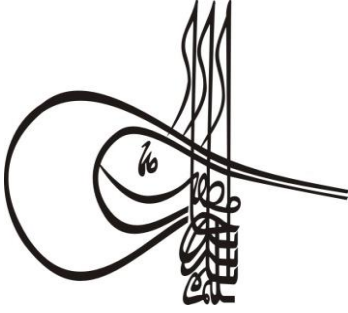




Turkish Studies

Volume 13/4, Winter 2018, p. 35-48

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.12988>

ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: Ocak 2018

✓ Accepted/Kabul: Mart 2018

✍ Referees/Hakemler: Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN – Doç. Dr. Semiha ŞAHİN

This article was checked by iThenticate.

PEDAGOJİK FORMASYON EĞİTİMİ ALAN ÖĞRETMEN ADAYLARININ SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİĞE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Esergöl BALCI* - Ferdane DENKCI AKKAŞ**

ÖZET

Eğitim hem bireyleri hem de toplumları daha sağlıklı, daha varlıklı ve daha bilge hale getiren çok önemli bir değişkendir. Eğitim sisteminin en temel bileşenlerinden biri olan öğretmenler bu nedenle toplumlar tarafından her zaman önemsenmiştir. Öğretmenlerin yetiştirilmesi, seçilmesi, geliştirilmesi ve görevlendirilmesi gibi konular toplumların eğitim sistemlerinin niteliğini ve dolayısı ile uzun vadede kalkınma hedeflerini büyük ölçüde etkilemektedir. Bu çalışmada, 2016-2017 akademik yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi bünyesinde Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı'na devam eden öğretmen adaylarının 2016 yılı itibarı ile koşulları ağırlaştırılan sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşlerinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu çalışma, tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Araştırma verileri araştırmacılar tarafından geliştirilen 24 maddelik bir anket ile 2016-2017 akademik yılında sertifika programına devam eden 487 öğretmen adayından toplanmıştır. Frekans ve yüzdelik hesabı ile yapılan analiz sonuçlarına göre; Türkiye'de yeniden uygulamaya konan sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına, öğretmen adayları sıcak bakmamakta, bu uygulamayı ancak zorunlu şartlarda bazı bölgeler için uygulanabilir bulmaktadırlar. Ayrıca, çalışmaya katılan öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlerin haklarına, iş güvenliğine ve koşullarına ilişkin olumsuz görüşlere sahip oldukları; seçim ve atama süreçlerine kuşku ile yaklaştıkları ve bu uygulama ile kadrolu öğretmen atamalarının aksayacağına inandıkları anlaşılmaktadır. Bu durumda, halen uygulanmakta olan sözleşmeli öğretmenlik atamasının gözden geçirilerek, yapılan araştırmalar doğrultusunda ilgili yönlerinin düzeltilerek geliştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sözleşmeli öğretmenlik, pedagojik formasyon, öğretmen adayları.

*  Prof. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD, El-mek: esergulbalci@gmail.com

**  Yrd. Doç. Dr. İstanbul Medeniyet Üniversitesi İngiliz Dili Eğitimi ABD, El-mek: ferdanedenkci@yahoo.com

**PEDAGOGICAL FORMATION CERTIFICATE PROGRAM
STUDENTS' OPINIONS CONCERNING THE EMPLOYMENT OF
TEACHERS UNDER A CONTRACT IN TURKEY**

ABSTRACT

Education is a significant variable which enhances both individuals and communities to get healthier, wealthier and wiser. Therefore, teachers have always been known to have a crucial role in the society since they are a key part of the whole education system. The way adopted to train, employ, develop and assign teachers has a direct relation with the quality of an educational system and so has a direct impact on developmental objectives of a society in the long run. The purpose of this paper is to reveal the pedagogical formation certificate program students' opinions concerning the employment of teachers under a contract. This is a descriptive study with a survey model. The data were collected via the Questionnaire of the Opinions about Teachers under a Contract which included 26 items. The sample of the study consisted of 487 participants attending the pedagogical formation certificate program at Dokuz Eylül University in Izmir, Turkey during 2016-2017 academic year. The analysis was carried out with frequency and mean calculations. The analysis revealed some significant findings: The participants do not consider this new practice as a need for the country and they do not find it reliable since they are suspicious of the selection process. They also find it against basic human rights since these teachers will not have job security and they will have to face some serious difficulties in terms of their family life and professional efficacy.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction

Education is a crucial factor that enhances both individuals and communities to get better, wealthier and wiser (Kingston and et. al., 2003). As a result, teachers have always been valued as the most vital component of educational system (Çelikten and et. al., 2005; Sağlam and Sağlam, 2005). Such issues as training, employing and improving teachers influence the quality of educational systems and accordingly the developmental objectives of communities in the long run (Tuncer, 2012; Schmidt and et. al., 2011; Sezgin-Nartgün, 2008).

There are numerous studies which show that teachers in Turkey face some serious problems and teacher employment is one of them (Demir and Arı, 2013; Gündoğdu and et. al., 2008). Today, teachers are employed in two ways in Turkey: in a permanent status and under a contract (Ministry of National Education [MNE], 2016; MNE, 2015). The differences of personal rights between these two teacher employment styles put teachers under a contract in a disadvantageous situation lowering their status (Soydan, 2012; Karadeniz and Demir, 2010; Gündüz, 2008).

Employing teachers under a contract is not a new thing in Turkey. MNE tried to meet the need for teacher employment with this system in

the past years and the regulation regarding this type of teacher employment has been revised throughout the process. However, the system applied to employ teachers under a contract in 2017 exhibits much stricter norms and this has worried candidate teachers more about their future.

