



T.C.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

MESLEK LİSESİ PERSONELİNİN ZORLUKLARI VE SORUNLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YENER KARAKAYA

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ OKTAY ALKUŞ

AKSARAY 2023

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

MESLEK LİSESİ PERSONELİNİN ZORLUKLARI VE SORUNLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YENER KARAKAYA

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ OKTAY ALKUŞ

AKSARAY 2023

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin her hakkı saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 24 (yirmi dört) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Yener
Soyadı : KARAKAYA
Bölümü : Kamu Yönetimi (Tezli Y.L.)
İmza :
Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı: Meslek Lisesi Personelinin Zorlukları ve Sorunları

İngilizce Adı: Challenges and Problems of Vocational High School Staff

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar: Yener KARAKAYA

İmza:

T.C.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Yener KARAKAYA tarafından hazırlanan “**Meslek Lisesi Personelinin Zorlukları ve Sorunları**” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Aksaray Üniversitesi Kamu Yönetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Oktay ALKUŞ
(Kamu Yönetimi, Aksaray Üniversitesi)

İMZA

.....

Üye: Doç. Dr. Aysun ÖCAL
(Kamu Yönetimi, Aksaray Üniversitesi)

.....

Üye: Doç. Dr. Mustafa ARSLAN
(Kamu Yönetimi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi)

.....

Tez Savunma Tarihi: 16/06/2023

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih
ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU
İmza

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez yazımında bana yardımıyla, deneyimiyle ve bilgisiyle yol gösteren değerli hocam ve danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Oktay ALKUŞ'a katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Araştırmaya katılarak bilgi ve deneyimlerini paylaşan ve içtenlikle sorulara cevap veren her katılımcıya ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Bu süreçte yanımda olan ve desteğini esirgemeyen değerli eşim Seher KARAKAYA'ya, canım kızım Esin Nur KARAKAYA'ya, çok kıymetli annem Sebahat KARAKAYA'ya, babam Sabri KARAKAYA'ya ve kardeşim Yeliz KARAKAYA'ya teşekkür ederim.

Katkılarından dolayı Doç. Dr. Mustafa ARSLAN ile Doç. Dr. Aysun ÖCAL'a teşekkür ederim.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MESLEK LİSESİ PERSONELİNİN ZORLUKLARI VE SORUNLARI

(Yüksek Lisans Tezi)

Yener KARAKAYA, Aksaray 2023

ÖZET

Bu araştırma; meslek lisesinde görev yapan personelin karşılaştığı zorlukları ve sorunları keşfederek bu zorlukları aşmak ve sorunları çözmek için öneriler sunmayı amaçlamıştır. Bu sayede literatürdeki boşluk doldurulmak ve yaşanan zorluklar ve sorunlar konusunda farkındalık oluşturulmak istenmiştir. Araştırma, amaçlı örneklem maksimum çeşitlilik örneklemesi ile Ankara ili Şereflikoçhisar ilçesindeki meslek liselerinde 2022-2023 eğitim-öğretim yılında görev yapan on personelin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden durum deseniyle gözlem, görüşme ve doküman incelemesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemlerine ilişkin katılımcılara on soru yöneltilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile katılımcılara esneklik ve serbestlik sağlanarak, katılımcıların görüşleri ve yargıları derinlemesine alınmaya çalışılmıştır. Katılımcıların görüşleri betimsel analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Araştırma sonunda meslek lisesi personelinin yaşadığı sorunlar ve zorlukların; mevzuat, diğer paydaşlar, okulun fiziki yapısı, yönetim, ders materyali, okulun teknolojik altyapısı, öğrenciler, veliler, sunulan hizmet, diğer personel, öğretmenler ve mesleki gelişimle ilgili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Bilim Kodu : 111623

Anahtar Kelimeler : Kamu Personeli, Meslek Lisesi, Zorluk, Sorun.

Sayfa Adedi : 143

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Oktay ALKUŞ

AKSARAY UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF INSTITUTE SOCIAL SCIENCES
CHALLENGES AND PROBLEMS OF VOCATIONAL HIGH
SCHOOL STAFF

(M. A. Thesis)

Yener KARAKAYA, Aksaray 2023

ABSTRACT

The study aimed to discover the difficulties and problems faced by the personnel working in the vocational high school and offering suggestions to overcome these difficulties and to solve these problems. In this way, it was aimed to fill the gap in the literature and to raise awareness about the difficulties and problems experienced. The research was conducted with the participation of ten personnel working in the 2022-2023 academic year in vocational high schools in Şereflikoçhisar district of Ankara province with the maximum diversity sampling. The research was carried out in the form of observation, interview and document review with the case pattern, which is one of the qualitative research methods. In the research, semi-structured interview questions were used. Ten questions were asked to the participants related the sub-problems of the research. By providing flexibility and freedom to the participants with semi-structured interview questions, the opinions and judgments of the participants were tried to be taken in depth. The opinions of the participants were analyzed by using descriptive analysis method. At the end of the research the problems and difficulties experienced by the vocational high school personnel; It has been revealed that it is related to legislation, other stakeholders, physical structure of the school, management, course material, technological infrastructure of the school, students, parents, service provided, other personnel, teachers and professional development.

Science Code : 111623

Keywords : Civil Servants, Vocational High School, Difficulty, Problem.

Page Number : 143

Supervisor : Asst. Prof. Oktay ALKUŞ



İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ	xv
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM I	5
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1. Tanımlar.....	5
1.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihsel Gelişimi.....	7
1.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	7
1.2.2. Cumhuriyet Dönemi	9
1.3. Mesleki ve Teknik Eğitim.....	10
1.3.1. Mesleki Eğitimin Başlıca Sorunları	11
1.4. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri.....	16
1.5. Yönetim	18
1.5.1.Yönetici	20

1.6. Eğitim Yönetimi	20
1.7. Okul Yönetimi	21
1.7.1. Okul Yöneticisi	21
1.7.2. Öğretmen	25
1.7.2.1. Öğretmenlik Kariyer Basamakları	27
1.7.3. Diğer Personel	28
BÖLÜM II.....	30
YÖNTEM VE BULGULAR.....	30
2.1. Araştırmanın Deseni	30
2.2. Çalışma Grubu	30
2.3. Veri Toplama Araçları	31
2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	32
2.5. Araştırmanın Bulguları	32
2.5.1. Meslek Lisesi Personelinin Zorluklarına Yönelik Bulgular	32
2.5.1.1. Öğrenciye İlişkin Yaşanan Zorluklar	33
2.5.1.1.1. Ailevi Durum.....	34
2.5.1.1.2. Disiplin Problemleri	34
2.5.1.1.3. Akademik ve Mesleki Başarı	37
2.5.1.1.4. Öğrenciyle İletişim.....	40
2.5.1.2. Yönetime İlişkin Yaşanan Zorluklar	40
2.5.1.2.1. Yönetici Özellikleri	41
2.5.1.2.2. Yönetim ile İletişim.....	42
2.5.1.2.3. Yönetimin Görevleri.....	45
2.5.1.3. Veliye İlişkin Yaşanan Zorluklar	46
2.5.1.3.1. Veli ile İletişim	46
2.5.1.3.2. Veli ve Eğitim	48
2.5.1.3.3. Veli ve Okul Aile Birliği	51
2.5.1.4. Personele İlişkin Yaşanan Zorluklar	52
2.5.1.4.1. Personel ile İletişim.....	53

2.5.1.4.2. Öğretmenlerin Ders ve Nöbet Görevleri	54
2.5.1.4.3. Personele Rehberlik.....	55
2.5.1.4.4. Personelin Sorumluluk Bilinci	55
2.5.1.4.5. Personelin Teknoloji Bilgisi ve İlgisi.....	56
2.5.1.5. Sunulan Hizmete İlişkin Yaşanan Zorluklar	57
2.5.1.5.1. Öğretmenlik Mesleği	57
2.5.1.5.2. Model Olma.....	58
2.5.1.5.3. Takdir Edilme	59
2.5.1.6. Mevzuata İlişkin Yaşanan Zorluklar.....	60
2.5.1.6.1. Kararların Denetlenmesi	60
2.5.1.6.2. Staj ve İşletmelerde Beceri Eğitimi.....	61
2.5.1.6.3. Mevzuatı Takip Etme.....	61
2.5.1.6.4. Evrak ve Kırtasiye İşlerinin Düzenlenmesi	62
2.5.1.7. Mesleki Gelişime İlişkin Yaşanan Zorluklar	62
2.5.1.7.1. Zaman	63
2.5.1.7.2. Sınıf ve Zaman Yönetiminde Başarı.....	63
2.5.1.7.3. Destek.....	64
2.5.1.8. Fiziksel Ortama İlişkin Yaşanan Zorluklar	64
2.5.1.8.1. Temizlik ve Hijyen.....	65
2.5.1.8.2. Yeşil Alan.....	65
2.5.1.8.3. Dinlenme Alanı	66
2.5.1.9. Materyale İlişkin Yaşanan Zorluklar	66
2.5.1.9.1. Materyal ve İşletme	67
2.5.1.9.2. Materyalin Çoğaltılması	67
2.5.1.10. Teknolojik Altyapıya İlişkin Yaşanan Zorluklar	67
2.5.1.10.1. Kullanılan Programların Etkinliği	68
2.5.2. Meslek Lisesi Personelinin Sorunlarına Yönelik Bulgular	68
2.5.2.1. Mevzuata İlişkin Yaşanan Sorunlar	68
2.5.2.1.1. Ücret.....	70

2.5.2.1.2. Ders Saati.....	73
2.5.2.1.3. Tayin ve Görevde Yükselme.....	75
2.5.2.1.4. DYK'ler ve Ders Dışı Egzersizler	79
2.5.2.1.5. Öğrenci Sayısı	80
2.5.2.1.6. İstihdam ve Mezuniyet.....	81
2.5.2.1.7. Mevzuat Değişiklikleri	82
2.5.2.2. Fiziksel Ortama İlişkin Yaşanan Sorunlar	83
2.5.2.2.1. İş Güvenliği	84
2.5.2.2.2. Okulun Yeri ve Fiziki Altyapısı	85
2.5.2.3. Sunulan Hizmete İlişkin Yaşanan Sorunlar.....	88
2.5.2.3.1. Maaş.....	89
2.5.2.3.2. Şikâyet.....	90
2.5.2.3.3. Ödenek.....	91
2.5.2.4. Teknolojik Altyapıya İlişkin Yaşanan Sorunlar.....	91
2.5.2.4.1. Teknolojik Ürünlerin Sayısı, Bakımı ve Amacı Dışında Kullanımı.....	92
2.5.2.4.2. İnternet Erişimi.....	94
2.5.2.4.3. Ders ve Nöbet Dağıtım Programı.....	94
2.5.2.5. Personele İlişkin Yaşanan Sorunlar.....	95
2.5.2.5.1. Eğitimci Personel Eksikliği.....	95
2.5.2.5.2. Eğitimci Olmayan Personel Eksikliği	96
2.5.2.6. Materyale İlişkin Yaşanan Sorunlar.....	98
2.5.2.6.1. Materyal Ücretleri	99
2.5.2.6.2. Ders Kitaplarına Erişim.....	99
2.5.2.6.3. Ders Kitapları ve Materyalin Etkinliği	100
2.5.2.7. Öğrenciye İlişkin Yaşanan Sorunlar.....	101
2.5.2.7.1. Üniversite Giriş Sınavı Dersleri	101
2.5.2.7.2. Mezuniyet	102
2.5.2.7.3. Devamsızlık	102

2.5.2.8. Mesleki Gelişime İlişkin Yaşanan Sorunlar	103
2.5.2.8.1. Hizmet İçi Eğitim.....	103
2.5.2.8.2. Eğitim Ücretleri	105
2.5.2.9. Yönetime İlişkin Yaşanan Sorunlar.....	105
2.5.2.9.1. Yönetici Eğitimleri.....	105
2.5.2.10. Veliye İlişkin Yaşanan Sorunlar	106
2.5.2.10.1. Kız Öğrenci ve Eğitim	106
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	107
KAYNAKÇA	115
EKLER.....	122
EK 1. Araştırma İzin Belgesi	122
EK 2. Görüşme Soruları.....	123
EK 3. Etik İlkeler Onay Belgesi.....	124
EK 4. Tez Değerlendirme Formu	125

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Mesleki ve Teknik Eğitim Okul Türleri	18
Tablo 2. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri	26
Tablo 3. Çalışma Grubuna Ait Bilgiler.....	31
Tablo 4. Öğrenciye İlişkin Yaşanan Zorluklar	33
Tablo 5. Yönetime İlişkin Yaşanan Zorluklar	40
Tablo 6. Veliye İlişkin Yaşanan Zorluklar	46
Tablo 7. Personele İlişkin Yaşanan Zorluklar.....	52
Tablo 8. Sunulan Hizmete İlişkin Yaşanan Zorluklar	57
Tablo 9. Mevzuata İlişkin Yaşanan Zorluklar	60
Tablo 10. Mesleki Gelişime İlişkin Yaşanan Zorluklar	62
Tablo 11. Fiziksel Ortama İlişkin Yaşanan Zorluklar	65
Tablo 12. Materyale İlişkin Yaşanan Zorluklar	66
Tablo 13. Mevzuata İlişkin Yaşanan Sorunlar	69
Tablo 14. Fiziksel Ortama İlişkin Yaşanan Sorunlar	83
Tablo 15. Sunulan Hizmete İlişkin Yaşanan Sorunlar	88
Tablo 16. Teknolojik Altyapıya İlişkin Yaşanan Sorunlar	91
Tablo 17. Personele İlişkin Yaşanan Sorunlar	95
Tablo 18. Materyale İlişkin Yaşanan Sorunlar	98
Tablo 19. Öğrenciye İlişkin Yaşanan Sorunlar	101
Tablo 20. Mesleki Gelişime İlişkin Yaşanan Sorunlar	103

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Temininde Güçlük Çekilen Meslek Nedenlerinin Dağılımı (%).....15



KISALTMALAR LİSTESİ

akt.	Aktaran
Ed.	Editör
Eds.	Editörler
Haz.	Hazırlayan
md.	Madde
ss.	Sayfa sayısı
s.k.	Sayılı kanun
CİMER	Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
DYK	Destekleme ve Yetiştirme Kursu
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu

GİRİŞ

Meslek lisesi personelinin zorlukları ve sorunlarını inceleyen bu araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; tanımlar, mesleki ve teknik eğitimin tarihsel gelişimi, mesleki ve teknik eğitim, mesleki ve teknik Anadolu liseleri, yönetim, eğitim yönetimi, okul yönetimi başlıkları altında kuramsal bilgilere yer verilerek ilgili araştırmalar açıklanmıştır. İkinci bölümde, araştırmada kullanılan yöntem ve bulgular açıklanmıştır. Araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi, meslek lisesi personelinin zorlukları ve sorunlarına ilişkin bulgular yer almaktadır. Girişte; araştırmanın problemi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

Araştırma Problemi

Araştırmanın problemi “Meslek Lisesi Personelinin Zorlukları ve Sorunları” dır. Meslek lisesinde genellikle yaşanan her türlü zorluk, sorun olarak değerlendirilebilmekte ve zorlukların sorunlardan farklı olduğu bilinmemektedir. Araştırmanın alt problemleri, bu sorunlar ve zorlukların nedenleri ve çözüm önerileri üzerinedir.

İlgili literatür tarandığında, meslek lisesi personelinin zorlukları ve sorunları konusuna benzerlik gösteren çalışmalar bulunmuştur. Şencan (2008: 47) Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin sorunları ve çözümleri üzerine araştırmalar yaparak, mesleki ve teknik eğitimin artık bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini belirtmiştir. Meslek eğitimiyle, sanayide mekanik ağırlıklı iş yapacak olan personele yönelik eğitimlerin birbirinden ayrılması gerektiğini bildirmiştir.

Uluğ (2019: 4) tematik durum çalışması tekniği kullanarak yaptığı araştırmalar sonucunda meslek lisesi yöneticilerinin; okul ödeneklerinin yetersiz kaldığını, okul sanayi iş birliğinin

yetersiz olduğunu, öğretmen niteliğinin geçmiş yıllara oranla azaldığını, hizmet içi eğitimlere önem verilmesi gerektiğini ifade ettiklerini belirtmiştir. Meslek lisesi yöneticilerinin; öğrenci niteliğinin sanayi iş birliği ile artırılabilceğini, araç-gereç ve donanımların hedeflenen seviyede olmadığını ifade ettiklerine dikkat çekmiştir.

Sular (2020: 87) karma araştırma yöntemi kullanarak meslek lisesi müdürlerinin liderlik stillerini incelemiş ve okul müdürlerinin; liderlik tarzları hakkında özellikle dönüşümcü liderlik konusunda bilgilendirilmelerini ve liderlik kapasitelerini geliştirecekleri eğitimler verilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Kesdek (2019: 20) meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkı incelemiştir. Meslek lisesinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin, genel iş doyumları arasında bir fark olmadığını ve genel iş doyum düzeylerinin kısmen doyumlu olduğunu tespit etmiştir.

Bozoğlu (2021: 86) Niğde ili Merkez ilçesi ilkököl müdürlerinin sorunları ve zorluklarını incelemiştir. İlkököl müdürlerinin sorunları ve zorluklarını tespit ederek öneriler sunmuştur.

Erdoğan (2006: 103) okul yöneticilerinin genel özellikleri ve yöneticilik tutumlarıyla ilgili bir araştırma yapmıştır. Okul yöneticilerinin göreve insani ilişkilerden biraz daha fazla önem verdiğini saptamıştır.

Çelebi (2013: 4) Anadolu ve meslek lisesi yöneticilerinin bilgi yönetimi yeterliliklerinin, yönetici ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi araştırmasını gerçekleştirmiştir. Ölçeğin genelinde öğretmenlerin, yöneticilerini orta düzeyde yeterli buldukları ortaya çıkmıştır. Meslek lisesinde görev yapan yöneticilerin, yönetsel bilgi yönetiminin bilgi paylaşımı ve eğitsel bilgi yönetiminin bilgi kullanımı boyutlarında kendilerini üst düzeyde yeterli gördükleri anlaşılmıştır.

Girgin ve Demir (2018: 20) İstanbul ili Bağcılar ilçesinde, Millî Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının ne düzeyde olduğu ve çeşitli değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem, çalıştığı okuldaki kıdem gibi) farklılaşıp farklılaşmadığı üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının alt boyutlarında ve toplamda genel algılarının “yüksek” düzeyde olduğu bulunmuştur.

Karakütük ve Özbal (2019: 33) araştırmasında eğitim yöneticilerinin Türk Milli Eğitim sisteminde, gözlemledikleri sorunların çözümünde başvurdukları teknikler tespit edilmeye çalışılmıştır. Eğitim yöneticisi olacakların, yöneticilik eğitimi almaları gerektiği ve bu eğitim içinde sorun çözme tekniklerinin de olması önerilmiştir.

Meslek lisesi personelinin zorlukları ve sorunlarını belirlemek için yapılan bu araştırmanın konusuyla ilgili literatür incelendiğinde meslek lisesi personelinin zorlukları ve sorunlarıyla ilgili doğrudan bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırmanın Amacı

Mesleki eğitimin sorunları ve bu sorunların sebep olduğu sonuçlar üzerinde çeşitli platformlarda oldukça fazla sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada, meslek lisesi personelinin karşılaştığı zorluklar ve sorunlar keşfedilmeye çalışılmıştır. Personelin karşılaştığı zorluklar ve sorunlar irdelenerek, zorlukların aşılması ve sorunların çözümlenmesi için öneriler sunulmuştur. Araştırmada cevap aranan temel soru şudur: Meslek lisesi personelinin zorlukları ve sorunları nelerdir? Araştırmanın alt amaçlarına ulaşmak için meslek lisesi personeli tarafından cevaplanması istenen sorular Ek 2'de belirtilmiştir.

