Eğitim Yöneticileri ve
Eğitim Denetçileri Derneği
Educational Administration
Research & Development Association

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ

15. ULUSLARARASI 15th INTERNATIONAL

EĞİTİM YÖNETİMİ KONGRESİ

CONGRESS on EDUCATIONAL ADMINISTRATION

05-06 KASIM NOVEMBER 2021



KONGRE TEMASI Theme of the Congress:

COVID-19 SONRASI TOPLUMSAL DEĞİŞİM ve GELİŞİM İÇİN EĞİTİM LİDERLİĞİ

EDUCATIONAL LEADERSHIP FOR SOCIAL CHANGE AND DEVELOPMENT IN THE POST-COVID WORLD

TAM METİN BİLDİRİLER KİTABI

BOOK of PROCEEDINGS

Mayıs 2022

15. ULUSLARARASI EĞİTİM YÖNETİMİ KONGRESİ
THE 15th INTERNATIONAL CONGRESS ON EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Düzenleme / Organization

Gaziantep Üniversitesi - Eğitim Bilimleri Bölümü

Gaziantep University - Department of Educational Sciences

Düzenleme Kurulu Başkanları / Organizing Committee Chairs

Mehmet SİNCAR, Gaziantep Üniversitesi

Yaşar KONDAKÇI, Orta Doğu Teknik Üniversitesi

Düzenleme Kurulu Üyeleri / Organization Committee Members

Aykut KUL, Gaziantep Üniversitesi
Bertan AKYOL, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Betül BULUT ŞAHİN, Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Celal Teyyar UĞURLU, Cumhuriyet Üniversitesi
Ceyhun KAVRAYICI, Anadolu Üniversitesi
Çağatay KILINÇ, Karabük Üniversitesi
Chen SHUANGYE, East China Normal University, Çin Halk Cumhuriyeti
Christopher BEZZİNA, University of Malta, Malta
Deniz ÖRÜCÜ, Başkent Üniversitesi
Emre ER, Yıldız Teknik Üniversitesi
Emre SÖNMEZ, Gazi Üniversitesi
Erhan Yokuş, Gaziantep Üniversitesi
Ertuğrul YEŞİL, Gaziantep Üniversitesi
Fatih ŞAHİN, Gazi Üniversitesi
Ferudun SEZGİN, Gazi Üniversitesi
H. Hakan ÇETİNKAYA, Başkent Üniversitesi
Hasan Yücel ERTEM, Bülent Ecevit Üniversitesi
Juan Manuel NİNO, The University of Texas at San Antonio, ABD
Kadir BEYCİOĞLU, Dokuz Eylül Üniversitesi
Khalid ARAR, Texas State University, ABD
Köksal BANOĞLU, Milli Eğitim Bakanlığı
Mehmet Şükrü BELLİBAŞ, Adıyaman Üniversitesi
Merve ZAYİM KURTAY, Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Müyesser CEYLAN, Anadolu Üniversitesi
Nedim ÖZDEMİR, Ege Üniversitesi
Niyazi ÖZER, İnönü Üniversitesi
Nuri BALOĞLU, Ahi Evran Üniversitesi
Nursima BOSTANCI, Gaziantep Üniversitesi
Olaf Zawacki-Richter, Carl Von Ossietzky Universitat Oldenburg, Almanya
Ömer ÇALIŞKAN, Yozgat Bozok Üniversitesi
Özden ÖLMEZ CEYLAN, Milli Eğitim Bakanlığı
Paula KWAN, The Chinese University of Hong Kong, Hong Kong
Ramazan ERTÜRK, Milli Eğitim Bakanlığı
Rosemary PAPA, Northern Arizona University, ABD

