

Esnek İstihdam Politikaları Bağlamında Sözleşmeli Öğretmenlik

Contract Teaching in the Context of Flexible Employment Policies

ÖZET

Bu çalışmanın amacı esnek istihdam politikaları bağlamında sözleşmeli öğretmenlik konusunun öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesidir. Çalışmanın amacı öğretmenlerin bakış açılarına göre eleştirel bir şekilde incelemek olduğu için bu araştırma fenomenolojik bir yaklaşım kullanılarak oluşturulmuştur. Araştırmanın çalışma grubunu belirlemek için kasıtlı örnekleme tekniklerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. 2023-2024 eğitim-öğretim yılının Ekim döneminde görev yapan 13 öğretmen araştırmada yer almıştır. Bu çalışmada katılımcılara, nitel araştırmalarda veri toplamak için yaygın bir araç olan açık uçlu soruların yer aldığı görüşme formları verilmiş ve formları doldurmaları istenmiştir. Elde edilen veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Öğretmen görüşlerine dayalı olarak, sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarının öğretmenlerin kariyerlerine ve iş güvencelerine etkisi karmaşıktır ve farklılık gösterir. Sözleşmeli öğretmenler, iş bulma kolaylığı ve farklı deneyim kazanma fırsatları gibi avantajlar görünürken, iş güvencesi eksikliği motivasyonlarını düşürebilir. Eğitim sistemi üzerindeki etkileri değerlendiren öğretmen önerileri, öğrenci merkezli eğitim, dijital teknolojilerin kullanımı, mesleki gelişim, mentorluk programları ve işbirliği gibi önemli alanları kapsar. Bu öneriler, eğitim kalitesini artırmak ve öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirmek için potansiyel sunar. Sonuç olarak, sözleşmeli öğretmenlik, öğretmenlerin kariyerlerini ve eğitim sistemini şekillendiren karmaşık bir konsepttir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, İstihdam, Sözleşmeli Öğretmenlik.

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the issue of contracted teaching in the context of flexible employment policies according to teachers' views. Since the aim of the study is to critically examine the teachers' perspectives, this research was designed using a phenomenological approach. Maximum variation sampling, one of the deliberate sampling techniques, was used to determine the study group of the research. Thirteen teachers working in the October semester of the 2023-2024 academic year took part in the study. In this study, the participants were given interview forms with open-ended questions, a common tool for data collection in qualitative research, and asked to fill out the forms. Based on teachers' views, the impact of contract teaching practices on teachers' careers and job security is complex and varied. While contract teachers see advantages such as ease of finding a job and opportunities to gain different experiences, the lack of job security can demotivate them. Teacher recommendations assessing the impact on the education system cover important areas such as student-centered education, the use of digital technologies, professional development, mentoring programs and collaboration. These recommendations offer potential to improve the quality of education and improve teachers' working conditions. In conclusion, contract teaching is a complex concept that shapes teachers' careers and the education system.

Keywords: Teacher, Employment, Contract Teaching.

GİRİŞ

Toplumlar, varlıklarının devamını garanti altına almak için ideallerini ve varlık nedenlerini nesilden nesile aktarmak zorundadır. Kültürlerin bu aktarım sürecini kolaylaştırmak için eğitimi bir araç olarak kullandıkları iddia edilebilir. Ahlaken dürüst insanlar yetiştirmek ve toplumsal ilerlemenin devamını sağlamak eğitimin iki amacıdır. Başka bir ifadeyle eğitim, insanların belirli bir program dahilinde amaçlanan davranışları sergilemelerini sağlama eylemi olarak tanımlanabilir. Bireylerin eğitimi, toplumun varlığını sürdürebilmesi için çok önemlidir. Öğretmenler, bireyin eğitiminin en önemli bileşenlerinden biridir. Özer'e (2008) göre öğretmen, öğrencinin bilişsel ve duygusal gelişiminin yanı sıra yaşam biçimine de rehberlik eden ve diğer yaşam becerilerini kazanmasını sağlayan kişidir. Öğretmen, öğrencilerin toplumsal beklentilerini karşılamanın yanı sıra, onlara sürdürülebilir bir yaşam sürmeleri için gerekli bilgi ve becerileri de kazandırır. Bununla birlikte eğitim, bir bilgi yayma aracı olmanın yanı sıra çok önemli bir insan ilişkileri sürecidir. Bu nedenle, sınıfta kullanılan stratejiler, taktikler ve kaynaklar ne olursa olsun, öğretmenin eğitimdeki rolünün her zaman çok önemli olacağı söylenebilir. Ayrıca öğretmenlik, ülkesine, devlete ve vatanına bağlı iyi vatandaşlar yetiştirme fikrine dayandığı için kutsal bir meslek olarak kabul edilmektedir (Yılmaz, 2018). Bu nedenle, toplumu oluşturan ve toplumun kaderini şekillendiren zihinleri ve bedenleri şekillendirdikleri için eğitimcilerin eğitime ve kariyer yollarına yatırım yapmak kritik önem taşımaktadır. Öğretim

Kenan Yaşar ¹ 
Mustafa Gangal ² 
Kadir Gurbet Baytöre ³ 
Rumeysa Yaşar ⁴ 
Emrullah Sağlam ⁵ 

How to Cite This Article

Yaşar, K., Gangal, M., Baytöre, K., G., Yaşar, R. & Sağlam, E. (2023). "Esnek İstihdam Politikaları Bağlamında Sözleşmeli Öğretmenlik", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:55; pp:4159-4166. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNALS.73079>

Arrival: 17 September 2023
Published: 30 November 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Uzman Öğretmen, İstanbul, Türkiye

