

Özel Eğitim Okullarında Görev Yapmakta Olan Ücretli Öğretmenlerin Eğitim-Öğretim Hizmetlerinin İşleyişi Bağlamında Değerlendirilmesi

Evaluation of Hourly-Paid Teachers Working in Special Education Schools in the Context of the Functioning of Education and Training Services

Okan ÇENGEL*
Prof. Dr. Zühal TOPCU**

Öz

Türk Milli Eğitim Sisteminde bir istihdam biçimi olarak görülen ücretli öğretmenliğin eğitim öğretim hizmetlerine etkisi, araştırmacılar tarafından son dönemlerde sıklıkla gündeme gelmektedir. Özellikle özel gereksinimli bireylerin eğitiminde bu durumun daha fazla etkiye yol açtığı dile getirilebilir. Bu doğrultuda araştırma, özel eğitim okullarında ücretli öğretmen olarak görevlendirilen kişilerin eğitim öğretim hizmetlerinin işleyişinde ne tür problemlere yol açtığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseninde yürütülmüştür. Çalışma grubunu Ankara ilinin merkez ilçelerinin birinde bulunan 20 özel eğitim okul yöneticisi oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan 20 yöneticiyle yüz yüze görüşme yapılmıştır. Araştırmanın verileri, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Elde edilen veriler, içerik analizi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerden, eğitim öğretim faaliyetlerinin planlanmasından okul rehberlik işlerinin düzenlenmesine kadar detaylandırma olanağı sunan 16 tema oluşturulmuştur. Bu temaların oluşturulmasında sık tekrarlayan 21 kod esas alınmıştır. Oluşturulan her kod bir eksikliğe işaret ederken bağlamın ortaya çıkartılmasına olanak sağlamıştır. Bu kodlar özel eğitim okullarında görev yapan ücretli öğretmenlerin, eğitim-öğretim hizmetlerinin işleyişini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Araştırma sonuçları incelendiğinde, ücretli öğretmenler nitelikli bir bireyselleştirilmiş eğitim

* Yüksek Lisans Öğrencisi, okncngl28@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2960-6973, Yıldız Özel Eğitim Uygulama Okulu

** ztopcu06@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4617-2716, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi

programı yapamamakta, sınıf yönetimini sağlayamamakta, öğrenciye uygun değerlendirme yapamamaktadır. Bunun sonucunda, özel gereksinimli bireyin nitelikli bir eğitim alması engellenmektedir. Yöneticiler, bu durumu düzeltmek adına, kendilerini veya alan mezunu öğretmenleri, ücretli öğretmenlere mentor olarak tayin etmektedir. Bu sebeple çoğu zaman yöneticiler ve alan mezunu kadrolu öğretmenler asli işlerinden uzaklaşmaktadır. Bu sonuçlar ışığında, ücretli öğretmen görevlendirme işlemlerinde alan mezuniyeti ve deneyimin birinci kriter olması, ücretli öğretmen görevlendirme-lerinin eğitim öğretim yılı başlamadan yapılması, ücretli öğretmenlerin yetkin bir şekilde Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemlerine tanımlanması, ücretli öğretmenlerin nöbet ücreti alması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Özel Eğitim, Ücretli Öğretmenlik, Eğitim Öğretim Hizmetleri.

Abstract

The effect of hourly-paid teaching, which is seen as a form of employment in the Turkish National Education System, on education and training services has been frequently brought to the agenda by researchers in recent years. It can be stated that this situation has a greater effect especially in the education of individuals with special needs. In this context, the research aims to determine what kind of problems people assigned as hourly-paid teachers in special education schools cause in the functioning of education and training services. The research was conducted in a case study design, which is one of the qualitative research methods. The study group consists of 20 special education school administrators located in one of the central districts of Ankara. Face-to-face interviews were conducted with 20 administrators who participated in the study. The data of the research was collected with a semi-structured interview form. The obtained data were analyzed with content analysis. 16 themes were created from the data obtained as a result of the research, which provide the opportunity for detailing from the planning of education and training activities to the organization of school guidance work. 21 frequently repeated codes were taken as basis in the creation of these themes. Each code created pointed to a deficiency and allowed the context to be revealed. These codes show that hourly-paid teachers working in special education schools negatively affect the functioning of education and training services. When the research results are examined, hourly-paid teachers cannot create a qualified individualized education program, cannot provide classroom management, and cannot make appropriate assessments for students. As a result, individuals with special needs are prevented from receiving a qualified education. In order to correct this situation, administrators assign themselves or field graduate teachers as mentors to hourly-paid teachers. For this reason, administrators and field graduate teachers often distance themselves from their primary jobs. In light of these results, it is recommended that field graduation and experience should be the primary criteria in the assignment of hourly-paid teachers, hourly-paid teacher assignments should be made before the beginning of the academic year, hourly-paid teachers should be competently defined to the Ministry of National Education Information Systems, and hourly-paid teachers should receive shift pay.

Keywords: Special Education, Hourly-Paid Teacher, Education and Training Services.

1. GİRİŞ

Türkiye’de yıllar içinde öğretmen atama ve görevlendirmelerinde farklı yöntemlerin denendiği görülmüştür (Özoğlu vd., 2013). Bu yöntemler var olan öğretmen açığını kapatmak, sistemi daha işler hale getirmek adına Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Bu yöntemlerden biri de “ücretli öğretmenlik” olarak gözümüze çarpmaktadır (Yıldırım, 2008). Bazı gelişmekte olan ülkelerde, ülkemizde ücretli öğretmenliğe karşılık gelen sözleşmeli öğretmenlik uygulamaları görülmektedir. Bu ülkelerde sözleşmeli öğretmenlerin seçimi yerel yönetimler tarafından yürütülmektedir. Bu yürütme biçiminin, eğitsel bakımdan olumlu çıktılar ürettiği söylenebilir. Bu durumun sebebi, öğretmenlerin kendi bölgelerinde görev yapmalarının avantajı ile öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçlarına daha hakim olmalarıdır (Maya, 2019: 47). Ancak Türkiye’deki ücretli öğretmenlik uygulamasının ne derece başarılı olduğu tartışmaya açıktır.

Kanat (2018) ücretli öğretmeni, devlet okullarında girdiği ders saati üzerinden ücret alarak çalışan öğretmen olarak tanımlamıştır. Alan yazın incelendiğinde, ücretli öğretmenlik uygulamasının, eğitim öğretim hizmetlerinin kalitesini düşürdüğü görülmüş, ücretli öğretmenler ve paydaşları arasında sorunlar yaşandığı bu sebeple okul kültürü oluşmadığı belirtilmiş, ücretli öğretmenlerin özlük hakları ve ücretleri bakımından iyi durumda olmadıkları ifade edilmiştir. Farklı bakış açıları incelendiğinde, yetersiz sayıda öğretmen alımı ve atamasının eğitim-öğretim sürecini aksatmakla birlikte, ücretli öğretmenlik alımına neden olduğu vurgulanmıştır. Ücretli öğretmenliğin emek sömürüsü olduğu ve öğretmenlerde umutsuzluk hâkim olduğunu dile getirilmiştir (Özoğlu vd., 2013; Buğra, 2013; Çınkır ve Kurum, 2017; Kanat, 2018; Turan ve Bozkurt, 2010).

Öğülmüş (2014) yaptığı çalışmada ücretli öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarının düşük, okul yöneticilerine göre ise yeterliliklerinin az olduğu sonucuna ulaşmıştır. Polat (2013) kadrolu öğretmenlerin görüşlerine göre ücretli öğretmenlerin, öğretmenlerin alması gereken sorumlulukları almadığı sonucuna ulaşmıştır. Dalgıç vd. (2012) ücretli öğretmenlik uygulamasının öğretmenlik bilgi ve becerilerine henüz sahip olmayan kişilerin öğretmenlik yapmasına olanak tanıdığı için öğretmenlik mesleğinin algısını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmiştir.

Özel eğitim hizmetlerinde ücretli öğretmen kavramına bakıldığında ise Demirtaş ve arkadaşları (2016) katılımcıların, kısa süreli kurslarla özel eğitim okullarında öğretmen görevlendirmesini, yaşanan sorun olarak ifade ettiklerini görmüştür. Buna ek olarak, Öğülmüş (2014) özel eğitim alanından mezun olan öğretmenlerin alan bilgisi ve mesleki yeterlik genel puanlarının, sınıf öğretmenliği ve diğer alanlardan mezun olan öğretmenlerin puanlarından yüksek olduğunun altını çizmiştir.

Bakıldığında ücretli öğretmenliğin okul yönetiminde birçok soruna sebep olabileceği görülmüştür. Burada karşımıza okul yönetimi kavramı çıkmaktadır. Okul yönetimi, okulun personel ve maddi kaynaklarının okulun amaçlarına uygun olacak

şekilde kullanılması olarak açıklanmıştır (Taymaz, 2011). Kişi bazında baktığımızda okulların yönetimini, okulun yönetim işlevlerini yerine getiren okul müdür ve müdür yardımcılarını oluşturmaktadır. Okulun yönetim işlevleri ise alan

yazında farklı perspektifleri ile ele alınmıştır. Okulların yönetim işlevi, personel hizmetleri, öğrenci hizmetleri, programlar, genel hizmetler ve örgüt geliştirme olarak açıklanmıştır (Akçay ve Başar, 2004; Bayrakçı ve Dizbay, 2013). Karakaş (2020) okul yönetiminin temel işlevlerini; insan kaynağı yönetimi, öğrenci işlerinin yönetimi, eğitim ve öğrenme sürecinin yönetimi, okul işletmesinin yönetimi şeklinde açıklamıştır.

Kocaman (2015), yönetim işlevleri veya yönetsel alanları; bürokratik, personel, kurumlar arası iletişim, aile ile iletişim, müfredat, ekonomik temelli sorunlar olarak tartışmıştır. Selvi (2016) ise yönetsel alanları, insan kaynağı yönetimi, eğitim öğretim ve programların yönetimi, öğrenci hizmetleri, genel hizmetler, denetim ve okul bütçesi şeklinde sıralandırmıştır. İncelendiğinde, eğitim öğretim hizmetleri, okul yönetim işlevlerinden bir tanesini oluşturmaktadır. Bu bakımdan araştırmada, aşağıdaki soruya yanıt aranmıştır.