Araştırmanın Önemi

Türk Milli Eğitiminin amaçları doğrultusunda kurulmuş olan ve ortaöğretimde dört yıllık eğitim alan bireyleri çeşitli iş alanlarında nitelikli ve donanımlı personel olarak yetiştirmeyi amaçlayan meslek liselerinin, öğrencileri üst öğrenime ve hayata hazırladığı bilinmektedir. Bu çalışmada; meslek lisesinde görev yapan personelin karşılaştığı zorluklar ve sorunlar derinlemesine keşfedilip ortaya çıkartılarak hem literatürde bu alandaki boşluğun doldurulması hem de bu konudaki farkındalığın artırılması hedeflenmiştir.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

- 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Şereflikoçhisar ilçesinde görev yapan meslek lisesi personelinin sorulara verdiği cevaplar ile sınırlıdır.
- Uygulamaya katılan meslek liselerinde görev yapan personel sayısı ile araştırma sınırlandırılmıştır.
- Bu araştırma meslek lisesi personelinin karşılaştığı zorluklar ve sorunlar ile sınırlanmıştır.

Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Meslek lisesi personelinin soruları samimi, özgür ve içtenlikle cevapladığı varsayılmaktadır.
- Örneklem grubu olarak belirlenen katılımcıların isabetli seçilmiş olduğu ve katılımcı sayısı olarak doygunluğa ulaşıldığı varsayılmaktadır.
- Meslek lisesi personeline yöneltilen soruların yaşanan zorlukları ve sorunları saptamak için yeterli olduğu varsayılmıştır.

BÖLÜM I

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; tanımlar, mesleki ve teknik eğitimin tarihsel gelişimi, mesleki ve teknik eğitim, mesleki ve teknik Anadolu liseleri, yönetim, eğitim yönetimi, okul yönetimi başlıkları altında kuramsal bilgilere yer verilmiş ve ilgili araştırmalar açıklanmıştır.

1.1. Tanımlar

Araştırmada yer alan temel kavramların tanımları, alfabetik olarak izleyen satırlarda sunulmuştur.

Alan: Ortaöğretim kurumlarında ortak özelliklere sahip birden fazla meslek dalını içeren; bilgi, beceri, tutum, davranış ve istihdam imkânı sağlayan programların her birini ifade etmektedir (MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013: md. 4/1).

Atölye, Laboratuvar ve Meslek Dersleri Öğretmeni: Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında, mezun oldukları yükseköğretim programları esas alınarak teorik ve uygulamalı meslek derslerini, aylık ve ücret karşılığı okutmak, mesleki rehberlik, işletmelerde mesleki eğitim, sektörle iş birliği ve araştırma-geliştirme yapmakla görevli öğretmeni ifade etmektedir (MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2008: md. 4).

Atölye: Mesleki ve teknik eğitim programlarının gerektirdiği uygulamalı derslerde bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması amacıyla sağlık ve güvenlik koşulları da dikkate alınarak gerekli donatımı yapılmış eğitim, öğretim, uygulama ve üretim yapılan ortamı ifade etmektedir (MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013: md. 4/1).

Dal: Mesleki ve teknik ortaöğretim programlarında uygulanan bir alan altında belirli konularda uzmanlaşmaya yönelik bilgi, beceri, tutum, davranış gerektiren ve istihdam imkânı sağlayan iş kollarından her birini ifade etmektedir (MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013: md. 4/1).

Kültür Dersleri Öğretmeni: Meslek dersleri dışındaki (Yabancı dil, Tarih, Türk Dili ve Edebiyatı, Matematik, Kimya, Coğrafya, Fizik, Biyoloji, vb.) branşlarda eğitim veren öğretmenlerdir.

Laboratuvar: Derslerle ilgili iş, işlem, deney, gözlem, inceleme, araştırma, geliştirme ve benzeri uygulamaların yapılması amacıyla sağlık ve güvenlik koşulları da dikkate alınarak gerekli donanımına sahip eğitim ve öğretim laboratuvarı ile mesleki ve teknik eğitimde uygulama ve üretim yapılan ortamı ifade etmektedir (MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013: md. 4/1).

Meslek Lisesi: İlköğretimden sonra öğrencileri mesleğe ve yükseköğretime hazırlayan en az dört yıl öğrenim veren ortaöğretim kurumlarıdır (Uluğ, 2019: 4).

Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları: Mesleki ve teknik eğitim alanında, diplomaya götüren ortaöğretim kurumları ve mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları ile belge ve sertifika programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün ve yaygın eğitim-öğretim kurumlarını ifade etmektedir (3308 s.k. md. 3).

Ortaöğretim Kurumu: Ortaokul veya imam-hatip ortaokulundan sonra hazırlık sınıfları hariç dört yıllık eğitim ve öğretim veren, resmî ve özel örgün eğitim okul ve kurumlarının her birini ifade etmektedir (MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013: md. 4/1).

Staj: Teorik ve uygulamalı eğitimlerinin tamamını kurumda yapan öğrencilerin; mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmelerini, iş hayatına uyumlarını, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini sağlamak amacıyla yükümlü oldukları çalışmayı ifade eder (MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2008: md. 4).

Zümre Öğretmenler Kurulu: Aynı dersi okutan öğretmenlerle varsa diğer eğitici personelden oluşan kurulu ifade etmektedir (MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013: md. 4/1).

1.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihsel Gelişimi

Eğitim, doğumdan ölüme kadar devam eden bir olgudur. Bu zaman içinde bireylere çeşitli yetenek, beceri ve değerlerin kazandırıldığı bir süreçtir (Erden, 1998: 13). Ekonomik ve toplumsal gelişme ve kalkınmada planlı, programlı bir değişim söz konusu olduğunda, eğitim şüphesiz ilk başvurulacak mercilerden bir tanesidir (Polat, 2014: 14). Eğitim; insanların ulaşmış olduğu uygarlık seviyesinin, farkında olarak veya farkında olmadan öğrendiği değişen davranışlarının bir ürünüdür (Baloğlu, 2001: 1).

18. yüzyılda Rousseau eğitimi, bireyin kaliteli hayat yürütmesi şeklinde ifade etmiştir. Öğrenmeyi tecrübeye bağlamış ve merkeze öğrenciyi yerleştirmiştir. Dünyayı tanımak, iş ve meslek sahibi olmak ile ilişkilendirilmiştir. Okullarda meslek eğitimi değer kazanmaya başlamıştır. 18. ve 19. yüzyılın başlarında uygulamalı eğitimlerin öncüsü olan Pestalozzi, mesleki eğitim üzerinde de en çok duran eğitimcidir. Eğitim Pestalozzi'ye göre bireyleri geliştirmeli, topluma olumlu değişiklikler yapmalıdır. İş eğitimi, bireyin bedensel ve zihinsel güçlerini harekete geçiren bir etken olarak görmüştür. Ona göre endüstriyel iş ve eğitim iç içe olmalı, araştırmalara ve uygulamalara önem verilmelidir (Binbaşoğlu, 1982: 101).

Mesleki eğitim; tüm mesleki ve teknik eğitim hizmetleri, endüstri, tarım ve hizmet alanları dahil olmak üzere bunların denetimi, yönetimi, öğretim çalışmaları ile tasarlanması, araştırılması, geliştirilmesi ve organizasyonunun bütünüdür (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1994: 32-33). Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim, Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet dönemi olmak üzere iki başlıkta incelenebilir.

1.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Osmanlı Devleti'nde geleneksel üretim sistemi; gelişen endüstriyel gelişmelere göre yenilenmediği için endüstrisi gelişmiş olan batılı milletlere ekonomik imtiyazlar verilmesine ve geleneksel el sanatlarına dayalı üretim sisteminin çökmeye başlamasında rol oynamıştır. Bu durum eğitim sistemini de etkileyerek uzun yıllar mesleki eğitimin ihmal edilmesine sebep olmuştur. Osmanlı Devleti'nin son yıllarında mesleki gelişime olumlu etki edebilecek olan çırak okulu denemeleri bazı sebepler sunularak devam ettirilmemiştir. Eğitime şekil veren kişilerin işin eğitsel değerini ihmal etmeleri çıraklık eğitimi ile mesleki ve teknik eğitimin Osmanlı Devleti'nde gelişmesini engellemiştir.

Osmanlı Devleti'nin savaşlarda istediği başarıyı elde edememesi toplum nezdinde yeniliklere ihtiyaç duyulmasına sebep olmuştur. Tanzimat döneminde; Osmanlı Devleti'nin, kendi toplumsal ihtiyaçlarına uygun eğitim sistemini incelemeyen, sentezlemeden batılı milletlerin ulaştığı bilimsel ve teknolojik gelişmelere dayalı düşünce sistemine dayalı olan eğitim kanunlarını uygulamaya başladığı görülmektedir. Osmanlı Devleti'nde, ilk modern eğitim kurumları ordu bünyesinde kurularak modern savaş tekniklerine göre ordunun eğitilmesi amaçlanmıştır. Bu gelişme doğrultusunda ordunun hekim, subay ve mühendis ihtiyacını gidermek için yükseköğretim kurumları açıldı. Askeri sanat okulları, savaş araçlarının tamirini ve bakımını yapacak olan teknik personeli yetiştirmek için açılmıştır. Bu dönemde “Maarif-i Umumiye Nizamnamesi” meslek okullarını ihmal etmiştir (Sezgin, 1983: 33-34).

Genel ve mesleki eğitim bir bütünün parçalarıdır ve birbirlerini tamamlayıcı işlevleri vardır. Mesleki eğitime katılmak isteyen bireylerde bazı yeterliliklerin gelişmiş olması zorunludur. Mesleki eğitime başlamadan önce gerekli olan eğitim meslekler ve ülkelere göre değişiklik göstermektedir. 18. yüzyıldan sonra genel eğitim ve çıraklık biçiminde birbirinden ayrı olarak sürdürülen eğitimlerin yetersiz oldukları görüldü. Türk toplumunda 19. yüzyıla kadar mesleki eğitim çıraklık sistemi ile yürütülmüştür (Doğan, 1983: 167-171).

Cumhuriyet'ten önce “ıslahhane” ismiyle çeşitli sanat okulları açılmış olsa da mesleki ve teknik eğitim devletin eğitim politikasında yer almamıştır (Demir ve Şen, 2009: 42).

Cumhuriyetten önceki mesleki eğitimin nitelikleri şu şekilde özetlenerek sıralanabilir (Doğan, 1983: 171):

- Okullar yerel ihtiyaçlara göre kurulmuştur ve parasal kaynakları yerel düzeyde sağlanmıştır.
- Devletin üst düzeyde mesleki eğitim ile ilgili bir politikası yoktu. Mesleki eğitim, eğitim sisteminin dışında düşünülmüştür.
- Eğitim programı, öğretmen, tesis ve öğrenci nitelikleri için ortak standartlar belirlenmemiştir. Okullar valilerin özel girişimleri ile belirlenmiştir.

1.2.2. Cumhuriyet Dönemi

Osmanlı Devleti'nden ekonomik olarak zor durumda olan ve gelişmemiş ülke devralan Cumhuriyet yönetimi; eğitimin ülkenin kalkınmasındaki öneminden dolayı ve eğitime şekil vermek için dönemin ünlü eğitimcilerini Türkiye'ye davet etmişlerdir. Mesleki ve teknik eğitim kurumları, yabancı uzmanların raporları ve uygulamada edinilen sonuçlarla yeni bir şekil almıştır. Yabancı uzmanlardan bazıları ABD'den John Dewey, Almanya'dan Kühne ve Belçikadan Omer Buyse'dir. Bu uzmanların düşünceleri şu şekilde özetlenebilir:

- John Dewey, raporunda ticaretin gelişmesi için gereken yeteneklerin eğitimle geliştirilmesinin önemini açıklamıştır.
- Kühne, Türkiye'nin gelişmesi için vasıflı insan gücünün yetiştirildiği eğitim kurumlarının açılması gerektiğini belirtmiştir.
- Omer Buyse, ülkenin gelişmesine rehberlik edecek teknik elemanlar ile meslek okullarının öğretmen ihtiyacını karşılayacak İş Üniversitesi açılmasını önermiştir (Sezgin, 1983: 34-36).

Cumhuriyet dönemi başlarında Türkiye'de teknolojinin ve sanayinin az olmasının sonucu olarak mesleki ve teknik eğitim istenilen seviyeye gelememiştir. 1923-1940 yılları arasında mesleki ve teknik eğitimde, mesleki eğitim bir devlet politikası olarak belirlenmiştir. Bu yıllar; ulusal bir yapı oluşturmak, mesleki ve teknik eğitimi bir politikaya bağlamak, bütüncül eğitim sistemi içinde örgütlenmesini sağlamak, temel kavram ve ilkelerini oluşturma girişimlerini kapsar. Cumhuriyet yönetimi, mesleki ve teknik liselerin açılması ve Osmanlı döneminde açılan ve savaş sonrası varlığını devam ettiren eğitim kurumlarının faaliyetine devam etmesini sağlamıştır. 1923'te "I. Heyet-i İlmiye Programında" mesleki ve teknik eğitim üzerinde durulmuştur. 1923'te "İzmir İktisat Kongresinde" çırak okullarının açılması teklif edilmiştir. Meslek ve sanat okulları il ve belediye idarelerinin sorumluluğundaydı. 1927'de çıkarılan bir yasa bu okulların program, araç-gereç, öğretmen yetiştirme ve istihdamı görevi "Maarif Vekaletine" verilmiştir (MEB, 2021). Bu okullar için görevler "Maarif Vekâletine" verildikten sonra kurumun bünyesinde Mesleki ve Teknik Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Yeni okulların açılması için girişimler başlamıştır (Fidan ve Erden, 1987: 241).

1930'lu yılların mesleki ve teknik eğitim için en önemli özelliği, mesleki ve teknik eğitim ana planının hazırlanmasıdır. 1934 yılına kadar yapılan uygulamalar dikkate alınarak,

mesleki ve teknik eğitimle ilgili farklı uzmanlar ile mesleki ve teknik eğitime yön vermesi bakımından çok önemli bir belge olan “Mesleki Tedrisatın İnkişaf Planı” hazırlanmıştır. Bu planda şu kurumları kurulması öngörülmüştür (Doğan, 1983: 173-174):

- Çırak okulları.
- Gezici Köy Kursları.
- Akşam Sanat Okulları.
- Orta Sanat Okulları.
- Tekniker Okulları.
- Sanat Okulları.
- Mühendis Okulları.

1927-1933 yıllarında mesleki eğitim kurumlarına öğretmen yetiştirmek için Avrupa'ya öğrenciler gönderilmiştir. 1940'lı yıllarda, her ilde bir meslek lisesi açılması politikası benimsenmiştir. 1970'li yıllarda; ihtiyacı belirle, programı geliştir, gerekli kaynakları temin et, programı uygula, mezunları izle, elde edilen sonuçlara göre yeniden planla politikası benimsenmiştir. 1970'lerin sonlarından sonra okul-işletme iş birliği güçlenmeye başlamıştır (MEB, 2021).

1992 yılında yayımlanan 3797 sayılı Kanun ile “Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü, Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı, Çıraklık, Meslekî ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Dairesi Başkanlığı, Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı” düzenlenmiştir. 2011 yılında yayımlanan 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Millî Eğitim Bakanlığında meslekî ve teknik eğitimin yürütülmesinden sorumlu olan altı birim Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü adı altında birleştirilmiştir. Yaygın meslekî eğitim ile açık öğretim kurumları da Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü bünyesinde toplanmıştır (MEB, 2018a: 17).

1.3. Mesleki ve Teknik Eğitim

Bireylerin bilgiye erişme yollarını öğrenmesi, talep eden herkesin yeni beceriler edinmesi, girişimciliğin ve yenilikçiliğin desteklenmesi, meslekler arasında etkileşimin sağlanması

ve yeni mesleğe bireylerin uyum sağlaması ancak güçlü bir meslekî ve teknik eğitim sistemiyle sağlanabilir (Kalkınma Planı, 2014: 3).

Mesleki ve teknik eğitim en genel anlamda, bireysel ve toplumsal yaşam için gerekli olan bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tavır ve meslek alışkanlıklarını dengeli bir biçimde kazandırarak bireyi tüm yönleriyle geliştirmektir. Birey, meslek ve eğitim boyutlarını orantılı bir şekilde bir araya getirerek bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir (Şahinkesen, 1992: 691).

Meslek eğitimini gerektiren başlıca nedenler arasında şunlar sayılabilir (Alkan ve Doğan, 1976: 32-33):

- Köyden endüstriyel iş olanakları olan yerlere çalışmak için giden bireyleri bilgi, yetenek ve becerilerle donatmak ve bu iş alanların ihtiyacı olan teknik insan gücü ihtiyacını sağlamak.
- Tarımsal yapıdan endüstriyel yapıya geçişi kolaylaştırmak ve doğal kaynakları değerlendirmede bir hareket oluşturmak. Mesleki eğitim ile el sanatlarının kalitesini yükseltmek.
- Mesleki eğitim ile işsizlik sorununun çözümünü kolaylaştırmak.
- Eğitimde fırsat eşitsizliğini, sosyal ve ekonomik engelleri aşmak.
- Vatandaşların üretim kapasitesini arttırmak.

Mesleki ve teknik eğitim sisteminde, nitelikli bireyler yetiştirebilmek için modern teknoloji metotları öğretilmektedir. Mesleki ve teknik okullarda verilen teorik ve teknik eğitimlerle beraber, nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyan işletme ve kurumlarla öğrencilerin staj ve eğitim sonundaki istihdam olanakları için iş birliği içinde hareket edilmelidir (Yazıcı, Türkmen ve Aydemir, 2015: 1632). Türkiye'de öncelikle çağdaş mesleki eğitim kavramı ve kapsamını eğitimin her kademesi ve toplumun benimsemesi gereklidir (Alkan ve Doğan, 1976: 32-33).

1.3.1. Mesleki Eğitimin Başlıca Sorunları

Alkan ve Doğan (1976: 26) tarafından yapılan araştırmada mesleki ve teknik eğitimin başlıca sorunları şöyle sıralanmıştır:

- Mesleki teknik öğretimin dayandığı kuramsal temeller, kavramlar ve değer yargıları yönünden çağın ve toplumun ihtiyaçlarına göre geliştirilmesi sorunu,
- Örgütü daha etkin duruma getirme sorunu,
- Yasal olanakların daha yeterli duruma getirilmesi sorunu,
- Finansman sisteminin daha yeterli duruma getirilmesi sorunu,
- Yeterli sayı ve kalitede personel temin, yetiştirme ve istihdam sorunu,
- Mesleki rehberlik hizmetlerinin etkinleştirilmesi sorunu,
- İnsan gücü ve istihdam sorunu,
- Sistemin kendisini sürekli olarak yenileme sorunu.

Kuruluşundan bugüne çeşitli değişimlerden geçmiş olan mesleki eğitim sistemi; nüfus artışına, politik, sosyal ve ekonomik gelişmelere ayak uyduramamakta ve çeşitli sorunlarla karşı karşıyadır. Kavram, yapı ve işleyiş yönünden yetersizdir. Mesleki ve teknik eğitimdeki sorunlar alınacak tedbirlerle çözüme kavuşturulabilir. Bu sebeple mesleki ve teknik öğretim için bir ana planın hazırlanması gereklidir (Alkan ve Doğan, 1976: 26).