İÇİNDEKİLER/ TABLE of CONTENTS

Eğitim Yönetimi Alanında Doktora Eğitimi Alan Öğretmenlerin Doktora Sonrasına İlişkin Beklentileri 7
Portfolyo Değerlendirme: Alternatif Bir Öğretmen Denetimi Yaklaşımı 14
Eğitim Yönetimi Çocuk Korumanın Neresinde? 21
Öğretmenlerin İş Doyumlarının Öznel İyi Oluşlarına Etkisi 25
Bağımsız Devlet Anaokullarında Çalışan Yöneticilerin Kadın Yöneticilere İlişkin Cam Tavan Algılarının İncelenmesi: Küçükçekmece Örneği 31
Hafif Düzeyde Zihinsel Yetersizliğe Sahip Çocukları Olan Ebeveynlerin COVID-19 Salgını Sırasında Uzaktan Eğitimdeki Deneyimleri 36
COVID-19 Sonrası Eğitim Liderliği Stratejileri: İstanbul İli İçin FÜTZ (SWOT) Analizi 41
Kriz Yönetimi Eğitim Programının İçeriği ve Öğretimi Nasıl Olmalıdır? 47
Covid-19 Küresel Salgını Sonrası Okul Müdürlerinin Bir Lider Olarak Öncelikleri 50
Katz Kuramına göre Okul Yöneticisi Yeterlik Envanteri (KOYYE) Kapsam Geçerliği ve Güvenirlik Çalışması 53
Türkiye'de Covid – 19 Pandemisi Sürecinde Yükseköğretim Alanında Yaşanan Eğitsel Sorunlar 58
Covid-19 Pandemisi Sürecinde Yaşanan Eğitsel Gelişmelerin Toplumsal Değişme ve Eğitim Yaklaşımları Bağlamında Değerlendirilmesi 64
Örgüt İkliminin Okul Yöneticilerinin Bilinçli Farkındalıkları ile İlişkisi 68
Covid-19 Pandemisi Sürecinde Birleştirilmiş Sınıflarda Görev Yapan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Yaşadıkları Eğitsel ve Yönetsel Sorunlar 79
Öğretmenlerin Bakış Açısına Göre Etkili Bir Okul Kültürü: Olgubilimsel Bir Araştırma 85
Ataması Yapılmayan Öğretmen Sorunu: Nedenleri ve Sonuçları 90
Rehberlik ve Araştırma Merkezi Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynağı 96
Okul Yöneticilerinin Covıd-19 Salgını Sürecinde Uygulanan Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri 101
Acil Uzaktan Eğitim Sürecinde Sanal Sınıf Yönetimi: Karşılaşılan Problemlere İlişkin Öğretmen Görüşleri 114
Leadership Studies in Education During Covid-19: A Scoping Review 121
Fostering Teachers' Reflective Thinking During Covid-19 Period 126
Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama Düzeylerinin Mesleki Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: İş Doyumunun Aracı Rolü 131
Salgın Sürecinde Okulların Yaşadıkları Ortak Sorun Alanlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri 136
Mesleki Özerkliğe İlişkin Öğretmen Görüşleri 140

Ataması Yapılmayan Öğretmen Sorunu: Nedenleri ve Sonuçları

İdris Şahin

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı öğretim üyesi, İzmir Türkiye

Anahtar Sözcükler: Öğretmen istihdamı, ataması yapılmayan öğretmen, öğretmen işsizliği

Giriş

Türkiye'de ulus devletin inşasında, toplumun çağdaş bir topluma dönüşebilmesi için eğitime hedefler gösterilmiş, öğretmenlere bu hedeflere ulaşma sorumluluğu verilmiştir (Akyüz, 1981). Eğitime, öğretmene yüklenen görev ve sorumluluk doğrultusunda, gereksinim duyulan özellikleri taşıyan öğretmeni yetiştirmek amacıyla özgün deneyim ve modeller ortaya konulmuştur. Ancak bazı öğretmenlik dallarında 2000'li yıllara kadar öğretmen gereksinimi tam olarak karşılanamamıştır. Bununla birlikte 1980'lerin sonlarında ortaöğretimde istihdam edilecek öğretmen fazlalığı oluşmaya ve "atanamayan öğretmenler" diye bir sorun belirmeye başlamıştır. Eğitim fakültelerinde ikinci öğretim programlarının açılması ve kontenjanların sürekli bir biçimde arttırılmasıyla, öğretmen yetiştirme ve istihdamı arasında kurulmaya çalışılan arz-talep dengesi, öğretmen fazlalığı/dengesizliği şeklinde giderek büyümüştür.

Sosyal güvenlik, eğitim, sağlık gibi alanlarda devletin eskiden olduğu gibi sorumluk almaması gerektiğini öne süren neoliberalizm (Harvey, 2005: 2), pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de topluma reform olarak sunulan politikalarla kamusal eğitim zayıflatmıştır. Öğretmenlik mesleği, sözleşmeli öğretmenlik, ücretli öğretmenlik ve özel okulların desteklenmesi gibi uygulamalarla sermayenin kullanımına, sömürüsüne, kontrolüne açılmıştır. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, ataması yapılmayan öğretmenler üzerinden öğretmen işsizliğini ekonomik, sosyal ve politik yönden incelemek; öğretmen işsizliğinin nedenleri ve sonuçları tartışmaktır.

Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmen İşsizliği

Türkiye'de cumhuriyetin ilk yıllarında eğitime ve öğretmenlere, ulus-devletin inşasında ve toplumun modernleşmesinde yüklenen roller zamanla farklılaştı. Özellikle 1980'li yıllardan başlayarak, neoliberal politikalarla öğretmenlik mesleği sıradan bir işe dönüştürüldü (Durmaz, 2014: 271). Bu süreçte öğretmen yetiştirme, farklı uygulama ve aralıklarla hem öğretmen yetiştiren kurumlarda hem de diğer fakültelerden mezun olup pedagojik formasyon eğitimi alma yoluyla ikili bir biçimde gerçekleştirildi. Ülkenin öğretmen gereksinimini sayısal olarak karşılamada 2000'li yıllara kadar çok büyük güçlükler yaşandı. Bununla birlikte bazı alanlarda 1980'lerde başlayıp 2000'lerde iyice belirginleşen atama bekleyen öğretmen olgusu, zamanla tüm alanlarda yaşanmaya başlandı. Atama bekleyen öğretmenler kümesi büyüyerek kitlesel bir boyuta ulaştı. Bu durumun nedenleri: Öğretmen yetiştirme ve istihdamına yönelik politikalar ile öğretmen arzının istihdamla uyumlu olmaması şeklinde iki noktada toplanabilir.

Öğretmen Yetiştirme ve İstihdamına Yönelik Politikalar

Öğretmen yetiştirme ve istihdamı politikasından kastedilen şey: Öğretmenlik eğitimi almış, atama bekleyenlerle kamunun öğretmen istihdamına yönelik politikadır. İstihdam edilenle yetiştirilen öğretmen sayıları arasındaki dengesizlik, öğretmen planlaması bakımından çözüm bekleyen temel sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Sorunun çözümü için öğretmen istihdamına yönelik açık, net politikalar geliştirilememiştir. Buna karşın eğitimde özelleştirme adımları giderek sıklaşmaktadır. MEB, öğretmen istihdamını kadrolu, sözleşmeli ve ücretli şeklinde üç farklı statüde yapmaktadır. Böylece neoliberal uygulamalarla iş yaşamını kuralsızlaştırma ve eğitimi metalaştırma öğretmen istihdamına da yansımaktadır. Bunun sonucu olarak, Düşkün'ün (2021) belirttiği üzere, 2010 yılından 2020'ye 10 yıllık süreçte çalışan öğretmen sayısı, resmi eğitim kurumlarında %44 artarken özel okullarda %244 artış göstermiştir. Öğretmen yetiştirme ve istihdam politikası: Sözleşmeli öğretmenlik, ücretli öğretmenlik ve Pedagojik formasyon uygulaması şeklinde ele alınabilir.

a. Sözleşmeli Öğretmenlik

Öğretmenlik "Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" (Milli Eğitim Temel Kanunu [METK], 1973, mad.43) olarak tanımlanmaktadır. Böyle olmakla birlikte, meslekler kümesi içinde öğretmenlik, genellikle, alt-orta sınıflara mensup kişilerin tercih ettikleri/etmek zorunda kaldıkları bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tercihteki temel etkenlerden biri göreceli de olsa öğretmenliğin "sürekli-güvenceli" bir iş olarak görülmesidir. Ancak 2016 yılında çıkarılan "Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik" (Resmi Gazete, 2016) ile öğretmen atamaları sözleşmeli yapılarak, öğretmenlik "sürekli-güvenceli" bir iş/meslek olma özelliğini yitirmiştir. Örneğin, 2019/20 öğretim yılında çalışan öğretmen sayısı, resmi eğitim kurumlarında 942.936 iken; özel okullarda 174.750 kişiye ulaşmıştır. Resmi kurumlarda görevli öğretmenlerin 841.206'sı kadrolu, 101.730'u sözleşmeli statüde çalışmaktadır (MEB, 2020).

