıdır? Varsa yaşadıkları sorunlardan bahseder misiniz?**

- 5. Ücretli öğretmenlik uygulamasının okul kültürü üzerindeki etkileri nelerdir?**
- 6. Ücretli öğretmenlik uygulaması öğretmenlerin okul örgütüne karşı olumsuz tutum geliştirmelerine neden olmakta mıdır? Açıklar mısınız?**
- 7. Ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları nasıldır? Açıklar mısınız?**
- 8. Ücretli öğretmenlik uygulaması ücretli öğretmenlerin okulu ve öğrenciyi tanımasını ve sahiplenmesini nasıl etkiler? Açıklar mısınız?**
- 9. Ücretli öğretmenlik uygulaması öğretmenlerin performansını nasıl etkiliyor? Açıklar mısınız?**
- 10. Ücretli öğretmenlik uygulaması eğitimin kalitesini nasıl etkilemektedir? Açıklar mısınız?**

## Ücretli Öğretmenlere Uygulanan Görüşme Formu

**Sayın katılımcı,**

Bir bölümden oluşan bu görüşme formunda ücretli olarak istihdam edilen öğretmenlerin ücretli öğretmenlik hakkındaki görüşlerini tespit etmek amacıyla hazırlanmış sorular yer almaktadır. Soruları cevaplandırırken adınız, soyadınız veya kimlik bilgilerinizi belirtmenize gerek yoktur. Yanıtlarınız araştırmacılar dışında kimse tarafından okunmayacak ve değerlendirilmeyecektir. Görüşme formundaki soruları içtenlikle yanıtlamanız, eğitim sistemimizin daha nitelikli hale getirilmesine katkı sunacaktır.

Ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim.

Kenan Kanat  
Maltepe Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü

- 1. Mesleğinizi icra ederken velilerle sorun yaşıyor musunuz? Varsa yaşadığınız sorunlardan bahseder misiniz?**
- 2. Mesleğinizi icra ederken öğrencilerle sorun yaşıyor musunuz? Varsa yaşadığınız sorunlardan bahseder misiniz?**
- 3. Mesleğinizi icra ederken yöneticilerle sorun yaşıyor musunuz? Varsa yaşadığınız sorunlardan bahseder misiniz?**
- 4. Mesleğinizi icra ederken kadrolu öğretmenlerle sorun yaşıyor musunuz? Varsa yaşadığınız sorunlardan bahseder misiniz?**

5. **Ücretli öğretmenlik uygulaması okul kültürü üzerinde sizce nasıl bir etki oluşturmaktadır? Açıklar mısınız?**
6. **Ücretli öğretmenlik uygulaması öğretmenlerin okul örgütüne karşı olumsuz tutum geliştirmelerine neden olmakta mıdır? Açıklar mısınız?**
7. **Ücretli öğretmenlik uygulaması öğretmenlerin okulu ve öğrenciyi tanıma ve sahiplenmesini nasıl etkiliyor? Açıklar mısınız?**
8. **Kendinizi okul örgütüne bağlı hissediyor musunuz?**
9. **Ücretli öğretmenlik uygulaması performansınızı nasıl etkiliyor? Açıklar mısınız?**
10. **Ücretli öğretmenlik uygulaması eğitimin kalitesini nasıl etkilemektedir? Açıklar mısınız?**

## Kadrolu Öğretmenlere Uygulanan Görüşme Formu

**Sayın katılımcı,**

Bir bölümden oluşan bu görüşme formunda ücretli olarak istihdam edilen öğretmenlerin ücretli öğretmenlik hakkındaki görüşlerini tespit etmek amacıyla hazırlanmış sorular yer almaktadır. Soruları cevaplandırırken adınız, soyadınız veya kimlik bilgilerinizi belirtmenize gerek yoktur. Yanıtlarınız araştırmacılar dışında kimse tarafından okunmayacak ve değerlendirilmeyecektir. Görüşme formundaki soruları içtenlikle yanıtlamanız, eğitim sistemimizin daha nitelikli hale getirilmesine katkı sunacaktır.

Ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim.

Kenan Kanat  
Maltepe Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü

- 1. Ücretli öğretmenler velilerle sorun yaşamakta mıdır? Varsa yaşadıkları sorunlardan bahseder misiniz?**
- 2. Ücretli öğretmenler yöneticilerle sorun yaşamakta mıdır? Varsa yaşadıkları sorunlardan bahseder misiniz?**
- 3. Ücretli öğretmenler öğrencilerle sorun yaşamakta mıdır? Varsa yaşadıkları sorunlardan bahseder misiniz?**
- 4. Ücretli öğretmenler kadrolu öğretmenlerle sorun yaşamakta mıdır? Varsa yaşadıkları sorunlardan bahseder misiniz?**

- 5. Ücretli öğretmenlik uygulamasının okul kültürü üzerindeki etkileri nelerdir?**
- 6. Ücretli öğretmenlik uygulaması öğretmenlerin okul örgütüne karşı olumsuz tutum geliştirmelerine neden olmakta mıdır? Açıklar mısınız?**
- 7. Ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları nasıldır? Açıklar mısınız?**
- 8. Ücretli öğretmenlik uygulaması ücretli öğretmenlerin okulu ve öğrenciyi tanımasını ve sahiplenmesini nasıl etkiler? Açıklar mısınız?**
- 9. Ücretli öğretmenlik uygulaması öğretmenlerin performansını nasıl etkiliyor? Açıklar mısınız?**
- 10. Ücretli öğretmenlik uygulaması eğitimin kalitesini nasıl etkilemektedir? Açıklar mısınız?**

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	KENAN KANAT
Doğum Yeri	MALATYA/AKÇADAĞ
Doğum Tarihi	12.03.1987

### LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	AMASYA ÜNİVERSİTESİ
Fakülte	EĞİTİM FAKÜLTESİ
Bölüm	SINIF ÖĞRETMENLİĞİ

### İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurum	OXFORD TURKA REHABİLİTASYON MERKEZİ
Görevi/Pozisyonu	ÖĞRETMEN
Tecrübe Süresi	5 YIL

### İLETİŞİM

E-mail	Kenan_kanat_44@hotmail.com
--------	----------------------------