2019-2023 yıllarını kapsayan 11. Kalkınma Planı Mesleki Eğitimde Niteliğinin Arttırılması Çalışma Grubu Raporunda; mesleki eğitime ilişkin tespitler ve sorun alanlarına şu başlıklar altında değinilmiştir (Kalkınma Planı , 2018: 30-36):

- Mesleki ve teknik eğitime ilişkin yapılacak politika değişikliklerinde her ülkenin kendi ilkelerine özgü, gerçeği yansıtan ve sahada uygulanabilir olan stratejiler geliştirmesi gereklidir.
- Mesleki eğitimde yapılan çalışmaların büyük bir kısmı betimsel analizlere dayanmaktadır. Sebep-sonuç ilişkisi kuran, uygulanan politikaların etkilerini gösterebilecek olan panel veri çalışmalarının da yapılması gerekmektedir.
- İşgücü piyasa araştırmalarına katılan firmaların bu araştırmalarda çok sayıda anket yanıtlamak durumunda kalmaları, daha düşük prim ödemek için bazı yükümlülüklerden kaçmaları sebebiyle yanlış ve/veya eksik beyanda bulunabilme durumları olabilmektedir. Bu durum, yapılan çalışmaların güvenilirliğini negatif yönde etkilemekte ve analize dayalı politika geliştirmeyi zorlaştırmaktadır.
- Beceri haritalarına dayalı meslek haritalarının eksikliği; mesleki eğitim veren kurumların, piyasa taleplerine hızlı bir şekilde yanıt verecek dinamik bir yapıya

sahip olmamasıyla birlikte değerlendirildiğinde işgücü piyasasının talep tarafındaki “nitelikli” eleman açığı sorunu daha görünür bir hale gelmektedir.

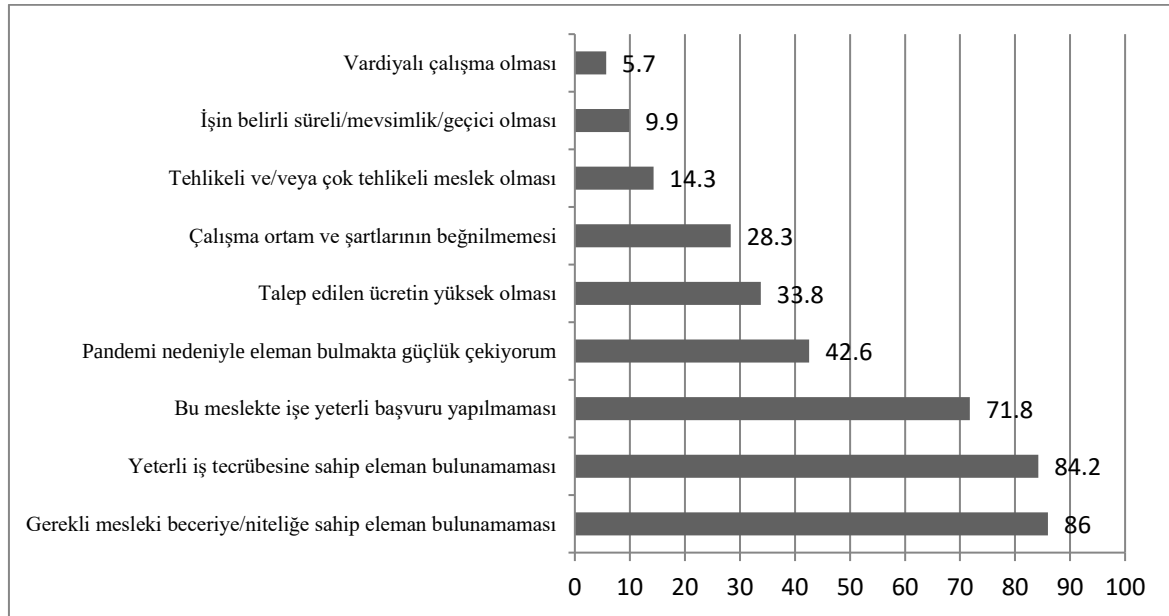
- Öğrencilerin, eğitim aldıkları alanla ilgili bilgi ve becerilerin kendilerine aktarılmasında öğretmenlerin önemli bir rolü vardır fakat öğretmenlerin kendi alanlarına ilişkin güncel gelişmeleri takip etmekte çoğu zaman yetersiz kaldıkları, mesleki ve teknik eğitimde sıkça söylenen bir sorundur. Bunun temelinde; öğretmenlerin performansına ilişkin sorunları, becerilerinin teknolojik gelişmelere uyumlu hale gelmesini kolaylaştırıcı etkenlerin yetersizliği, etkinsizliği de olabilir.
- İşbaşı eğitimlerde ve bölgesel gereksinimlerde öğrencilere, müfredatın aktarılmasında öğretmenlerin bilgilerde esneklik ve önerme yapamaması da önemli bir sorundur.
- Özellikle sanayi okul iş birliğinde mezuniyetten sonra iş hayatında kullanılacak olan makine, tezgâh ve aletlerin her zaman okulda bulunamaması okulun fiziki altyapı eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Okullarda bu eksiklikler varsa, öğrencilerin staj yaptıkları işletmeler tarafından; işletmedeki makineler ve teçhizatların zarar görmemesi, işletme sırlarının açığa çıkmasından çekinildiği için öğrencilerin pratik bilgilerini geliştirmelerine imkân tanıyan işlerin verilmediği zamanlar olabilir. Bu durum; mezun olan öğrencilerin pratik ve teknik bilgisinin yetersiz olmasına, mesleğine olan ilgisinin azalmasına neden olmaktadır. Mesleki eğitimde öğrenciye bilginin aktarılmasından kaynaklı sorunlar mevcuttur.
- Özel sektör ile meslek eğitimi veren kurumlar arasındaki iş birliğinin yetersiz olması; öğretmenlerin bilgi ve becerilerinin güncel olmamasından ve fiziksel donanımların teknolojiye uyumlu olmamasından kaynaklı sorunları derinleştirmektedir.
- Mesleki eğitim sisteminin farklı kademelerinde takip edilen programlar arasında bütünlük olmaması sorunu. İşgücünün sahip olması gereken beceriler eğitimin her kademesinde kazandırılabilir. Bu yüzden mesleki bilgi ve beceriler okul öncesinden üniversiteye ve sonrasında ise işbaşı eğitimlere kadar eğitimin tüm kademeleri dahil edilecek şekilde ele alınmalıdır.
- Bireylerin çalıştıkları alanlarda, mesleki yeterlilik sınavında her zaman başarılı olamaması da mesleki eğitimi ilgilendiren bir sorundur.

- Ülkemizde mesleki eğitimde kariyer rehberliği sistemi bulunmamaktadır. Öğrencilerin bilgi, beceri ve değerlerle donatılmasını sağlayabilen ve toplumsal refaha nasıl katkı sunabilecekleri konusunda değerlendirme yapma imkânı sunan bir kariyer rehberliği sistemine ihtiyaç vardır.
- Mesleki ve teknik eğitimde yapılan harcamalar, eğitimde niceliksel artış ve daha yüksek okullaşma oranları hedefleme odaklıdır. Niteliğin artırılması için gerçekten mesleki eğitimde olmak isteyen öğrencileri etkileyebilmek gereklidir.
- Kamusal eğitim hizmetleri dağınık bir yapı göstermektedir. Bu durum; işgücünün bilgi, beceri ve yetkinliklerini güncellemesini etkilemektedir ve mesleki ve teknik eğitimde yönetim sorunları olduğunu göstermektedir.
- Ülkemizde erkekler ve kadınlar arasında ortaöğretimdeki okullaşma oranlarında büyük bir fark yoktur ancak meslek liselerinde bölümlerin, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uyumlu bir şekilde ayrışması bu eşitliğin bozulmasına sebep olabilecek olan bir unsurdur. Tüm eğitim seviyelerinde mesleki eğitimde dahil olmak üzere kadınların istihdam oranlarının erkeklerin istihdam oranlarından az olması, eğitim ve istihdam da toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamadığı anlamına gelmektedir.
- Temel bir hak olan eğitime katılım hakkının, mülteci çocuklar da dahil tüm çocukları kapsayacak biçimde faaliyete geçmesi için ek çabaya ihtiyaç vardır.
- Meslek liselerinde dezavantajlı bireylere eğitim veren eğitimci personelin; bu bireylerin eğitime yönelik ihtiyaçlarını gözeterek seçilmemesi, bu bireylerin eğitime katılım hakkını kullanamaması ve toplumla kaynaşamaması sorunlarına sebep olabilmektedir.
- Ortaöğretime geçişte, seçme sınavlarında akademik başarı elde edememiş öğrenciler tarafından meslek liselerinin tercih edilmesi ve toplum tarafından akademik performansı düşük olan öğrencilerin niteliksiz olarak görülmesi sorunu. Bu durumların, işverenlerin aradığı nitelikli personeli bulmakta güçlük çekme nedenlerinden biri olarak görülmesi sorunu.
- Akademik başarısı düşük olan öğrencilerin meslek liselerini tercih etmesi sebebiyle meslek liselerindeki eğitimin, kişileri iş dünyasına ve/veya üniversite sınavlarına hazırlamakta yetersiz kalmasının gerekçesi olarak gösterilmesi sorunu.

Günümüzde eğitim veren kurumlar uygulamalı eğitimleri istenilen seviyede verememektedir. Bu sebeple de işletmelere gönderilen elemanlar işletmelerin aradığı nitelikli ve donanımlı personel profiline uymamaktadır. İşletmeler; pratik bilgisi olan, problemleri kısa sürede çözebilecek, işi en kısa zamanda yapabilecek personele ihtiyaç duymaktadır. İşletmeler için öğrencinin bu eğitimleri okulda almış olması tek başına bir öncelik durumu oluşturmamaktadır. Öğrenci mezun olup iş aradığı zaman kendisinde bu özellikler olmadığı için iş bulmakta zorluklar yaşamaktadır. Kendinden beklenen mesleği gerçekleştiremediği için topluma beklenen faydayı sağlayamamaktadırlar. Mezun olanların büyük bir kısmı mezun olduğu meslek alanıyla ilgili bir işletmede çalışmamaktadır. Yükseköğretime geçiş yapmakta veya farklı iş alanlarında çalışmaktadırlar. Eğitim planlamasının başarısı eğitimden beklenen amaçların gerçekleştirilmesine bağlıdır. Bu sebeple kişiyi mesleğine hazırlamayan eğitim sistemi, beceri yayma ve yaratmada etkisizdir (Karayalçın (1969)'dan akt. Uluğ, 2019: 2-5).

Mesleki eğitime önem verilmesi gerektiği Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR) 2021 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Raporuna da yansımaktadır. Rapora göre işverenler gerekli mesleki beceriye sahip eleman bulmakta güçlük çekmektedirler (İŞKUR, 2021: 55). Bu durum Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Temininde Güçlük Çekilen Meslek Nedenlerinin Dağılımı (%)



Kaynak: İŞKUR, 2021: 55.

İŞKUR'un, İşgücü Piyasası Araştırmaları 2021 sonuçlarına göre; araştırma kapsamında işyerlerine yapılan ziyaretler sonucunda, 2-9 istihdamlı 53.035 işyeri için 115.603 pozisyonunda, 10-19 istihdamlı 9.398 işyeri için 25.913 pozisyonunda ve 20+ istihdamlı 8.793 işyeri için 50.105 pozisyonunda eleman temininde güçlük çektiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, 2-9 istihdamlı işyerlerinde eleman temininde güçlük çeken işyeri oranı yüzde 4,3 10-19 istihdamlı işyerlerinde 9,9 ve 20+ istihdamlı işyerlerinde ise yüzde 10,6 olarak gerçekleşmiştir. İşverenler tarafından teminde güçlük çekilme nedenleri arasında “gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması” %86 ile ilk başta yer almaktadır. “Yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması” ise ikinci sırada yer almaktadır (İŞKUR, 2021: 51-55).

Mesleki eğitime önem verilmesinin gerekliliği 19. yüzyılın ortalarından itibaren devamlı olarak söylenen bir hedeftir ancak aradan geçen zamana rağmen olumsuz anlamda benzerliklerle karşılaşılması önem arz etmektedir. Bu benzerlikler uygulamadaki sorunların ve zorlukların tarihsel bir bakış açısıyla değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır (Yıldırım ve Şahin, 2015: 82).

1.4. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri

Eğitim sistemi ülkelerde genellikle ilk, orta ve yüksek öğretim olarak adlandırılır. Bu kademeleri insanların yaşamı üzerinde; ilköğretimi keşif, ortaöğretimi yöneltme, yükseköğretimi ise yoğunlaştırma sözcükleriyle eşleştirebiliriz. İlköğretimdeki öğretmenler bireylerin ilgi ve yeteneklerini keşfettikleri için birer kâşif gibidir. Keşfedilen ilgi ve yetenekler doğrultusunda alanlara yönelme ortaöğretim programıyla sağlanır. Bu sebeple çok çeşitli lise türleri vardır. Yükseköğretim kurumları ise ortaöğretime dayalı bireyin ilgi ve yeteneklerini ilerletmesini sağlayan kurumlardır (Baloğlu, 2001: 3-4).

Türkiye'de uygulamada olan sistemde meslek öğrenmenin yolları örgün eğitim, çıraklık eğitimi ve yaygın eğitimidir. Ülkemizde temel mesleki eğitim hizmetlerinin Meslek Yüksek Okulları hariç büyük bir kısmı MEB tarafından sağlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ortaya çıkan durum şudur (İŞKUR, 2004: 5):

- Mesleki ve teknik liselerin tamamına yakını.
- Çıraklık eğitimi veren mesleki eğitim merkezlerinin tümü.
- Yaygın mesleki eğitim hizmeti veren kurumların büyük bir kısmı MEB'e bağlıdır.

Milli Eğitim Temel Kanunu'nda ortaöğretim: “İlköğretime dayalı dört yıllık zorunlu örgün veya yaygın öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumları ile mesleki eğitim merkezlerinin tümünü kapsar. Bu okul ve kurumları bitirenlere, bitirdikleri programın özelliğine göre diploma verilir” şeklinde tanımlanmaktadır (1739 s.k. md. 26). Ortaöğretim, çeşitli programlar uygulayan liseler ile mesleki eğitim merkezlerinden meydana gelir (1739 s.k. md. 29) .

Ortaöğretimin amaç ve görevleri Milli Eğitimin genel amaç ve ilkelerine uygun olarak Milli Eğitim Temel Kanunu'nda şöyle belirtilmiştir (1739 s.k. md. 28):

- Bütün öğrencilere ortaöğretim seviyesinde asgari ortak bir genel kültür vermek suretiyle onlara kişi ve toplum sorunlarını tanımak, çözüm yolları aramak ve yurdun iktisadi sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunmak bilincini ve gücünü kazandırmaktır.
- Öğrencileri, çeşitli program ve okullarla ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda yüksek öğretime veya hem mesleğe hem de yüksek öğretime veya hayata ve iş alanlarına hazırlamaktır.
- Bu görevler yerine getirilirken öğrencilerin istekleri ve kabiliyetleri ile toplum ihtiyaçları arasında denge sağlanır.

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu; mesleki ve teknik Anadolu lisesi, mesleki ve teknik eğitim merkezi, çok programlı Anadolu lisesi, özel eğitim meslek lisesi ile mesleki eğitim merkezini ifade etmektedir (MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013: md.4).

Meslekî ve teknik eğitim kapsamındaki örgün eğitim okul türleri; meslekî ve teknik Anadolu liseleri, çok programlı Anadolu liseleri ve meslekî eğitim merkezleridir. Yaygın eğitim kapsamında meslekî ve teknik eğitim ise meslekî açık öğretim liselerinde verilmektedir. Meslek liseleri okul türüne, alanlara ve dallara göre farklılık göstermektedirler. Mezun olan öğrencilere okudukları okulun türüne göre, alanlarına ve dallarına göre diploma verilmektedir. Meslekî ve teknik Anadolu liselerinde 54 alanda ve 199 dalda öğretim programı uygulanmaktadır. Anadolu meslek programına sınavsız geçiş ve mahalli yerleştirme ile kayıt yapılır. Programlarda mesleğe yönelik bilgi ve becerilerin yanında genel bilgi dersleri yer almaktadır. Anadolu teknik programına merkezi sınav ile yerleştirme yapılarak, mesleğe yönelik bilgi ve becerilerin yanında matematik, fizik, kimya ve biyoloji dersleri dört yıl boyunca ağırlıklı olarak verilir (MEB, 2019).

Örgün eğitimde mesleki ve teknik eğitim ortaöğretim kurumları; okul türüne, uyguladıkları programlara, alanlara göre farklılık göstermektedir. Örgün eğitim mesleki ve teknik eğitim ortaöğretim kurumları uyguladıkları programlara göre yedi kategoride özetlenmiştir (Kalkınma Planı, 2014: 5). Bu durum Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Mesleki ve Teknik Eğitim Okul Türleri

Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	Kız Teknik ve Meslek Lisesi	Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Ticaret Meslek Lisesi	Sağlık Meslek Lisesi	Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi	Çok Programlı Lise
• Anadolu Teknik Lisesi • Anadolu Meslek Lisesi • Teknik Lise • Endüstri Meslek Lisesi • Denizcilik Meslek Lisesi • Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi • Tarım Meslek Lisesi • Tarım Anadolu Meslek Lisesi • Tapu Kadastro Meslek Lisesi	• Anadolu Kız Teknik Lisesi • Anadolu Kız Meslek Lisesi • Kız Teknik Lisesi • Kız Meslek Lisesi	• Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi • Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	• Ticaret Meslek Lisesi • Anadolu Ticaret Meslek Lisesi • Adalet Meslek Lisesi • Anadolu İletişim Meslek Lisesi	• Anadolu Sağlık Meslek Lisesi • Sağlık Meslek Lisesi	• Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi	• Lise Programı • Meslek Lisesi Programı • İmam Hatip Lisesi Programı

Kaynak: Kalkınma Planı, 2014: 5.

1.5. Yönetim

Yönetim hakkında literatürde çok sayıda tanım bulunmaktadır. Yönetim; yöneten ve yönetilen arasındaki ilişki üzerine kurulu, araç ve gereçlerin iş birliği ve uzmanlaşma

altında toplandığı, akla dayalı, planlanmış amaç ve hedefler çerçevesinde örgütlenip, koordine edilerek uygulanan sonuçların denetlendiği insan çabasıdır (Parlak ve Doğan, 2016: 7).

Yönetim insanın mal, hizmet, dayanışma gibi konularda karşılıklı ilişkiler içinde olması ve sosyal bir varlık olmasının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkar, Yönetim kavramı; faaliyet, örgüt, idari sistem gibi çeşitli anlamlarda kullanılır. Yönetim çok yönlü bir olgu olduğu için bunların hepsini içermektedir (Eryılmaz, 2013: 3).

Yönetim; hedefleri, tutkuları, ihtiyaçları farklı olan kişilere iş yaptırabilme sanatıdır. Örgütü oluşturan bireylerin amaçları, gösterdikleri gayret, kendi ihtiyaçları ile örgütün amaçlarını etkin ve verimli olarak uyum sağlaması yönetimin temel görevlerinden bir tanesidir. Bu uyum sağlanırken bireylere zorla değil, isteyerek ve içten iş yaptırmada motivasyon olgusu göz önüne çıkmaktadır. Yöneticiler verimliliğin tek olarak modern teknoloji ile sağlanamayacağını, ek olarak insan davranışlarının da verimlilik üzerinde etkili bir unsur olduğunu unutmamalıdır. Örgütlerde başarı; örgütün fiziksel, finansal kaynakları ve insan gücünün bir arada olması ile gerçekleşir (Şahin, 2004: 524).