² Uzman Öğretmen, İstanbul, Türkiye

³ Uzman Öğretmen, İstanbul, Türkiye

⁴ Öğretmen, MEB, İstanbul, Türkiye

⁵ Öğretmen, MEB, İstanbul, Türkiye

kapasiteleri nedeniyle öğretmenler, yeni nesil Amerikalıların eğitiminde kritik bir rol oynamaktadır. Çok önemli bir rol üstlenen öğretmenlerin görevlerini yerine getirebilmeleri için içinde buldukları ortamlar büyük önem taşımaktadır (Öğülmüş, 2012). Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), öğretmen adaylarını Kamu Personeli Seçme Sınavı'ndaki performanslarına ve mülakat sonuçlarına göre öğretmenlik pozisyonlarına atamaktadır. Türkiye'de MEB'e bağlı devlet okullarında ücretli, sözleşmeli ve kadrolu olmak üzere üç kategoride eğitimci istihdam edilmektedir. Ücret ve özlük hakları gibi unsurlar açısından sözleşmeli ve kadrolu eğitimcilerin hakları oldukça benzerdir (Güvercin, 2014). Öte yandan, ücretli eğitimci pozisyon, ücret, sigorta ve kişisel özgürlükler konusunda daha az avantaja sahiptir. Bu durumda ücretli eğitimcilerin deneyimlerini incelemek ve bakış açılarını öğrenmek büyük önem taşıyor. Çünkü bu süreçten geçen bireylerin birçoğuna gelecek nesillere eğitim verme sorumluluğu verilecektir. Eğitimcilerin çalışma koşullarının öğrencileri doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyeceği düşünüldüğünde bu araştırmanın önemi ortaya çıkmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalarda çok sayıda sorun tespit edilmiştir. Bulguların çoğu, ücretli eğitimcilerin daha üretken olabilmeleri ve gelecekte öğretmen olarak işlerini severek yapmaya devam edebilmeleri için bu zararlı unsurların ortadan kaldırılması ihtiyacıyla ilgilidir (Karaçam, 2001). Ücret alan öğretmenler düşük gelir, iş belirsizliği, gelecek korkusu ve tutarsız çalışma koşullarıyla başa çıkmak zorundadır. Ayrıca, farklı çalışma koşullarının ortaya çıkması öğretmenlik mesleğinin itibarını azaltmakta ve aynı kurumun çalışanları arasında ortak bir kurum kültürünün gelişmesini engellemektedir (Dali, 2017). Ücretli eğitimcilerin geçici olduğuna inanılmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak eğitimci birbirlerinden uzaklaşmakta ve ücretli eğitimci bu durumu tatsız bulmaktadır. İş istikrarsızlığı, maaş eşitsizliği, okullarda örgüt kültürü eksikliği, iş hoşnutsuzluğu, yabancılaşma hissi ve daha düşük eğitim kalitesi gibi sorunlar bu bölünmeden kaynaklanmaktadır (Polat, 2013). Farklı bir statüde çalışmak uyum, iş tatmini, ayrımcılık, mali zorluklar ve diğer birçok konuda zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Bu sorunun temel nedeni, öğretmen istihdam uygulamalarındaki eşitsizliğe bağlanabilir (Çolak ve Ölmez, 2009). Uygulamayı inceleyen bir çalışmada, ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik sistemine karşı oldukları, ancak ihtiyaç nedeniyle ücretli öğretmen olarak çalışmak zorunda kaldıkları ortaya çıkmıştır (Doğan, Demir ve Turan 2013).

Ücretli öğretmenlerin düzenli olarak değişmesi ve bunun da eğitim kalitesini düşürmesi, ücretli öğretmenlik uygulamasıyla ilgili bir diğer sorundur (Katman, 2010). Eğitimdeki bu bölünme nedeniyle, veliler ücretli öğretmenleri kadrolu öğretmenlerden daha düşük statüde görmekte, hatta bazı kadrolu öğretmenler kendilerini daha üstün görmektedir. İstihdamdaki farklılıklar bu nedenle bir dizi soruna yol açmaktadır. Bunların başında ekonomik sorunlar, iş istikrarı, sağlık güvencesi, haksız muamele ve öğretmen olarak reddedilme gelmektedir (Polat, 2013). Ücretli öğretmenlerin kötü imajı, düşük ücretlerinden, iş istikrarı eksikliğinden ve gelecek korkusundan kaynaklanmaktadır (Gelen ve Özer, 2008). Öğrenciler bu olumsuz düşünceden etkilenmekte ve hem öğrencilerden hem de velilerden şikâyetler gelebilmektedir. Öğülmüş'e (2012) göre, ücretli eğitimcilerin ücretlerinden ve kişisel özgürlüklerinden memnun olmamaları, iş çıktıları üzerinde zararlı bir etkiye sahiptir. Özlük haklarının olmaması ve düşük ücret, ücretli eğitimcilerin ortak memnuniyetsizliğine katkıda bulunan iki faktördür. Ücretli eğitimcilerin motivasyonu geçici işlerinden olumsuz etkilenmektedir. Ücretli eğitimci, gelecek kaygısı nedeniyle mevcut okullarına uyum sağlayamamakta ve huzursuzluk yaşamaktadır (Yılmaz, 2018). Öğretmenlere ücret ödenmesi uygulamasının eğitim sisteminin işleyişi üzerinde de çeşitli olumsuz etkileri vardır. Maaşlı eğitimcilerin genellikle görevlerinden ayrılma eşiklerinin düşük olduğu iddia edilebilir. Bu senaryonun temel nedeni, ücretli öğretmenliğin kalıcı bir meslek olarak görülmemesi ile açıklanabilir. Bununla birlikte, düşük ücret bazen faydalı olabilmektedir (Gökşen, 2019). Atanamayan eğitimciler çeşitli sorunlarla uğraşmaktadır. Bunlar arasında psiko-sosyal sorunlar, istihdamla ilgili iş istikrarsızlığı, mali zorluklar ve gelecekle ilgili endişeler yer almaktadır (Çınkır ve Kurum, 2017). Bu sorunun eğitimci adaylarıyla da doğrudan bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Çünkü geçimini sağlamak için öğretmenlik yapmak, eğitimci adaylarının mezun olduktan sonra seçebilecekleri kariyer yollarından biridir. Sonuç olarak, hem mevcut hem de aday eğitimcilerin ücretli öğretmenliğe bakış açılarını dikkate almak kritik önem taşıyor.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışma nitel araştırma niteliğindedir. İncelenen olguların derinlemesine ve kapsamlı bir değerlendirmesini yapmayı amaçlayan çalışmalar nitel araştırmalar için daha uygundur (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Çalışmanın amacı öğretmenlerin bakış açılarını göre eleştirel bir şekilde incelemek olduğu için bu araştırma fenomenolojik bir yaklaşım kullanılarak oluşturulmuştur.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu belirlemek için kasıtlı örnekleme tekniklerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır (Karataş, 2015). Bu çalışmada katılımcıların mümkün olduğunca birbirinden farklı kişiler arasından seçilmesi maksimum çeşitlilik olarak kabul edilmiştir. Sonuç olarak, 2023-2024 eğitim-öğretim yılının Ekim döneminde görev yapan 13 öğretmen araştırmada yer almıştır. Tablo 1, öğretmen adayı olan araştırma katılımcılarına ilişkin demografik verileri sunmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik değişkenleri

