

Öğretmen istihdam biçimleri: Ücretli öğretmenlik¹**Bilal Evcı², Aslı Evcı³, Gülcan Arısan⁴, Aydın Gerçek⁵**

DOI 10.5281/zenodo.10600617

Özet

Bu çalışmanın temel hedefi, öğretmen istihdam biçimlerini özellikle ücretli öğretmenlerin karşılaştığı zorlukları derinlemesine anlamak ve literatürdeki mevcut bilgileri kapsamlı bir şekilde derleyerek sunmaktır. Bu bağlamda, öğretmen istihdamındaki çeşitli dinamikleri ele almak, eğitim sistemine olan etkilerini belirlemek ve bu konuda farkındalık oluşturmak amaçlanmaktadır. Literatür taraması, öğretmenlik mesleğinin farklı istihdam biçimleri üzerinde odaklanarak gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte, kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi farklı istihdam modelleri ele alınmış, özellikle ücretli öğretmenlerin yaşadığı sorunlar, karşılaştıkları zorluklar ve bu durumun eğitim sistemine olan etkileri incelenmiştir. Çalışma, öğretmen istihdamındaki dinamikleri daha iyi anlamak için geniş bir literatür tarama tekniği kullanarak mevcut bilgileri sentezlemeyi hedeflemiştir. Bu çalışma, öğretmenlik mesleğinin farklı yönlerini kapsayarak özellikle ücretli öğretmenlerin karşılaştığı zorluklara odaklanmış ve bu alanda literatüre değerli bir katkı sunmayı amaçlamıştır. Bu hedef doğrultusunda, öğretmen istihdamının çeşitli yönleri incelenmiş ve özellikle ücretli öğretmenlerin mesleki deneyimleri, çalışma koşulları ve karşılaştıkları sorunlar detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Çalışmanın önemli bir amacı, eğitim paydaşlarına, karar alıcılara ve araştırmacılara öğretmen istihdamının geniş bir perspektiften anlaşılmasına katkıda bulunmaktır. Bu bağlamda, öğretmenlerin istihdam biçimleri arasındaki farklılıkların eğitim sistemi üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde ele alınarak, bu dinamiklerin eğitim kalitesi, öğrenci başarısı ve öğretmen memnuniyeti üzerindeki etkileri analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: öğretmen, kadrolu öğretmen, ücretli öğretmen**Forms of teacher employment: Salaried teaching****Abstract**

The main objective of this study is to provide an in-depth understanding of the forms of teacher employment, especially the challenges faced by salaried teachers and to comprehensively compile and present the existing knowledge in the literature. In this context, it aims to address the various dynamics of teacher employment, to identify its effects on the education system, and to raise awareness on this issue. The literature review was conducted by focusing on different forms of employment in the teaching profession. In this process, other employment models such as permanent, contracted and paid teaching were discussed, and the problems experienced by paid teachers, the difficulties they face and the effects of this situation on the education system were examined. The study aimed to synthesise existing knowledge using a broad literature review technique to understand the dynamics of teacher employment better. By covering different aspects of the teaching profession, this study focused specifically on the challenges faced by paid teachers. It aimed to make a valuable contribution to the literature in this field. In line with this objective, various aspects of teacher employment are examined, and in particular, the professional experiences, working conditions and problems faced by paid teachers are discussed in detail. An essential aim of the study is to contribute to understanding teacher employment from a broad perspective for education stakeholders, decision-makers and researchers. In this context, the effects of differences in the employment patterns of teachers on the education system are discussed in detail, and the effects of these dynamics on the quality of education, student achievement and teacher satisfaction are analysed.

Keywords: teachers, staff teachers, paid teachers

¹ DERLEME ÇALIŞMASIDIR² Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, bilalevcı1977@hotmail.com³ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, aslicantal@hotmail.com⁴ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, gulcanarisan@hotmail.com⁵ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, a.gercek_2334@hotmail.com

Giriş

Öğretmen istihdamındaki farklılıklar, eğitim sistemine katkı sağlayan öğretmenler arasında iletişim eksikliğine neden olabilir. Bazı öğretmenler, belirli istihdam koşulları veya statü farkları nedeniyle ikinci sınıf muamelesi gördüklerini düşünüp, bu durumun iletişim zeminini olumsuz etkilediğini ifade edebilirler. Bu öğretmenler, daha fazla sorumluluk taşımalarına rağmen kariyer ve sosyal haklarda eşitsizlik yaşadıklarını düşünebilirler. İş yüklerinin artmasına rağmen maddi ve sosyal olanaklarda eşitsizliğin devam etmesi, öğretmenler arasında motivasyon kaybına ve kurum içi iletişim problemlerine yol açabilir (Bayram, 2009). Bunun yanında Polat (2013) tarafından yapılan çalışma, ücretli öğretmenlerin yaşadığı önemli bir sorunu vurgulamaktadır. Öğrencilerin, ücretli öğretmenleri ciddiye almama durumu, öğretmenlerin karşılaştığı zorluklardan biridir. Bu durum, öğrencilerin ücretli öğretmenleri tam anlamıyla öğretmen olarak kabul etmeme eğiliminde olduklarını ve bu öğretmenlere karşı bir önyargıya sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, ücretli öğretmenler, okul içinde önemli sorunlarla karşılaşmakta ve iletişim kuracakları kişiler konusunda belirsizlik yaşamaktadır. Normal şartlarda, ücretli öğretmenler okul yılı boyunca sürekli olarak sınıflara ders veremeyebilirler. Okulun yönetim kademesi, müdür ve müdür yardımcıları tarafından yönetilmektedir ve bu kişiler, okulun genel amaçlarını gerçekleştirmekle sorumludur (Karlı, 2004).

