

An Investigation of Social Sciences Student Teachers' Reflections on Contracted Teacher Practice

Hilmi Demirkaya¹

Akdeniz University, Faculty of Education

Orhan Ünal²

Akdeniz University, Faculty of Education

ABSTRACT

A variety of appointment procedures have been applied to teacher appointments in Turkey so far. Especially in recent years, new methods have begun to be applied in teacher appointments. The regulation on contracted teacher employment (published in August 2016) amended teacher appointments. Along with this regulation, the student teachers are required to succeed in oral examination (interview) as well as the examinations like SPSE (State Personnel Selection Examination) and TOTFI (Test of Teaching Field Information) in order to be appointed. The appointments of the candidates who become entitled to be appointed as a result of these examinations, are carried out by complying new regulation that imposes various obligations. The compulsory service duration and the status of teacher are the prominent ones of these innovations.

The present study is designed to examine the reflections of social studies student teachers on contracted teacher practice and oral examination (interview) method applied in recruitment of contracted teachers.

To attain this goal, an interview form developed by the researchers and presented to expert review, have been prepared.

Through this interview, the student-teachers are asked the following questions; "What are your views on contracted teacher practice?, What are your views on the oral examination (interview) applied in the selection of contracted teacher?, and in your opinion, what are the criteria to be taken into account in teacher appointments?" The study group consists of 51 student teachers studying at the major of Social Studies Teaching in Akdeniz University.

¹ Prof. Dr.
hdemirkaya@akdeniz.edu.tr

² Corresponding Author:
Res. Ass.
orhanunal07@hotmail.com

The case study design of qualitative research methods is used in the study. The collected data are analysed through descriptive and content analysis techniques. As a result of analysis, various categories are formed from the findings collected.

The reflections of student teachers on contracted teacher practice are divided into two categories as positive and negative. While the reflections of student-teachers considering the contracted teacher practice as a negative application are collected in five sub-categories, the positive reflections are collected in three sub-categories. The reflections on the oral examination (interview) method are categorized as "it will be useful" and "it will not be useful". The reflections of student-teachers regarding the oral examination (interview) as useful are collected in four sub-categories. The negative reflections on oral examination (interview) are collected in three sub-categories. The answers to the question "what are the criteria to be taken into account in teacher appointments?" are collected in two categories like the qualities that a student teacher should have and the criteria to be taken into account in the appointment of teachers.

As a result of the research, the majority of social science student-teachers have reported negative opinions on contracted teacher practice. Besides, they generally believe that the oral examination (interview) practice is not practical due to a variety of reasons.

Key Words: Social studies, contracted teacher, oral examination (interview), teacher, teacher assignment

Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi

Hilmi Demirkaya¹

Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Orhan Ünal²

Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

ÖZET

Türkiye’de öğretmen atamalarında geçmişten günümüze gelene kadar farklı atama usulleri uygulanmıştır. Özellikle son yıllarda öğretmen atamalarında yeni yöntemler uygulanmaya başlanmıştır. Ağustos 2016’da yayımlanan “sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin yönetmelik” ile öğretmen atamalarında yine değişikliğe gidilmiştir. Bu yönetmelik kapsamında öğretmen adaylarının atanabilmek için Kamu Personeli Seçme Sınavı ve Öğretmenlik Alan Bilgisi Testinden başarılı olmaları gerektiği gibi sözlü sınavdan da başarılı olmaları gerekmektedir. Bu sınavlardan başarılı olup atanmaya hak kazanan adayların atamaları ise çeşitli yükümlülükleri beraberinde getiren yeni yönetmeliğe göre yapılmaktadır. Bu yükümlülükler arasında mecburi hizmet süresi ve öğretmenliğin statüsü gibi önemli yenilikler ön plana çıkmaktadır.

Bu araştırma, sosyal bilgiler öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ve sözleşmeli öğretmen alımında uygulanan sözlü sınav (mülakat) yöntemine yönelik görüşlerinin incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırma kapsamında öğretmen adaylarının görüşlerinin incelenmesi amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen ve uzman görüşü alınan görüşme formu hazırlanmıştır.

Görüşme formunda öğretmen adaylarına; “Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşleriniz nelerdir?”, “Sözleşmeli öğretmen seçiminde uygulanan sözlü sınav (mülakat) yöntemine ilişkin görüşleriniz nelerdir?” ve “Size göre öğretmen atamalarında dikkate alınması gereken ölçütler nelerdir?” soruları yöneltilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Akdeniz Üniversitesi sosyal bilgiler öğretmenliği anabilim dalında öğrenim gören 51 adet öğretmen adayı oluşturmaktadır.

Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde betimsel analiz ve içerik analizi teknikleri kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgulardan çeşitli kategoriler oluşturulmuştur.

Öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşleri olumlu ve olumsuz olarak iki kategori altında toplanmıştır. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını olumsuz bir uygulama olarak değerlendiren öğretmen adaylarının verdiği cevaplar beş alt kategoride toplanırken sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını olumlu bir uygulama olarak değerlendiren öğretmen adaylarının verdiği cevaplar üç alt kategoride toplanmıştır. Öğretmen adaylarının öğretmen atamalarında uygulanan sözlü sınav yöntemine ilişkin görüşleri ise sözlü sınavın faydalı olduğu ve sözlü sınavın faydalı olmadığı şeklinde iki kategoride

¹ Prof. Dr.

hdemirkaya@akdeniz.edu.tr

² Sorumlu Yazar:

Araş. Gör.

orhanunal@hotmail.com

değerlendirilmiştir. Sözlü sınavın faydalı olduğunu düşünen öğretmen adaylarının cevapları dört alt kategoride, faydalı olduğunu düşünen öğretmen adaylarının görüşleri ise üç alt kategoride değerlendirilmiştir. Öğretmen adaylarının, “Size göre öğretmen atamalarında dikkate alınması gereken ölçütler nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar; öğretmen adayının sahip olması gereken özellikler bağlamında ve öğretmen atama usulü bağlamında olmak üzere iki farklı kategoride değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda; sosyal bilgiler öğretmen adaylarının çoğunluğu sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik olumsuz görüş bildirmiştir. Yine sosyal bilgiler öğretmen adayları genel olarak sözlü sınav yönteminin çeşitli sebeplerden dolayı yararlı bir uygulama olmadığını düşünmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal bilgiler, sözleşmeli öğretmenlik, sözlü sınav, öğretmen, öğretmen ataması

Giriş

Devletlerin varlıklarını sağlıklı bir şekilde sürdürebilmeleri ve kendine özgü kültürel ve tarihi birikimleri gelecek nesillere ulaştırabilmelerinin en önemli yardımcılarının başında eğitim gelmektedir. Eğitim sisteminin temel amacı ülkenin nitelikli insan gücünü yetiştirmek ve yurttaşlarına vatandaşlık eğitimi vermektir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Eğitim sisteminin öğrenci, öğretmen ve program olmak üzere üç temel ögesi vardır. Öğrencilerin derslerinde başarılı olabilmesi, okullarda nitelikli bir eğitim ortamının oluşturulmasına bağlıdır. Okullarda yapılan eğitim öğretim faaliyetlerinin niteliği ise ancak nitelikli sosyal bilgiler öğretmenleri vasıtasıyla sağlanabilir (Ayas ve Demirkaya, 2008). Çünkü bir ülkenin eğitim sisteminin niteliğinin temel belirleyicisi, sistemin uygulayıcıları olan öğretmenlerdir. Hiçbir eğitim modelinin, o modeli işletecek insan kaynağının niteliğinin üzerinde hizmet üretemeyeceği gerçeği, öğretmenlerin yetiştirilme sürecini, okullardaki eğitim etkinliklerinin kalitesi için kilit bir süreç haline getirmektedir (Ataç, 2003, s1). Ayrıca öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini bizzat yürüten ve öğrencilere en yakın konumdaki kişiler olmasından dolayı bu süreçte en önemli rol kuşkusuz öğretmenlere aittir (Erdem ve Soylu, 2013).

Eğitimin devletlerin geleceği açısından sahip olduğu hayati önemden dolayı eğitim kalitesinin artırılması için çeşitli çalışmalar ve düzenlemeler yürütülmektedir. Eğitimin temel uygulayıcısı olan öğretmenlere de bu noktada büyük sorumluluk düşmektedir. Öğretmenin eğitim sistemi çerisindeki bu önemli rolünden dolayı da öğretmen olacak kişilerden bazı niteliklere sahip olması beklenmektedir. Öğretmen olacak bir kişinin genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon alanlarında yeterli olması gerekmektedir (MEB, 2011). Ayrıca Türk Milli eğitiminin amaçlarında öğretmenden beklenen; sorumluluklarının bilincinde, demokratik insan haklarına saygılı yapıcı, yaratıcı, sorumluluk sahibi bireyler yetiştiren kişiliğe sahip olmasıdır (Kilimci, 2011).

Türkiye’de öğretmen yetiştirmenin tarihi cumhuriyet öncesi döneme kadar uzanmaktadır. 1884 yılında açılan Darülmüallimin-i Rüşdi ilk öğretmen yetiştirme okulları olarak kabul edilebilir. Bu okullar 1924 yılında Muallim Mektebi, 1935 yılında ise öğretmen

okulu adını almıştır (Baskan, Aydın ve Madden, 2006). 1940 yılına gelindiğinde ise nüfusunun büyük bir kısmı kırsal kesimde yaşayan Türkiye'nin eğitim ihtiyacını karşılayabilmek amacıyla köy enstitüleri kurulmuştur. Bu okullarda yetişen öğretmenlerin görevleri arasında okulda öğrencilere eğitim vermenin yanı sıra alternatif ve yeni tarım tekniklerini köylülere öğretmek, okuma yazma kursları düzenlemek, bahçe ve tarla gibi tarım arazileri açmak, imece usulüyle yol yapımını sağlamak da yer almaktaydı. (Akdemir, 2013). Köy enstitüleri 1954 yılında çeşitli siyasi sebeplerden dolayı kapatılmış ve öğretmen yetiştirme görevi 1953 yılında açılan ilk öğretmen okullarına verilmiştir.