S1: Özel eğitim okullarında görev yapan ücretli öğretmenler, yönetsel alanın kapsamında yer alan eğitim-öğretim hizmetlerinin işleyişi açısından nasıl değerlendirilmektedir?

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Ücretli Öğretmenlik

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bulunan okullarda girdiği ders saati üzerinden ücret alan kişilere ücretli öğretmen denir (Durmaz, 2014; Şahin 2008). Ücretli öğretmenliğin yasal dayanağını, Devlet Memurları Kanunu'nun 89.maddesi oluşturmaktadır (TBMM, 1965). Buna ek olarak; Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararda (T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2023)

MADDE 9- (1) Öğretmen sayısının yetersiz olması hâlinde;

a) Yüksek öğrenimli olmak koşuluyla;

1) (Değişik: 24/09/2012 tarihli ve 2012/3773 sayılı BKK) Bu Karar kapsamındaki yönetici ve öğretmenler dışındaki resmi görevliler ile sınıf öğretmenlerine (Ek ibare: 9/1/2023 tarihli ve 6654 sayılı CK) ve Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında okul öncesi öğrencilerine destek eğitim odasında verilecek eğitimle sınırlı olmak üzere okul öncesi öğretmenlerine, okul öncesi eğitim, ilköğretim, orta öğretim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 8 saate,

2) (Değişik: 13/03/2017 tarihli ve 2017/10010 sayılı BKK) Resmî görevi bulunmayanlar ile emeklilere okul öncesi, ilköğretim, orta öğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumları ile yabancı uyrukluların eğitim gördüğü geçici eğitim merkezlerinde haftada 30 saate, kadar ek ders görevi verilebilir. b) İlgili mevzuatında belirtilen esaslara göre uzman ve usta öğretici olarak nitelendirilenlerden; 1) Resmî görevi bulunanlara haftada 10 saate, 2) Resmî görevi bulunmayanlara haftada 40 saate, kadar okul

öncesi, meslekî ve teknik orta öğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders görevi verilebilir.

Şeklinde açıklama mevcuttur.

Ücretli öğretmenlerin nasıl görevlendirileceği ile ilgili yasal bir düzenleme mevcut değildir (Bayram, 2009). Ancak Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü'nün 05.06.2021 tarih ve 26043924 sayılı yazısında görevlendirilecek kişiler ile ilgili mezuniyet alanı, Kamu Personeli Seçme Sınavından alınan puan ve diploma puanı gibi kriterler belirlenmiştir (Memurlar.net, 2023). Fakat ilgili yazıya ne kadar dikkat edildiği tartışmaya açıktır. Bazı bölgelerde ücretli öğretmen olarak okullarda görev alan kişilerin öğretmenlik ile ilgisi olmayan bölümlerden mezun olduğu bilinmektedir (Özkal Sayan ve Berk, 2020). Bu da eğitim sistemi açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir. Aşağıdaki tabloda ücretli öğretmenlik uygulamasının daha iyi anlaşılması adına var olan üç istihdam türüne ait karşılaştırmaya yer verilmiştir.

Tablo 1. Kadrolu, Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlere İlişkin Karşılaştırma

KADROLU ÖĞRETMEN	SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMEN	ÜCRETLİ ÖĞRETMEN
657 sayılı DMK' nın 4/A maddesine göre istihdam edilir.	657 sayılı DMK' nın 4/B maddesine göre istihdam edilir.	657 sayılı DMK' nın 89.maddesine dayanılarak istihdam edilir.
Merkezi sınav ile atanırlar.	Merkezi sınav ile atanırlar.	İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ile ders saatine göre ücret karşılığı sözleşme yaparak istihdam edilirler.
Maaş alırlar.	Ücret alırlar.	Ders ücreti alırlar.
Ücretli izin hakları vardır.	Ücretli izin hakları vardır	Ücretli izin hakları yok. Yaz tatillerinde, resmi tatillerde ücret alamazlar.
Emeklilik ve sağlık sigortaları ödeniyor.	Emeklilik ve sağlık sigortaları ödeniyor.	Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere kıyasla daha düşük yatabiliyor. Tatillerde sigortaları ödenmiyor.
Görevde yükselme sınavlarına katılarak, terfi edebilirler	Görevde yükselme sınavlarına katılamazlar.	Görevde yükselme sınavlarına katılamazlar.
Yolluk hakkı ve mazerete bağlı olarak yer değiştirme hakkı vardır.	Yolluk hakkı yoktur. Yer değiştirme hakkı yoktur.	Yolluk hakkı yoktur. Yer değiştirme hakkı yoktur
Gelişmiş bir memur güvencesi vardır	Güvence sınırlı. 3+1 sonra hakki memurluk kazanıyorlar.	Güvenceleri yok. İdarenin inisiyatifindedir.
Sözleşme imzalamazlar.	Her yıl sözleşme imzalarlar.	Eğitim ve öğretim dönemi için sözleşme imzalarlar.
Memur sendikalarına üye olabilirler.	Memur sendikalarına üye olabilirler.	Memur sendikalarına üye olamazlar

Kaynak: Özkal Sayan ve Berk, (2020).

2.2. Özel Eğitimde Okul Yönetimi

Eğitim sisteminin bir alt sistemi olan özel eğitim, öğrencilerin bireysel farklılıkları ve ihtiyaçlarına hitap edecek şekilde eğitime uygulamasıdır (Rainforth ve York-Barr, 1997). Özel eğitim, özel gereksinimli çocukların bireysel özelliklerini ve ihtiyaçlarını

karşılama amacıyla tasarlanmış, bireyselleştirilmiş eğitim olarak da ifade edilebilir. Özel eğitimi tanımlamakla birlikte özel eğitimin ana aktörü olan kişiyi ya da özel gereksinimli bireyi tanımlamak da gerekmektedir. Özel gereksinimli birey, akranlarından beklenen düzeyde anlamlı farklılık gösteren çocuklar olarak tanımlanmaktadır (Aral ve Gürsoy, 2011). Özel gereksinimi olan çocuklar terimi, öğrenme ya da problem davranış gösteren çocukları, bedensel ya da duyuşsal yetersizliği olan çocukları olduğu kadar üstün zekalı ya da özel yetenekli çocukları da içerisine alan kapsamlı bir terimdir (Eripek, 2002).

Özel eğitim, Türk Millî Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri esas alınarak özel eğitim ihtiyacı olan kişilerin; eğitim ihtiyaçları, yeterlilikleri, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kapasitelerini en üst düzeyde kullanmaları, üst öğrenime, iş yaşamına ve toplumsal yaşama hazırlanmalarını amaçlar (MEB, 2018). Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin tanılama sürecinden başlayarak kendilerine en uygun eğitim ortamlarına yönlendirilmeleri, yönlendirildikleri ortamlarda nitelikli bir özel eğitim hizmeti verilmesi esastır. Rehberlik ve araştırma merkezlerinde yapılan eğitsel değerlendirme ve tanılama sonucunda özel eğitim ihtiyacı olan bireyler, en az sınırlandırılmış eğitim alanları esas alınarak öncelikle kaynaştırma/bütünleştirme uygulamaları yoluyla diğer akranlarıyla aynı ortamlarda eğitim alması sağlanmaktadır. Ancak normal gelişim gösteren akranları ile aynı eğitim kurumuna devam edemeyecek öğrenciler için ayrı okullar açılır (Eurydice, 2018). Bu okullar çeşitli tür ve kademedeki özel eğitim okullarıdır.

Özel eğitim okullarının amaçlarına uygun bir şekilde yönetilmesi, özel eğitimde okul yönetimi olarak adlandırılabilir. Özel eğitim yönetiminin tarihçesine baktığımızda süreç Amerika Birleşik Devletleri eğitim ofisinin 1968 yılında üniversitelerle birlikte kurduğu konseyin, özel eğitim yöneticilerine eğitim verme girişimi ile başlamıştır. Sonraki yıllarda oluşturulan GSEAC (General Special Administration Consortium) eğitim yönetimi uygulamaları ile özel eğitim uygulamalarını birleştirerek sahaya uygulamışlardır. Bu uygulama ilerleyen yıllarda özel eğitim politikalarına kaynak oluşturmuştur (Selvi, 2016). Türkiye’de ise özel eğitim okul yönetimi her ne kadar kanun ve yönetmeliklerle farklı bir noktaya taşınmak istense de genel okul yönetiminin pek dışına çıkamamıştır. Türkiye’de okul yönetimi, personel hizmetleri, öğrenci hizmetleri, eğitim öğretim hizmetleri, okul işletmesi ve okul-aile ilişkilerinden oluşmaktadır. Eğitim öğretim hizmetlerinin işleyişine ilişkin iş ve işlemler aşağıda belirtilmiştir:

- Eğitim Öğretim Planının Yapılması: Özel eğitim okulları ve özel eğitim sınıflarında bakanlıkça belirlenen programlar uygulanır. Genel sınırları belirlenen program haricinde özel gereksinimli öğrenciler için bireyselleştirilmiş eğitim programı (BEP) oluşturulur. Bu program içerisinde uzun dönemli ve kısa dönemli amaçlara, bu amaçlara ulaşmak için kullanılacak materyallere, sınıf düzenlemelerine, öğretim yöntem ve tekniklerine, davranış problemlerine uygulanacak yöntemlere, eğitimlerin süresine, öğrencinin kişisel bilgilerine ve eğitimi kimin uygulayacağına yer verilir. Bireyselleştirilmiş eğitim programını hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmek BEP Geliştirme biriminin sorumluluğundadır (MEB, 2018).