Kod	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Kadın	Matematik	35	12	Lisans
K2	Erkek	Matematik	35	12	Lisans
K3	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	36	13	Yüksek Lisans
K4	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	41	16	Yüksek Lisans
K5	Erkek	İngilizce	39	14	Lisans
K6	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	36	10	Lisans
K7	Erkek	Coğrafya	41	16	Yüksek Lisans
K8	Erkek	Matematik	43	16	Yüksek Lisans
K9	Erkek	İngilizce	40	13	Lisans
K10	Kadın	İngilizce	41	15	Yüksek Lisans
K11	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	42	15	Lisans
K12	Kadın	Sınıf Öğretmenliği	41	14	Lisans
K13	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	35	11	Lisans

Tabloya göre, araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu erkektir. Toplam 13 katılımcının 10'u erkek (yaklaşık %76.9), 3'ü ise kadındır (yaklaşık %23.1). Araştırmaya katılanların branş dağılımlarına bakıldığında, Matematik ve Sınıf Öğretmenliği branşlarının öne çıktığı görülmektedir. Toplamda 13 katılımcının 3'ü Matematik (yaklaşık %23.1), 5'i Sınıf Öğretmenliği (yaklaşık %38.5), 2'si İngilizce (yaklaşık %15.4) ve 1'i Coğrafya (yaklaşık %7.7) branşında çalışmaktadır. Bu, katılımcıların çoğunluğunun eğitimle ilgili branşlardan geldiğini göstermektedir. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde, yaşların genellikle 35 ile 43 arasında olduğu görülmektedir. Ortalama yaş, 38.15 olarak hesaplanabilir. Yaş dağılımı, katılımcıların yaşlarının benzer bir aralıkta olduğunu göstermektedir. Katılımcıların kıdem dağılımlarına baktığımızda, kıdem sürelerinin 10 ile 16 yıl arasında değiştiğini görmekteyiz. Ortalama kıdem süresi, 13.23 yıl olarak hesaplanabilir. Kıdem süresi, katılımcıların deneyim seviyelerinin benzer olduğunu göstermektedir. Katılımcıların öğrenim durumlarına göre dağılımlara bakıldığında, çoğunluğun lisans veya yüksek lisans derecesine sahip olduğu görülmektedir. 13 katılımcının 8'i lisans (yaklaşık %61.5) ve 5'i yüksek lisans (yaklaşık %38.5) derecesine sahiptir. Doktora veya ilkököl mezunu katılımcılar bulunmamaktadır.

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formundaki soruların katılımcılar için anlaşılır ve açık olması, içgörülü sorular hazırlanması, soruların somut bir dil içermesi, soruların hedefe yönelik olması ve soruların kuralcı olmaması için her türlü çaba gösterilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada katılımcılara, nitel araştırmalarda veri toplamak için yaygın bir araç olan açık uçlu soruların yer aldığı görüşme formları verilmiş ve formları doldurmaları istenmiştir. Katılımcıların görüşme formlarını doldurması 45-60 dakika sürmüştür.

İlk olarak, katılımcılara verilen yazılı görüşme formlarını yazıya dökmek için bilgisayar kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenleri kodlamak için, veri toplanan her bir öğretmene "K" ile başlayan bir kod numarası verilmiştir (Ekiz, 2003). Bu araştırmadan elde edilen veriler betimsel analiz yaklaşımı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler bu noktada belirlenmiş ve doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Sonuçlar son aşamada yorumlanmıştır (Karataş, 2015). Sonuç olarak, sonuçlar arasındaki neden-sonuç bağlantılarının açıklanmasıyla çeşitli olgular arasındaki konuşmalar teşvik edilmiştir.

BULGULAR

Sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarının artması, öğretmenlerin kariyer gelişimlerini ve iş güvencelerini nasıl etkiliyor? Bu değişiklikler, öğretmenlerin mesleklerini daha sürdürülebilir hale getirme açısından olumlu bir rol oynuyor mu?

