




**Fen Bilimleri Öğretmenlerinin İstihdam Sürekliliği:
Özel Okul Yöneticilerinin Öğretmenlerden Beklentileri ve
Öğretmenleri Kurumda Tutma Yolları***

*Employment Continuity of Science Teachers: Private School Administrators' Expectations of
Teachers and Ways to Retain Teachers in the Institution*

Sümeyya KUŞ GÜRBEY¹, Uğur BÜYÜK², Sibel SARAÇOĞLU³

¹Dr., İş ve Meslek Danışmanı, Kayseri Çalışma ve İş Kurumu, smyygrby@gmail.com,

 0000-0003-4966-3991

²Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi,
buyuk@erciyes.edu.tr,  0000-0002-6830-8349

³Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi,
saracs@erciyes.edu.tr,  0000-0001-9023-7383

Araştırma makalesi/ Research Article

Geliş: 05.01.2024



Kabul: 27.10.2024



Yayın: 31.12.2024

Atıf/ Citation

Kuş Gürbey, S., Büyük, U., & Saraçoğlu, S. (2024). Fen bilimleri öğretmenlerinin istihdam sürekliliği: özel okul yöneticilerinin öğretmenlerden beklentileri ve öğretmenleri kurumda tutma yolları. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 1-26. <https://doi.org/10.46762/mamulebd.1415314>

Kuş Gürbey, S., Büyük, U., & Saraçoğlu, S. (2024). Employment continuity of science teachers: private school administrators' expectations of teachers and ways to retain teachers in the institution. *Maarif Mektepleri International Journal of Educational Sciences*, 8(2), 1-26.

<https://doi.org/10.46762/mamulebd.1415314>

Öz

Eğitim hizmeti, devlet okullarının yanı sıra özel kişi veya kuruluşlar tarafından açılan okullarda da sunulmaktadır. Devlet kadrolarına atanamayan veya özel kurumlarda çalışmak

* Bu makale; Prof. Dr. Uğur BÜYÜK danışmanlığında Sümeyya KUŞ GÜRBEY tarafından hazırlanan ve Erciyes Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından SDK-2022-12075 numaralı proje ile desteklenen doktora tezinden üretilmiştir

isteyen lisans programı mezunu öğretmenler, genellikle özel okullarda görev yapmayı tercih etmektedir. Türkiye’de 2021-2022 eğitim ve öğretim yılında özel okul sayısı 14179’a yükselmiş ve bu okullarda toplam 163975 öğretmen istihdam edilmiştir. Ancak özel okullarda istihdam edilmek kadar işte kalmanın yani istihdamın sürekliliğinin de önemli olduğu unutulmamalıdır. Bu çalışmanın amacı, özel okullarda fen bilimleri öğretmenlerinin istihdam sürekliliğini sağlayan kriterleri belirlemektir. Bu bağlamda, özel okul yöneticilerinin kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden beklentileri, çalışan öğretmenleri ile yeniden çalışmaya karar verme noktasında dikkate aldıkları kriterler ve öğretmenleri kurumda tutma yolları araştırılmıştır. Çalışma, nitel bir yöntem olan fenomenolojik desen ile yürütülmüştür. Veriler, çalışma grubunu oluşturan 10 özel okul yöneticisi ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucunda toplanmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi ile incelenmiştir. Analizler sonucu kod ve kategoriler oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda özel okulların kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden beklediği yeterlikler çerçevesinde özel alan bilgisi, fen bilimleri dersi öğretim programını uygulayabilme becerisi, iletişim becerisi ve kendini geliştirme becerisinin ön plana çıktığı görülmüştür. Özel okullar genellikle öğrenci başarısını artıran, öğrenci ve veli memnuniyetini sağlayan ve iş ahlakına sahip fen bilimleri öğretmenleri ile tekrar çalışmak istemektedirler. Kurumlar gelecek dönem tekrar çalışmak istedikleri öğretmenler için çoğunlukla maaşlarında artış yapmayı ve öğretmenlerinin manevi doyum sağlamalarını desteklemeyi planlamaktadır. Çalışma ile ulaşılan sonuçlar neticesinde özel okullarda istihdam edilmek isteyen fen bilimleri öğretmenlerine; Pedagojik alan bilgisi, öğretim yöntemleri ve teknikleri, eğitim teknolojilerinin kullanımı ve iletişim becerisi gibi alanlarda yeterlik sahibi olmaları yönünde öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Özel okullarda istihdam, istihdamın sürekliliği, fen bilimleri öğretmen istihdamı

Abstract

Education services are provided not only in state schools but also in schools open by private individuals or organizations. Graduate teachers who are not appointed to civil service positions or who want to work in private institutions generally prefer to work in private schools. In Turkey, the number of private schools increased to 14179 in the 2021-2022 academic year, and a total of 163975 teachers were employed in these schools. However, it should not be forgotten that the continuity of employment, in other words, employment retention, is as important as being employed in private schools. The purpose of this study is to determine the criteria that ensure the employment of science teachers in private schools. In this context, the expectations of private school administrators from science teachers working in their institutions, the criteria they consider when deciding to work with the existing teachers again, and the ways to retain teachers in the institution will be investigated. The study was conducted using a qualitative method, namely phenomenological design. The data were collected through semi-structured interviews with 10 private school administrators from the study groups. The obtained data were analyzed using content analysis. As a result of the analysis, codes and categories were generated. As a result of the research, it was found that private schools consider domain-specific knowledge, the ability to implement the science curriculum, communication skills, and self-improvement skills as important in terms of the competence expected from science teachers working in their institutions. Private schools generally want to work again with science teachers who increase student success, ensure student and parent satisfaction, and have work ethics. The institutions mostly plan to increase the salaries of the

teachers they want to work with in the next period and to support their teachers in achieving spiritual satisfaction.

Keywords: *Employment in private schools, continuity of employment, employment of science teachers.*

Giriş

Eğitim, devletin bütün vatandaşlarına ulaştırması gereken kamusal bir hizmettir. Devlet sosyal, kültürel, ekonomik ve politik düzenin sağlanması için eğitim sorumluluğunu üstlenir (Gök, 2004). Eğitim, geleneksel olarak kâr amaçlı olmayan bir sosyal girişim ve hizmet olarak kabul edilirken, günümüzde bir sektör olarak görülmektedir ve nihayetinde bir eğitim piyasası oluşmuştur (Şişman, 2008). Bu bağlamda, eğitim hizmeti artık devletin yanı sıra özel kişi veya kuruluşlar tarafından açılan okullarda da sunulabilmektedir (Güney, 2010).

Türkiye eğitim tarihinde 1924 Anayasası (Teşkilat-ı Esasiye Kanunu) ile tüm faaliyetleri devletin denetim ve gözetimi altında gerçekleştirilmek şartıyla, resmi ve özel okulların açılışı serbest bırakılmış, eğitimde yeni uygulamaların önü açılmıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında, Atatürk'ün özel okulları teşvik eden konuşmaları üzerine, Türk Eğitim Derneği (TED) tarafından birkaç büyük şehirde özel okullar açılmıştır. Başlangıçta sayıları az olan özel okullar, nitelikli eğitimleri ve yabancı dil öğretimleri nedeniyle, talebin artması sonucu 1960 yılları sonrasında yaygınlaşmaya başlamıştır (Kulaksızoğlu vd., 1999). 1980 sonrasında Türkiye ekonomisinin serbestleşme sürecine girmesi (Tüleykan ve Bayramoğlu, 2016) ve devletin her alanda özelleştirmeyi teşvik etmesi, özel okulların yaygınlaşmasında hızlı bir artış sağlamıştır. Bu doğrultuda 8 Haziran 1965 tarih ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu (ÖÖKK)'nda bazı maddeler yeniden düzenlenmiş, 28 Temmuz 1984 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Karakurt, 2021).

Özel okullar 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu (ÖÖKK)'nun 2. maddesinde, Özel Türk Okulları, Milletlerarası Okullar, Yabancı Okullar ve Azınlık Okulları örgün öğretim yapan okullar olarak ifade edilmiştir. Türk, yabancı ve azınlık okullarının işleyişlerine ait maddeler aynı kanun altında birleştirilmiştir (Karakurt, 2021). Buna karşın bu okulların kuruluş amaçları, uyguladıkları öğretim programları, kurucu kişileri ve öğrenci kabul yolları kendi aralarında farklılıklar göstermektedir. ÖÖKK'nın 5. maddesinde milletlerarası okullarda yalnız yabancı uyruklu öğrencilerin; azınlık okullarında ise yalnız T.C. vatandaşlığına mensup olan azınlıkların çocuklarının öğrenim görebileceği hususuna yer verilmiştir (Aslan, 2019).

Özel okullar, günümüzde eğitim ve öğretim alanında yer alan her kademedeki eğitim hizmetlerinin büyük bir kısmını üstlenerek devletin eğitim görevlerine katkıda bulunmaktadır (Kırmızı, 2014). Türkiye'de özel okullar, Türk Milli Eğitim'inin amaçlarına uygun eğitim ve öğretim faaliyetleri gerçekleştiren, Türkiye Anayasası'na göre devletin gözetim ve denetimi altında bulunan eğitim ve öğretim kurumlarıdır (Aşanok, 1994; Kırmızı, 2014). Hür teşebbüs düşüncesi temelinde kurulan özel okullar, Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından hazırlanan müfredat doğrultusunda faaliyet

gösteren, bilgiyi üretip pazarlayabilen özel girişimciler tarafından yönetilen işletmelerdir (Ecer ve Canitez, 2004). Özel okullar, işletme statüsüne sahip eğitim kurumu olmaları nedeniyle; kaliteli personel istihdam etme, yenilikleri ve teknolojiyi takip etme, öğrenci-veli memnuniyetini sağlama gibi birçok işletmecilik faaliyetini yerine getirme sorumluluğuna sahiptir (Güney, 2010). Özel okullar, varlıklarını sürdürebilmek için öğrenci kaydı almak, rekabet etmek, kaliteli eğitim sunmak ve sürekli olarak kendilerini yenilemek zorundadırlar. Özellikle yoğun rekabetin olduğu bu tür kurumların başarılı olabilmesi için çalışanlarının gönüllülük esasına dayanan davranışlar sergilemeleri ve belirlenmiş görev tanımlarının üzerinde performans göstermeleri beklenmektedir.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na göre çalışan özel okul öğretmenlerinin bu kanunda özlük hakları ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle özel okulda çalışan öğretmenler özlük hakları noktasında 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi tutulmuşlardır. Bu kanunda yer alan maddeler gereğince özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler ile kamu kurumlarında çalışan öğretmenler arasında bağ kurulmuştur (Resmi gazete, 2012, 20 Mart). 2014 yılına kadar özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler kamu kurumuna çalışanlarla eşit şartlarda tutulmaya çalışılmaktaydı. Ancak bu tarihte 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinin 2. Fıkrasının (Okullarda eğitim-öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç), dengi resmi okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez) kaldırılması ile özel okulda çalışan öğretmenlerin maaş düzenlemesi tamamen işverenin takdirine bırakılmıştır. Böylece özel okullardaki öğretmenlerin kamu çalışan öğretmenlere göre daha düşük maaşla çalıştırılmasının önü açıldığı düşünülebilir (Çimen ve Karadağ, 2020).