Örgütler; görevsel insan beraberliği olan, belli zamanlarda ve yer bağlamı içinde insanların bir sebeple beraber yaşadığı, belli insan ilişkileriyle oluşmuş olan yapılardır (Erdoğan, 2002: 239). İnsanlar ortak amaçlara ulaşabilmek için güçlerini birleştirirler ve iş birliği yaparlar. Ortak amaçlara ulaşma ihtiyacı örgütlerin oluşmasını sağlamıştır. Örgütün olmazsa olmazlarından bir tanesi; ortak amaç için bir araya gelen bireylerin birbirleriyle iletişim halinde, istekli olmalarıdır (Aydın, 2010: 13-14).

Örgütsel iletişimin özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Güney (2001)'den akt. Bingöl, 2013: 30-31):

- Örgütün amaçlarını gerçekleştirme durumu ile ilişkilidir.
- Örgütün verimli ve etkin olarak yönetilmesine olanak sağlayan bir unsurdur.
- Örgüt dinamik bir yapının içinde yer aldığı için iletişim tek yönlü değildir.
- Toplumsal ve teknolojik gelişmelere uyum sağlamaya çalışan bir sistemdir.
- Örgütü oluşturan öğeler arasındaki gerekli olan ilişkilerin kurulmasını sağlar.
- Örgütü canlı tutar.

1.5.1.Yönetici

Yönetici, belirlenen bir ortak amaç için bir araya gelerek örgütlenen kişileri iş birliği içinde verimli olarak yöneten kişilerdir. Yöneticiler yaygın olarak, geleneksel ve modern yönetici olarak ayrılırlar. Geleneksel yönetici başarısı otoriter olmasına, modern yönetici başarısı verimli yöneltme ve saygın olmasına dayalıdır (Erdoğan, 2006: 106).

Blake ve Mouton'un, Managerial Grid adlı yönetim biçimi modelinde; yönetici tutumlarını ayırt eden iki boyuttan elde edilen beş farklı yönetsel davranış biçiminden bahsedilmektedir. Bu yönetsel davranış biçimleri şunlardır (Erdoğan, 2006: 106-107):

- Sorumluluğunu taşıdığı işleri başarmada ve yönettiği kişilerin arzu ve ihtiyaçlarını karşılamada çok yetersiz olan yöneticiler.
- Otoriter yönetici olarak nitelendirilen; örgütsel hedeflere azami olarak ulaşmak için işyerindeki şartları düzenleyen, fakat bu düzenlemede çalışanları mutlu kılacak önlemlere başvurmeyen yöneticiler.
- İnsancıl yönetici olarak nitelendirilen; işyerinde insanların mutluluğuna birinci planda önem veren, fakat örgütsel amaçlara ulaşmak için asgari düzeyde yönetsel çaba ve davranış gösteren yöneticiler.
- Orta yolcu olarak nitelendirilen; çalışanların arzu ve ihtiyaçlarını orta düzeyde karşılayarak orta düzeyde örgütsel etkinliğin gerçekleşmesini sağlayan yöneticiler.
- İdeal yönetici tipi; örgütteki kişilerin ihtiyaçlarını ve arzularını azami düzeyde karşılayan, aynı zamanda azami düzeyde örgütün amaçlarını ulaşmasını sağlayacak düzenlemeler yapan yöneticiler.

1.6. Eğitim Yönetimi

Yönetim alanı evrelerindeki değişimlerin eğitim kurumlarına da uzandığı görülmektedir. Eğitimdeki yönetim kademelerinin ve sınıftaki öğretmenin, genel yönetim alanındaki gelişmelerden etkilendiği görülmektedir (Baloğlu, 2001: 22-23).

Eğitim yönetimi, yönetimin eğitime uygulanması şeklinde tarif edilebilir (Balcı, 2005: 50). Eğitim yönetimi; uzmanlık gerektiren, amaç ve işlev olarak kamu yönetiminden ayrılan, kendine özgü yanı olan bir alandır (Aydın, 2010: 179). Eğitim yönetiminin en önemli

konusu insandır. Eğitim yönetimi ve onun daha sınırlı bir alanda uygulanması olan okul yönetiminin temel amacı; insanları ve toplumu her yönden geliştirip zenginleştirmek, ilgili olduğu eğitim örgütünü, eğitim politikaları ve örgütün amaçları doğrultusunda yaşatmak ve dirik tutmaktır (Eren, 1991: 57).

1.7. Okul Yönetimi

Okul; öğrenciyi düşünsel, ahlaki ve bedensel yönden geliştiren, eğitim ve öğretim etkinliklerinin yapıldığı eğitim kurumlarıdır. Bilimsel ve sosyal etkinliklerin yapıldığı ve derslerin verildiği mekânlardır (Gülşen ve Gökyer, 2012: 3). Okulun amaçlarına hizmet etmesini sağlamak, okulu oluşturan unsurlar ve bireyler arasındaki eş güdümlmeyi oluşturmak okul yönetiminin temel amacıdır (Şişman, 2011: 214).

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin sınırları belli bir alan olan okulda uygulanması olarak tarif edilebilir. Bu alanın sınırlarını, eğitim öğretimin genel yapısı ve amaçları belirler (Gündüz, 2008: 45).

Okul yönetimi şu görevleri yerine getirmektedir (MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013: md. 77/2):

- Araştırma ve planlama,
- Örgütlenme,
- Rehberlik,
- İzleme, denetim ve değerlendirme,
- İletişim ve yönetim.

1.7.1. Okul Yöneticisi

Eğitim sisteminde sisteme dahil olan insan kaynakları ve girdilerin en verimli şekilde kullanılması, örgütleri planları ve hedefleri doğrultusunda verimli ve başarılı yönetmesi gereken eğitim yöneticilerine bağlıdır (Eren, 1991: 53). Eğitim kurumlarında; idari davranışlarında, insan ilişkileri konusunda bilgi ve beceri sahibi olan eğitim yöneticileri verimliliği etkileyen en önemli etkidir (İlgar,1996: 105).

Okul yöneticisi; okulun tüm çalışanlarını eş güdümlen, aralarında iletişim kuran, okul örgütünü başarıya ulaştırmaya çalışan kişilerdir (Başar, 1995: 29). Yönetici ve öğretmenler arasındaki iletişim ile okulun genel iletişim yapısı birbiri ile ilişkilidir. Bu iletişim; okulun amaçlarına ulaşmasını, nitelikli bireylerin yetişmesini, okulda demokratik bir ortam oluşturulmasını ve öğretmen-öğrenci arasındaki iletişimi etkilemektedir. Bu sebeple, iletişimin etkinliğinin yüksek olması şarttır. Etkili iletişim çözülmesi güç olarak görünen birçok sorunun çözümünü sağlayabilir. Yönetici öğretmen arasındaki etkili iletişim; öğretmenin kalitesini, okula bağlılık düzeyini, etkinliğini, öneri ve sorun çözme yeteneğini ve motivasyonunu artırır. Öğretimde psikolojik olarak doyum sağlar, yöneticinin ise saygınlığını ve otoritesini artırır (Bingöl, 2013: 5).

Okul yöneticileri; öğretmenlerin mesleki gelişimlerine imkân sağlayan, öğrencilerin bilgi ve becerilerini arttırabileceği etkili bir eğitim ortamı oluşturan kişilerdir (Muratoğlu ve Özmen, 2005: 4).

Mesleki gelişimdeki yeni yaklaşımların okullarda etkili bir şekilde uygulanması ve öğretmenler tarafından benimsenmesi için okul yöneticilerinin okullarında yapması gerekenler şöyle sıralanabilir (MEB, 2022: 5-6):

- Öğretmenlere güvenmesi, desteklemesi, birlikte çalışmaya, kendi mesleki gelişimlerinin sorumluluğunu almaya teşvik etmesi gereklidir.
- Okul kaynaklarını etkili kullanması lazımdır.
- Mesleki gelişimlere yönelik fırsat, imkân, zaman ve yer sağlama konularında gerekli düzenlemeleri yapması şarttır.
- Okulda mesleki gelişim çalışmalarına yönelik ekosistemin kurulması ve sürekliliğin sağlanmasına yönelik çalışmaları desteklemesi ve mesleki gelişim çıktılarını değerlendirmesi gerekmektedir.
- Öğretmenleri okula yönelik karar alma süreçlerine dâhil etmesi gereklidir.

Okul müdürü; okulun yönetimini etkileyen tüm unsurları birer karar organı olarak kabul etmelidir. Okul müdürü karar verirken şu ilkeleri göz önünde bulundurmalıdır:

- Güdüleyen, uzlaştıran, demokratik bir hava oluşturan bir eylem göstermelidir.

- Karar sürecinde, karardan etkilenecek olan bireylere ve astlara katılma olanağı sunmalı ve koordine etmelidir.
- Alınan kararlarda; fikir birliği oluşturmaya çalışmalı, takdir yetkisini kullanırken kamu yararını gözetmeli, grubun değer ve davranışlarını dikkate almalıdır.
- Grup dinamiğini anlamalı ancak kullanmaya kalkışmamalıdır (Bursalıoğlu (1994)'den akt. Gürkan, 2006: 11).

MEB'e bağlı olan resmi eğitim kurumlarında, yönetici olarak görev yapmak isteyenlerde aranan şartlar ilgili yönetmelikte şu şekilde belirtilmiştir:

- Yükseköğretim mezunu olmak.
- Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak.
- Eğitim Yönetimi Sertifikasına sahip olmak.
- Yöneticiliğe ilk defa görevlendirilecekler bakımından yönetmelikte belirtilen sınavlarda başarılı olmak.
- Görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birine öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak ve görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birinde aylık karşılığında okutabileceği ders bulunmak.
- Yazılı sınav başvurusunun son günü itibarıyla son dört yıl içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak.
- Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilecekler bakımından, ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış, erteletmiş ya da bu yükümlülüğünden muaf tutulmuş olmak (MEB'e Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği, 2021: md. 5/1).
- Bazı alan öğretmenleri ya da tüm öğretmenleri yazılı sınav/değerlendirme/uygulama sınavı sonucuna göre atanan eğitim kurumlarının yöneticiliklerine görevlendirileceklerde, bu eğitim kurumlarına daha önce aynı süreçlerden geçerek öğretmen olarak atanmış olma şartı aranmaz (MEB'e Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği, 2021: md. 5/2).

Geleceğimize şekil veren okulların ayrıcalıklı olması okul yöneticiliğini de öne çıkarmaktadır. Okul örgütünü; eğitim öğretimi etkileyen, okulu amaçlarına ulaştıracak olan en önemli ve etkin personellerden bir tanesi olan okul müdürü yönetir. Bu sebeple okul müdürünün başarısı okulda bulunan tüm alt birimlerin başarısını etkilemektedir (Kaşıkçı, 2015: 21).

MEB'e bağlı okullarda müdür olarak görevlendirileceklerde aranan özel şartlardan bazıları şunlardır:

- Müdür olarak görevlendirileceklerin; kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak, müdür olarak görev yapmış olmak, Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında asaleten görev yapmış olmak şartlarından en az bir tanesini taşıması gerekir (MEB'e Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği, 2021: md. 6/1).
- Meslekî ve teknik ortaöğretim kurumlarına müdür olarak görevlendirileceklerde; atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmenleri kapsamında olmak (MEB'e Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği, 2021: md. 6/2), Bu şartları taşıyan aday bulunamaması halinde mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına, diğer alan öğretmenlerinden de görevlendirme yapılabilir (MEB'e Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği, 2021: md. 6/3).

MEB'e bağlı okullarda müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerde aranan özel şartlar şunlardır:

- Müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerin; müdür, kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı veya müdür yetkili öğretmen olarak görev yapmış olmak, Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak, adaylık dâhil en az iki yıl öğretmen olarak görev yapmış olmak şartlarından en az bir tanesini taşıması gerekir (MEB'e Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği, 2021: md. 7/1).

1.7.2. Öğretmen

Öğretmenlik, eğitim ve öğretim ile ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini, Türk Millî Eğitiminin amaçları ve temel ilkeleri ile öğretmenlik mesleği etik ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdür (7354 s.k. md. 3/1). En önemli örgüt yapısı; toplumun çağdaş medeniyetler seviyesine yükselmesini sağlayacak olan yeni nesilleri yetiştiren ve örgütlerin temelini oluşturan eğitim örgütleridir. Eğitimin kalitesini arttıracak olan, yeni nesilleri yetiştiren öğretmenler bu örgütün içindeki en önemli ögedir (Akbulut, 2015: 61).

Eğitim sistemleri, birden fazla ögeden oluşur ve bu sistemin odak noktası öğretmen ögesidir. Eğitimde hedefler, sınıf ortamına öyle ya da böyle uzandığı için öğretmen performansına bağlı kalır. Öğretmen rollerinin zaman içindeki değişiminden hareketle geleceğini görebilmek, çağa uygun öğretmenin yetiştirilmesinde büyük faydalar katacaktır (Baloğlu, 2001: 5).

Öğretmenlerin mesleğini etkili ve verimli bir biçimde yapabilmeleri için öğretmenlerin sahip olması gereken bilgi, beceri ve tutumlar “öğretmen yeterlikleri” olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin temel yeterliklere sahip olması, öğrencilerin kişisel gelişiminde ve başarılarının artmasında etkilidir. Öğretmenlerin nitelik ve yeterlilikleri, eğitim alanındaki hedeflere ulaşma ile yakından ilişkilidir. Bu yüzden öğretmenlerin gelişimini teşvik etmek, yeterlilik ve yeteneklerini arttırmak hayati bir değere sahiptir. Öğretmenlik mesleğinin bilgiyi aktarmak ve onu ölçmekten öte sorumlulukları vardır. Öğretmenlik mesleğine düşünürler özel bir değer atfetmişlerdir. İbn-i Sina eğitim ve öğretimin bir uzmanlık alanı olduğunu ve herkesin eğitimci olamayacağını vurgulamıştır. Öğretmenlik yeterliklerinin belirlenmesi ve güncellenmesi pek çok önemli politika metninde yer almıştır. Türkiye’de öğretmen yeterlikleri ile ilgili ilk resmi çalışmalar 1998 yılında başlamıştır. MEB’de öğretmen yeterlikleri ile ilgili ilk resmi çalışmalar 1999 yılında başlamıştır (MEB, 2018b: 4-8).

Ülkemizde öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin güncellenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin güncellenmesi ihtiyacı doğrultusunda birçok farklı ülkenin yeterlik belgeleri incelenerek, paydaşların katıldığı toplantılar düzenlenmiş ve öğretmen yeterlikleri güncellenmiştir. Bu kapsamda her bir öğretmenin kendi alanına ilişkin yeterlikleri de kapsayacak mahiyette bütünsel ve tek bir metin

oluşturulmuştur. Güncellenen metin birbiriyle ilişkili ve birbirini tamamlayan 3 yeterlik alanı ile bunlar altında yer alan 11 yeterlik ve bu yeterliklere ilişkin 65 göstergeden oluşmaktadır (MEB, 2018b: 4-8). Bu durum Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri

1.Mesleki Bilgi	2.Mesleki Beceri	3.Tutum ve Değerler
1.1. Alan Bilgisi	2.1. Eğitim Öğretimi Planlama	3.1. Milli, Manevi ve Evrensel Değerler
Alanında sorgulayıcı bakış açısını kapsayacak şekilde ileri düzeyde kuramsal, metodolojik ve olgusal bilgiye sahiptir.	Eğitim öğretim süreçlerini etkin bir şekilde planlar.	Milli, manevi ve evrensel değerleri gözetir.
1.2.Alan Eğitimi Bilgisi	2.2.Öğrenme Ortamları oluşturma	3.2. Öğrenciye Yaklaşım
Alanının öğretim programına ve pedagojik alan bilgisine hakimdir.	Bütün öğrenciler için etkili öğrenmenin gerçekleşebileceği sağlıklı ve güvenli öğrenme ortamları ile uygun öğretim materyalleri hazırlar.	Öğrencilerin gelişimini destekleyici tutum sergiler.
1.3. Mevzuat Bilgisi	2.3. Öğretme ve Öğrenme Sürecini Yönetme	3.3. İletişim ve İş Birliği
Birey ve öğretmen olarak görev, hak ve sorumluluklarına ilişkin mevzuata uygun davranır.	Öğretme ve öğrenme sürecini etkili bir şekilde yürütür.	Öğrenci, meslektaş, aile ve eğitimin diğer paydaşları ile etkili iletişim ve iş birliği kurar.
	2.4. Ölçme ve Değerlendirme	3.4. Kişisel ve Mesleki Gelişim
	Ölçme ve değerlendirme, yöntem, teknik ve araçlarını amacına uygun kullanır.	Öz değerlendirme yaparak, kişisel ve mesleki gelişimine yönelik çalışmalara katılır.

Kaynak: MEB, 2018b: 8.

Eğitim birçok disiplinden etkilenmektedir. Öğretmenlerin; çağımızda meydana gelen eğitim politikaları, reformlar, öğretim programları, teknoloji, kitap vb. meydana gelen yenilik ve değişimlerden dolayı mesleki gelişimlerine olan destek önem kazanmıştır. Bu

değişimleri öğrencilerle buluşturan ve uygulayan kişiler öğretmenlerdir. Mesleki gelişim programlarının kendini geliştirmek isteyen öğretmenlere sunulması, öğretmenin niteliği kadar eğitimin niteliği için de önemlidir. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamak ve desteklemek için ülkemizde okul temelli mesleki gelişim, mesleki gelişim toplulukları ve öğretmen-yönetici hareketlilik programları uygulamaya konulmuştur. Bu yeni yaklaşımlar, öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleki gelişimlerini uzaktan eğitim yoluyla desteklemeye yönelik oluşturulan bir platform olan Öğretmen Bilişim Ağı'nda hizmete sunulmuştur. Mesleki gelişim için bir buluşma noktası ve iyi uygulamaların paylaşılmasına da ev sahipliği yapabilecek şekildedir (MEB, 2022: 3-7).

Öğretmenlerle ilgili hizmet içi eğitim faaliyetleri de yapılmaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyeti: Milli Eğitim Bakanlığının merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatı personeli ile özel öğretim kurumlarında görevli eğitim personeline yönelik merkezî ve mahallî olarak yüz yüze veya uzaktan eğitim yoluyla düzenlenen mesleki gelişim faaliyetlerini ifade etmektedir (MEB Personeli Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, 2022: md. 4). Hizmet içi eğitimde belirlenen yeni yaklaşımların başarılı olmasında, paylaşılan değerler ve vizyonun önemli bir yeri vardır. Okulda görevli öğretmenlerin ortak amaçlara ulaşmak için organize olması, araştırmalar yapması, mesleki gelişim faaliyetlerine katılması, okulda birlikte öğrenme temelinde yeni bir kültürün gelişmesini sağlayacaktır. Bu gelişen kültür okul standartlarının yükselmesini ve gelişmesini destekleyecektir (MEB, 2022: 5).