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış görüşme ile "Sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarının artması, öğretmenlerin kariyer gelişimlerini ve iş güvencelerini nasıl etkiliyor? Bu değişiklikler, öğretmenlerin mesleklerini daha sürdürülebilir hale getirme açısından olumlu bir rol oynuyor mu?" şeklinde bir soru yöneltilmiş olup katılımcıların sorulara verdiği yanıtlar kapsamında elde edilen doğrudan alıntılar aşağıda verilmiştir. Elde edilen öğretmen görüşlerine dayalı olarak, sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarının kariyer gelişimleri ve iş güvencelerini nasıl etkilediği ve sürdürülebilirliğe olan olası etkileri hakkında aşağıda özetlenen ifadeler bulunmaktadır:

(K1) "Sözleşmeli öğretmenlik, iş güvencesi eksikliği nedeniyle endişeliyim. Kariyerimde ilerleme kaydetmek istiyorum, ancak bu belirsizlik beni rahatsız ediyor."

(K2) "Sözleşmeli öğretmen olarak çalışmaktan memnunum. Esneklik sayesinde farklı okullarda deneyim kazanma fırsatım oldu. Ancak ilerleyen yıllarda iş güvencesi sağlanması daha iyi olurdu."

- (K3) “Sözleşmeli öğretmenlik, iş bulmayı kolaylaştırdı, ancak kariyer gelişimimde bazı engellerle karşılaşıyorum. Daha fazla uzmanlık ve yüksek lisans yapabilmeme fırsatım olmadı.”
- (K4) “İş güvencesi konusundaki endişelerim var, ancak sözleşmeli öğretmen olarak başladığımda daha fazla deneyim kazanma fırsatım oldu. Kariyerimdeki bu başlangıç aşamasında bu iyi bir deneyimdir.”
- (K5) “Sözleşmeli öğretmen olarak çalışmak, kariyerimde belirli bir istikrarı sağlamakta zorlandığım anlamına geliyor. Ancak öğrencilere faydalı olmak için bu işi yapmaya devam etmek benim için önemli.”
- (K6) “Esnek istihdam, iş bulmayı kolaylaştırırken, kariyer planlama açısından bazı belirsizlikler yaratıyor. Daha fazla kariyer destek ve rehberlik ihtiyacı hissediyorum.”
- (K7) “Sözleşmeli öğretmen olarak iş bulmak zor olabilir, ancak bu farklı okullarda deneyim kazanma şansını artırır. İş güvencesi konusundaki endişelerim ise devam ediyor.”
- (K8) “Kariyerimi ilerletmek için daha fazla olanak istiyorum. Esnek istihdam, başlamak için iyi bir seçenek olabilir, ancak uzun vadede iş güvencesi sağlanması gerektiğini düşünüyorum.”
- (K9) “Sözleşmeli öğretmen olarak çalışmak, meslektaşlarımla karşılaştırıldığında bazı kariyer avantajlarına sahip olamayabileceğim anlamına geliyor. Daha fazla iş güvencesi arıyorum.”
- (K10) “İş güvencesi eksikliği, kariyer gelişimimi sınırlayabilir. Ancak bu iş sayesinde öğrencilere etkili bir şekilde yardım edebiliyorum.”
- (K11) “Sözleşmeli öğretmenlik, başlamak için harika bir fırsat olabilir, ancak ileride iş güvencesi sağlanması gerektiğini düşünüyorum. Kariyer planlama açısından daha fazla destek ihtiyacımız var.”
- (K12) “Sözleşmeli öğretmen olarak çalışmanın bazı zorlukları olsa da, öğrencilere katkıda bulunmak ve deneyim kazanmak benim için önemli. Ancak iş güvencesi daha iyi olabilirdi.”
- (K13) “Kariyerimde ilerlemek için daha fazla fırsata ihtiyaç duyuyorum. Sözleşmeli öğretmenlik, başlamak için iyi bir yol olsa da, iş güvencesi konusunda endişelerim var.”

Bu ifadeler, öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarının kariyerlerine ve iş güvencelerine etkisi konusundaki karmaşık duygularını ve düşüncelerini yansıtmaktadır. İş güvencesi, kariyer gelişimi ve mesleklerinin sürdürülebilirliği konularında çeşitli görüşler ve ihtiyaçlar bulunmaktadır. Öğretmen görüşlerine dayalı olarak sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarının kariyer gelişimi ve iş güvencesi üzerindeki etkilerini genel olarak değerlendirdiğimizde, karmaşık bir manzara ortaya çıkıyor. Katılımcılar arasında farklı bakış açıları ve deneyimler görülmektedir. Öğretmenler, sözleşmeli öğretmenlik pozisyonlarının iş bulmayı kolaylaştırdığını ve farklı okullarda deneyim kazanma fırsatı sunduğunu vurgulamışlardır. Bu, özellikle kariyere yeni başlayan öğretmenler için mesleklerine başlangıç yapmak için avantajlı olabilir. Ancak, iş güvencesi eksikliği birçok katılımcının ortak endişesi olarak öne çıkmıştır. Öğretmenler, kariyerlerini ilerletmek ve uzmanlık alanlarını genişletmek için daha fazla olanak aradıklarını ifade etmişlerdir. Kariyer gelişimi açısından, öğretmenlerin bazıları sözleşmeli öğretmenlik pozisyonlarının kariyerlerinde belirli bir istikrarı zorlaştırdığını düşünmüşlerdir. Özellikle uzun vadeli planlama ve mesleki gelişim açısından belirsizlik yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Diğer yandan, bazı katılımcılar işe yeni başlayanlar için bu pozisyonların kariyerlerine başlamak için uygun olduğunu düşünmüşlerdir. Özetle, sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarının öğretmenlerin kariyer gelişimi ve iş güvencesi üzerindeki etkileri konusunda karışık ve çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bu görüşler, esnek istihdam politikalarının tasarımı ve uygulanmasında dikkate alınması gereken önemli faktörleri yansıtmaktadır. İş güvencesi ve kariyer destek mekanizmalarının, öğretmenlerin daha sürdürülebilir ve tatmin edici kariyerler inşa etmelerine yardımcı olması önemlidir.

