

**SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ  
SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE  
DEĞERLENDİRİLMESİ\***

**THE EVALUATION OF CONTRUCTED TEACHING  
APPLICATONS ACCORDING TO CONTRACTED TEACHERS'  
IDEAS**

*Murat ALIŐÖ\*\*  
Seda Nur Tanıőr\*\*\**

**Özet**

Öğretme işinin temel sorumlusu öğretmenlerdir. Bu nedenle öğretmen, eğitim sisteminin en temel öğesidir. Çünkü eğitimin niteliği, büyük ölçüde öğretmenin niteliğine bağlıdır. Ülkemizde öğretmen yetiştirme ile ilgili geçmişten günümüze çeşitli politikalar izlenmiştir. 2016 Ekim atamasıyla atanan sözleşmeli öğretmenler atandıkları okullarda göreve baŐlamıŐtır. Bu çalışmada da Ekim 2016 atamasıyla atanan sözleşmeli öğretmenlerin “Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulaması”nı değerlendirmesi amaçlanmıŐtır. Çalışma grubunu 2016- 2017 eğitim öğretim yılı ekim ayında Ağrı iline atanan 20 sözleşmeli sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın verileri toplanırken çalışmanın amacı doğrultusunda alan yazından hareketle ve alanında uzman kiŐilerden görüş alınarak yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Hazırlanan formda katılımcıların kişisel bilgilerine yönelik soruları ve açık uçlu on soruyu cevaplamaları istenmiştir ve alınan cevaplar betimleyici istatistikle deđerlendirilmiŐtir. Çalışma sonucunda sözleşmeli sınıf öğretmenlerinin genel anlamda çalıştıkları kuruma olan bağlılıkları, okuldaki diğer personelle olan iş ilişkileri, özlük hakları ve yöneticilerin sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile ilgili yeterlilikleri konusunda olumsuz görüş bildirdikleri görülmüŐken; özellikle Doğu’daki her çocuğa ulaşma noktasında fırsat eşitliğinin sağlanması, öğrencilerin daha az öğretmen deđerŐtirme sayesinde daha kaliteli bir eğitim almaları konusunda ise olumlu görüş belirtmişlerdir.

\* Bu alıŐma 26. Eğitim Bilimleri Kongresinde (20-23 Nisan 2017), Sözlü Bildiri olarak sunulmuŐtur.

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Ağrı İbrahim een Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,  
muratcalisoglu@hotmail.com

\*\*\* sedatasnisir@gmail.com



**Anahtar Sözcük:** Öğretmen yetiştirme, sözleşmeli öğretmen, ilkokul

### Abstract

Teachers are the main responsible ones for teaching. For this reason, the teacher is the most basic element of the education system as the quality of education largely depends on the quality of the teacher. In our country, various policies have been followed from the past to today regarding teacher training. Contracted teachers appointed with the 2016 October assignment began to their duty in the schools they were assigned to. In this study, it is aimed to evaluate "Contracted Teacher Practice" according to the views of the contracted teachers assigned by appointment in October 2016. The study group is formed of 20 contracted classroom teachers assigned to the province of Ağrı in October in 2016 - 2017 academic year. Phenomenological method, one of the qualitative research models, was used in the study. In the data collection, in the direction of the aim of the study, semi-structured interview protocol is prepared by taking the opinions of the field experts and with reference to the literature. The participants were asked to answer the questions related to personal information and the 10 open-ended questions, and the answers were evaluated with descriptive statistics. As a result of the study, it is seen that contracted classroom teachers reported negative opinions in terms of commitment to the school they work in, their relations with the staff in the school, personal rights and the competencies of the managers about the contracted teacher application, however, they stated positive opinions in terms of providing equal opportunity especially at the point of reaching every child in the East and providing more quality education for the children as the teachers are not changed so often.

**Key Words:** Teacher training, contracted teacher, primary school

### Giriş

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci olarak tanımlanabilir (Çelikkaya, 2010, s:41). TDK'ya göre “çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye.”dir. (tdk.gov.tr erişim:05/02/2017 16:58) Eğitimi, bireylerin toplum ve siyasal sistemin ideolojisine uygun olarak yeniden biçimlendirme süreci; önceden belirlenmiş kurallar vasıtasıyla ferde iradi davranışlar kazandırma, davranış geliştirme ve davranış değiştirme süreci ya da kişiliğin gelişmesine yardım eden ve onu temel alan, onu yetişkin hayatına



SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN  
GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

hazırlayan, gerekli bilgi beceri ve davranışlar elde etmesine yarayan bir süreç olarak tanımlamak da mümkündür (Küçüköğlü ve Kızıldaş, 2012: 661; Ültanır, 2012: 48; Yılan, 2012, s.53).

Öğretim ise eğitimin genellikle bir öğretim kurumunda planlı ve düzenli olarak öğretmenler tarafından öğrencilere bilgi aktarılması olarak tanımlanabilir. “Bir toplumun ilerleyebilmesi, belli bir seviyede refah düzeyine sahip gelişmiş ülkelerin seviyesine gelebilmesi için, eğitim kurumlarında sağlıklı bir eğitim sunulması gerekmektedir.” (Saç, 2016, s. 1). Sünbül’e göre (1996, s. 597) “Öğretme işinin temel sorumlusu öğretmenlerdir.” Eğitim Temel Kanunu’na göre öğretmenlerin iki temel görevi vardır: Branş görevi ve kültürlenme ya da sosyalleştirme görevi (Çelikkaya, 2007, s. 8). Öğretmen eğitim sisteminin en temel ögesidir. “Çünkü eğitimin niteliği, büyük ölçüde öğretmenin niteliğine bağlıdır (Şişman, 2006, s. 211). Başarılı öğrencilerin yetiştirilmesi için nitelikli öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Seferoğlu, 2004: 40).

Geçmişten günümüze öğretmen istihdamı ile ilgili çeşitli politikalar izlenmiştir. 1848 yılında İstanbul’da ilk Darümuallimin’in açılması ile öğretmen yetiştirme konusunda ilk adım atılmıştır (Gökkyer, 2011) . Osmanlı döneminde 19. Yüzyıla kadar öğretmenler özel bir eğitim almadan medreselerden yetişiyordu (Altın, 2009). Fatih döneminde Eyüp ve Ayasofya Medreselerinde Sıbyan mektebi muallimi olacaklar için genel medreselerden farklı bir program öngörülmüş; Adâb-ı Mubâhase ve Usuli Tedris derslerinin okutulması istenmiştir. Öğretmenlik formasyonu kazandıracak bu dersin zorunlu görülmesi o çağda önemli bir yeniliktir (Akyüz, 2014). Fıkıh dersleri ilkokul öğretmeni olacaklar için yararlı bulunmayıp genel medrese öğrencilerine uygun görülmiştir (Toprak, 2008). Sultan Abdülmecid döneminde 16 Mart 1848’de ilk kez bir öğretmen okulu Darümuallimin adıyla açılmıştır. “Darümuallimin için bir tüzük (nizamname) kaleme alınmış ve okul ile ilgili düzenlemeler aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- Nitelikli öğretmen yetiştirilmesi için okula az sayıda öğrenci alınacaktır  
(öğrenci sayısı 30’ dan 20’ ye indirilmiştir),
- Öğrenciler okula sınavla alınacaktır,
- Okulun süresi 3 yıl olarak belirlenmiştir.

Darümualliminin kuruluş amacı, öncelikle yeni yeni açılmakta olan rüşdiyelere öğretmen yetiştirmek, gerektiği zaman mektepler için öğretmen temin etmektir” (Çolak Ölmez, 2009).





Mutlakıyet döneminin önemli çalışmalarından biri de öğretmenliğin meslek haline gelmesini sağlayan talimattır. Bu talimatla öğretmenlik mesleğine giriş için iyi ahlak ve davranışlı olmak; öğretim görevinden başka bir görev ya da memuriyetle uğraşmamak; kendine verilecek derse bağlılık ve ihtisasa uymak gibi bazı şartlar konulmuştur (Akyüz, 2014, s. 251). Taşrada ilkokul öğretmeni yetiştirilmesine 1875’lerden itibaren başlanmıştır (Şimşek, 2014; Toprak, 2008).

II.Meşrutiyet döneminde, İstanbul’da öğretmen yetiştirilmesi Darülmualimin’den iptidaiye kısmı ayrılmış ve bağımsız bir okul haline getirilmiştir (Akyüz, 2014; Kodaman, 1999). Öğretmen okullarına daha fazla öğrenci alınması için giriş sınavı kaldırılmış, erkek sultanilerinde parasız okuyan öğrencilerden de 14 yaşını tamamlamış olanlar ‘’isteklerine bakılmaksızın’’ kız ve erkek öğretmen okullarına alınmıştır (Binbaşıoğlu 2005: 123). Meşrutiyet döneminde nitelikli ve çok sayıda kadın ve erkek öğretmen yetiştirme esas alınmasına rağmen ‘dönemin Maarif Nazırı Emrullah Efendi 1910’da gazetelerde yayınlattığı ilanla sadece okuma yazma bilenlere bile öğretmenlik ehliyeti verileceğini, bunların muallim atanacaklarını’ duyurmuştur (Akyüz, 2014).

Cumhuriyetin ilk yıllarında öğretmen kaynaklarında büyük bir çeşitliliğe gidilerek yedek subay öğretmenler, vekil öğretmenler, barış gönüllüleri, çeşitli fakültelerden mezun olduktan sonra öğretmenlik formasyonu alanlar, mektup ve hızlandırılmış program ile yetiştirilen öğretmenler, askerliğini öğretmen olarak yapanlar ve tüm fakülte ve yüksekokul mezunları öğretmen olarak atanmıştır (Akyüz, 2014).

Çankaya’ya göre “Köy öğretmen okulları ise 1933 yılında kapatılarak, yerlerine 1940 yılında çıkarılan bir yasa ile ilkokuldan sonra beş yıl süreli Köy Enstitüleri açıldı. Bu okullarda, parasız-yatılı olarak karma eğitim uygulanıyordu. Köy enstitüleri, Türkiye’de köy kalkınması sorununa yapılan toplumsal bir yaklaşımın ürünüdür” (Çankaya,2007). İngiliz tarihçi Tonybe’ye göre Köy Enstitüleri, uçurum üzerine kurulmuş köprülerdir (Başaran, 1999). Köy enstitülerinin açılmasındaki amaç çok az bütçe ile nitelikli öğretmen yetiştirmektedir (Alkan, 2012).

“İlköğretmen okulları Cumhuriyetin ilk yıllarından 1974 yılına kadar ilkokullara öğretmen yetiştirme fonksiyonunu yerine getirmiştir. 1923–1924 eğitim öğretim yılında bina, araç-gereç en temel donanımlardan yoksun olan bazı öğretmen okulları kapatılmış, bazıları daha elverişli durumlarda olanlarla birleştirilerek Kız Öğretmen Okullarının sayısı yediye, Erkek Öğretmen Okullarının sayısı 13’e indirilmiştir.” ( Yeşil , 2016).



SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN  
GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

1974 yılından itibaren kurulan ilköğretmen okullarının bir kısmının bünyesinde yeni ihtiyaçları karşılamak ve öğretmen açığının kapanması amacıyla iki yıllık eğitim enstitüleri açılmıştır (Yüksel, 2014). 1974-1982 yılları arasında eğitim öğretim hizmeti veren bu kurumlar, ilkokul öğretmeni yetiştirmiştir (YÖK, 2007).

1982'den itibaren eğitim enstitüleri, eğitim yüksekokullarına dönüştürülerek üniversitelerin kapsamına alınmıştır. Bu kurumların süreleri, 1989-1990 öğretim yılında da 4 yıla çıkarılmıştır (Gül Avşar, 2007). 1992-1993 öğretim yılında eğitim yüksek enstitüleri, eğitim fakülteleri bünyesine aktarılmıştır. Günümüzde ise eğitim fakültelerinde ilköğretim bölümünde eğitim 4 yıl sürmektedir (Alkan, 2012).

Ülkemizdeki öğretmen mevcut istihdam durumlarına baktığımızda karşımıza kadrolu (asil), aday, ücretli, vekil ve sözleşmeli öğretmenlik çıkmaktadır. 2016 Şubat Ayı ataması ile birlikte yeni bir uygulama olan "Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci" başlatılmıştır. Bu süreçte aday öğretmenler, danışman öğretmenlerinin yanında 3 buçuk ay staj görerek yaz tatili boyunca Millî Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen konular ile ilgili seminerler almıştır. 2016-2017 eğitim öğretim yılı başlangıcı ile birlikte aday öğretmenler, asıl atandıkları kurumda göreve başlamış bulunmaktadırlar.

Ülkemizde ilk defa 2005-2006 eğitim öğretim yılında uygulanmaya başlanan "sözleşmeli" öğretmen modeli 2016 – 2017 eğitim öğretim yılında bazı değişiklikler yapılarak yeniden uygulamaya konulmuştur. Türkiye'de öğretmen yetiştirme sürecinde yapılan değişikliklerle göreve Ekim 2016 atamasıyla başlayan öğretmenler "sözleşmeli" modelle göreve başlamışlardır ve KPSS'nin yanında mülakat sistemiyle atamaları gerçekleştirilmiştir. Sözleşmeli modelle göreve başlayan öğretmenler 4 yıl sözleşmeli, 2 yıl da kadrolu çalıştıktan sonra tayin isteyebilecekler. "Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci" ni atandıkları okulda yürütecekler ve derse gireceklerdir. Yetiştirme programı kapsamında, günde 8 saat görevde olacak, ders ve diğer görevleri dışındaki sürede adaylık eğitimiyle ilgili faaliyetlerini sürdüreceklerdir. Aday öğretmenler, 384 saat okul ve sınıf içi, 90 saat okul dışı faaliyet, 168 saat hizmet içi eğitim faaliyetleri olmak üzere toplam 642 saatlik eğitimden geçeceklerdir. Yetiştirme süreci "eğitim kurumu yöneticisi" ve "danışman" tarafından adaya verilecek çalışma doğrultusunda gerçekleştirilmektedir.

**Ülkemizde Ve Dünyadaki Örnekleri İle Sözleşmeli Öğretmenlik**

Avrupa ülkelerinde (ilköğretim, alt ortaöğretim ya da üst ortaöğretimde) öğretmenlerin istihdam durumu iki ana gruba ayrılmaktadır (Eurydice, 2005:





214). Bazı Avrupa ülkelerinde öğretmenler çoğunlukla memur, (çok az bir kesim kadrolu: ömür boyu memur), bazılarında ise sözleşmeli olarak istihdam edilmektedir. Bu ülkelere örnek Avusturya, Hollanda ve Polonya verilebilir (Çolak Ölmez, 2009).

Bayram'a göre "Yurt dışında sözleşmeli öğretmenler aynı zamanda istihdam eden ve atayana göre de farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde yerel yetkililerce istihdam edilirken bazılarında doğrudan okul müdürleri veya okul komiteleri tarafından işe alınırlar. Ayrıca alternatif sözleşmeleri düzenleyecek bir yasal çerçevesi bulunmayan ve yerel topluluklara okullarında çalıştıracakları gönüllüleri seçme serbestliği veren ülkeler de vardır" (Bayram, 2009). Batı Afrika, Latin Amerika ve Güney Doğu Asya' da sözleşmeli öğretmenlik uygulaması yaygın olarak görülmektedir. Fransızca konuşan Batı ve Orta Afrika ülkelerine bakıldığında öğretmenlerin Senegal' de %42'si, Nijer' de %50'den fazlası, Gine'de %39'u , Togo'da %31'i, Burkina Faso'da %24'ü, Kamerun' da %20'si sözleşmeli öğretmenlerden oluşmaktadır. Fildişi sahilinde ve Çad'da sözleşmeli öğretmenlik yoktur. Çin ve Kamboçya'da, sözleşmeli öğretmenlik özellikle kırsal ve uzak bölgelerde erişimi sağlayabilme amacıyla uygulanmıştır (Bayram, 2009).

Türkiye'de ise sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ilk olarak 2005 yılında kısmi zamanlı geçici personel sıfatıyla sözleşmeli öğretmen alımı yapılmaya başlanmıştır. Bu uygulamadan sonra istihdam edilecek öğretmenlerin bir kısmı kadrolu, geri kalanı sözleşmeli olarak çalıştırılmaya başlanmıştır. Danıştay'a açılan dava sonunda bu genelge iptal edilmiştir (Gökkyer, 2011).

Ülkemizde 2016 Ekim ayı ataması ile yeniden "Sözleşmeli Öğretmenlik" uygulamasına geçilmiştir. Bu süreçte sözleşmeli öğretmenler, atandıkları okulda, kendi sınıflarında öğrencileriyle birlikte aynı zamanda danışmanları denetiminde adaylık sürecinden de geçmektedirler. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen konular ile ilgili seminerler almaktadırlar. Fakat sözleşmeli öğretmenler, kadrolu öğretmenlerden farklı özlük haklara sahiptirler.

#### Amaç

Bu araştırmanın amacı sözleşmeli öğretmenlerin Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulaması hakkındaki görüşlerini belirlemektir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Sözleşmeli öğretmen olmak kuruma olan bağlılığı etkilemekte midir?
- Sözleşmeli öğretmen olmak, okuldaki diğer personel ile olan iş ilişkilerini etkilemekte midir?
- Sözleşmeli öğretmen olmak mesleğe bakış açısını etkilemekte midir?



SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN  
GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

- Sözleşmeli öğretmenliğe başlamadan önceki mesleki beklentiler nelerdir?
- Mesleğe başladıktan sonra beklentilerin hangileri gerçekleşmiştir?
- Yöneticilerin sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile ilgili yeterlilikleri (karşılaşılan problemleri çözme noktasında) ne düzeydedir?
- Mesleki açıdan gelecekteki durum ile ilgili görüşler nelerdir?
- Velilerin sözleşmeli öğretmenlere yaklaşımları nasıldır?
- İstihdam biçiminin öğretmenlik mesleği açısından etkileri nelerdir?
- İstihdam biçiminin eğitim öğretimin niteliği açısından etkileri nelerdir?

### Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ve verilerin analizine yer verilmiştir.

#### Araştırmanın Modeli

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Olgubilim deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Çalışmada elde edilen verilerin analizinde betimsel analiz kullanılmıştır. Buna göre elde edilen veriler, daha önceden belirlenen temalara göre özetlenir ve yorumlanır. “Betimsel analizde görüşülen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir şekilde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilir. Bu tür analizde amaç elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya sunmaktır.” (Yıldırım ve Şimşek, 2013)

#### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Ağrı iline Ekim 2016’da sözleşmeli öğretmen olarak atanan ve görev yapmakta olan 20 sözleşmeli öğretmen oluşturmaktadır.

Çalışma grubundaki katılımcıların özellikleri Tablo 1, Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5 ve Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 1:** Sözleşmeli Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımının Frekans ve Yüzde Değerleri

| Cinsiyet | f  | %  |
|----------|----|----|
| Kadın    | 15 | 75 |



|               |           |            |
|---------------|-----------|------------|
| Erkek         | 5         | 25         |
| <b>Toplam</b> | <b>20</b> | <b>100</b> |

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin % 75’ini bayan öğretmenler, %25’ini erkek öğretmenler oluşturmaktadır.

**Tablo 2:** Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Dağılımının Frekans ve Yüzde Değerleri

| Yaş           | f         | %          |
|---------------|-----------|------------|
| 22 - 24       | 12        | 60         |
| 25 - 27       | 6         | 30         |
| 28 +          | 2         | 10         |
| <b>Toplam</b> | <b>20</b> | <b>100</b> |

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin %60’ı 22 - 24 yaş, %30’u 25 - 27 yaş, %10’u 28 ve üstü yaş aralığındadır.

**Tablo 3:** Sözleşmeli Öğretmenlerin Mezun Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımının Frekans ve Yüzde Değerleri

| Mezun Olunan Üniversite         | f         | %          |
|---------------------------------|-----------|------------|
| İbrahim Çeçen Üniversitesi      | 5         | 25         |
| Anadolu Üniversitesi            | 2         | 10         |
| Karadeniz Teknik Üniversitesi   | 2         | 10         |
| Pamukkale Üniversitesi          | 2         | 10         |
| Akdeniz Üniversitesi            | 1         | 5          |
| Amasya Üniversitesi             | 1         | 5          |
| Abant İzzet Baysal Üniversitesi | 1         | 5          |
| Kırıkkale Üniversitesi          | 1         | 5          |
| Atatürk Üniversitesi            | 1         | 5          |
| Muğla Üniversitesi              | 1         | 5          |
| Giresun Üniversitesi            | 1         | 5          |
| Bayburt Üniversitesi            | 1         | 5          |
| Gaziosmanpaşa Üniversitesi      | 1         | 5          |
| <b>Toplam</b>                   | <b>20</b> | <b>100</b> |

Tablo 3’e bakıldığında araştırmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin %25’i İbrahim Çeçen Üniversitesi’nden, %10’u Anadolu Üniversitesi’nden, %10’u Karadeniz Teknik Üniversitesi’nden, %10’u Pamukkale Üniversitesi’nden, %5’i Akdeniz Üniversitesi’nden, %5’i Amasya Üniversitesi’nden, %5’i Abant İzzet Baysal Üniversitesi’nden, %5’i Kırıkkale



SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN  
GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Üniversitesi'nden, %5'i Atatürk Üniversitesi'nden, %5'i Muğla Üniversitesi'nden, %5'i Giresun Üniversitesi'nden, %5'i Bayburt Üniversitesi'nden, %5'i ise Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nden mezun olmuştur.

**Tablo 4:** Sözleşmeli Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımının Frekans ve Yüzde Değerleri

| Eğitim Durumu | f         | %          |
|---------------|-----------|------------|
| Lisans        | 18        | 90         |
| Lisans Üstü   | 2         | 10         |
| <b>Toplam</b> | <b>20</b> | <b>100</b> |

Tablo 4'e bakıldığında çalışmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin %90'ı lisans eğitimini tamamlamışken %10'u yüksek lisans eğitimini de tamamlamıştır.

**Tablo 5:** Sözleşmeli Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okulların Bulunduğu Yere Göre Dağılımının Frekans ve Yüzde Değerleri

| Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yer | f         | %          |
|------------------------------------|-----------|------------|
| Köy                                | 7         | 35         |
| İlçe/Kasaba                        | -         | 0          |
| Şehir Merkezi                      | 13        | 65         |
| <b>Toplam</b>                      | <b>20</b> | <b>100</b> |

Tablo 5'e bakıldığında çalışmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin %35'i Köy okulunda görev yaparken % 65'i şehir merkezindeki okullarda görev yapmaktadır.

**Tablo 6:** Sözleşmeli Öğretmenlerin Daha Önceki Öğretmenlik Deneyimlerine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

| Daha Önceki Öğretmenlik Deneyimi | f         | %          |
|----------------------------------|-----------|------------|
| 1 Dönem                          | 1         | 5          |
| 1 Yıl                            | 4         | 20         |
| 1,5 Yıl                          | 1         | 5          |
| 2 Yıl                            | 1         | 5          |
| 9 Yıl                            | 1         | 5          |
| Yok                              | 12        | 60         |
| <b>Toplam</b>                    | <b>20</b> | <b>100</b> |

Tablo 6'ya bakıldığında araştırmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin %5'i bir dönemlik, %20'si bir yıllık, %5'i bir buçuk yıllık, %5'i iki yıllık,



%5'i dokuz yıllık öğretmenlik deneyimine sahipken %60'ının öğretmenlik deneyimi bulunmamaktadır.

### Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri toplanırken çalışmanın amacı doğrultusunda alan yazından hareketle yarı yapılandırılmış görüşme formu için on altı soru hazırlanmıştır. Hazırlanan sorular gönüllü beş öğretmene uygulandıktan sonra sonuçlar alanında uzman kişiler tarafından değerlendirilmiş ve çalışmanın amacını tam olarak ortaya koymayan sorular elenerek soru sayısı on olarak belirlenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formuna kişisel bilgilere yönelik sorular da eklenerek; tekrar uzman kişilerin görüşleri alınmış ve forma son şekli verilmiştir.

### Verilerin Analizi

Verilerin analizinde betimleyici istatistik kullanılmıştır. Betimleyici istatistikte amaç, verilerin betimlenip temel özelliklerinin açıklanmasıdır. Böylelikle verilerin temel özelliklerinin başkaları tarafından kolayca anlaşılması sağlanmış olur (Christensen, vd., 2014). Verilerin sunumunda ise frekans ve yüzde dağılımlarından faydalanılmıştır.

### Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulguların frekans ve yüzde dağılımları tablolaştırılarak sunumu ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

**Tablo 7:** “Sözleşmeli Öğretmen Olmak Kurumunuza Olan Bağlılığınızı Etkilemekte Midir? Nasıl?” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans Ve Yüzde Değerleri

| Kuruma Olan Bağlılık İle İlgili Görüşler                 | f         | %          |
|--|-----------|------------|
| Sözleşmeli olmak kuruma olan bağlılığımı etkilemektedir. | 13        | 59,09      |
| Her an meslekten atılacakmışım gibi hissediyorum         | 3         | 13,63      |
| Sözleşmeli, kadrolu öğretmen ayrımının yapılması         | 1         | 4,54       |
| Okula uyum sağlayamıyorum                                | 1         | 4,54       |
| Kendimi idareye bağlı hissettiğim için rahat değilim     | 1         | 4,54       |
| Kuruma olan güvenimi zedelemiştir.                       | 1         | 4,54       |
| Her fırsatta yüzüme sözleşmeli olduğum vuruluyor         | 1         | 4,54       |
| Formlar idare ile olan ilişkileri gerginleştiriyor       | 1         | 4,54       |
| <b>Toplam</b>  | <b>22</b> | <b>100</b> |

Tablo 7'ye göre çalışmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin “Sözleşmeli öğretmen olmak kurumunuza olan bağlılığınızı etkilemekte midir?” sorusuna verdikleri yanıtların %59,09'u “Sözleşmeli olmak kuruma olan bağlılığımı etkilemektedir”, %13,63'ü “Her an meslekten atılacakmışım

SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN  
GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

gibi hissediyorum” , %4,54’ü “Ayrımcılığın varlığı” , %4,54’ü “Okula uyum sağlayamıyorum” , %4,54’ü “Kendimi idareye bağlı hissettiğim için rahat değilim” , %4,54’ü “Kuruma olan güvenimi zedelemiştir” , %4,54’ü “Her fırsatta yüzüme sözleşmeli olduğum vuruluyor” , %4,54’ü “Formlar idare ile olan ilişkileri gerginleştiriyor” şeklindedir. SÖ 1 , sözleşmeli öğretmen olmanın kuruma olan bağlılığı etkilediğini söyleyerek bunun nedeninin kurumda en az 5 yıl görev yapacağını bilmesine rağmen her an sözleşmesinin feshedebileceği olduğunu söylemektedir. SÖ 3 okula uyum sağlayamadığını söylerken; SÖ 4 diken üstünde olduğunu ifade ederek küçük bir hatada sözleşmenin feshinin söz konusu olduğunu ve buna bağlı olarak performansının olumsuz etkilendiğini söylemektedir. SÖ 10 kurumuna olan güveninin zedelendiğini ve sözleşmeli olmasının hemen hemen her konuda dile getirildiğini söylemektedir. SÖ 12 ise sözleşmeli öğretmen olmasının kurumuna olan bağlılığını etkilemediğini, kendini okula ait hissettiğini söylemiştir.

**Tablo 8:** “Sözleşmeli Öğretmen Olmak, Okuldaki Diğer Personel İle Olan İş İlişkilerinizi Etkilemekte Midir? Nasıl?” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans Ve Yüzde Değerleri

| Personel ile Olan İş İlişkileri                                      | f         | %          |
|--|-----------|------------|
| Sözleşmeli olmak personel ile olan iş ilişkilerimi etkilememektedir. | 16        | 66,6       |
| Her yönden yardımcı oluyorlar.                                       | 2         | 8,3        |
| Bir kast sınıfının üyeleriymişiz gibi                                | 1         | 4,16       |
| Onlar ve biz diye bir algı var.                                      | 1         | 4,16       |
| Duyurularda kadrolu/sözleşmeli diye ayırım yapılıyor                 | 1         | 4,16       |
| Altı yıl sonunda öğretmen olacaktı gibi yaklaşıyor.                  | 1         | 4,16       |
| Vekil öğretmenler bile kendileriyle kıyaslıyor.                      | 1         | 4,16       |
| Deneyimsiz olduğum söyleniyor.                                       | 1         | 4,16       |
| <b>Toplam</b>  | <b>24</b> | <b>100</b> |

Tablo 8’e göre çalışmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin “Sözleşmeli öğretmen olmak, okuldaki diğer personel ile olan iş ilişkilerinizi etkilemekte midir? Nasıl?” sorusuna verdikleri yanıtların %66,6’sı “Sözleşmeli olmak personel ile olan iş ilişkilerimi etkilememektedir” , %8,3’ü “Her yönden yardımcı oluyorlar” , %4,16’sı “Bir kast sınıfının üyeleriymişiz gibi” , %4,16’sı “Onlar ve biz diye bir algı var” , %4,16’sı “Duyurularda kadrolu /sözleşmeli diye ayırım yapılıyor” , %4,16’sı “Altı yıl sonunda öğretmen olacaktı gibi yaklaşıyor” , %4,16’sı “Vekil öğretmenler bile



kendileriyle kıyaslıyor” , %4,16’sı “Deneyimsiz olduğum söyleniyor” şeklindedir. SÖ 6 bilinçli iş arkadaşlarının olduğunu ve olumsuz yönde bir etkilemenin olmadığını aksine her konuda yardımcı olduklarını söylemektedir. SÖ 12 personellerin kadrolu veya sözleşmeli öğretmen diye bir ayrım yapmadığını söylemektedir. SÖ 1 okuldaki personelle iyi iş ilişkilerinin olduğunu söylerken diyaloglarda mutlaka sözleşmeli olduğunun dile getirildiğini ve bu durumun onu rahatsız ettiğini söylerken de “Bir kast sınıfının üyeleriymişiz gibi” benzetmesini yapmıştır.

**Tablo 9:** “Sözleşmeli Öğretmen Olmak Mesleğe Bakış Açınızı Etkiledi Mi? Nasıl?” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans Ve Yüzde Değerleri

| Mesleğe Bakış Açısı   | f         | %          |
|---|-----------|------------|
| Sözleşmeli olmak mesleğe olan bakış açımı etkilemedi.                   | 9         | 36         |
| Ayrımcılık var.   | 3         | 12         |
| Öğretmenlik mesleği önemsenmiyor.                                       | 2         | 8          |
| Dersten sonra olan seminerler ve doldurulan formlar enerjimi azaltıyor. | 1         | 4          |
| Kendimi yedek öğretmen gibi hissediyorum.                               | 1         | 4          |
| Haklarımız kısıtlandı.  | 1         | 4          |
| En ufak şeyde sözleşmem feshedilebilir.                                 | 1         | 4          |
| Adaylık süreci yorucu   | 1         | 4          |
| Fazla form  | 1         | 4          |
| Hiç boş vaktimiz yok.   | 1         | 4          |
| Sözleşmeli olmaya mecbur bırakıldık.                                    | 1         | 4          |
| Sistemin içindeki eski hocalar denenmeli.                               | 1         | 4          |
| Hayal kırıklığı yarattı.  | 1         | 4          |
| Kendimi bazen stajyer öğrenci gibi hissediyorum.                        | 1         | 4          |
| <b>Toplam</b>   | <b>25</b> | <b>100</b> |

Tablo 9’a göre çalışmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin “Sözleşmeli öğretmen olmak mesleğe bakış açınızı etkiledi mi? Nasıl?” sorusuna verdikleri yanıtların %36’sı “Sözleşmeli olmak mesleğe olan bakış açımı etkilemedi” , %12’si “Ayrımcılık var” , %8’i “Öğretmenlik mesleği önemsenmiyor” ,%4’ü “Dersten sonra olan seminerler ve doldurulan formlar enerjimi azaltıyor” , %4’ü “Kendimi yedek öğretmen gibi hissediyorum” , %4’ü “Haklarımız kısıtlandı”, %4’ü “En ufak şeyde sözleşmem feshedilebilir” , %4’ü “Adaylık süreci yorucu” , %4’ü “Fazla form” , %4’ü “Hiç boş vaktimiz yok” , %4’ü “Sözleşmeli olmaya mecbur bırakıldık” , %4’ü



SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN  
GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

“Sistemin içindeki eski hocalar denenmeli” , %4’ü “Hayal kırıklığı yarattı” , %4’ü ise “Kendimi bazen stajyer öğrenci gibi hissediyorum” şeklindedir. SÖ 1 mesleği severek seçtiğini ve yaptığını bu yüzden mesleğe bakış açısını etkilemediğini, SÖ 12 mesleğe olan bakış açısının çocuğa bakış açısıyla ilişkili olduğunu söyleyerek sözleşmeli öğretmen olmanın mesleğe olan bakış açısını etkilemediğini söylemiştir. SÖ 5 ise kendisinde daha çok yedek öğretmen gibi bir his yarattığını söylemiştir. SÖ 13 en ufak şeyde sözleşmesinin feshedebileceği düşüncesiyle mesleğini korkuyla yaptığını söylemektedir. SÖ 18 bu durumun kendisinde hayal kırıklığı yarattığını söylemektedir. SÖ 19 bu durumun kendisinde mesleğe tam olarak alışma konusunda sıkıntı yarattığını öğretmenler odasına gittiğinde kendisini bazen stajyer öğrenci gibi hissettiğini söylemektedir.

**Tablo 10:** “Sözleşmeli Öğretmenliğe Başlamadan Önceki Mesleki Beklentileriniz Nelerdi?” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans Ve Yüzde Değerleri

| Öğretmenliğe Başlamadan Önceki Mesleki Beklentiler                | f         | %          |
|---|-----------|------------|
| Ayrımın olmaması  | 5         | 20         |
| Öğrencilerin hayatlarında olumlu etki yaratmak                    | 4         | 16         |
| Öğrenci- veli profilinin iyi olması                               | 3         | 12         |
| Yüksek başarı   | 2         | 8          |
| Muhteşem öğrenciler   | 2         | 8          |
| Kurum, kuruluş ve halktan saygı görmek                            | 1         | 4          |
| Ek ders farkının olmaması   | 1         | 4          |
| İş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler                                   | 1         | 4          |
| Yeni bir şey öğrenen öğrencinin yüzündeki gülümse                 | 1         | 4          |
| Öğrencilerin hayatlarında olumlu etki yaratmak                    | 1         | 4          |
| Öğrencilerle mesleği kaybetme korkusu olmadan vakit geçirmek      | 1         | 4          |
| Materyal, internet ve kaynak kullanımının yeterli miktarda olması | 1         | 4          |
| Öğretmen maaşlarında iyileştirme                                  | 1         | 4          |
| Beklentim yoktu   | 1         | 4          |
| <b>Toplam</b>   | <b>25</b> | <b>100</b> |

Tablo 10’a göre çalışmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin “Sözleşmeli öğretmenliğe başlamadan önceki mesleki beklentileriniz nelerdi?” sorusuna verilen yanıtların % 20’si “Ayrımın olmaması” , % 16’sı “Öğrencilerin hayatlarında olumlu etki yaratmak” , %12’si “Öğrenci – veli





profilinin iyi olması” %8’i “Yüksek başarı” , %8’i “Muhteşem öğrenciler”, %4’ü “Kurum, kuruluş ve halktan saygı görmek” , %4’ü “Ek ders farkının olmaması” , %4’ü “İş arkadaşlarımla iyi ilişkiler” , %4’ü “Yeni bir şey öğrenen öğrencinin yüzündeki gülümse” , %4’ü “Öğrencilerin hayatlarında olumlu etki yaratmak” , %4’ü “Öğrencilerle mesleği kaybetme korkusu olmadan vakit geçirmek” , %4’ü “Materyal, internet ve kaynak kullanımının yeterli miktarda olması” , %4’ü “Maaşta iyileştirme” , %4’ü “Beklentim yoktu” şeklindedir. SÖ 4 en büyük beklentisinin kadrolu olarak atanan diğer öğretmenlerle sözleşmeli olarak atanan öğretmenler arasında bir farkın olmaması olduğunu söylemektedir. SÖ 12 meslekten ulaşılamaz beklentilerinin olmadığını; mesleğe daha fazla değer verilmesini, ilgili velilerinin olmasını, maaşlarda iyileştirme olmasını ve sınıf mevcudu fazla olan öğretmenle sınıf mevcudu az olan öğretmenin aynı olmamasını beklemektedir. SÖ 10 öğrencilerin hayatlarında olumlu bir etki yaratmak, SÖ 13 öğrencileriyle mesleği kaybetme korkusu olmadan vakit geçirmek, SÖ 1’in ise yüksek başarı ve muhteşem öğrenciler beklentileri vardır. SÖ 9 öğrencilerin yüzündeki gülümsemenin sebebi olmak, yeni bir şey öğrendiğinde çocuğun yüzündeki gülümsemeyi görme isteğini söylemiştir. SÖ 18 ise herhangi bir beklentisinin olmadığını söylemektedir.