According to the Regulation for Employment of Teachers under a Contract issued in the Official Gazette number 29970 on August 3rd, 2016, teachers are employed under a contract are expected to work in the disadvantageous regions for at least 6 years even if they are transferred to the permanent status. Moreover, they are considered as the first group of teachers who will become redundant. Due to these disadvantages, teachers employed under a contract are perceived as temporary or insufficient staff by their colleagues or administrators (Çolak-Ölmez, 2009, Sezgin-Nartgün, 2008). Therefore, they tend to have lower job satisfaction, motivation and work with lower organizational commitment (Sezgin, 2005).

Another issue related with teaching as a profession in Turkey is the training of teachers. Some different implementations have been used to compensate for the inefficiencies in teacher training in Turkey. One of these implementations is to employ people who do not have a BA degree in education as teachers. Turkish Higher Education Institution (HEI) arranges pedagogical formation certificate programs for people without a degree in education so that they can be employed by the MNE (Özkan, 2012). These Pedagogical Formation Certificate Programs (PFCP) launched by HEI on January 28th, 2010 had been started as non-thesis master's programs in 1998. Both graduate and undergraduate students including the ones who study at the distance education faculties can attend these programs to get the certificate to work as teachers (Polat, 2013; Yapıcı and Yapıcı, 2013).

Now arranged by over 100 universities, the PFCPs are suspected in terms of the quality of teacher training they provide. Yapıcı and Yapıcı (2013) conducted a study which showed that these programs do not train students as well-qualified teachers. As a result, the certificates given at the end of these programs are perceived only as an official formality to apply for a teaching position. (Yalçın-İncik and Akay, 2015; Memduhoğlu and Topsakal, 2008).

Considering all these, this paper aims to reveal the pedagogical formation certificate program students' opinions concerning the employment of teachers under a contract and to reveal the situation from their perspectives.

Method

This is a descriptive study with a survey model. Studies with a survey model aims to reveal the feelings, opinions, perceptions, approaches, attitudes and beliefs of a group about a phenomenon (Cohen, Manion and Morrison, 2005, p. 169). With this respect, this study has been constructed as a descriptive survey since the purpose is to reveal the pedagogical formation certificate program students' opinions concerning the employment of teachers under a contract.

In order to collect data, a questionnaire was developed considering the provisions of the regulation for employment of teachers under a

contract and experts from the field were asked for feedback about the items in the questionnaire before the final version was formed. The final version of the questionnaire included 26 items which were graded from 1 to 4 according to Likert (1: Completely disagree, 2: Disagree, 3: Agree and 4: Completely agree). The data were analysed with frequency and percentage calculations. The data were collected from 487 students attending the pedagogical formation certificate program at Dokuz Eylül University in Izmir, Turkey during 2016-2017 academic year.

Findings, Discussion and Conclusion

The participant students do not perceive the employment of teachers under a contract positively especially after the revisions made with the regulation in 2016. They consider this type of employment acceptable only for specific regions in compulsory cases. In general, it is not seen as a necessary implementation for the Turkish education system; on the contrary, it is perceived as an obstacle for the permanent employment. The research has shown that teachers employed under a contract are at a disadvantage in terms of their personal rights which lowers their job satisfaction and motivation (Karadeniz and Demir, 2010).

Additionally, the participant students doubt the reliability and fairness of the employment process in terms of the staff and techniques that play a role in the selection of the candidates. The main reason for this mistrust is the interview technique which is used to evaluate the qualifications of the candidate teachers who will be employed under a contract.

The participant students are also worried with this type of employment since there is not a job security and the teachers who work under a contract are usually perceived as temporary and incompetent by different stakeholders of the school community (Tuncer, 2012). Moreover, it is seen as a tough obstacle for the unity of family or building a new family since these teachers do not have the right to ask for an appointment to change their workplace for years.

However, the participant teachers have the hope for the future improvements in this system and still wish to work as a teacher despite all the mentioned disadvantages. The main source of this hope can be the teachers who were employed first under a contract and then transferred to the permanent status before. Consequently, the participants believe that they might be transferred to the permanent status once they have been employed under a contract.

This is a quantitative study in which the data were collected via a structured questionnaire. In addition to qualitative works, other quantitative studies with the different stakeholders of the mentioned employment type will contribute to the examination of the system thoroughly. Consequently, such feedback will let the policy makers fix the weaknesses of the system to improve the current situation by employing better-qualified teachers in better conditions.

Keywords: Teachers under a contract, pedagogical formation certificate program, teacher candidates

GİRİŞ

Eğitim hem bireyleri hem de toplumları daha sağlıklı, daha varlıklı ve daha bilge hale getiren çok önemli bir değişkendir (Kingston ve diğerleri, 2003). Eğitim sisteminin en temel bileşenlerinden biri olan öğretmenler bu nedenle toplumlar tarafından her zaman önemsenmiştir (Çelikten ve diğerleri, 2005; Sağlam ve Sağlam, 2005). Öğretmenlerin yetiştirilmesi, seçilmesi, geliştirilmesi ve görevlendirilmesi gibi konular toplumların eğitim sistemlerinin niteliğini ve dolayısı ile uzun vadede kalkınma hedeflerini büyük ölçüde etkilemektedir (Tuncer, 2012; Schmidt ve diğerleri, 2011; Sezgin-Nartgün, 2008).