1.7.2.1. Öğretmenlik Kariyer Basamakları

Uzmanlaşma kavramının önemi geçmişten bugüne artmıştır ve toplum öğretmenin kendi konu alanında uzman olmasını ve çocuğunu kurtarmasını beklemektedir. Bu sebepler öğretmen rollerinde değişikliklere neden olmuştur. Değişim öğretmenleri sınıf adı verilen dört duvar arasında kalmış olarak gösterse de bugünün öğretmenlerinin işi dünün öğretmenlerinden daha zordur. Dünün öğretmenleri toplumsal rolde ön planda iken bugünün öğretmenleri sınıf içi roller açısından ön plandadır (Baloğlu, 2001: 9).

Öğretmenlik mesleği günümüzde; aday öğretmenlik döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağından oluşmaktadır (7354 s.k. md. 3/4). Uzman ve başöğretmenlik şartlarından bazıları şunlardır:

- Aday öğretmenlik dâhil öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunanlardan; mesleki gelişime yönelik 180 saatten az olmamak üzere düzenlenen Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan, mesleki gelişim alanlarında uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmaları tamamlamış olan, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan öğretmenler uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir. Uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olanlara uzman öğretmen sertifikası düzenlenir (7354 s.k. md. 6/1).
- Uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunan ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan uzman öğretmenlerden; mesleki gelişime yönelik 240 saatten az olmamak üzere düzenlenen Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan ve mesleki gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmaları tamamlayanlar başöğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir. Yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olanlara başöğretmen sertifikası düzenlenir (7354 s.k. md. 6/2).
- Yüksek lisans eğitimini tamamlayanlar uzman öğretmen unvanı için öngörülen, doktora eğitimini tamamlayanlar ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulur. Eğitim kurumu yöneticiliği ve sözleşmeli öğretmenlikte geçen süreler öğretmenlik süresinin hesabında dikkate alınır (7354 s.k. md. 6/3-4).

1.7.3. Diğer Personel

Okulda çalışan yönetici ve öğretmen gruplarının haricinde olan memurlar, hizmetliler ve diğer işçiler eğitimci olmayan personel olarak nitelendirilir. Bu personelin dikkatle seçilmeleri ve belirli bir disiplin içinde çalıştırılmaları gerekir. Personelin davranışları, görünüşleri ve ifadeleri okul içinde veya dışında dolaylı olarak eğitime olumlu veya olumsuz etki oluşturabilir (Ada, 2013: 155).

Okullarda çalıştırılabilecek olan diğer personel ilgili yönetmelikte şu şekilde belirlenmiştir:

- Bakım, onarım ve uygulama sınıfları dâhil alanlarıyla ilgili hizmetleri yürütmek, eğitim ve öğretim etkinliklerinde öğretmenlere yardımcı olmak üzere teknisyen,
- Kütüphaneyle ilgili işleri yürütmek üzere kütüphane memuru,
- Aracı bulunan okullarda şoför,

- Temizlik hizmetlerini yürütmek üzere hizmetli,
- Bahçeyle ilgili görevleri yürütmek üzere bahçıvan,
- Okulun ısınma işlerini yürütmek üzere kaloriferci,
- Bina ve tesisler ile araç ve gerecin güvenliğini sağlamak üzere gece bekçisi, koruma memuru veya güvenlik görevlisi,
- Ambar ve depoyla ilgili görevleri yürütmek üzere ambar memuru,
- Sağlık hizmetleri ve okul revirinin iş ve işlemlerini yürütmek üzere hemşire,
- Yemekhanesi bulunan okullarda yemek çıkarılmasına yönelik iş ve işlemleri yürütmek üzere aşçı,
- İhtiyaç duyulan diğer alanlarda personel çalıştırılabilir (MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013: md. 94/1).
- Hizmet satın alma yoluyla çalıştırılacak personelin görevlerine ilişkin esas ve usuller sözleşmeyle belirlenir (MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013: md. 94/2).

BÖLÜM II

YÖNTEM VE BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada kullanılan yöntem ve bulgular açıklanmıştır. Araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi, meslek lisesi personelinin zorlukları ve sorunlarına ilişkin bulgular bu bölümde yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada, meslek lisesi personelinin karşılaştıkları zorluklar ve sorunların gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya çıkartılması için nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma, nitel yöntem durum deseni betimsel analiz şeklinde gerçekleştirilmiştir. Durum çalışması; zaman içerisinde sınırlandırılmış olan bir veya birkaç durumun çoklu kaynakları içeren veri toplama araçları (gözlemler, görüşmeler, görsel-işitseller, dokümanlar, raporlar) ile derinlemesine boylamsal olarak incelendiği, verilerin sistematik bir şekilde toplandığı, gerçek ortamda neler olduğuna bakıldığı, durumların ve duruma bağlı temaların açıklandığı nitel bir araştırma yaklaşımıdır (Creswell (2007)'den akt. Subaşı ve Okumuş, 2017: 420).

Araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılarak katılımcıların görüşleri ve yargıları derinlemesine alınmıştır. Görüşme; insanların duygularını, değerlerini, algılarını, görüşlerini ve öznel deneyimlerini ortaya çıkarmada kullanılan güçlü bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 40-41).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırma, amaçlı örneklem maksimum çeşitlilik örnekleme ile Ankara ili Şereflikoçhisar ilçesindeki meslek liselerinde 2022-2023 eğitim-öğretim yılında görev yapan on personelin

katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubuna ait bilgiler Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Çalışma Grubuna Ait Bilgiler

Kod	Cinsiyet	Yaş	Mesleki Kıdem (Yıl)	Eğitim Durumu	Görev Unvanı
K1	Erkek	39	14	Lisans	Okul müdürü
K2	Kadın	46	7	Lisans	Müdür yardımcısı
K3	Kadın	34	10	Yüksek lisans	Öğretmen
K4	Erkek	37	11	Yüksek lisans	Müdür yardımcısı
K5	Kadın	29	8	Lisans	Öğretmen
K6	Erkek	42	13	Yüksek lisans	Öğretmen
K7	Erkek	36	10	Lisans	Alan şefi
K8	Kadın	29	6	Lisans	Müdür yardımcısı
K9	Erkek	38	7	Yüksek lisans	Atölye şefi
K10	Kadın	35	6	Lisans	Alan şefi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama araçları; gözlem, görüşme ve doküman incelemesidir. Araştırmada, ilk önce literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması sonucunda elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda düzenlenerek kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmacı tarafından uzman görüşü alınarak on sorudan oluşan görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formunu uygulayabilmek için ilgili makamların onayları alınmıştır. Araştırmada; nitel araştırma yöntemlerinden durum deseni çalışması kullanılarak, katılımcılara belirlenen on soru yöneltilmiş ve derinlemesine geniş bilgi toplanmıştır.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada; Ankara ili Şereflikoçhisar ilçesindeki meslek liselerinde görev yapan personelin karşılaştığı zorluklar ve sorunlarla ilgili görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Personele, araştırmanın konusu bildirilerek görüşme teklifinde bulunulmuştur. Gönüllülük esasına bağlı olan bu araştırmada, görüşmeyi kabul eden katılımcılardan bilgilendirilmiş onay formunu doldurmaları istenmiştir. Görüşmeyi kabul eden katılımcıların; istedikleri tarih ve saatlerde, okullarına gidilerek rahat edebilecekleri ortamlarda yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmelerde; on katılımcıdan sonrasındaki katılımcıların belirttikleri görüşler tekrar etmeye başladığından araştırmada, katılımcı sayısı bakımından doygunluğa erişildiği gerekçesiyle yeni katılımcılarla görüşme yapılmasına gerek kalmamıştır.

Araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılmıştır. Katılımcılardan izin alınarak görüşmeler ses kaydı altına alınmıştır. Araştırma verilerinin analizi, verilerin yazılı hale getirilmesi ve çözümlenmesi şeklinde yapılmıştır. Kayıt altına alınan sesler yazıya aktarılmıştır. Yazıya aktarılan metin katılımcılara okutturularak, araştırmada kullanılabilmesi için izinleri alınmıştır. Görüşmeye katılan katılımcıların tamamının verdiği cevaplarda içten ve samimi oldukları gözlemlenmiştir. Katılımcıların verdiği bilgiler kodlanmış ve kategorilendirilmiştir. Bu kategorilerden temalara ulaşılmıştır. Görüşmeye katılan katılımcıların kimliklerinin bilinmemesi için katılımcılara sıra numarası verilmiştir.

2.5. Araştırmanın Bulguları

Bu kısımda, meslek lisesi personelinin zorlukları ve sorunlarına ilişkin bulgular yer almaktadır. Doğrudan yapılan alıntılarda katılımcıların kişisel bilgileri kodlanmıştır.

2.5.1. Meslek Lisesi Personelinin Zorluklarına Yönelik Bulgular

Katılımcıların görüşlerinden, meslek lisesi personelinin yaşadıkları zorluklara dair on tema belirlenmiştir. Bu temalar katılımcıların görüşlerine göre ağırlıklı olarak şu şekilde sıralanmıştır:

- Öğrenciye ilişkin yaşanan zorluklar.
- Yönetime ilişkin yaşanan zorluklar.

- Veliye ilişkin yaşanan zorluklar.
- Personele ilişkin yaşanan zorluklar.
- Sunulan hizmete ilişkin yaşanan zorluklar.
- Mevzuata ilişkin yaşanan zorluklar.
- Mesleki gelişime ilişkin yaşanan zorluklar.
- Fiziksel ortama ilişkin yaşanan zorluklar.
- Materyale ilişkin yaşanan zorluklar.
- Teknolojik altyapıya ilişkin yaşanan zorluklar.

2.5.1.1. Öğrenciye İlişkin Yaşanan Zorluklar

Öğrenciye ilişkin yaşanan zorluklar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Öğrenciye İlişkin Yaşanan Zorluklar

Kategoriler	Kodlar	
Ailevi durum	Öğrencinin sosyoekonomik düzeyi	Öğrencinin işyerinde çalışması
Disiplin problemleri	Kavga etme	Küfretme
	İstenmeyen davranışlar	Sigara kullanımı
	Zorbalık	Derste cep telefonu kullanımı
	Okul eşyalarına zarar verme	Kılık kıyafet yönetmeliğine uymama
	Okul çevresinde ehliyetsiz araç kullanma	Resmi evrakı saklamaya çalışma
	Disiplin cezalarının etkisi	Sınıf kurallarını uygulama
	Öğretmene hakaret	Okula yasaklı madde getirme
Akademik ve mesleki başarı	Öğrenci hazırbulunuşluğu	Eğitim ile ilgili beklentisi olmayan öğrenciler
	Kitap okuma oranı düşüklüğü	Okuduğunu anlama
	Mesleki alanların önemini anlatma ve koruyabilme	Motivasyon düşüklüğü
	Kültür derslerinin fazla önemsenmemesi	Okula yeni gelen öğrencilerde uyum problemi
	Öğrenciyi etkinliklere yönlendirme	
Öğrenciyle iletişim	Öğrencinin iletişime kapalı olması	Öğrenciyi iş birliğine yöneltme

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 4'te belirtildiği gibi öğrenciye ilişkin yaşanan zorluklar dört kategori altında derlenmiştir. Bunlar "Ailevi durum", "Disiplin problemleri", " Akademik ve mesleki başarı", "Öğrenciyle iletişim" kategorileridir.

2.5.1.1.1. Ailevi Durum

K3 ve K8 kodlu katılımcılar, öğrencinin sosyoekonomik düzeyinin; öğrencinin eğitime olumsuz etkilerini şu ifadelerle belirtmişler:

“Öğrencilerimizin bazılarının çalışması gerekiyor. Bu yüzden okulu fazla önemsemeyebiliyorlar veya devamsızlıkları çok fazla olabiliyor. Ben bu durumun ailelerin ekonomik seviyesiyle ilgili olduğunu düşünüyorum. Normalde çalışmaları yasak olsa da çalışabiliyorlar.” (K3)

“Bazı öğrenciler ailelerinin sosyoekonomik düzeyi düşük olduğu için çalışmak zorunda kalıyor. Bu öğrencilerde devamsızlık yapma fazla oluyor. Öğrencilerin bazıları yılın ilk çeyreğinde devamsızlık haklarının çoğunu kullanmış oluyor. Sonrasında öğrencinin devamsızlığı artmaması için hem idare olarak biz hem de sınıf rehber öğretmenleri çok yoğun çaba içine giriyor.” (K8)

“Bazı öğrencilerin anneleri ve babaları ayrı yani parçalanmış ailelerin çocukları. Bu öğrencilerden bazıları anneannesinin, babaannesinin veya dedesinin yanında kalıyorlar. İlgilenen veli ile öğrenci arasında bir kuşak farkı ortaya çıkıyor. Bu durumda öğrenci ile iletişimde sorunlar yaşayabiliyor veya ilgilenemeyebiliyorlar. Öğrenci bu sefer arkadaş ortamında daha fazla zaman geçiriyor bazen zararlı alışkanlıklara erişebiliyor. Bu da öğrencide disiplin problemlerini tetikliyor.” (K8)

2.5.1.1.2. Disiplin Problemleri

K3, K6 ve K8 kodlu katılımcılar, meslek liselerinde öğrencilerin disiplin problemleri ve etkilerini genel anlamıyla şu ifadelerle belirtmişler:

“Meslek lisesi olduğumuz için öğrencilerde disiplin problemleri diğer lise türlerine göre daha yoğun yaşıyor. Disiplin problemlerinin içinde; öğretmene saygısızlık, öğretmene küfür, öğretmeni alaya alma ve karşı gelme, başka öğrencilerle kavga, sigara içme, uyuşturucu kullanma, bağırarak ve hakaret ederek konuşma, kılık kıyafet yönetmeliğine uymama gibi sıkıntılar söz konusu oluyor. Kız öğrencilerle alakalı; aralarında iletişimsizlik, kıskançlık, çekememezlik, geçimsizlik, dedikodu ve kavga problemleri yaşıyoruz. Bu durumun her geçen sene daha fazla arttığını düşünmekteyim.” (K3)

“Özellikle disiplin konusunda öğrencilerin çok fazla disipline önem vermediklerini, disiplin altına girmek istemediklerini görüyoruz. Öğrencilerde devamsızlık, sigara içme, öğretmenini küçümseme, yalan atma, kavga ve küfür disiplin problemlerinin başında geliyor. Öğretmenle dalga geçmeye çalıştıkları zamanlar oluyor, diğer arkadaşlarının yanında öğretmeni küçümseyici davranışlarda bulunabiliyorlar. Okul etrafında veya tuvaletlerde sigara içme davranışlarında bulunuyorlar. Kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha çok kavgaya meyilli olduğu zamanlar oluyor.

Kız öğrenciler aşırı makyajla okula gelebiliyorlar. Her sene bu disiplin sorunları gelen öğrencilerin ortalama profiline göre azalma veya artma gösterebiliyor. Bazı öğrenciler; dersi sabote etmek istiyor, ders işlenmesinde ne olursa olsun düşüncesi olabiliyor.” (K6)

“Disiplin problemi olarak en çok kavga, sigara içme, öğretmene hakaret, alaya alma, okulda gruplaşma, gelmemesi gereken eşyaları okula getirme, kızlarda abartılı bir makyaj, farklı renklerde saç boyama ve şekilleri gibi yaşına uygun olmayan hareketler, kılık kıyafet kurallarına uymama diyebiliriz. Öğrenciler öğretmene çoğu zaman olumsuz dönüt verebiliyorlar.” (K8)

K3, K6 ve K7 kodlu katılımcılar, öğrencilerin disiplin problemlerinden; tütün ürünleri ve yasaklı madde kullanma, derste telefon kullanma davranışlarını şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Öğrenciler derse telefonları getirme davranışından bir türlü vazgeçemediler. Çoğu zaman öğrencinin telefon bağımlılığı ile uğraşmak zorunda kalıyoruz. Öğrenci arkadaşlarının videolarını çekerek sosyal platformlarda paylaşabiliyor. Öğrencilerin derste sıranın altında telefon kullanma davranışlarıyla karşılaşyoruz.” (K3)

“Öğrencilerden bazılarının sigara bağımlılığı da bizim için bir problem. Tuvaletlerde, nöbetçi öğretmen ve kameraların görmediği alanlarda sigara içme girişiminde bulunabiliyorlar.” (K3)

“Öğrenciler derste telefon kullanmak istiyorlar. Diğer arkadaşlarının izinsiz videolarını çekme girişiminde bulunabiliyorlar.” (K6)

“Meslek liselerinde öğrencilerde çok disiplin problemleri yaşadığımız zamanlar oluyor. Öğrencilerimizin bazıları sigara içiyor. Bu durum, öğretmenlerin ve yöneticilerin nöbetlerde devamlı olarak tuvaletleri ve kör noktaları kontrol etmesini gerektiriyor ve bu nöbetçi personeli yoruyor. Öğrencilerin sigara içme alışkanlıklarını terk etmesinde sıkıntılar yaşıyoruz. Bununla ilgili birçok çalışma yaptık.” (K7)

“Sigara bağımlılığının özellikle meslek liselerinde arttığını düşünüyorum.” (K6)

“Öğrencilerde sigara, alkol kullanımı oldukça yüksek seviyede ve madde kullanan öğrenciler olduğunu biliyoruz. Bu alışkanlıkları olan öğrencilerle konuşmamıza rağmen bu alışkanlıklarla aralarına bir mesafe koyamadıklarını görüyoruz.” (K6)

K3, K4 ve K8 kodlu katılımcılar, öğrencilerin disiplin problemlerini ve bu problemlerden bir tanesi olan kılık kıyafet yönetmeliğine uymamayı şu ifadelerle belirtmişler:

“Öğrencileri disipline etmek diğer lise türlerine göre daha zor oluyor.” (K4)

“Öğrencilerden bazıları okul aile birliğinin okul kıyafeti kararı olmasına rağmen devamlı olarak okula serbest kıyafet ile gelmeye çalışıyorlar.” (K3)

“Öğrencilerimizle yaşadığımız bir diğer problem öğrenci devamsızlığı ve kılık kıyafet kuralına uymama.” K4

“Okul aile birliği okul kıyafeti uygulanması kararı aldığı zaman, öğrencilerin bunu uygulamasında zorluklar yaşıyoruz.” (K4)

“Okul kıyafetlerimiz var fakat bazı öğrenciler buna uymamak için bir çaba içerisinde.” (K8)

K1 ve K9 kodlu katılımcılar; öğrenci disiplin problemlerinden bir tanesi olan, okula getirilmesi yasak olan malzemeyi okula getirme davranışını ve disiplin cezalarının öğrencilere etkisini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Öğrenciler okulda yapılmaması gereken davranışları, okula getirilmemesi gereken malzemeleri getirebiliyorlar. Bu durumda öğrenciye disiplin cezası veriyoruz fakat öğrenci bu cezayı umursamayabiliyor. Disiplin davranışını tekrar etmede ısrar ediyor, sözümüzün ve disiplin cezasının öğrencinin davranışını değiştirmede etkisi olmayabiliyor. Sözümüzün etkisi olmayabiliyor, bir vurdumduymazlık bir boş vermişlik görüyoruz, öğrenci ile iletişim kurmakta zorlandığımız zamanlar olabiliyor. Öğrenci uzaklaştırma cezasını kendisine verilen bir tatil olarak görebiliyor.” (K1)

“Öğrenci dersten uzaklaştığı zaman disiplin problemleri de başlamaktadır. Öğrenci disiplin cezası gerektiren fiil ve davranışlarda bulunurken ileriye dönük hedefleri ve kaygısı azaldığı için bazen disiplin cezalarını önemsememektedir. Okuldan kısa süreli uzaklaştırma cezasının gerektiren hareketlerde bulunan bazı öğrencileri hareketlerini tekrarlamamaları için uyardığımızda öğrenci, ceza verirsiniz evde dinlenirim diye geri dönüş yapıyor.” (K9)