Sözleşmeli öğretmenlerin, geleneksel kadrolu öğretmenlere kıyasla nasıl bir eğitim ve kariyer deneyimi yaşadıklarını düşünüyorsunuz? Bu farklılıklar, öğretmenlerin motivasyonunu, öğrenci başarısını ve eğitim kalitesini nasıl etkiliyor?

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış görüşme ile “Sözleşmeli öğretmenlerin, geleneksel kadrolu öğretmenlere kıyasla nasıl bir eğitim ve kariyer deneyimi yaşadıklarını düşünüyorsunuz? Bu farklılıklar, öğretmenlerin motivasyonunu, öğrenci başarısını ve eğitim kalitesini nasıl etkiliyor?” şeklinde bir soru yöneltilmiş olup katılımcıların sorulara verdiği yanıtlar kapsamında elde edilen doğrudan alıntılar aşağıda verilmiştir. Öğretmen görüşlerine dayalı olarak sözleşmeli öğretmenlerin, geleneksel kadrolu öğretmenlere kıyasla eğitim ve kariyer deneyimi konusundaki algıları ve bu farklılıkların motivasyon, öğrenci başarısı ve eğitim kalitesi üzerindeki etkileri aşağıda özetlenmiştir:

- (K1) “Sözleşmeli öğretmen olarak başladığımda, geleneksel kadrolu öğretmenlere kıyasla daha fazla belirsizlik yaşadım. Kariyerimdeki gelecek planlarını yapmak zorlaştı ve motivasyonum düştü.”
- (K2) “Sözleşmeli öğretmenler olarak daha fazla esneklik ve deneyim kazanma şansına sahibiz. Ancak iş güvencesi eksikliği, bazı öğretmenlerin motivasyonunu azaltabilir.”

- (K3) “Geleneksel kadrolu öğretmenler, daha fazla kariyer istikrarına sahip olabilirler. Sözleşmeli öğretmen olarak çalışırken, motivasyonumuzu yüksek tutmak zor olabilir.”
- (K4) “Sözleşmeli öğretmen olarak başlamak, farklı okullarda deneyim kazanma fırsatı sunar. Ancak bu, uzun vadeli kariyer planlama konusunda zorluklar yaratabilir ve motivasyonu etkileyebilir.”
- (K5) “Sözleşmeli öğretmenlik, daha fazla deneyim kazanma şansı verir, ancak iş güvencesi eksikliği bazı öğretmenlerin motivasyonunu düşürebilir.”
- (K6) “Kariyer gelişimi açısından, geleneksel kadrolu öğretmenler daha fazla destek ve rehberlik alırken, sözleşmeli öğretmenler daha bağımsız çalışmak zorunda kalabilirler.”
- (K7) “Sözleşmeli öğretmen olarak işe başlamak, farklı okullarda deneyim kazanma fırsatı sunar, ancak iş güvencesi eksikliği nedeniyle motivasyon eksikliği yaşayabilirim.”
- (K8) “Sözleşmeli öğretmenler, kariyerlerine başlamak için iyi bir yol olarak görülebilir. Ancak uzun vadede iş güvencesi sağlanması daha iyi olabilirdi.”
- (K9) “Sözleşmeli öğretmen olarak başlamak, farklı deneyimler kazanma fırsatı verir, ancak iş güvencesi eksikliği motivasyon eksikliğine yol açabilir.”
- (K10) “Geleneksel kadrolu öğretmenler, daha fazla kariyer istikrarına sahip olabilirler. Sözleşmeli öğretmenler olarak, uzun vadeli kariyer planlama daha zor hale gelebilir.”
- (K11) “Sözleşmeli öğretmenler olarak çalışmak, başlamak için iyi bir yol olabilir, ancak iş güvencesi daha iyi olmalıdır. Motivasyonumu etkileyebilir.”
- (K12) “Sözleşmeli öğretmen olarak başlamak, kariyerimde deneyim kazanmamı sağladı. Ancak uzun vadeli kariyer planlama konusunda belirsizlikler yaşamak, motivasyonumu etkileyebilir.”
- (K13) “Kariyerimde ilerlemek için daha fazla fırsat arıyorum. Sözleşmeli öğretmen olarak çalışmak, iş güvencesi eksikliği nedeniyle motivasyon eksikliğine yol açabilir.”