Çeşitli araştırmacıların yürüttüğü çalışmalar Türkiye’de öğretmenlerin ciddi sorunlar yaşadıklarını ve bunların arasında istihdam sorunun önemli bir yeri olduğunu göstermektedir (Demir ve Arı, 2013; Gündoğdu ve diğerleri, 2008). Günümüzde Türkiye’de öğretmen ataması iki şekilde yapılmaktadır. Bunlardan ilki, genel olarak “kadrolu öğretmenlik” olarak bilinen ve aday öğretmenlik sürecinin tamamlanmasının ardından emekli oluncaya kadar çalışma imkânı veren daimî statüde atamadır (MEB, 2015). Diğeri ise yine genel olarak “sözleşmeli öğretmenlik” olarak bilinen ve yıllık sözleşmelerle çalışmaya devam etme imkânı sağlayan, iş güvencesi olmayan geçici statüdeki öğretmen atamasıdır (MEB, 2016). Sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasındaki özlük haklarından kaynaklanan farklılıklar, sözleşmeli öğretmenliği dezavantajlı hale getirmekte ve öğretmenlerin statüsünü düşürmektedir (Karadeniz ve Demir, 2010).

Sözleşmeli öğretmen istihdamı Türkiye için çok yeni bir uygulama değildir. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) daha önceki yıllarda da sözleşmeli öğretmen uygulamasına başvurarak öğretmen istihdamına yönelik ihtiyacı karşılamaya çalışmıştır. Ancak 2017 yılı içerisinde ataması yapılan sözleşmeli öğretmenler için geçerli olan uygulama, çok daha katı kurallar içermektedir. Bu da aday öğretmenleri daha çok endişelendirmektedir. 3 Ağustos 2016 tarihli 29790 sayılı Resmî Gazete ’de yayımlanan Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik, sözleşmeli öğretmenlere ilişkin şu hükümleri içermektedir:

- Sözleşmeli öğretmenler, öncelikle kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde görevlendirilecektir.
- Eğitim kurumu veya bölümün kapanması, program değişikliği, Bakanlığın öğretmenliğe atanacakların tespitine ilişkin kararıyla bazı derslerin kaldırılması veya istihdam alanının daralması gibi nedenlerle öğretmen fazlalığı oluşması halinde, öncelikle sözleşmeli öğretmenler ihtiyaç fazlası öğretmen olarak değerlendirilecektir.
- İhtiyaç fazlası konumda bulunan sözleşmeli öğretmenler, istekleri ve tercihleri de dikkate alınmak suretiyle atamaya esas puan üstünlüğüne göre, il içinde alanlarına uygun eğitim kurumlarına valiliklerce atanacaktır.
- Sözleşmeleri, görev yaptıkları il içinde alanında ihtiyaç olmaması ya da öğretmenlerin bu fıkra göre yapılması öngörülen görev yeri değişikliğini kabul etmemeleri halinde sona erecektir.
- Sözleşmeli öğretmenlerden sözleşme gereği 4 yıllık çalışma süresini tamamlayarak öğretmen kadrolarına atananlar, aynı yerde en az 2 yıl daha görev yapacaktır.
- Doğum ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli öğretmenlerin pozisyonu saklı tutulacak ve bunlar istekleri halinde ayrıldıkları eğitim kurumunda yeniden hizmete alınacaktır.
- Sözleşmeli öğretmenler, yarıyıl ve yaz tatillerinde izinli sayılacaktır.

• Bu öğretmenlerin sözleşme süreleri bir yıllık yapılacak, bir yılın sonunda sözleşmesi feshedilmeyenlerin sözleşme süreleri, takip eden yıl için de geçerli olacak, ancak bu süre 4 yılı geçemeyecektir (MEB, 2016).

İlgili hükümlerden de anlaşılacağı üzere, sözleşmeli öğretmenler öncelikli olarak dezavantajlı bölgelerde istihdam edilmektedir ve kadrolu statüye geçebilseler bile minimum 6 yıl aynı bölgede hizmet vermeleri beklenmektedir. Ayrıca, çeşitli sebeplerle öğretmen fazlalığı oluşması halinde tamamen işe alım statülerinden dolayı öncelikli olarak sözleşmeli öğretmenler ihtiyaç fazlası olarak değerlendirilecekler, kendilerine bakanlık tarafından verilen görevi ya da sunulan seçenekleri kabul etmedikleri takdirde işten çıkarılacaklardır.

MEB tarafından kamuoyuna yapılan açıklamalarda kadrolu ve sözleşmeli statüde istihdam edilen öğretmenler arasında herhangi bir fark bulunmadığı ifade edilmektedir (Karadeniz ve Demir, 2010). Ancak öğretmenlerin istihdam edilme yöntemlerine ilişkin yapılan araştırmalar, sözleşmeli statüde çalışan öğretmenlerin kadrolu statüde istihdam edilenlere göre ciddi dezavantajları olduğunu ve bu durumun çeşitli olumsuzluklara yol açtığını ortaya koymaktadır (Karadeniz ve Demir, 2010). Sözleşmeli öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları en önemli sorunlar özlük hakları ile ilgili olanlardır:

- Kadrolu öğretmenlere kıyasla maaşlarının az olması
- Ek ders ücretlerinden SSK primi kesilmesi
- İsteğe bağlı tayin, asker öğretmen olarak görevlendirilme, yönetici olma, kıdem ve derece alma haklarının bulunmaması
- Sağlık hizmetlerinden yararlanırken sıkıntılar yaşanması (bunun için doksan gün beklemek zorunda olmaları gibi)
- Hastalık sevkini sadece milli eğitim müdürlüklerinden alınabilmesi
- Dil tazminatı, çocuk ve eş yardımı, doğum ölüm yardımı gibi olanaklardan yararlanılamaması (Soydan, 2012; Karadeniz ve Demir, 2010; Gündüz, 2008).