- Yıllık Çalışma Planının Yapılması: En üst sistemden en alt sisteme kadar yıllık çalışma planları yapılır. Bu planlar okul bazında bir öğretim yılı içerisinde yapılacak etkinliklerin neler olduğunu, kim tarafından ne zaman yapılacağını ayrıntılı olarak açıklar. Yıllık çalışma planının içeriği öğretmenler kurulunda görüşülüp karara bağlanır (Şişman, 2021).
- Sınıf ve Şubelerin Oluşturulması: Özel eğitim okullarında sınıf şube sayıları oluşturulurken şu hususlara dikkat edilir; Özel eğitim anaokullarında, 5 özel gereksinimli öğrenci olmak üzere en fazla 14 öğrenciden bir sınıf oluşturulur. Hafif derecede zihinsel yetersizliğe sahip öğrenciler için açılan ilköğretim okullarında mevcut en fazla 10 öğrenciden oluşur ancak otizmden etkilenmiş öğrenciler için açılan sınıflarda en fazla 4 öğrenci bulunur. Hafif derecede zihinsel yetersizliğe sahip öğrenciler için açılan özel eğitim meslek okullarında sınıf mevcutları en fazla 15 öğrenciden oluşur. Orta ağır derecede zihinsel yetersizliğe sahip öğrenciler için açılan okullarda sınıf mevcudu en fazla 8 öğrenciden oluşur fakat otizmden etkilenmiş öğrenciler için açılan sınıflarda en fazla 4 öğrenci bulunur (MEB, 2018).
- Ders Yükünün ve Öğretmenlerin Belirlenmesi: Ders yükü, bir dersin haftalık ders sayısı ile şube sayısının çarpımı ile elde edilir (Şişman, 2021). Özel eğitim okulları incelendiğinde; Özel eğitim anaokulunda günde 6 saat ders işlenir. Dersler özel eğitim öğretmeni ve okul öncesi öğretmeni tarafından yürütülür. İşitme ve görme engelli öğrencilerin eğitim gördüğü ilkokullarda dersler özel eğitim öğretmeni tarafından okutulur. Din kültürü ve Ahlak Bilgisi ile Yabancı dil dersleri alan öğretmenleri tarafından okutulur. Özel eğitim öğretmeni ders işlenişin destek vermek adına sınıfta bulunur. İşitme ve görme engelli öğrencilerin eğitim gördüğü ortaokullarda ise dersler alan öğretmenleri tarafından okutulur. Hafif düzey zihin yetersizliği bulunan veya hafif düzeyde otizm tanısı olan bireylerin okullarında dersler özel eğitim öğretmeni tarafından okutulur. İlkokullarda din kültürü ve ahlak bilgisi dersi ile ortaokul ve sonrasında din kültürü ve ahlak bilgisi, müzik, görsel sanatlar ve beden eğitimi ile diğer meslek dersleri alan öğretmenleri tarafından okutulur. Özel eğitim öğretmeni ders işlenişin destek vermek adına sınıfta bulunur. Orta ağır düzey zihin yetersizliği bulunan veya orta ağır düzeyde otizm tanısı olan bireylerin okullarında dersler özel eğitim öğretmeni tarafından okutulur. İlkokullarda din kültürü ve ahlak bilgisi dersi ile ortaokul ve sonrasında din kültürü ve ahlak bilgisi, müzik, görsel sanatlar ve beden eğitimi ile diğer meslek dersleri alan öğretmenleri tarafından okutulur. Özel eğitim öğretmeni ders işlenişin destek vermek adına sınıfta bulunur. Özel eğitim meslek liselerinde dersler, alan öğretmenleri tarafından okutulur (MEB, 2018). Özel eğitim öğretmenlerinin norm durumu incelendiğinde; her anasını için 1, görme veya işitme yetersizliği bulunan öğrenciler için açılan sınıflarda 1, anaokulları ve anasınıfları hariç, her tür ve derecedeki orta ağır düzeyde zihin engeli ile otizimli öğrenciler için açılan sınıflarda 2, ilköğretim kademesinde hafif düzeyde zihin yetersizliği olan öğrenciler için açılan sınıflarda 2, ortaöğretimde hafif düzeyde zihin yetersizliği olan öğrenciler için açılan sınıflarda 1, birden fazla yetersizliğe sahip olan öğrenciler için açılan her sınıfa 2 özel eğitim öğretmeni normu verilir (MEB, 2014).

- Ders Programlarının Yapılması: Okullarda ders programı yapılırken bilinmesi gerekenler, okuldaki şube sayısı, şubelerde okutulacak dersler, derslerin haftalık toplamı, öğretmenlerin maaş karşılığı girmek zorunda olduğu ve ek ders ücreti karşılığı okuttuğu derslerdir. Program yapılırken öğretmenlerin nöbet günleri ve istekleri de dikkate alınmalıdır (Şişman, 2021).
- Öğretmenler Kurulunun Yapılması: Öğretmenler kurulu, ders yılının başında, ikinci dönemin başında, ders yılı sonunda ve gerekli görüldüğü takdirde okul müdürü başkanlığında müdür yardımcıları ve öğretmenlerin katılımı ile toplanır. Kurulda okulun öğretim faaliyetleri, kurullar, komisyonlar ve diğer hususlar görüşülür (Şişman, 2021).
- Zümre Öğretmenler Kurul Toplantısının Yapılması: Zümre öğretmenler kurul toplantısı aynı sınıfta okutan veya aynı alandaki öğretmenlerden oluşur. Kurumda tek bir öğretmen varsa okul müdürü veya okul müdürünün görevlendireceği bir müdür yardımcısı başkanlığında yapılır. Özel eğitim zümresi; Özel eğitim programları uygulanan özel eğitim okullarını, Mesleki ve teknik eğitim programları uygulanan özel eğitim okullarını, Özel eğitim programları uygulanan özel eğitim sınıflarını kapsar. Zümrelerin amacı nitelikli bir şekilde beraber hareket etmeyi sağlamaktır. Zümreler, sene başında, ortasında ve sonunda olmak üzere üç defa toplanır (MEB, 2019c).
- Şube Öğretmenler Kurulunun Yapılması: Kurul, okul içerisinde aynı şubede ders veren öğretmenler ve rehber öğretmenden oluşur. Aynı şubedeki öğrencilerin kişilik özellikleri, aileleri, başarısının önündeki engeller, sağlık durumu, sosyo – ekonomik durumu ve çocuğun iyi olma halini etkileyen diğer durumlar görüşülüp neler yapılacağı karara bağlanır (MEB, 2019c).
- Öğretimle İlgili Kaynakların Seçimi: Okullarda kitap seçimi, MEBBİS (Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri) sistemi üzerinden yapılır. Kitap seçilirken okuldaki öğretmen, öğrenci sayısı göz önünde bulundurulur. Kitap dışında sağlanan materyallerin çeşitliliği ve bakımı okul yönetimi sorumluluğundadır (Şişman, 2021). Özel eğitim okulları, sınıfları ve destek eğitim odalarının araç ve gereçleri valiliklerce veya bakanlığın ilgili birimince karşılanır (MEB, 2018).
- Laboratuvar İşleri: Okulda bulunan laboratuvarların öğretime uygun düzenlenmesi, sayım döküm işlemlerinin yapılmasını kapsar (Şişman, 2021). Özel eğitim uygulama okullarında beceri atölyeleri ve özel eğitim meslek okullarında, iş uygulama atölyeleri yaparak yaşayarak öğrenme konusunda laboratuvarla benzerlik gösterdiği söylenebilir.
- Kütüphane İşleri: Okuldaki kütüphane işleri, Milli Eğitim Bakanlığı (2021) Ders Kitapları ve Eğitim Araçları Yönetmeliğine göre düzenlenir. Özel eğitim okullarında kütüphanelerin işlerlik kazanması son derece önemlidir.
- Öğretim ve Öğrenme Sürecinin Gerçekleştirilmesi: Okulların kuruluş amacı öğrenmeyi gerçekleştirmektir. Öğrenmeyi gerçekleştirebilmek adına, planlar, programlar ve kurullar yapılır. Fiziki altyapı, kullanılan materyaller, yöntemler buna göre seçilir. Burada okul yöneticisinden beklenen okulda öğretim liederliği yapmasıdır (Şişman, 2021).

- Gezi- İnceleme Çalışmaları: Toplumun bir parçası olan okul, çevre ile her zaman etkileşim halindedir. Bu süreçte öğrencilerin çeşitli kurum ve kuruluşları, müzeleri, öğren yerleri, sivil toplum kuruluşları gibi alanlar ziyaret edilerek, öğrencilerin yaparak yaşayarak öğrenmesine katkı sunulur. Gezi inceleme çalışmaları ile ilgili iş ve işlemler okul yönetimi sorumluluğundadır (Şişman, 2021).
- Yetiştirme Kursları: Normal gelişim gösteren bireylerin devam ettiği okullarda açılan yetiştirme kursları, özel gereksinimli öğrencilerin devam ettiği okullarda da açılabilir. Ancak kurs, genel ilköğretim programı uygulayan özel eğitim ortaokulu, genel ortaöğretim programı uygulanan özel eğitim okulları ve mesleki ve teknik ortaöğretim programı uygulanan özel eğitim okullarında açılır (MEB, 2020b).
- Okulda Rehberlik İşleri: Okullarda Rehberlik ve Psikolojik Danışma işlerinin sağlıklı bir şekilde yürütmesini sağlamak okul yönetiminin görevidir. Bunun için gerekli önlemleri alır, çalışmalar yapar ve komisyonlar kurar (Şişman, 2021). Bu komisyonların başında Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yürütme Komisyonu gelir. Bu Komisyon okul müdürü başkanlığında ders yılı içerisinde 3 defa toplanır. Okul müdür yardımcıları. Rehberlik ve psikolojik danışma servisi psikolojik danışmanları. Sınıf öğretmenlerinden her sınıf seviyesinden seçilecek en az birer temsilci, disiplin kurulundan bir temsilci, Okul-aile birliği ve okul koruma derneğinden birer temsilci, okul öğrenci temsilcisi kurulun diğer üyelerini oluşturur. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yürütme Komisyonu hazırlanan rehberlik yürütme planını inceler. Öğrenciler, aileler, yöneticiler, öğretmenler ve aileler arasında uyumu sağlamaya çalışır. Yönlendirme çalışmaları yapar (MEB, 2020a). Bunun yanı sıra acil durumlar için okullarda; “Okul psikososyal koruma, önleme ve krize müdahale ekibi” kurulur (MEB, 2019b). Özel gereksinimli öğrencinin bulunduğu her okulda BEP Geliştirme birimi kurulması zorunludur. Bu birim özel gereksinimli öğrenciye BEP hazırlamak amacıyla kurulur. BEP geliştirme birimi, okul müdürü veya görevlendireceği bir müdür yardımcısı başkanlığında rehberlik öğretmeni, sınıf öğretmeni, öğrencinin dersine giren alan öğretmenleri, öğrenci velisi ve öğrenciden oluşur (MEB, 2018).
- Disiplin İşleri: Zihin engelli öğrenciler, disiplin cezası gerektirecek eylemler gerçekleştirdikleri takdirde disiplin cezası uygulanmaz. Bu gibi durumlarda BEP Geliştirme birimi gerekli önlemleri alır. Ancak görme, işitme ve bedensel yetersizliği olan öğrenciler normal gelişim gösteren akranları gibi disiplin yönetmeliğine tabidir (MEB, 2016).
- Okulda Nöbet İşleri: Okulda kimin, nerede, ne zaman, nasıl nöbet tutacağı ile ilgili işlemlerdir. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği incelendiğinde; müdür yardımcısı kendilerine verilen nöbet görevini yerine getirmenin dışında nöbetçi öğretmen ve öğrencileri izler, herhangi bir sorunla karşılaştığında müdüre haber verir. Öğretmeler ise nöbete ilk ders başlamadan 30 dakika önce başlar, son ders bittikten 30 dakika sonra bitirir. Nöbet yerine özürsüz gelmeyen öğretmen için özür derse gelmeyen öğretmen gibi işlem başlatılır. Nöbetler

ile ilgili usul ve esaslar öğretmenler kurulunda görüşülerek karara bağlanır. Özel eğitim anaokulu, özel eğitim anasınıfı ve özel eğitim sınıfında görevli öğretmenler, nöbetlerini, teneffüs ve yemek saatinde öğrencilerinin başında bulunarak yerine getirirler (MEB, 2018).