K3 ve K6 kodlu katılımcılar, bazı öğrencilerin resmî belgeyi saklamaya çalışmasını ve küfürlü konuşma davranışını şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Öğrenciler sınıf defterini ve yoklama fişini saklayabiliyorlar. Öğrencinin devamsızlığı fazla ise bu girişimlerde bulunabiliyor. Sonrasında tüm okul olarak sınıf defterini ve not fişini aramak zorunda kalabiliyoruz.” (K3)

“Öğrenciler devamsızlıkları fazla olduğu zaman sınıf defterini veya yoklama fişini saklama girişiminde bulunabiliyorlar.” (K6)

“Öğrencilerin derslerde küfürlü konuşmalarına şahit olabiliyoruz. Kendi aralarında aşırı derecede küfürlü konuşabiliyorlar. Bizler bazen bu küfürleri duyabiliyoruz ve bu durumdan çok rahatsız oluyorum.” (K3)

K3 kodlu katılımcı, bazı öğrencilerin okul çevresinde ehliyetsiz araç kullanma ve zorbalık davranışlarını şu ifadelerle belirtmiştir:

“Okulun etrafında ehliyetsiz ve kasksız araç kullanabiliyorlar. Gördüğümüz zamanlar oluyor ve velisine haber veriyoruz fakat aynı durumun tekrar ettiği zamanlar oluyor.” (K3)

“Kendi aralarında gruplar oluşturarak zorbalık yaptıkları zamanlara şahit olabiliyoruz.” (K3)

K1, K3 kodlu katılımcılar, disiplin problemlerinden bir tanesi olan öğrencilerin okul eşyalarına ve ders materyallerine zarar vermesini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Ders materyallerine öğrenciler zarar verebiliyorlar, değerini bilmeyen öğrenciler olabiliyor.” (K1)

“Öğrenciler akıllı tahtalara ve dersliklerin kapılarına zarar verebiliyorlar. Bu davranışları ders işlenmesinin önüne geçmek için yapıyorlar.” (K3)

K6 kodlu katılımcı; öğrencinin, öğretmene yapmış olduğu disiplin cezası gerektiren davranışları şu ifadelerle belirtmiştir:

“Öğretmene yalan söyleme, derste birbirlerine küfretme, öğretmenleri ciddiye almama, öğretmeni sanki sıradan bir arkadaşymış gibi görme, öğretmene el kol şakası, dil şakası yapma gibi disiplin problemleriyle karşılaşabiliyoruz. Bir uyarıda bulunduğunuz zaman çok sert tepki verme gibi disiplin problemleriyle karşılaşabiliyoruz. Öğrenciler ücretli öğretmen olduğumuzu hissederlerse bu disiplin problemlerini daha da arttırabiliyorlar.” (K6)

“Meslek liselerinde öğrencilerin korktuğu ve disiplin açısından çekindiği insanlar genellikle müdürler ve müdür yardımcıları oluyor. Bunun dışında ders öğretmenleri disiplin sağlamaya yönelik çalışmalar yapsalar da bazı öğrencilerin; öğretmenlerini ciddiye almadıklarını, öğretmeni hafife aldıklarını, küçümsediklerini görüyoruz.” (K6)

K9 kodlu katılımcı; öğrenci disiplin problemlerinin, öğretmen üzerindeki etkilerini şu ifadelerle belirtmiştir:

“Öğrencinin sınıf içerisinde ve dışarındaki davranışlarını kontrol edemezsek sınıftaki otoritemiz kayboluyor ve otoriteyi korumak ve dersi anlatmak için daha fazla efor sarf etmek zorunda kalıyoruz. Bazen okuldan çıktığımızda evde bile öğrenci davranışlarını düşünmek zorunda kalıyoruz. Psikolojik ve fizyolojik olarak yoruluyoruz.” (K9)

K3 kodlu katılımcı, sınıf kurallarını uygulamada en çok hangi zamanlarda zorluk yaşadığını ve öğrencilerin sınıf kurallarına uyma durumunu şu ifadelerle belirtmiştir:

“Sınıf kurallarını uygulamada en çok okulun ilk döneminde Eylül- Ekim aylarında problem yaşıyorum. Öğrenciler ergenlik döneminde olduklarından ve hazırbulunuşlukları düşük olduğunda sınıf kurallarına uymama isteği içerisinde. Sınıf kurallarını uygulama konusunda böyle sıkıntılar yaşıyorum. Hani ilkokulda çocuk ayağa kalkıp dolaşıyorsa ergenlik döneminde lisede bunu bilerek dersi bölmek için yapıyor o yüzden de problem yaşayabiliyoruz.” (K3)

2.5.1.1.3. Akademik ve Mesleki Başarı

Katılımcılar; meslek liselerinde öğrencilerin hazırbulunuşluk seviyelerinin düşük olabildiğini, öğrencilerin hazırbulunuşluğunu yükseltmek ve derslerdeki eksikliklerini kapatmak için yoğun çaba sarf ettiklerini belirtmiştir. Öğrencilerin hazırbulunuşluk seviyeleri düşük olduğu zaman, bu durumun sınıf düzenini ve dersleri olumsuz etkileyebildiğini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Artık çoğu meslek lisesine girmek için diğer liselere göre daha düşük bir puanla yerleşebiliyorsunuz. Bu da öğrencilerin akademik başarısının düşük olduğu bir okul profili oluşturabiliyor. Öğretmenler, hazırbulunuşluk seviyesini yükseltmek için gerçekten çok efor sarf ediyorlar.” (K2)

“Öğrencinin hazırbulunuşluk seviyelerinin çok farklı olmasından dolayı da sıkıntılar yaşayabiliyorum. Öğrencileri belirli seviyelere çıkarmak için ve hazırbulunuşluk seviyelerini yükseltmek için bazen çok çaba sarf ediyorum. Bu da ders zamanını ve benim sınıf yönetimi mi olumsuz etkileyebiliyor. Öğrencinin hazırbulunuşluk seviyesi, derse ve okula ilgisi az olursa sınıf ortamını direkt olarak etkiliyor. Öğrenci dersi bölmek veya hiç işlenmemesi için bazen çaba sarf ediyor. Bu da sınıf ortamında disiplin problemlerini ortaya çıkarıyor.” (K5)

“... biz öğrencilerin eksiklerini kapatmak, hazırbulunuşluk seviyelerini arttırmak, müfredattaki bilgileri öğrencilere eksiksiz bir şekilde vermek için yoğun bir çalışma yapabiliyoruz.” (K5)

“Hazırbulunuşluğu dersim için düşük olanlardan bazıları dersi dinlemek istemiyoruz, derse katılmak istemiyoruz, derste ki şu etkinlikleri yapmak istemiyoruz şeklinde dersin verimini düşürebiliyorlar.” (K5)

“Meslek lisesi öğrencilerinin genellikle hazırbulunuşlukları oldukça düşük olabiliyor.” (K6)

K1 ve K8 kodlu katılımcılar, öğrencinin eğitim ile ilgili bir amacı olmazsa bu durumun, dersin verimini etkilediğini ve öğrencide disiplin problemleri ortaya çıkardığını şu ifadelerle anlatmışlardır:

“Derslerde öğrencinin bir amacı olmazsa; kendi arasında konuşmaya çalışıyor, dersi bölmeye çalışıyor, bir boş vermişlik durumu söz konusu olabiliyor. Bu da dersin verimini etkileyebiliyor.” (K1)

“Beklentisi yok, ben bu konuyu öğrensem ne öğrenmesem ne ben çiftçi olacağım, ben hayvan bakacağım modunda, öğrencinin düşüncesi ile okuduğu alanın ilişkisi yok. Öğrenciler açısından okuldan hiçbir beklenti içinde olmamaları çok kötü bir şey. Böyle olunca öğrencide disiplin problemleri ortaya çıkıyor. Sınıfta en arkada uyumak istiyor.” (K8)

Katılımcılar, öğrencileri kitap okumaya teşvik etmekte zorluklar yaşadıklarını ve kitap okuma oranının düşüklüğünü şu ifadelerle belirtmişler:

“Öğrencileri, kitap okumaya teşvik etmekte zorluklar yaşıyoruz. Öğrencilerin bazıları varsa yoksa sosyal medya, dijital dünya ile uğraşıyorlar. Kitap okuma alışkanlıklarının her geçen sene azaldığını düşünüyorum. Öğrenciler daha çok telefon başında vakit geçirebiliyorlar. Teknolojiyi kitap okumaktan, araştırma yapmaktan daha çok sosyal medya için kullanıyorlar.” (K1)

“Öğrencilerimizin kitap okuma oranı düşük olduğu için okuduğunu anlama konusunda öğrencilerimizle ilgili sıkıntılar yaşıyoruz.” (K7)

“... meslek liselerinde bu durumu daha çok yaşıyoruz. Bazı öğrenciler araştırmaya, gezilere, kitap okumaya çok istekli değiller. Öğrenciler de kitap okuma sevgisi eksik diye düşünüyorum.” (K2)

K4 ve K8 kodlu katılımcılar, öğrencilere; okudukları alanların önemi, kapsamı ve geleceği hakkında devamlı olarak bir hatırlatma durumu içinde olduklarını, öğrencilerde bu konu ile ilgili bir motivasyon düşüklüğü ve yetersizliği olabildiğine şu ifadelerle dikkat çekmişlerdir:

“Öğrencilere; meslek lisesinin önemini, okudukları alanların önemini, iş alanlarını, üniversite sınavının önemini, sınavlara çalışmaları gerektiğini sürekli hatırlatmak durumundayız. Sen, sağlık bakım teknisyen yardımcısı olacaksın gibi öğrencileri sürekli motive etmemiz gerekiyor ve bu motivasyon uzun sürmüyor. Bunun öğrencilerin beklenti yetersizliğinden kaynaklandığını düşünüyorum. Öğrencilerden bazıları derslere karşı çok ilgisiz olabiliyor ve bu öğrencileri devamlı teşvik etmemiz gerekiyor.” (K8)

“Üniversite sınavına hazırlanmasının önemini anlatıyoruz, mezun olduklarında mesleklerinde nelerle karşılaşabileceklerine dair örnekler veriyoruz ancak öğrenciler bunları çok fazla önemsemiyorlar. Motivasyonları bir gün, en fazla üç gün sürüyor. Sonrasında tekrar sıfırlanmış gibi tekrar ilgisiz bir öğrenci grubu haline gelebiliyorlar.” (K4)

Katılımcılar, bazı öğrencilerin; kültür derslerini fazla önemsemediklerini, bazılarının sadece Türkçe dersini önemsediklerini, fen derslerine karşı ilgilerinin az olduğunu ve sayısal derslerde zorlandıklarını şu ifadelerle bildirmişlerdir:

“... meslek liselerinde öğrencilerin kültür derslerini fazla önemsemediklerini görüyorum. Özellikle üniversite okumak istemeyip bir işte çalışmak isteyen öğrenciler bu ders benim ne işime yarayacak gibi dersi kabul etmeme, reddetme gibi davranışlarda bulunabiliyorlar.” (K6)

“Kültür derslerini önemsemiyorlar. Bu İngilizce ne işime yarayacak tepkisini iki yüz öğrenciden yaklaşık bir elli tanesinden aldım. Bazı çocuklar sadece, Türkçe dersini önemseyip sayısal dersleri, tarih ve coğrafya dersini hiç önemsemiyorlar.” (K8)

“Özellikle benim branşım gibi fen branşlarında sınıftaki öğrenci sayısının oranlarını yaparsam eğer yani %90 gibi düşünebiliriz fen derslerine ilgileri çok düşük. Meslek lisesi öğrencileri, özellikle sayısal derslerde çok zorlanıyorlar. Öğrencilerimizden gerçekten en iyisi bile belirli oranlarda çarpma bölme yapabiliyor. Daha ileriki matematik işlemlerini çoğu öğrenci anlamıyor. Uygulamam gereken müfredatı öğrencilerin bu eksiklikleriyle anlatmam bazı zamanlar gerçekten çok zor oluyor.” (K3)

K8 kodlu katılımcı, meslek liselerine yeni nakil olan öğrencilerde okula ve meslek derslerine uyum problemleri yaşayabildiklerini şu ifadeyle vurgulamıştır:

“Öğrenci ilçedeki okullardan birinden okulumuza nakil olduğunda öğrencilerde uyum problemleri olarak meslek derslerine uyum sağlamalarında problemler yaşıyoruz fakat öğrenci; başka bir ilçede veya başka şehirden, ülkeden buraya gelmişse onunla alakalı uyum problemleri yaşıyoruz. Öğrencinin her hareketini takip etmemiz gerekiyor. Sınıf ortamını ona göre düzenlememiz ve sınıf rehberlik çalışmalarını arttırmamız gerekiyor.” (K8)

K4, K5 ve K7 kodlu katılımcılar, meslek liselerinde öğrencileri; bilimsel etkinliklere, sosyal çalışmalara, aktivitelere yönlendirmede zorluklar yaşadıklarını, öğrencilerin çoğunun bu etkinliklere ilgilerinin olmadığını şu ifadelerle söylemişlerdir:

“... öğrencilerin çoğu meslek lisesine gelirken hazırbulunuşluk seviyesi düşük olarak geliyor. Hazırbulunuşluk seviyesi düşük olan bir öğrenciye akademik anlamda, bilimsel anlamda bir şeyler vermek ya da bilimsel anlamda bir faaliyete yönlendirmek oldukça çok zor olmaktadır.” (K4)

“... öğrencileri bilimsel etkinliklere, sosyal etkinliklere katılım sağlamalarında zorluklar yaşıyoruz çünkü öğrencilerin çoğunun ilgisi yok, isteği yok, hevesi yok. Öğrencileri yönlendirmek istiyoruz özellikle sosyal çalışmalara ve aktivitelere. Okullarımızın içinde olan ya da ilçemizde düzenlenen etkinliklere, programlara öğrenciler katılmakta gönülsüz isteksiz ve hevesiz davranıyorlar.” (K5)

“Öğrencileri bilimsel etkinliklere yöneltme konusunda da sıkıntılar yaşıyoruz. Örneğin meslek liselerinde her yıl mutlaka meslek lisesi öğrencileri ailelerle buluşuyor projesi yapılıyor ya da bilim fuarına öğrenci hazırlanılması isteniyor. Bu durumda gönüllü öğrenci bulmakta sıkıntılar yaşıyoruz. Öğrencileri ikna etmek için çok uğraşıyoruz. Öğrenciler istekli olmayınca da özgün projeler ortaya çıkmıyor.” (K7)

2.5.1.1.4. Öğrenciyle İletişim

K1, K2 ve K3 kodlu katılımcılar, öğrencilerle iletişim kurmada ve yönlendirmede yaşadıkları zorlukları şu ifadelerle izah etmişlerdir:

“...öğrenci ile iletişim kurmakta zorlandığımız zamanlar olabiliyor.” (K1)

“Öğrencilerin artık söz dinlememesinde ve yeni nesli kontrol etmekte bazen zorlanıyorsun yönlendirmede zorlanıyorsun inatla yapmamaya çalışıyor.” (K2)

“Öğrencilerle iletişim kurmakta bazen zorlanıyoruz. Bazı öğrenciler çünkü gerçekten iletişime çok kapalı olabiliyorlar, aileyle alakalı problemleri olduğu için iletişime kapalı olabiliyorlar.” (K3)

2.5.1.2. Yönetime İlişkin Yaşanan Zorluklar

Yönetime ilişkin yaşanan zorluklar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Yönetime İlişkin Yaşanan Zorluklar

Kategoriler	Kodlar	
Yönetici özellikleri	Yönetici yeterliliği	Liderlik becerisi
	Meslek dersi öğretmeni yönetici olmaması	
Yönetim ile iletişim	Yönetimin personele önyargılı olması	Öğretmen görevlendirmelerinde öğretmenlerin fikirlerini alma
	Yönetimin personele karşı empati kurmaması	Tecrübeyi paylaşma
	Personele anlaşılır yönerge verme	Yönetimin personele izin vermesi
Yönetimin görevleri	Yönetime ait görevlerin öğretmene yaptırılması	Yapılan gününbirlik çözümler

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 5'te belirtildiği gibi yönetime ilişkin yaşanan zorluklar üç kategori altında derlenmiştir. Bu kategoriler "Yönetici özellikleri", "Yönetim ile iletişim", "Yönetimin görevleri" kategorileridir.

2.5.1.2.1. Yönetici Özellikleri

Katılımcılar, yöneticilikte görevlendirilecek kişilerin yönetici yeterliliklerine sahip olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Yönetici yeterliliklerine sahip kişiler yönetici olmazsa, işlerde aksamalar ve iletişimde problemler yaşanabildiğini şu ifadelerle açıklamışlardır:

“Yöneticilikte görevlendirilecek kişiler kim olursa olsun, ne olursa olsun o makamı ehline teslim etmek gerekiyor. Hakkaniyet çerçevesinde, adalet çerçevesinde, insanlara hizmet sunabilmek için en iyi kişiye bu makamların verilmesi gerekli. Bu kişinin, yönetici yeterliliklerine sahip olan ve tecrübe sahibi kişiler arasından seçilmesi gerekmektedir. Yöneticinin organize ettiği kişilerin görevlerini, alanlarını çok iyi ve ayrıntılı olarak bilmesi gerekmektedir. Personel tarafından işiyle alakalı sorulan bir soru hakkında yönetici bilgi sahibi değil ise işlerde aksamalar olabilir, personelin gözünden düşebilir, iletişim problemleri ortaya çıkabilir.” (K1)

“Yöneticinin, yönetici yeterliliklerine sahip olması gerektiğini düşünüyorum. Bu yeterlilikleri olmadığı zaman, olaya vakıf olmadığı zaman müdür yardımcısı ve müdür arasında, personel ile idare arasında iş ve iletişim anlamında kopukluklar yaşanıyor.” (K4)

“...yöneticilerin işinin ehli olması gerek gerçekten çok gerekli. Yöneticilerde bulunması gereken yeterliliklere sahip olması ve tecrübelerine sahip olması gerekli.” (K2)

“Önemli olan çok yönetici olması değil; işinin ehli, tecrübeli, anlayışlı öz yönetici kişiler idareci olmalı.” (K5)

“Yönetimde işinin ehli olmayan yöneticiler olabiliyor. Balık baştan kokar sözü gerçekten okulda da geçerli. Yönetici işinin ehli ise altındaki kişiler de ona layık olmaya çalışıyor ve daha fazla özveri de bulunarak işlerini yapıyorlar. Yönetici çalışkan olacak ve okulu ileriye taşıyan bir strateji izleyecek.” (K8)

Katılımcılar meslek lisesinde, meslek öğretmeni yönetici olmadığında; iş ve işlemlerin yavaş ilerleyebildiğini, iş dağılımında problemler yaşayabildiklerini şu ifadelerle söylemişlerdir:

“Meslek lisesinde, meslek öğretmeni olan yöneticilerin bulunmamasıdır. Meslek öğretmeni olmayan bir yönetici bazen meslek dersleri ve öğrencilerin stajları ile ilgili bilgi ve tecrübe eksikliğinden dolayı meslek öğretmenlerinin sorunlarını ve zorluklarını anlayamaya bilmektedir. Bu durum, iş ve işlemlerin yavaş ilerlemesine sebep olmaktadır.” (K9)