b. Ücretli Öğretmenlik

Öğretmen gereksinimi olan okullarda, il/ilçe millî eğitim müdürlükleri eliyle ders ücreti karşılığı görevlendirilen kişilerin öğretmenlik yaptığı uygulamaya "ücretli öğretmenlik" denilmektedir. Her yıl 80-90 bin arasında öğretmen ders ücreti karşılığı çalıştırılmaktadır. Sözgelimi 2019 yılında en az 83.783; 2020'de 80.583 öğretmen ders ücreti karşılığında çalıştırılmıştır (Türk Eğitim Sen, 2020). Yüzbinlerce öğretmen atama beklerken, her yıl 80 binden fazla öğretmenin ücretli statüde çalıştırılması, muhalefetteki politikacılar, öğretmen sendikaları ve atama bekleyenler tarafından şiddetli bir biçimde eleştirilmektedir. Eleştirilere karşın, bir tarafta kamuda sözleşmeli, ücretli öğretmen çalıştırılırken diğer yandan da özel okullar desteklenmektedir. Bu ortamda sözleşmeli çalışanlar kadrolu olmayı, ücretli çalışanlar hiç olmazsa sözleşmeli olarak atanmayı beklerken; ataması yapılmayanlar kamu/özel bir okul ya da kursta çalışabilmek için çabalamaktadır. İşsiz öğretmenler, adeta günümüzün proletaryası olarak görülen, "prekarya"nın bir üyesine dönüşmektedir. Prekarya; güvencesiz, keyfi koşullarda çalıştırılan, kronik geçici işleri yapmak zorunda bırakılan, bir işi olmakla işsizlik arasında ciddi belirsizlikler, riskler yaşayan toplumsal gruplar için kullanılmakta; iş yaşamının esnekleştirilmesini, güvencesizleştirmeyi nitelemektedir (Bora ve Erdoğan, 2012: 30).

c. Pedagojik Formasyon Uygulaması

Atama bekleyen öğretmenlerin kitlesel olarak birikiminin temelinde öğretmen yetiştirme ve istihdamına ilişkin plansızlık olmakla birlikte, bu plansızlık içinde rol oynayan temel etkenlerden biri "pedagojik formasyon eğitimi" uygulaması olmuştur. Kararsızlık, plansızlık ve günü kurtarmaya yönelik popülist bir yaklaşım olan pedagojik formasyon eğitimiyle insanlar gerçekçi olmayan bir beklentiye sokulmaktadır. Örneğin, YÖK 2014'te pedagojik formasyon eğitimi için üniversitelere yaklaşık 54.000 kişilik kontenjan tanımıştır. Sonraki yıl 5'i KKTC'de olan 108 **üniversiteye 15.000 kontenjan** açıklanmıştır**. Açıklamada bu** programı açma yeterliliğine sahip üniversitelere verilen kontenjanın alanlara göre dağılımı, talep ve istihdam dengesi gözetilerek üniversitelerin ilgili kurullar tarafından yapılacağı belirtilmiştir (**TRTHABER,** 12 Kasım 2015). Açıklamada görüldüğü gibi talep-istihdam dengesinin gözetiminin merkezi düzeyde YÖK/MEB tarafından yapılmayıp üniversitelere bırakılması, plansızlığı yansıtmaktadır. Çünkü tek tek üniversiteler böyle bir dengeyi kuracak yeterliliğe, kararlılığa sahip değildir. Ayrıca eğitim fakülteleri gereksinim duyulan öğretmeni, hatta fazlasını yetiştirdiği halde, özellikle son 20 yılda fen-edebiyat fakültesi mezunlarına pedagojik formasyon eğitimi verilmesi, öğretmen gereksiniminden değil, bu fakültelerin kontenjanlarının boş kalmaması isteğinden kaynaklanmaktadır. Böylece formasyon kursları, binlerce üniversite mezunu işsize "umut satılması" işlevi görmektedir.

Öğretmen Arzının İstihdamla Uyumlu Olmaması

Eğitim fakülteleri, en büyük öğrenci kitlesine sahip fakülteler arasında yer almaktadır. Sayıları ve kontenjanları, öğretmen gereksiniminden daha çok, yükseköğretim talebini karşılamak için plansız, ölçüsüz bir biçimde, eğitim-istihdam dengesi gözetilmeden popülist politikalarla artırılmıştır. Eğitim fakültelerinin öğrenci kontenjanlarındaki dalgalanma bu durumu yansıtmaktadır. Örneğin 2004/05 öğretim yılında eğitim fakültelerinin öğrenci kontenjanı 42.145 iken, 2005/06/07 öğretim yıllarında 34.135 kişiye düşmüştür (Eşme, 2014). Bu düşüşe 2006'da eğitim fakültelerinin toplam kontenjanının %26.1 oranında azaltılması neden olmuştur (Kavak, Aydın