Görüşler, sözleşmeli öğretmenlik ve geleneksel kadrolu öğretmenlik arasındaki deneyim farklılıklarının karmaşıklığını yansıtmaktadır. Sözleşmeli öğretmenler, daha fazla deneyim kazanma fırsatına sahipken, iş güvencesi eksikliği motivasyonlarını etkileyebilir. Bu faktörlerin, öğrenci başarısı ve eğitim kalitesi üzerindeki etkilerini değerlendirmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretmen görüşlerine dayalı olarak sözleşmeli öğretmenlik ve geleneksel kadrolu öğretmenlik deneyimlerinin karşılaştırılması, eğitim ve kariyer açısından farklı algılar ve deneyimlerle şekillenmektedir. Görüşlerde belirgin bir çeşitlilik bulunmaktadır. Sözleşmeli öğretmenler, genellikle farklı okullarda deneyim kazanma ve daha fazla esneklik avantajına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bu, özellikle öğretmenlik kariyerlerine başlamak isteyen yeni mezunlar veya giriş seviyesi öğretmenler için faydalı olabilir. Ancak, iş güvencesi eksikliği bazı öğretmenlerin motivasyonunu etkileyebilir ve uzun vadeli kariyer planlamalarını olumsuz yönde etkileyebilir. Geleneksel kadrolu öğretmenler, iş güvencesine sahip olmanın kariyerlerinde daha fazla istikrar sağladığını düşünmektedirler. Bu istikrar, kariyer planlaması ve mesleki gelişim açısından avantaj sağlayabilir. Ancak, bazı durumlarda bu istikrar, deneyim kazanma veya farklı okullarda çalışma fırsatlarını sınırlayabilir. Özetle, öğretmenler arasında sözleşmeli öğretmenlik ve geleneksel kadrolu öğretmenlik deneyimleri konusundaki görüşler farklılık göstermektedir. İş güvencesi, motivasyon ve kariyer planlama üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, eğitim politikalarının ve uygulamalarının bu farklılıkları dikkate alarak geliştirilmesi gerekmektedir. Bu, öğrenci başarısı ve eğitim kalitesi açısından daha iyi sonuçlar elde etme amacıyla önemli bir adım olabilir.

Esnek istihdam politikaları altında çalışan sözleşmeli öğretmenlerin, eğitim sistemine getirdiği yenilikler veya öneriler neler olabilir? Bu öneriler, eğitim kalitesini artırmak ve öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirmek için nasıl kullanılabilir?

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış görüşme ile “Esnek istihdam politikaları altında çalışan sözleşmeli öğretmenlerin, eğitim sistemine getirdiği yenilikler veya öneriler neler olabilir? Bu öneriler, eğitim kalitesini artırmak ve öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirmek için nasıl kullanılabilir?” şeklinde bir soru yöneltilmiş olup katılımcıların sorulara verdiği yanıtlar kapsamında elde edilen doğrudan alıntılar aşağıda verilmiştir. Öğretmen görüşlerine dayalı olarak, esnek istihdam politikaları altında çalışan sözleşmeli öğretmenlerin eğitim sistemine getirdiği yenilikler ve öneriler hakkındaki ifadeleri aşağıda sunulmuştur:

- (K1) “Sözleşmeli öğretmenler olarak, daha fazla öğrenci merkezli eğitim modeli öneriyoruz. Daha fazla bireyselleştirilmiş öğrenme fırsatları sunmalıyız.”
- (K2) “Eğitimde dijital teknolojilerin daha fazla kullanılmasını öneriyorum. Sanal sınıflar ve eğitim materyalleri, öğrencilere erişilebilirlik sağlar.”

- (K3) “Eğitimde öğrenci katılımını artırmak için projeler ve etkileşimli ders materyalleri geliştirmeliyiz. Öğrencilerin aktif öğrenme deneyimleri yaşamalarını teşvik etmeliyiz.”
- (K4) “Eğitim sistemi daha fazla meslek içi eğitim ve gelişim fırsatı sunmalıdır. Öğretmenlerin uzmanlık alanlarını genişletmeleri için desteklenmelidir.”
- (K5) “Esnek istihdam politikaları altında, mentorluk programları ve deneyimli öğretmenlerle işbirliği fırsatları geliştirilmelidir. Bu, yeni öğretmenlere yardımcı olabilir.”
- (K6) “Sözleşmeli öğretmenler olarak, daha fazla öğrenci geri bildirimine önem verilmesini öneriyoruz. Bu, öğretim metotlarını geliştirmek için yardımcı olabilir.”
- (K7) “Eğitim yönetiminde daha fazla şeffaflık ve katılımı teşvik etmek gerekiyor. Öğretmenlerin karar alma süreçlerine daha fazla dahil olmaları önemlidir.”
- (K8) “Öğretmenlerin çalışma koşulları, iş güvencesi ve maaşlarının iyileştirilmesi gerekiyor. Bu, öğretmenlerin daha motive olmalarını sağlayabilir.”
- (K9) “Sözleşmeli öğretmenler olarak, ders materyali ve kaynaklarına daha fazla erişim sağlanmasını talep ediyoruz. Bu, öğretim kalitesini artırabilir.”
- (K10) “Öğretmenler arasında işbirliği ve deneyim paylaşımını teşvik etmek için daha fazla platform oluşturulmalıdır. Bu, öğrencilere faydalı olabilir.”
- (K11) “Eğitimde çok kültürlü yaklaşımları teşvik etmeliyiz. Öğrencilere farklı kültürleri anlama fırsatları sunmalıyız.”
- (K12) “Esnek istihdam politikaları altında çalışan öğretmenler, daha fazla özgün öğrenme metodu kullanılmasını öneriyorlar. Bu, öğrencilerin ilgisini artırabilir.”
- (K13) “Eğitim sistemi daha fazla sürdürülebilirlik odaklı programlara yönelmelidir. Öğrencilere sürdürülebilirlik konularında bilinç kazandırmalıyız.”