Çalışmada, öğretmen istihdam biçimleri, özellikle ücretli öğretmenlik üzerine odaklanılmıştır. Literatür tarama yöntemi kullanılarak, öğretmen istihdamındaki farklı biçimler ve bu bağlamda özellikle ücretli öğretmenlerin karşılaştığı zorluklar detaylı bir şekilde incelenmiştir. Öğretmen istihdam biçimleri arasındaki farklılıkların neden olduğu iletişim eksikliği ve algı sorunları, çalışmada vurgulanan önemli temalar arasında yer almıştır. Ücretli öğretmenlerin, öğrenciler tarafından ciddiye alınmama ve emeklerine saygı gösterilmeme sorunlarına odaklanılmış, bu durumun öğretmen-öğrenci ilişkilerini olumsuz etkileyebileceği belirtilmiştir. Ayrıca, ücretli öğretmenlerin yaşadığı belirsizlikler, iletişim zorlukları ve yönetimle etkileşim eksikliği gibi konular literatür taraması sırasında öne çıkan diğer başlıklardır (Bayram, 2009; Dali, 2017; Kanat, 2018; Öğülmüş, 2012). Bu zorluklar, öğretmenlerin çalışma koşullarını, mali güvencelerini ve mesleki gelişimlerini etkileyebilir. Çalışmanın temel amacı, literatürdeki mevcut bilgileri derleyerek öğretmen istihdam biçimleri ve özellikle ücretli öğretmenlerin karşılaştığı zorlukları anlamak ve bu konuda farkındalık oluşturmaktır. Ayrıca, öğretmen istihdamındaki bu dinamiklerin eğitim sistemine etkilerini daha iyi anlamak amacıyla literatür taraması yapılmıştır.

Ücretli öğretmenlik, eğitim sistemlerinde önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim, bir toplumun gelişimi ve ilerlemesi için temel bir unsurdur ve bu süreçte nitelikli öğretmenlerin rolü kritik bir öneme sahiptir. Ancak ücretli öğretmenlik, öğrenci-öğretmen ilişkisinin sürekliliğini tehdit edebilecek belirsizlikleri beraberinde getirebilir. Bu alandaki eksiklikler, eğitim standartlarına uygunluğu ve mesleki gelişimi etkileyebilir. Bu bağlamda, ücretli öğretmenlik konusundaki boşluğu doldurmak için yapılacak bir çalışma, mevcut literatürü inceleyerek bu konudaki eksiklikleri belirlemeli ve eğitim sistemine katkı sağlayacak önerilere odaklanmalıdır. Öğretmen istihdam biçimlerindeki bu belirsizliklerin giderilmesi, uzun vadeli bir eğitim modeli için önemli adımlar atılmasını gerektirmektedir. Bu noktada, çalışmanın öneri ve çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirerek, ücretli öğretmenlik konusundaki sorunları aşma potansiyeline odaklanması önem arz etmektedir.

Öğretmen İstihdam Biçimleri

Eğitim, toplumların gelişmişlik düzeyinin belirleyici bir faktördür ve bir ülkenin kalkınmasında kilit bir rol oynar. Başaran ve Çinkır'ın (2013) belirttiği gibi, eğitilmiş bireyler, üretime katkı sağlayarak ve bilgi birikimleriyle toplumsal gelişime öncülük ederek bir ülkenin gelişmişlik düzeyini artırabilirler. Eğitim sadece bireylerin kişisel gelişimine değil, aynı zamanda ekonomik kalkınmaya da önemli katkılarda bulunur. Eğitim ile ekonominin karşılıklı etkileşimi, bir ülkenin sürdürülebilir kalkınmasını sağlamak adına önemlidir. Eğitim sistemlerinin ekonomik ihtiyaçlara uygun şekilde şekillendirilmesi, bireylerin ve toplumun genel refahını artırabilir ve ülkenin uluslararası rekabet gücünü artırabilir. Bu nedenle, eğitime verilen önem, bir ülkenin gelişmişlik düzeyini belirlemede kritik bir faktördür (Arslan, 2014). Eğitim, toplumun ideal bireylerini yetiştirebilmek ve yaşam boyu devam edebilmek için kritik bir öneme sahiptir. Arslan (2014), eğitimin hayat boyu devam ettiğini, ancak öğretimin okul ortamında ve sınırlı bir zaman diliminde gerçekleştirilebildiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, eğitimin temel aktörü olan öğretmen, eğitimi başlatan, geliştiren ve uygulayan kişidir, bu nedenle eğitimin asli bir unsurdur (Cüceloğlu ve Erdoğan, 2013). Öğretmen, öğrenenlere rehberlik eden, ortak öğrenen, izleyici ve öğretici olarak tanımlanabilir (Yelken, 2014). Sadece bilgi aktaran bir figür değil, aynı zamanda öğrencilerle birlikte öğrenen bir kişi olarak da öne çıkmaktadır. Bu durum, öğretmenin sadece bilgiyi iletmekle kalmayıp aynı zamanda öğrencilere öğrenmeyi sevdiren, meraklarını besleyen ve onları kendi öğrenme süreçlerine katkıda bulunan bir rol üstlendiği anlamına gelir (Celep, 2004). Öğretmenlik, bir toplumun temel taşlarından biri olarak kabul edilir, çünkü bu meslek grubu, bireylere bilgi, beceri ve değerler kazandırmayı amaçlar. Öğretmenler, öğrencilerin bireysel potansiyellerini ortaya çıkarmalarına rehberlik ederek toplumun geleceğini şekillendirmede kilit bir rol oynarlar (Yücel, 2023).