Cumhuriyet sonrası dönemde, öğretmen yetiştirmede uygulanan çeşitli sistemler ülkenin öğretmen ihtiyacını karşılamakta yetersiz kalınca bazı kısa süreli öğretmen yetiştirme yöntemleri uygulanmıştır. Bu girişimlerden bazıları: yedek subay öğretmenlik, vekil öğretmenlik, öğretmenlik formasyon kursları, mektupla öğretmen yetiştirme, hızlandırılmış programla öğretmen yetiştirme ve eğitim fakültesi dışındaki fakülte mezunlarından öğretmen atanması şeklinde gerçekleşmiştir (Akyüz, 2001, s352). Özellikle 1960 yılından 1982 yılına gelene kadar uygulanan bu kısa süreli öğretmen yetiştirme programları öğretmen sayısında her ne kadar artış sağlamışsa da öğretmenlik mesleğinin niteliği açısından tartışmalara yol açmıştır. Öğretmenlerin aldıkları kısa süreli eğitimler sonrasında mesleğe başlamaları ve öğretmenlik mesleğinin yeterliklerine sahip olmayan kişilerin bu uygulamalarla öğretmen olmaları bu uygulamaların en çok eleştirilen tarafları olmuştur.

1982 yılında açılan Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ile birlikte öğretmen yetiştiren kurumlar tek çatı altında toplanmıştır. Bu tarihten sonra iki yıllık Eğitim Enstitüleri, Eğitim Yüksekokullarına, dört yıllık Yükseköğretim Okulları ise Eğitim Fakültelerine dönüştürülerek öğretmen yetiştirmeye devam etmiştir. 1989 yılında sınıf öğretmeni yetiştiren Eğitim Yüksekokullarının süresi 4 yıla çıkarılarak Eğitim Fakülteleri ile eşit düzeyde eğitime vermeye başlamıştır. Bu düzenlemenin olumsuz bir sonucu olarak sınıf öğretmenliği bölümleri birkaç yıl mezun verememiş ve ortaya çıkan sınıf öğretmeni açığını kapatmak amacıyla pedagojik formasyon kursları açılmıştır (Özoğlu, 2010).

Öğretmen seçiminde uygulanan Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) 2001 yılında ÖSYM tarafından uygulanmaya başlamıştır. KPSS öğretmen adaylarının, genel kültür, genel yetenek ve eğitim bilimleri bilgilerini ölçmek amacıyla 120 soru genel kültür, genel yetenek ve 120 soru eğitim bilimleri olarak hazırlanmıştır ve bu haliyle ilk defa 2013 yılında uygulanan öğretmenlik alan bilgisi testine kadar uygulanmaya devam edilmiştir. Nitelikli öğretmen ihtiyacı, yalnızca KPSS'nin nitelikli öğretmen seçiminde eksik kalması ve KPSS'de alan bilgisini ölçmeye yönelik soruların yetersiz kalması gibi sebeplerden dolayı 2013 yılında KPSS'ye ek olarak öğretmenlik alan bilgisi testi (ÖABT) uygulanmaya başlanmıştır. Ayrıca her yıl eğitim fakültelerinden mezun olan çok sayıda öğretmen adayı ile MEB'in ihtiyaç duyduğu öğretmen sayısı arasındaki tutarsızlık öğretmen seçiminde ÖABT gibi farklı uygulamaların ortaya çıkmasına neden olduğu söylenebilir. 40 soru alan bilgisi ve 10 soru alan eğitim bilgisi olarak toplam 50 sorudan oluşan ÖABT günümüzde hala uygulanmaktadır.

Öğretmen seçiminde uygulanmakta olan KPSS ve ÖABT'nin öğretmen adaylarının yalnızca genel kültür, genel yetenek, eğitim bilimleri ve alan bilgilerini ölçmeye yönelik olması, bununla birlikte öğretmen adaylarının kişisel özelliklerinin dikkate alınmamasından dolayı 2016 yılında MEB tarafından sözleşmeli öğretmenlik uygulanmaya başlanmıştır. Sözleşmeli öğretmenlik kapsamında atanacak olan öğretmenlerin seçiminde ise mülakat (sözlü sınav) yöntemi uygulanmaktadır.