Sözleşmeli öğretmenlerin çalıştıkları örgüt ve toplum tarafından “geçici” ve yetersiz olarak algılanmaları da özlük haklarının dışında yaşanan bir başka olumsuzluktur (Çolak-Ölmez, 2009, Sezgin-Nartgün, 2008). Tüm bunlar, sözleşmeli öğretmenlerin mesleki doyum ve motivasyonlarını düşürmekte, çalıştıkları kurumlara olan örgütsel bağlılıklarını azaltmaktadır (Sezgin, 2005).

Türkiye’de öğretmenlik mesleğine ilişkin yaşanan ciddi sorunlardan bir diğeri de öğretmen yetiştirme hususudur. Öğretmen yetiştirmedeki yetersizliklerden kaynaklanan sorunları çözebilmek adına çeşitli yollara başvurulmuştur. Bunlardan biri de çeşitli alanlardaki öğretmen açığını eğitim fakülteleri mezunlarından başka meslek elemanlarını istihdam ederek kapatmaktır. Bu şekilde eğitim fakültesi mezunu olmayanların öğretmen olabilmeleri için Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından öğretmenlik formasyon programları düzenlenmektedir (Özkan, 2012). 1998 yılında tezsiz yüksek lisans programları olarak başlayan ve YÖK’ün 28.01.2010 tarihinde aldığı bir kararla “Pedagojik Formasyon Sertifika Programı” (PFSP) uygulamasına dönüştürülen bu eğitimlerle hangi fakülteden ya da bölümden olduğuna bakılmaksızın öğrenci iken ya da mezuniyet sonrası gerekli koşulları sağlayan tüm fakültelerin ve bölümlerin öğrencilerinin pedagojik formasyon eğitimi alabilmelerine ve öğretmen olarak atanabilmelerine imkân tanınmıştır (Polat, 2013; Yapıcı ve Yapıcı, 2013). Bu öğrenciler arasında uzaktan eğitim ile lisans programlarını tamamlayan açık öğretim fakültesi mezunları da yer alabilmektedir. Gerekli alan ve içerik bilgisine sahip olan lisans mezunlarının öğretmenlik yapabilmeleri için ihtiyaç duyacakları beceri ve yeterliliğin pedagojik formasyon eğitimi ile kazandırılması hedeflenmektedir (Yapıcı ve Yapıcı, 2013). Ancak, 100’ü aşkın üniversite tarafından düzenlenen PFS programlarının nicelikte gösterdiği yükselişi niteliksel olarak kalitede ne

düzeyde yakalayabildiği ciddi bir soru işaretidir. Nitekim, Yapıcı ve Yapıcı (2013) çalışmalarında bu programlara katılan öğretmen adaylarının iyi ve yeterli öğretmenler olarak yetiştirilmediklerini ortaya koymuşlardır. Bu nedenle, program sonunda verilen sertifika atanmak için gerekli bir belge olarak algılanmakta, o sertifikanın hak edilmesi için verilen eğitimin nitelsiz, pahalı ve sadece yerine getirilmesi gereken bir prosedür olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Ayrıca, eğitim fakültelerinde dört yıllık bir sürece yayılan eğitimin sertifika programlarında çok daha kısa sürelerde tamamlanması adayların beklenen yeterlikleri kazanmaları açısından ciddi bir dezavantaja neden olmaktadır (Yalçın-İncik ve Akay, 2015; Memduhoğlu ve Topsakal, 2008).

Bu araştırmada, Türkiye’de uygulanmakta olan öğretmen atama yöntemlerinden sözleşmeli statüde öğretmen istihdamına öğretmen olarak çalışabilmek için pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının penceresinden bakılarak mevcut duruma ışık tutulması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda, 2016-2017 akademik yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi bünyesinde Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı’na devam eden öğretmen adaylarının 2016 yılı itibari ile koşulları ağırlaştırılan sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşlerinin ortaya konması amaçlanmaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışma, tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Tarama modeli; “çok sayıda elemanlardan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir” (Karasar, 1994, s. 79). Tarama modelindeki araştırmalarda genellikle belli bir bağlamda bir grubun herhangi bir olguya ilişkin duygu, düşünce, görüş, yaklaşım, tutum veya inanışlarının ne olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır (Cohen, Manion ve Morrison, 2005, s. 169). Bu bağlamda, Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı’na devam eden öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşlerinin ortaya koymayı hedefleyen bu çalışmanın betimsel tarama modelinde yapılandırılması uygun görülmüştür.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak üzere araştırmacı tarafından sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yönetmelik maddelerine dayanılarak bir anket geliştirilmiş, geliştirilen anket uzman görüşüne sunulmuş, olumlu görüş alınarak ankete son şekli verilmiştir. Ankette sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına duyulan ihtiyacı ve sözleşmeli öğretmenlerin özlük haklarını değerlendiren toplam 26 madde bulunmaktadır. Katılımcılardan anket maddelerini 4’lü Likert’e göre (1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Katılıyorum, 4: Tamamen Katılıyorum) değerlendirmeleri istenmiştir. Elde edilen veriler, yüzde ve frekans hesaplamaları ile analiz edilerek değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonuçları sunulurken “Hiç katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” seçenekleri “Katılmıyorum” başlığı altında, “Katılıyorum” ve “Tamamen katılıyorum” seçenekleri de “Katılıyorum” başlığı altında birlikte verilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu ise 2016-2017 akademik yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi bünyesinde Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı’na devam eden öğretmen adayları oluşturmaktadır. Araştırmacı tarafından geliştirilen anket, programa devam eden 750 öğretmen adayına verilmiş, ankete uygun şekilde cevap veren 487 formasyon öğrencisi örnekleme dahil edilmiştir. Çalışma grubuna dahil edilen öğrencilere ilişkin detaylı bilgi Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubu

Değişkenler		n	Frekans (%)
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	344	70.6
	<i>Erkek</i>	143	29.4
Medeni Durum	<i>Evli</i>	98	20.1
	<i>Bekar</i>	389	79.9
Mezun Olunan Fakülte	<i>Fen-Edebiyat</i>	262	53.8
	<i>Sağlık Bilimleri-Hemşirelik</i>	52	10.7
	<i>İktisadi ve İdari Bilimler- İletişim</i>	55	11.3
	<i>Diğer</i>	118	24.2
Toplam		487	100

Ankete katılan formasyon öğrencilerinin %71'ini kadınlar, %29'unu erkekler oluşturmaktadır. Ayrıca, katılımcıların, %20'si evli, %80'i bekârdır. Çalışma kapsamındaki formasyon öğrencilerinin %54'ü Fen-Edebiyat Fakültesi, %11'i Sağlık Bilimleri-Hemşirelik Fakültesi, %11'i İktisadi İdari Bilimler-İletişim Fakültesi mezunu iken, geriye kalan %24'ü ise diğer fakülte mezunudur.

BULGULAR VE YORUM

Öğretmen adayı 487 formasyon öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirilen bu çalışmada, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ilişkin çarpıcı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Anket maddelerine katılımcıların verdikleri yanıtlar analiz edilirken “Hiç katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” diyenler ile “Katılıyorum” ve “Tamamen katılıyorum” diyenler kendi içlerinde birleştirilerek değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme üzerinden yapılan yüzdelik hesapları Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2. Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı'na Devam Eden Öğretmen Adaylarının Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Görüşleri

Anket Maddeleri	Katılmıyorum	Katılıyorum
	%	%
1. Sözleşmeli öğretmenlik Türkiye için ihtiyaçtır.	67.5	32.5
2. Sözleşmeli öğretmenlik Türkiye’de bazı bölgeler için ihtiyaçtır.	56.7	43.3
3. Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile eğitimin niteliği yükselir.	77	23
4. Sözleşmeli öğretmenlerin aday öğretmenlik süresi (4 sene) uzundur.	24.5	75.6
5. Aday öğretmenlik sürecinin, adaletli yürütülebileceği kuşkuludur.	16	83.9
6. Sözleşmeli öğretmenlerin iş güvencesi yoktur.	14.2	85.8
7. Sözleşmeli öğretmenlik ile kadrolu öğretmen atamaları aksar.	22.6	77.4
8. Sözleşmeli öğretmenlik, öğretmenler üzerinde siyasi baskı yaratır.	22.1	77.8
9. Sözleşmeli öğretmen seçim yönteminin, bilimsel dayanakları yoktur.	21.4	78.6
10. Sözleşmeli öğretmen atama yönteminin, bilimsel dayanakları yoktur.	21.1	78.9
11. Aday öğretmenliğe geçiş için yapılacak değerlendirme sürecindeki, komisyonlar güvenilirlerdir.	85	15
12. Sözleşmeli öğretmenlerin seçiminde kullanılan mülakat (sözlü sınav) yöntemi adildir.	89.1	10.9
13. Sözleşmeli öğretmenlik, atanamayan öğretmenler için bir fırsattır.	42.3	57.7
14. Sözleşmeli öğretmenlere verilen haklar yeterlidir.	87.3	12.8
15. Öğretmenlerin kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışmaları, anayasal eşitlik ilkesini ihlal eder.	31	69
16. Sözleşmeli öğretmenlerin, gerekli görüldüğünde okullarında ihtiyaç fazlası gösterilmesi uygundur.	73.1	26.9
17. Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması, iş güvencesini tehdit eder.	31.9	68.2
18. Sözleşmeli öğretmenlerin her yıl sözleşme yenilemeleri, öğretmen verimliliğini olumsuz etkiler.	21.1	78.8
19. Sözleşmeli öğretmenlik yönetmeliği, aile bütünlüğünün korunmasına engeldir.	41.1	59
20. Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması koşulları gelecekte (ileride) iyileştirilebilir.	40	59.9
21. Sözleşmeli öğretmenlerin performans değerlendirme süreci güvenilirlerdir.	76.2	23.8
22. Kadrolu öğretmen ataması etkili biçimde uygulanırsa, sözleşmeli öğretmen alımına gerek yoktur.	17.1	82.9
23. Sözleşmeli öğretmen uygulaması ile öğretmen açığı kapatılabilir.	62.4	37.6
24. Sözleşmeli öğretmenlik yönetmeliği, evlenmeye engeldir.	46.8	53.2
25. Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması, pedagojik formasyonu olan öğretmen adayları için bir fırsattır.	41.9	58.1
26. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına rağmen, hala öğretmen olmayı düşünürüm.	31	69

Anket çalışmasına katılan formasyon öğrencilerinin %67’si, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının Türkiye için bir ihtiyaç olmadığını ve %77’si de bu uygulamanın eğitiminin niteliğinin artırılmasına bir katkı sağlamadığını düşünmektedir. Ancak, çoğunlukta olmasalar da öğrencilerin %43’ü sözleşmeli öğretmenliğin, Türkiye’de sadece bazı bölgeler için ihtiyaç olduğuna inanmaktadır. Bu bulgular, sözleşmeli öğretmenliğin öğretmen olabilmek için formasyon eğitimi alan öğretmen adayları tarafından çok gerekli görülmediğini ve etkisiz bir uygulama olarak değerlendirildiğini ortaya koymaktadır.