Öğretmenler, toplumun eğitim sistemlerinde önemli bir rol oynarlar ve bu nedenle nitelikli ve iyi yetişmiş öğretmenlere olan ihtiyaç önemlidir. Mezun olan öğretmen adaylarının mesleklerine etkin bir şekilde entegre olabilmeleri, eğitim sürecinin başarısı açısından kritiktir. Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin tanınması ve resmi olarak düzenlenmesi, 1922 yılında yapılan bir kanunla gerçekleşmiştir. Bu yasa, öğretmenlerin eğitim standartlarına uygun bir şekilde yetiştirilmesini ve mesleki standartlara göre istihdam edilmelerini sağlamıştır. Bu düzenleme, öğretmenlik mesleğini resmi bir statüye kavuşturarak, eğitim sistemine nitelikli öğretmenlerin kazandırılmasını amaçlamıştır. Ancak, günümüzde de öğretmenlik mesleği ve eğitim sistemi üzerinde çeşitli zorluklar ve değişen ihtiyaçlar bulunmaktadır. Öğretmen yetiştirme süreçlerinin güncellenmesi, öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimlerini sürdürebilmeleri için destekleyici ortamların oluşturulması, eğitim politikalarının gözden geçirilmesi gibi konular, öğretmenlik mesleğinin etkinliği ve kalitesi için önemli unsurlardır (Öztaş, 2010).

1983 yılında yürürlüğe giren 2809 sayılı Kanun, Türkiye'de öğretmen yetiştirme sürecinde önemli bir değişikliği beraberinde getirmiştir. Öncesinde Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), öğretmenin yetiştirilmesi ve istihdamından sorumluyken, bu tarihten sonra yetiştirme yetkisi üniversitelere devredilmiştir. Bu durum, öğretmen yetiştiren kurumun farklı, istihdam eden kurumun ise farklı olmasına neden olmuştur. Bu değişiklikte birlikte, öğretmenlik mesleğinin akademik temeli üniversiteler aracılığıyla atılmaya başlanmıştır. Artık öğretmen adayları, pedagojik eğitimlerini üniversitelerde almakta ve bu alanda uzmanlaşmaktadırlar. Üniversiteler, öğretmen yetiştirme programlarını düzenleyerek, öğretmen adaylarını eğitim sistemine daha iyi hazırlamayı amaçlamaktadırlar. Bu değişiklikte birlikte, öğretmenlik

mesleğinin daha akademik bir temele oturması hedeflenmiş, ancak bu durumun beraberinde farklı yönetim ve işleyiş dinamikleri getirmiş olabilir. Bu tür dönüşümler, öğretmen yetiştirme süreci ile istihdamını etkileyebilir ve eğitim sistemine adaptasyon süreçlerini gerektirebilir (Yüksel, 2004).

Öğretmen ihtiyacının bir kısmının geçici olarak karşılanması, genellikle mali nedenlere dayanmaktadır. Bu durum, öğretmen istihdamında esneklik sağlamak, hızlı çözümler üretmek ve bütçe açısından daha sürdürülebilir bir yaklaşım benimsemek amacıyla ortaya çıkmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı, mevcut ihtiyaçları karşılamak için çeşitli istihdam biçimlerini kullanmaktadır. Kanuna göre, Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenleri farklı şekillerde istihdam etmektedir. En güncel haliyle bu istihdam biçimleri; kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen ve ücretli öğretmen olmak üzere üç şekildedir. Kadrolu öğretmenler, genellikle devlet memuru statüsünde istihdam edilir ve belirli haklara sahiptir. Sözleşmeli öğretmenler, belirli bir süre için sözleşme ile görevlendirilirler ve genellikle özel durumlarda ihtiyaçların karşılanmasında kullanılır. Ücretli öğretmenler ise belirli bir dönem veya saat üzerinden ücret alarak çalışırlar ve genellikle acil öğretmen ihtiyacının karşılanmasında kullanılan bir yöntemdir (Yılmaz, 2018).