Bu ifadeler, sözleşmeli öğretmenlerin eğitim sistemine getirdiği yenilikler ve önerileri yansıtmaktadır. Özellikle öğrenci merkezli eğitim, dijital teknolojilerin kullanımı, meslek içi eğitim, mentorluk programları ve öğretmenlerin daha fazla katılımı konularında öneriler dikkat çekmektedir. Bu öneriler, eğitim kalitesini artırmak ve öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirmek için önemli bir kaynak olabilir. Öğretmen görüşlerine dayalı olarak, esnek istihdam politikaları altında çalışan sözleşmeli öğretmenlerin eğitim sistemine getirdiği yenilikler ve öneriler, eğitim alanında önemli bir gelişme ve iyileştirme potansiyeli taşımaktadır. Katılımcıların önerileri, öğrenci merkezli öğrenme modeli, dijital teknolojilerin entegrasyonu, mesleki gelişim fırsatları, mentorluk programları ve öğrenci geri bildirim gibi alanları içermektedir. Bu öneriler, eğitim sisteminin daha etkili ve sürdürülebilir hale getirilmesine katkı sağlayabilir. Sözleşmeli öğretmenler, özellikle yeni mezunlar veya kariyerlerine başlayan öğretmenler olarak daha fazla deneyim kazanma ve farklı öğretim yaklaşımlarını test etme fırsatına sahip olmalarını öne sürmektedirler. Bu, öğrenci merkezli eğitim ve öğrenci katılımı konularında önemli bir potansiyeli yansıtmaktadır. Ayrıca, işbirliği ve deneyim paylaşımını teşvik etme önerileri, öğretmenler arasında bilgi akışını artırarak öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunma potansiyelini taşımaktadır. Aynı şekilde, sürdürülebilirlik odaklı programlar ve çok kültürlü yaklaşımları teşvik etme önerileri de eğitimin daha geniş ve toplumsal bir perspektife sahip olmasına katkı sağlayabilir. Sonuç olarak, bu öneriler, eğitim sisteminin dönüşümüne ve öğrenci başarısı ile eğitim kalitesinin artırılmasına yönelik önemli fikirler sunmaktadır. Bu önerilerin uygulanabilirliği ve etkileri, eğitim politikaları ve uygulamaları açısından dikkate alınmalıdır. Bu, öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirmek ve eğitim sisteminin güçlendirmek için önemli bir adım olabilir.

SONUÇ

Bu öğretmen görüşlerine dayalı genel değerlendirme, sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarının öğretmenlerin kariyerlerine ve iş güvencelerine etkisi konusundaki karmaşıklığı ve çeşitliliği yansıtmaktadır. Katılımcılar arasında iş güvencesi ve kariyer gelişimi konularında önemli farklılıklar bulunmaktadır, bu da sözleşmeli öğretmenlik konseptinin çok yönlü etkilerini göstermektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin öne sürdüğü avantajlar arasında iş bulma kolaylığı ve farklı okullarda deneyim kazanma fırsatları bulunmaktadır. Bu, özellikle yeni mezunlar veya kariyerlerine başlangıç yapmak isteyen öğretmenler için önemli bir başlangıç noktası olabilir. Ancak, iş güvencesi eksikliği, birçok katılımcının endişe kaynağıdır. Kariyerlerini planlama ve uzmanlık alanlarını geliştirme açısından belirsizlik yaşayan öğretmenler, iş güvencesi konusunda daha fazla güvence talep etmektedir. Kariyer gelişimi açısından bazı katılımcılar, uzun vadeli planlamada zorluklar yaşadıklarını ifade ederken, diğerleri için bu tür sözleşmeli pozisyonlar kariyerlerine başlamak için avantajlı bir seçenek olarak görülmektedir. Bu farklılıklar, öğretmenlerin kariyerlerinin evrildiği bu dönemde karşılaştıkları zorlukların ve fırsatların karmaşıklığını vurgulamaktadır. Sonuç olarak, sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarının, öğretmenlerin iş güvencesi, kariyer gelişimi ve meslek sürdürülebilirliği açısından karmaşık ve çeşitli etkilere sahip olduğu görülmektedir. Bu durum,

eğitim politikalarının ve uygulamalarının öğretmenlerin bu farklı ihtiyaçlarını karşılamak için daha dikkatli bir şekilde tasarlanması gerektiğini göstermektedir. İş güvencesi ve kariyer destek mekanizmalarının sağlanması, öğretmenlerin daha istikrarlı ve tatmin edici kariyerler geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Öğretmen görüşleri, sözleşmeli öğretmenlik ve geleneksel kadrolu öğretmenlik arasındaki deneyim farklarının karmaşıklığını ve çeşitliliğini yansıtmaktadır. Bu deneyimler, iş güvencesi, kariyer gelişimi ve mesleki sürdürülebilirlik gibi temel faktörler üzerinde farklı etkilere sahiptir. Sözleşmeli öğretmenler, özellikle yeni mezunlar veya kariyerlerine başlamak isteyen öğretmenler için farklı okullarda deneyim kazanma fırsatına sahip olmanın avantajını vurgulamışlardır. Ancak, iş güvencesi eksikliği, birçok öğretmenin motivasyonunu düşürebilir ve uzun vadeli kariyer planlamalarını olumsuz etkileyebilir. Diğer yandan, geleneksel kadrolu öğretmenler iş güvencesine sahip olmanın kariyerlerinde daha fazla istikrar sağladığını düşünmektedirler. Bu istikrar, kariyer planlaması ve mesleki gelişim açısından avantajlı olabilir, ancak deneyim kazanma veya farklı okullarda çalışma fırsatlarını sınırlayabilir. Öğrenci başarısı ve eğitim kalitesi açısından, bu farklı deneyimlerin etkilerini değerlendirmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Öğrenci başarısı ve eğitim kalitesinin yanı sıra öğretmenlerin kariyerlerinin sürdürülebilirliği açısından önemli faktörler olan iş güvencesi ve kariyer gelişimi, dikkate alınmalıdır. Sonuç olarak, sözleşmeli öğretmenlik ve geleneksel kadrolu öğretmenlik arasındaki deneyim farklılıkları, öğretmenlerin kariyerlerine ve iş güvencelerine yönelik karmaşıklığın ve çeşitliliğin bir yansımasıdır. Bu çeşitlilik, eğitim politikalarının ve uygulamalarının bu farklılıkları göz önünde bulundurarak tasarlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu, öğrenci başarısı ve eğitim kalitesi açısından daha iyi sonuçlar elde etme amacıyla kritik bir adım olabilir.