MEB tarafından oluşturulan sözlü sınav komisyonu; kamu görevlilerinden oluşacak bir başkan, iki asıl ve ihtiyaç duyulduğunda değerlendirilmek üzere iki yedek üyeden oluşur (MEB, 2016). Sözlü sınav konuları ve ağırlıkları ise; bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü (%25), iletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti (%25), bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı (%25), topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri (%25) olarak belirlenmiştir (MEB, 2016). KPSS sonucunda her alan için oluşan puan sıralamasına göre en yüksek puan alandan başlamak üzere, alanlar için belirlenen kontenjan sayısının üç katı aday sözlü sınava çağrılır (MEB, 2016). Sözlü sınava çağrılan adayların tercih yapabilmesi için sözlü sınavdan 100 tam puan üzerinden en az 60 puan almış olması gerekmektedir. Yapılan tercihler ve belirlenen kontenjanlar doğrultusunda, sözleşmeli öğretmen atamaları sözlü sınav puan üstünlüğüne göre yapılır. Sözleşmeli öğretmen olarak atanan kişiler, atandıkları kurumda dört yıllık çalışma süresini tamamladıktan ve adaylık sürecini başarılı olarak tamamladıktan sonra, talepleri halinde görev yaptıkları eğitim kurumunda öğretmen kadrolarına atanırlar. Öğretmen kadrolarına atananlar, aynı yerde en az iki yıl daha görev yapmak durumundadırlar (MEB, 2016).

Sözlü sınav kapsamında değerlendirilecek olan kişilik özellikleri, öğretmen atamalarında esas teşkil etmesi açısından oldukça önem taşımaktadır. Ancak KPSS ve ÖABT'nin yalnızca sözlü sınava girebilmek için bir basamak olması ve öğretmen atamalarında yalnızca sözlü sınav puanlarının dikkate alınması, eşitlik ve adalet kavramları bağlamında, uygulamanın gözden geçirilmesi gereken en önemli noktası olarak görünmektedir.

Sözleşmeli öğretmenlik kapsamında atanan öğretmenler, dört yıl sözleşmeli ve iki yıl kadrolu olarak atanan kurumda çalışmak zorundadır. Bu uygulamanın hayata geçirilmesindeki temel neden önceki yıllarda yapılan öğretmen atamalarında genellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerine ataması yapılan öğretmenlerin mesleklerinde bir yılı doldurduktan sonra genellikle Batı bölgelerinde bulunan illere tayin istemeleri, bundan dolayı Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde ortaya çıkan öğretmen ihtiyacı olarak bilinmektedir. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde öğretmenlerin bu tayinler sonucunda sık sık değişmesi ve bu durumun eğitim-öğretim sürecini olumsuz etkilemesi, sözleşmeli öğretmenlik kapsamında atanacak olan öğretmenlerin altı yıl boyunca tayin talebinde bulunamamalarının en önemli sebebi olarak görünmektedir.

Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlerini incelemek amacıyla hazırlanan bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

Problem cümlesi;

Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşleri nedir?

Alt problemler:

- 1- Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmen seçiminde uygulanan sözlü sınav (mülakat) yöntemine ilişkin görüşleri nelerdir?
- 2- Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının öğretmen atamalarında dikkate alınması gereken ölçütler hakkındaki görüşleri nelerdir?

Yöntem

Bu çalışmanın amacı, sosyal bilgiler öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlerinin incelenmesidir. Araştırma, 2016-2017 eğitim-öğretim yılı; Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümünde eğitimlerine devam etmekte olan 51 adet öğretmen adayı ve bu öğretmen adaylarının araştırma sorularına verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

Model

Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlerinin incelenmesi amacıyla hazırlanan bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olan durum çalışması deseni kullanılmıştır. Durum çalışması araştırması gerçek yaşamın, güncel bağlam ya da ortamın içindeki bir durumun araştırılmasını gerektirmektedir (Yin, 2009). Durum çalışması araştırmanın hem ürünü hem de nesnesi olabilecek nitel araştırma içerisindeki bir desen türüdür. Durum çalışması araştırması, araştırmacının gerçek yaşam, güncel sınırlı bir sistem (bir durum) ya da belli bir zaman içerisindeki çoklu sınırlandırılmış sistemler (durumlar) hakkında çoklu bilgi kaynakları aracılığıyla detaylı ve derinlemesine bilgi topladığı, bir durum betimlemesi ya da durum temaları ortaya koyduğu nitel bir yaklaşımdır (Creswell, 2014).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilgiler öğretmenliği bölümünde eğitim öğretim gören 51 adet öğretmen adayı oluşturmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının cinsiyetleri

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	19	37,5
	Erkek	32	62,5
	Toplam	51	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmen adaylarının % 37,5'i kadın, %62,5'inin erkek olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen ve uzman görüşü alınan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Katılımcılara 3 adet açık uçlu soru yöneltilmiş, katılımcılara basılı olarak dağıtılmış ve bu soruları cevaplandırmaları istenmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular şu şekildedir:

1. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşleriniz nelerdir?
2. Sözleşmeli öğretmen seçiminde uygulanan sözlü sınav (mülakat) yöntemine ilişkin görüşleriniz nelerdir?
3. Size göre öğretmen atamalarında dikkate alınması gereken ölçütler nelerdir?