Öğretmenlik mesleğinin farklı istihdam biçimleri üzerindeki çeşitlilik, genellikle ücret eşitsizlikleri ve haklarda güvencesizlik gibi sorunları beraberinde getirebilir (Polat, 2013). Aynı eğitim hizmetlerini sunan öğretmenler, kadrolu, sözleşmeli veya ücretli olarak farklı statülerde görev yapabilmekte ve bu durum eğitim sisteminde eşitsizliklere neden olabilmektedir. Aynı fiziki ortamlarda, aynı binalarda görev yapan öğretmenlerin farklı statü ve maaşlarla çalışmaları, meslek grubu içinde bir eşitsizlik algısı yaratabilir. Bu durum, öğretmenler arasında motivasyon kaybına ve mesleki bağlılık sorunlarına yol açabilir. Öğretmenlerin aynı hizmeti sunmalarına rağmen farklı haklara sahip olmaları, mesleğe duyulan güveni sarsabilir ve çalışma performansını etkileyebilir. Bu farklılaşmanın, öğretmen grubu içinde mesleğe bağlılık gibi temel konularda sorunlara neden olması, eğitim sistemlerinde daha sürdürülebilir ve adil istihdam politikalarının tartışılmasına neden olmuştur. İstihdam ve öğretmen yetiştirme şekilleri, hem Türk eğitim sisteminde hem de dünya genelinde sürekli olarak ele alınan ve geliştirilmeye çalışılan önemli konulardan biridir. Bu konuda yapılan düzenlemeler, eğitim sisteminin daha etkili ve adil bir şekilde işlenmesini amaçlamaktadır (Çinkır ve Kurum, 2017).

Kadrolu Öğretmenlik

Kadrolu öğretmenlik, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. Maddesinin A fıkrasına dayanarak istihdam edilen bireyleri ifade eder (Resmi Gazete, 1965). Kadrolu öğretmen olabilmek için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen bazı ön koşullar bulunmaktadır (MEB, 2016). Söz konusu şartları sağladığı görülen adayların, Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) sonuçlarına göre puan sıralamasına tabi tutularak kadrolu öğretmen olarak atanmaktadırlar. Ancak 2016 yılında kadrolu öğretmen ataması son kez olarak gerçekleştirilmiş ve bundan sonraki atamalarda değişiklik yapılarak sözleşmeli öğretmen ataması uygulamasına geçilmiştir.

Sözleşmeli öğretmenlik, belirli bir sözleşme dönemi boyunca görev yapan öğretmenleri kapsar. Bu uygulama, öğretmen adaylarının atanma süreçlerini daha esnek ve hızlı hale getirmeyi amaçlar. Sözleşmeli öğretmenler, belirlenen süre zarfında görevlerini başarıyla yerine getirmeleri durumunda, sözleşme süresinin sonunda başarılı olanlar kadrolu öğretmen olarak

istihdam edilmeye başlanır. Kadrolu öğretmenler, memuriyet güvencesi altında yer alır ve özlük hakları aynı düzeydedir (Öztürk ve Güngör, 2023).

Sözleşmeli Öğretmenlik

Sözleşmeli öğretmenlik, bir öğretmenin devlet veya özel bir kuruluş ile belirli bir sözleşme temelinde çalıştığı bir istihdam biçimidir. Bu öğretmenler, genellikle belirli bir süre veya belirli bir proje kapsamında görev alırlar. Sözleşmeli öğretmenler, genellikle belirli bir dönem için istihdam edilir ve sözleşmeleri sona erdiğinde yeniden değerlendirmeye tabi tutulabilirler. Sözleşmeli öğretmenlik, eğitim kurumlarına esneklik sağlamak, öğretmen ihtiyaçlarını karşılamak ve belirli bir projenin veya dönemin öğretmen istihdamını düzenlemek amacıyla kullanılabilir. Ancak, sözleşmeli öğretmenler genellikle kadrolu öğretmenlere kıyasla daha az sosyal haklara ve güvencelere sahip olabilirler. Bu tür bir öğretmenlik, özellikle artan öğrenci sayıları veya özel eğitim programları gibi durumlara başa çıkmak için geçici çözümler arayan eğitim kurumları tarafından tercih edilebilir. Sözleşmeli öğretmenler, belirli bir süre boyunca eğitim kurumlarına hizmet etme taahhüdünde bulunarak istihdam edilirler (Soydan, 2012).

Sözleşmeli öğretmenlik, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. Maddesinin B fıkrasına dayanarak istihdam edilen kişileri ifade eder (Resmi Gazete, 1965, Sayı: 12056). Türkiye'de sözleşmeli öğretmenlik uygulaması, ilk olarak 2005 yılında başlamıştır. Bu uygulama kapsamında, sözleşmeli öğretmenler yarı zamanlı geçici işçi olarak istihdam edilmişlerdir. Bu süreçte, sözleşmeli olarak çalışan öğretmenlerin bir kısmı daha sonra kadrolu öğretmen olarak atanmış, ancak geri kalan kısmı sözleşmeli olarak çalışmaya devam etmiştir. Ancak, bu uygulamaya karşı bir dava açılmış ve Danıştay, söz konusu genelgeyi geri çekme kararı almıştır (Gökkyer, 2011).

2016 yılında Milli Eğitim Bakanlığı, sözleşmeli öğretmenlerin istihdam şekillerini düzenleyen yönetmeliği yeniden yayınlamıştır. Bu değişiklikte birlikte, Milli Eğitim Bakanlığı 4/A açık standart pozisyonu için kadrolu öğretmen alımına son vermiş ve 4/B alanına ait iş sözleşmesi ile öğretmen alımına başlamıştır. Sözleşmeli olarak atanmış öğretmenler, dört yıllık çalışma sürelerini tamamlayarak süreci başarılı bir şekilde tamamlayanlar, istekleri doğrultusunda görev yaptıkları kurumun fakültesine atanırlar (MEB, 2016). Bu süreç, öğretmen adaylarının adaylık sürecinden geçmelerini içerir. Adaylık süreci, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek, performanslarını değerlendirmek ve nitelikli eğitim hizmeti sunmalarını sağlamak amacıyla uygulanır.