“Yöneticiler seçilirken meslek liselerine öncelikle meslek öğretmenlerin idareci olarak atanması gerektiğini düşünüyorum. Meslek öğretmeni olmayan yöneticilerle bazen meslek dersi öğretmenlerinin işletmelerde beceri eğitimi, koordinatör öğretmenin aylık ödemeleri, devlet destekleri, öğrencilerin staja yerleştirilmesi, koordinatörlük

görevlerinin paylaşımı ve staj konularında ciddi problemler yaşayabiliyoruz. Okul müdürünün ya da müdür yardımcılarında birkaçının en azından koordinatör müdür yardımcısının meslek dersi öğretmeni olması gerektiğinin altını çizmek istiyorum.” (K7)

Okul yöneticisinin, liderlik becerisine sahip olması gerektiğine K2 kodlu katılımcı şu ifadelerle işaret etmiştir:

“Müdürün bir kere lider ruhlu olması gerekli.” (K2)

“Müdür eğer okulun tüm personeline hâkim değilse o okuldaki personel ile ilgili işler verimli işlemiyor. Binanın temizliğinden tutun da öğretmenin derslerine, öğrencilerin durumuna kadar onu hissediyorsunuz. Okulda zaten yöneticiler lider ruhlu olacak ...” (K2)

2.5.1.2.2. Yönetim ile İletişim

Katılımcılar, yönetim ile iletişimde önyargısız olunması gerektiğini, iletişimde problemler olduğunda işlerin yavaşlayabildiğini, bu durumun çalışanları üzebildiğini şu ifadelerle açıklamışlardır:

“... müdür ve müdür yardımcısının, diğer yöneticilerin birbirine önyargısız bir şekilde davranması ve bakması gerektiğini düşünüyorum. Bu şekilde davranırlarsa işler daha hızlı ilerliyor yoksa ön yargılı olursa herkes işi ve olayı kendi tarafına çektiği zaman bu sefer kişilerde iş yapmada, yavaşlama eğilimi oluşuyor.” (K4)

“Yönetim ile bazen iletişim konusunda zorluklar yaşayabiliyoruz. Şöyle ki sene başında toplantılar yapıyoruz, okulun iş ve işlemleri için. Görev dağılımları için sene başında bu toplantıları yapıyoruz ama sonrasında bu kararlara uyulmadığı zamanlar oluyor. Bu kararlara uyulmadığında fikir belirttiğinizde; okul idaresi bazen biz böyle uygun gördük, biz bu şekilde karar verdik gibi cümleler kurabiliyor. Bu da bizi üzüyor. Yani toplantılarda fikirler alınmıyor ama iletişim bazen çok kopuk ve yetersiz oluyor idareyle.” (K5)

“Yönetim genel itibariyle personelin yaptığı işten çok kişiliğe bakıyorsa okulun işlerin yürümemesine ve yönetim ile personel arasında iletişim problemlerine sebep olabilmektedir. Yönetim personelin yaptığı işe bakıp değerlendirirse daha güzel iletişim kurulabilir. En çok yaşadığım zorluk hani seni sen olarak değerlendirmiyorlar. Yapılan işten çok bazen fikirler önyargılı olarak değerlendirilebiliyor. Yaptığın iş doğru fakat yönetimin fikrinden başka bir fikre sahipseniz iletişim problemleri ortaya çıkabiliyor. Yönetim bazen kendi işine ne kadar geliyorsa o kadar sana değer veriyor.” (K8)

Katılımcılar, öğretmen görevlendirmelerinde; eşit ve adaletli davranılması gerektiğini, bu görevlerin öğretmeni ne kadar zorlayacağını ve bilgi birikimi olup olmadığının sorularak fikirlerinin alınması gerektiğini şu ifadelerle belirtmişler:

“... yöneticiler personele iş dağılımını mutlaka eşit şekilde paylaşmalıdır.” (K2)

“Genellikle öğretmenlerin fikri alınmadan zorundaymış gibi başka okullara görevlendirmeleri yapılabiliyor. Okullara görevlendirmelerde ve öğretmene yakın

branşların dersleri verilirken fikrinin alınması gerektiğini düşünüyorum. Öğretmenlere kulüpler ve belirli gün ve haftalar ile ilgili görevlendirmeler yapılırken öğretmenin fikrinin alınması gerektiğini, eşit ve adaletli bir dağıtım yapılması gerektiğini düşünüyorum.” (K3)

“Yönetim tarafından öğretmen görevlendirmelerinde sıkıntılar yaşayabiliyoruz. Okulun belli programlarında, törenlerinde görevler dağıtılırken öğretmenlerinin fikirlerinin alınmadığı zamanlar olabiliyor. Hangi öğretmen hangi görev için daha uygundur ya da o öğretmenimiz o görev için müsait midir değil midir diye sorulmadan, herhangi bir fikir alınmadan emri vaki bir şekilde görevlendirmeler yapılabilir. Görüş alınarak fikir belirtilerek görevler dağıtılmalıdır ve görevler dağıtılırken mutlaka hakkaniyetli eşit dağıtılması sağlanmalıdır.” (K5)

“Ücretli öğretmen olarak görevlendirildiğimiz zaman, bize verilecek işlerde bizim fikirlerimiz genellikle alınmıyor. Yöneticilerin, bazen verdiğimiz görevleri yapmak zorundalar gibi düşündüklerini hissediyorum.” (K6)

“Öğretmenler görevlendirme yapılırken; bu görevlendirmenin öğretmeni ne derece zorlayacağı, gerçekten bunun üstesinden gelip gelemeyeceği, bu konuda bilgi birikiminin olup olmadığı konusunda fikri alınmadan, sorulmadan hemen görev öğretmene veriliyor. Herhangi bir konuda öğretmene bilgi verilmeden bu konuda donanım sahibi olup olmadığı düşünmeden bir öğretmenin görevlendirilmesini doğru bulmuyorum. İdare tarafından öğretmen görevlendirilmesi yapılmadan önce bu görevin üstesinden gelip gelemeyeceği bilgi sahibi olup olmadığı konusunda öğretmenin mutlaka fikrinin alınması gerektiğini düşünüyorum.” (K7)

Katılımcılar; yöneticiler personele karşı empati kurmadıklarında iletişim ve güven problemleri ortaya çıkabildiğini şu ifadelerle izah etmişlerdir:

“Biraz idarecilerin empati kurmaları gerekiyor. Yöneticilerin atanmadan önce öğretmenlikte daha fazla vakit geçirerek öğretmenlikte uzmanlaşmaları gerektiğini düşünüyorum. Yoksa öğretmenlerin sınıf içinde karşılaşabileceği türlü durumlara karşı empati kuramıyorlar haliyle bu da problemlerimizin çözümünü ve iletişimimizi oldukça güçleştiriyor.” (K3)

“Empati eksikliğini ciddi anlamda yaşadığımı düşünüyorum. Personelle empati kurabilen yöneticiler bence bu işi yapmalı çünkü empati insan ilişkilerinin temelini oluşturur. Bazen yöneticiler öğretmen olduklarını unutuyor gibi davranıyor.” (K5)

“Yöneticilerin bazı zamanlar empati kuramadıklarını düşünüyorum. Derslerde öğrenci ile ilgili bir sorun yaşadığımda yönetici eğer bu olayla ilgili empati kurmazsa iletişim problemleri yaşayabiliyoruz. Tek tarafı savunan veya sadece mevzuata göre konuşan idareciler olabiliyor. Bu da karşılıklı iletişimi etkiliyor, çalışanların birbirine güvenini kırıyor.” (K6)

“Birbirine karşı çalışanlar empati kurduğunda ve anlayışlı olduğunda bütün olay çözülecek aslında.” (K8)

“Bazen yöneticiler kendilerinde öğretmen olduklarını ve kendilerinin de o sınıflarda bulunduğunu, o sınıflara ders verdiklerini unutuyorlar. Öğretmenin yaşamış olduğu sıkıntıları görmezden geldikleri zamanlar oluyor, işin sadece mevzuat kısmının olması gerekeni söyleyip, uygulamadaki kısmına bir çözüm üretmedikleri zamanlar oluyor.” (K9)

“Bazen yöneticilerimiz personel ile empati kurmadan konuşabiliyor veya davranabiliyor. Öğretmenlikten yöneticiliğe geçtikten sonra bazen öğretmeni iyi anlamadıkları zamanlar oluyor. Öğretmenin sorunları ve zorluklarıyla fazla

ilgilenmeden sadece yapılması gerekenin yapılmasını isteyebiliyorlar. Yönetmeyi daha çok ön planda tuttukları zamanlar oluyor. Bazen bir şikâyet için yöneticilerin yanlarına gittiğiniz zaman sizi anlamadan konuyu kapatmak istedikleri zamanlar oluyor.” (K10)

K2 ve K4 kodlu katılımcılar; yöneticilerin tecrübesini paylaşmadığı zamanlarda, işleri tamamlamak için gerekli olan sürenin uzadığını ve bu durumun personeli psikolojik olarak etkilediğini şu ifadelerle vurgulamışlardır:

“... yöneticiler tecrübesini paylaşmayı bilmeli. Yeri geldiğinde tüm personeli ile tecrübesin paylaşmasını da bilmeli. Eğer tecrübe aktarılmazsa kısa sürede bitecek olan işler uzun zamanda bitebiliyor bu da personeli psikolojik olarak etkiliyor. Zaman kaybına da neden oluyor aynı zamanda.” (K2)

“Liyakate göre müdür yardımcısı, okul müdürü, şube müdürü, ilçe milli eğitim müdürü olursa ve üst kademe alt kademe ile tecrübesini ve bilgisini paylaşırsa iş ve işlemler anlamında daha bir kolaylık olacağını ve hızlı ilerleyeceğini düşünüyorum.” (K4)

Yöneticilerin, personele; anlaşılır, açık ve detaylı yönergeler vermediklerinde zaman ve motivasyon kaybına, işlerin geç yapılmasına sebep olabildiklerini K3 ve K9 kodlu katılımcılar şu ifadelerle bildirmişlerdir:

“İdarecilerden bize bir görev geliyor fakat bu görev net olmayabiliyor ya da bazen ilçeden bir görev gelebiliyor görev tanımı net olmayabiliyor. Hani açık ve anlaşılır bir şekilde görev verilirse; işlemler ve işlem basamakları bu şekilde yapılacaktır denirse bizim yapacağımız iş daha verimli ve kolay olur. Açık ve anlaşılır görevler gelmezse, maalesef bizler de bu durumdan dolayı görevin içeriğini tam olarak anlayamayıp tekrar soru sormak zorunda kalıyoruz. Bu da hem bize hem de görevi tebliğ eden için zaman kaybına ve motivasyon düşüklüğüne neden oluyor.” (K3)

“... başka karşılaştığım durum, bazen yönetimin anlaşılır ve açık yönerge vermemesidir. Öğretmene tam olarak ne istediklerini açık bir şekilde anlatmadıkları sadece sözlü olarak kısaca anlattıkları durumlarda bazen yapacağımız işleri eksik yapabiliyoruz. Açık bir şekilde ve yazılı olarak görev verilmediği için işlerin bir kısmını atlayabiliyoruz. Bunun sonucunda neden eksik yaptınız diye geri dönüşler olabiliyor. İşleri yaparken açık yönerge olmamasından dolayı acaba bununda yapılması lazım mı diye düşünüyoruz ve farklı bir işlem yapabiliyoruz. Buda benim için zaman kaybına ve işlerin geç yapılmasına sebep olmaktadır.” (K9)

Katılımcılar, izin almada; yöneticiler ile zorluklar yaşayabildiklerini, iletişim problemleri ortaya çıkabildiğini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Personel olarak izinler ile ilgili problemimiz var. İzinlerle ilgili aslında genel bir problem bu çünkü öğretmenler olarak ara tatil ve yaz tatillerinde izinli olduğumuz için diğer zamanlar hastalık harici izin alamayacağımızı yöneticiler düşünebiliyor. Mazeret izni almak da gerçekten çok zor ancak bazen önemli durumlar olabiliyor çıkmamız gereken ve izin istememiz gereken durumlar olabiliyor. Böyle durumlarda idareyle izin noktasında sıkıntılar yaşayabiliyoruz. Bu durum da okul idaresinden idaresine değişebilen bir durum haline geliyor. İzin alamadığımız zaman bu da bizi zor duruma sokuyor ve iletişim problemlerine neden oluyor.” (K3)

“İzin alma konusunda da bazen sıkıntı yaşayabiliyoruz. Kısa işlerimiz olabiliyor ve bu kısa işlerde saatlik izin için okul idaresine ricada bulunduğumuzda rapor almanız gerekli şeklinde geri dönüşler oluyor.” (K5)

“Öğretmenin mazeret izni kullanması bazen problem olabiliyor ve önemli bir mazeretiniz olması gerekli. Bazen önemli bir işimiz çıkıyor, yönetimden rapor almanız gerekli, siz yokken dersler ne olacak gibi geri dönüşler alabiliyoruz. Öğretmen derse girmeyip izin aldığında boş geçecek derslerin durumunu düşünüyor.” (K10)

2.5.1.2.3. Yönetimin Görevleri

Katılımcılar, yönetime ait olan görevler kendilerine tebliğ edildiğinde; motivasyonlarının olumsuz etkilendiğini, fazladan iş yükü ve zaman kaybı oluştuğunu, görevleri olan işlerde aksamalar meydana gelebildiğini şu ifadelerle anlatmışlardır:

“Yönetime ait olan bazı görevler bazen öğretmenlere yaptırılabilir maalesef. Görevi yaptıktan sonra bakıyoruz ki altında bizim imzamız yok idarecilerin imzaları var. Bu durumda bizim görevimiz olmayan bir işi, yaptığımız bile belli olmayacak bir görevi bize yaptırabiliyorlar. Bu da bizim maalesef motivasyonumuzu bozuyor ve yapmamız gerekenden fazla angarya yüklenmiş gibi oluyoruz.” (K3)

“... bazı görevler idareye aittir ama idare kendi görevlerini öğretmene yaptırabiliyor. Mesela; bazı branşların iş ve ders yükünün az ve hafif olması nedeniyle de öğretmenin görevi olmayan işleri siz bunu yapın şeklinde yaptırabiliyorlar. Bu işi siz yapın hocam; işte dersin yok, boş oturuyorsunuz, bu işi size verdik, şeklinde konuşmalar olabiliyor.” (K5)

“Bazen idareci kadrosu yeterli sayıda olmasına rağmen kendi işlerini bir öğretmene yaptırma çabası söz konusu olabiliyor. Örneğin not fişlerinin çıkartılmasına dikkat çekmek istiyorum. Karşılaştığım bir durumda not fişlerini öğretmenler olarak biz çıkarttık, kontrol ettik, imzaladık daha sonra idareye teslim ettik. Oysaki not fişlerini çıkarma görevi öğretmenin değil tamamen yöneticilere aittir. Eğer ki yönetimin kendine ait işlerinden vermiş olduğu işleri yerine getirirsem, kendi yapmam gereken işlerin aksamasına neden olur. Bu yüzden de idare kendi görevini öğretmene verdiğinde gereğinden fazla çalışmış oluyoruz ve zamanımızın bir kısmını bu işlere ayırdığımız zaman kendi işimizi yapmakta sıkıntı yaşıyoruz.” (K7)

“Bazen yapılacak olan iş mevzuatta bizim görevimiz olmasa bile yapmak zorunda kalıyoruz.” (K9)

K4 kodlu katılımcı, okullarda yapılan gününbirlik çözümleri şöyle özetlemiştir:

“... okullarda yapılan çözümlerin bazıları gününbirlik çözümler, haftayı kurtarır şekilde değil de uzun yıllar boyunca okula hem fiziki hem de sosyal ve kültürel anlamda bir şeyler katacak, okul iklimi oluşturacak uygulamaların yapılması gerektiğini düşünüyorum.” (K4)

2.5.1.3. Veliye İlişkin Yaşanan Zorluklar

Veliye ilişkin yaşanan zorluklar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Veliye İlişkin Yaşanan Zorluklar

Kategoriler	Kodlar	
Veli ile iletişim	Veliler tarafından yanlış anlaşılma	Veli ile empati kurma
	Velilere karşı önyargılı olmamak	Veliyi dinleme
	Kadın öğretmenin otorite kuramayacağı düşüncesi	Kadın öğretmen ve yöneticilerin iş konusunda yetersiz oldukları düşüncesi
	Zamansız arayan veliler	Velilerin haddini aşan davranışlarda bulunması
	Velilerin eğitim düzeyi	
Veli ve eğitim	Velilerin eğitim ve öğretime müdahalesi	Yüksek veli beklentisi
	Velilerin öğrencinin eğitiminde rol almak istememesi	Velinin eğitime bakış açısının olumsuz olması
	Veli ziyaretini düzenli yapabilmek	Velilerin öğrencinin durumunu konuşmaktan kaçınması
	Velilerin ilgisizliği	Velilerin veli toplantısına gelmemesi
	Velilerin ders notu baskısı	Velinin, öğrencinin sınıfı geçmesi için baskısı
	Veli ve öğrenci devamsızlığı	
Veli ve okul aile birliği	Velilerin okul aile birliğinde görev almak istememesi	Velilerin okul aile birliği toplantısına gelmemesi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 6'da belirtildiği gibi veliye ilişkin yaşanan zorluklar üç kategori altında derlenmiştir. Bu kategoriler "Veli ile iletişim", "Veli ve eğitim", "Veli ve okul aile birliği" şeklinde sıralanabilir.