ve Akbaba Altun (2007: 76). Buna karşın eğitim fakültelerinin kontenjanı 2010/11 öğretim yılında 61.886 kişiye çıkmış; sonraki yıl 46.663'e inmiştir (Eşme, 2014). Bu düşüşte neyin belirleyici olduğuna ilişkin bir rapora ulaşılamamakla birlikte, ikinci öğretim programlarının kapatılmaya başlanmasının rol oynadığı düşünülmektedir.

Tablo 2'de Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) istatistiklerinden eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre, lisans düzeyindeki öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri alanında yeni kayıt olan öğrenci sayısı ile toplam öğrenci sayısı ve mezunların sayısı verilmektedir (YÖK, 2021a; YÖK, 2021b).

Tablo 2. Öğretmen Eğitimi ve Eğitim Bilimleri Alanında Yeni Kayıt, Öğrenci ve Mezun Sayıları

Öğretim Yılı	Yeni kayıt	Öğrenci Sayısı	Mezun Sayısı
2013/14	57.715	279.329	66.178
2014/15	58.092	275.495	67.460
2015/16	62.836	270.388	55.743
2016/17	59.102	267.246	55.922
2017/18	57.935	270.681	53.861
2018/19	99.968	315.876	53.395
2019/20	54.871	265.013	49.438
2020/21	49.242	235.752	

Kaynak: YÖK istatistikleri

Tablo 2'de görüldüğü gibi, öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri alanında mezunların sayısı 2014/15 öğretim yılında rekor sayıda (67.460) gerçekleşmiş; 2019/20 öğretim yılında ilk kez elli bin kişinin (49.438) altına inmiştir. 2013/14 öğretim yılından bu yana hem birinci sınıfa yeni kayıt olan (54.871), hem öğrenim görmekte olan (265.013) hem de mezun olan (49.438) öğrenci sayısı 2019/20 öğretim yılında en düşük düzeyde gerçekleşmiştir. 2018/19 öğretim yılında yeni kayıt olan 99.968 öğrenci sayısı, önceki ve sonraki öğretim yıllarına göre oldukça yüksek görünmektedir. Bu farklılığın nedenini yorumlamak oldukça güç olsa da tartışmalı bir yorumla, 24 Haziran 2018'de Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Cumhurbaşkanlığı seçimleriyle 31 Mart 2019'da yerel yönetim seçimine yönelik popülist bir karardan kaynaklanmış olabileceği söylenebilir.

Eğitimle istihdam arasındaki dengesizlik, Akpınar ve Erdamar'ın (2020) belirttiği gibi, birçok yükseköğretim programında gözlenmekle birlikte, bu durumda en fazla etkilenenlerden biri eğitim fakülteleri olmaktadır. Mezunlarla istihdam edilenlerin sayıları arasındaki dengesizlik, eğitim fakültelerini işlevsiz hale getirmektedir. Ataması yapılmayan öğretmen sorunu, klasik işsizlikten farklı olarak, öğretmenlerin işsiz kalmaları kadar; eğitimlerine, statülerine denk düşmeyen işlerde/pozisyonlarda çalışmak zorunda kalmalarını da doğurmaktadır.

Tablo 3'te eğitim bilimleri alanında, 2011-2020 yılları arasında, Kamu Personeli Seçme Sınavı'na (KPSS) başvuranlar (ÖSYM, 2021), ilk kez ataması yapılanlar ile MEB kadrolarından ayrılan öğretmen sayıları (MEB, 2021b) verilmektedir. Atama umudu taşımayanlar, KPSS'de yüksek puan alsa da atanmayacağını düşünenler ve farklı bir işe yönelenler KPSS'ye başvurmamaktadır. Bu yüzden sınava başvurmayanların sayısının başvuranlar kadar olduğu düşünülmektedir. Ülkede birçok alanda olduğu gibi bu konuda da resmi istatistikler ya tutulmamakta ya da onlara erişilememektedir. Dolayısıyla kamuoyunda atama bekleyen öğretmen denilince 700.000 kişi, 1.000.000 kişi söylemlerine rastlamak şaşırtıcı olmamaktadır.

Tablo 3. KPSS Eğitim Bilimlerine Başvuran, Ataması Yapılan ve MEB Kadrosundan Ayrılan Öğretmen Sayıları

Yıl	KPSS Başvuran	Ataması Yapılan	Yıl	MEB Kadrosundan Ayrılanlar Emekli	Ölüm istifa vd.	Toplam
2011	278.048	37.446	2011	5.166	1.962	7.128
2012	299.677	54.507	2012	6.239	2.561	8.800
2013	263.055	39.676	2013	5.381	2.524	7.905
2014	221.492	49,002	2014	6.231	1744	7.975
2015	292.858	51,326	2015	9.004	1.984	10.988
2016	333.532	48.205	2016	9.943	34.201*	44.144
2017	308.125	23.396	2017	14.548	4.669	19.217
2018	440.311	25.001	2018	7.131	1.851	8.982
2019	376.706	41.379	2019	13.182	1.837	15.019
2020	471.506	41.139	2020	13.389	1.632	15.021
Toplam	-	411.077	Toplam	90.214	54.965	145.179

Kaynak: KPSS'ye başvuranlar, ÖSYM (2021). KPSS: Sayısal bilgilerden derlenmiştir. Ataması yapılanlar ve MEB Kadrosundan ayrılanlar MEB (2021b) idari faaliyet raporlarından derlenmiştir. *FETÖ/PDY ve BTÖ kapsamında görevine son verilen öğretmen sayıları da dâhildir.

Tablo 3'te görüldüğü gibi son on yılda atanan 411.759 öğretmen sisteme ilk kez girerken; 154.179 öğretmen emekli, ölüm, istifa, meslekten atılma vd. nedenlerle sistemden çıkmıştır. MEB kadrolarından ayrılan öğretmen sayısı, 2011 yılından 2015'e kadar yıllık 10.000 kişiden az olmuştur. 2016'da Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile meslekten atılanlarla birlikte 44.144 kişiye ulaşmıştır. MEB'de ayrılan öğretmen sayısı 2017 yılında 19.217 olurken, 2019 ve 2020 yılında neredeyse aynı sayıda sırasıyla 15.019 ve 15.021 kişi olarak gerçekleşmiştir.

Tabloda yıllara göre KPSS'ye girip atama bekleyenlerle atanan öğretmen sayıları arasında uçurum olduğu görülmektedir. Çeşitli gerekçelerle KPSS'ye girmeyenlerde düşünüldüğünde atama bekleyen öğretmen kümesinde ne kadar yığılma olduğu tam olarak bilinmemektedir. Atama bekleyen kümesiyle istihdam edilenlerin sayıları arasındaki uçurum nedeniyle , KPSS için özel kurslarda para, zaman, emek harcanmaktadır.

Öğretmen İşsizliğinin Yansıması

Öğretmen işsizliği, neoliberal politikaların bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. 1980'li yıllarda kamu hizmeti özelliği zayıflatılıp piyasalaştırılan eğitimin özelleştirilmesine yönelik hızlı adımlar atılmıştır. Bu süreçte sermayeye ucuz işgücü yaratmak, eğitim alanını cazip kılmak için yeterince atama yapılmayarak öğretmenlerin özel sektörün belirlediği piyasa kurallarıyla istihdam edilmelerinin yolu açılmıştır. Atama bekleyen öğretmen sayısı arttıkça, özel eğitim kurumlarında iş bulamayanlar ya uzun süre işsiz kalmış ya da farklı sektörlerde ucuz işgücü olarak çalışmak zorunda bırakılmıştır (Kiraz ve Kurul, 2018). Ataması yapılmayan özel okullarda da iş bulamayıp işsiz kalan öğretmenler, İŞKUR'un gerçekleştirdiği kurslara katılarak yeni meslekler edinmeye çalışmaktadır (Toker Gökçe, 2014). Oysa atama bekleyen öğretmenler, öğrencilik yıllarında başlayarak atanabilmek, güvenceli, kadrolu çalışabilmek için yoğun çaba harcamakta, bu çabaya karşın çok büyük çoğunluğu yıllarca KPSS'ye tekrar tekrar hazırlanmak zorunda kalmaktadır.

Bir araştırmada öğretmen işsizliği arttıkça, atama bekleyenler çoğaldıkça, öğretmenlerin eğitim-öğretim alanı dışındaki işlere razı olma oranının da arttığı saptanmıştır. Aynı çalışmada iş güvencesi azaldıkça, öğretmenlerin daha fazla ve düzensiz çalışmaya, daha kötü özlük haklarına, daha zor koşullarda çalışmaya rıza göstermek zorunda kaldıkları gözlenmiştir (Gümüş ve Çetin, 2012). Bu durum, defalarca KPSS'ye girip atanamayıp işsiz kalanlarda , hak ettiklerine inandıkları şeylere erişemeyeceklerini düşünmelerine yol açabilir. Aldıkları eğitimin, verdikleri emeğin boşa gittiği, haksızlığa uğradıkları düşüncesi gelişebilir. Aynı zamanda bu kişiler çaresizlik, umutsuz yaşayıp bir işe yaramadıkları duygusuna kapılabilirler. Yorgunluk, mutsuzluk,

yılgınlık, kızgınlık hissedebilirler. Bu düşünce ve duygularla kendilerini aşağılanmış, dışlanmış hissedebilirler. Hartman'ın (2014) dediği gibi eşitsizlik; insanları mutsuz, hasta, saldırgan yaparken (s. 329); "aşağılanma", "dışlanma" duyguları, şiddetin biçimleri ve karşı şiddetin oluşmasında büyük rol oynar (s.332). Böyle bir noktaya gelinmesi hem ataması yapılmayan öğretmenler hem de toplum için oldukça tehlikeli bir durum yaratabilir. Akpınar ve Erdamar'ın (2020) belirttiği gibi öğretmen işsizliği, açtığı psikolojik travmalar yanında eğitimi ve ekonomiyi de olumsuz etkilemektedir. Eğitimin bireysel, toplumsal yansımalarının görülmemesine, eksik görülmesine yol açtığı gibi, bireysel ve toplumsal yatırım bakımından kaynakların da boşa harcanma harcanmasına sebep olmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Ataması yapılmayan/işsiz öğretmen sorununun irdelendiği bu çalışmada, istatistiklere yansıyan 500.000'e yakın öğretmenin atama beklediği görüldü. Ayrıca umudunu kestiği için KPSS'ye başvurmayan, istatistiklere girmeyenlerin sayısı bilinmemektedir. Atama bekleyen öğretmen olgusu, hem yüz binlerce insanın emeğini, umudunu, gelecek beklentisini çalan ciddi bir işsizlik konusu hem de kaynakların heba edildiği toplumsal bir gerçeklik. Kuşkusuz bu sorunu aşmanın farklı yolları olabilir. Bunun için öncelikle gereksinim duyulan yüz binden fazla öğretmenin ataması yapılarak öğretmen açığı kapatılmalıdır. Ücretli, sözleşmeli öğretmen istihdamı politikasından vazgeçilmelidir. Öğretmen yetiştiren fakültelerin kontenjanlarının belirlenmesinde istihdam olanakları dikkate alınmalı; fakülte/bölüm sayıları azaltılmalıdır. Sınıf mevcutlarını 24 kişi olacak şekilde planlanmalı, bunu gerçekleştirmek için yeni okul binaları inşa edilmelidir. Öğretmen yetiştirme ve istihdam dengesini sağlamayı hedefleyen, okullaşma ve ülkenin nüfus artış oranına ilişkin projeksiyona dayalı, gerçekçi, merkezi bir planlamaya bağlı, farklı kurumların denetimine açık bir uygulamaya gidilmelidir. Unutulmamalıdır ki mezunlarının büyük bir bölümünün öğretmen olarak atanma umudunu taşımadığı ya da çok fazla kaygı taşıdığı bir ortamda nitelikli öğretmen yetiştirilemez. Eğer okullarda verilen eğitim nitelikli kılınmak isteniyorsa her şeyden önce nitelikli öğretmen yetiştirmek gerekir. O halde öğretmen eğitiminden sorumlu ve karar verici konumda olanlar, nitelikli öğretmen yetiştirmede yetiştirilenlerin istihdam edilmesinin en etkili etkenlerden biri olduğu gerçeğine uygun hareket etmelidir. Pedagojik formasyon kurslarından vazgeçilmeli, bir öğretmen yetiştirme modeli kurgulanmalı, bu modeli hayata geçirme görevi, sınırları net olarak çizilmiş, özerk bir kuruma bırakılmalıdır.