- Sosyal ve Kültürel Etkinlikler: Okullar öğrencilerin gelişim düzeylerine çeşitli sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemekle yükümlüdür. Bu etkinliklerin düzenlenmesi okul yönetimi, öğrenci kulüpleri ve öğretmenler aracılığı ile düzenlenir. Bu çalışmalar İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sosyal Etkinlikler Yönetmeliğine (MEB, 2019a) göre düzenlenir.

3. YÖNTEM

Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni yürütülmüştür. Nitel araştırma tekniklerinin doğal ortama duyarlılık sağlaması, araştırmacının etkin rolü olması, tümel bir anlayışa sahip olması, araştırma deseni esnekliği olması, tümevarım ve tümdengelim şeklinde analize sahip olması önemli özellikleridir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Tümevarım ve tümdengelim yaklaşımları içerisinde neden ve nasıl soruları önem kazanmaktadır. Nitel araştırma desenlerinde bu sorular, durum çalışmasıyla öne çıkmaktadır. Durum çalışması, herhangi bir kişi, kurum, olay veya olguyu da ele alabildiği gibi tecrübeden de faydalanmaktadır (Uğurlu, 2022). Bu bakımdan araştırmada tek bağlamı esas alan iç içe geçmiş tek durum deseni tercih edilmiştir.

3.1. Çalışma Grubu

Çalışmada nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örnekleme yöntemlerinden, kritik durum örneklemesinden yararlanılmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmacının keşfetmek, anlamak, farkındalık kazanmak istediği ve çoğu şeyin öğrenileceği bir örneklem seçiminin zorunlu olduğu varsayımına dayanmaktadır (Merriam, 1990: 47). Bu tür örneklemede, örnekleme kimlerin seçileceğini araştırmacının yargısına bırakılmaktadır. Böylelikle araştırmacı, araştırma amacına en uygun kişileri araştırma sürecine dâhil edebilmektedir (Balci, 2015). Süreç, ‘bu burada oluyorsa, başka durumlarda kesin olur’ ifadesi ile başlamıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu amaçla ücretli öğretmenlerin yoğun olarak çalıştığı bölgeler seçilmeye çalışılmıştır fakat Türkiye’de özel eğitim okullarında görevlendirilen ücretli öğretmenlerin net sayısına ilişkin resmi bir veri bulunmamaktadır. Ancak 70 binin üzerinde ücretli olarak görev yapan öğretmen olduğu tahmin edilmektedir (Türk Eğitim-Sen, 2021 akt. TEDMEM, 2021, s. 156). Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2023) ’den alınan verilere göre Ankara’da en çok özel eğitim okulunun bulunduğu ilçe tespit edilmiştir. Bu sonuçla beraber ilçede görev yapan özel eğitim okul yöneticileri çalışma grubunu oluşturmuştur. Okul yöneticilerin seçilmesinde başka bir husus ise alt düzey yöneticilerin zamanlarının çoğunu yöneticileri oldukları insanlarla geçirmesi (Gökçe ve Şahin, 2003) ve sorumluluklarının fazla olması ile ilgilidir (Çoban, 2019). Bu sebeple ücretli öğretmenlik uygulamasının sahadaki sorunları hakkında en doğru değerlendirmeyi okul yöneticilerinin yapacağı varsayılmaktadır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada, özel eğitim okullarında eğitim öğretim faaliyetlerindeki sorunları belirlemek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu verilerin kolay analiz edilmesi, görüşülen kişiye kendini ifade etmede kolaylık sağlaması ve ayrıntılı bilgilere ulaşması gibi avantajlara sahiptir (Büyüköztürk vd., 2024). Görüşme soruları hazırlanmadan, konu ile ilgili alan taraması yapılarak, uzman görüşü alınmıştır. Bu çalışmalardan sonra, sorular hazırlanmıştır. Görüşme formlarının hazırlanmasında, Yıldırım ve Şimşek (2021)'in önerdiği herkesin anlayabileceği sorular yazma, genel ve soyut sorular yerine probleme yönelik sorular hazırlama, açık uçlu sorular sorma, yönlendirmekten kaçınma, alternatif sorular hazırlama, farklı türden sorular yazma ve soruları mantıklı bir şekilde düzenleme ve soruları geliştirme ilkeleri dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda ölçme aracı hazırlanmıştır. Ölçme aracı iki bölümden oluşmaktadır. İlk kısımda yöneticilerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler yer alırken; ikinci kısımda ise araştırma sorusuna ilişkin okul yöneticilerinin tutumunu ölçen açık uçlu sorular yer almaktadır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada veriler, betimsel ve içerik analizi yöntemleri ile analiz edilmiştir. Betimsel analiz, içerik analizine göre araştırmanın kavramsal çerçevesinin önceden belirli olduğu daha yüzeysel araştırmalarda kullanılmaktadır. Betimsel analiz, görüşmecilerin düşüncelerini çekici kılmak amacıyla doğrudan alıntılarının çok kullanıldığı, sonuçların determinist bir şekilde değerlendirildiği analiz tekniğidir. İçerik analizi ise birbirine benzeyen verileri bir araya getirip bir tema oluşturmayı, oluşturulan verileri de okuyucunun anlayabileceği bir şekilde açıklamayı sağlayan analiz tekniğidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Elde edilen tüm veriler, bilgisayar ortamında ilk olarak depolanmış daha sonra yazılı doküman haline getirilerek analiz edilmesine olanak sağlanmıştır. Araştırmada yer alan kodlar verilerden sıklıkla tekrarlanan sözcüklerden türetilirken; temalar bu kodlardan oluşturulmuştur. Bu araştırmada uzman görüşüne göre kodlara ve temalara son şekli verilmiş, elde edilen veriler neden-sonuç ilişkileri ile incelenip, konu ile ilgili çeşitli yargılara ulaşılmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma sonuçları incelendiğinde 10 özel eğitim okulunda 117 ücretli öğretmenin çalıştığı görülmüştür. Eğitim türü ve kademesine göre bu okullar, 3 özel eğitim meslek okulu, 2 özel eğitim uygulama okulu 3. kademe, 2 özel eğitim uygulama okulu 1 ve 2. kademe, 1 özel eğitim uygulama okulu 1, 2 ve 3. kademe ve 2 özel eğitim anaokulundan oluşmaktadır. Araştırma süresince, bu okullar içerisinde 10 özel eğitim okulu müdürü ve 10 müdür yardımcısı görüşmeye tabi tutulmuştur. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, 11'inin erkek, 9'unun kadın, 9'unun lisans ve 11'inin yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra katılımcıların meslek yılı, yaş ve yöneticilik yıllarının ortalaması hesaplanmıştır. Katılımcıların yaşları ortalamasının 43.6, meslek yılı ortalamasının 18.65 ve yöneticilik yılı ortalamasının 9.23 yıl olduğu tespit edilmiştir (Bakınız Tablo 2).

Tablo 2. Demografik Özellikler

Temel Demografik Unsurlar	Alt Demografik Unsurlar	N	%
Yaş	30-40 yaş	7	35
	41-51 yaş	11	55
	52 ve üzeri	2	10
Cinsiyet	Kadın	9	45
	Erkek	11	55
Eğitim durumu	Lisans	9	45
	Yüksek Lisans	11	55
Lisans Alanı	Özel eğitim	5	25
	Diğer	15	75
En son mezun olunan program türü	Eğitim Yönetimi	8	40
	Özel eğitim	2	10
	Diğer	1	5
Meslek yılı	6-11 yıl	4	20
	12-17 yıl	4	20
	18 ve üzeri yıl	12	60
Yöneticilik yılı	1-5 yıl	8	40
	6-11 yıl	3	15
	12 ve üzeri yıl	9	45
Yöneticilik Unvanı	Okul Müdürü	10	50
	Okul Müdür Yardımcısı	10	50
Okul Türü	Özel Eğitim Meslek Okulu	3	30
	Özel Eğitim Uygulama Okulu 3. Kademe	2	20
	Özel Eğitim Uygulama Okulu 1 ve 2. Kademe	2	20
	Özel Eğitim Uygulama Okulu 1, 2 ve 3. Kademe	1	10
	Özel Eğitim Anaokulu	2	20
Çalıştığı kurumda görevlendirilen ücretli öğretmen durumu	1-5 kişi arasında çalışan kurum sayısı	4	40
	6-11 kişi arasında çalışan kurum sayısı	1	10
	12 ve daha fazla çalışan kurum sayısı	5	50

N: 20

Araştırma verilerinden yola çıkılarak tekrar eden sözcüklere ilişkin temalar oluşturulmuştur. Bu kapsamda, eğitim öğretim hizmetleri temasına ilişkin 16 tema oluşturulmuştur. Bu temalar; Eğitim öğretim planının yapılması, yıllık çalışma planının yapılması, sınıf ve şubelerin oluşturulması, ders yükünün belirlenmesi, ders programlarının yapılması, öğretmenler kurulunun yapılması, zümre öğretmenler kurulunun yapılması, şube öğretmenler kurulunun yapılması, öğretimle ilgili kaynakların seçilmesi, laboratuvar işleri, kütüphane işleri, gezi ve inceleme çalışmaları, yetiştirme kursları, okulda rehberlik işleri, disiplin işleri, okulda nöbet işleridir. Bu temalar; “bireyselleştirilmiş eğitim planı, değerlendirme, yıllık çalışma planı, sınıflar/şubeler, ders yükü, ders programı, öğretmenler kurulu, zümre öğretmenler kurulu, şube öğretmenler kurulu, materyal, beceri atölyeleri, alan öğretmenleri, kütüphane, gezi, öğrenci kulüpleri, yetiştirme kursları, rehberlik, MEBBİS, bireysel gelişim raporu, disiplin, nöbet” şeklinde 21 koddan meydana gelmektedir. Tema ve kodlara ilişkin yanıtlar Tablo 3 de gösterilmektedir.