Öğretmen görüşlerine dayalı olarak, sözleşmeli öğretmenlerin eğitim sistemi üzerindeki etkilerini değerlendiren bu ifadeler, eğitimdeki yeniliklerin ve önerilerin karmaşıklığını yansıtmaktadır. Özellikle öğrenci merkezli eğitim, dijital teknolojilerin kullanımı, mesleki gelişim fırsatları, mentorluk programları ve öğretmen katılımı gibi öneriler, eğitim kalitesini artırmak ve öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirmek için önemli bir kaynak olarak belirtilmektedir. Sözleşmeli öğretmenler, yeni mezunlar ve kariyerlerine başlayanlar için deneyim kazanma fırsatlarının yanı sıra farklı öğretim yaklaşımlarını test etme şansının olduğunu vurgulamışlardır. Bu, öğrenci merkezli eğitim ve öğrenci katılımı açısından büyük potansiyele işaret etmektedir. İşbirliği ve deneyim paylaşımını teşvik etme önerileri, öğretmenler arasında bilgi akışını artırarak öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunma olasılığını artırabilir. Sürdürülebilirlik ve çok kültürlü yaklaşımların teşvik edilmesi önerileri de eğitim sisteminin genişlemesine ve toplumsal bir perspektife sahip olmasına yardımcı olabilir. Bu öneriler, eğitim sisteminin daha etkili ve sürdürülebilir hale getirilmesine katkı sağlayabilir ve öğrenci başarısı ile eğitim kalitesini artırma amacını destekler. Öğretmenlerin perspektifleri, eğitim politikaları ve uygulamalarının geliştirilmesi aşamasında önemli bir rehberlik kaynağıdır ve bu önerilerin dikkate alınması, eğitim sistemini daha etkili ve verimli hale getirme çabalarını güçlendirebilir.

- ✓ Sözleşmeli öğretmenlerin iş güvencesi endişeleri dikkate alınmalı ve eğitim politikaları bu konuda çözüm odaklı olmalıdır. İş güvencesi sağlayan esnek istihdam modelleri oluşturularak öğretmenlerin kariyer güvenceleri artırılmalıdır.
- ✓ Öğretmenlerin kariyer gelişimlerini desteklemek için mesleki gelişim fırsatları ve mentorluk programları gibi destek mekanizmaları oluşturulmalıdır. Bu, öğretmenlerin uzmanlaşmalarına ve kariyer hedeflerini daha iyi planlamalarına yardımcı olabilir.
- ✓ Öğretmenlerin önerdiği öğrenci merkezli eğitim modeli ve öğrenci katılımını artırma önerileri dikkate alınmalıdır. Eğitim sistemi, öğrencilerin aktif katılımını teşvik edecek ve öğrenme deneyimini zenginleştirecek yöntemlere odaklanmalıdır.
- ✓ Öğretmenler arasında işbirliği ve deneyim paylaşımını teşvik eden mekanizmalar oluşturulmalıdır. Bu, öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmelerini ve en iyi uygulamaları paylaşmalarını sağlayabilir.
- ✓ Çok kültürlü yaklaşımları teşvik ederek eğitim sistemi daha geniş bir perspektife sahip olabilir. Bu, toplumsal çeşitlilikle daha iyi başa çıkmayı ve öğrencilerin farklı kültürleri anlamasını teşvik edebilir.

Bu öneriler, eğitim sisteminin daha etkili ve sürdürülebilir hale getirilmesine katkı sağlayabilir ve öğretmenlerin kariyer gelişimi, iş güvencesi ve eğitim kalitesi konularında daha tatmin edici deneyimler yaşamalarını destekleyebilir.

KAYNAKÇA

Çınkır, Ş. & Kurum, G. (2017). Atanmak ya da atanmamak: Ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar. Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi, 5(3), 9-35.

Çolak Ölmez, Z. (2009). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının öğretmenler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi (Trabzon ili örneği) (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

- Dali, N. (2017). Eğitimde yeni istihdam politikaları ve esnek çalışma ilişkileri: eskişehir'de ücretli öğretmenler üzerine bir saha araştırması (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Doğan, S., Demir, S. B. & Turan, N. (2013). Ücretli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(12), 371- 390.
- Ekiz, D.(2003). Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gelen, İ. ve Özer, B. (2008). Öğretmenlik mesleği genel yeterliliklerine sahip olma düzeyleri hakkında öğretmen adayları ve öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 39-55.
- Gökşen, O. (2019). Ücretli öğretmenlerin yaşadığı sorunlara ilişkin nitel bir çalışma (Yayımlanmamış yüksek lisan tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kırşehir
- Güvercin, G. (2014). Informal workplace practices and learning experiences of permanent and hourly-paid teachers: a comparative study (Yayımlanmamış doktora tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Karaçam, A. (2001). Başarılı öğretmenin portresi. İstanbul: Bilge Yayınları
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Katman, H., A. (2010). Okul Yöneticilerinin Empatik Eğilimlerinin İncelenmesi: Isparta İl Merkezi Örneği, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Öğülmüş, K. (2012). Ücretli Öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Özer, E. (2008). Kadrolu kadrosuz ilköğretim öğretmenlerinin birbirleri hakkındaki görüşleri (İstanbul Sultanbeyli örneği) (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Polat, S. (2013). Ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunlar üzerine nitel bir araştırma. *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(28), 67-88.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, M. (2018). Ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12 (25), 102-116. <https://doi.org/10.29329/mjer.2018.153.6>