Kaynaklar

Akpınar, B. ve Erdamar, F.S. (2020). Öğretmen istihdamı ve atanamayan öğretmenler bağlamında aşırı eğitimlilik sorunu. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 19 (74), 838-852.

Bora, T. ve Erdoğan, N. (2012). Cüppenin, kılıcın ve kalemin mahcup yoksulları: Yeni kapitalizm, yeni işsizlik ve beyaz yakalılar. İçinde, ed. Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N. ve Üstün, İ. *Boşuna mı okuduk? Türkiye'de beyaz yakalı işsizliği,* ss.13-44. İstanbul: İletişim Yayınları.

Durmaz, Orkun S. (2014). *Türkiye'de Öğretmen Olmak*. Ankara: NotaBene Yayınları.

Düşkün, Y. (2021). Türkiye'de öğretmen planlaması ve öğretmenin mesleki güçlenmesi. Eğitim Reformu Girişimi.https://www.egitimreformugirisimi.org/turkiyede-ogretmenplanlamasi-ve-ogretmenin-mesleki-guclenmesi-politika-onerileri/ erişim: 04.09.2021.

Eşme, İ. (2014). Türkiye'de eğitimci istihdamı ve 'atanamayan öğretmenler'. http://www.aljazeera.com.tr/gorus/turkiyede-egitimci-istihdami-ve-atanamayan-ogretmenler Erişim: 06.10.2021.

Gümüş, A. ve Çetin, İ. (2012). Öğretmen işsizliği ve dershane öğretmenliği: Atanan ve atanmayan öğretmenlerin uyarlanma biçimler. *Eleştirel Pedagoji, Politik Eğitim Dergisi, 4(24), 2-36.*

Hartmann, K. (2014). *Küresel çarkın dışında kalanlar* (Çev. E. Levent Bakaç). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Harvey, D. (2005) *A Brief history of neoliberalism.* Oxford University Press.

Kavak, Y., Aydın, A. ve Akbaba Altun, S. (2007). *Öğretmen yetiştirme ve eğitim fakülteleri (1982-2007). Ankara:* Yükseköğretim Kurulu Yayını 2007-5

Kiraz, Z. ve Kurul, N.(2018). Türkiye'de öğretmen işsizliği ve ataması yapılmayan öğretmenler hareketi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(1), 270-302.*

MEB (2020). Milli eğitim istatistikleri: Örgün eğitim 2019/'20. *https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/04144812_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2019_2020.pdf* Erişim: 14.10.2021.

MEB (2021a). Milli eğitim istatistikleri: örgün eğitim 2020/'21. http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_09/10141326_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2020_2021.pdf Erişim: 14.10.2021.

MEB (2021b). Milli Eğitim Bakanlığı idare faaliyet raporu (2012, 2020). https://sgb.meb.gov.tr/www/dokumanlar/icerik/30 Erişim, 21.10.2021

METK (1973). Milli Eğitim Temel Kanunu, madde 43. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf erişim: 15.08.2021.

ÖSYM (2021). Sınavlar: KPSS: Sayısal bilgiler. https://www.osym.gov.tr/ erişim, 24.10.2021.

Resmi Gazete (3.8.2016, Sayı: 29790). Sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin yönetmelik. https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=22705&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5 Erişim: 20.09.2021.

Toker Gökçe, A. (2014). Atanamama nedeniyle farklı bir mesleğe yönelen işsiz aday öğretmenler üzerine bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(1), 191-208.*

TRTHABER (12 Kasım 2015). Eğitim fakültelerinin ikinci öğretim programları kapatılıyor. https://www.trthaber.com/haber.com/haber/egitim-fakültelerinin-ikinci-ogretim-programlari-kapatiliyor-215457.html Erişim, 14 Ekim 2021.

Türk Eğitim Sen (2020). 81 ilde 81 bin ücretli öğretmen çalıştırılıyor. https://turkegitimsen.org.tr/icerik_goster.php?Id=13456 Erişim: 23.08.2021.

YÖK (2021a). Yükseköğretim istatistikleri: Öğrenci sayıları: Eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre lisans düzeyindeki öğrenci sayıları. https://istatistik.yok.gov.tr/ Erişim: 06.10.2021.

YÖK (2021b). Yükseköğretim istatistikleri: Mezun sayıları: Eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre lisans düzeyindeki mezun sayıları. https://istatistik.yok.gov.tr/ Erişim: 06.10.2021.