Tablo 3. Eğitim Öğretim Hizmetleri için Oluşturulan Tema ve Kodlar

Tema	Kod	Yanıt
Eğitim öğretim planının yapılması	Bireyselleştirilmiş eğitim planı	Tamamen eksi olunan bir alan. Uygun hazırlanmayan <u>BEP'ler</u> (Bireyselleştirilmiş Eğitim Programı). Ne kadar seminerde versek ne kadar anlatsak <u>ta</u> . Maalesef yaşıyoruz. Kaba değerlendirmesi doğru yapılsa ayrıntılı değerlendirmeyi içermeyen süreçler, aile görüşmesi yapılsa bile uygun olmayan görüşmeler. Pekiştirecin seçilmesinde, öğrencinin izlenmesi değerlendirilmesinde, materyallerin kullanılmasında. Alan bilgisi eksikliğinden dolayı yapılamayan eğitim öğretim sürecinden bahsediyoruz. Ücretli öğretmen alan mezunu değilse eğitim eşittir <u>niteliksiz</u> eğitimidir. (Y4)
	Değerlendirme	Ücretli öğretmenlerimizden öğretmenlik mezunu olanlara (%50 civarı) onlar bile daha önce BEP ile ilgili bir işleyişte bulunmamışlar. Bize ilk geldiklerinde okul çıkışında kadrolu öğretmenimiz ve müdür yardımcımız BEP ve kaba değerlendirme süreçlerini gösterdi. Ne kadar etkili olduğunu süreçte göreceğiz. Şu an için <u>yetersiz</u> seviyede (Y14)
Yıllık çalışma planının yapılması	Yıllık çalışma planı	İl Millî Eğitim Müdürlüğünden gelen bir plan olduğu için çok dışına çıkamıyoruz. (Y11)
Sınıf ve şubelerin oluşturulması	Sınıflar/şubeler	2 Öğretmenin girdiği sınıflarda 1 ücreti 1 kadrolu yapmaya gayret ediyoruz. Biliyorsunuz sınıf dağılımlarının kararları öğretmenler kurulunda alınıyor. Ancak ücretli öğretmenler kurul yapıldıktan sonra geliyor. Ücretli öğretmenler gelene kadar sınıflar <u>dağılmış</u> oluyor. Kalan sınıflara yerleştirmek zorunda kalıyoruz. (Y12)
Ders yükünün belirlenmesi	Ders yükü	Sınıf öğretmeni oldukları için ders yükleri belli bir problem olmuyor (Y15)
Ders programlarının yapılması	Ders programı	Özel eğitim sınıf öğretmeni olarak görevlendirildikleri için ders programı konusunda herhangi bir sıkıntı olmuyor. (Y13)
Öğretmenler kurulunun yapılması	Öğretmenler kurulu	Görevlendirmeler geç yapıldığı için öğretmenler kurulu tam yapılamıyor. Öğretmenler kurulu eylülün başında yapılıyor. Ama ücretli öğretmenler ders başında <u>görevlendirildiği</u> için katılmıyorlar. Öğretmenler kurulu bizim için üst düzey bir kuruldur. Onların <u>bulunmaması</u> sıkıntıdır. Komisyonlarda <u>bulunamıyorlar</u> . Kurul gündemine aldığımız <u>maddelere</u> etkisi bulunmuyor. Orda olmuş olsalar bize katkı sağlayacaklar. (Y2)
Zümre öğretmenler kurulunun yapılması	Zümre öğretmenler kurulu	Zümre başkanlığı kesinlikle vermiyoruz. Çalışma takvimine göre zümre toplantılarından sonra başladıkları için. Kadrolu öğretmenlerimizin aldığı zümre kararlarına uymak zorunda kalıyorlar. Biz çalışma takvimine uymak zorundayız. (Y12)
Şube öğretmenler kurulunun yapılması	Şube öğretmenler kurulu	<u>SÖK'lere</u> (Şube Öğretmenler Kurulu) katılırlar. Sene sonu <u>SÖK'lerinde</u> bulunamıyor. <u>Sıfırdan</u> bilgi almak zorunda <u>kalıyoruz</u> . (Y2)
Öğretimle ilgili kaynakların seçilmesi	Materyal	Materyal hazırlama konusunda deneyimsizler. (Y1) Doğru materyal kullanımı yok. Materyal üretmede sıkıntı. Kavram öğretiminde sıkıntı. (Y4)
Laboratuvar işleri	Beceri atölyeleri	Bu alanları çocuğun becerilerini geliştirmek için kullanıyoruz ama burada becerinin nasıl öğreteceğini bilmediğinden kullanım açısından da sıkıntı. Bir nebze <u>alan</u> öğretmenleri rahatlatıyor. (Y4)

	Alan öğretmenleri	İş uygulama öğretmenlerinin rehberliğinde yaptıkları için daha etkililer ancak tabi ki yetersizler. (Y15) Alan öğretmenleri yardımcı olur. (Y1)
Kütüphane işleri	Kütüphane	Kütüphane işleyişi açısından olumlu veya olumsuz bir etkileri yok (Y12)
Gezi ve inceleme çalışmaları	Gezi	Beceri ile eşleştiremiyorlar. Mesela AVM' ye (Alışveriş Merkezi) götüreceksiniz. Sıraya girme, para kullanma. Selamla bunların becerisini öğretmiyorlar. Ancak normal bir gezide başında durabilirler. (Y4) ... gezilerde sınıflarının sorumluluğunu tabi ki alıyorlar. Sonra gezi raporu sunuyorlar bize. (Y12)
	Öğrenci kulüpleri	Kulüplerde ücretli öğretmenler görevlendirilemiyor. (Y12)
Yetiştirme kursları	Yetiştirme kursları	Ücretli öğretmenler yetiştirme kursu açamıyor. (Y16)
Okulda rehberlik işleri	Rehberlik	Rehberlik işlerinin çoğunda <u>onlarında</u> rehberliğe ihtiyaçları var. Yetersizler. Biz yardımcı olmaya çalışıyoruz. Bireysel gelişim raporlarını sisteme giremiyorlar. (Y15)
	MEBBİS	MEBBİS (Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri)'te, BGR (Bireysel Gelişim Raporu) dolduramıyorlar. Başka kadrolu öğretmenlerin MEBBİS'i üzerinden dolduruyorlar. Bu büyük bir eksiklik. (Y3)
	Bireysel gelişim raporu	Sınıf görevi verdiğimiz için bunları yapmak zorundalar ama yaparken ki yeterlikleri az. MEBBİS'e BGR için tanımladık ama onlara o sayfa açılmıyor. Sistem sorunu var. (Y11)
Disiplin işleri	Disiplin	Davranış değerlendirme kurulumuz var. Aslında özel eğitimde normal olan davranışları anormal olarak görebiliyorlar. Özel eğitimci anlar mesela. İlk defa görev almış birisi onu değerlendiremiyor. Bu da olumsuz olarak yansıyor. Aslında ilk dediğim olaya <u>geliyor</u> . Sürekli görevlendirme. Herkesin bir ilk yıl sıkıntısı olur. Biz her sene bir ilk yıl yaşıyoruz. (Y12)
Okulda nöbet işleri	Nöbet	Nöbet tutmuyorlar. Keşke tutabilseler şu anki okulunda 1 öğretmen var ancak eğitim uygulama okullarında %80 ücretli öğretmenle çalışıyorlar. Onlarda ciddi sıkıntılar olduğunu biliyorum. (Y3) Resmi olarak nöbet görevleri yok. Ancak gayri resmi olarak yapıyorlar(Y8)

Y: Yönetici

Eğitim Öğretim süreçleri ile ilgili yönetici cevapları incelendiğinde, ücretli öğretmenlerin bireyselleştirilmiş eğitim programı hazırlama ve uygulama konusunda 12 yönetici olumsuz, 8 yönetici olumlu görüş bildirmiştir. Olumlu görüş bildiren yöneticiler, bireyselleştirilmiş eğitim programı hazırlama konusunda deneyim ve kişisel çabaya atıf yapmıştır. Yöneticiler bu durumun kadrolu öğretmenlere veya okul yöneticilerine artı bir iş yükü oluşturduğu belirtmiş, ücretli öğretmenlerin bireyselleştirmiş eğitim planlarını destek ile yapabildiklerini dile getirmişlerdir. Ücretli öğretmenlerin az olduğu okullarda bu durum daha tolere edilebilir görülmüştür. Bu durumun çoğu ücretli öğretmenin farklı mezuniyet alanlarından özel eğitim okullarına özel eğitim öğretmeni olarak görevlendirmesinin sonucu olarak açıklanabilir. İdin (2016), çalışmasında özel eğitim öğretmenlerinin çoğunun BEP kullanmadığını, bunun özel eğitim öğretmeni olarak ücretli öğretmen görevlendirilmesi sebebiyle olabileceğini dile getirmiştir.