Katılımcılar belirtilen soruların yer aldığı görüşme formunu, araştırmayı olumsuz olarak etkilemeyecek, sınıf ortamında cevaplandırmışlardır

Verilerin Toplanması ve Analizi

Görüşme formlarından elde edilen veriler, betimsel analiz ve içerik analizi teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan veriler, içerik analizinde daha derin bir işleme tabi tutulur ve betimsel yaklaşımla fark edilmeyen kavram ve temalara ulaşılır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Yapılan analiz sonucunda anlamlı kodlar oluşturulmuştur. Kodlama sürecinde “verilerden çıkarılan kavramlara göre kodlama” yaklaşımı benimsenmiştir (Corbin ve Strauss, 2008). Bu aşamadan sonra birbirleri ile ilişkili olduğu düşünülen kodlardan kategoriler oluşturulmuştur.

Bulgular

Bu bölümde öğretmen adaylarına uygulanan görüşme formlarından elde edilen veriler ele alınmıştır.

Öğretmen adayları tarafından doldurulan görüşme formlarından elde edilen bulgulara ait kategori ve kodlamalar aşağıdaki gibidir.

Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Sözleşmeli Öğretmenlik Hakkındaki Görüşleri

A) Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını olumsuz bir uygulama olarak değerlendiriyorum.

a) Öğretmenlerin emeklerinin karşılığı sözleşmeli olmak değil kadrolu olmaktır: K3, K5, K6, K8, K12, K17, K18, K19, K23, K24, K25, K27, K29, K32, K36, K40, K41, K49

K6: Emegimizin karşılığı sözleşmeli öğretmen olmak değil. Öğretmen olabilmek için çok çaba gösterdik ve sonunda kadrolu öğretmen olmak istiyoruz.

b) Eğitime ve öğretmenlik mesleğinin itibarına zarar veren bir uygulamadır: K4, K7, K24, K26, K34, K38

K7: En yüce mesleklerden birisi olan öğretmenlik ayaklar altına alınarak, sözleşmeli öğretmenlere işçi muamelesi yapılmaktadır.

c) Sözleşme süreleri uzun ve sözleşme şartları çok ağır: K11, K13, K14, K16, K18, K33, K35, K46

K13: Öğretmenler için altı yıl boyunca aynı yerde görev yapma zorunluluğu çok ağır ve yıpratıcı. Bu sürenin kesinlikle azaltılması gerekiyor.

d) Nasıl ki diğer mesleklerde sözleşmeli personel alımı yoksa öğretmenlikte de olmamalıdır: K28, K43

K43: Sözleşmeli doktor, avukat, hâkim, savcı diye bir şey yoksa sözleşmeli öğretmenliğin olması da bu ülkenin en büyük ayıbıdır.

e) Gereksiz ve kötü bir uygulama: K10, K20, K22, K37, K39, K42, K48

K39: Gereksiz bir uygulamadır. KPSS’yi kazanan kadrolu öğretmen olmalıdır.

B) Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını olumlu bir uygulama olarak değerlendiriyorum.

a) Adil ve hilesiz uygulandığı takdirde çok yararlı olacaktır: K1, K30

K1: Adil ve hilesiz uygulandığı takdirde çok mantıklı bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Fakültemizde not ortalaması yüksek olduğu halde kendisini ifade edemeyen insanlar var.

b) Kadro garantisi olmadığı için öğretmen performanslarını artıracaktır: K15

K15: Sözleşmeli vasfının kadrolu vasfından, öğretmenin performansını artıracığından dolayı, daha etkili olacağını düşünüyorum.

c) Pratik ve teorisinin birleşmesi ve öğretmen yeterliliklerinin daha sağlıklı ölçülebilmesi açısından faydalı bir uygulama: K1, K44, K45.

Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Sözleşmeli Öğretmen Seçiminde Uygulanan Sözlü Sınav (Mülakat) Yöntemine İlişkin Görüşleri