Ücretli Öğretmenlik

Ücretli öğretmenlik, başka bir deyişle usta öğretmenlik; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev alan, ücretlerini gittikleri ders saatlerine göre hesaplayan öğretmenlere verilen bir atama şeklidir. Bu öğretmenler, genellikle belirli bir konuda uzmanlaşmış veya o alanda deneyime sahip bireylerden seçilir ve belirli bir süre için görev alırlar. Ücretli öğretmenlik, özellikle geçici ihtiyaçların karşılanması, özel yeteneklere sahip kişilerin eğitim süreçlerine katkı sağlaması veya belirli derslerde uzmanlaşmış kişilerin öğrencilere ders vermesi amacıyla kullanılan bir yöntemdir. Bu öğretmenler, genellikle belirli bir konuda derinlemesine bilgi ve deneyime sahip oldukları için öğrencilere özel bir perspektif sunabilirler. Ancak, ücretli öğretmenlik uygulaması, öğretmenlerin maaş ve sosyal hakları, istihdam güvencesi gibi konularda bazı sorunlara neden olabilir. Bu nedenle, bu istihdam biçimi genellikle geçici

ihtiyaçların karşılanması ve uzmanlık gerektiren durumlarda tercih edilmektedir (Durmaz, 2014).

Ücretli öğretmenlik uygulamasının hukuki temeli, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/C maddesinde yer almaktadır. Bu madde, belirli bir statüde çalışan kişileri düzenler ve bu kapsamda ücretli öğretmenlik de bir istihdam biçimi olarak yer alır. Bu durum, öğretmenlik görevini ifa eden bireylerin devlet memurları olmaktan ziyade belirli bir sözleşme statüsünde istihdam edilebileceği anlamına gelir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. maddesi ise ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin detayları içerir. Bu madde, kamu kurumlarına geçici ihtiyaç duyulan durumlarda belirli bir süre için ücret karşılığında istihdamın mümkün olduğunu ifade eder. Özellikle öğretmen sayısının yetersiz olduğu durumlarda, bu madde çerçevesinde ücretli öğretmen alınmasına olanak tanınır (Doğan ve Aydın, 2023). Bu düzenlemeler, öğretmenlik mesleğinin geçici ihtiyaçlara cevap verebilmek amacıyla esnek bir istihdam modeline sahip olmasını sağlar. Bu sayede, öğrencilere eğitim hizmeti sunulurken öğretmen kadrosundaki açıkların geçici olarak kapatılması hedeflenir (Cebiroğlu vd., 2023).

Ücretli öğretmenlerin ödemeleri saat başına yapıldığından, genellikle daha yüksek bir gelir elde etmek istiyorlarsa daha fazla ders saati üstlenme eğilimindedirler (Özdemir ve Bozkurt, 2015). Yani, maaşlarını artırmak için çalıştıkları saat sayısını çoğaltmak zorundadırlar. Bu durum, özellikle öğretmenlerin finansal durumlarını güvence altına almak adına yoğun bir çalışma temposu benimsemelerine neden olabilir. Ancak, bu durum aynı zamanda kişisel hayatlarına ve dinlenme sürelerine müdahale edebilir. Ücretli öğretmenler, ek ders saatleri için daha fazla çaba sarf etmek durumunda kalabilirler ve bu durum, çalışma-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, özellikle hafta sonları ve tatil günlerinde ödeme yapılmaması gibi durumlar, maddi belirsizliklerle karşılaşmalarına sebep olabilir (Durmaz, 2014).

Ücretli öğretmenlere kurs saatlerine bağlı olarak sigorta primi ödendiği için, aylık olarak en fazla 20 gün süresince bu primler karşılanabilmektedir. Bu durum, ücretli öğretmenlerin mali güvencelerinin sınırlı olduğunu ve sigorta kapsamının belirli bir sınıra tabi olduğunu gösterir. Pratikte, öğretmenlerin çalıştıkları ders saatleri üzerinden sigorta primi alması, genellikle haftalık çalışma saatlerine bağlıdır. Dolayısıyla, bir ay içinde ödenen sigorta primi miktarı, haftalık ders saatleri ve bu ders saatlerinin süresine göre değişkenlik gösterir. Bu durum, ücretli öğretmenlerin sadece belirli bir süre için sigorta kapsamında olabildiğini ve bu sürenin sınırlı olduğunu ifade eder. Bu durumun yanı sıra, öğretmenlerin işsiz kalma riskinin yüksek olması, bu istihdam biçiminin kariyer açısından kalıcı bir seçenek olmadığını vurgular. Ayrıca, idari ve yıllık izin haklarının bulunmaması, ücretli öğretmenlerin iş yaşamı ile kişisel hayatları arasında denge kurmalarını zorlaştırabilir (Gökşen, 2019).