Yöneticilerin tamamı, yıllık planların milli eğitim müdürlükleri tarafından hazırlandığı için ücretli öğretmenlerin bir dahili olmadığını belirtmişlerdir. Sınıf ve şubeler oluşturulurken, yöneticilerin bir önceki eğitim öğretim yılında görev yapmış olan öğretmenleri görevlendirme çabası vardır ancak hem ücretli öğretmenlerin görevine devam etmemesi hem de il veya ilçe milli eğitim müdürlüklerinin ücretli öğretmenleri görevlendirmemesi sebebiyle, bu çoğu zaman sekteye uğramaktadır. Kocaman (2015), ücretli öğretmenlerin genellikle bir sene görev yaptığını daha sonra görevine devam etmediğini vurgulamıştır. Sayısal olarak fazla ücretli öğretmenin görev yaptığı okullarda bu durum her sene en baştan tekrarlanmaktadır. Sınıf ve şubeleri oluştururken, eğitim öğretimin niteliği ve devamlılığını sağlamak adına ücretli ve kadrolu öğretmen dengesini sağlamak, yöneticilerin dikkat ettiği başka bir önemli husustur. Sınıflara iki özel eğitim öğretmenin girildiği kurumlarda 3 okul yöneticisi, bir ücretli bir kadrolu öğretmen dağılımı yapmaya çalışmaktadır. Ücretli öğretmenlerin tecrübesizliği sebebiyle kadrolu öğretmenlere, davranış problemlerinin yoğun olduğu sınıflar verilmek durumunda kalınması da dikkat çeken bir husustur. Bunun sebebi bazen kadrolu ve ücretli öğretmenlerin yeterlikleri, bazen kadrolu ve ücretli öğretmenlerin istek ve arzularıdır. Şahin (2008) kadrolu öğretmenlerin iyi sınıfların öncelikli olarak kendilerini verilmesi gerektiği düşüncesinde olduğunu dile getirmiştir.

Sınıf ve şubelerin öğretmenler kurulunda oluşturulması da bir dezavantaj olarak görülmüş, nitelikli bir sınıf şube dağılımı yapılmamasına neden olmuştur. Bu durum deneyimsiz ücretli öğretmenlerin, sınıf yönetimini sağlayamayacakları uygun olmayan sınıflara gitmesine de sebep olabilmektedir. Yöneticiler, özel eğitim okullarında daha çok erkek ücretli öğretmen talep etmektedir ancak ücretli öğretmen görevlendirmelerinde kadın öğretmen ağırlıkta olmaktadır. Bu sonuç kadınların esnek istihdam uygulamalarında daha fazla olduğu sonucu ile örtüşmektedir (Belek, 2018). Yine burada da az ücretli öğretmeni olan okullar sınıf ve şubeleri oluştururken daha az zorlanmaktadır.

Yöneticiler, ücretli öğretmenler sınıf öğretmeni olarak görevlendirildikleri için ders yükü ve ders programı konusunda herhangi bir problem yaşanmadığını dile getirmiştir. Ücretli öğretmenlerin görevlendirmeleri geç yapıldığı için öğretmenler kuruluna katılamadığı görülmüştür. Bunun bir problem olduğu konusunda yöneticiler hemfikirlerdir. Bu durumu tolere edebilmek için, okul yöneticileri dönem içinde tekrar bir öğretmenler kurulu yaptıklarını dile getirmişlerdir. Bu durum, okul komisyonlarının kurulduğu, sınıfların belirlendiği, okulun sene boyunca yerine getireceği faaliyetlere ilişkin görüşlerin alınıp tartışıldığı kurula ücretli öğretmenlerin katılamaması ile sonuçlanmaktadır. Bu sonucun ücretli öğretmen görevlendirme takviminin kadrolu öğretmen atama ve görevlendirme takvimine göre yapılması sonucunda ortaya çıktığı söylenebilir. Kadrolu öğretmenlerin atama takvimi ile ilgili sorunlar hem Bıyık (2014), hem de Turan (2007)'in çalışmasında kendisine yer bulmakta buna ek olarak ücretli öğretmen görevlendirmelerinin zamansız olmasına ilişkin, ücretli öğretmenlerde psikolojik problem yaratması, Bilgiç ve Ekinci (2020)'nin çalışmasında kendini göstermektedir. Yöneticilerin yarısı, ücretli öğretmenlerin öğretmenler kurulu gibi zümre öğretmenler kuruluna da katılamayacağını belirtmiş, 5 yönetici ücretli öğretmenlerin zümre başkanı olamayacağını dile getirmiştir. 18 yönetici şube öğretmenler kurulunun yapılması açısından bir sıkıntı yaşanmadığını dile getirmiş, sadece sene

sonu şube öğretmenler kuruluna katılamadıklarını belirtmişlerdir. Bunun haricinde 5 okul yöneticisi, şube öğretmenler kurulu yapmadığını dile getirmiş, bu konuda okul türleri bakımından anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Yöneticiler, devletin gönderdiği yardımcı kaynaklarda ücretli öğretmenlerin bir etisinin olmadığını belirtmişlerdir. 10 yönetici ise materyal seçme kullanma ve hazırlama konusunda yetersiz olduklarını dile getirmiştir. 5 yönetici ise olumlu görüşlerini belirtmiştir. Olumlu görüş belirten yöneticilerin özel eğitim alan mezunu olamaması dikkat çeken özelliktir. Bu sonuç, Turan ve Bozkurt (2010) un, Sivrikaya ve Yıkılmış (2016)'ın alan mezunu olmayan ücretli öğretmenlerin eğitim materyallerinin kullanımına ilişkin olumsuz sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Yöneticilerin 6'sına göre alan dersleri, alan öğretmenlerinin uhdesinde olduğu için ücretli öğretmenler diğer derslere göre daha başarılıdır. Yönetici görüşleri incelendiğinde ücretli öğretmenlerin kütüphane işlerinde bir etkisi bulunmaktadır. Gezi inceleme çalışmaları incelendiğinde, yöneticiler ücretli öğretmenlerin gezi inceleme çalışmalarına olumlu katkı yaptığı görüşündedir. Ancak ücretli öğretmenlerin öğrenci kulüplerinde görev alamadığını 1 yönetici dile getirmiştir. Bunun yanı sıra 4 yönetici alan mezunu olmamanın olumsuz etkisinden bahsetmiştir.

Yetiştirme kursları ile ilgili yönetici görüşleri incelendiğinde, 12 yönetici ücretli öğretmenlerin yetiştirme kursu açmadığını, 3 yönetici açtığını, 5 yönetici ise konu hakkında bilgisi olmadığını dile getirmiştir. Bu durumun oluşması destekleme yetiştirme kılavuzunun seneler içinde değişiklik göstermesi olabilir. Alan yazın incelendiğinde, Dönmez ve arkadaşları (2018) çalışmalarında destekleme yetiştirme kurslarında ücretli öğretmenlerin görevlendirildiğini ancak kadrolu öğretmenlerin yarısı kadar ücret aldıklarını dile getirmiştir. Günümüz Destekleme Yetiştirme Kursu (DYK) kılavuzu incelendiğinde ücretli öğretmenlerin DYK'da görev alamadığı görülmüştür (Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, 2023).

Yöneticiler, rehberlikle ilgili iş ve işlemleri; ücretli öğretmenlerin yönlendirme ile yaptığını dile getirmiştir. Bu sonuç Turan ve Bozkurt (2010)'un ücretli öğretmenlerin öğrenci rehberliği konusunda yetersiz olması ile paralellik gösterir. Yöneticiler, burada önemli olan bir başka hususu, öğretmenlerin MEBBİS'e tanımlanamaması ve bireysel gelişim raporu doldurmaması şeklinde açıklamışlardır. Bu teknik probleminde eğitimde aksamalara neden olduğunu belirtmişlerdir. Özel eğitim okullarında disiplin kurulu bulunmadığı için ücretli öğretmenlerin bu konuda okul iş ve işleyişine yöneticiler açısından da bir olumlu veya olumsuz bir etkisi bulunmamaktadır.

Özel eğitim okullarında nöbetle ilgili süreçler incelendiğinde, yöneticiler resmi olarak ücretli öğretmenlerin nöbet tutamayacaklarını ancak 3 yönetici gayri resmi olarak zorunlu bir şekilde ücretli öğretmenlere nöbet tutturduklarını dile getirmişlerdir. Burada problemi en çok sayıca ücretli öğretmenlerin fazla olduğu okullar yaşamaktadır. Ücretli öğretmenlerin sayıca az oldukları okullarda bu durum daha tolere edilebilir şekilde gözükmektedir. Özel eğitim okullarında özel eğitim öğretmenlerinin, sınıf öğretmeni olarak sınıf nöbeti tutmaları, bu alanda görevlendirilen ücretli öğretmenlerin nöbet işleri ile alakalı başka bir sorun olarak göze çarpmaktadır. Bu sürecin sağlık ve güvenlik ile ilgilide bir problemi beraberinde getirdiği söylenebilir. Nöbet konusunda yöneticilerin zor durumda kaldığı Aydemir ve Çetin (2023)'in çalışmasında

görülmektedir. Ayrıca Mete (2019), Tunç ve Taner (2020), nöbet ücreti verilmemesine karşın nöbet görevi verilmesinin ücretli öğretmenlerde huzursuzluk yarattığını dile getirmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre, özel eğitim okullarında görev yapan 117 ücretli öğretmende alan mezunu bir bireye rastlanmamıştır. Kişinin özel eğitim alan mezunu olmaması, en çok öğrenci ve eğitim öğretim hizmetlerinin işleyişinde probleme yol açmaktadır. Burada kişi nitelikli bir bireyselleştirilmiş eğitim programı yapamamakta, sınıf yönetimini sağlayamamakta, öğrenciye uygun değerlendirme yapamamaktadır. Bunun sonucunda, özel gereksinimli bireyin nitelikli bir eğitim alması engellenmektedir. Yöneticiler, bu durumu düzeltmek adına, kendilerini veya alan mezunu öğretmenleri, ücretli öğretmenlere mentor olarak tayin etmektedir. Bu sebeple çoğu zaman yöneticiler ve alan mezunu kadrolu öğretmenler asli işlerinden uzaklaşmaktadır.

Ücretli öğretmenlerin özel eğitim alan mezunu olmaması, sınıf yönetiminde de problemlere yol açmaktadır. Bunun sonucunda eğitim öğretim yılı içerisinde yöneticiler çoğunlukla sınıf öğretmenleri arasında bir değişim yapmakta, bu da eğitimin sürekliliğini etkilemektedir. Ayrıca ücretli öğretmenlerin alan mezunu olmaması, kadrolu öğretmenlerin çoğunlukla davranış problemlerinin yoğun olduğu sınıflara görevlendirilmesine sebep olmaktadır. Bu durum kadrolu öğretmenlerin daha çok yıpranmasına, görece daha öğretilabilir öğrencilerin kadrolu öğretmenlerden uzak kalmasına sebep olmaktadır. Burada yöneticilerin, öğrenci öncelikleri ile öğretmenin iyi olma hali arasında bir çatışma yaşadığı dile getirilebilir.

Bu bağlamda yöneticilerin daha fazla erkek öğretmen talep etmesinin bu ikililik olduğu düşünülebilir. Bu da artık eğitsel olarak bir noktaya varamayacağını düşünen yöneticilerin öğrencinin kendine zarar verme davranışlarının ortadan kalkmasını sağlamak adına arkaik bir çözüm olarak kendini gösterebilir. Esasen bu bazı yöneticilerin, ilçe milli eğitim müdürlüklerinin özel eğitim okullarına öğretmen görevlendirilirken, düşündüğü varsayılan düşünce yapısı ile paralellik gösterir. Bu, özel eğitim okullarının gündüz bakımevleri ile bir tutulduğu düşüncesidir ancak il ve ilçe yöneticileri nitelsiz bir eğitimin uygulayıcılarını sahaya sürmekle bu paradoksa sebep olmakla birlikte kendi kendilerine referans olduğu söylenebilir.

Yöneticiler, ücretli öğretmenlerin devamlılığı konusuna da sıklıkla yer vermiştir. Devamlılık, eğitim öğretim sürecinin kesintisiz bir şekilde devam etmesi adına önemlidir. Özellikle özel eğitim okullarında bulunan özel gereksinimli öğrencilerin, öğretime alışma-bırakma süreci dikkate alındığında bu konu daha fazla dikkat çekmektedir.

Bir diğer problem, ücretli öğretmenlerin nöbet ücreti alamaması ile alakalıdır. Ücretli öğretmenler, resmi olmayan bir şekilde nöbet tutsalar bile nöbet ücretini tahakkuk ettirememektedir. Bu durum ücretli öğretmenlerin yoğunlukta olduğu özel eğitim okullarında yöneticilerin karşılaştığı en önemli problemlerden biridir. Bu problem yöneticiler ve ücretli öğretmenleri karşı karşıya getirmektedir. Yönetici, öğrencinin sağlık ve güvenliğini sağlamak adına kadrolu öğretmenlere haftada 1 günden fazla

nöbet vermek durumunda kalmakta veya ücretli öğretmenlere gönüllülük esası ile nöbet tutmalarını sağlamaktadır. Bu durumun özel gereksinimli öğrencilerin eğitim gördüğü okullarda kişilerin inisiyatifine kalması büyük bir eksiklik olarak görülmüştür. Probleme kadrolu öğretmenler penceresinden bakıldığında ise haftada birden fazla nöbet tutsalar dahi haftada bir kere nöbet ücreti almaları ve iş yüklerinin artması sorun olarak görülebilir. Tüm bunlar eşit işe eşit ücret ilkesine aykırıdır. Tabii olarak bu durumun zaman zaman okulun iklimini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür.

Başka bir husus ise ücretli öğretmenlerin MEBBİS'e tanımlanamaması veya tanımlansa bile işlem yapamamasıdır. Bu durum, özel eğitim okullarında, özel gereksinimli öğrenciler için doldurulması zorunlu olan bireysel gelişim raporunun doldurulması sürecini sekteye uğratmaktadır. MEBBİS'e tanımlanamayan ücretli öğretmen, öğrencisi için doldurması gereken bireysel gelişim raporunu ya kadrolu bir öğretmenin MEBBİS'inden doldurmakta veya ilgili müdür yardımcısının MEBBİS'inden doldurmaktadır. Bu problem, hem öğrencinin eğitsel tanılama ve değerlendirme sürecini yavaşlatmakta hem öğrencinin kişisel bilgilerinin açığa çıkmasına sebep olmakta hem de okul yöneticilerine ve öğretmenlere artı bir iş yükü oluşturmaktadır.

Burada esas problemi oluşturanın ücretli öğretmenlere ait bir yasa veya yönetmeliğin olmaması olduğu söylenebilir. Ücretli öğretmenlere ait bir yasa veya yönetmeliğin olmayışı, kişilerin öncelikli olarak referans ile görevlendirmelerine sonrasında alan dışı görevlendirmelerine, ücretlerinin yetersiz olmasına, iş güvencelerinin olmamasına, nöbet tutamamalarına, okul kurul ve komisyonlarında görev almamalarına sebep olmuştur. Bu sonuçlar ışığında aşağıdaki önerilere yer verilmektedir.

Kişi ve kurumlar için öneriler

- Ücretli öğretmenliğin kaldırılması şayet kaldırılamıyor ise ücretli öğretmenlere ait bir yasa veya yönetmeliğin yürürlüğe girmesi önerilmektedir.
- Görevlendirme işlemlerinde alan mezuniyeti ve deneyimin birinci kriter olması önerilmektedir.
- Ücretli öğretmenlerin görevlendirmelerinin, eğitim öğretim yılı başlamadan yapılması önerilmektedir.
- Ücretli öğretmenlerin yetkin bir şekilde MEBBİS sistemine tanımlanması önerilmektedir.
- Ücretli öğretmenlerin nöbet ücreti alması önerilmektedir.

Gelecek araştırmalar için öneriler

- Eğitim-öğretim hizmetlerinin değerlendirilmesinde, ücretli öğretmenlerin görüşlerini esas alan araştırmalara da ihtiyaç vardır. Bu yönde yapılması planlanan araştırmaların arttırılması önerilmektedir.
- Gelecekte yürütülmesi planlanan araştırmaların nesnel bir ölçüt sunması bakımından bünyesinde özel eğitim sınıfları bulunan okul yönetimlerinin de incelenmesi önerilmektedir.

- Gelecekte yürütülmesi planlanan araştırmaların il- ilçe şube müdürleri, il- ilçe milli eğitim müdürleri ve bakanlık bürokratlarını da kapsayan geniş bir ekosistem üzerinde test edilmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Akçay, C., & Başar, M. A. (2004). *İlköğretim okul müdürlerinin yönetsel görevlere ayırdıkları zaman ve bunları önemli görme dereceleri*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 38(38), 170-197.
- Aral, N. & Gürsoy, F. (2011). *Özel eğitim gerektiren çocuklar ve özel eğitime giriş*. İstanbul: Morpa.
- Aydemir, M., & Çetin, S. (2023). *Eğitim Kurumlarında Eğitim Yöneticilerinin Karşılaştığı Yönetsel Problem Odaklarının İncelenmesi*. IJSS, 7(30), 415-427.
- Balcı, A. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler* (11. Baskı) Ankara: Pegem A.
- Bayrakçı, M., & Dizbay, S. (2013). *Ortaöğretim kurumlarında okul aile birliklerinin okul yönetimine katılım düzeyleri*. Sakarya University Journal of Education, 3(1), 98-112.
- Bayram, G. (2009). *Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar: Ankara'da çalışan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Belek, İ. (2018). *Esnek üretim derin sömürü*. İstanbul: Yazılama yayınevi.
- Bıyık, E. (2014). *İlkokul/Ortaokul Müdürlerinin Okul Yönetiminde Karşılaştıkları Yönetsel Sorunların Belirlenmesi: Araklı Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi.
- Bilgiç, H., & Ekinci, A. (2020). *Ücretli Öğretmen Sorunları: Nitel Bir Çalışma* (Mardin İli Örneği). E-Kitap, 89.
- Buğra, A. (2013). *Sınıftan sınıfa fabrika dışında çalışma manzaraları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2024). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 35. Baskı. Pegem Akademi. Ankara.
- Çınkır, Ş. & Kurum, G. (2017). *Atanmak ya da atanamamak: Ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar*. Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi, 5 (3), 9-35.
- Çoban, Ö. (2019) *Eğitimdeki yapısal güçlükler*. N. Cemaloğlu (Ed.). Eğitimde politika analizi, içinde (s.55-64). Ankara: Pegem
- Dalgıç, G., Doyran, F., & Vatanartıran, S. (2012). *Ücretli Öğretmenlerin, Katıldıkları Pedagojik Formasyon Programına İlişkin Deneyimleri*. Mediterranean Journal of Educational Research, (11), 39-54.
- Demirtaş, H., Arslan, M., & Güven, D. (2016). *Özel Eğitim Okullarının Yönetimsel Sorunları/Administrative Problems of Special Education Schools*. e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 7(1). 21-49.

- Dönmez, İ., Gürbüz, S., & Tekçe, M. (2018). *Destekleme ve yetiştirme kurslarının fırsat eşitliği açısından yönetici, öğretmen ve öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Eğitim Dergisi, 3(2), 45-58.
- Durmaz, S.O. (2014). *Türkiye’de öğretmen olmak: emek süreci ve yeniden proleterleşme*. Ankara: NotaBene Yayınları.
- Eripek, S. (Ed.). (2002). *Özel eğitim*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Eurydice (2018). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarında özel eğitim uygulamaları* https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/special-education-needs-provision-within-mainstream-education-86_tr sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 11-12-2022.
- Gökçe, O. & Şahin, A. (2003). *Yönetimde rol kavramı ve yönetsel roller*. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 3(6), 133-156.
- İdin, Ş. (2016). *Individualized education programs in teacher practices*. SDU International Journal of Educational Studies, 3(1), 1-7.
- Kanat, K. (2018). *Ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri*. Maltepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Karakaş, E. (2020). *Okul Müdürlerinin Yönetim Süreci İşlevlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Nitel Analiz*. Avrasya Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Yönetim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Yönetim Bilimleri Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Kocaman, A. (2015). *Özel Eğitim Okul Yöneticilerinin Karşılaştıkları Sorunların İncelenmesi*. Necmettin Erbakan Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Özel Eğitim Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Maya, İ. (2019). *Gelişmekte olan ülkelerde eğitim politikaları*. 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- MEB (2014) *Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik*. Bakanlar Kurulu Kararının Tarihi: 16/6/2014 No: 2014/6459 Dayandığı KHK’nin Tarihi: 25/8/2011 No: 652. Yayımlandığı R. Gazetenin Tarihi: 18/6/2014 No: 29034. Yayımlandığı Düsturun Tertibi: 5 Cilt: 54. *Resmi Gazete*.
- MEB (2016) *Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*. 28/10/2016-29871. Resmi Gazete. Ankara.
- MEB (2018) *Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*. Resmi Gazete. Sayısı: 30471. 07.07.2018.
- MEB (2019a) *İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sosyal Etkinlikler Yönetmeliği*. 12/9/2019. Sayı 30886. Resmi Gazete. Ankara.