Özel okullarda öğretmen istihdam süreçleri kamudan farklı olarak yürütülmektedir. Özel okullarda istihdam edilecek öğretmenler, müracaat eden öğretmenler arasından, kurucu/kurucu temsilcisi ya da okul müdürü tarafından seçilmektedir. İstihdam edilecek öğretmenlerin çalışma izinleri valilik oluruna sunulmakta; valiliğin oluru alınmadan müdür ile diğer yöneticiler, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler göreve başlatılamamaktadır. Çalışma şartlarını taşıyan kişiler için valilikçe çalışma izni düzenlenir ve çalışma izninin iptali yine valilik tarafından yapılır (5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu).

Özel okullarda çalışacak öğretmenlerin seçimi, kurumların kendi belirledikleri ölçütlere göre yapılmaktadır. Genel olarak alan bilgisi, deneyim, çalıştığı kurumlar, katıldığı seminer ve eğitimler, sertifikalar ve mülakat sürecinin başarısı işe alım sürecinde dikkate alınan ölçütler olmaktadır (Çimen ve Karadağ, 2020). Özel okullar işe alım sürecinde yaptıkları görüşmelerde, öğretmenlerin performansının hangi ölçütlere göre değerlendirileceğini ve öğretmenlerden neler beklendiğini net bir şekilde belirtmektedirler. Bunu yanında öğretmenlere, performans göstergeleri hakkında bilgi sahibi olmak adına, örnek ders anlatımı da yaptırılmaktadır. Öğretmenlerle çalışma performansına göre bir yıllığına sözleşme yapılmakta olup,

memnun kalınmadığı takdirde sözleşme yenilenmemektedir. Bu süreçte öğrenci ve veli memnuniyeti de öğretmenlerin performans ölçümüne doğrudan ya da dolaylı etki ettiği belirtilmektedir (İnci, 2009).

Ülkemizde eğitime verilen önemin artmasıyla birlikte hem eğitim kalitesini yükseltmek hem de kâr elde etmek amacıyla özel okul sayısı da gün geçtikçe artmaktadır (Kuş Gürbey ve Büyük, 2023). 2021-2022 eğitim ve öğretim yılında ülkemizdeki özel okul sayısı 14179'a ulaşmış ve bu okullarda toplam 163975 öğretmen istihdam edilmiştir (MEB, 2022). Bu sayılar, öğretmen işsizliğinin azaltılmasında ve öğretmenlerin istihdam edilmesinde özel okulların önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Fen bilimleri öğretmenleri açısından incelendiğinde ise Fen Bilimleri Öğretmenliği Programından mezun olan öğretmen sayısı, devlette bu alanda atama için ayrılan kadro sayısından çok daha fazla olmaktadır (Karataş ve Güleş, 2013). 2022 yılında bu programdan 2082 mezun olmasına karşın bu mezunlardan yalnızca 480'inin devlet kadrolarına atanmış olması bunun en bariz göstergesidir (MEB,2022). Lisans programından mezun olan ve devlet kadrolarına atanamayan veya özel kurumlarda çalışmak isteyen fen bilimleri öğretmenleri, genellikle özel okullarda iş bulmayı tercih etmektedir. Türkiye'de özel okullarda istihdam edilen fen bilimleri öğretmeni sayısı 4323'tür (MEB, 2022). Fen bilimleri öğretmenleri, özel okullara iş başvurusunda bulduklarında, çeşitli yetkinlikler açısından değerlendirilir ve başarılı olanlar işe alınır. Kuş Gürbey ve Büyük (2023) yaptıkları çalışmada özel okulların, istihdam edecekleri fen bilimleri öğretmenlerinden çoğunlukla MEB'in belirlediği Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri (ÖMGY) kapsamında meslek bilgisi, mesleki beceri ve tutum ve değerler kategorisindeki yeterliklere sahip olmalarını beklediklerini ortaya koymuşlardır. İşe başlayan fen bilimleri öğretmenleri, istenilen becerileri sergileyip sergileyemedikleri konusunda çalışma sürecinde de gözlemlenir ve değerlendirilir. Bu değerlendirmeler sonucunda aynı öğretmenle gelecek dönemde tekrar çalışma veya çalışmama kararı alınır. Gelecek eğitim-öğretim yılında çalışmak istenen fen bilimleri öğretmenleriyle yeniden iş sözleşmesi imzalanır. Bu noktada, özel okulda sadece işe başlamanın değil, işte kalmanın, yani istihdamın sürekliliği ve istikrarının sağlanmasının önemi ortaya çıkar. Özel okul yöneticileri istenilen yetkinliklere sahip, kaliteli eğitim hizmeti sunan fen bilimleri öğretmenleriyle gelecek dönemde tekrar çalışmak için genellikle yılın ilk aylarında iş sözleşmesi imzalarlar. Bu kapsamda yöneticilerin okullarında çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden bekledikleri yeterliklerin ve öğretmenleri elde tutma yollarının incelenmesi, öğretmen istihdamının yanında istihdamlarının sürekliliğinin sağlanmasına yönelik verilerin ortaya çıkarılması açısından önemli görülmektedir. Uluslararası literatürde (Walker, 2023; Brasche ve Harrington, 2012) öğretmenlerin istihdam sürekliliğinin önemi vurgulanmış ve istihdam sürekliliğinde öğretmen motivasyonu, okulun ücret politikası, aidiyet hissiyatı gibi faktörlere vurgu yapılmıştır. Ulusal alanyazında ise özel okullarda öğretmenlerin istihdam sürekliliğinin incelendiği az sayıda çalışma olmasının yanı sıra, bu konuyu fen

bilimleri öğretmenleri bağlamında ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Literatürdeki bu boşluğu da doldurmak adına araştırmanın amacı özel okullarda fen bilimleri öğretmen istihdam sürekliliğinin sağlanmasına etki eden öğretmen beceri ve yeterliklerini ortaya koymak olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Özel okul yöneticilerinin kurumlarında çalışan fen öğretmenlerinden beledikleri yeterlikler nelerdir?
- 2) Özel okul yöneticileri kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenleriyle hangi kriterlere göre tekrar çalışmaya karar vermektedirler?
- 3) Özel okul yöneticileri kurumlarında tekrar çalışmak istedikleri fen bilimleri öğretmenlerini kurumda tutmak için neler yapmaktadırlar?

Araştırma sonucunda, özel okul yöneticilerinin kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden beklentileri, çalışan öğretmenleri ile yeniden çalışmaya karar verme noktasında dikkate aldıkları kriterler ve öğretmenleri kurumda tutma yolları belirlenecektir. Mevcut çalışma ile özel okullarda istihdam edilmek isteyen ve halihazırda bu okullarda çalışan fen bilimleri öğretmenlerinin çalışmaya devam edebilmeleri noktasında sahip olmaları gereken beceri ve yeterlikler açığa çıkarılmış olacaktır. Bu bağlamda çalışmanın, özel okullarda çalışmak isteyen veya çalışmakta olan fen bilimleri öğretmenlerine istihdam edilme ve istihdam sürekliliğini sağlama konusunda rehberlik etmesi ön görülmektedir. İşgücü piyasasında öğretmen işsizliğinin azaltılması noktasında öğretmenlerin özel okullarda istihdam edilmesi kadar istihdamlarının sürekliliğinin sağlanabilmesi de oldukça önemlidir. Özel okulların öğretmen istihdamından sorumlu olan yöneticiler ile yapılan görüşmeler sonucu ulaşılan veriler, halihazırda bu okullarda çalışan ve iş sözleşmesini yenilemek isteyen öğretmenlere, beklentiler doğrultusunda kendilerini geliştirmeleri açısından, bilimsel verilere dayalı kaynak olacaktır. Ayrıca sonuçlar, öğretmen yetiştirme ve değerlendirme modellerinin hazırlanmasına da katkıda bulunabilecektir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışma fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılarak yapılan bir nitel araştırma olarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmalar, doğal ortamlarda ortaya çıkan olayları veya davranışları odak noktasına alır (Büyüköztürk vd., 2016). Fenomenoloji deseni ise bireylerin algı ve deneyimlerini kendi bakış açılarıyla vurgulamayı amaçlayan bir nitel araştırma desendir (Ersoy, 2017). Bu bağlamda araştırmada, özel okul yöneticilerinin kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden beklentilerini, istihdam sürecinde yaşadıkları deneyimlerini ve düşüncelerini ortaya çıkarmak hedeflendiği için fenomenoloji deseni ile yürütülmüştür.