- A) Sözlü sınavın (mülakatın) yararlı olduğunu / olacağını düşünüyorum.
- a) Yalnızca bilginin değil kişinin kendisini ifade edebilmesi gibi önemli özelliklerin değerlendirilebilmesi açısından oldukça yararlı olacaktır: K5, K16, K21, K22, K27
- K16: Olumlu tarafı KPSS’de yüksek puan alıp topluluk önünde konuşamayan insanların öğretmen olmalarını mülakatta düşük puan vererek elemek.
- b) Sağlıklı şekilde uygulandığı takdirde yararlı bir uygulama ancak ülkemizde sağlıklı işleyeceğini düşünmüyorum: K1, K2, K6, K12, K16, K18, K37, K39, K40, K49, K50
- K6: Sözlü sınav elbette olmalı ama torpil, adam kayırma olmamalı. Ve olmadığına ülkemizde nasıl güvenebiliriz ki? Bence ülkemiz sözlü sınava henüz hazır değil.
- c) Mülakat olmalı ancak atamalar yalnızca mülakat puanlarına göre yapılmamalı: K17, K20
- K20: KPSS puanı yalnızca mülakata girme kısmında değil atamalarda da dikkate alınmalıdır.
- B) Sözlü sınavın (mülakatın) yararlı olmadığını / olmayacağını düşünüyorum.
- a) Adil ve objektif olmadığı için kaldırılmalı: K3, K9, K15, K19, K23, K26, K28, K31, K35, K36, K38, K42, K43, K44
- K26: adam kayırma olduğu için objektif değil. KPSS’de yüksek puan alan ve derece yapan birçok kişi mülakat kısmında elenmek zorunda kalmıştır.
- b) Mülakat öğretmen atamalarında değil eğitim fakültelerine girişte yapılmalı: K4, K24, K46
- K24: Dört yıl boyunca eğitim görmüş bir kişinin öğretmenlik yapabilecek olup olmadığı üniversite sonunda değil üniversiteye girmeden önce yapılmalıdır.
- c) Öğretmen yeterliliklerinin birkaç soru ile 10 dakika gibi kısa bir sürede ölçülebileceğini düşünmüyorum: K10, K11, K32, K36.
- K10: Bir öğretmeni 10 dakika içinde ya da birkaç soruyla tanıyamazsın. Bu yüzden böyle bir uygulamanın gereksiz olduğunu düşünüyorum.
- d) Beğenmiyorum ve kaldırılmalı: K7, K8, K14, K29, K34, K41.
- K34: Kesinlikle kaldırılmalıdır. Türkiye’ye uygun değildir.

Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Öğretmen Atamalarında Dikkate Alınması Gereken Ölçütler Hakkındaki Görüşleri

- A) Öğretmenlerin sahip olması gereken özellikler bağlamında değerlendirilen görüşler
- a) Öğretmen adayının iletişim becerileri dikkate alınmalıdır: K1, K5, K12, K16, K17, K20, K46
- K1: Öğretmenin öncelikle kendisini düzgün ifade edebilmesi gerekir:
- b) Bilgi sahibi olmasından çok bilgisini aktarabilen kişiler olmalıdır: K2, K5, K15, K16, K27, K28, K30, K31, K40, K46, K50
- K2: Öğretmenlik bilgisinden çok öğretmenlik yetenekleri sorgulanmalı. Yani bir aday çok bilgili olabilir ama bildiklerini aktaramıyorsa eğitim-öğretim kalitesi de düşük olacaktır.
- c) Öğretmen adayı vatan ve millet sevgisine sahip olmalıdır: K1, K25, K45, K50
- K1: Vatanını milletini seven insanlar öğretmen olmalıdır.
- d) Öğretmen adaylarının mesleğe yönelik ilgi ve tutumları dikkate alınmalıdır: K7, K4, K8, K17, K18, K29, K35, K40, K50
- K7: Öğretmenlerin atamasında kişinin mesleğe bakışı ve düşünceleri önemli olmalıdır. Kişi çocukları ve onlara bir şeyler öğretmeyi sevmiyorsa bu mesleği yapmamalıdır.
- B) Öğretmen atama usulü bağlamında değerlendirilen görüşler

- a) KPSS ve ÖABT: K3, K9, K14, K18, K20, K24, K26, K29, K30, K31, K34, K38, K39, K41, K42, K47, K49
K14: KPSS ve ÖABT bence yeterli.
- b) KPSS, ÖABT ve sözlü sınav (mülakat): K6, K12, K22, K44
K44: Şu anda uygulanmakta olan değerlendirme ölçütlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum.
- c) Lisans eğitimi boyunca gösterdiği performans: K4, K26, K32, K42
K32: Öğretmen adaylarının lisans eğitimi boyunca gösterdikleri başarı ve staj performansları da değerlendirmeye dâhil edilmelidir.
- d) İhtiyaçlara göre alım ve atama yapılmalı: K10, K11, K25
K25: Üniversitelere atanacak öğretmen sayısı kadar öğrenci alınmalı ve mezun olanların açıkta kalmamalıdır. Akademik alanda ilerleyecek personel sayısı ayrıca belirlenmelidir.
- e) Mülakat üniversitelere girişte uygulanmalıdır: K23, K24
K23: Bana göre bir öğretmen adayı olacak kişiler üniversitelere yerleştirilmeden sözlü mülakata tabi tutulmalıdır. Çünkü eğitim fakültelerinde öğretmenlik yapamayacak kişilerin var olduğunu düşünüyorum.
- f) Diğer: K21, K22, K23, K27, K32, K43
K27: Öğretmen adaylarının diploma puanları ve staj döneminde gösterdikleri performans dikkate alınmalıdır.
K43: Üniversiteyi kazanmış olması yeterlidir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada; sosyal bilgiler öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına karşı ağırlıklı olarak olumsuz bir bakış açısı taşıdıkları anlaşılmıştır. Bu olumsuz bakış açısının temel nedenleri arasında; öğretmenlerin kadrolu olarak atanması gerektiği, sözleşmeli öğretmenliğin mesleğin itibarına zarar verdiği, şartlarının çok ağır olduğu ve adam kayırmanın olabileceği gibi kategoriler öne çıkmaktadır.

Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının olumsuz bir uygulama olarak değerlendirilmesinin nedenlerinden olan; “sözleşmeli öğretmenlerin de kadrolu öğretmenlerle aynı haklara sahip olması gerekir” ve “sözleşmeli öğretmenlerin iş güvencelerinin olmaması” gibi sonuçlar, Gündüz’ün (2008) sözleşmeli öğretmenlerle sözleşmeli öğretmen istihdamı üzerine yürütmüş olduğu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Yine Şahin (2011) tarafından yapılmış olan ve öğretmen adaylarının öğretmen istihdamına ve mesleki geleceklerine ilişkin görüşlerinin incelendiği çalışmanın sonuçları, öğretmen adaylarının çoğunluğunun sözleşmeli öğretmenliğe karşı oldukları bunun nedenleri arasında ise sözleşmeli değil kadrolu öğretmen olmak istedikleri, sözleşmeli öğretmenlerin veriminin düşük olacağı ve bu uygulamanın mesleğin onuruna zarar verdiği gibi maddeler bizim çalışmamızın da bulguları arasında yer almaktadır. Öğretmenlik mesleğinin kadrolu ya da sözleşmeli uygulama çeşitleri, öğretmenlik yeterliliklerinin öğrenme-öğretme ortamlarında sergilenmesinde özellikle teknolojik materyallerin kullanılması ve uygulanması sürecinde önemli bir işleve sahiptir (Koçoğlu, 2017). Şöyle ki, bu teknolojik donanımı etkili bir şekilde kullanan kadrolu öğretmenler, meslek kaybı kaygılarının olmaması bu durumun ortaya çıkmasında etkili olduğu söylenebilir.

Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını olumlu bir uygulama olarak değerlendirenlerin temel destekleyicisi olarak; öğretmen adaylarının kendilerini ifade edebilmelerinin değerlendirilmesi açısından faydalı bir uygulama olduğu görüşü öne çıkmaktadır. Aynı zamanda, az sayıda öğretmen adayı tarafından desteklenmiş olsa da, kadrolu öğretmenliğin öğretmenleri tembelleştirdiği ve eğitimde verimi azalttığı düşüncesiyle sözleşmeli

öğretmenliğin olumlu bir uygulama olarak değerlendirilmesi sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Şahin (2011) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile de örtüşmektedir.

Sosyal bilgiler öğretmen adayları öğretmen atamalarında uygulanan sözlü sınavı (mülakat) yine genel olarak olumsuz bir uygulama olarak değerlendirmişlerdir. Bu noktada öne çıkan sebep ise sözlü sınavın adil ve nesnel olmadığı düşünülmesidir. Öğretmen adayları, sözlü sınavın adaletli şekilde uygulandığı takdirde faydalı bir uygulama olacağını ancak bunun şu anda mümkün olmadığını düşünmektedirler. Sözlü sınav öğretmen adayları tarafından, öğretmen adaylarının iletişim becerileri ve bildiklerini aktarabilmesi gibi özelliklerin ölçülmesi açısından ise olumlu bir uygulama olarak değerlendirilmiştir.

Öğretmen atamalarında dikkate alınması gereken ölçütler başlığı altında iki kategori ortaya çıkmıştır. Öğretmen atama usulü kategorisinde öğretmen adayları genel olarak KPSS ve ÖABT'nin yeterli olduğunu düşünmektedirler. Bu sonuç Erdem ve Soylu'nun (2013) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte az da olsa atamalarda mülakat ve öğretmen adaylarının lisans eğitimi boyunca gösterdiği performans gibi ölçütlerin dikkate alınmasını gerekli görenler de vardır. Nartgün de (2008) çalışmasında öğretmen atamalarında; öğretmen adaylarının lisans performansının da dikkate alınması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenin sahip olması gereken özellikler kategorisinde ise; iletişim becerileri, vatan sevgisi, bilgiyi aktarabilme ve mesleğe karşı tutum gibi özelliklerin öne çıktığı görülmektedir.