Materyaller ve Yöntemler

Bu çalışma, öğretmen istihdam biçimleri üzerine odaklanarak geniş bir literatür tarama tekniği kullanılarak hazırlanmıştır. Literatür taraması, bir konu veya araştırma sorusuyla ilgili olarak var olan bilimsel literatürü sistematik bir şekilde inceleme ve değerlendirme sürecidir (Demirci, 2014). Öğretmen istihdamındaki farklı biçimlerin, özellikle ücretli öğretmenlik modelinin literatürdeki yerini anlamak ve bu biçimlerin öğretmenlerin deneyimleri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla geniş bir literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Çalışma, öğretmen istihdamında kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi farklı biçimleri kapsayan geniş bir perspektifi içermektedir. Özellikle ücretli öğretmenlik biçimi üzerine yapılan literatür taraması,

öğretmenlerin karşılaştığı zorlukları, iletişim eksikliklerini ve bu biçimin eğitim sistemi üzerindeki etkilerini anlamayı amaçlamaktadır. Çalışma, bu konuda yapılan araştırmaların ve akademik yazıların detaylı bir derlemesini sunarak, ücretli öğretmenlik biçiminin öğretmenlerin mesleki gelişimine, motivasyonlarına ve öğrenci iletişimlerine olan etkilerini açıklamaktadır. Ayrıca, literatürdeki boşlukları belirleyerek gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik öneriler sunmaktadır. Çalışmanın temel kaynakları YÖK Tez Merkezi ve Google Akademik makedir. Bu kapsamda öğretmen, istihdam, ücretli öğretmen, kadrolu öğretmen gibi anahtar kelimeler taranmış ve kaynaklar çıkarılmıştır.

Sonuçlar ve Tartışma

Birçok çalışma, ücretli öğretmenlerin iş güvencesi eksikliğinden kaynaklanan endişelerini vurguluyor. Bu durum, öğretmenlerin günlük yaşamlarında kaygı ve korku hissetmelerine yol açabilir. Özellikle Özer (2008) ve Öğülmüş (2012) çalışmaları, ücretli öğretmenlik uygulamasının öğretmenlerin performans ve nitelikleri açısından zayıf olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, bu uygulamanın eğitim kalitesini düşürdüğü, okul kültürünü olumsuz etkilediği ve öğretmen motivasyonlarını düşük seviyede bıraktığı belirtiliyor. Gökşen (2019) çalışması, ücretli öğretmenlerin düşük ücret almanın hem maddi hem de psikolojik olarak etkilediğini göstermiştir. Bu durum, öğretmenlerin mesleki doyumlarını düşürerek mesleklerini bırakma eğilimine yol açabilir. Birkaç çalışma, ücretli öğretmenlerin mesleki gelişimleri için daha fazla destek ve planlanmış deneyim programlarına ihtiyaç duyduğunu vurgulamıştır. Brown'un (2012) çalışması, mesleki gelişimin planlanmış deneyim programları aracılığıyla gerçekleşebileceğini öne sürmüştür. Treu vd.'nin (2011) çalışması, kaliteli ücretli öğretmen programlarının öğrenci performansları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu belirtiyor. Bu programlar, öğretmenlerin pedagojik becerilerini güçlendirmelerine olanak tanıyarak öğrenci başarılarını destekleyebilir. Dali'nin (2017) çalışması, eşitlik ve adil bir çalışma ortamının önemini vurguluyor. Ücretli öğretmenlerin daha düşük statüde olmalarının, çalışma barışı ve kurum kültürü üzerinde olumsuz bir etkisi olabileceğini göstermiştir.

Demir'in (2010) çalışması, iş güvencesinden yoksun olan öğretmenlerin yöneticilerle ilişkilerinde daha temkinli davrandıklarını, yapmamaları gereken pek çok şeyi yaptıklarını ve günlük yaşamlarında kaygı ve korkunun hakim olduğunu göstermektedir. Bu durum, ücretli öğretmenlerin istihdam koşullarının belirsizliği ve sürekli olarak gelecek endişesi taşımalarından kaynaklanabilir. Ayrıca, farklı çalışma ilişkilerinin öğretmenler arasındaki iletişimi azalttığı ve bu durumun öğrenci-öğretmen, öğrenci-veli ilişkilerini olumsuz etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ücretli öğretmenlerin sürekli değişen çalışma koşulları ve belirsiz istihdam durumu, öğrenci ve velilerle daha zorlu bir iletişim sürecine girmelerine neden olabilir. Bu bağlamda, ücretli öğretmenlerin yaşadığı belirsizlik, gelecek endişesi ve iletişim zorlukları, öğretmenlerin mesleki performansını ve memnuniyetini olumsuz etkileyebilir. Bu sorunlarla başa çıkabilmek için eğitim kurumları ve yöneticiler, ücretli öğretmenlere destek programları sağlamak ve iletişimi güçlendirmek adına çeşitli önlemler alabilirler (Cebiroğlu vd., 2023).