Çalışma Grubu

Fenomenolojik araştırmalar, araştırılan olguyu deneyimleyen ve bu deneyimi yansıtabilecek katılımcılardan oluşan veri kaynaklarına dayanır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmada, araştırmanın tasarımına uygun olarak, amaçlı örneklem yöntemiyle özel okul yöneticileri arasından istihdam deneyimi yaşamış olanlar seçilmiştir. Çalışmanın yapıldığı ilde (bölgesel) ve ülkenin farklı bölgelerinde birden fazla şube ile (ulusal) eğitim faaliyetlerini yürüten okullar ile bu okullara görev yapan farklı mesleki deneyimlere sahip yöneticiler seçilerek veri zenginliği sağlanması amaçlanmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler

Katılımcı	Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Mesleki Deneyimi	Okulun Faaliyet Alanı
Yönetici 1	Y1	E	9	Ulusal
Yönetici 2	Y2	E	2	Ulusal
Yönetici 3	Y3	E	5	Ulusal
Yönetici 4	Y4	E	10	Ulusal
Yönetici 5	Y5	E	5	Bölgesel
Yönetici 6	Y6	E	4	Ulusal
Yönetici 7	Y7	E	4	Bölgesel
Yönetici 8	Y8	E	4	Bölgesel
Yönetici 9	Y9	E	20	Ulusal
Yönetici 10	Y10	E	9	Ulusal

Tablo 1 de görüldüğü üzere araştırmanın çalışma grubunda 7 Ulusal, 3 Bölgesel okulda görev yapan; 2 ile 20 yıl arasında değişen deneyimlere sahip 10 okul yöneticisi yer almıştır. Çalışmanın yapıldığı bölgede özel okulların hemen hepsinde erkek yöneticilerin görev yapıyor olmasından dolayı örnekleme cinsiyet çeşitliliğine gidilememesi araştırmanın sınırlılıklarındandır.

Veri Toplama Aracı

Çalışma kapsamında, veri toplama yöntemi olarak görüşme, veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu, katılımcıların fikirlerini ve deneyimlerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler belli düzeyde sahip olduğu standartlığı ve esnekliği nedeniyle, testler ve anketlerdeki sınırlılığı ortadan kaldırarak, belirli bir konuda derinlemesine bilgi edinmeye yardımcı olması (Yıldırım ve Şimşek, 2011) nedeniyle araştırmacılar tarafından tercih edilmiştir. Formun oluşturulmasında öncelikle ilgili alan taranmış, özel okullarda öğretmen istihdam sürecine ilişkin temel oluşturacak kavramlar belirlenmiştir. Görüşme formundaki

sorular hazırlanırken literatürün yanı sıra araştırmacıların deneyimlerinden de faydalanılmıştır. Görüşme formu, iki fen eğitimi uzmanı tarafından incelenmiş ve geri bildirimlere dayanarak görüşme formunda yer alan 1 numaralı sorunun anlaşılabilirliğini artırmak için, bu soruya sonda sorular eklenerek form yeniden düzenlenmiştir. Formda, demografik sorularının ardından araştırmanın amacına uygun üç ana soru ve bunları destekleyen sonra sorular yer almaktadır. Hazırlanan görüşme formu kullanılarak çevrimiçi gerçekleştirilen görüşmeler, yaklaşık 20-25 dakika sürmüştür. Örnek görüşme soruları aşağıda verilmiştir:

- Halihazırda kurumunuzda çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden sahip olmasını beklediğiniz yeterlikleri ve neden bu yeterliklere sahip olmalarını beklediğinizi açıklayınız?
 - Örneğin alan yeterlikleri açısından fen öğretim programını uygulayabilme, konuya uygun yöntemi kullanabilme gibi özellikler?
 - Örneğin Pedagojik yeterlikler açısından öğrencilerin hazır bulunuşluklarını dikkate alma, derslerde öğrenci katılımını sağlama, bireysel farklılıkları dikkate alma gibi özellikler?
- Halihazırda kurumunuzda çalışan fen bilimleri öğretmenlerinizle bir sonraki dönemde tekrar çalışıp çalışmayacağınıza nasıl karar veriyorsunuz? Açıklayınız?

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi, verilerin okuyucular tarafından daha kolay anlaşılmasını ve yorumlanmasını sağlamak amacıyla benzer verilerden kodlar oluşturularak temalar elde etmeyi amaçlar (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu bağlamda, görüşme verileri analiz edilerek kodlar, kategoriler ve temalar oluşturulmuştur. Veriler, iki araştırmacı tarafından bağımsız olarak analiz edilmiş, daha sonra analiz sonuçları araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Kodlar, kategoriler ve temalar araştırmacılar arasında uzlaşma sağlanarak oluşturulmuştur. Oluşturulan kod ve kategoriler bir insan kaynakları uzmanı ve bir fen eğitimi uzmanına gönderilmiş ve uzman dönütleri ile yeniden düzenlenip son hali verilmiştir. Miles ve Huberman (1994) modeline göre güvenilirlik hesaplaması yapılmıştır (Güvenirlik = Görüş birliği / Görüş birliği + Görüş ayrılığı). Akademisyenlerden elde edilen veriler için güvenilirlik değerleri %94 olarak hesaplanmıştır. Miles ve Huberman'a (1994) göre, güvenilirlik hesabının %70 ve üzerinde olması araştırma için güvenilir olarak kabul edilmektedir. Oluşturulan kodlar, kategoriler ve temalara ilişkin bulgular, tablolar halinde sunulmuştur.

Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmanın geçerliğini artırmak için görüşme soruları hazırlanırken uzman görüşleri alınmış, elde edilen veriler katılımcılara teyit ettirilmiş, bulgularda katılımcı

ifadelerine yönelik doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Ayrıca, ulusal ve bölgesel düzeyde eğitim veren okullarda farklı deneyim sürelerine sahip yöneticilerle görüşülerek katılımcı çeşitliliği sağlanmıştır. Çalışmanın amacına uygun veriler sunabilecek katılımcılar amaçlı örneklem kullanılarak seçilmiştir. Veri toplama ve analiz süreci ayrıntılı bir şekilde açıklanarak dış geçerlik sağlanmıştır.

Çalışmanın güvenilirliğini artırmak için, görüşmeler kaydedilerek veri kaybı önlenmiş ve bulgular bölümünde yorum yapılmadan veriler sunulmuştur. Ayrıca, kodlar, kategoriler ve temalar araştırmacıların analizlerinin gözden geçirilmesiyle birlikte oluşturulmuştur. Dış güvenilirlik için ise elde edilen verilerin sonuç bölümünde uygun şekilde tartışılması ve veriler arasında tutarlılık sağlanması önemsenmiştir. Ayrıca, araştırma verileriyle sonuçları karşılaştırmak için bir insan kaynakları uzmanı ve bir fen eğitimi uzmanından görüş alınmıştır

Bulgular

Özel Okul Yöneticilerinin Kurumlarında Çalışan Fen Bilimleri Öğretmenlerinden Beklediği Yeterlikler

Özel okul yöneticilerinin kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden bekledikleri yeterliklere ilişkin görüşleri alınmıştır. Yöneticilerin görüşlerine ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Özel okullarda çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden beklenen yeterlikler

Kategori	Kod	Frekans	Katılımcılar
Mesleki Bilgi	Özel alan bilgisi	9	Y1, Y2, Y3, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10
	Pedagojik alan bilgisi	6	Y3, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10
	Yöntem-Teknik bilgisi	6	Y3, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10
Mesleki Beceri	Fen Bilimleri Dersi Öğretim Programı’nı (FBDÖP) uygulayabilme	7	Y1 Y2, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10
	İletişim becerisi	7	Y3, Y4, Y5, Y7, Y9, Y8, Y10
	Bireysel farklılıkları dikkate alma	7	Y1, Y2, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10
	Uygun yöntem ve teknik kullanma	6	Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10
	Öğrenci merkezli öğretim	6	Y1, Y5, Y7, Y8, Y9, Y10
	Proje geliştirme	5	Y1, Y4, Y7, Y8, Y10
	Öğretme ve öğrenme sürecini yönetme	5	Y4, Y6, Y7, Y8, Y9
	Eğitimde dijital teknoloji kullanma	4	Y1, Y2, Y7, Y10
Tutum ve Değerler	Ölçme ve değerlendirme	2	Y5, Y10
	Kendini geliştirme	7	Y1, Y2, Y3, Y6, Y8, Y9, Y10
	Mesleğini sevmeye	4	Y2, Y4, Y6, Y9
	Özverili çalışma	4	Y4, Y5, Y8, Y9
	Kılık ve kıyafet	3	Y4, Y6, Y7

Tablo 2 incelendiğinde özel okul yöneticilerinin halihazırda kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden beklediği yeterliklerin, MEB’in belirlediği öğretmenlik mesleği yeterlikleri kapsamında olduğu görülmektedir. Katılımcıların

çoğu “Mesleki Bilgi” kategorisinde özel alan bilgisini (f:9) önemli gördüklerini belirtmişlerdir. Yine aynı kategoride Pedagojik alan bilgisi (f:6) ve yöntem- teknik bilgisi (f:6) katılımcıların vurgu yaptığı yeterlikler olmuştur. Katılımcıların “Mesleki Bilgi” kategorisine ait ifadelerinden bazı alıntılar ve ifadelerin hangi kodlar altında değerlendirildiği okuyucuya sunulmuştur.

Y8: “Alan bilgisi olmalı mutlaka çünkü konulara hâkim olmalı, alanını bilmezse öğrenciye nasıl anlatır... Öğrenmeye giden yolları biliyor mu, hangi konuya hangi yöntemi kullanmak gerekiyor biliyor mu? Bunları öğrenciye aktarabiliyor mu?” (Özel alan bilgisi, pedagojik alan bilgisi, Yöntem teknik bilgisi)

Y3: “MEB müfredatındaki konuları çok iyi bilmeli ve kazanımların öğrenciye kazandırılmasını bekleriz. Formasyon bilgisi (pedagojik bilgi); öğrenciye yaklaşımı aslında nasıl yaklaşacağını, öğretirken hangi yolu seçeceğini bilmesi önemli.” (Özel alan bilgisi, pedagojik alan bilgisi, yöntem- teknik bilgisi)

Özel okullarda çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden beklenen yeterlikler teması altında “Mesleki Beceriler” kategorisinde katılımcıların çoğunluğun FBDÖP’yi uygulayabilme (f:7) ve bireysel farklılıkları dikkate alma (f:7) kodlarına yönelik görüş bildirdikleri görülmüştür. Ayrıca katılımcıların bu kategoride kurumlarında çalışan öğretmenlerden uygun yöntem ve teknik kullanma (f:6), öğrenci merkezli öğretim (f:6), proje geliştirme (f:5), öğretme ve öğrenme sürecini yönetme (f:5), eğitimde dijital teknoloji kullanma (f:4) ve ölçme ve değerlendirme (f:2) yeterliklerine sahip olmalarını bekledikleri görülmüştür. Katılımcıların “Mesleki Beceri” kategorisine ait ifadelerinden bazı alıntılar ve ifadelerin hangi kodlar altında değerlendirildiği okuyucuya sunulmuştur.