Çalışma kapsamındaki öğrencilerin %84'ü, sözleşmeli öğretmenlik sürecinin adaletli yürütülebileceğinden kuşku duymaktadır. Öğrencilerin %79'u, sözleşmeli öğretmenlerin seçiminde ve atanmasında izlenen yöntemlerin, bilimsel dayanaklarının bulunmadığını düşünmektedir. Buna paralel olarak, öğrencilerin %85'i aday öğretmenliğe geçiş sürecinde seçim yapmak üzere görev yapan komisyonları güvenilir bulmamakta; %89'u ise sözleşmeli öğretmen seçiminde kullanılan mülakat yönteminin adil bir yöntem olmadığını düşünmektedir. Ayrıca, öğrencilerin %78'i sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının öğretmenler üzerinde siyasi baskı yaratacağına inanmakta, %76'sı sözleşmeli öğretmenlerin performans değerlendirme sürecini güvenilir bulmamaktadır. Kısacası, formasyon öğrencilerinin sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını özellikle seçim ve atama süreçlerinde rol alan görevliler ve kullanılan yöntemler başta olmak üzere adil ve güvenilir bir uygulama olarak görmedikleri, bu uygulamaya kuşku ile yaklaştıkları anlaşılmaktadır.

Her ne kadar, çalışmaya katılan öğrencilerin %58'i sözleşmeli öğretmenliği hem atanamayan öğretmenler için hem de pedagojik formasyonu olan öğretmen adayları için bir fırsat olarak görse de katılımcıların büyük bir çoğunluğu sözleşmeli öğretmenlerin iş güvencesinin bulunmadığını (%86) ve bu uygulamanın kadrolu öğretmen atamalarını aksatacağını (%77) düşünmektedir. Formasyon öğrencilerinin %87'si sözleşmeli öğretmenlere verilen hakları yetersiz bulmakta ve %79'u öğretmenlerin kadrolu ve sözleşmeli olarak çalıştırılmalarının anayasal eşitlik ilkesini ihlal ettiğini düşünmektedir.

Ayrıca, öğrencilerin %73'ü sözleşmeli öğretmenlerin gerekli görüldüğünde okullarında ihtiyaç fazlası olarak gösterilmesini uygun bulmamakta, %68'i ise sözleşmeli öğretmenliğin iş güvencesini tehdit ettiğini savunmaktadır. Ankete katılan formasyon öğrencilerinin %79'u sözleşmeli öğretmenlerin her yıl sözleşme yenilemelerinin onların verimliliğini düşüreceğine, %59'u bu uygulamanın aile bütünlüğünün korunmasına, %53'ü ise evlenmeye bir engel teşkil ettiğine inanmakta, %76'sı da sözleşmeli öğretmenlerin 4 yıllık adaylık süresini uzun bulmaktadır. Buna karşın %60'ı gelecekte bu koşulların iyileştirilebileceğini düşünmektedir. Anket sonuçlarının ortaya koyduğu bu bulgular, formasyon öğrencilerinin sözleşmeli öğretmenlerin haklarına, iş güvenliğine ve koşullarına ilişkin olumsuz görüşlere sahip olduklarını göstermektedir.

Çalışmaya katılan formasyon öğrencilerinin %83'ü kadrolu öğretmen ataması etkili bir şekilde uygulandığında sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ihtiyaç olmayacağını ve %62'si de sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile öğretmen açığının kapatılamayacağını düşünmektedir. Genel olarak bakıldığında, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ilişkin olumsuz görüşlere sahip olmalarına rağmen, formasyon eğitimi alan öğrencilerin %69'u hala öğretmen olmayı düşündüklerini ifade etmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Anket çalışmasına katılan formasyon öğrencilerine göre sözleşmeli öğretmenlik uygulaması Türkiye için bir ihtiyaç değildir ve bu uygulama eğitiminin niteliğinin arttırılmasına bir katkı sağlamamaktadır. Katılımcıların önemli bir kısmına göre de sözleşmeli öğretmenlik, Türkiye'de sadece bazı bölgeler için ihtiyaçtır. Bu bulgular, sözleşmeli öğretmenliğin öğretmen olabilmek için formasyon eğitimi alan öğretmen adayları tarafından çok gerekli görülmediğini ve etkisiz bir uygulama olarak değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Başta doğu ve güney doğu illeri olmak üzere dezavantajlı bölgelere atanan kadrolu öğretmenler en kısa sürede daha avantajlı bölgelere tayin isteyerek yer değiştirmekte, bu nedenle bu bölgelerde öğretmen açığı sorunu çözülememektedir. Sözleşmeli öğretmenlere ilk 4 yıl boyunca hiçbir sebeple tayin isteme hakkı verilmemesi (MEB Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik, Madde 19) bahsi geçen bazı bölgelerdeki öğretmen açığı sorununa çözüm olabilir.

Ayrıca, formasyon öğrencilerinin sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını özellikle seçim ve atama süreçlerinde rol alan görevliler ve kullanılan yöntemler başta olmak üzere adil ve güvenilir bir

uygulama olarak görmedikleri, bu uygulamaya kuşku ile yaklaştıkları anlaşılmaktadır. Sözleşmeli öğretmenlerin seçimi ve atanmasında belirleyici olan sözlü sınavın içeriği, sınavı uygulamakla yükümlü komisyonun oluşturulma süreci ve başarılı adaylara ilişkin kriterler Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmeliğin 9, 10, 11 ve 12. maddeleri ile düzenlenmiştir (MEB, 2016). İşe alımlarda genellikle özel sektörde faaliyet gösteren kurumlar tarafından tercih edilen mülakat yönteminin geçerliğinden ve güvenilirliğinden genel olarak kuşku duyulmakta, mülakat yönetiminin seçilen kişilerin başarısını yordamaması nedeniyle kasıtlı olmasa bile subjektif bir değerlendirme modeli olarak kabul edilmekte ve alternatifi olmadığından kullanılması önerilmektedir (Kahramanoğlu, Özer ve Döş, 2017).