Arslan vd.'nin (2006) araştırmasında ilköğretim okullarında çalışan ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin kurumsal verimliliği ele alınmıştır. Yöneticiler, ücretli öğretmenlerin kurumsal verimliliğinin istenen düzeyde olmadığını belirtmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, ücretli öğretmenlerin davranışları, kadrolu öğretmenlere kıyasla birçok boyutta daha düşük düzeyde görünmektedir. Özer'in (2008) araştırması, kadrolu ve kadrosuz olarak görev yapan ilköğretim

öğretmenlerinin birbirleri ve öğretmenlik mesleği hakkındaki görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin genel görüşleri olumlu olsa da kadrosuz öğretmenliğe yönelik görüşler olumsuz bulunmuştur. Bayram'ın (2009) tezi, Ankara'da çalışan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin istihdam biçimlerinden kaynaklanan sorunlarını ele almaktadır. Araştırmanın sonucuna göre, sözleşmeli ve ücretli öğretmenler, istihdam biçimlerinden dolayı özlük hakları, yönetici-öğretmen ilişkileri, öğrenci-veli iletişimi gibi çeşitli konularda sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Kanat'ın (2018) araştırma sonucunda, bu uygulamanın eğitim kalitesini düşürdüğü, okul kültürünü olumsuz etkilediği, performans sorunlarına neden olduğu ve çeşitli paydaşlar arasında sorunlara yol açtığı belirlenmiştir.

Badalı'nın (2007) araştırması, ücretli öğretmenlerin ileriye dönük beklentilerini, okul içindeki deneyimlerini ve çevresel etkileşimlerini incelemiştir. Araştırma, genel olarak ücretli öğretmenliğin sorunlara neden olduğunu, bu öğretmenlerin iş tatminsizliği yaşadığını ve geleceğe yönelik kaygılarının bulunduğunu ortaya koymuştur. Glatfelter'ın (2006) araştırması, ücretli öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleki algılarını izlememiş, bunun yerine ücretli öğretmenleri geliştirmek ve desteklemek amacıyla kaleme alınmıştır. Araştırma, ücretli öğretmenlerin sınıf yönetiminde başarısız olduklarına, öğretim stratejilerine yeterince hâkim olmadıklarına ve programı iyi öğretmediklerine dair bulgular içermektedir. Vorell'ün (2012) araştırması da, ücretli öğretmenlerin stresle başa çıkma ve strese uyum sağlama yöntemlerini incelemiştir. Araştırma, problem merkezli ve kaçınma merkezli başa çıkma stratejilerini kullanan ücretli öğretmenlerin çoğunlukta olduğunu ancak problem merkezli başa çıkma stratejisinin daha fazla tercih edildiğini göstermiştir.

Bu araştırmaların ortak sonuçlarına bakıldığında, ücretli öğretmenlerin genel olarak iş tatminsizliği yaşadığı, mesleki yeterlilik konusunda belirsizliklerle karşılaştığı ve geleceğe yönelik endişeler taşıdığı görülmektedir. Ayrıca, sınıf yönetimi, öğretim stratejileri, program öğretme konularında eksikliklerin bulunduğu ve stresle başa çıkma stratejilerinin üzerinde durulması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak, ücretli öğretmenlerin karşılaştığı zorlukların çeşitli ve geniş bir perspektife sahip olduğunu söyleyebiliriz. Bu konudaki tartışmaların, öğretmenlerin ihtiyaçlarına daha etkili bir şekilde cevap verebilmek adına politika ve uygulamalara dair daha geniş bir bakış açısıyla ele alınması gerekebilir

Bu çalışmalar sonunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Eğitim ve Destek Programları: Ücretli öğretmenlere yönelik özel eğitim ve destek programları geliştirilmeli ve bu programlar, sınıf yönetimi, öğretim stratejileri ve program öğretme konularında eksiklikleri gidermeye odaklanmalıdır. Bu programlar, öğretmenlere etkili bir şekilde pedagojik becerilerini güçlendirecek araçlar ve yöntemler sunmalıdır.
- Mesleki Gelişim İmkanları: Ücretli öğretmenlere yönelik mesleki gelişim imkanları sağlanmalıdır. Özellikle planlanmış deneyim programlarına katılımları desteklenmeli ve bu programlar, öğretmenlerin pedagojik yetkinliklerini artırmalarını hedeflemelidir. Mesleki gelişim, öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak iyileştirmelerini sağlamak adına önemli bir araç olacaktır.
- Stres Yönetimi Seminerleri: Ücretli öğretmenlere stresle başa çıkma ve strese uyum sağlama konularında düzenlenen seminerler, öğretmenlere farklı stresle başa çıkma

stratejilerini öğretmeli ve bu konuda destek sağlamalıdır. Bu seminerler, öğretmenlerin iş tatminini ve genel refahını olumlu yönde etkileyebilir.

- **Toplumsal Farkındalık Artırılmalı:** Ücretli öğretmenliğin zorlukları ve bu öğretmenlerin karşılaştığı sorunlar konusunda toplumsal farkındalığı artırmak için kampanyalar düzenlenmelidir. Bu, toplumun bu öğretmenlere daha anlayışlı bir bakış açısı geliştirmesine katkıda bulunacaktır.
- **İş Tatmini Araştırmaları:** Ücretli öğretmenlerin iş tatmini düzenli olarak araştırılmalıdır. Bu araştırmalar, öğretmenlerin yaşadığı sorunları belirleyerek çözüm odaklı stratejilerin geliştirilmesine yardımcı olacak ve eğitim sistemine iyileştirmeler getirecektir.
- **Kariyer Destekleri:** Ücretli öğretmenlere kariyer destekleri sunulmalıdır. Mesleki yeterliliklerini artırmaları için teşvik edilmeli ve kariyer planlamalarına yardımcı olacak rehberlik hizmetleri sağlanmalıdır.
- **Ücret Düzeyinin İyileştirilmesi:** Ücretli öğretmenlerin aldıkları ücretlerin artırılması, maddi ve psikolojik etkilerini azaltabilir. Bu, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir ve daha kaliteli bir öğretim sürecine katkıda bulunabilir.
- **Toplumsal Algının Değiştirilmesi:** Ücretli öğretmenliği kadrolu öğretmenlikten farklı bir statü olarak gören toplumsal algıyı değiştirmek için kamuoyu bilgilendirme kampanyaları düzenlenmelidir. Bu kampanyalar, toplumun ücretli öğretmenliğin önemini anlamasına ve değer vermesine katkı sağlayabilir.