Y8: “Yıllık planlarını ve programını internetten alıyorsa bir öğretmen çok büyük sıkıntı. Yani öğretim programını eline almalı, talim terbiyenin programını eline alacak, iş takvimini alacak, kendi programını nasıl uygulayacak, hangi konu için hangi yöntemi kullanırım diye kendine özel bir ders programı oluşturabilmeli, öğretim programını uygulayabilmeli. Çocuklarımız derslere, etkinliklere katılsın oranın havasını telaffuz etsinler ya da bir şey yapmış olmanın pekiştirici ile dolsun, o isteği uyandırmaya çalışsın çocukta, diğer türlü ders anlatıyorlar zaten.” (FBDÖP uygulayabilme, uygun yöntem teknik kullanma, öğrenci merkezli öğretim)

Y6: “Her sınıfın düzeyi farklı, hatta her öğrenci düzeyi algısı farklı bunu bilmeli, buna göre dersini işlemeli.” (Bireysel farklılıkları dikkate alma, uygun yöntem ve teknik kullanma)

Y7: “Mesela bir öğretmenimiz bir yıl boyunca çocukları sınıftan hiç dışarı çıkarmamış, bunu fark ettik, öğretmeni çağırırız deriz ki; hocam bu çocukların dışarıda gözlemleyeceği hiç mi bir şey yok? Toprak çeşitleri mesela, toprak çeşitlerini gözlemlesin. İşte öğrenciyi alıp bir atık merkezine götürmesi, öğrenciyi alıp bir gözlem yapabileceği mesela gözlem evine bilim merkezine götürme teklifinde bulunması., konuyu en iyi şekilde anlayacakları yöntemi kullanması önemli.” (Uygun yöntem ve teknik kullanma, öğrenci merkezli öğretim)

Y1: “Fen bilimleri öğretmenin yapması gereken şey birincisi bizim için önemli olan fen dersi anlatmanın ötesinde proje üretiyor olabilmesi. Fen bilimleri öğretmeni sadece fen dersi anlatmamalı proje yapabilmeli, eğer bir öğretmen proje yapmayı becerebiliyor ise öğretmenin ufku her zaman açıktır.... Şu an proje yazan her öğretmen benim okulunda çok rahat iş bulur.” (Proje üretme)

Y9: “Tatlı sert ne böyle laçka böyle el omuzda efendim girdiği zaman öğrenci saygı duymuyor böyle şımarıklığın olduğu seviyesizliğin olduğu bir yaklaşım istemiyoruz... O zaman sınıfına da hâkim olamaz öğretmen. Sınıfına hâkim olamazsa da bir şey öğretemez kimseye.” (Öğretme ve öğrenme sürecini yönetme)

Y2 “Öğretmenin eğitimde dijital kısmı yönetebilmesi lazım... Bazen 10 yıllık deneyimi olan öğretmeni almayıp, hiç deneyimi olmayan fakat dijital, teknoloji becerisi olan öğretmeni işe alabiliyoruz. Bu öğretmenleri belki 8. sınıflarda değil de 5. sınıflarda derse girdiriyoruz.” (Eğitimde dijital teknoloji kullanma)

Y1: “Dijital ortamda bir sürü görseller var sanal deneyler var mesela, öğrencilere bunları gösterebilmeli. Görsel çok önemli fen dersinde bunları sürekli kullanmalı; öğrenci aktif olmalı, heyecanlanmalı, merak etmeli, sevmeli dersi.” (Eğitimde dijital teknoloji kullanma, öğrenci merkezli öğretim)

Y10: “Aynı zamanda fen bilimleri öğretmenlerimin yazar olmasını istiyorum. Bir soru yazmaları mesleki gelişim için çok önemli mesela. Bir soruyu günlerce araştırma sonucu yazabiliyorlar, o nedenle ben bütün öğretmen arkadaşlarının bir eseri, bir başarı testi olmasını isterim.” (Ölçme ve değerlendirme becerisi)

Özel okul yöneticileri kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden öğretmenlik mesleği yeterliklerinden tutum ve değerler kapsamında da beklentilere sahiptirler. Katılımcıların bu kapsamda çoğunlukla iletişim becerisi (f:7) koduna yönelik görüş bildirdikleri görülmüştür. Yöneticiler kurumda çalışan öğretmenlerden yine aynı kategoride kendini geliştirmelerini (f:7); mesleğini sevmelerini (f:4), özverili çalışmalarını (f:4) ve kılık kıyafetine özen göstermelerini (f:3) beklemektedirler. Katılımcıların “Tutum ve Değerler” kategorisine ait ifadelerinden bazı alıntılar ve ifadelerin hangi kodlar altında değerlendirildiği okuyucuya sunulmuştur.

Y3: “Öğrenci ve velilerle, zümresi ile iyi bir iletişiminin olmasını istiyoruz.” (İletişim becerisi)

Y10: “Öğretmen farklı olarak kendini geliştiren ne yapmış. Bir sempozyuma katılmış mı, bir eser ortaya koymuş mu ya da bir kursa gidip kişisel gelişimi için bir şey yapmış mı? Bunlar da benim için çok çok önemli. Bir öğretmenin kendini geliştirmesi lazım, çünkü her şey değişiyor, hızla gelişen bir dünyadayız, bu değişime ayak uyduranlar kalıyor özel okullarda.” (Kendini geliştirme)

Y9: “Biz burada istiyoruz ki öğretmen sadece 40 dakikalık dersi anlattı gitti, hiçbir arkadaşımız buna şey yapmasın ben dersimi anlatırım çıkarım giderim dediğinde, o zaman oturacak KPSS’ye çalışacak atanacak yani devlette bu kadar üzülerek ifade edelim bu kadar kontrol yok. Ama özel sektörde ben kendimi geliştireceğim, ben bu mesleğimi

yapacağım, özel sektörün aranan bir öğretmeni olacağım, kendimi geliştireceğim diyorsa da, sıralamış olduğumuz özelliklerini çok iyi geliştirmesi lazım, özverili olmalı, mesai saati tutmamalı.” (Kendini geliştirme, özverili çalışma, mesleğini sevme)

Y4: “Kıyafeti düzgün olmalı. Mesela ben şu anda MEB’in öğretmenlere uyguladığı kıyafet serbestliğini eleştiriyorum. Bazı kurumlarda kıyafet serbest olabilir ama öğretmende olmamalı.” (Kılık ve kıyafet)

Özel Okul Yöneticilerinin Kurumlarında Çalışan Fen Bilimleri Öğretmenlerinin İstihdam Sürekliliği Kriterleri

Yöneticilerin hâlihazırda kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenleri ile bir sonraki dönemde tekrar çalışıp çalışmayacaklarına hangi kriterlere göre karar verdiklerine ilişkin görüşleri alınmıştır. Elde edilen verilere ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Özel okul yöneticilerinin kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenleriyle tekrar çalışmaya karar verme kriterleri

Kategori	Kod	Frekans	Katılımcılar
İstihdam Sürekliliği Kriterleri	Öğrenci başarısı	8	Y2, Y3, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10
	İletişim becerisi	7	Y2, Y3, Y5, Y6, Y7, Y9, Y10
	Öğrenci memnuniyeti	7	Y1, Y3, Y4, Y6, Y7, Y9, Y10
	Veli memnuniyeti	7	Y1, Y3, Y4, Y6, Y7, Y9, Y10
	Öğretmen değerlendirme ölçeği sonuçları	6	Y1, Y2, Y6, Y8, Y9, Y10
	İş ahlakı	6	Y2, Y4, Y7, Y8, Y9, Y10
	Ders gözlem raporları	1	Y4

Özel okul yöneticilerinin kurumda çalışan fen bilimleri öğretmenleri ile gelecek eğitim-öğretim döneminde yeniden çalışma kararı almalarında çoğunlukla öğrenci başarısındaki artışın (f:8) etkili olduğu görülmektedir. Yöneticiler kurumlarında çalışan öğretmenlerin iletişim becerisini (f:7), öğrenci memnuniyetini (f:7), veli memnuniyetini (f:7), öğretmen değerlendirme ölçeğinin sonuçlarını (f:6), öğretmenin iş ahlakını (f:6) ve ders gözlem raporlarını (f:1) dikkate alarak öğretmenle yeniden çalışıp çalışmama kararını vermektedirler. Katılımcıların “İstihdam Sürekliliği Kriterleri” kategorisine ait ifadelerinden bazı alıntılar ve ifadelerin hangi kodlar altında değerlendirildiği okuyucuya sunulmuştur.

Y10: “Öğretmenin akademik başarısına bakarız. Sorumlu olduğu dersle alakalı olarak çocukların seviyesi yükselmiş ise tekrar çalışmak isteriz.” (Öğrenci başarısı)

Y9: “Öğrenciye dediğim gibi yaklaşımı düzgün değil, öğrenciye kullandığı kelimeler, seçtiği hitabet şekli, hitap ettiği durum düzgün değilse ne kadar alan yeterliliği olursa olsun çalışmayız.” (İletişim becerisi)

Y3: “Öğrencilerin akademik başarısında artış, veli ve öğrencinin memnun kalması da en önemli kriterlerden birisi.” (Veli memnuniyeti, öğrenci başarısı)

Y1: "Tabii bizim kendi bünyemizde bir değerlendirme ölçeğimiz var, o değerlendirme ölçekleri müdürler tarafından (başarı, kılık kıyafet, iletişim, disiplinli çalışma vs.) ne yılı içerisinde doldurulur ona göre de devam edip edilmeyeceği Genel Müdürlük tarafından karar verilir." (Öğretmen değerlendirme ölçeği)

Y10: "İş ahlakı bizim için çok önemli yani her yerde önemli, dediğim gibi kapının kolu mabet kolu gibi, öğretmen zil çalmadan önce kapının önünde olmalı." (İş ahlakı)

Y4: "Ders gözlem raporları var, derslere girip dinliyoruz. Bu kriterler bizim için ölçüt oluyor." (Ders gözlem raporları)

Özel Okul Yöneticilerinin Kurumlarında Tekrar Çalışmak İstedikleri Fen Bilimleri Öğretmenlerini Kurumda Tutma Yolları

Yöneticilerin çalışmalarından memnun kalarak ilerleyen dönemlerde beraber çalışmak istedikleri fen bilimleri öğretmenlerini kurumda tutmak için neler yaptıklarına ilişkin görüşleri alınmıştır. Elde edilen verilerin analizleri sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Özel okul yöneticilerinin kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenleriyle tekrar çalışmaya karar verme kriterleri

Kategori	Kod	Frekans	Katılımcılar
Öğretmeni	Maaş zammı	9	Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10
Kurumda Tutma	Manevi doyum	8	Y2, Y3, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10
yolları	Özlük haklarını koruma	3	Y1, Y5, Y9
	Ödüllendirme	2	Y1, Y9

Tablo 4 incelendiğinde yöneticilerin tamamına yakınının gelecek dönem yeniden çalışmak istedikleri fen bilimleri öğretmenlerini kurumda tutmak için maaş zammı (f:9) yaptıklarını belirttikleri görülmektedir. Bunun yanında öğretmenlerinde manevi doyum sağlama (f:8), onların özlük haklarını koruma (f:3) ve öğretmenlerini ödüllendirme (f:2) yöneticilerin çalışmalarından memnun kaldıkları öğretmenleri kurumda tutma yolları arasındadır. Katılımcıların "Öğretmeni Kurumda Tutma Yolları" kategorisine ait ifadelerinden bazı alıntılar ve ifadelerin hangi kodlar altında değerlendirildiği okuyucuya sunulmuştur.

Y7: "Bazen öyle astronomik şeyler yaşıyoruz, 6 bin verdiğimiz öğretmenimize başka bir kurumdan 10 bin lira teklif geliyor. Bu durumda biz kendimiz zorluyor, maddi geçim kaygısı hayat şartları maddi beklentileri arttırabiliyor. Biz de kaybetmek istemediğimiz bir öğretmen ise kesenin ağzını açmak zorunda kalıyoruz." (Maaş zammı).

Y2: "Biz öğretmenlerimizi maddi ve manevi açıdan doyurmaya çalışıyoruz. Biz önce aile olduğumuz duygusunu veriyoruz. Sen bizim için biriciksin, teksin. Önce manevi açıdan doyuruyoruz." (Manevi doyum).

Y5: "Okul olarak biz şuana kadar bizim kolejin özelinde söyleyeyim, tecrübeleri göz önünde alındığında maaşlarını her zaman düzenli aldılar, bütün özlük haklarını tam alırlar." (Özlük haklarını koruma).

Y1: “Öğretmenin başka illere tayin olabilmemesinden tutun da ona yapılan sağlık sigortasına kadar birçok ekstrası vardır. Normal özlük hakları haricinde de ekstra bu öğretmenler için genel müdürlük tarafından veya işte kurucular tarafından ekstra bir şey yapılır, ödüllendirme yapılır.” (Ödüllendirme).

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, özel okul yöneticilerinin kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden bekledikleri yeterlikler, çalışmayı sürdürmek istedikleri öğretmenlere karar verme kriterleri ve kurumda tutma yolları araştırılmıştır.

Özel okul yöneticileri, kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden mesleki bilgi kapsamında hem özel alan hem de alan eğitimi bilgisine sahip olmasını beklemektedirler. Çalışma sürecinde öğretmenin sahip olduğu özel alan bilgisi idare tarafından sürekli olarak sorgulanmakta ve denetlenmektedir. Öğrencilerin akademik başarısındaki artışın öğretmenin alan hâkimiyetine bağlı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle fen bilimleri öğretmenin yeteri düzeyde özel alan bilgisine sahip olması gerekmektedir. Bu, öğretmenin fen dersleri konularına hâkim olması ve bu bilgileri öğrencilere aktarabilecek alanın öğretim programı ve pedagojik alan bilgisine sahip olması gerektiği anlamına gelir. Alan bilgisi ve alan eğitimi bilgisi MEB tarafından belirlenen öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri arasında yer alan temel yeterliklerdendir (MEB, 2017). Bu nedenle, özel okul yöneticileri fen bilimleri öğretmenlerinin alan bilgisi ile birlikte pedagojik alan bilgisini de önemli ve gerekli bir yeterlik olarak görmektedir. Anderson (2000) tarafından belirtildiği gibi, başarılı bir fen bilimleri öğretmeni, öğrencilerin bilimsel yasaları ve teorileri anlamalarına, uygulamalarına, bilimsel söylev ve sorgulamaya katılmalarına ve bilimsel bilginin doğasını ve sınırlarını anlamalarına yardımcı olmalıdır. Bu nedenle, bir fen bilimleri öğretmenin hem iyi bir özel alan bilgisine sahip olması hem de bunu öğrencilere aktarabilmeyi iyi bilmesi önemlidir. Alan yazında da öğretmenlerin sahip olduğu alan bilgisi ile yaptıkları öğretim arasındaki ilişkiyi öne çıkaran alan bilgisi, pedagojik bilgi, öğretim programı bilgisi, ölçme ve değerlendirme bilgisi, öğretim strateji, yöntem ve teknik bilgisi gibi alt boyutları bünyesinde barındıran pedagojik alan bilgisine vurgu yapılmaktadır (Hashweh, 2005; Shulman, 1987). Sonuçlardan da görüldüğü üzere, fen bilimleri öğretmenlerinin özel alan ve alan eğitimi bilgisine sahip olmaları istihdam sürecinde önemli bir faktördür. Özel okul yöneticileri kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenlerinin, öğretim yöntem ve tekniklerine hâkim olmasını da gerekli görmektedir. Öğretmenin planladığı her etkinlik ve kullandığı her yöntemin öğrenme çıktıları üzerinde önemli etkiler ortaya çıkardığı düşünüldüğünde, fen eğitiminin etkinliği ancak uygun yöntem ve tekniklerinin bilinmesi ve kullanılması ile mümkündür (Aydeniz, 2017).

FBDÖP’yi uygulama becerisi fen bilimleri öğretmeninden beklenen mesleki becerilerin başında gelmektedir. Özel okul idarecileri kurumda çalışan fen bilimleri öğretmenlerinin uygun yöntem ve teknikleri kullanarak, öğretim programını

uygulamalarını istemekte, öğrencilerin MEB'in belirlediği programdaki konular açısından eksik kalmamalarını beklemektedirler. Nihayetinde sınav odaklı çalışan özel okulların, sınava öğrenci hazırlayan, özel alan hakimiyeti olan ve bunları öğrencilerine aktarabilen öğretmenlerle çalışmak istemesi beklenen bir durumdur. Özel okul yöneticileri fen bilimleri öğretmenlerinin geleneksel yaklaşımlardan ziyade yeni yöntemlerle, öğrenci merkezli, etkileşimli, okul dışı mekanların kullanıldığı ve öğrencilerin katılımını teşvik eden bir ders ortamı oluşturmalarını tercih etmektedirler. Çünkü okul dışı öğrenme ortamlarının öğrenme-öğretme süreçlerine dahil edilmesi ile gerçekleşen öğretim etkinliklerinin okul ortamlarına göre daha eğlenceli, esnek ve doğal olması; okul içinde yürütülmesi mümkün olmayan öğretim etkinliklerini yapma konusundaki zengin ortamlar sunması ve her yaşta bireye doğrudan kendi yaşantıları yoluyla öğrenme imkânı sağlaması, önemli bir avantaj olarak görülmektedir (Taylor ve Caldarelli, 2004). Bu noktada öğrencilerinin öğrenme ihtiyaçlarına göre öğretim metodlarını ve öğrenme kaynaklarını düzenleyen bir öğretmenin, zorluklar karşısında çözüm üretebilecek, dolayısıyla öğrencilerin öğrenmelerine pozitif bir etki yapabileceği düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar da göstermektedir ki hızla değişen dünyaya daha kolay adapte olabilmek; fen alanında gerekli ön bilgi ve becerilere sahip, problemlere yaratıcı bir bakışla yaklaşabilen, araştıran, sorgulayan, yenilikçi çözüm üretebilen, dayanışmayı önemseyen bir nesil yetiştirebilen okulların varlığına bağlıdır (Aydeniz, 2017). Bu durum, okullarda görev yapan öğretmenlerin bu becerilere sahip bireylerin yetiştirilmesine uygun yaklaşımları kullanabilme becerisine sahip öğretmenlerin istihdamını gerekli kılmaktadır. Özel okul yöneticilerinin kurumlarında çalışan öğretmenlerinden bekledikleri yeterliklerden mesleki beceri kategorisinde iletişim becerisine vurgu yaptıkları görülmektedir. Eğitim sisteminin paydaşlarının birbirleriyle koordineli çalışmalarının öğrenme çıktılarına etkilemesi, sistemin temel taşlarından olan öğretmenlerin iletişim becerilerinin güçlü olmasını gerektirmektedir. İyi bir iletişim becerisine sahip fen bilimleri öğretmeni, öğrenciler, veliler ve diğer personellerle uyum içinde çalışabilir. Bu durum öğrenme çıktılarına pozitif etkide bulunabilir. İyi bir iletişim becerisine sahip fen bilimleri öğretmeni öğrenciler ile iyi ilişkiler geliştirebilecek, bu sayede öğrenci ve veliler tarafından talep edilen bir öğretmen haline gelecektir. Öğretmenlerin özel okullar için eğitimci olmanın yanında okulun reklam yüzü de olduğu düşünüldüğünde, özel okulların çalışan öğretmenlerden bu beklenti içinde olmaları yine kabul edilebilir bir durumdur. Bunların yanında bireysel farklılıkları dikkate alarak öğrenci merkezli öğretim yapma yine kurumda çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden beklenen beceriler arasındadır. Özel okullarda farklı akademik başarı seviyesine sahip öğrencilerin yer aldığı karma sınıflar oluşturulmaktadır. Okulda eğitim gören her öğrencinin, seviyesine uygun olarak, öğretimden faydalanabilmesi için öğretmenlerin bireysel farklılıkları dikkate alarak öğretim yapımları önem arz etmektedir. Aksi halde sınıf başarı ortalamasının altında ya da üstünde kalan öğrencilerin, akademik başarılarında bir ilerleme olmayacaktır ve bu durumda okula karşı öğrenci hatta veli memnuniyetsizliği oluşacaktır. Bu durumun nihayetinde öğrenci kaybına neden olacağına farkında olan yöneticiler okul

bünyesinde çalışan öğretmenlerden bireysel farklılıkları dikkate alarak, öğrenci merkezli öğretim yapmalarını beklemektedirler. Fen eğitimi hedeflerine ulaşabilmek, öğretmenlerin öğrencilere yaklaşımı ve tutumları ile de yakından ilişkilidir. Bu nedenle öğretmenlerin her bir öğrencinin ilgi ve ihtiyaçlarını anlamaları son derece önemlidir. Bunun yanı sıra proje geliştirme yine fen bilimleri öğretmenlerinden beklenen beceriler arasındadır. Projelerin okulun ve öğretmenin tanınırlığının artmasında, okula öğrenci çekmesinde önemli bir payı vardır. Özel okullar, kurumlarında yapılan projeleri sosyal medyada reklam aracı olarak, okulun adını duyurma noktasında, kullanmaktadırlar. Bu nedenle okulda çalışan öğretmenlerden proje yapması beklenmektedir. Araştırmalar, proje çalışmalarının fen eğitiminde önemli bir yere sahip olduğunu ve proje deneyiminin fen bilimleri öğretmeni istihdamında olumlu etkileri olduğunu göstermektedir (Aydeniz, 2017; Chen ve Yang, 2019; TÜSİAD, 2014). Okul yöneticilerinin de belirttiği gibi projelerle uğraşan fen bilimleri öğretmenleri, yenilikçi bir anlayışa sahip oldukları ve yeni şeyler üretme çabası içinde oldukları için eğitim kalitesinin artmasına katkı sunmaktadırlar. Fen bilimleri öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerisi ile eğitim ortamını öğretime hazır hale getirmeleri de özel okul yöneticilerinin beklediği beceriler arasında görülmektedir. Bu noktada öğretmenden beklenen diğer bütün becerilerin ancak eğitim ortamlarının düzenlenmesi, öğretme ve öğrenme sürecini yönetebilmesi ile sergilenebileceği düşünülmektedir. (Güven, 2004). Okul yöneticileri, kurumlarında çalışan fen bilimleri öğretmenin dijital teknolojileri kullanma becerisini de önemli görmektedirler. Günümüzde eğitimin teknolojiyle iç içe olması, fen bilimleri öğretmenin görsel ve dijital materyalleri etkili bir şekilde kullanabilme becerisine sahip olmasını gerektirmektedir (Güvendi, 2014). Teknolojinin eğitimin en önemli unsurlarından biri olduğu günümüzde, öğretmenlerin teknolojiyi kullanmaları, gerektiğinde dijital eğitim ortamlarında öğretim gerçekleştirmeleri; yalnızca özel okullar değil bütün eğitim kurumları tarafından beklenmektedir. Bu nedenle hangi eğitim kurumunda olursa olsun, öğretmenlerin teknolojiyi kullanma becerisinin gerekliliği yadsınamaz bir gerçektir. Özel okullar bünyelerinde çalışan fen bilimleri öğretmeninden ölçme ve değerlendirme becerisine sahip olmasını; alana ilişkin soru yazabilmesini istemektedirler. Bu beceri aslında öğretmenin özel alana olan hakimiyetinin de bir göstergesidir. Bu nedenle öğretmenlerin ölçme ve değerlendirme bilgi ve becerileriyle donanmış olması gereklidir (Daniel ve King, 1998; Gullickson, 1985; Mertler, 1999; Zhang ve Burry-Stock, 2003).

Araştırma sonucunda özel okul yöneticilerinin kurumlarında çalışan öğretmenlerinden bekledikleri yeterliklerden tutum ve değerler kategorisinde öğretmenlerinin kendisini geliştirmesini, mesleğe tutkulu olmasını ve özverili çalışmasını önemsemektedirler. Yöneticiler kurumlarında çalışan öğretmenlerin günceli takip ederek sürekli gelişim halinde olmalarını; alana ilişkin gelişimin yanında kişisel gelişime de açık olmalarını istemektedirler. Yaşanan bilimsel ve teknolojik gelişmeler, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Kendini geliştiren, güncel gelişmeleri takip eden ve bunları dersine yansıtabilen fen bilimleri

öğretmeni de özel okullar için tercih sebebi olmaktadır. Özel okul yöneticilerinin kurumlarında çalışan öğretmenlerden beklentilerine yönelik düşünceleri, iş dünyasının nitelikli işgücü talebini yansıtmaktadır (Aksoy vd., 2022; TÜSİAD, 2014). Özel okullarda öğrenci ve veli beklentileri ile birlikte bu durum daha da ön plana çıkmaktadır. Fen bilimleri öğretmenin mesleğini severek yapması özel okul yöneticileri için önem arz etmektedir. Mesleğini severek yapan bir fen bilimleri öğretmenin eksik olduğu yönleri tamamlama çabasında olacağı, özverili çalışacağı düşünülmektedir ki; özverili çalışma da kurumda çalışan fen bilimleri öğretmenlerinden beklenenler arasındadır. Özel okulların devlet okullarına kıyasla daha yorucu ve özveri gerektiren çalışma şartları düşünüldüğünde ancak mesleğini seven öğretmenlerin bu kurumlarda başarılı olabileceği düşünülmektedir. Yine özel okul yöneticileri kurumlarında çalışacak fen bilimleri öğretmenlerinin, mesleğine uygun kıyafetler giymelerini de önemli bulmakta ve istihdam sürecinde etkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Öğretmenlerin öğrenciler tarafından örnek alındığını ve taklit edildiğini düşünen yöneticiler, mesleği temsil edecek kıyafetler seçilmesi gerektiğini düşünmektedirler.

Özel okullar, fen bilimleri öğretmenleri ile yeni dönemde tekrar çalışma kararlarını genellikle öğrencilerin akademik başarılarını dikkate alarak vermektedirler. Eğer bir fen bilimleri öğretmeni, dersine girdiği öğrencilerin fen konularındaki başarılarında belirgin bir artış sağlamışsa, yöneticiler bu öğretmenle yeniden sözleşme imzalamak istemektedir. Yöneticilerin bu düşünmelerinde, öğrencinin akademik başarısındaki artış nedeniyle gelecek dönem için aynı okulu tercih edeceğine yönelik inancının etkili olduğu düşünülebilir. Bu inançları haksız sayılmaz, çünkü öğrencinin akademik başarısındaki artış, memnuniyetle sonuçlanarak öğrenci ve velinin aynı okulu tekrar tercih etmesine yol açabilir. Gibbons ve Silva'nın (2008) çalışmasına göre, veliler okulların hizmet kalitesini değerlendirirken çocuklarının okulu sevmelerinden ziyade akademik başarısına daha fazla önem vermektedirler. Okulu akademik açıdan başarılı gören velilerin büyük çoğunluğu okuldan ve öğretmenlerden memnun kalmaktadır ve gelecek dönem için yine aynı okulu tercih etmektedir (Kuş Gürbey ve Büyük, 2023). Özel okul yöneticileri, çalışan fen bilimleri öğretmenleri ile gelecek dönemde tekrar çalışma kararında iletişim becerisi, öğrenci memnuniyeti ve veli memnuniyetini de çoğunlukla dikkate almaktadırlar. Öğretmenin akademik başarıya etkisinin yüksek olmasına rağmen, uygun olmayan hitabet ve üslup kullanımı, öğretmenlerin tercih edilmeme nedeni olabilir. Çünkü öğrenci ve velilerle iyi iletişim kuran, öğrencilerin akademik başarısını artıran ve onlara kendini sevdiren özel okul öğretmeni, sonuç olarak öğrenci ile birlikte veli memnuniyetini de kazanacaktır. Böylece veli, çocuğunun gelecek dönemde alacağı eğitim için yine aynı okulu tercih edecektir. Bu durumda okul yöneticileri de öğrenci kaybetmemek için istihdam edeceği öğretmenlere karar verirken çalışan ve memnuniyeti yüksek olan öğretmenle çalışmaya devam etme kararı verebilecektir. Nartgün ve Kaya'nın (2016) araştırmasına göre, özel okul velileri "ideal okulu" tecrübeli, bilgili, güler yüzlü, iletişimi güçlü ve rehberlik desteği sunan

bir öğretmen kadrosuna sahip bir okul olarak tanımlamışlardır ve çocuklarını bu tür okullara kaydettirmeyi tercih etmişlerdir. Alan yazın verilerinden de görüleceği üzere kadrolu öğretmenlerin niteliği, velilerin özel okul tercihlerinde önemli bir kriterdir. Bu bağlamda, öğretmen aracılığıyla veli memnuniyeti sağlanan okullarda öğrenci sayısı artmakta, yöneticiler de bu memnuniyeti sağlayan öğretmenlerle gelecek dönemde tekrar çalışmak istemektedir (Kuş Gürbey ve Büyük, 2023). Yöneticilerden bazıları bu kapsamda istihdam sürekliliğini sağlamada öğretmen değerlendirme ölçeği sonuçlarını kullandıklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda, çalışan öğretmenler dönem boyunca gözlemlenmekte ve başarı, iş disiplini, kılık ve kıyafet, uyumlu çalışma gibi birçok kriterin yer aldığı bir ölçek ile değerlendirilmektedir. Kullanan okulların kendisi tarafından hazırlanan değerlendirme ölçeği, her okulun kendi bünyesinde çalışan öğretmenlerin sahip olmasını gerekli ve önemli gördüğü kriterleri içermekte olup, her okul için farklılık göstermektedir. Bu ölçekten elde edilen puanlar, öğretmenle gelecek dönemde çalışılıp çalışılmayacağına karar verilirken dikkate alınmaktadır. Performans değerlendirme sistemi, performans yönetim sisteminin en işlevsel unsurlarından birini oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmaya dahil olan okul yöneticilerinin kullandıkları performans ölçme ve değerlendirme ölçekleri gelecekte çalışmak istedikleri öğretmenlere karar vermenin yanı sıra, çalışan ve çalışmayan ayırma, daha çok çalışanı motive etme, ücret artışına karar verme, kalite gelişimi, işe alma veya işten çıkarma, geri bildirim sunma, sürekli gelişimi sağlama gibi birçok amaca da hizmet edebilecektir (Sucubaşı, 2008). Çalışmaya katılan bazı yöneticiler çalışmaya devam etmek istedikleri öğretmenlere karar verirken, öğretmen değerlendirme ölçeğinin yanı sıra kendi gözlem raporlarını da dikkate aldıklarını belirtmişlerdir. Bunların yanı sıra özel okul yöneticilerinin önemli bir çoğunluğu, kurumda çalışan fen bilimleri öğretmenlerinde iş ahlakının olmasını beklediklerini belirtmiştir. Dolayısıyla, çalışma saatlerine uyma, özverili çalışma ve iş etiğine uygun davranma konusunda öğretmenlerin örnekliliğini göstermeleri, tekrar çalışılmak istenen öğretmenler arasında yer almalarını sağlamaktadır. Öğretmenlik yalnızca alana yönelik bilgilerin öğrencilere aktarılmasına yönelik bir meslek olmanın ötesinde, genç nesillere değerlerin kazandırılmasını da sağlayan bir meslektir. Bu kapsamda profesyonellik, hizmette sorumluluk, kaynakların etkili kullanımı, mesleki bağlılık ve sürekli gelişme ile birlikte adalet, eşitlik, dürüstlük, doğruluk, güven, yolsuzluk yapmama, tarafsızlık ve saygı da eğitim sürecinde kazandırılacak değerlere kılavuzluk eden öğretmenlik meslek etiği ilkeleri arasında yer almaktadır (Aydın, 2016). Bu kapsamda okul yöneticilerinin öğretmen istihdamında iş ahlakına da vurgu yapmaları beklenen bir durumdur.

Araştırma kapsamında, özel okul yöneticilerinin çalışan öğretmenlerini kurumda tutmak için hangi yolları kullandıkları da incelenmiştir. Yöneticilerin çoğunluğunun, fen bilimleri öğretmenleriyle yeniden çalışmak istedikleri durumlarda, maaş zammı yolunu tercih ettiği görülmüştür. Bu bağlamda, yöneticiler gelecek dönemde yeniden çalışmak istedikleri öğretmenlere, önceki yıl aldıklarından daha yüksek bir maaş teklif etmektedirler. Mesleğin ekonomik getirisi birçok bireyin

kariyer kararını etkileyen önemli bir faktördür (Aydemir, 2019). Ekonomik getirinin üst seviyelerde olması okullar arasındaki rekabette öğretmenlerin okul tercihlerini etkileyebilecektir. Bu nedenle yöneticilerin maaş faktörünü personeli kurumda tutmak amacıyla kullanması makul bir yol olarak değerlendirilebilir. Özel okul yöneticileri, çalışan öğretmenlerini kurumda tutmak amacıyla, öğretmenlerin manevi doyumunu sağlamaya da çalışmaktadırlar. Bu amaca yönelik olarak, yöneticiler öğretmenlerinin özel günlerini kutlamakta, kötü günlerinde destek olmaktadır. Bu yolla sıcak bir aile ortamı sunarak, kurum çalışanları arasında manevi bağ oluşturmaya çalışmaktadırlar. Yöneticilerin tutumu çalışanların işe motive olması, aidiyet hissi oluşturması ve manevi doyum yaşaması açısından önemlidir. Bu konuda yapılan bir araştırmada Karaköse ve Kocabaş (2006), özel okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin işe motive olması ve doyuma ulaşması üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Manevi doyum yaşayan öğretmenler, farklı okullardan gelen daha yüksek maaş tekliflerini dahi reddederek, kurumlarında çalışmaya devam edebilmektedirler. Bazı özel okul yöneticileri, kurumda tutmak istedikleri fen bilimleri öğretmenlerine özlük hakları konusunda destek sağlamaktadırlar. Öğretmenlerine izin ve sosyal güvenlik primleri konusundaki haklarını tam olarak vermektedirler. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile özel okullarda çalışan öğretmenlerin özlük hakları güvence altına alınmıştır (Resmî Gazete, 2007). Özel okul yöneticilerinin çalıştırmakta oldukları öğretmenlerin özlük haklarına riayet etmeleri yasal bir yükümlülüktür. Çalışmaya katılan bazı okul yöneticileri, çalışmaya devam etmek istedikleri öğretmenleri kurumda tutmak için ödüllendirme yoluna gittiklerini belirtmişlerdir. Bu ödüllendirme, ücret politikasının üzerinde bir maaş zammı, prim, ekstra maaş, ekstra izin veya plaket şeklinde olabilmektedir. Yöneticiler bu şekilde, öğretmenlerini maddi veya manevi olarak ödüllendirerek motive etmeye ve kurumlarında tutmaya çalışmaktadırlar. Ödüllendirme kurum kültürünü etkileyen, performans yönetim sisteminin önemli kriterlerinden biridir. Ödüllendirme öğretmenlerin performans yarışı sergilemelerine sebep olarak kalitenin geliştirilmesine de katkı sunabilmektedir (Sucubaşı, 2008). Bu kapsamda okul yöneticilerinin ödüllendirme yoluna başvurmaları öğretmenlerin karar sürecini etkileyen pozitif bir unsur olabilir.

Bu araştırma sonuçlarına dayanarak, özel okullarda halihazırda fen bilimleri öğretmenliği yapmakta olan ve yapmak isteyen öğretmenler ile mezuniyet sonrasında özel okullarda çalışmak isteyen fen bilimleri öğretmen adaylarına, işe giriş ve istihdamda sürdürülebilirlik konularında bazı öneriler sunulabilir;

- Pedagojik alan bilgisi ve uygulama becerisi: Özel okulların yöneticileri, fen bilimleri öğretmenlerinin pedagojik alan bilgisinin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle, fen bilimleri öğretmenleri, öğrencilere bilimsel yasaları ve teorileri anlamalarına, uygulamalarına, bilimsel söylev ve sorgulamaya katılmalarına ve bilimsel bilginin doğasını ve sınırlarını anlamalarına yardımcı olacak pedagojik teknikleri ve yöntemleri öğrenmeli ve uygulamalıdır.

- Yeni öğretim yöntemleri ve teknikleri: Özel okulların yöneticileri, fen dersinin geleneksel yaklaşımlardan ziyade yeni yöntemlerle, öğrenci merkezli, etkileşimli, okul dışı mekanların kullanıldığı ve öğrencilerin katılımını teşvik eden bir ders deneyimi olmasını tercih etmektedir. Bu nedenle, fen bilimleri öğretmenleri, yeni öğretim yöntemlerini ve tekniklerini öğrenmeli ve uygulamalıdır.
- Eğitim teknolojilerinin kullanımı: Özel okulların yöneticileri, fen bilimleri öğretmenlerinin eğitim teknolojileri kullanma becerilerini önemsemektedir. Bu nedenle, fen bilimleri öğretmenleri, görsel ve dijital materyalleri etkili bir şekilde kullanabilme becerisini öğrenmeli ve uygulamalıdır.
- İletişim becerisi: Özel okulların yöneticileri, fen bilimleri öğretmenlerinin iyi bir iletişim becerisine sahip olmalarını önemsemektedir. Bu nedenle, fen bilimleri öğretmenleri, öğrenciler, veliler ve diğer personellerle uyum içinde çalışabilecekleri iletişim becerilerini öğrenmeli ve uygulamalıdır.
- Sürekli gelişim ve mesleki tutku: Özel okulların yöneticileri, fen bilimleri öğretmenlerinin sürekli gelişimlerini ve mesleki tutkularını korumalarını önemsemektedir. Bu nedenle, fen bilimleri öğretmenleri, kendilerini sürekli olarak geliştirmek için farklı kaynaklardan yararlanmalı ve mesleklerine tutkuyla bağlı kalmalıdır.
- Özel okulların yöneticileri, fen bilimleri öğretmenlerinin sürekli gelişimlerini ve mesleki tutkularını korumalarını önemsemektedir. Bu nedenle fen bilimleri öğretmenleri, kendilerini sürekli olarak geliştirmek için farklı kaynaklardan yararlanmalı ve mesleklerine tutkuyla bağlı kalmalıdır.
- Mezuniyet sonrasında özel okullarda çalışmak isteyen fen bilimleri öğretmen adayları lisans eğitimi sürecinde, özel okul yöneticilerinin beklediği yeterliklere sahip olma yönünde kendilerini geliştirmelidirler.

Extended Abstract

Employment Continuity of Science Teachers: Private School Administrators' Expectations of Teachers and Ways to Retain Teachers in the Institution

Sümeyya KUŞ, GÜRBEY, Uğur BÜYÜK, Sibel SARAÇOĞLU

Introduction

Education is a public service that the state must deliver to all citizens. While this service is provided in public schools, it is also offered through private institutions established by individuals or organizations. Operating under the oversight of the state and in accordance with Law No. 5580 on Private Educational

Institutions, private schools offer. Graduates of undergraduate programs who cannot secure employment in public institutions or prefer to work in private establishments often choose to work in private schools. In contrast to public schools, the recruitment process in private institutions is managed differently; teachers are selected from applicants by the school founder, founder's representative, or principal. As the significance placed on education in Türkiye has grown, so too has the number of private schools, driven both by a desire to improve educational quality and to generate profit (Kuş Gürbey and Büyük, 2023). In the 2021–2022 academic year, the number of private schools in Turkey reached 14,179, employing a total of 163,975 teachers (MEB, 2022). Focusing on science teachers, the number of graduates from science teacher education programs far exceeds the available public sector positions in this field (Karataş and Güleş, 2013). For instance, while 2,082 individuals graduated from such programs in 2022, only 480 were appointed to public positions (MEB, 2022). Many science teachers who graduate from these programs and cannot secure public employment opt to work in private schools, where currently 4,323 science teachers are employed (MEB, 2022). In addition to recruitment, job retention—ensuring sustained employment—is equally important in private schools. Science teachers employed in private schools are continuously observed and evaluated on their ability to demonstrate the required competencies during their tenure. Based on these assessments, decisions are made on whether to renew the teacher's contract for the subsequent academic year. Thus, the significance of employment stability and continuity emerges alongside the hiring process. Examining the competencies that private school administrators expect from science teachers and identifying retention strategies provide valuable insights into sustaining employment continuity. This study aims to determine the criteria that ensure the sustained employment of science teachers in private schools. Accordingly, it investigates private school administrators' expectations of science teachers, the criteria considered when deciding to continue working with these teachers, and strategies used to retain them.

Method

The study was conducted using a phenomenological design, a qualitative research method. The sample group was selected through purposive sampling, with particular emphasis on administrators with experience in teacher employment. The study group comprised ten private school administrators. Data were collected through semi-structured interviews with these administrators and analyzed using content analysis. The data were independently analyzed by two researchers, followed by a review and reconciliation of the results. Codes, categories, and themes were established through consensus between the researchers. Additionally, the created codes and categories were sent to a human resources expert and a science education expert for feedback, after which adjustments were made to finalize the analysis framework.

Results and Discussion

The study's findings indicate that private school administrators prioritize competencies such as specialized subject knowledge, the ability to implement the science curriculum effectively, communication skills, and self-improvement in science teachers. Administrators expect teachers to possess expertise in both their subject and pedagogical knowledge. The academic success of students in science is closely linked to the teacher's proficiency in subject matter and in applying pedagogical strategies and instructional methods that facilitate student understanding. The study also identifies the factors administrators consider when deciding to renew the contracts of science teachers. Administrators typically prefer to retain teachers who demonstrate high student achievement, ensure student and parent satisfaction, and adhere to professional ethics. Additionally, administrators take into account the outcomes of teacher evaluation scales when determining employment continuity. For teachers they wish to retain for the upcoming academic year, private school administrators often plan salary increases and support measures to enhance teachers' job satisfaction. They aim to incentivize teachers to remain within the institution by protecting their rights and providing occasional rewards. Based on the study's findings, several recommendations are made for science teachers aspiring to work in private schools. These include developing expertise in both subject matter and pedagogy, employing effective teaching methods and techniques, and demonstrating proficiency in educational technology and communication skills.

Kaynaklar

- Aksoy, A., Özdemir, F.N., & Avcıoğlu, Ü. (2022). Nitelikli işgücü sorunu üzerine çalışma. *Journal of Life Economics*, 9(3), 159–169. <https://doi.org/10.15637/jlecon.9.3.04>
- Aslan, E. A. (2019). Türkiye'de özel okullaşma. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 263–276.
- Aşanok, D. (1994). *Özel okul işletmelerinin yönetim ve organizasyonuna yönelik bir model önerisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Anderson, C.W. (2000). Challenges to science teacher education. *Journal of Research in Science Teaching*, 37(4), 293–294.
- Aydeniz, M. (2017). Eğitim sistemimiz ve 21. yüzyıl hayalimiz: 2045 hedeflerine ilerlerken, Türkiye için STEM odaklı ekonomik bir yol haritası. University of Tennessee, Knoxville.
- Aydemir, F. (2019). *Bireylerin kariyer seçimlerini belirlemede etki eden faktörlerin cinsiyet faktörü ile ilişkisinin araştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Aydın, İ. (2016). *Eğitim ve öğretimde etik*. Pegem Akademi.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Brasche, I., & Harrington, I. (2012). Promoting teacher quality and continuity: Tackling the disadvantages of remote Indigenous schools in the Northern Territory. *Australian Journal of Education*, 56(2), 110–125. <https://doi.org/10.1177/000494411205600202>
- Chen, C.H., & Yang, Y.C. (2019). Revisiting the effects of project-based learning on students' academic achievement: A meta-analysis investigating moderators. *Educational Research Review*, 26, 71–81. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.11.001>
- Çimen, B., & Karadağ, E. (2020). A qualitative study on working conditions and future anxieties of teachers at private schools. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 21(2), 518–541. <https://doi.org/10.17679/inuefd.476428>
- Daniel, L.G., & King, D. (1998). A knowledge and use of testing and measurement literacy of elementary and secondary teachers. *Journal of Educational Research*, 91(6), 331–344.
- Ecer, F., & Canitez, M. (2004). *Pazarlama ilkeleri: Teori ve yaklaşımlar*. Gazi Kitabevi.
- Ersoy, A.F. (2017). Fenomenoloji. In A. Saban & A. Ersoy (Eds.), *Eğitimde nitel araştırma desenleri* (pp. 81–134). Anı Yayıncılık.
- Gibbons, S., & Silva, O. (2008). Urban density and pupil attainment. *Journal of Urban Economics*, 63(2), 631–650. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2007.04.006>
- Gök, F. (2004). *Eğitimin özelleştirilmesi: Neo-liberalizmin tahribatı 2000'li yıllarda Türkiye*. Metis Yayıncılık.
- Gullickson, A.R. (1985). Student evaluation techniques and their relationship to grade and curriculum. *Journal of Educational Research*, 79(2), 96–100. <https://doi.org/10.1080/00220671.1985.10885657>
- Güney, S. (2010). *Eğitim hizmetlerinin pazarlanması ve Nevşehir'deki özel okullarda bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Güven, İ. (2004). Etkili bir öğretim için öğretmenlerden beklenenler. *Milli Eğitim Dergisi*, (164). https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/164/guven.htm
- Güvendi, G.M. (2014). *Millî Eğitim Bakanlığı'nun öğretmenlere sunmuş olduğu çevrimiçi eğitim ve paylaşım sitelerinin öğretmenlerce kullanım sıklığının belirlenmesi: Eğitim Bilişim Ağı (EBA) örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Hashweh, M.Z. (2005). Teacher pedagogical constructions: A reconfiguration of pedagogical content knowledge. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 11(3), 273–292. <https://doi.org/10.1080/13450600500105502>
- İnci, R. (2009). *Özel ilköğretim okulları öğretmen profili* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- İş Kanunu. (2003). T.C. Resmi Gazete, 28239, 20 Mart 2012. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120320-5.htm>
- Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3–14.

- Karakurt, H.D. (2021). *Velilerin özel okul seçim kriterleri ve bu kriterlerin dayandığı kişisel değerleri: Bir karma yöntem araştırması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2013). Öğretmen atamalarında esas alınan merkezi sınavın (KPSS) öğretmen adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 6(1), 102–119.
- Kırmızı, R. (2014). *Özel liselerin Türk eğitim sistemindeki yerinin iktisadi ve mali açıdan değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi.
- Kulaksızoğlu, A., Çakar, M., & Dilmaç, B. (1999). Türkiye'de ve dünyada özel okulların yapısı ve işleyişi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(11), 219–232.
- Kuş Gürbey, S., & Büyük, U. (2023). Özel okullarda fen bilimleri öğretmeni istihdamı: İşe alım süreci ve beklenen yeterlikler. *Milli Eğitim Dergisi*, 52(239), 2000–2032. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.1159288>
- MEB. (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri. *Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü*. https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YRETMENLYK_MESLEYY_GENEL_YETERLYKLERI.pdf
- Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. SAGE.
- Milli Eğitim İstatistikleri. (2022, January 4). https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=460
- Mertler, C.A. (1999). Assessing student performance: A descriptive study of the classroom assessment practices of Ohio teachers. *Education*, 120(2), 285–297.
- Nartgün, Ş., & Kaya, A. (2016). Özel okul velilerinin beklentileri doğrultusunda okul imajı oluşturma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(5), 153–167.
- ÖÖKK. (2007, 8 Şubat). Resmi Gazete (Sayı: 26434). https://ookgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_02/25111828_Ozel_Ogretim_Kurumlari_Yonetmeli_19022020.pdf
- Shulman, L.S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1–22.
- Sucubaşı, B. (2008). *Kurum kültürü performans yönetim sistemi ilişkisi ve bir alan araştırması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi.
- Şişman, M. (2008). Eğitim sisteminin oluşturulması. In M. Şişman & İ. Taşdemir (Eds.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (pp. 1–20). Pegem Akademi.
- Taylor, E.W., & Caldarelli, M. (2004). Teaching beliefs of non-formal environmental educators: A perspective from state and local parks in the United States. *Environmental Education Research*, 10(4), 451–469.
- Tüleykan, H., & Bayramoğlu, S. (2016). Türkiye'de 24 Ocak kararları ile başlayan finansal serbestleşmenin günümüz iktisadi ve mali yapısına yansımaları. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 44(2), 401–420. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3361>

- TÜSİAD. (2014). STEM alanında eğitim almış işgücüne yönelik talep ve beklentiler araştırması. Yayın No. TÜSİAD-T/2014,10-557.
- Walker, F.D. (2023). Educators' perceptions of teacher continuity in public primary schools in a British overseas territory (Doctoral thesis). Walden University. <https://www.proquest.com/docview/2884006299?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true&sourcetype=Dissertations%20&%20Theses>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (9th ed.). Seçkin Yayıncılık.
- Zhang, Z., & Burry-Stock, J.A. (2003). Classroom assessment practices and teachers' self-perceived assessment skills. *Applied Measurement in Education*, 16(4), 323–342.



Yazar beyanları/Statements of the authors

Etik <ul style="list-style-type: none">✓ “Fen Bilimleri Öğretmenlerinin İstihdam Sürekliliği: Özel Okul Yöneticilerinin Öğretmenlerden Beklentileri ve Öğretmenleri Kurumda Tutma Yolları” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş olup, toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.✓ Bu çalışma için Erciyes Üniversitesi Rektörlüğü-Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 31.05.2022 tarihinde (2022-224 Başvuru no) izin alınmıştır.	Ethic <ul style="list-style-type: none">✓ Scientific, ethical and citation rules were followed during the writing process of the study titled “<i>Employment Continuity of Science Teachers: Private School Administrators’ Expectations of Teachers and Ways to Retain Teachers in the Institution</i>”, no falsification was made on the collected data and this study was not sent to any other academic publication medium for evaluation.✓ For this study, permission was obtained from Erciyes University Rectorate-Social and Humanities Ethics Committee on 31.05.2022 (Application no. 2022-224).
Yazar Katkıları <ul style="list-style-type: none">✓ Bu çalışmaya yazarların katkı oranları yazarların makaledeki öncelik sırasına göreler.	Contribution of Authors <ul style="list-style-type: none">✓ The contributions of the authors to this study are according to the authors' priority order.
Çatışma Beyanı <ul style="list-style-type: none">✓ Makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.	Conflict Statement <ul style="list-style-type: none">✓ There is no financial conflict of interest with any institution, organization, or person related to our study and there is no conflict of interest between the authors.