**Tablo 11:** “Mesleğe Başladıktan Sonra Beklentilerinizin Hangileri Gerçekleşti?” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans Ve Yüzde Değerleri

| Gerçekleşen Beklentiler                     | f         | %          |
|---|-----------|------------|
| Hiçbiri gerçekleşmedi.                      | 7         | 29,16      |
| Öğrencilerle gönül bağı kurdum.             | 3         | 12,5       |
| Geri dönütlerin güzel olması                | 2         | 8,3        |
| Herhangi bir beklentim yoktu.               | 2         | 8,3        |
| Okul müdürü ile olan iş ilişkim             | 1         | 4,16       |
| Öğrencilerle olan diyaloglarım              | 1         | 4,16       |
| Eğitim öğretim verimli oldum.               | 1         | 4,16       |
| Bazı haklara sahip olamadım.                | 1         | 4,16       |
| İlgili velilerim var.                       | 1         | 4,16       |
| Öğrencilerle kendi çocuklarımmış gibi olmak | 1         | 4,16       |
| Merkeze atanmak                             | 1         | 4,16       |
| Akıllı tahta                                | 1         | 4,16       |
| Çocukların Türkçe bilmesi                   | 1         | 4,16       |
| Sosyal ve kültürel gelişimler               | 1         | 4,16       |
| <b>Toplam</b>                               | <b>24</b> | <b>100</b> |

Tablo 11’e göre çalışmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin “Mesleğe başladıktan sonra beklentilerinizin hangileri gerçekleşti?” sorusuna verdikleri



SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN  
GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

yanıtların %29,16'sı “Hiçbiri gerçekleşmedi” , %12,5'i “Öğrencilerle gönül bağı kurdum” , % 8,3'ü “Geri dönütlerin güzel olması” , %8,3'ü “Herhangi bir beklentim yoktu” , %4,16'sı “Okul müdürü ile olan iş ilişkim”, %4,16'sı “Öğrencilerle olan diyaloglarım”, %4,16'sı “Eğitim – öğretim verimli oldum”, %4,16'sı “Bazı haklara sahip olamadım” , %4,16'sı “İlgili velilerim var” , %4,16'sı “Öğrencilerle kendi çocuklarımmış gibi olmak” , %4,16'sı “Merkeze atanmak” , %4,16'sı “Akıllı tahta” , %4,16'sı “Çocukların Türkçe bilmesi” , %4,16'sı “Sosyal ve kültürel gelişimler” şeklindedir. SÖ 1 beklentilerinin hiçbirinin gerçekleşmediğini söylemektedir. SÖ 2 öğrencilerle gönül bağını kurduğunu, SÖ 4 ise öğrencileriyle olan diyaloglarının ve geri dönütlerin güzel olduğunu söylemektedir. SÖ 16 merkeze atanmış olmasının, akıllı tahtanın varlığının, çocukların Türkçe bilmesinin, öğretmene duyulan saygının, çocukların sosyal ve kültürel gelişiminin iyi olmasının gerçekleşmiş beklentilerinden olduğunu söylemektedir. SÖ 13 ise öğrencileriyle vakit geçirip onlara kendi çocuğuymuş gibi davranması olduğunu söylemiştir.

**Tablo 12:** “Sözleşmeli Öğretmenlerin Özlük Haklarını Nasıl Değerlendiriyorsunuz? (Kadrolu Öğretmen Şartları İle Karşılaştırarak)” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans ve Yüzde Değerleri

| Özlük Haklarının Değerlendirilmesi                   | f | %     |
|--|---|-------|
| Özlük hakları sınırlandırılmış.                      | 6 | 13,63 |
| Vaat edilen haklar yok.                              | 5 | 11,36 |
| Nikah izninin 2 gün olması                           | 4 | 9,09  |
| Doğum izninin 3 gün olması                           | 4 | 9,09  |
| İş garantisi yok.                                    | 3 | 6,81  |
| Ölüm izinlerinin az olması                           | 3 | 6,81  |
| Ayrımcılık var.                                      | 4 | 9,09  |
| Ek derste kesinti olması                             | 2 | 4,54  |
| “Sözleşmeli” olarak adlandırılmak büyük olumsuzluk   | 1 | 2,27  |
| Mazeret iznini istediğimiz zaman kullanamamak        | 1 | 2,27  |
| En kısa zamanda kadrolu olmak                        | 1 | 2,27  |
| Ücretsiz izin durumunda sözleşmenin feshi durumu     | 1 | 2,27  |
| İl içi ve il dışı tayin talebinde bulunamamak        | 1 | 2,27  |
| İl dışı yer değiştirmede yolluk ücretinin ödenmemesi | 1 | 2,27  |
| Sözleşmeli öğretmenlerde hizmet puanının olmaması    | 1 | 2,27  |
| Herhangi bir fark yok.                               | 1 | 2,27  |
| Günde 8 saat çalışıyorum.                            | 1 | 2,27  |
| Adaylık sürecinde derse de giriyorum.                | 1 | 2,27  |
| “Yeni” olarak adlandırılarak küçümseniyorum.         | 1 | 2,27  |





|  |           |            |
|--|-----------|------------|
| Rapor alınan gün sigortadan kesiliyor. | 1         | 2,27       |
| Eş durumundan tayin isteyemiyoruz.     | 1         | 2,27       |
| <b>Toplam</b>                          | <b>44</b> | <b>100</b> |

Tablo 12'ye göre çalışmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin "Sözleşmeli öğretmenlerin özlük haklarını nasıl değerlendiriyorsunuz? (Kadrolu öğretmen şartları ile karşılaştırarak)" sorusuna verdikleri yanıtların %13,63'ü "Özlük hakları sınırlandırılmış", %11,36'sı "Vaat edilen haklar yok", %9,09'u "Nikah izninin 2 gün olması", %9,09'u "Doğum izninin 3 gün olması", %9,09'u "Ayrımcılık var", %6,81'i "İş garantisi yok", %6,81'i "Ölüm izinlerinin az olması", %4,54'ü "Ek ders ücretinde kesinti olması", %2,27'si "Sözleşmeli olarak adlandırılmak büyük olumsuzluk", %2,27'si "Mazeret iznini istediğimiz zaman kullanamamak", %2,27'si "En kısa zamanda kadrolu olmak", %2,27'si "Ücretsiz izin durumunda sözleşmenin feshi durumu", %2,27'si "İl içi ve il dışı tayin talebinde bulunamamak", %2,27'si "İl dışı yer değiştirmede yolluk ücretinin ödenmemesi", %2,27'si "Sözleşmeli öğretmenlerde hizmet puanının olmaması", %2,27'si "Herhangi bir fark yok", %2,27'si "Günde 8 saat çalışıyorum", %2,27'si "Adaylık sürecinde derse de giriyorum", %2,27'si "Yeni olarak adlandırılarak küçümseniyorum", %2,27'si "Rapor alınan gün sigortadan kesiliyor", %2,27'si "Eş durumundan tayin isteyemiyoruz" şeklindedir. SÖ 12 özlük haklarının kadrolu öğretmenlerle aynı olmadığını, ölüm ve doğum izinlerinin az olması duyuların tam olarak yaşanmadan mesleğe dönüldüğünü, doğum sonrası ücretsiz izinde sözleşmenin feshedilme durumunu söylemektedir. SÖ 16 günde 8 ders saati çalışarak adaylık sürecinde derse girdiğini ve "yeni" olarak adlandırıldığını söylemektedir. SÖ 18 kadrolu öğretmenlerle aynı şartlarda işe alındıklarını ancak aynı muamele ile karşılaşılmadığını, rapor alınan günün sigortadan kesildiğini ve eş durumu tayininden gidemediklerini söylemektedir.

**Tablo 13:** "Yöneticilerin Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulaması İle İlgili Yeterlilikleri (Karşılaşılan Problemleri Çözme Noktasında) Hakkındaki Görüşleriniz Nelerdir?" Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans Ve Yüzde Değerleri

| Yönetici Yeterlilikleri İle İlgili Görüşler  | F  | %     |
|--|----|-------|
| Bilgi sahibi değiller.                       | 12 | 42,85 |
| Yetersizler.                                 | 8  | 28,57 |
| Yöneticilere seminer verilmeli.              | 2  | 7,14  |
| Bizden bilgi almaya çalışıyorlar.            | 1  | 3,57  |
| Süreç ilerledikçe yeterli düzeye gelecekler. | 1  | 3,57  |
| Ek ders çizelgesinin hazırlayamıyorlar.      | 1  | 3,57  |





SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN  
GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

|  |           |            |
|--|-----------|------------|
| Yöneticiler yeterince bilgililer.                          | 1         | 3,57       |
| Yöneticim vekil öğretmen olmasına rağmen beni eleştiriyor. | 1         | 3,57       |
| Problemleri çözme noktasında çok zayıflar.                 | 1         | 3,57       |
| <b>Toplam</b>  | <b>28</b> | <b>100</b> |

Tablo 13'e göre çalışmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin "Yöneticilerin sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile ilgili yeterlilikleri (karşılaşılan problemleri çözme noktasında) hakkındaki görüşleriniz nelerdir?" sorusuna verdikleri yanıtların %42,85'i "Bilgi sahibi değiller" , %28,57'si "Yetersizler" , %7,14 "Yöneticilere seminer verilmeli" , %3,57'si "Bizden bilgi almaya çalışıyorlar" , %3,57'si "Süreç ilerledikçe yeterli düzeye gelecekler" , %3,57'si "Ek ders çizelgesinin hazırlayamıyorlar" , %3,57'si "Yöneticiler yeterince bilgililer" , %3,57'si "Yöneticim vekil öğretmen olmasına rağmen beni eleştiriyor" , %3,57'si "Problemleri çözme noktasında çok zayıflar" şeklindedir. SÖ 20 yöneticilerin problem çözme noktasında zayıf olduklarını söylerken SÖ 4 yöneticilere süreç ile ilgili bir seminer verilmesi gerektiğini söylemektedir.

**Tablo 14:** "Mesleki Açıdan Gelecekteki Durumunuz İle İlgili Görüşleriniz Nelerdir?" Sorusunun Yanıtlarının Frekans Ve Yüzde Değerleri

| Mesleki Açıdan Gelecekteki Durum İle İlgili Görüşler  | f         | %          |
|---|-----------|------------|
| Sistem değişecek, kadroya geçeceğiz.                  | 5         | 20         |
| Gelecek kaygım çok.                                   | 4         | 16         |
| Gelecek garantim yok.                                 | 4         | 16         |
| Donanımlı bir öğretmen olmak                          | 4         | 16         |
| İşleyen demir ışıldar.                                | 2         | 8          |
| Amacım, geleceğe insan yetiştirmek olacak.            | 1         | 4          |
| Eğitim programının yetersizliği öğretmene yüklenecek. | 1         | 4          |
| Akademisyen olmak istiyorum.                          | 1         | 4          |
| Herkesin kendi memleketine gitme hakkı olmalı.        | 1         | 4          |
| Aile kurma konusunda endişelerim var.                 | 1         | 4          |
| İdealist biri olmak.                                  | 1         | 4          |
| <b>Toplam</b>   | <b>25</b> | <b>100</b> |

Tablo 14'e göre çalışmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin "Mesleki açıdan gelecekteki durumunuz ile ilgili görüşleriniz nelerdir?" sorusuna verdikleri yanıtların %20'si "Sistem değişecek, kadroya geçeceğiz" , %16'sı "Gelecek kaygım çok" , %16'sı "Gelecek garantim yok" , %16'sı "Donanımlı bir öğretmen olmak" , %8'i "İşleyen demir ışıldar" , %4'ü "Amacım, geleceğe insan yetiştirmek olacak" , %4'ü "Eğitim programının yetersizliği öğretmene



yüklenecek” , %4’ü “Akademisyen olmak istiyorum” , %4’ü “Herkesin kendi memleketine gitme hakkı olmalı” , %4’ü “Aile kurma konusunda endişelerim var” , %4’ü “İdealist biri olmak” şeklindedir. SÖ 13 en kısa zamanda kadro alınacağını düşünmektedir. SÖ 12 kadro olmayınca güvencenin olmadığını ve sözleşmenin tek taraflı feshedilmesi durumunun korkuttuğunu söylemektedir. SÖ 3 gelecek kaygısının olduğunu söylerken SÖ 16 ise aile kurma konusunda endişeleri olduğunu söylemektedir. SÖ 20 tecrübe kazanarak ve eğitim alanında kendisini geliştirerek daha yetkin bir öğretmen olacağını söylemektedir.

**Tablo 15:** “Velilerin Sözleşmeli Öğretmenlere Yaklaşımı Nasıldır?” Sorusunun Yanıtlarının Frekans Ve Yüzde Değerleri

| Velilerin Yaklaşımı                                      | f         | %          |
|--|-----------|------------|
| Bir fark yok.  | 9         | 39,13      |
| Detaylı bilgi sahibi olmadıkları için saygı duyuyorlar.  | 6         | 26,08      |
| Sözleşmeli olduğumu bilmiyorlar.                         | 3         | 13,04      |
| Hoşnut değiller.   | 2         | 8,69       |
| Veli, öğrenci-öğretmen ilişkisiyle daha çok ilgileniyor. | 1         | 4,34       |
| Altı yıl aynı yerde kalacağım için çok mutlu oldular.    | 1         | 4,34       |
| BİMER’e şikâyette bulunabilirler.                        | 1         | 4,34       |
| <b>Toplam</b>  | <b>23</b> | <b>100</b> |

Tablo 15’e göre çalışmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin “Velilerin sözleşmeli öğretmenlere yaklaşımı nasıldır?” sorusuna verdikleri yanıtların %39,13’ü “Bir fark yok” , %26,08’i “Detaylı bilgi sahibi olmadıkları için saygı duyuyorlar” , %13,04’ü “Sözleşmeli olduğumu bilmiyorlar” , %8,69’u “Hoşnut değiller” , % 4,34’ü “Veli, öğrenci-öğretmen ilişkisiyle daha çok ilgileniyor” , % 4,34’ü “Altı yıl aynı yerde kalacağım için çok mutlu oldular” , %4,34’ü “BİMER’e şikâyette bulunabilirler” şeklindedir. SÖ 4 velilerinin sözleşmeli öğretmen olduğunu bilmediklerini söylemektedir. SÖ 2 ise velilerin bu durumdan çok hoşnut kalmadığını söylerken, SÖ 18 bir fark olmadığını hatta öğretmenleriyle 6 yıl boyunca bir arada olacakları için daha iyi gözle baktıklarını söylemektedir. SÖ 12 velilerin daha çok dersin iyi işlenip işlenmediğiyle ve öğrenci – öğretmen ilişkisiyle ilgilendiklerini söylemektedir. SÖ 19 velilerin henüz bu ayrışmanın farkında olmadığını, farkına vardıklarında sözleşmeli öğretmenleri BİMER’e şikâyet etmeye yönelebileceklerini söylemektedir.

**Tablo 16:** “İstihdam Biçiminizin Öğretmenlik Mesleği Açısından Etkileri Nelerdir?” Sorusunun Olumlu Yanıtların Frekans ve Yüzde Değerleri

| Olumlu Etkiler | f | % |
|----------------|---|---|
|----------------|---|---|



SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN  
GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

|   |           |            |
|---|-----------|------------|
| İstihdam şeklinin öğretmenlik mesleği açısından olumlu etkisi yoktur. | 5         | 19,23      |
| İş sahibiyiz.   | 4         | 15,38      |
| Doğu'da bulunan çocuklara fırsat eşitliği sağladı.                    | 3         | 11,53      |
| Öğrenciler için öğretmenin değişmeyecek olması                        | 3         | 11,53      |
| Sözlü sınavın varlığı   | 2         | 7,69       |
| Sınav kaygısı yok.  | 1         | 3,84       |
| Öğrenciler tatlı  | 1         | 3,84       |
| İşin devamlılığı için çalışmak  | 1         | 3,84       |
| Maaşımı düzenli almam   | 1         | 3,84       |
| Mesleği yapmama hiçbir şeyin engel olmasına izin vermiyorum.          | 1         | 3,84       |
| Mesleğe başlamak, adım atmak  | 1         | 3,84       |
| Öğretmen eksikliği kapatıldı.   | 1         | 3,84       |
| Yeni yaşam tarzları, kişilikler görüyorum.                            | 1         | 3,84       |
| Zor koşullar deneyimimi arttırıyor.                                   | 1         | 3,84       |
| <b>Toplam</b>   | <b>26</b> | <b>100</b> |

Tablo 16'ya göre çalışmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin "İstihdam biçiminizin öğretmenlik mesleği açısından etkileri nelerdir?" sorusuna verdikleri yanıtların %19,23'ü "İstihdam şeklinin öğretmenlik mesleği açısından olumlu etkisi yoktur", %15,38'i "İş sahibiyiz", %11,53'ü "Doğu'da bulunan çocuklara fırsat eşitliği sağladı", %11,53'ü "Öğrenciler için öğretmenin değişmeyecek olması", %7,69'u "Sözlü sınavın varlığı", %3,84'ü "Sınav kaygısı yok", %3,84'ü "Öğrenciler tatlı", %3,84'ü "İşin devamlılığı için çalışmak", %3,84'ü "Maaşımı düzenli almam", %3,84'ü "Mesleği yapmama hiçbir şeyin engel olmasına izin vermiyorum", %3,84'ü "Mesleğe başlamak, adım atmak", %3,84'ü "Öğretmen eksikliği kapatıldı", %3,84'ü "Yeni yaşam tarzları, kişilikler görüyorum", %3,84'ü "Zor koşullar deneyimimi arttırıyor" şeklindedir. SÖ 19 olumlu bir etkisinin olmadığını söylerken SÖ 11 sözleşmeli olarak da olsa öğretmenlerin mesleğe adım atmasının olumlu olduğunu söylemektedir. SÖ 15 doğulu bir öğretmen olarak doğruya gelen her öğretmenin gitmek için gün saymasının üzücü bir durum olduğunu ancak sözleşmeli öğretmenlik uygulamasıyla bu durumun sonlandırıldığını ve doğudaki öğrencilere de fırsat eşitliğinin sağlandığını söylemektedir. SÖ 16 zor koşulların öğretmenlik deneyimini arttırdığını söylemektedir. SÖ 6 meslekte yalnızca sınav başarısının yeterli olmadığını bunun yanında mülakatın olmasının öğretmenliğin temeli olan anlatımı, ifade yeteneğini ölçmesi açısından iyi olduğunu söylemektedir.





**Tablo 17:** “İstihdam Biçiminizin Öğretmenlik Mesleği Açısından Etkileri Nelerdir?” Sorusuna Verilen Olumsuz Yanıtların Frekans ve Yüzde Değerleri

| Olumsuz Etkiler  | f         | %          |
|--|-----------|------------|
| Ayrım yapıyor.   | 5         | 17,24      |
| Garantisi yok.   | 3         | 10,34      |
| İstihdam şeklinin öğretmenlik mesleği açısından olumsuz etkisi yoktur. | 3         | 10,34      |
| Mülakat süresi çok kısa.   | 2         | 6,89       |
| Her şey muallakta.   | 2         | 6,89       |
| Nitelik ve saygınlık düştü.  | 1         | 3,44       |
| Gelecek planı yapamıyoruz.   | 1         | 3,44       |
| Yaşam şartları   | 1         | 3,44       |
| Sınav komisyonları farklı olduğu için objektif notlar verilmedi.       | 1         | 3,44       |
| Yazılı sınav soruları mesleğimizle ilgili olmalı.                      | 1         | 3,44       |
| Sözleşmenin tek yıllık yapılması                                       | 1         | 3,44       |
| Eş durumu olmaması   | 1         | 3,44       |
| Buz pistinde bir pateni kırılan sporcu gibi                            | 1         | 3,44       |
| Mülakatla yerleştirilmek heyecana neden oluyor.                        | 1         | 3,44       |
| Yöneticiler tarafından meslekle tehdit edilmek                         | 1         | 3,44       |
| Ailemden uzakta olmam  | 1         | 3,44       |
| Çalıştığım ildeki insanlara güven duygum yok.                          | 1         | 3,44       |
| Altı yıl boyunca çalıştığım yerden ayrılamamak                         | 1         | 3,44       |
| Mülakat soruları eğitim dışı olmamalı.                                 | 1         | 3,44       |
| <b>Toplam</b>  | <b>29</b> | <b>100</b> |

Tablo 17’ye göre araştırmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin “İstihdam biçiminizin öğretmenlik mesleği açısından etkileri nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtların %17,24’ü “Ayrım yapıyor”, %10,34’ü “Garantisi yok”, %10,34’ü “İstihdam şeklinin öğretmenlik mesleği açısından olumsuz etkisi yoktur” , %6,89’u “Mülakat süresi çok kısa”, %6,89’u “Her şey muallakta” , %3,44’ü “Nitelik ve saygınlık düştü” , %3,44’ü “Gelecek planı yapamıyoruz” , %3,44’ü “Yaşam şartları” , %3,44’ü “Sınav komisyonları farklı olduğu için objektif notlar verilmedi” , %3,44’ü “Yazılı sınav soruları mesleğimizle ilgili olmalı” , %3,44’ü “Sözleşmenin tek yıllık yapılması” , %3,44’ü “Eş durumu olmaması” , %3,44’ü “Buz pistinde bir pateni kırılan sporcu gibi”, %3,44’ü “Mülakatla yerleştirilmek heyecana neden oluyor” , %3,44’ü “Yöneticiler tarafından meslekle tehdit edilmek” , %3,44’ü “Ailemden uzakta olmam” , %3,44’ü “Çalıştığım ildeki insanlara güven duygum yok” , %3,44’ü “Altı yıl boyunca çalıştığım yerden



SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN  
GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

ayrılmamak” , %3,44’ü “Mülakat soruları eğitim dışı olmamalı” şeklindedir. SÖ 2 iş arkadaşları tarafından yapılan ayrımcılık dolayısıyla kendini mutsuz hissettiğini bu durumun da sözleşmeli öğretmenin performansını olumsuz etkilediğini söylemektedir. SÖ 3 her şeyin muallakta olduğunu ve bu yüzden gelecek planı yapmadığını söylemiştir. SÖ 12 mülakatla yerleştirilmenin heyecana neden olduğunu söylerken SÖ 19 ise mülakat süresinin kısa olduğunu söylemektedir. SÖ 1 öğretmenlik mesleğinin nitelik ve saygınlığının düştüğünü söylemektedir.

**Tablo 18:** “İstihdam Biçiminizin Eğitim Öğretimin Niteliği Açısından Etkileri Nelerdir?” Sorusuna Verilen Olumlu Yanıtların Frekans ve Yüzde Değerleri

| Olumlu Etkiler  | f         | %          |
|---|-----------|------------|
| Öğrenciler daha az öğretmen değiştirecek.   | 4         | 21,05      |
| İstihdam şeklinin eğitim- öğretim niteliği açısından olumlu etkisi yoktur.                            | 3         | 15,78      |
| Amaç, öğrenci ve hedef temelli  | 2         | 10,52      |
| Öğretmenlik mesleğini en iyi şekilde yapıyoruz.   | 2         | 10,52      |
| Mülakatlar sayesinde öğretmen duruşu kazandım.  | 2         | 10,52      |
| Eğitim öğretime daha çok odaklanılacak.   | 1         | 5,26       |
| Genel kültür – yetenek sahibi olmamızı sağlıyor.  | 1         | 5,26       |
| İşsiz öğretmenlerin istihdam edilmesi   | 1         | 5,26       |
| Öğrencilerle iletişimin iyi olması  | 1         | 5,26       |
| Doğu’daki her çocuğa ulaşıldı.  | 1         | 5,26       |
| Mülakatlar sayesinde kılık-kıyafet, konuşma gibi durumlarda eksikliği olanların görülmesi ve elenmesi | 1         | 5,26       |
| <b>Toplam</b>   | <b>19</b> | <b>100</b> |

Tablo 18’e göre araştırmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin “İstihdam biçiminizin eğitim öğretimin niteliği açısından etkileri nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtların %21,05’i “Öğrenciler daha az öğretmen değiştirecek” , %15,78’i “İstihdam şeklinin eğitim- öğretim niteliği açısından olumlu etkisi yoktur” , %10,52’si “Amaç, öğrenci ve hedef temelli” %10,52’si “Öğretmenlik mesleğini en iyi şekilde yapıyoruz” , %10,52’si “Mülakatlar sayesinde öğretmen duruşu kazandım” , %5,26’sı “Eğitim öğretime daha çok odaklanılacak” , %5,26’sı “Genel kültür – yetenek sahibi olmamızı sağlıyor” , %5,26’sı “İşsiz öğretmenlerin istihdam edilmesi” , %5,26’sı “Öğrencilerle iletişimin iyi olması” , %5,26’sı “Doğu’daki her çocuğa ulaşıldı” , %5,26’sı “Mülakatlar sayesinde kılık-kıyafet, konuşma gibi durumlarda eksikliği





olanların görülmesi ve elenmesi” şeklindedir. SÖ 1 altı yıl aynı yerde olma durumu olduğundan çocukların daha az öğretmen değiştirmiş olacağını ve uyum problemlerinden çok eğitim öğretme odaklanılmış olacağını söylemektedir. SÖ 17 doğudaki her çocuğa ulaşıldığını söylemektedir.

**Tablo 19:** “İstihdam Biçiminizin Eğitim- Öğretimin Niteliği Açısından Etkileri Nelerdir?” Sorusuna Verilen Olumsuz Yanıtların Frekans ve Yüzde Değerleri

| Olumsuz Etkiler   | f         | %          |
|---|-----------|------------|
| İstihdam şeklinin eğitim- öğretim niteliği açısından olumsuz etkisi yoktur. | 7         | 35         |
| Seminerlerin çokluğu  | 2         | 10         |
| Kalite düştü.   | 1         | 5          |
| “Öğretmen nasıl olunur?” bu anlatılmalı.                                    | 1         | 5          |
| Kadrolu öğretmen kadar rahat olamamak                                       | 1         | 5          |
| Birçok özlük hakkından mahrum bırakılmak                                    | 1         | 5          |
| Mülakatta alan dışı soruların sorulması                                     | 1         | 5          |
| Altı yıl aynı yerde çalışmak  | 1         | 5          |
| Aileye, memlekete olan özlem eğitim- öğretimi olumsuz etkiliyor.            | 1         | 5          |
| Evrak yükü  | 1         | 5          |
| Sistemin belirsizliği   | 1         | 5          |
| Dört yıl boyunca kadroya geçmeyi beklemek                                   | 1         | 5          |
| Mülakat ve yazılı sınavın geçerlik ve güvenilirliğinin zayıf olması         | 1         | 5          |
| <b>Toplam</b>   | <b>20</b> | <b>100</b> |

Tablo 19’a göre araştırmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin “İstihdam biçiminizin eğitim- öğretimin niteliği açısından etkileri nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtların %35’i “İstihdam şeklinin eğitim- öğretim niteliği açısından olumsuz etkisi yoktur”, %10’u “Seminerlerin çokluğu”, %5’i “Kalite düştü”, %5’i “Öğretmen nasıl olunur?” bu anlatılmalı”, %5’i “Kadrolu öğretmen kadar rahat olamamak”, %5’i “Birçok özlük hakkından mahrum bırakılmak”, %5’i “Mülakatta alan dışı soruların sorulması”, %5’i “Altı yıl aynı yerde çalışmak”, %5’i “Aileye, memlekete olan özlem eğitim- öğretimi olumsuz etkiliyor”, %5’i “Evrak yükü”, %5’i “Sistemin belirsizliği”, %5’i “Dört yıl boyunca kadroya geçmeyi beklemek”, %5’i “Mülakat ve yazılı sınavın geçerlik ve güvenilirliğinin zayıf olması” şeklindedir. SÖ 7 herhangi bir olumsuzluğun olmadığını söylerken, SÖ 1 birçok öğretmenin doyum hissiyle gelmediğini, çok fazla olumsuzluk yaşandığı için kalitenin düştüğünü söylemektedir. SÖ 15 aileye, memlekete olan özlemin eğitim



SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN  
GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

öğretimi olumsuz etkilediğini söylemektedir. SÖ 17 seminerlerin çokluğunu ve evrak yükünün fazla olduğunu söylemektedir.

**Sonuç ve Öneriler**

Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının, sözleşmeli öğretmenler üzerindeki etkilerine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; öğretmenler sözleşmeli olmalarının kuruma olan bağlılıklarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Sözleşmeli olmanın kuruma olan bağlılıklarını olumsuz etkilediğini belirten öğretmenlerin % 13, 63'ü kendilerini her an meslekten atılacakmış gibi hissettiklerini ve bu nedenle çalıştıkları kuruma uyum sağlayamadıklarını belirtmişlerdir. Çolak Ölmez'in (2009) çalışmasının bulgularına göre eğitim örgütünün amaçları ile sözleşmeli öğretmenlerin amaçlarının etkin ve verimli uyumunun sağlanamaması nedeniyle sözleşmeli öğretmenler, kurum amaçları ile bağ kuramamakta, sadece kurum için çalışmakta olduklarını düşünmektedirler. Çolak Ölmez'in elde ettiği bu veri, yapılan çalışmanın verileriyle örtüşmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenler sözleşmeli olmanın okuldaki diğer personelle olan iş ilişkilerini etkilemediği, çoğunlukla kendilerine yardımcı olduğu; fakat duyurulara kadrolu/ sözleşmeli olarak ayırım yapıldığı, altı yılın sonunda öğretmen olacaklarmış gibi yaklaşıldığı, vekil öğretmenlerin kendileriyle kıyasladığı yönünde görüş bildirmişlerdir. SÖ 1 görüşünü, "Sözleşmeli olmak okul içindeki diğer personellerle ilişkilerimde kendimi bir kast sınıfının üyesi gibi hissetmeme neden oluyor." şeklinde belirtmiştir.

Sözleşmeli öğretmenler istihdam biçimlerinin mesleğe olan bakış açılarını genel olarak etkilemediğini ancak öğretmenlik mesleğinin sınıflara ayrılarak değerini ve önemini kaybettiğini belirtmişlerdir. Bayram'ın (2009) çalışmasının bulgularına göre sözleşmeli öğretmenlerin istihdam biçimlerinin öğretmenlik mesleğine olan olumsuz etkileri konusundaki görüşleri ile ilgili diğer sonuçlara göre sözleşmeli öğretmenler mesleklerinin kategorilere ayrılmasından rahatsızlık duymakta ve bu durumu meslekleri açısından alçaltıcı bulmaktadır. Bayram'ın elde ettiği bu veri, yapılan çalışmanın bu verileriyle örtüşmektedir.

Sözleşmeli öğretmenler mesleğe başlamadan önce ayırımın olmaması, öğrencilerin hayatlarında olumlu etki yaratmak, öğrenci – veli profilinin iyi olması, yüksek başarı, kurum – kuruluş ve halktan saygı görmek, iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurmak, öğrencilerle mesleği kaybetme korkusu olmadan vakit geçirmek ve materyal, internet ve kaynak kullanımının yeterli miktarda olması şeklinde beklentileri olduğunu; ancak atandıktan sonra





beklentilerinin birçoğunun gerçekleşmediğini bu duruma bağlı olarak da mesleklerine ve kurumlarına aidiyetle ilgili sorunlar yaşayarak gelecekle ilgili planlı hareket edemediklerini belirtmişlerdir.

Sözleşmeli öğretmenler, çoğunlukla özlük hakları ile ilgili mevcut uygulamayı kendileri açısından yetersiz görmekte, bazı haklarının da uygulamada kısıtlandığını düşünmektedirler. Karadeniz ve Demir'in (2010) çalışmasının bulgularına göre kadrolu çalışan öğretmenler ile aynı koşullarda, aynı zor şartlarda çalışan sözleşmeli öğretmenler, özlük haklarındaki farklılığı anlamakta zorlanmakta; sözleşmeli öğretmenlere özellikle isteğe bağlı tayin hakkının tanınmaması sözleşmeli öğretmenlerin çalıştıkları yerden her geçen gün soğumalarına, eğitim heyecanlarının sönmelerine ve umutsuzluğa kapılmalarına neden olmaktadır. Karadeniz ve Demir'in elde ettiği bu veri, çalışmanın verileriyle örtüşmektedir.

Sözleşmeli öğretmenler yöneticilerin, sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile ilgili yeterince bilgi sahibi olmadığını, problemleri çözme noktasında çok zayıf olduklarını, bu nedenle süreç ile ilgili yöneticilere seminerlerin verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Çolak Ölmez'in (2009) çalışmasının bulgularına göre sözleşmeli öğretmenler ile ilgili sorunların çözümünde belli bir standardın olmayışı, okul yöneticilerinin bu konudaki yetersizlikleri ve yatay ve dikey bilgilendirmenin sağlıklı olmayışı eğitim örgütünde yönetim süreçlerinin düzenli işlemediğinin göstergesidir. Çolak Ölmez'in elde ettiği bu veri, çalışmanın verileri ile örtüşmektedir.

Sözleşmeli öğretmenler ilerleyen zamanlarda öğretmen istihdam şeklinin değişeceğini ve kadroya geçeceklerini düşünmektedirler. SÖ 3, SÖ 5, SÖ 7, SÖ 11, SÖ 12, SÖ 17, SÖ 19 mesleki açıdan gelecekle ilgili kaygılarının çok olmasının nedenleri arasında pamuk ipliğine bağlı bir işlerinin olduğunu belirterek aile kurma konusunda endişe duyduklarını dile getirmişlerdir.

Sözleşmeli öğretmenler istihdam biçimlerinin veliler tarafından bilinmesini istememektedirler. İstihdam biçimleri bilindiğinde değersiz olarak görüleceklerine inanmaktadırlar. Elde edilen bu veri Bayram'ın (2009) elde ettiği verilerle benzerlik göstermektedir.

Sözleşmeli öğretmenler istihdam biçimlerinin öğretmenlik mesleği açısından olumlu yanlarının olduğunu, iş sahibi olduklarını, doğuda bulunan çocuklara fırsat eşitliği sağladığını, öğrenciler için öğretmenlerinin değişmeyeceğini, yeni yaşam tarzları ve kişiliklerle karşılaştığını, zor koşullarda deneyimlerinin arttığını belirtmişlerdir. Sözleşmeli öğretmenler istihdam biçimlerinin olumlu yanlarının yanı sıra olumsuz yanlarının da olduğunu söylemişlerdir. Her şeyin muallakta olduğunu, nitelik ve saygınlığın





SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN  
GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

düşüğünü, mülakat sürelerinin çok kısa olduğunu, sözleşme süresinin bir yılla sınırlı olması bu istihdam şeklinin olumsuz yanlarından. Gündüz'ün çalışmasının bulgularına göre (2008) sözleşmeli öğretmenlerin çoğunluğu, sözleşmelerinin yenilenmeme olasılığının motivasyonlarını olumsuz etkilediğini dile getirmiştir. Gündüz'ün elde ettiği bu veri, çalışmanın verileri ile örtüşmektedir.

Sözleşmeli öğretmenler istihdam biçimlerinin, verdikleri eğitimin niteliğini etkilediğini düşünmektedir. Öğrencilerin daha az öğretmen değiştirmeleri, doğudaki çocuklar için fırsat eşitliği sağlanması, mülakatlarla öğretmen durumu kazanmaları olumlu etkilerdir. Sözleşmeli öğretmenlere göre gelecek kaygısının verimliliği etkilemesi ve uzun vadeli planlar yapılamaması istihdam biçimlerinden kaynaklanan olumsuz etkilerdir.

Öneriler

Yapılacak yasal düzenlemelerle;

- Eşit işe eşit ücret prensibine göre sözleşmeli ve kadrolu öğretmenler arasındaki ücret farkının ortadan kaldırılması,
- Sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında hak ve sorumluluklarda denklik sağlanması ve böylece var olan farklılıkların ortadan kaldırılması önerilmektedir.

**Kaynakça**

- Akyüz, Y. (2014). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Alkan, S. (2012). *AB ülkelerinde öğretmen yetiştirme programlarıyla Türkiye'deki öğretmen yetiştirme programının karşılaştırılması ve Türkiye için bir model önerisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Altın, H. (2009). *II. Abdülhamit ve II. Meşrutiyet devirlerinde öğretmen yetiştirme meselesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, M.(1999). *Devrimci eğitim-köy enstitüleri*. İstanbul: Papirüs Yayınevi Anı Dizisi.
- Bayram, G. (2009). Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar: Ankara'da çalışan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.





- Binbaşıoğlu, Cavit. (2005). Türk Eğitim Düşüncesi Tarihi. Ankara: Anı Yayıncılık
- Çankaya, Şule. (2007). Türk ve İngiliz eğitim sistemlerinde öğretmen yetiştirme sistemlerinin karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çelikkaya, H. (2007). Öğretmenlerin kültürlenme ve sosyalleştirme etkileri üzerine bir araştırma. Eğitim Bilimleri Dergisi, 26(26), 27-47.
- Çelikkaya, H. (2010). *Eğitim bilimlerine giriş eğitimcilik ve öğretmenlik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Çolak Ölmez, Z. (2009). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının öğretmenler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi (Trabzon ili örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Gökçer , N. (2011). 5th International Computer & Instructional Technologies Symposium, 22-24 September 2011, Fırat University, ELAZIĞ TURKEY
- Gül Avşar, N. (2007) Türkiye milli eğitim sisteminde 1963 – 1980 ile 1980-2006 yılları arasında öğretmen yetiştirme ve atama politikalarının değerlendirilmesi. (Bilim Uzmanlığı Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündüz, H. B. (2008). Öğretmenlerin sözleşmeli istihdamı ve durumlarına ilişkin sözleşmeli öğretmenlerin görüşleri. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:16 <http://sgb.meb.gov.tr/eurydice/TemelVeriler.html> . 05.04.2018
- Karadeniz, Y. ve Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2010, 29 (2), 55-77.
- Kodaman, B. (1999). *II. Abdulhamid devri eğitim sistemi*. Ankara: T.T.K. Yayını.
- Küçüköğlü, A., ve Kızıldaş, E. (2012). Almanya, Fransa, İngiltere, Rusya ve Türkiye’de okul öncesi öğretmen yetiştirme programlarının karşılaştırılması. *İlköğretim Online Dergisi*, 11(3), 660-670.
- MEB, (2016). Aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin yönerge. *Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi*.
- Saç, C. (2016). 2002 – 2014 yılları arasında öğretmen yetiştirme ve atama politikalarının değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.



SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMALARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN  
GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

- Seferoğlu, S.S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Sünbül, A.M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri, *Eğitim Yönelimi*, 2(1), 597-607.
- Şimşek, H. (2014). Osmanlı döneminde kısa süreli öğretmen yetiştirme uygulamaları (darulamelihat ve taşrada öğretmen yetiştirme). *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of Education Faculty)*, 11(1), 77-95.
- Şişman, M. (2006). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Pegem A.  
tdk.gov.tr erişim:05/02/2017 16:58
- Toprak, G.N. (2008). Cumhuriyetin ilk döneminde Türk eğitim sistemi ve köy enstitüleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Ültanır, Y.G. (2012). Okulları yaratan düşünürler ve etkilerinin devamlılığı, içinde karşılaştırmalı eğitim yansımaları. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Yeşil, S. (2016). PISA sınavlarında başarılı ilk beş ülkenin öğretmen yetiştirme ve istihdamı sistemleri ile Türkiye'nin öğretmen yetiştirme ve istihdam sisteminin karşılaştırılması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yılan, Y. (2012). İlköğretim öğrencilerinin sosyalleşmeleri ve iletişim becerilerini geliştirmelerinde Türk halk oyunlarının rolü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları
- YÖK. (2007). Öğretmen yetiştirme ve eğitim fakülteleri (1982-2007). Ankara: Yükseköğretim Kurulu. Erişim tarihi:25.08. 2015
- Yüksel, M. (2014). Bilgi çağında değişen eğitim paradigmaları çerçevesinde öğretmen istihdamı: Türkiye örneği (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.