Referans

- Arslan, B. (2006). Bilgisayar destekli eğitime tabi tutulan ortaöğretim öğrencileriyle bu süreçte eğitici olarak rol alan öğretmenlerin bde'e ilişkin görüşleri. *The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET*, 2 (4), 67-75.
- Arslan, H., Sabah, S. ve Göksu, M. Z. (2006). İlköğretim Okullarında Çalışan Ücretli Öğretmenlerin Verimliliklerinin Araştırılması. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (24).
- Arslan, M. (Ed.). (2014). *Öğretim ilke ve yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Badali, S. (2007). Expectations and Experiences of Substitute Teachers. *The Alberta Journal of Educational Research*, 53(1), 22-33.
- Başaran, İ. E. ve Çınkır, Ş. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- 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.
- Brown, E. D., (2012). Cortisol across preschool day relates to teacher ratings of executive functioning for children facing economic hardship. *Early Childhood Research Quarterly*, 62, 31-40.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

- Cebiroğlu, K., Kılınçaslan, N., Çetin, K., & Apaka, N. (2023). Ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmen ve okul yöneticileriyle ilişkileri üzerine nitel bir araştırma. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 9(3).
- Celep, C. (2004). *Meslek olarak öğretmenlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cüceloğlu, D. ve Erdoğan, İ. (2013). *Öğretmen olmak bir can'a dokunmak*. İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları.
- Çınkır, Ş. & Kurum, G. (2017). Atanmak ya da atanamamak: ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5 (3), 9-35.
- Dali, N. (2017). *Eğitimde yeni istihdam politikaları ve esnek çalışma ilişkileri: Eskişehir'de ücretli öğretmenler üzerine bir saha araştırması* (Yüksek lisans tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Demir, N. (2010). *Eğitimde esnek çalışma biçimlerinin öğrenme ortamına yansımalarının çözümlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirci, A. (2014). Literatür taraması. *Coğrafya araştırma yöntemleri*, 73, 108.
- Doğan, İ. H., & Aydın, M. (2023). Öğretmen adaylarının ücretli öğretmen kavramına ilişkin metaforik algıları. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 79-107.
- Durmaz, S.O. (2014). *Türkiye'de öğretmen olmak: emek süreci ve yeniden proleterleşme*. Ankara: NotaBene Yayınları
- Glatfelter, A.G. (2006). *A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree Doctor of Education*. University of California
- Gökşen, O. (2019). *Ücretli öğretmenlerin yaşadığı sorunlara ilişkin nitel bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Bilimleri.
- Gökkyer , N. (2011). *5th International Computer & Instructional Technologies Symposium*, 22-24 September 2011, Fırat University.
- Kanat, K. (2018). *Ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karslı, M. D. (2004). *Yönetmelik etkililik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı). (2016). *Öğretmen Adaylarının Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Öğretim Kurumlarında Yapacakları Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Yönerge* <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/263.pdf> . Erişim Tarihi: 15.11.2022.
- Öğülmüş, K. (2012). *Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Özdemir, M. ve Bozkurt, S. (2015). *Eğitim ve okul yöneticilerinin yeni-kamu işletmeciliği anlayışına ilişkin görüşlerinin incelenmesi*. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 42, 317-334.
- Özer, E. (2008). *Kadrolu ve kadrosuz ilköğretim öğretmenlerinin birbirleri ve meslekleri hakkındaki görüşleri (İstanbul-Sultanbeyli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztaş S. (2010). *Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli statüye göre öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının değerlendirilmesi (Antalya İli, Alanya İlçesi ilköğretim okulları örneği)* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, Ö., & Güngör, T. A. (2023). Aday öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik sürecine ilişkin görüşleri. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 461-476.
- Polat, S. (2013). Ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunlar üzerine nitel bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 67-88.
- Resmi Gazete (1965), sayı:12056. Devlet Memurları Kanunu
- Soydan, T. (2012). Eğitimin yapısal dönüşümü bağlamında öğretmenlerin istihdamı: istihdam biçimi farklılıkları üzerine öğretmen ve yönetici görüşlerine dayalı bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-13.
- Treu, C., Butler, K. ve Sefton, L. (2011), Substitute teachers: making lost days count, *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 6(1), 1-12
- Vorell, M. S. (2012). A Qualitative analysis of the coping strategies of substitute teachers. *Alberta Journal of Educational Research*, 57(4), 479-497.
- Yılmaz, M. (2018). Ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(25), 102-116.
- Yücel, F. H. (2023). Ücret yönetimi bağlamında öğretmen maaşlarının incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(1), 358-371.
- Yüksel, S. (2004). Öğretmen atamalarında merkezi sınav uygulamasının (KPSS) değerlendirilmesi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.