Sonuç olarak öğretmen adaylarının çoğunluğu sözleşmeli öğretmenliğe ve öğretmen atamalarında uygulanan sözlü sınav yöntemine karşı olumsuz bir bakış açısına sahiptir. Öğretmen adayları sözlü sınavın adil bir şekilde uygulanmadığını, adil şekilde uygulandığı takdirde faydalı bir uygulama olacağını düşünmektedirler. Öğretmen adayları, öğretmen atamalarında ise genel olarak KPSS ve ÖABT'nin yeterli olduğu görüşüne sahiptir.

Öneriler

- Sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları yeniden gözden geçirilmeli.
- Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının şartlarında ve süreleri konusunda gerekli düzenlemeler yapılmalı.
- Sözlü sınavın öğretmen atamaları döneminden önce üniversitelere girişlerde uygulanması gerektiği görüşü değerlendirilmeli.
- Eğitim fakültelerine öğrenci kontenjanı belirlenirken öğretmen ihtiyaçları dikkate alınmalı ve kontenjanlar ihtiyaca göre belirlenmeli.
- Sözlü sınavın adil ve nesnel şekilde uygulanması için gerekli çalışmalar yapılmalı.
- Farklı bölümlerde okuyan öğretmen adayların görüşleri incelenerek nitel ve nicel çalışmalar yapılabilir.
- Örneklem sayısı artırılarak nicel çalışmalar hazırlanabilir.
- Sözleşmeli öğretmenler ve kadrolu öğretmenlerin görüşlerine başvurularak karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Akdemir, A. S. (2013). Türkiye’de öğretmen yetiştirme programlarının tarihçesi ve sorunları. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(12), 15-28.
- Akyüz, Y. (2001). *Başlangıçtan 2001’e Türk Eğitim Tarihi*. Genişletilmiş sekizinci basım. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Ataç, E. (2003). “21. Yüzyılda Öğretmen Eğitimi: Türkiye’de Öğretmen Eğitiminin Değerlendirilmesi” konulu panelde yaptığı açılış konuşması.18 Nisan 2003/*Anadolu Üniversitesi-Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 1-31.
- Ayas, C. ve Demirkaya, H. (2015). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Coğrafya Yeterlikleri Açısından Coğrafya Derslerini Ve Kendilerini Değerlendirmeleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (38), 657-666
- Baskan, G. Aydın, A. ve Madden, T. (2006). Türkiye’deki Öğretmen Yetiştirme Sistemine Karşılaştırmalı Bir Bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 35-42.
- Bilir, A. (2011). Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Tarihsel Evrimi ve İstihdam Politikaları. (Turkish). *Journal Of Faculty Of Educational Sciences*, 44(2), 223-246.
- Creswell, J. W. (2014). *Nitel araştırma yöntemleri* (Çev. Edt: Bütün, M. ve Demir, S. B). 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitap.
- Çelikten, M. Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2): 207-237.
- Corbin, J. & Strauss, A. L. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (3rd ed.). London: Sage Publications.
- Erdem E ve Soylu, Y. (2013). Öğretmen adaylarının KPSS ve Alan sınavına ilişkin görüşleri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1): 223-236.
- Gündüz, H. B. (2008). Öğretmenlerin Sözleşmeli İstihdamı ve Durumlarına İlişkin Sözleşmeli Öğretmenlerin Görüşleri. *The Journal of SAU Education Faculty*, 40-60
- Karadeniz, Y. Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi. *OMÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 55-77.
- Kavcar, C. (2002). Cumhuriyet Döneminde Dal Öğretmeni Yetiştirme. *Ankara üniversitesi eğitim bilimleri fakültesi dergisi*, 35 (1-2), 1-14

- Kilimci, A. S. (2011). Türkiye’de Öğretmen Olmak. S. A. Kilimci (Ed.), Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme içinde (s. 117- 136). Ankara: Pegem Akademi.
- Koçoğlu, E. (2017). Sosyal Bilgiler Öğretiminde Akıllı Tahta Kullanımı. R. Sever, E. Koçoğlu (Ed.) Sosyal Bilgiler Öğretiminde Eğitim Teknolojileri ve Materyal Tasarımı içinde (s.165-177). Ankara: Pegem Akademi.
- MEB (2011). Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü. Öğretmen Yeterlikleri “Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri” ve “Özel Alan Yeterlikleri.” <http://otmg.meb.gov.tr/>
- MEB (2016, 3 Ağustos). Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik, 29790 Sayılı Resmi Gazete (Son Erişim Tarihi: 06.02.2017) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160803-22.htm>
- Nartgün, Ş. S. (2008). Aday Öğretmenlerin Gözüyle Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Öğretmen Atama Esasları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (2), 47-58.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Sisteminin Sorunları*. Seta Analiz.
- Şahin, İ. (2011) Öğretmen Adaylarının Öğretmen İstihdamı ve Mesleki Geleceklerine İlişkin Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 1167-1184
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınları.