

Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin ve Devlet Okullarındaki Ücretli Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlarla İlgili Görüşleri: Twitter Analizi*

Gökhan CANTÜRK^{1**} 

Gönderilme Tarihi: 13 Mart 2023 Kabul Tarihi: 16 Mayıs 2023
DOI: 10.52974/jena.1264278

Öz:

Eğitim sistemimizde öğretmen yetiştirme, öğretmen istihdamı ve özlük hakları gibi konular ilgili mevzuatlarda yapılan değişiklikler sonrasında sık sık tartışma konusu olarak gündeme gelmektedir. Türkiye’de öğretmen yetiştirme, atama ve istihdamına ilişkin planlamaların ihtiyaç analizi yapılmadan gerçekleştirildiği düşünüldüğünde bu durumun eğitim ile ilgili iyileştirilmesi gereken alanlardan biri olduğu söylenebilir. Kamuda öğretmen olarak çalışabilmek için eğitim fakültelerinden mezun olmak veya alan dışı fakültelerden mezun olduktan sonra pedagojik formasyon eğitimi almak gerekmektedir. Bu şartları sağlayan adaylar KPSS sınavından yeterli puanı aldıktan sonra gerçekleştirilen mülakatlarda başarılı oldukları takdirde sözleşmeli öğretmen olarak atanabilmektedir. Kamuda kadrolu olarak çalışma imkânı bulamayan öğretmenler özel okullarda, etüt merkezlerinde, dershanelerde veya devlet okullarında ücretli öğretmen olarak çalışmaktadırlar. Günümüzde eğitim alanında meydana gelen olaylara tepki aracı olarak sosyal medyanın (twitter, facebook, instagram) kullanımı önemli hale gelmiştir. Dünya’da ve Türkiye’de sosyal medyanın kullanımının artışı göz önünde bulundurulduğunda eğitim alanında meydana gelen olaylarla ilgili yansımaların twitter gibi platformlarda gündeme gelmesinin kaçınılmaz olduğu söylenebilir. Bu çalışmanın amacı, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ve devlet okullarındaki ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlarla ilgili görüşlerini belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde sosyal medya platformu twitteri kullanarak paylaştıkları 6011 tweet incelenmiştir. Araştırma verileri 02 Aralık 2021-06 Aralık 2021 arasında açılan #BizDeÖğretmeniz etiketi üzerinden Maxqda programı ile elde edilmiştir. Çalışmada Maxqda programında bulunan görsel özellikler kullanılarak hazırlanan öğeler araştırmaya ait bulgular olarak sunulmuştur. Tweetler incelenip kodlandığında katılımcıların etkinliğe olumlu anlamda destek olduğu görülmektedir. Bu tweetler analiz edildiğinde; atanma sorunu, çalışma şartları, değer verilmeli, devlet öğretmenleriyle karşılaştırma, eşitlik, mobbing, öğretmen meslek kanunu, özlük hakları vurgusu, siyasilerden destek talebi, MEB’den destek talebi, sendika vurgusu kodları ortaya çıkmıştır.

Atf:

Cantürk, G. (2023). Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ve devlet okullarındaki ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlarla ilgili görüşleri: Twitter analizi. *International Journal of Education and New Approaches*, 6(1), 128-149. <https://doi.org/10.52974/jena.1264278>

¹Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye. Orcid ID: 0000-0002-5110-7639

*Bu çalışma, 4. Uluslararası Türk Dünyası Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

**Corresponding Author: gcanturk2000@hotmail.com

Anahtar Kelimeler: Öğretmen istihdamı, öğretmen ataması, özel okul öğretmenleri, kamudaki ücretli öğretmenler.

Abstract:

In our education system, issues such as teacher training, teacher employment and personal rights often come to the fore as a topic of discussion with the changes made in the legislation. Considering that the plans for teacher training, appointment and employment in Turkey are carried out without a needs analysis, it can be said that this is one of the areas that needs improvement in the field of education. In order to work as a teacher in the public schools, it is necessary to graduate from education faculties or to receive pedagogical formation training after graduating from non-field faculties. Candidates who fulfill these conditions can be appointed as a contracted teacher if they are successful in the interviews held after obtaining sufficient points from the KPSS exam. Teachers who cannot find the opportunity to work as tenured staff in the public institutions work in private schools, training centers, private teaching institutions or public schools as paid teachers so that they can practice their profession. Today, the usage of social media (twitter, facebook, instagram) as a means of reaction to events in the field of education has become important. Considering the increase in the use of social media in the world and in Turkey, it can be said that it is inevitable that the reflections about the events taking place in the field of education come up on platforms such as Twitter. The aim of this study is to determine the opinions of teachers working in private education institutions and paid teachers in public schools about the problems they encounter. For this purpose, 6011 tweets shared by using the social media platform Twitter were examined. The research data were obtained through the Maxqda program through the #BizDeöğretmeniz (we are teachers too) tag, which was opened between December 02, 2021 and December 06, 2021. In the study, document analysis, which is one of the qualitative research methods, was carried out and social network analysis was carried out on the data obtained. Findings of the research are presented by using the visual options of the Maxqda program. When the tweets are analyzed and coded, it is seen that the participants positively support the event. When these tweets are analyzed; the problems of appointment, working conditions, should be esteemed, comparison with state teachers, equality, mobbing, teacher professional law, emphasis on personal rights, support request from politicians, support request from Ministry of National Education, union emphasis codes emerged

Keywords: Teacher employment, teacher appointment, private school teachers, paid-teachers in public.

GİRİŞ

Ülkemizde üniversiteden mezun olup iş bulamayan gençlerin sayısı giderek artmaktadır. Mezuniyet alanlarında veya diğer alanlarda çalışma imkânı olmayan bireyler iş bulma konusunda umutsuzluğa kapıldıklarından dolayı uzmanlık gerektirmeyen vasıfsız işlere talip olup, hak ettikleri ücretlerin çok altında çalışmak zorunda kalmaktadır (Kiraz, 2014). TUIK'in 2010-2020 yıllarında Türkiye'de bir yükseköğretim programından lisans ve ön lisans düzeyinde mezun olan ve referans yılda Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'nde yer alan bireylerin kayıtlı istihdam oranları verilerine göre lisans mezunlarında ortalama iş bulma süresi 13,6 ay olarak gerçekleşirken, bu süre ön lisans mezunları için 14,8 ay olarak hesaplanmıştır (TUIK, 2022). Bu süre düşünüldüğünde Türkiye'de aldığımız eğitim ile iş bulma arasındaki ilişki giderek azaldığı için üniversite mezunu gençlerin istihdam sorunu giderek artmaktadır. Bu durum eğitimin toplumun alt tabakasında yer alan bireylerin dikey yönde sınıf değiştirmesine engel olmakla birlikte aynı zamanda insanların gözünde de eğitimin değerini giderek azaltmaktadır (Bora & Erdoğan, 2011). Öğretmen olmak için üniversite bitirmiş gençler de iş bulma ve işsizlik konusunda sorun yaşamaktadır. Bu durum öğretmen olmak isteyen nitelikli ve başarılı bireyleri farklı meslekleri tercih etme noktasına götürmektedir. Öğretmen istihdamı kısa, orta ve uzun vadede arz-talep dengesi içinde planlanması gereken bir olgudur (Guarino, Santibanez & Daley, 2006). Kamuda nitelikli öğretmenlerin çalıştırılabilmesi için, yirmi birinci yüzyıl öğretmen yeterliliklerine dayanan, birden fazla ölçme yönetimini kapsayan, aşamalı, nesnel ve liyakata dayalı bir atama sisteminin oluşturulması gerektiği söylenebilir (Berliner, 2005). Bu çerçevede, kamuda öğretmen olarak çalışmak isteyen eğitim fakültesi mezunları ve diğer fakültelerden mezun olup pedagojik formasyon eğitimi alan lisans mezunlarının 2002 yılından

beri Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)'na girmeleri gerekmektedir (ÖSYM, 2007). Uygulanmakta olan sınav sisteminin öğretmenlik mesleği için gerekli yeterlilikleri ve alan bilgisini ne kadar ölçebildiği ayrı bir tartışma konusu olmakla birlikte başvuru sayısının ilan edilen kadro sayısının çok üzerinde olmasından dolayı adaylar arasından eleme yapmayı odağa almış bir yapıya dönüşmüştür. Aynı zamanda öğretmen açığı olan bazı alanlarda çok düşük puanla atamalar gerçekleşirken, öğretmen fazlası olan alanlarda çok yüksek puanlı öğretmenler istihdam edilememektedir. Bu durum, sınavın amacı olan öğretmenlik yeterliliklerini sağlayan nitelikteki bireyleri belirlemede sorun yaratmaktadır (Kılıçkaya & Krajka, 2013).

Fransa, Almanya, Kore ve Japonya gibi gelişmiş ülkelerde de öğretmen olarak görev yapabilmek için sınavlara girilmesi gerekmektedir. Öğretmen yeterliliklerinin ve bilgilerinin ölçüldüğü bu sınavlarda başarılı olan öğretmenlerin atamaları gerçekleştirilmektedir (Özdoğan, Özbal & Gökçe, 2018). Öğretmen istihdam politikaları belirlenirken sadece nicelik boyutuyla sınırlı kalınmamalı, okulların ihtiyaç duyduğu nitelikte en iyi öğretmenlerin seçilmesine de odaklanılmalıdır (OECD, 2020).

Öğretmen istihdamı

Ülkemizde öğretmen yetiştirme, atama ve istihdamı politikaları tarihsel süreçte tartışılan bir konu olmasına rağmen bugün bile bu konularda sorun yaşandığı söylenebilir. Bu sorunlara sebep olarak plansız, sistematik olmayan, bilimsellikten uzak ve sürekli değişen eğitim politikaları gösterilebilir (Çınkır & Kurum, 2017). Bir ülkenin geleceğe yönelik bakış açısının geliştirilmesinde insan gücü planlanmasının önemli olduğu söylenebilir. Böyle bir planlamayla birlikte hangi alanlarda ne nitelikte ve ne kadar personele ihtiyaç duyulduğu belirlenebilir. Aynı zamanda bu planlama çerçevesinde insan gücünün yetiştirilmesi, istihdam edilmesi ve gelişim düzeylerinin izlenerek değerlendirilmesi süreçleri daha etkin bir şekilde gerçekleştirilebilir. Eğitim alanında çalışan personel sayısı göz önüne alındığı zaman uygulanabilir ve sürdürülebilir planlamanın yapılmasının önemli olduğu yorumu yapılabilir (Uygun, 2010). Eğitim fakültelerine öğrenci seçimi ve yetiştirilmesi süreçlerinde ülkenin öğretmen ihtiyacındaki arz talep dengesi yeterli düzeyde kurulamadığı için bazı alanlarda fazla mezun verilirken bazı alanlarda ihtiyaç karşılanamamaktadır. Bu durum eğitim politikalarını belirleyen Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) ve Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) arasında eşgüdüm sorunu olduğu, ayrıca bu kurumların bilimsel veriye dayalı planlamalar gerçekleştiremediği şeklinde yorumlanabilir. Bu durum giderek içinden çıkılmaz bir hale gelmekte ve işsiz nitelikli bir öğretmen grubunun oluşmasına neden olmaktadır. Öğretmen ihtiyaç analizi ve planlaması yapılmadan, eğitim fakültesi sayısını arttırmak kaliteyi arttırmayacağı gibi atanamayan öğretmen sorununun ağırlaşmasına neden olmaktadır (Baştürk, 2007). Sorunun çözümü için eğitim fakültelerindeki kontenjanlar azaltılarak olumlu adımlar atılmakla birlikte eğitim fakülteleri dışındaki bölümlere pedagojik formasyon programlarıyla atama imkânı verilmesi öğretmen atamalarında başka bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Atanamayan Öğretmenlerin Çalışma Şartları

KPSS sınavı ve mülakat sonucunda kamuya atanamayan öğretmenlerin bir kısmı İŞKUR'a başvurarak iş bulmaya çalışmaktadır. Atanamayan öğretmenler özel sektörde kendi alanlarında iş bulmaya çalıştıkları gibi alan dışı sektörlerde de iş aramaktadırlar. Eğitim fakülteleri her sene yeni mezunlar verdiği ve atanamayan öğretmenlerin sayısı buna bağlı olarak arttığı için iş arama sürecine giren öğretmen sayısına yenileri eklenmektedir. Atama bekleyen öğretmenlerin büyük bir bölümü sınava tekrar hazırlanma yoluna giderken, bazıları da hayatlarını idame ettirebilmek için ücretli öğretmenlik, özel okul ve etüt merkezlerinde iş bulmaya çalışmaktadırlar. Bunların

dışında ise kendi meslekleri dışındaki işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Demirer, 2012; Kiraz & Kurul, 2018; Toker Gökçe, 2014). Bu durum, atanamayan öğretmen sorunuyla birlikte aldığı eğitim düzeyine uygun nitelikte işte istihdam edilememe sorununu da beraberinde getirmektedir. Atanamayan öğretmenlerin sayıları artıkça psikolojik anlamda ciddi sorunlar meydana gelmeye başlamıştır (Şahin, 2011). Atanamayan Öğretmenler Platformu anketine göre atanamayan öğretmenlerin %38,33'ü intihar etmeyi düşünmektedir (İnce, 2014). Ayrıca 2006 yılından bu yana 40'ı aşkın atanamayan öğretmen intihar etmiştir (Erten, 2017). Türkiye'de öğretmen istihdamı büyük oranda kamuda gerçekleşmekte olup MEB her yıl birçok branşta atama gerçekleştirmektedir (Bahar, 2006). Bu çerçevede devletin gerçekleştirdiği öğretmen atamaları mesleğin sürdürülebilirliği ve öğretmenliğin toplumsal statüsünde önemli bir rol oynamaktadır (Güven, 2010; Özoğlu, 2010). Ancak atanmak için bekleyen öğretmen sayısı bu alandaki kadro sayısının oldukça üstünde olduğu için kamuya sınırlı sayıda öğretmen atanabilmektedir (Karataş & Güleş, 2013).

Kamudaki Öğretmenlerin İstihdam Şekilleri

Türkiye'de kamu hizmetlerinde çalışanlar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre, 4. maddenin a bendinde "memur", b bendinde "sözleşmeli personel", c bendinde "geçici personel" ve d bendinde ise "işçi" olarak tanımlanmıştır. Kamuda sözleşmeli olarak çalışan öğretmenlerin durumu, ücretli öğretmenlere göre daha iyi olmakla birlikte, kadrolu öğretmenlerin yer değiştirme hakları gibi bazı özlük haklarına sahip değildirler. İlgili kanun çerçevesinde değerlendirildiğinde ücretli öğretmenlerin daha sınırlı haklara sahip olduğu söylenebilir. Geçici personel statüsünde çalışan ücretli öğretmenler işçi olarak görülmekle birlikte özlük bakımından daha az haklara sahip durumdadırlar. Ücretli ve sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında özlük hakları açısından ek ders ücreti, kıdem ve kademe ilerlemesi gibi farklılıklar bulunmaktadır (Hacettepe Üniversitesi, 2017). Gelişmekte olan bölgelerdeki öğretmen ihtiyacının karşılanabilmesi ve personel giderlerinin azaltılması amacıyla başlatılan sözleşmeli veya ücretli öğretmenlik uygulaması öğretmenleri olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu durum öğretmenlerde gerginlik, endişe, stres, motivasyon düşüklüğü, verim kaybı gibi olumsuz sonuçlar oluşturabilmektedir (Gürbey, vd., 2021; Toker Gökçe, 2014).

Ücretli Öğretmen

Ülkemizde öğretmen açığının karşılanmasında geçici bir çözüm olarak getirilen ücretli öğretmenlik istihdam şekli (Palavan, 2012; Turan & Bozkurt, 2010) uygulanmaya başlandığından beri ücretli öğretmenlerin sayısının artmasına ve çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu uygulama nedeniyle sözleşmeli öğretmenler iş güvencesinden uzak, düşük ücretlerle görev yapmaktadırlar (Küçükler & Gürbüz, 2012; Öztaş, 2010). Öğretmenlerin kurumlarına ait bağlılıklarını azaltan bu uygulama ücretli öğretmenler ile okul yönetimleri ve kadrolu öğretmenler arasında sorunlara yol açmaktadır (Özer, 2008; Zembat, 2012). Ayrıca, ücretli öğretmenlerin mesleklerine olan aidiyet duygularını azaltan bu uygulamanın görevlerine yeterince kendilerini verememelerine dolayısıyla öğrencilerin süreçten olumsuz etkilenmesine neden olduğu birçok çalışmayla ortaya koyulmuştur. Örneğin, Yalçın (2017) yaptığı çalışmada ücretli öğretmenlik nedeniyle sık sık öğretmen değiştiren öğrencilerin matematik dersine olan ilgisinin ve motivasyonunun olumsuz yönde etkilendiği sonucuna ulaşmıştır.

Türkiye'de Türk Eğitim Sen'in valiliklerden talep edip elde ettiği verilere göre hazırladığı raporda 2021-2022 eğitim-öğretim yılında 79 ilde (Hakkâri ve Bolu İl Valilikleri ücretli öğretmen sayısı bilgi talebine cevap vermemiştir.) ücretli öğretmen sayısı 85 bin 513'e ulaşmıştır. Bir önceki eğitim-öğretim yılında aynı sendikanın araştırmasına göre; 81 ilden

gelen veriler doğrultusunda ülkemizdeki ücretli öğretmen sayısı 69326'dır. Aradan geçen bir yılda ücretli öğretmen sayısında 16 bin 187 artış olması dikkat çekici bir durum olarak yorumlanabilir. Aynı araştırmada valiliklerden norm kadro ihtiyaçları da talep edilmiş Hakkâri, Bolu, Bayburt ve Giresun hariç 77 il valiliğinden gelen verilere göre ise ülkemizde norm kadro açığı 115 bin 93'tür. Bu veriler değerlendirildiğinde 85 bin 513 ücretli öğretmen görevlendirmesine rağmen ücretli öğretmen sayısı norm kadro ihtiyacını karşılamamaktadır (TES, 2022).

Özel Okul Öğretmenleri

Kamuda kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik statülerinde çalışmak isteyip buna imkân bulamayan öğretmenler mesleklerini yapabilmek için özel sektörde iş bulma yoluna gitmektedirler. Devlet okulları ve özel öğretim kurumları MEB çatısı altında faaliyetlerini yürüten kurumlardır. Bu kurumların sayısı son yıllarda artarak gelişim göstermiştir. Özel öğretim kurumları yeni olmakla birlikte kendi özel çalışma koşullarını ve dinamiklerini kısa sürede oluşturmuştur. Kamuda görev yapan öğretmenler ve diğer personeller ilgili yasal mevzuat kapsamında çalışırken, özel okullarda ve eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler hem bu yasal mevzuata hem de İş Kanunu ve kurumlarının özel kurallarına göre çalışmaktadırlar (Uğurlu & Özdemir, 2021). Kamuda atanma imkânı bulamayan yeni mezun öğretmenler, düşük ücretlerle günde sekiz saatten fazla çalışılan ve ticari kazancı merkeze alan özel dershanelerde öğretmenlik kültürünü almakta ve bu kurumlarda çalışmak zorunda kalmaktadır (Ünal, 2011). Özel okul, dersane veya etüt merkezlerinde çalışan öğretmenlerin, devlet okullarında kadrolu olarak görev yapan öğretmenler ile karşılaştırıldıklarında iş güvencesinden yoksun, düşük ücretle ve tanımsız mesai saatleriyle çalıştıkları söylenebilir (Kiraz & Kurul, 2018). Dershanelerde çalışan öğretmenler günlük rutin olarak girdikleri derslerinin yanında öğrencileriyle bire bir veya toplu şekilde etütler yapmakta, iş dışı saatlerde soru hazırlama ve çözüme gibi ücretini alamadığı angarya işler yapmaktadır. Öğretmenlik mesleği içinde oluşturulan farklı statü ve tanımlar eğitim sürecinin en önemli bileşeni olan öğretmenler için sıkıntılı bir iklim ve ortam yaratmaktadır. Kamuda sözleşmeli olarak çalışan öğretmen daimî kadrolu olmak için, ücretli öğretmen de sözleşmeli olabilmek için meslektaşlarıyla rekabet içine girmektedir. Özel sektörde ise stajyer öğretmenler, stajyerliklerinin kaldırılıp kadrolu özel okul öğretmeni olmak için çabalarken, devlete atanamayan işsiz öğretmen ise dershanede veya özel okulda iş bulma mücadelesi vermektedir (Kiraz, 2014).

Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin özlük hakları ve çalışma koşulları yapılan yasal değişikliklerle geriye gitmiştir. 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu içerisindeki; “Öğretmen ücret ve ek ödemelerinin kamuda çalışan öğretmenlerden daha az olamayacağı”, “geciktirilen ödemelerin gün başına yüzde 1 zamlı ödenmesi”, “öğretmenin haftalık ders saatinin 30'u geçemeyeceği” ve “personel kadrosunda ders saat ücretli öğretmen sayısının sınırlanması” gibi maddeler yürürlükten kaldırılmıştır. 6528 sayılı Kanun ile özel okul öğretmenlerinin kamuda çalışan öğretmenlerden daha az ücret alamayacağına ilişkin düzenleme de yürürlükten kaldırılmıştır. Kaldırılan bu yükümlülükler ücret ve çalışma hakkına ilişkin özel öğretim kurumları öğretmenlerinin emeklerini koruyan düzenlemelerdir. Yine aynı kanun içerisinde yer alan ve özel öğretim kurumları için bazı sınırlamalar getiren “özel öğretim kurumu açmak isteyenlerden önceden ödenmiş sermaye ve en az bir yıllık giderleri karşılayacak mali teminat göstermesi”, “Sınıflarda öğrenci sayısının artırılmasının Bakanlık iznine tabi tutulması” gibi maddeler de kaldırılmıştır. Ayrıca özel öğretim kurumlarının denetim süreçleriyle ilgili; “faaliyetlerinin sadece kazanç sağlamak için düzenlenemeyeceği, ancak eğitimin kalitesini yükseltmek, gelişmelerine fırsat ve imkân verecek yatırımlar ve hizmetler

yapmak üzere gelir sağlayabilecekleri” gibi maddeler de yürürlükten kaldırılmıştır. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nda yer alan özel okul öğretmenlerinin en az devlet okullarındaki öğretmenler kadar ücret alma hakkı ve geciken ücretlerin zamlı ödenmesi düzenlemeleri de zaman içinde kaldırılmıştır. Ayrıca özel kurum öğretmenlerin haftalık ders saat sınırını 40 saate çıkartılmıştır. Özel okul öğretmenleri 2018 yılına kadar 4857 sayılı İş Kanunu’na dayanarak ihbar tazminat ve işe iade davası açma hakkından faydalanmıştır. Bu durum Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulunun kararıyla değişmiştir. Kurulun, özel okul öğretmenlerinin sözleşmelerinin 5580 sayılı Kanun’da en az bir yıllık olarak belirli süreli düzenlendiğine işaret ederek, bu sözleşmelerin zincirleme yapılmasının belirli süreli niteliği değiştirmeyeceğine karar vermesiyle birlikte özel okul öğretmenlerinin ihbar tazminat ile işe iade hakları ortadan kalkmıştır (BirlikSendikası, 2021).

Özel sektörde çalışan öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar başlıklar altında aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

YASAL BOŞLUKTAN KAYNAKLI SORUNLAR	GÖREV DIŞI İŞLER, ANGARYA ve MOBBİNG SORUNLARI	EKONOMİK SORUNLAR	İSTİHDAM SORUNLARI
<ul style="list-style-type: none"> • Süreli İş Sözleşmesi • Özlük Hakları • Statü Sorunları • Yasal Çelişkiler • Haksız Fesih <p>Konusunda Koruyucu Kanunların Eksikliği</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kurumlarda Sözleşme Yenilemesi Tehdidi ile Yaptırılan İşler • Angarya Sorunları • Mobbing Sorunları • Sözleşme ve Ders Programı Sorunları 	<ul style="list-style-type: none"> • “Öğretmenlik Taban Ücretinin” eksikliğiyle ilgili sorunlar • Ek ders ödemelerinin yapılmaması • Nöbet ücretlerinin ödenmemesi • mesai dışında yapılarak fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi • Eksik sigorta primi yatırılması • Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı haklarından mahrum bırakılması 	<ul style="list-style-type: none"> • Öğretmen arzının piyasa talebinin çok üzerinde olması • MEB bünyesinde çalışan öğretmenlerin ek ders hakkını özel sektörde kullanması • Özel Öğretim Kurslarında çok rağbet görmeyen branşların açılmaması • Özel sektördeki sağlıksız koşullar nedeniyle kapanan kurumlardaki işsiz kalan öğretmenler

Şekil 1. Özel sektörde çalışan öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar (ÖSÖB-DER, 2021)

Alan yazında öğretmenlerin atama ve istihdam sorunlarını ele alan araştırmalar bulunmaktadır. Doğan ve Şahin, (2009) mezun olan öğretmenlerin ilköğretim okullarına atanmalarını çeşitli değişkenler açısından incelerken, Keskin (2012) ve Oktay (2012) Türkiye’de öğretmen istihdam sorununu genel anlamda araştırmıştır. Ülkemizde atanamayan öğretmen sorunu genel işsizlik sorunu içerisinde tartışılmaktadır. Bu sorun öğretmenlerin aldıkları eğitimle uyumsuz nitelikte ve şartlarda mesleklerinin dışında işlerde de çalıştıkları için daha geniş boyutta ele alınması gereken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır (Gürbey, 2021).

Araştırmanın Amacı

Öğretmen istihdamı planlanırken; öğretmen yetiştirme, seçme, görev başında yetiştirme, kariyer basamakları, değerlendirme ve örgütlenme süreçlerine kadar birçok boyutun göz önünde bulundurulması gerekir. Bu kadar çok boyutta düşünülmesi gereken öğretmen istihdamı sorununun çözülmesi öğretmenlik mesleğinin değerini ve anlamını toplumun gözünde

artıracaktır (Soydan, 2012). Bu araştırmada özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ve devlet okullarındaki ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlarla ilgili görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda çalışmada, önemli bir ağ toplumu örneği olarak kabul edilen Twitter platformunda, kullanıcıların *#BizDeÖğretmeniz* başlığında attıkları mesajlar, bu ortamda kurdukları etkileşim ve bu tür bir etkileşimi gerçekleştirirken dile getirdikleri düşünceleri analiz edilmiştir. Böylelikle kurulan etkileşimin hangi duygular ve kavramlar üzerinden gerçekleştiği anlaşılabilir. Ayrıca kamuda çalışan ücretli öğretmenlerin ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin özlük haklarının ve çalışma şartlarının tartışılması; istihdam politikalarının planlanmasında ve öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara çözümler üretilmesinde yardımcı olacaktır. Bu çerçevede çalışma, öğretmen istihdamıyla ilgili sorunların çözümüne ve bilimsel eğitim politikalarının oluşturulmasına katkı sağlayacağı düşüncesi yönünden önemlidir.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, araştırmanın modeli, çalışma grubu, geçerlik-güvenirlilik çalışmaları, veri toplama süreci ve verilerin analiziyle ilgili bilgiler sunulmuştur. Tweetlerin metinsel ifadeler şeklinde olmasından ve çalışmayla ilgili elektronik mesaj içerikli çok fazla araştırmanın bulunmamasından dolayı konu incelenmiştir. Araştırma nitel yöntem ile tasarlanmış, atılan tweetlerin doküman analizi gerçekleştirilmiş ve sistematik analiz yaklaşımı kullanılmıştır.

Veri Kaynağı

Einspänner, Dang-Anh ve Thimm (2014), sosyal medyada analiz yapmak için izlenmesi gereken adımları; örnekleme, karar verme, veri toplama, veri analizi ve yorumlama olarak sıralamaktadır. Yazarlar örneklem seçiminde, kelime temelli kriter ve kullanıcı temelli kriter kullanılabileceğini belirtmektedir. Kelime temelli kriter; tweetlerin araştırma amacına göre başlık etiketleri (hashtag) ya da anahtar kelimelerin aranması yoluyla örneklem belirlenmesi anlamına gelmektedir. Kullanıcı temelli kriter ise araştırma amacına göre seçilen belirli hesaplardan veri toplanması anlamına gelmektedir. Araştırmada çeşitliliğin sağlanabilmesi adına belirli hesaplar seçilmemiş, *#BizDeÖğretmeniz* adlı başlık etiketi ile arama yapılmış ve kelime temelli kriter kullanılarak veri toplanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, kelime temelli kriter seçimi doğrultusunda 3124 tweetten oluşmaktadır.

Geçerlik-Güvenirlilik Çalışmaları

Araştırmanın geçerliği için:

- Genelde öğretmen istihdamı, özelde de özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ve devlet okullarındaki ücretli öğretmenlerle ilgili literatürdeki araştırmalar incelenmiş, kodlama aşamasında incelenen çalışmalara ait sonuçlardan yararlanılmıştır.
- Veriler elde edilirken, iki gün boyunca *#BizDeÖğretmeniz* başlığı altında atılan tweetler araştırmacı tarafından izlenmiş ve konuyla ilgili gerekli notlar alınarak dikkatli bir süreç yönetimi gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.
- İletişim içerikleri tüm ayrıntıları ile raporlanmaya çalışılmıştır.
- Verilerin toplanması araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir (Sevilmiş, 2020).

Kodlayıcılar arası güvenirlilik değerlendirilmesiyle araştırmanın güvenirliliği artırılmaya çalışılmıştır. Aynı 500 tweet, iki uzman tarafından kodlanmış ve iki kodlayıcının kodlama

uyuşmaları çıkartılmıştır. Sonuçlar Uzlaşma / (Uzlaşma + Uzlaşmama) * 100 formülü ile hesaplanmıştır. $360 / (360 + 120) * 100 = \%72$ olarak uzlaşma yüzdesi tespit edilmiştir. 00 – .10 arası değer çok zayıf uzlaşmayı, .10 – .30 arası değer zayıf düzey uzlaşmayı, .30 – .50 arası değer orta düzey uzlaşmayı, .50 – .80 arası değer güçlü düzey uzlaşmayı ve .80’ den büyük değerler ise çok güçlü düzeyde uzlaşma olarak değerlendirilmektedir. Bu sonuç değerlendirildiğinde kodlayıcılar arası uzlaşma düzeyinin yeterli seviyede olduğu söylenebilir (Kuckartz and Rädiker, 2019).

Veri Toplama Yöntemleri

Veri analizine başlamadan önce #BizDeÖğretmeniz Hashtag’i iki gün boyunca konuyla ilgili atılan tweetler araştırmacı tarafından takip edilerek veri toplama sürecine başlanmış ve notlar alınmıştır. İki gün sonra konuyla ilgili Twitter verileri MAXQDA programına aktarılmış ve tweetler tekrar okunmuştur. Bu doğrultuda veri temizleme süreci; #BizDeÖğretmeniz Hashtag’inin aynı paragrafta geçtiği ancak bu başlıklarla ilgili olmayan ya da konu dışı olan tweetler (beğeni almak için atılan, hakaret, suç unsuru teşkil edebilecek vb.) analiz dışı bırakılarak gerçekleştirilmiştir.

Veri temizleme süreci sonrasında, çalışma gurubu üzerinden kullanıcıların analiz edilen ifadeleri tasnif edilmiştir. Analiz için atılan mesajlarla ilgili görüşlerin belirlenmesi ile ilgili tweetlerin atıldığı #BizDeÖğretmeniz adlı başlık etiketi örneklem olarak belirlenmiş ve araştırmacının verisi bu başlık etiketi üzerinden toplanmıştır. 4211 tweetin çekildiği veri seti arasından yapılan ayıklama sonucunda toplam 3124 tweet belirlenmiş ve bu veri üzerinden 3752 kodlama yapılmıştır. Tweetler 02 Aralık 2021 ile 06 Aralık 2021 tarihleri arasında atılmıştır. Veri çekme esnasındaki temel sınırlılık, programın sadece son yedi gün içerisinde atılmış tweetleri indirebilmesidir.

Tweetlerin kodlanmasında birbirleriyle ilişkili kodlar sınıflandırılarak başlığın doğru olduğuna inananlar ve başlığın doğru olduğuna inanmayanlar temaları oluşturulmuştur. Bulgularda kullanılan alıntılar hem en çok retweet edilen tweetlerden hem de konuyla ilgili zengin bilgi birikimini yansıtabilecek tweetlerden seçilerek, doğrudan alıntılar kullanılarak sunulmuştur. Sonuç olarak atılan 4211 tweet araştırmacı tarafından veri temizleme sürecine tabi tutulmuş ve kodlamalar yapılmıştır. Kodlanan verilerin görsel analizinin yapıldığı incelemede kodların, Kod-Alt-Kod Bölümler Modeli, Kelime Bulutu ve Yüzde-Frekans analizleri yapılmıştır. Böylelikle dile getirilen düşünceler, duygular, inançlar vb. durumlar, temel kavram ve ifadeler ekseninde kodlanmış ve görselleştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada veriler incelenirken betimsel analiz ve içerik analizi tekniklerinden birlikte faydalanılmıştır. Betimsel analiz yapılırken ilk aşamada çalışmanın kavramsal içeriğinden ve çalışma sorularından hareketle bir çerçeve oluşturulmuştur. Bunun yanında kişilerin görüşlerine doğrudan yer verilerek araştırmada kullanılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2011). İçerik analizi ve tweet temalaştırması sosyal bilimlerde kullanılan yöntemlerden biridir (Sobaci & Karkin, 2013). İçerik analizi, metinlerden veya diğer anlamlı verilerden, kullanım bağlamları doğrultusunda tekrarlanabilir ve geçerli çıkarımlar yapmak için belirli kodlara içeriklerin yerleştirilmesi şeklinde kullanılan bir araştırma tekniğidir (Krippendorff, 2004). İçerik analizi genellikle çok sayıdaki metin içeriklerinin ortak yönlerini ortaya çıkarmak amacıyla, önemli olan anlamların yapılandırılmasını ve sınıflandırılmasını sağlayan bir yorum biçimidir (Gökçe, 2006; Karadağ, 2015). Çalışmada verilerin teker teker okunması yoluyla kodlara dayalı olarak araştırma bulguları oluşturulmuştur (Merriam, 1998).

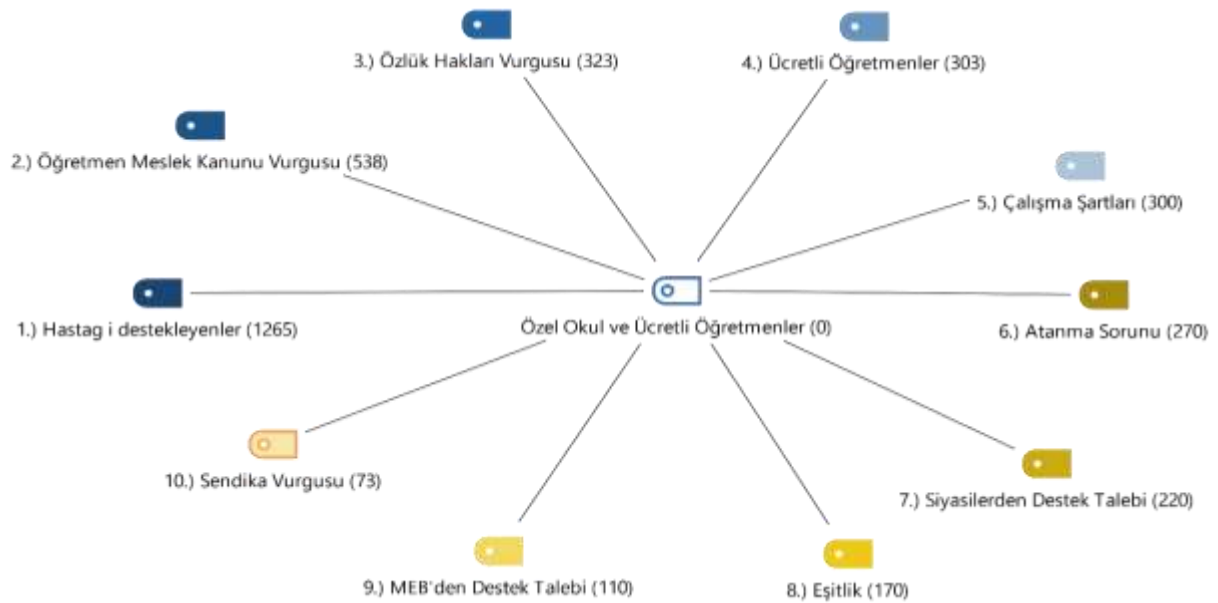
BULGULAR, YORUM VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Çalışma grubu üzerinden analiz edilen ifadeler aşağıdaki şekilde kodlanarak tablo olarak verilmiştir. Tablo 1’de yer alan kodların yüzde değerleri, ilgili temadaki oranlarını ifade etmektedir.

Tablo 1. Kodlara ait frekans ve yüzde bilgileri

Kodlar	f	%
Hashtag’ i destekleyenler	1265	33,72
Öğretmen meslek kanunu vurgusu	538	14,34
Özlük hakları vurgusu	323	8,68
Ücretli öğretmenler	303	8,14
Çalışma şartları	300	8
Atanma sorunu	270	7,20
Siyasilerden destek talebi	220	5,86
Eşitlik	150	4
MEB'den destek talebi	110	3
Sendika vurgusu	73	1,95
Devlet öğretmenleriyle karşılaştırma	74	1,97
Değer verilmeli	48	1,28
Mobbing	35	0,93
Birlikten kuvvet doğar	24	0,64
Hashtag’ i köstekleyenler	11	0,29
Diğer meslek gruplarıyla karşılaştırma	8	0,21
TOPLAM	3752	

Aşağıda, çalışmada ortaya çıkan kod-alt-kodlara ait model şekli verilmiştir. Şekilde kodlamalar sol başta en yüksek frekans değerine sahip kod olmak üzere sırayla verilmiştir.



Şekil 2. Kod-Alt-Kod Bölümler Modeli

Tablo1 ve Şekil 2 incelendiğinde, konu ile ilgili atılan tweetlerden Hashtag'i destekleyenler şeklinde kodlanan başlık %33,72 oranıyla ilk sırada çıkmıştır. Katılımcıların konuyla ilgili görüşleri şunlardır.

“Sözleşmeli, ücretli, usta öğretici, dersane öğretmeni, kadrolu ve daha bir sürü eğitim çalışanın tek derdi verdiği hizmetin biraz da olsa karşılığını almak, derdinin dinlenmesi, insanca onurluca yaşama isteği...çok zor değil insan yetiştirene biraz destek #BizDeÖğretmeniz”

“DİKKAT!!! Atanamadım değil, ATAMADILAR! Özel okulda çalışmak zorunda bıraktılar! Özel okulda da hakkımı KORUMUYORLAR! #öğretmenmeslekanunu #özelokulöğretmenleri #BizDeÖğretmeniz”

“Öğretmenler intihar etti dikkat çekmek için dediniz, öğretmenler inşaatta çalışıp can verdi görmediniz daha ne kadar bedel ödeyecek bu öğretmenler. #BizDeÖğretmeniz”

“Özel okullarda eğitim daha kaliteli diye konuşuyorsunuz ya hani...O kalite bizim işte..Kaliteli gelecek yetiştiren ama hakkı ödenmeyen kişileriz bizler #BizDeÖğretmeniz”

“Özel kolejde çalışıp sonrasında istifa eden biri olarak, ülkenin gidişatına yön veren meslektaşlarımızın ne zor şartlar altında çalıştığını iyi biliyorum. Bu sektörde çalışan tüm meslektaşlarımızın her türlü özlük hakları devlet güvencesi altına alınmalıdır...🙏 #BizDeÖğretmeniz”

Öğretmen meslek kanunu vurgulayanlara ait kod %14,34 oranla ikinci sırada gelmiştir. Konuyla ilgili paylaşım yapanların ifadeleri şunlardır.

“Cem KARACA ne demişti. "İşçisin sen işçi kal!!!" Patronların her gün özel sektör öğretmenine söylediği nakarat ve şu anda görüşülen öğretmen meslek kanunda özel sektör öğretmenlerinin adı dahi geçmiyor!!! #BizDeÖğretmeniz”

“Özelde çalışan öğretmenleri kapsamayan bir Öğretmenlik Meslek Kanunu baştan kördür, sağırdır, dilsizdir! #bizdevarız #BizDeÖğretmeniz”

“Özel kolejlerde, özel kurs merkezlerinde gençlerin ve ülkemizin geleceği için çalışıp, birçok haksızlığa maruz kalan bizler de emek veriyoruz, acilen meslek kanunu istiyoruz. #BizDeÖğretmeniz @ösobder @RTErdogan @tcmeb @dbdevletbahceli @kilicdarogluk”

“Meslek kanunu çıkıyorsa özel sektördeki meslektaşlarımızın da hakları korunmalı. Mesela devlet tarafından bir maaş belirlenip onun altında maaş veren iş veren öğretmeni sömürmemeli. Eğer bir kanun çıkıyorsa da kamusu, özeli ayrımı yapılmamalı. #BizDeÖğretmeniz”

Özlük haklarının vurgulandığı kodla ilgili katılımcıların kullandıkları ifadeler %8,68 oranıyla üçüncü sırada yer almaktadır. Katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Özel okul öğretmeni: Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda çalışıp hiçbir özlük hakkına sahip olmayan bir topluluktur. #BizDeÖğretmeniz”

“#BizDeÖğretmeniz ama, 🚫Ara tatilimiz yok. 🚫Sömestr tatilimiz yok. 🚫YAZ tatilimiz yok. 🚫Yıllık iznimiz çalıştığımız yıla göre hak ettiğimiz kadar kullandırılmıyor. 🚫Yıllık iznimizin tarihini bile istediğimiz zaman belirleyemeyecek kadar SAHİPSİZİZ! @tcmeb ama #BizDeÖğretmeniz”

“Yılın ortasında asgari ücretin altında kalan maaşlarımızla kurumların yatırdığını elden geri almak istedikleri, resmi tatillerde, hafta sonlarında çalışmak zorunda bırakıldığımız, özlük hakları olmayan bu ülkenin Öğretmenleriyiz. #bizdeöğretmeniz #bizdevarız @osob_turkiye”

“Özel okulda çalışmak yerine markette ve fabrikalarda çalışmayı tercih eden on binlerce öğretmen var. Çünkü bu sektörlerde özlük hakları özel eğitim kurumlarından kat kat daha iyi. Haklarının ödenemeyeceğini söylüyorsunuz, haklarını gerçekten de ödemiyorsunuz. #BizDeÖğretmeniz”

“Yapılan sözleşme bakanlığa gidiyor, yönetmelik olarak bakanlığa bağlıyız, atamayı bakanlık yapıyor, ceza ve yükümlülüklerimizden bakanlık sorumlu, ücret ve özlük hakları bakımından ise iş kanununa bağlıyız. Bu düzen değişecek! #BizDeÖğretmeniz ”

Ücretli öğretmenler kodu %8,14 oranla Hashtag'in doğru olduğuna inananlar temasında dördüncü sırada çıkmıştır. Bu konudaki katılımcı görüşlerine aşağıda doğrudan atıfta bulunulmuştur.

“#BizDeÖğretmeniz. Yıllarca ulaşılamayan yerlerde eğitim veren, asgari ücret dahi alamayan, 1200 TL maaş ve yarım sigorta ile çalışan, ülkemizin eğitim yükünü çekmiş, emektar ücretli öğretmenlerimize 2021 yılında hep birlikte atama müjdesi verelim.@RTErdogan @dbdevletbahceli”

“#BizDeÖğretmeniz LİYAKATLI 10-20 yıl çalışmış ücretli öğretmenler, yıllarca çalıştı. Yaşları 35-50 oldu. Emekli olamıyor KPSS'de yeni gençlerle yarışamıyor.10-20yıl çalışan ücretli öğretmene MEB'in kendi bünyesinde yapacağı LİYAKAT SINAVI ile KADRO. @RehaDenemec @fehmirasimcelik”

“Biz kim miyiz? Yüz binlerce Özel sektör öğretmeni ve ücretli öğretmeniz. Ücretli öğretmenlik sistemine tamamen son verilmesini ve özel sektör öğretmenlerinin de kadrolu öğretmen gibi eşit haklara sahip olmasını talep ediyoruz. #BizDeÖğretmeniz”

“İngilizce öğretmeni deyip geçmeyin, haftada 32 saat derse 3250 lira para alıyorum. Asgari ücrete bir ay içinde zam gelince benim para belki de altında kalacak. Yıllık sözleşmemin bitmesine daha 10 ay var... #BizDeÖğretmeniz”

Çalışma şartları koduyla paylaşım yapanlar %8 oranla beşinci sırada gelmektedir. Konuyla ilgili paylaşım yapanların ifadeleri şunlardır.

“#BizDeÖğretmeniz öğretmenin kadrolusu, özelde çalışanı yoktur. Öğretmen her yerde öğretmendir. Şartlarda iyileştirme şart, maaş ödemelerinde bir alt limit olmalı, emeklerimiz sömürülüyor en önemlisi bizler de insanız!”

“#BizDeÖğretmeniz Özel sektör öğretmenleri olarak ağır çalışma koşullarını, güvencesizliği, gelecek kaygısını ve dayattığınız asgari ücret koşullarını artık kabullenmiyoruz @murattaylan72”

“#BizDeÖğretmeniz özel okul, derslane öğretmenleri çok zor şartlarda çalışıyoruz haftalık 45 saat olan yasal çalışma süresi kimsenin umurunda değil, çalışma saati sabah 8 akşam 19 maaşlar asgari ücret üzerinden yatıyor, Sigorta desen yok. Kurum sahipleri köle gibi kullanıyor öğretmenleri”

“Hamile kalınca işten çıkartılır mıyız diye korkarak yaşamak istemiyoruz #meh #BizDeÖğretmeniz”

“Özel okul öğretmenleri bir resmi ders programına bir de gayri resmi ders programına sahiptir.

Özel okul öğretmenlerini dinlemeden arka planda dönen dolapları anlayamazsınız. İlk bakışta her şey kanuni ama uygulama da büyük sıkıntılar var. #BizDeÖğretmeniz”

Atanma sorunu %7,2 kodu oranıyla altıncı sırada yer almıştır. Katılımcıların konuyla ilgili görüşleri şunlardır.

“Fakülteyi bitirdim hayallerim için. Atanma gibi bir durumumda söz konusu değil. Ben öğretmen değil miyim? Bilsen okumazdım hiç diyecek kadar ümitsizim. #BizDeOEğretmeniz”

“#BizDeÖğretmeniz DERSHANE öğretmenleri kpss şartsız kadro aldı. MEB personeli ücretli ÖĞRETMENE de kadro almalıdır @MahmutOzerDr @Mustafa_Destici @Desticikurumsal

Biz özel sektörde çalışan atanamayan değil sizin ATAMADIĞINIZ öğretmenleriz.

@ogretmensendika #BizDeÖğretmeniz”

“#BizDeÖğretmeniz Neden kpss çalışmadınız diye soruyorlar, çünkü bizler çalışmak zorundaydık. Bu yüzden de en iyi bildiğimiz iş olan öğretmenliği yaptık. Bu yaştan sonra da başka işte çalışamayız. Bizi kadroya alın. #BizDeÖğretmeniz”

“Okullarda öğretmen eksikliği çok fazla ve bu eksik ücretli öğretmenler vasıtasıyla gideriliyor. Öğretmenin ücretlisi olmaz. Bunun yerine atama sayısı artırılarak bu ihtiyaç giderilmeli. Yüzlerce atama bekleyen öğretmen var. #BizDeÖğretmeniz”

Siyasilerden destek talebi kodu %5,86 oranla yedinci sırada çıkmıştır. Katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“@RTErdogan #DevletiminYanındayım #BizDeÖğretmeniz Sayın Cumhurbaşkanım, Özel sektörde çalışan öğretmenler, ek ders almadan, düşük ücretle ve ağır bir işçilikle çalışmaktadır. Meslek Kanunu, bizi de korumalıdır. #BizDeÖğretmeniz”

“Bugün bizi görmeyen yarın oy için kapımıza gelmesin.! @kilicdarogluk @RTErdogan @meral_aksener @tcmeb @Akpatri @herkesicinCHP @iyiparti @dbdevletbahceli @MHP_Bilgi #BizDeÖğretmeniz #BizdeVarız #ÖzelSektörÖğretmenleri”

“Cumhurbaşkanım bu desteği bu reformu ancak siz yaparsınız! Lütfen gündeminize alınız! Bizi de görün lütfen artık dayanma gücümüz kalmadı #rte @RTErdogan #BizDeÖğretmeniz”

Eşitlik kodu %4 oranla sekizinci sırada gelmektedir. Katılımcıların konuyla ilgili görüşleri şunlardır.

“Eşit haklar istiyoruz. Atanmış, atanamamış, sözleşmeli, ücretli ayrımlarının kalkmasını istiyoruz.

Maddi olanakları iyileştirilmiş, entelektüel birikimine yatırım yapabilecek koşullarda çalışmak istiyoruz. #BizDeÖğretmeniz”

“Öğretmenlik lisansı tamamlayan herkes öğretmendir. Bu kariyer mesleğinin özel sektörü, devlet kadrosu, sözleşmeli olmamalı. Bütün öğretmenlere eşit haklar verilmeli... @tcmeb #BizDeÖğretmeniz”

“#BizDeÖğretmeniz Dersanede çalışan, özel okulda çalışan, ücretli öğretmenlik yapan kısaca öğretmenlik yapan herkese eşit davranılmalıdır.”

“Eşit iş eşit ücret, Eşit iş eşit mesai, Eşit iş eşit SGK primi Kısaca: Eşit iş kanunla belirlenmiş eşit haklar #BizDeOEğretmeniz #Özelsektördeöğretmen”

MEB'den destek talebi %3 oranla dokuzuncu sıradadır. Konuyla ilgili paylaşım yapanların ifadeleri şunlardır.

“Bu mesajla bitmiyor hiçbir şey Sayın Bakanım. Değerliyse, görmek isteriz değerimizi. Bizler bu ülkenin gelecek nesillerinin imzasıyız. Özel sektör öğretmenlerinin tüm özlük hakları sağlanmalıdır. @tcmeb #BizDeÖğretmeniz #ogretmenlikmeslekanunu <https://t.co/tUVXWsmSvH>”

“Yıllarca asgari ücretten sigorta göstermelerine göz yumdunuz. Acilen özel sektör öğretmenlerini görmelisiniz. @tcmeb”

“Çocukken saklambaç oynardık, sevdiğim daha çok eğlensin diye onları görmezden gelirdim @tcmeb biz artık oynamak istemiyoruz. #BizDeÖğretmeniz @tcmeb bu taleplerimizi dikkate alır”

“Ya biz her Haziran ayında işten çıkartılıp yaz dönemini iş arayarak geçirdikten sonra Eylül'de asgari ücrete imza atmak zorunda mıyız? @tcmeb patronların değil öğretmenin yanında tavır alın #BizDeÖğretmeniz”

Devlet öğretmenleriyle karşılaştırma %1,97 oranla onuncu sırada çıkmıştır. Bu konudaki katılımcı görüşlerine aşağıda doğrudan atıfta bulunulmuştur.

“En az kamu da ki eğitimci kadar hizmet veriyoruz. Karşılığını bir patrone dan değil devletten bekliyoruz. #BizDeÖğretmeniz”

“Özel sektörde çalışan yüzbinler var. Ama maalesef hep kamudakine öncelik! #BizDeÖğretmeniz

Kamuda çalışan ile özelde çalışan arasındaki makas o kadar açıldı ki özelde öğretmenlik hobi olarak düşünülecek hale geldi. Her sene özel okullar çamaşır değiştirir gibi öğretmen değiştiriyor. Öğretmenler ayrıldığı kurumdan hiçbir şey talep edemiyor! #BizDeÖğretmeniz”

“Devletteki öğretmenler haftada 15 saat karşılığı 5 bin TL maaş alırken biz özel okul öğretmenleri neredeyse asgari ücretle baş başa maaşlarla haftada 40-50 saat derse girmekteyiz. Şartlarımızın eşitlenmesini istiyoruz. #BizDeÖğretmeniz”

“Devletteki öğretmenlerin 2 katı çalışıp işçi statüsünden emekli olup bizi itibarsızlaştırmayın #BizDeÖğretmeniz”

“Aynı şeyi yapan iki farklı kişi biri 6 bin alıyor diğeri bin lira. Sigorta desen yok. Çalışma saati sabah 8 akşam 19. Bir düzen gelsin artık bu işe. Daha önce özelde çalışan birisi olarak hocalarım haklı #BizDeÖğretmeniz”

Sendika vurgusu %1,95 oranla on birinci sırada yer almıştır. Katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Bugün iyi bir maaşla çalışıyor olabilirsiniz ancak yarın hak gasplarına sizler de maruz kalabilirsiniz. Emeginizin patronlar tarafından sömürülmemesi ve haklarınızı savunmak için @ogretmensendikalı olun. #BizDeÖğretmeniz”

“Emeklerinin karşılığı yıllardır gasp edilen, mobbinge uğrayan, gece endişeyle uyuyan, sabah mutsuz uyanan tüm öğretmenler bu geceden itibaren artık daha rahat uyuyun. Bilin ki artık sendikanız burada. Uyuyun ve karanlıktan korkmayın! 😊 @ogretmensendika #BizDeÖğretmeniz”

“Yapılacak en iyi iş sendika ile sesimizi duyurmak bu minvalde yol almış bir sendika varsa dahil olmak #BizDeÖğretmeniz”

“Taleplerimiz için örgütlenebilir, koşullarımızı değiştirmek için de mücadele edebiliriz. Şura'da toplananlar bir salona sığabilirler. Fakat öğretmen örgütlenirse... İşte tüm korkuları bu. Onun için 🙏 @ogretmensendika #BizDeÖğretmeniz”

“Yıllarca emegimizi sömüren bu sisteme karşı sendikamız var artık! Bizleri yok sayamazsınız! #BizDeÖğretmeniz”

Değer verilmeli kodu %1,28 oranla on ikinci sırada gelmektedir. Bu konudaki katılımcı görüşlerine aşağıda doğrudan atıfta bulunulmuştur.

“Özel okul öğretmenleri hak ettiği değeri görmelidir. Yeter haksızlıklar, yeter kanunları bizim aleyhimize yapılandırmalar. #BizDeÖğretmeniz”

“Lise katında nöbetteyim, katın sakini olmayan 5. Sınıf Berke öksürdüğüm için bana su getirmiş, bahçede koşup oynaması gereken zamanda.. Sizin vermediğiniz değeri çocuklar her gün hissettiriyor öğretmenlerine 🙏 #BizDeÖğretmeniz @osob_turkiye”

“Öğretmen değiliz ki, köle görülüyoruz, değerimiz yok. En ufak şeyde işten çıkarma tehdidi. Az parayla devletteki kadrolu öğretmenlerden daha çok çalışma, azarlanma, velilerden değer görmeme. Yaşadıklarımızı anlatsak da kimin umurunda... #BizDeÖğretmeniz”

“Eğitim de reform nasıl yapılır? Özel veya devlet fark etmez hepsine aynı özlük hakkını vererek! Sözde değer değil davranışta değer vererek! Öğretmenini mağdur etmeyerek, çalıştığı kurumun başındakilere ezdirmeyerek!!! #BizDeÖğretmeniz”

Mobbing kodu %0,93 oranla on üçüncü sıradadır. Konuyla ilgili paylaşım yapanların ifadeleri şunlardır.

“Özel okullarda mobbinge, gereksiz mesailere ve baskılara maruz kalıyoruz. Her yıl sizinle anlaşamayacağız baskısıyla karşı karşıyayız. Atama yapılmıyor mecburen çalışıyoruz. #BizDeÖğretmeniz”

“Sınıfların içinde öğretmenler odasında bile kamerayla bizi izliyorlar ve mobbing yapıyorlar. Denetleme sıfır #meslekkanunu #BizDeÖğretmeniz”

“#bizdeöğretmeniz. Özel sektörde bizleri ezip mobbing yapıyorsunuz saatlerce çalışmaya maruz bırakıp düşük ücretlere tabi tutuyorsunuz. 3.üniversitem bitecek neredeyse hala hak ettiğim yerde değilim ve değiliz maalesef. Umarım sesimiz duyulur. Görülürüz. #BizDeÖğretmeniz bu böyle bilinsin. 🙏”

“Bildiğimiz doğruları bile işsiz kalma korkusuyla diyemiyoruz. Deyince de sene sonu sözleşme imzalamıyorlar. Haklarımızın korunmasını istiyoruz #BizDeÖğretmeniz”

“3 yıl çalıştığım kurumda yapılan komik zammı beğenmediğim için ihtar yoluyla erken istifaya zorlandım #BizDeÖğretmeniz”

“Belki bu tweetleri gören bazı patronlar öğretmeni işten çıkaracak. O kadar kaygılıyız, gelecek kaygısıyla değil, gönül bağıyla ve huzurla işimizi yapmak istiyoruz #BizDeÖğretmeniz”

Birlikten kuvvet doğar kodu %0,64 oranla on dördüncü sırada çıkmıştır. Katılımcıların konuyla ilgili görüşleri şunlardır.

“Birlikten kuvvet doğar!Kamuda ya da özel sektörde çalışan tüm öğretmenler haklarını istiyor!

#BizDeÖğretmeniz #ÖğretmeneŞartsızZam @tcmeb @egitimsen @egitimis @kilicdarogluk @meral_aksener @halktvcomtr @degirmencirfan”

“ATANAMAYAN DEĞİL ATANMAYAN ÖĞRETMEN DİYECEKSİNİZ. Aynı çabayı gösterip aynı unvanı alan öğretmenler, yok sayılmaz. Maalesef senelerdir bozuk düzen içerisinde debelenmek zorunda bırakıldık. Birlik olursak sesimiz duyulur, umut edelim. #BizDeÖğretmeniz”

“Yoksulluk, sömürü, yolsuzluk, adaletsizlik, cinsiyet eşitsizliği, şiddet ancak eğitim ile son bulacak.

Eğitim, değişimdir. Birlikte güçlüyüz! Birlikte değiştirelim! #BizDeÖğretmeniz @ogretmensendika <https://t.co/Dvdhj12fma>”

Hashtag’ i köstekleyenler kodu %0,29 oranla on besinci yer almıştır. Konuyla ilgili paylaşım yapanların ifadeleri şunlardır.

“#BizDeÖğretmeniz öğretmenseniz sadece okul içinde öğretmenlik yapılmaz dışarda halka öğretmenlik yapabilirsiniz”

“#BizDeÖğretmeniz Sınıfınıza farklı bir öğrenci geldiğinde ben ilgilenemem diyorsunuz sonra #BizDeÖğretmeniz güzel ya valla 🙌🙌🙌🙌”

“#BizDeÖğretmeniz 6 ay tatil yapan öğretmenler de zam istiyormuş asgari ücreti hallettik bir siz kaldınız”

Son sırada %0,21 oranla diğer meslek gruplarıyla karşılaştırma kodu gelmiştir. Bu konudaki katılımcı görüşlerine aşağıda doğrudan atıfta bulunulmuştur.

“Siz hiç özel sektörde çalışıyor diye mühendis denmeyen mühendis veya özel hastanede çalışıyor diye doktor denmeyen doktor gördünüz mü? #BizDeÖğretmeniz @osob_turkiye”

“Sömürülüyoruz. A101 de çalışanın sahip olduğu kadar bile sosyal haklarımız yok. İsteddiğimiz sadece insanca yaşamak. #BizDeÖğretmeniz”

“#BizDeÖğretmeniz Doktorları özel/devlet diye ayırdınız mı? ÖĞRETMENLERİ NEDEN AYIRIYORSUNUZ?”

Kelime Bulutu



Şekil 3: Kodlu bölümlerde geçen kelimelerin sıklığını gösteren kelime bulutu

Kodlu bölümlerde kullanıcıların en çok hangi ifadeleri kullandığı da analiz edilmiştir. Bu analiz türünün önemi bir olay, gündem ya da konuyu takip eden kullanıcıların amacını, eğilimini, istem ve arzularını, inanç ve tahminlerini anlamlandırmaya yarayacak sonuçlar vermesidir. Kelime bulutu şekillenirken kullanıcıların en çok yinelediği sözcük bulutun merkezinde konumlanmıştır. Puntolarının büyüklüğüne göre en sık yinelenen kelimeler en büyük olacak şekilde büyükten küçüğe doğru sıralanmaktadır (Bulut, 2020). Şekil 3 incelendiğinde, öğretmen meslek kanunu, özlük, ücretli öğretmenler, çalışma şartları, atanma, siyasilerden destek talebi, eşitlik, MEB'den destek talebi ve sendika kelimeleri araştırma bulgularında yer alan tema-kod sonuçlarıyla örtüşmektedir.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırma sonunda; Hashtag' i destekleyenler, öğretmen meslek kanunu vurgusu, özlük hakları vurgusu, ücretli öğretmenler, çalışma şartları, atanma sorunu, siyasilerden destek talebi, eşitlik, MEB' den destek talebi, sendika vurgusu, devlet öğretmenleriyle karşılaştırma, değer verilmeli, mobbing, birlikten kuvvet doğar, Hashtag' i köstekleyenler ve diğer meslek gruplarıyla karşılaştırma kodlarının ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sonuçlar genel olarak yorumlandığında kamuda ücretli olarak çalışan öğretmenler ve özel okul öğretmenlerin devlet okullarında çalışan kadrolu öğretmenlere göre özlük hakları çalışma şartları ve ücret alanlarında çok geride kaldıkları söylenebilir. Bir uzmanlık mesleği olan öğretmenliği icra eden kişilerin kamuda “ücretli” unvanıyla çalıştırılması hem meslek değeri açısından hem de mali ve özlük haklar çerçevesinde doğru değildir. Bu konuda MEB öğretmen açığının karşılanması için görevlendirilen bu öğretmenleri 657 Sayılı DMK'ya dayalı olarak ‘Vekil Öğretmen’ unvanıyla çalıştırmalıdır ve bu öğretmenlerin haftalık ders saati 15'ten az olmamalıdır. Ayrıca MEB'de ücretli öğretmenlik kavramının kaldırılmasının daha doğru bir yaklaşım olacağı söylenebilir. Konu özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler çerçevesinde değerlendirildiğinde; 2014 yılında 5580 Sayılı Kanun'da yapılan değişiklikle özel okul öğretmenlerinin en az kamuda çalışan öğretmenler kadar maaş alacağı şeklindeki düzenleme ortadan kaldırılmış ve özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin aldıkları ücretler çoğu kurumda devlet öğretmenlerinin aldığı

ücretlerin ve insanca yaşam düzeyinin gerisine düşmüştür. Özel okullarda, dershanelerde ve etüt merkezlerinde çalışan öğretmenler asgari ücrete yakın maaş almakta, hatta bazı kurumlar asgari ücretin de altında öğretmen çalıştırıp verdikleri ücretlerin bir kısmını elden geri alma gibi hukuk ve insanlık dışı uygulamalara gitmektedir. Özel okulda ve kurumlarda çalışan öğretmenler için de devletin gerekli yasal düzenlemeler yaparak düşük ücretle öğretmen çalıştırılmasının önüne geçmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, 625 sayılı Eski Özel Öğretim Kurumları Kanunu 33. Maddesi'nde yer alan "Özel okullarda yöneticilik ve eğitim- öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmi okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez." maddesinin tekrar getirilmesi gerektiği söylenebilir. Öğretmenlerin iş güvencesi hakkını yok eden zorunlu "Belirli Süreli İş Sözleşmesi" düzenlemesini kaldırarak, yerine "Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi" uygulaması için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır. Bu değişiklikte özel okul öğretmenleri ihbar tazminat ve işe iade talebi haklarını tekrar kazanmış olacaklardır. Öğretmenler sözleşmelerinde yalnızca ders ücretine tâbi tutulurken; kurumları tarafından mesai saatleri dışında yaptırılan veli görüşmeleri, zümre toplantıları ve etütler gibi ücret karşılığı olmayan her iş mesai kapsamına alınmalıdır. Çalışma koşulları benzer nitelikte olan ücretli ve sözleşmeli öğretmenler ile özel okul öğretmenleri arasında geçişkenlik de yüksektir. Her ne kadar kamu okullarında görev yapsalar da süreli sözleşme ile güvencesiz şekilde çalıştırılan ücretli öğretmenler ve sözleşmeli öğretmenlerin sendikal katılımı için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Öğretmenlik Meslek Kanunu 3 Şubat 2022 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun incelendiğinde özel kurum ve okullarda çalışan öğretmenlerin özlük hakları ve çalışma şartlarıyla ilgili herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Kanunun genişletilerek bu öğretmenlerin haklarını da kapsayıcı şekilde düzenlenmesinin yararlı olacağı söylenebilir.

Etik Metin

Bu makalede araştırma ve yayın etiği kuralları takip edilmektedir. Makale ile ilgili her türlü ihlalin sorumluluğu yazar/yazarlara aittir.

KAYNAKÇA

- 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu. (1965, 18 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 12026). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12026.pdf>
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. (1965, 23 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 12056). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf>
- 4857 sayılı İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>
- 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu. (2007, 14 Şubat). Resmi Gazete (Sayı: 26434). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/02/20070214-1.htm>
- Bahar, H.H. (2006). KPSS puanlarının akademik başarı ve cinsiyet açısından değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 31(140), 68-74.
- Baştürk, R. (2007). Kamu personeli seçme sınavına hazırlanan öğretmen adaylarının sınav kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 163-176.
- Berliner, D. C. (2005). The near impossibility of testing for teacher quality. *Journal of Teacher Education*, 56(3), 205-213.
- Birliksendikası. (2021). 2021-2022 Eğitim öğretim yılı başında özel okullar ve özel okul öğretmenlerinin durumu. Birlik Sendikası.
- Bora, T. & Erdoğan, N. (2011). *Cüppenin, kılıcın ve kalemin ve mahcup yoksulları. Yeni kapitalizm yeni işsizlik ve beyaz yakalılar. Boşuna mı okuduk? Türkiye 'de beyaz yakalı işsizliği*. İletişim.

- Çınkır, Ş., & Kurum, G. (2017). Atanmak ya da atanamamak: Ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 9-35.
- Demirer, D.K. (2012). Eğitimde piyasalaşma ve öğretmen emeğinde dönüşüm. *Çalışma ve Toplum*, 1, 167-186.
- Doğan, N., & Şahin, A.E. (2009). Öğretmen adaylarının ilköğretim okullarına atanma durumunu yordayan değişkenler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 183-199.
- Erten, F. (2017, 18 Nisan). Atanamayan 42 öğretmen intihar etti. Öğretmenlersitesi <http://www.ogretmenlersitesi.com/haber/atanamayan-42-ogretmen-intihar-etti-h38281.html>
- Einspänner, J., Dang-Anh, M. & Thimm, C. (2014). Computer-Assisted content analysis of twitter data. In Weller, K., Bruns, A., Burgess, J., Mahrt, M. & Puschmann, C. (Eds.), *Twitter and society* (s.97-108). Peterlung.
- Gökçe, O. (2006). *İçerik analizi: Kuramsal ve pratik bilgiler*. Siyasal Kitabevi.
- Guarino, C. M., Santibanez, L., & Daley, G. A. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research*, 76(2), 173-208.
- Gürbey, S. K., Saraçoğlu, S., Büyük, U., & Şahin, A. Atanamayan fen bilimleri öğretmenlerinin Türkiye’de öğretmen istihdamına bakışı: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 167-201.
- Güven, D. (2010). Profesyonel bir meslek olarak Türkiye’de öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(1), 13-21.
- Hacettepe Üniversitesi, (2017). *Türkiye’de öğretmen eğitimi ve istihdamı: Mevcut durum ve öneriler*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- İnce, E. (2014, 1 Mart). Atanamayan bir öğretmenin vedası (A farewell of non-appointed teacher). *Radikal Gazetesi*. http://www.radikal.com.tr/turkiye/atanamayan_bir_ogretmenin_vedasi-1178984
- Karadağ, R. (2015). Okuma ilgisi, tutumları ve alışkanlığı konusunda yapılmış çalışmaların lisansüstü tezlere dayalı analizi: YÖK ve ProQuest veri tabanları örnekleme, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(1), 1-17.
- 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.
- Keskin Demirer, D. (2012). Eğitimde piyasalaşma ve öğretmen emeğinde dönüşüm, *Çalışma ve Toplum*, 1, 167-186.
- Kılıçkaya, F. & Krajka, J. (2013). A review of language teacher selection examination and recruitment in Turkey and Poland, *International Journal of Research Studies in Language Learning*, 2(5), 93-104.
- Kiraz, Z. (2014). *Türkiye’de öğretmenlerin işsizliği ve ataması yapılmayan öğretmenler hareketinin çözümlemesi*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Kiraz, Z., & Kurul, N. (2018). Türkiye’de öğretmen işsizliği ve ataması yapılmayan öğretmenler hareketi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 270-302. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.344474>
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2019). *Analysing qualitative data with MAXQDA*. Springer International.
- Küçükler, E. & Gürbüz, A. (2012). Türkiye’de uygulanan dış kaynaklı eğitim projeleri nasıl bir toplumsal dönüşümü hedefliyor? *Milli Eğitim Dergisi*, 42(194), 51-71.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education. Revised and expanded from case study research in education*. Jossey-Bass.
- OECD, (2017). *Education at a glance 2017: OECD indicators*. OECD Publishing.
- Oktay, H. (2012). *Türkiye’de öğretmen istihdamında yaşanan sorunlar*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi], Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- ÖSÖB-DER, (2021, 1 Mart). *Özel sektör öğretmenleri sorun analizi özet raporu*. Özel Sektör Öğretmenleri Birlikteliği Derneği. https://www.osobder.org/uploads/osobder.org/files/OSOB-DER_Egitim_Ozet_Raporu.pdf
- ÖSYM, (2007). *Kamu personeli seçme sınavı (KPSS) – 2007 kılavuzu*. Meteksan.

- Özdoğan Özbal, E., & Gökçe, E. (2018). An examination of teacher employment policies in Turkey and different countries. *Journal of Education and Future*, 14, 169-180. <https://doi.org/10.30786/jef.463771>
- Özer, E. (2008). *Kadroolu ve kadrosuz ilköğretim öğretmenlerinin birbirleri ve meslekleri hakkındaki görüşleri*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi], Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye’de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları*. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı.
- Öztaş S. (2010). *İlköğretim okullarında görevli kadroolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının değerlendirilmesi (Antalya ili, Alanya ilçesi ilköğretim okulları örneği)*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi], Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Palavan, Ö. (2012). İlköğretimde birleştirilmiş sınıflardaki 4. Sınıf öğrencilerinin, sosyal bilgiler dersinin kazanımlarına erişim düzeyleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 281-294.
- Sevilmiş A. (2020, 7-9 Kasım). *Türk futbolunda bir deprem Ünal Karaman krizinin spor siyaset ilişkisi bakımından değerlendirilmesi: Twitter analizi* [Sözlü özet bildirisi]. 18. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Konya, Türkiye.
- Sobacı, M. Z. & Karkin, N. (2013). The use of Twitter by mayors in Turkey: Tweets for better public services? *Government Information Quarterly*, 30, 417-425.
- Soydan, T. (2012). Eğitimin yapısal dönüşümü bağlamında öğretmenlerin istihdamı: İstihdam biçimi farklılıkları üzerine öğretmen ve yönetici görüşlerine dayalı bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-13.
- Şahin, İ. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmen istihdamı ve mesleki geleceklere ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(3), 1167-1184.
- TES, (2022, 22 Ocak). *Ücretli öğretmen sayısı zirve yaptı*, Türk Eğitim Sen. <https://turkegitimsen.org.tr/ucretli-ogretmen-sayisi-zirve-yapti/#:~:text=Buna%20g%C3%B6re%20%C3%BClkemizde%202021%2D2022,85%20bin%20513'e%20Oula%C5%9Ft%C4%B1>.
- Toker-Gökçe, A. (2014). Atanamama nedeniyle farklı bir mesleğe yönelen işsiz aday öğretmenler üzerine bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 191-208.
- TUIK, (2022, 1 Ağustos). Türkiye İstatistik Kurumu. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Istihdam-Gostergeleri-2021-45865#:~:text=Lisans%20seviyesinde%20en%20y%C3%BCksek%20kay%C4%B1tl%C4%B1,\(%94%2C3\)%20oldu](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Istihdam-Gostergeleri-2021-45865#:~:text=Lisans%20seviyesinde%20en%20y%C3%BCksek%20kay%C4%B1tl%C4%B1,(%94%2C3)%20oldu).
- Turan, M. & Bozkurt, E. (2010). Ücretli öğretmenlik sistemine ilişkin öğretmen görüşleri. *Education Sciences*, 5(4), 1543-1557.
- Uğurlu, C. T., & Özdemir, Ö. S., 2021. Özel okulda mutlu bir öğretmen olmak. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 64-84.
- Uygun, S. (2010). Türkiye’de öğretmen adaylarının seçimi ile ilgili bazı uygulamaların tarihsel analizi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(3), 707-730.
- Ünal, L. I (2011). Türkiye’de öğretmen yetiştirme kitabı. İçinde A. S. Kilimci, (Ed.), *Öğretmenliğe ve öğretmen yetiştirmeye ilişkin ekonomi politik bir çözümleme*. Pegem Akademi.
- Yalçın, D. (2017). Ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrencilerin matematik dersine karşı tutumuna etkisinin incelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 1-11.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınevi.
- Zembat, R. (2012). Okul öncesi öğretmenlerinin okul yöneticisi, meslektaşları ve aileler bağlamında algıladıkları çatışma durumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 37 (163), 203-215.

EXTENDED ABSTRACT

Opinions of Teachers Working in Private Education Institutions and Paid Teachers in Public Schools About the Problems They Encounter: Twitter Analysis

Introduction

Young people who have graduated from university to become a teacher have problems in finding a job and unemployment. This situation leads qualified and successful individuals who want to be teachers to prefer different professions. Teacher employment is a phenomenon that should be planned in the short-, medium- and long-term supply-demand balance (Guarino, Santibanez & Daley, 2006). In order to employ qualified teachers in the public sector, it can be said that a gradual, objective and merit-based appointment system should be established, based on twenty-first century teacher qualifications, covering more than one assessment method (Berliner, 2005). Some of the teachers who could not be appointed as a result of the KPSS exam and interview try to find a job by applying to İŞKUR. Teachers who cannot be appointed try to find jobs in their own fields in the private sector as well as in sectors outside the field. Since education faculties give new graduates every year and the number of teachers who cannot be appointed increases accordingly, new ones are added to the number of teachers who enter the job search process. While most of the teachers who are waiting for appointment go to the way of preparing for the exam again, some of them try to find jobs in paid teaching, private schools and study centers in order to maintain their lives. Apart from these, they have to work in jobs other than their own profession (Demirer, 2012; Kiraz & Kurul, 2018; Toker Gökçe, 2014).

Method

The research was designed with a qualitative method, a document analysis of the tweets was carried out and a systematic analysis approach was used. In the study, on the Twitter platform, which is considered an important example of network society, the messages that users send under the #Weareteacherstoo title, the interaction they have in this environment and the thoughts they express while performing such an interaction were analyzed. The study group of the research consists of 3124 tweets in line with the choice of word-based criteria. Twitter data on the subject were transferred to the MAXQDA program and tweets were read. In the examination where the visual analysis of the coded data was made, Code-Sub-Code Section Model, Word Cloud and Percent-Frequency analyzes of the codes were made. Thus, the expressed thoughts, feelings, beliefs, situations, coded and visualized on the axis of basic concepts and expressions.

Result

Within the framework of the findings obtained at the end of the research it is seen that the codes of supporters of the hashtag, the emphasis on teacher professional law, the emphasis on personal rights, paid teachers, working conditions, assignment problem, support request from politicians, equality, support request from Ministry of Education, union emphasis, comparison with public schools' teachers, should be valued, mobbing, strength comes from unity, those who cripple the hashtag and comparison with other occupational groups have emerged.

Discussion

When the results of the research are interpreted in general, it can be said that paid teachers working in public and private school teachers are far behind in terms of personal rights, working conditions and wages compared to staffed teachers working in public schools. It is not convenient to employ people who perform teaching, which is a specialist profession, with the title of "paid" in the public sector, both in terms of professional value and within the framework of financial and personal rights. In this regard, the Ministry of National Education should employ these teachers, who are appointed to meet the teacher shortage, with the title of 'Deputy Teacher' based on the DMK No. 657, and the weekly lesson hours of these teachers should not be less than 15. In addition, it can be said that abolishing the concept of paid teaching in the Ministry of National Education would be a more correct approach. When the subject is evaluated within the framework of teachers working in private schools; With the amendment made in Law No. 5580 in 2014, the regulation that private school teachers would receive a salary at least as much as public teachers was abolished, and the wages of teachers working in private institutions fell behind the wages and humane living standards of public teachers in most institutions. Teachers working in private schools, private teaching institutions and study centers receive salaries close to the minimum wage, and some institutions even employ illegal and inhuman practices such as employing teachers below the minimum wage and taking back some of their wages. For teachers working in private schools and institutions, the government should make the necessary legal arrangements to prevent the employment of teachers with low wages. In this context, in the article 33 of the Former Private Education Institutions Law No. 625, "Those who provide management and education-training services in private schools cannot be paid less than the salary paid in equivalent public schools and the additional payment within the scope of social assistance, according to their seniority (except for pensioners)." can be said that the article should be reintroduced. Necessary legal arrangements should be made for the implementation of an "Indefinite Term Employment Contract" by removing the mandatory "Definite Term Employment Contract" arrangement, which destroys the right of teachers to profession security. With this change, private school teachers will regain their right to claim compensation and reemployment. While teachers are only subject to tuition fees in their contracts; every work that is not paid for, such as parent meetings, group meetings and studies, which are done by the institutions outside of working hours, should be included in the scope of overtime. The pass-through is also high between paid and contracted teachers and private school teachers, whose working conditions are similar. Even though they work in public schools, necessary legal arrangements should be made for the union participation of paid teachers and contracted teachers who work without security with a termed contract. The Teaching Profession Law was published on February 3, 2022 and came into force. When the law is examined, there is no regulation regarding the personnel and working conditions of teachers working in private institutions and schools. It can be said that it would be beneficial to enlarge the law and regulate the rights of these teachers in an inclusive way.



"Journal of Education and New Approaches - JENA" is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).