Sözleşmeli öğretmenlik öğretmen adayları için bir fırsat olarak görülse de bir yandan da bu uygulamanın kadrolu öğretmen atamalarını aksatacağına inanılmaktadır. Ayrıca, sözleşmeli öğretmenlere verilen haklar yetersiz bulunmakta ve öğretmenlerin kadrolu ve sözleşmeli olarak çalıştırılmalarının anayasada yer alan eşitlik ilkesine aykırı olduğu düşünülmektedir. Karadeniz ve Demir (2010) de, sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasındaki özlük haklarından kaynaklanan farklılıkların, sözleşmeli öğretmenlerin motivasyonlarını, mesleki iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediğini yaptıkları araştırmada ortaya koymakta ve aynı eğitimi gören, aynı derecede emek sarf eden öğretmenlerin kategorileştirildiğini, kadrolu öğretmenler ile aynı işi, aynı sürede, aynı koşullarda yapmalarına karşın, sözleşmeli öğretmenlerin kendilerini tam anlamıyla öğretmen olarak hissedemediklerini savunmaktadırlar. Benzer şekilde, Gündüz (2008) sözleşmeli öğretmenlik uygulaması üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin kadrolu olarak atanmış olmayı tercih ettiklerini; sözleşmeli öğretmenlerin iş güvenceleri olmadığını, kadrolu öğretmenlerin sahip olduğu hakların kendilerine de verilmesi gerektiğini düşündüklerini ifade etmektedir. Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan'ın (2013) çalışmalarının bulguları da benzer sonuçlar ortaya koymaktadır.

Formasyon öğrencileri, sözleşmeli öğretmenlerin gerekli görüldüğünde okullarında ihtiyaç fazlası olarak gösterilmesini uygun bulmamakta ve bu uygulamanın iş güvencesini tehdit ettiğini savunmaktadır. Tuncer (2012), yaptığı çalışmada sözleşmeli öğretmenlerin bu uygulamayı “Kölelik”, “Sömürü” olarak gördüklerini, okul yönetimi ve kadrolu öğretmenlerin onlara mesafeli davrandıklarını ortaya koymaktadır. Sözleşmeli öğretmenlerin her yıl sözleşme yenilemelerinin onların verimliliğini düşüreceğine inanılmaktadır.

Ayrıca, sözleşmeli öğretmenlerin 4 yıllık adaylık süresini uzun bulunmakta ve bu uygulama evlenmeye ve aile bütünlüğünün sağlanmasına izin vermeyen bir engel olarak algılanmaktadır. Sözleşmeli öğretmenler 4 yıl boyunca hiçbir koşulda tayin isteme hakkına sahip olmadıklarından, evli olan çok sayıdaki sözleşmeli öğretmen eşleri ve çocuklarından ayrı kalmak zorunda kalacak ya da aile üyeleri istemedikleri koşullarda yaşamaya zorlanacaklardır. Bu durumun aile yaşantısını güçleştireceği ve aile bütünlüğüne zarar vereceği açıktır. Bunun yanı sıra, evlilik planı yapan sözleşmeli öğretmenler, evlenecekleri kişi ile aynı şehirde yaşama imkânı bulana kadar bu planlarını ertelemek ve bu süreci 4-5 yıl gibi uzun bir zaman sonrasına bırakmak zorunda kalacaklardır. Gençleri erken yaşta evlenmeye ve en az üç çocuk sahibi olmaya teşvik eden ve bu konuda destekleyici politikalar ve çalışmalar yürüten devletin, bu uygulaması ile bir çelişki yarattığı anlaşılmaktadır.

Anket sonuçlarının ortaya koyduğu bu bulgular, formasyon öğrencilerinin sözleşmeli öğretmenlerin haklarına, iş güvenliğine ve koşullarına ilişkin olumsuz görüşlere sahip olduklarını göstermektedir. Ancak, tüm bu olumsuz görüşlere rağmen, ankete katılan öğrencilerin bu koşulların iyileştirilebileceğine dair umutlu oldukları ve hala öğretmen olmayı istedikleri görülmektedir. Bunda etkili olan en büyük sebep pedagojik formasyon alan öğretmen adaylarının kendi alanlarında iş bulma olanaklarının yetersizliği ve zor çalışma koşullarıdır (Öztürk-Akar, 2014). Bu da çaresizliğin ve mecbur kalmanın bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Soydan (2012) da yönetici ve öğretmenlerin yeni istihdam yaklaşım ve politikalarına ilişkin olarak, tereddütlü ve olumsuz

düşüncelere sahip olduğuna işaret etmektedir. Ancak, geçmişte sözleşmeli olarak istihdam edilen öğretmenlerin kadroya geçirilmiş olması, öğretmen adaylarında sözleşmeli öğretmenliğe başlayarak kadroya geçebilme umudunu ya da beklentisini oluşturduğu düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan formasyon öğrencileri kadrolu öğretmen ataması etkili bir şekilde uygulandığında sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ihtiyaç olmayacağını ve sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile öğretmen açığının kapatılamayacağını düşünmektedir. Bu, eğitim ve öğretmen istihdamı politikalarını yanlış bulduklarını göstermektedir.