- MEB (2019b). *Psikososyal Koruma, Önleme ve Krize Müdahale Hizmetleri Yönergesi*. T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi. Cilt: 82 Nisan 2019 Sayı: 2739.
- MEB (2019c) *Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurulları ve Zümreleri Yönergesi*. 27/08/2019 tarihli ve 83203306-10.04-E.15362682 sayılı Makam Onayı. Erişim Tarihi: 31-05-2023. Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurulları ve Zümreleri Yönergesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönerge (meb.gov.tr).
- MEB (2020a) *Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği*. Sayı: 31213. Resmi Gazete. Ankara.
- MEB (2020b) *Millî Eğitim Bakanlığı Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi*. 24.10.2020 tarih ve 15488921 sayılı Makam Oluru. Erişim Tarihi: 31- 05-2023. Millî Eğitim Bakanlığı Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi Güncelendi. (meb.gov.tr) .
- MEB (2021) *Millî Eğitim Bakanlığı Ders Kitapları ve Eğitim Araçları Yönetmeliği*. Sayı: 31628. Resmi Gazete. Ankara.
- Memurlar.net (2023) *MEB, ücretli öğretmen görevlendirme kriterlerini açıkladı*. <https://www.memurlar.net/haber/976197/meb-ucretli-ogretmen-gorevlendirme-kriterlerini-acikladi.html> . Erişim Tarihi: 01/06/2023.
- Merriam, S. B. (1990). *Case study research in education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mete, Z. D. (2019) *Okul Yöneticilerinin ve Ücretli Öğretmenlerin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Görüşleri: Eyüp İlçesi Örneği*. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Ortaöğretim Genel Müdürlüğü (2023) *DESTEKLEME VE YETİŞTİRME KURSLARI e-KILAVUZU*. https://aaal.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/06/25/123132/dosyalar/2023_09/01124438_2023-2024-egitim-ogretim-yili-DYK-Kilavuzu.pdf . Erişim Tarihi:13-03-2024.
- Öğülmüş, K. (2014). *Alan Mezunu ve Alan Dışı Lisans Programlarından Mezun Olan Öğretmenlerin Mesleki Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi*. T.C. Necmettin Erbakan Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2023). *Kurum listesi*. <http://meb.gov.tr>, sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi:13-03-2024
- Özkal Sayan, İ., & Berk, P. (2020). *Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığına Öğretmen İstihdamı*. Journal Of International Social Research, 13(70).
- Özoğlu, M., Gür, B. S., & Altunoğlu, A. (2013). *Türkiye ve Dünyada Öğretmenlik: Retorik ve Pratik*. Ankara: Eğitim Bir Sen 54 (10).
- Polat, S. (2013). *Ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunlar üzerine nitel bir araştırma*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(28). 67-88.

- Rainforth, B., & York-Barr, J. (1997). *Collaborative teams for students with severe disabilities: Integrating therapy and educational services*. Baltimore, MD: Paul Brookes Publishing Co.
- Selvi, Hasan Hüseyin. (2016). *Özel Eğitim Kurumlarında Yönetsel Sorun Analizi*. Gazi Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Doktora Tezi.
- Sivrikaya, T., & Yıkıncı, A. (2016). *Özel Eğitim Sınıflarında Görev Yapan Özel Eğitim Mezunu Olan ve Olmayan Öğretmenlerin Öğretim Süreciyle İlgili Gereksinimleri*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16(4), 1984-2001.
- Şahin, Ö. (2008). *Yalancılıktan Öğretmenlik ve Kadınlar/ Yeni Liberal Eğitim Düzeninde Yenilenmiş Öğretmen İstihdam Rejimi*. (Editörler: E. A. Ateş ve H. Çağlayan). Eğitim ve Bilim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesi. Ankara: Eğitim-Sen Yayınları.
- Şişman, M. (2021). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. 13. Baskı. Ankara: Pegem.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı (2023) *Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar*. KHK. Sayı: 32105. Tarih: 15/02/2023. Resmi Gazete. Ankara.
- Taymaz, H. (2011). *Okul yönetimi: ilköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. Ankara: Pegem.
- TBMM. (1965). *Devlet Memurları Kanunu*. Kanun numarası 657. 4 cilt. 12056 sayı. Erişim Tarihi: 03/11/2022. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>.
- TEDMEM (2021). *2021 Eğitim değerlendirme raporu*. Ankara: Türk Eğitim Derneği (TED).
- Tunç, B. & Taner, S. G. (2020) *Kamusal Eğitim ve Eğitim Hakkı Bağlamında Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi*. Journal of Advanced Education Studies, 2(1), 22-44.
- Turan, H. (2007). *Çankaya İlçesi'nde Görev Yapan İlköğretim Okul Müdürlerinin Yönetim İşlevlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Sorun Çözme Uygulamaları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Turan, M. & Bozkurt, E. (2010). *Ücretli Öğretmenlik Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Education Sciences , 5 (4) , 1543-1557.
- Uğurlu, C. T. (2022). *Durum (örnek olay) çalışması*. K. Beycioğlu, N. Özer ve Y. Konakçı (Eds.). Eğitim yönetiminde araştırma içinde (329-351). Ankara: Pegem.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. Genişletilmiş Baskı). Ankara: Seçkin.
- Yıldırım, H. (2008). *Öğretmenlerin Meslek Memnuniyeti Araştırması*. Eğitim Bir Sen(45), 4-10.

Exended Abstract

Purpose

The impact of hourly-paid teaching, which is seen as a form of employment in the Turkish National Education System, on education and training services has recently been frequently brought to the agenda by researchers. Especially in the education of individuals with special needs, it can be stated that this situation has more impact. In this direction, the study aims to determine what kind of problems are caused by the people who are assigned as hourly-paid teachers in special education schools in the functioning of educational services. In this respect, the following question was sought to be answered in the research.

Q1: How are hourly-paid teachers working in special education schools evaluated in terms of the functioning of education services?

Method

The research was conducted in a case study design, which is one of the qualitative research methods. The study group consists of 20 special education school administrators located in one of the central districts of Ankara. Face-to-face interviews were conducted with 20 administrators who participated in the study. The data of the research were collected with a semi-structured interview form. The obtained data were analyzed with content analysis. From the data obtained as a result of the research, 16 themes were created that provide the opportunity for detailing from the planning of education and training activities to the organization of school guidance work. 21 frequently repeated codes were used as the basis in the creation of these themes. Each code created pointed to a deficiency and allowed the context to be revealed.

Results, Conclusion and Discussion

When the research results were examined, it was seen that 117 hourly-paid teachers were working in 10 special education schools. According to the type and level of education, these schools consisted of 3 special education vocational schools, 2 special education practice schools 3rd level, 2 special education practice schools 1st and 2nd level, 1 special education practice school 1st, 2nd and 3rd level and 2 special education kindergartens. During the research, 10 special education school principals and 10 assistant principals were interviewed in these schools. When the demographic characteristics of the participants were examined, it was determined that 11 of them were male, 9 were female, 9 had a bachelor's degree and 11 had a master's degree. In addition, the average of the participants' professional years, age and years of management were calculated. It was determined that the average age of the participants was 43.6, the average of the professional years was 18.65 and the average of the years of management was 9.23 years.

Based on the research data, themes related to repetitive words were created. In this context, 16 themes were created regarding the theme of education and training services. These themes are; Preparation of education and training plan, preparation of annual work plan, creation of classes and branches, determination of course load, preparation

of course programs, preparation of teachers' board, establishment of group teachers' board, establishment of branch teachers' board, selection of resources related to education, laboratory works, library works, trip and examination works, training courses, guidance works at school, discipline works, duty works at school. These themes consist of 21 codes as; "individualized education plan, evaluation, annual work plan, classes/branches, course load, course program, teachers' board, group teachers' board, branch teachers' board, material, skill workshops, field teachers, library, trip, student clubs, training courses, guidance, Ministry of National Education Information Systems, individual development report, discipline, duty".

According to the research results, no graduates were found among the 117 hourly-paid teachers working in special education schools. None of these hourly-paid teachers are graduates of the field. The fact that a person is not a graduate of the special education field causes problems mostly in the functioning of the student and education services. Here, the person cannot create a qualified individualized education program, cannot provide classroom management, and cannot make appropriate evaluations for the student. As a result, the individual with special needs is prevented from receiving a qualified education. In order to correct this situation, administrators assign themselves or teachers who are graduates of the field as mentors to hourly-paid teachers. For this reason, administrators and permanent teachers who are graduates of the field often move away from their main jobs. The fact that hourly-paid teachers are not graduates of the special education field also causes problems in classroom management. As a result, administrators often make a change among classroom teachers during the academic year, which affects the continuity of education. In addition, the fact that hourly-paid teachers are not graduates of the field causes permanent teachers to be assigned to classes where behavioral problems are intense. This situation causes permanent teachers to become more worn out and relatively more teachable students to stay away from permanent teachers.

Administrators have also frequently mentioned the issue of continuity of hourly-paid teachers. Continuity is important for the uninterrupted continuation of the education and training process. This issue draws more attention, especially when the adaptation and leaving process of special needs students in special education schools is taken into consideration.

Another problem is related to hourly-paid teachers not receiving shift pay. hourly-paid teachers cannot accrue shift pay even if they are on shift unofficially. This situation is one of the most important problems faced by administrators in special education schools where hourly-paid teachers are in large numbers.

It can be said that the main problem here is the lack of a law or regulation for hourly-paid teachers. The lack of a law or regulation for hourly-paid teachers has caused people to be assigned outside the field, their wages to be inadequate, their lack of job security, their inability to be on shift, and their failure to serve on school boards and commissions.

Etik Kurul İzni

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

Çatışma Beyanı

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

Destek ve Teşekkür

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Ethics Committee Permission

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

Deconfliction Statement

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

Support and Thanks

Support was not received from any institution or organization in the study.