Yapılan araştırmanın sonucuna göre; 2016 yılında çıkarılan Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik ile birlikte şartları ağırlaştırılan sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına, öğretmen adayları sıcak bakmamakta, bu uygulamayı, ancak zorunlu şartlarda bazı bölgeler için uygulanabilir bulmaktadırlar. Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile öğretmenlerin iş güvencesi olmamakta, öğretmenleri mesleki yeterlik ve gelişme yerine kasten veya istemsiz olarak çeşitli grupların subjektif değerlendirmelerine maruz bırakmakta, bu da onların motivasyonunu kırmaktadır. Öte yandan, öğretmenlerin özel hayatı, aile yaşantısı güçleşmekte, böylece onların gelecek beklentisi kırılmakta ve iş başarısı önlenmektedir. Bunun sonucunda ise, öğrenciler, gelecek kuşakların ve ülke geleceğinin olumsuz etkileneceğini düşünmektedir.

Bu çalışma, katılımcıların görüşlerinin yapılandırılmış bir anket formu ile alındığı nicel bir araştırmadır. Eğitim fakültesi öğrencileri, atama bekleyen öğretmen adayları, çeşitli bölgelerde kadrolu ve sözleşmeli statüde görev yapmakta olan öğretmenler veya öğretmen istihdamında yapılan sınavlarda uygulayıcı olarak görev yapan komisyon üyeleri gibi farklı paydaşları da içine alan daha geniş kapsamlı nicel çalışmaların yanı sıra, öğretmen adayları ve hali hazırda sözleşmeli öğretmenlik yapanların katılımı ile yürütülecek nitel araştırmalar sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ilişkin memnuniyetsizliklerin derinlemesine incelenmesine, sorunların daha net bir şekilde tespit edilmesine ve uygulanabilir çözümlerin üretilmesine katkı sağlayabilir.

Bu durumda, halen uygulanmakta olan sözleşmeli öğretmenlik atamasının yeniden gözden geçirilerek, yapılan bilimsel araştırmalar doğrultusunda, ilgili yönlerinin düzeltilerek geliştirilmesi yerinde olacaktır. Eğitimin bireyin ve ülkenin ekonomisine katkı yapması gerektiği varsayıldığında; motivasyonsuz, gelecek beklentisi olmayan, sadece zorunluluk nedeniyle bu işe giren öğretmenler, ülkenin ekonomik geleceğini geliştirmek yerine, bozulmasına hizmet edeceklerinden durum son derece ciddi bir şekilde ele alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akar, E. Ö. (2014). Fen edebiyat fakültesi biyoloji bölümü mezunları neden öğretmen olmak istiyor?. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 259-272.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2005). *Research methods in education*. New York: Routledge.
- Çelikten, M., Şanal, M., & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çolak-Ölmez, Z. (2009) Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının öğretmenler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi (Trabzon ili örneği), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Demir, M. K. & Arı, E. (2013). Öğretmen sorunları-Çanakkale ili örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 107-126.

- Gündoğdu, K., Çimen, N. & Turan, S., 2008. Öğretmen adaylarının kamu personeli seçme sınavına (KPSS) ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 35-43.
- Gündüz, H. B. (2008). Öğretmenlerin sözleşmeli istihdamı ve durumlarına ilişkin sözleşmeli öğretmenlerin görüşleri, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 40–60.
- Kahramanoğlu, R., Özer, B., & Döş, B. (2017). Öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci seçimi: mülakat model önerisi. *Electronic Journal of Social Sciences*, 16(63), 1371-1390.
- Karadeniz, Y., & Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 55-77.
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Araştırma Eğitim Danışmanlık.
- Kingston, P. W., Hubbard, R., Lapp, B., Schroeder, P., & Wilson, J. (2003). Why education matters. *Sociology of Education*, 76, 53–70.
- MEB (2015). Millî Eğitim Bakanlığı öğretmen atama ve yer değiştirme yönetmeliği. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm> (Erişim Tarihi: Mayıs, 2017).
- MEB (2016). Sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin yönetmelik. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160803-22.htm> (Erişim Tarihi: Mayıs, 2017).
- Memduhoğlu, H. B., & Topsakal, C. (2008). Öğrenci ve öğretim elemanlarının görüşlerine göre ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans programlarının niteliği ve programlarda yaşanan sorunlar. *Ege Eğitim Dergisi*, 9(1), 95-129.
- Öğülmüş, K., Yıldırım, N. & Aslan, G. (2013). Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 12(4), 1086-1099.
- Özkan, H. H. (2012). Öğretmenlik formasyon programındaki öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının incelenmesi (SDÜ örneği). *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13(2), 29-48.
- Polat, S. (2013). Pedagojik formasyon sertifika programı ve eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 48-60.
- Sağlam, M. & Sağlam, A., Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Schmidt, W. H., Blömeke, S., Tatto, M. T., Hsieh, F. J., Cogan, L., Houang, R. T., & Schwille, J. (2011). *Teacher education matters: A study of middle school mathematics teacher preparation in six countries*. New York, NY: Teachers College Press, Columbia University.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Sezgin-Nartgün, Ş. (2008). Aday öğretmenlerin gözüyle Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarına öğretmen atama esasları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 47-58.

-
- 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.
- Tuncer, M. (2012). Türkiye'deki kadrosuz öğretmen istihdamının kadrosuz istihdam edilen öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 797-818.
- Yalçın-İncik, E., & Akay, C. (2015). Eğitim fakültesi ve pedagojik formasyon sertifika programlarında öğrenim gören öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği yeterliklerine yönelik görüşleri. *Journal of Kırşehir Education Faculty*, 16(2), 179-197.
- Yapıcı, M., & Yapıcı, Ş. (2013). Öğretmen adaylarının pedagojik formasyona ilişkin metaforları. *Turkish Studies*, 8(8), 1421-1429.