2.5.1.3.1. Veli ile İletişim

K2, K4 ve K5 kodlu katılımcılar, velilerle iletişim kurmakta zorlandıklarını ve bu durumun kendilerini olumsuz etkileyebildiğinin altını şu ifadelerle çizmişlerdir:

“Bazen veliler tarafından yanlış anlaşıldığım oldu. Hatta anlaşılamadığımı düşündüğüm zamanlar da çok oldu. Bu da beni motivasyon olarak etkiledi. Okuldan çıktıktan sonra moralimi bozdu.” (K5)

“Veliyle iletişim kurmakta zorlanıyoruz.” (K4)

“...velilerle iletişim kurmakta zorlanabiliyoruz.” (K2)

K10 kodlu katılımcı, bazen veli ile empati kurmada problemler yaşayabildiğini şu ifadeyle özetlemiştir:

“Veli ile empati kurmada bazen problemler yaşayabiliyoruz. Veli bazen bizim yerimize kendini koymak istemiyor. Sadece ona öğrenci ile ilgili sorun söylemememizi istiyorlar.” (K10)

Katılımcılar; velileri dinlerken önyargılı olmamak gerektiğini, bunun bazen zorluk oluşturduğunu şu ifadelerle söylemişlerdir:

“Öğrencilerin aile durumlarını bazen biliyoruz ve veli gelip olan bir problemde öğrenciyi suçladığında bizler önyargılı olmadan veliyi dinliyoruz. Bu da bizim için bir zorluk oluyor.” (K3)

“Birçok velimizin aile problemleri olabiliyor. Bizim öğrencilerimizin çoğunun ailesi bölünmüş, parçalanmış aile. Önce velileri dinlememiz ondan sonra önyargısız olup saygılı ve hoşgörülü davranmamız gerekiyor.” (K4)

“Velilerimizi dinlerken onlara karşı önyargılı olmamamız gerekiyor.” (K1)

K5 ve K8 kodlu katılımcılar, bazı velilerin; kadın öğretmenlerin yeteri kadar sınıf otoritesini sağlayamayacağını, kadın öğretmen ve yöneticilerin iş konusunda yetersiz olabileceklerini düşündüklerini ve bunu yansıtabildiklerini şu ifadelerle izah etmişlerdir:

“Öğrenciyle alakalı yaşadığımız problemlerden de özellikle disiplin problemlerini veliyle paylaştığımızda velilerden bazen; ya öğretmen zaten bayan, sınıf otoritesini yeteri kadar kuramıyordur şeklinde geri dönüş aldım. Veli, çocuğun yaptığı saygısız davranışı disiplinsizliği kabul etmeyerek ithamlarda bulunabiliyor. Bazı veliler daha genç yaşta olan bayan öğretmenlerimizin yetersiz olabileceğini düşünüyorlar. Veliler hani kafalarındaki bu düşüncüyü size hissettiriyorlar. Bu tarz rahatsızlıklarım oldu.” (K5)

“Öğrenci velilerini ziyaret konusuna değinmek istiyorum. Üç ila dört arkadaş gidiyoruz ama daha çok veliler erkek hocalarla iletişim kuruyorlar. Bayan öğretmenlerin ya da bayan müdür yardımcısının yeteri kadar iş yapamayacağını düşünüyor ve bunu sözleriyle hissettiriyorlar.” (K8)

Katılımcılar bazı velilerin; önemsiz bir durum için zamansız arayabildiğini, bu şekilde rahatsız edilmenin kendilerini fiziki ve psikolojik olarak yorabildiğini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Velilerimiz bir bilgi edinmek istediği zaman, sabah çok erken veya gece geç saatlerde acil bir durum olmadığı halde arayabiliyorlar. Afaki, acil bir durum olur aranabilir ama çok basit bir mevzu için bile arayabiliyorlar. Sabahın altısında önemsiz bir durum için arayan velilerle karşılaşabiliyoruz.” (K4)

“Bazen veliler zamansız arayabiliyorlar. Özellikle staja giden öğrencilerimizin velileri bunu daha sık yapıyor. Akşam gecenin hangi saati olduğunun farkında olmadan bazen gece saat on iki bazen daha ileriki saatlerde veya sabah çok erken saatlerde öğretmeni sadece bilgi amacıyla arayıp, rahatsız edebiliyorlar. Bu da ciddi sıkıntılardan bir tanesi.” (K7)

“Zamansız arayan velilerimiz oluyor, hiç olmadık şeyler için arayan velilerimiz oluyor. Öğretmenlerinde mesai saati dışında dinlenme hakları vardır. Veli sayısının çok olmasından dolayı arayan veli sayısı da çok oluyor. O anda elimizdeki işi bırakmak zorunda kalıyorsunuz veya bazen uyuduğunuz zaman gece geç saatlerde arıyorlar. Bu da fiziki ve psikolojik olarak bizi yoruyor. Telefonu açmadığınızda veli kırılıyor veya okul idaresine şikâyet ediyorlar benim telefonlarımı açmıyorlar, açmıyor diye.” (K9)

Katılımcılar; bazı velilerin haddini aşan davranışlarda bulunabildiğini, bu durumun öğrenciyi ve öğretmeni olumsuz etkilediğini şu ifadelerle vurgulamışlardır:

“Haddini aşan saygısızca, kaba davranışlarda bulunan bazı velilerimiz de olabiliyor. Bu durum, öğrenciye de yansıyor.” (K3)

“Veliler bazen haddini aşan davranışlarda bulunabiliyor.” (K5)

K7 kodlu katılımcı; bazı velilerin eğitim düzeyinin, iletişim problemleri oluşturabildiğine şu ifadeyle dikkat çekmiştir:

“Bazı velilerin eğitim durumunun düşük olması bazen ciddi anlamda iletişim problemlerine neden olabiliyor.” (K7)

2.5.1.3.2. Veli ve Eğitim

K5 ve K10 kodlu katılımcılar; bazı velilerin eğitim ve öğretime müdahale edebildiğini, baskı kurmaya çalışabildiğini, öğretmeni suçlayıcı davranışlarda bulunabildiklerini şu ifadelerle aktarmışlardır:

“Uyguladığım metotlara yöntemlere karışmak isteyen veliler oldu. Bu şekilde değil de farklı bir yolla ya da şu yöntemle öğretmeniz gerekiyor dediler. Bu şekilde benim çocuğum algılamıyor yanlış öğretiyorsunuz şeklinde de söylemlerle konuştukları zamanlar oldu, suçlamaları oldu.” (K5)

“Bazı veliler ise eğitime müdahale edebiliyorlar. Neden bu şekilde eğitim verilmedi veya benim çocuğum başarısız olamaz gibi cümlelerle önyargılı bir şekilde yaklaşabiliyorlar. Biz eğitimle ilgili müdahaleye zaten izin vermiyoruz.” (K10)

Katılımcılar, bazı velilerin öğrenci hakkındaki yüksek beklentisinin; velilerde hayal kırıklığı yaşatabildiğini, öğrencinin bazen yanlış davranışlarını savunmasına neden olabildiğini belirtmişlerdir. Bazı velilerin, yüksek beklenti sonucu öğretmeni suçlayıcı tavırlar içine girebildiklerini ve bu durumun öğrenciyi etkileyebildiğini şu ifadelerle dile getirmişlerdir:

“Öğrenciyi olduğundan daha yüksek yerlerde gördükleri zamanlar olabiliyor. Yine öğrencinin bir disiplin problemi olduğunda benim çocuğum asla böyle bir şey yapmaz diyebiliyorlar. Sonrasında da hayal kırıklığı yaşıyabiliyorlar velilerimiz maalesef.” (K2)

“Öğrencilerimiz ergenlik dönemindeler ve bazen yalana başvurabiliyorlar. Kopyadan yakalanan bir öğrencimiz kanıtımız da olmasına rağmen ailesi, nasıl kararlar kopya çekmediğini söylemişti. Veli bizi arayıp öğrenciyi körlemesine savunabiliyor. Öğretmeni yalancılıkla itham edebiliyorlar. Bu da öğrenciye yansıyabiliyor.” (K3)

“...bazı veliler öğrencinin disiplin davranışı konusunda tam tersi bir davranış sergiliyor. Benim çocuğum asla bunu yapmaz, asla bunu diyemez, ama öğrenci sonuçta bunu yaptı ve biz durduk yere bu durumu söylemedik demek zorunda kalıyoruz. Hani çocuklara karşı beklentileri çok yüksek oluyor.” (K8)

“Veli öğrenciyi olduğundan bazen daha yüksekte görmektedir.” (K9)

“Öğrencilerin yetersiz, başarısız, saygısız, disiplinsiz davranışlarını kabullenmeyen ebeveynlerle karşılaşıyoruz. Kabullenmeyen reddeden disiplinsiz davranışları inkâr eden velilerimiz oluyor. Bu ebeveynler veya veliler problemi kabullenemediği için öğretmenlere ve diğer personele bile suç bulabiliyorlar.” (K5)

Katılımcılar, bazı velilerin; eğitime bakış açısının olumsuz olduğunu, öğrenci sadece denetim altında olsun, sadece sınıfı geçsin düşüncesine sahip olabildiklerini, bu düşünce ve davranışların öğrenciyi olumsuz etkileyebildiğini şu ifadelerle sıralamışlardır:

“Velilerin eğitime bakış açısı çok önemli. Yani bazılarında okusa ne olacak okumasa ne olacak anlayışını da görebiliyoruz velilerimizde.” (K2)

“Bazı velilerimiz öğrenciyi okula gönderirken eğitim almasından ziyade; öğrenci gözetim altında olsun, denetim altında olsun, başka bir yere gitmesin mantığıyla gönderebiliyorlar. Bu düşünce ve davranış öğrencide disiplin anlamında çoğu davranışı tetiklemiş oluyor.” (K4)

“Öğrenci velilerini bazen eğitim ve öğretime dahil edemiyoruz. Öğrenciye proje ödevi verdiğimizde öğrenciler proje ödevini yapmadığı takdirde öncelikle bu durumu veliye bildirmemiz gerekiyor. Veliyi bu hususta aradığımızda veli bu duruma kayıtsız kalıyor. Eğitim ve öğretimin bir parçası olmaktan kesinlikle uzak duruyor.” (K7)

“Bazen veliler öğrencinin disiplin davranışlarına veya notları için çağrıldığı zaman sadece benim çocuğum sınıfı geçsin de nasıl geçerse geçsin mantığıyla geliyorlar.” (K7)

Katılımcılar; veli ziyaretini düzenli yapabilmemenin bazen mümkün olmadığını, bu durumun hem kendilerini hem öğrencileri etkileyebildiğini şu ifadelerle söylemişlerdir:

“Bazı velilere ulaşamıyoruz. Veli ziyaretlerini gerçekleştiremiyoruz ya da müsait olmuyorlar ya da telefonları kapalı oluyor.” (K2)

“...velilere aile ziyaretine gitmek için ulaşamadığımız veya kabul edilmediğimiz zamanlar oldu.” (K5)

“Velilere ev ziyaretine gideceğimiz zaman velilere ulaşmamız zor olabiliyor. Ekonomik düzeyi düşük olan velilerimizden bazıları gün boyu çalışıyor, bazıları ağır işlerde çalışabiliyor veya iş yerlerinden izin almadığı için veli ziyaretlerini yapamadığımız durumlar oluyor. Bazen ailenin kendi içindeki sorunlardan dolayı veli

ziyaretlerini gerçekleştiremiyoruz. Öğrencinin sorunları ile ilgilenmek istemediği için ziyaret yapamadığımız zamanlar oluyor. Bu bazen hem bizi hem de öğrencileri etkileyebilmektedir.” (K10)

Katılımcılar, bazı velilerin; öğrencinin okul durumuna karşı ilgisiz olduğunu, öğrencilerin durumunu konuşmak istediklerinde velilerin konuşmaktan kaçınabildiklerini ve bu durumun öğrenci başarısını etkileyebildiğini şu ifadelerle açıklamışlardır:

“Velilerimizden bazıları çok ilgisiz olabiliyor. Bazen trajik olaylarla karşılaşyoruz. Veli geliyor yanlış okula gelebiliyor burası şu meslek lisesi değil mi diye. Veli geliyor çocuğunun kaçınıcı sınıfta okuduğunu veya okuduğu alanı bilmiyor. Geldiğinde öğrencinin eğitim durumunu, sınıf içindeki davranışlarını sormuyor, ilgilenmiyor.” (K1)

“Velilerde en büyük şu anda yaşadığımız sıkıntı okulda, bölgede, ilçede velilerin ilgisizliği. Özellikle meslek liselerinde bunu daha çok görüyoruz, karşılaşyoruz. Öğrencinin genelde ne yaptığı, hangi dersleri iyi, hangi dersleri kötü ya da devamsızlık anlamında çok büyük bilgileri ya da ilgileri olmuyor.” (K2)

“Velilerimizden bazıları ilgisiz maalesef. Sadece öğrenci ile ilgili bir sorun olduğunda özellikle öğrencinin telefonu idare tarafından alındığında ve disiplin problemi olduğunda okula geliyorlar. Bazı veliler öğrenci ile ilgili bir problem olduğunda dahi gelmiyor. Çalıştıklarını, izin alamayacaklarını ve gelemeyeceklerini söylüyorlar.” (K3)

“Öğrencinin sınıf içi durumunu konuşmak istediğimiz zaman genelde veliler bundan kaçınıyorlar.” (K3)

“Bazı velilerimiz eğitime ve öğrencinin durumuna ilgisiz kalıyorlar.” (K8)

“Bazı velilerin öğrencilerin eğitimiyle ilgilenmemesi bence ciddi bir problem. Bazen bu ilgisizlik o kadar fazla oluyor ki öğrencinin kaçınıcı sınıfa gittiğini bilmediği zamanlar oluyor. Öğrencilerin ders başarısıyla ilgilenmiyorlar. Ulaşmaya çalıştığımızda bazen ulaşamıyoruz. Öğrencinin durumunu anlatıyoruz ve ilgisiz davranıyorlar. Sonrasında öğrencinin problemini tek başımıza çözmek zorunda kalıyoruz. Her ne kadar çözmeye çalışsak da bence veli ilgilenmediği için eksik kalabiliyor. Bu durum; öğrencinin yanlış davranışı, ders başarısını düzeltmede daha uzun sürelerde çözülmesine sebep olabiliyor. Öğrencinin ders başarısına ve motivasyonunu da etkiliyor. Bu durum bizi yoruyor.” (K10)

Katılımcılar, veli toplantısına gelmeyen velilerin oranının yüksek olduğunu şu ifadelerle işaret etmişlerdir:

“... veli toplantısına gelmeyen velilerimiz oluyor. Belki yüz tane veli varsa, bunun en çok 15- 20 tanesi geliyor. Bu da çok düşük bir oran. “ (K2)

“Veli toplantılara karşı çok ilgisiz.” (K4)

“... veli toplantısına velilerin çok fazla katılım yapmadığını görüyoruz.” (K6)

“Veliyle ilgili en önemli yaşadığımız problem velinin toplantılara katılmaması.” (K7)

Katılımcılar, velinin ders notu baskısının öğretmeni rahatsız edebildiğini ve veliler tarafından suçlayıcı tavırlarla karşılaşabildiklerini şu ifadelerle anlatmışlardır:

“...veli dönem sonunda öğrencinin dersleri için işte geçirelim, kalmasın gibi sözlerle eğitime müdahale etmek isteyebiliyorlar. Bu noktada öğretmene bir baskı uygulayabiliyor.” (K2)

“Sene boyunca tanışmaya bile gelmeyen bazı veliler, hiçbir veli toplantısına katılmayan velilerimiz sene sonunda geçme kalma durumu söz konusu olduğunda gelip tüm öğretmenlerle teker teker konuşup not isteyebiliyor. Öğrenciyi geçirmemizi isteyebiliyor. Bu durum da öğretmeni rahatsız ediyor.” (K3)

“Diğer bir karşılaştığım durum öğretmeni velilerin not için rahatsız etmesi.” (K9)

“Bazı veliler tarafından, verdiğim notlar, değerlendirmeler konusunda baskıya uğradığım zamanlar da oldu. Şöyle ki verdiğim sözlü notlarında veliler; bu sözlü notu az, bu sözlü notumu verilir ve neden düşük verdiniz şeklinde söylemlerde bulundular. Öğrencinin halini, tavrını, sınıf içi durumundan bir haber öğretmeni suçlayıcı tavırlar sergileyen velilerle çok fazla karşılaştım.” (K5)

“Velinin okula gelip not baskısı yapmaya çalıştığını ve çocuğunu bir şekilde bir üst sınıfa geçirmek için mücadele ettiğini görüyoruz. Bu da bizi zor durumda bırakan bir durum.” (K6)

“... öğrenci geçsin diye sürekli müdahale etmeye çalışıyorlar.” (K2)

“Okula geldiklerinde mutlaka dersten geçirin şeklinde bizle iletişime geçiyorlar. Bu ciddi sıkıntılara yol açıyor.” (K7)

K2 kodlu katılımcı; öğrencilerin özürsüz olan devamsızlıklarını, bazı velilerin rahat bir şekilde özürlü devamsızlığa dönüştürebildiğini ve bu durumun öğrenciyi de olumsuz etkileyebildiği hususunun altını şu ifadesiyle çizmiştir:

“Bazı veliler sadece devamsızlık ile ilgili ve artık son duruma geldiğinde geliyorlar. Yine öğrenci özürsüz devamsızlığı özürlüye dönüştürülünce daha fazla devamsızlık da yapabiliyor. Nasıl olsa velim gelip düzeltecek düşüncesiyle bu da öğrencinin derslerinden geri kalmasına neden oluyor.” (K2)

2.5.1.3.3. Veli ve Okul Aile Birliği

K1 ve K2 kodlu katılımcılar velilerin; okul aile birliğinde görev almak istememesini, okul aile birliğinin işleyişini anlamakta zorlanabildiklerini şu ifadelerle bildirmişlerdir:

“Okul aile birliğinde görev almak istemiyorlar. Bazı velilerimize rica etmek zorunda kalıyoruz. Okul aile birliğinin işleyişini anlamakta zorlanabiliyorlar bu yüzden üye olmak istemeyebiliyorlar.” (K1)

“Velilere, okul aile birliğinin önemi anlatmak ve üye seçiminde zorluklar yaşayabiliyoruz. Okul aile birliğinin önemini, işleyişini önemsemiyorlar. Üye bulmakta zorlanıyoruz.” (K2)

Katılımcılar, okul aile birliği toplantısına velilerin katılım sağlamadığını şu ifadelerle öne çıkarmışlardır:

“Velilerle ilgili şöyle problemler yaşıyoruz. Veli toplantısı, okul aile birliği toplantısı yapıyoruz velilerimizin %10’u geliyor. Velilerden birçoğu bu toplantılara gelmiyor ya da gelmek istemiyor.” (K4)

“Veli, veli toplantılarına, okul aile birliği toplantılarına katılmıyor.” (K7)

“Veli toplantılarına, okul aile birliği toplantılarına gelmiyorlar.” (K10)

2.5.1.4. Personele İlişkin Yaşanan Zorluklar

Personele ilişkin yaşanan zorluklar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Personele İlişkin Yaşanan Zorluklar

Kategoriler	Kodlar	
Personel ile iletişim	Eğitimci olmayan personel ile iletişim	Eğitimci personel ile iletişim
	Engelli personel ile iletişim	
Öğretmenlerin ders ve nöbet görevleri	Öğretmenlerin ders ve nöbet zamanları	Öğretmenlerin nöbet yerine geç gitmesi veya erken ayrılması
	Öğretmenlerin derslere zamanında girmemesi	Öğretmenlerin ders ve nöbet programını düzenleme
Personele rehberlik	Personele sabırlı ve hoşgörülü olma	Personele eşit davranma
	Yönetimin öğretmene ve diğer personele rehberlik etmesi	
Personelin sorumluluk bilinci	Personelin teslim etmesi gereken evrakı geç veya eksik vermesi	Personelin evrak takibinin yapılması
Personelin teknoloji bilgisi ve ilgisi	Personelin yeni teknolojilere karşı direnç göstermesi	Personelin teknolojiyi kullanmada yetersiz kalması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 7’de belirtildiği gibi personele ilişkin yaşanan zorluklar beş kategori altında derlenmiştir. Bu kategoriler "Personel ile iletişim", "Öğretmenlerin ders ve nöbet görevleri", "Personele rehberlik", "Personelin sorumluluk bilinci", "Personelin teknoloji bilgisi ve ilgisi" başlıkları altında toplanmıştır.

2.5.1.4.1. Personel ile İletişim

Katılımcılar; eğitimci olmayan personel ile iletişim problemleri yaşayabildiklerini, okulun tüm çalışanlarının ve öğrencilerin bu durumdan etkilenebildiğini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“İletişim noktasında şöyle bir olayla karşılaştım; okulun arka bahçesinde voleybol fileleri takılacak ve fileler gerilecek yapılması gerekeni söyledikten sonra öğrencilerin yanında arkamdan konuşmasına şahit oldum. Öğrenciler sonra konuşmayı gelip bana söylemeleri beni üzmüştü açıkçası. Böyle bir tartışma yaşamıştık. Hani yapmak istememeleri yaş itibarıyla yorulmaları belki de bilmiyorum o tür şeyler tüm okullarda yaşanıyor açıkçası. Öğrencilerin yanında nelere dikkat edilmesi konusunda da mutlaka eğitimci olmayan personel eğitim almalı diye düşünüyorum.” (K2)

“Eğitimci olmayan personelle bazen iletişim problemleri yaşayabiliyoruz. Çocuklara yaklaşımları bizden farklı oluyor, bazen eğitime aykırı yaklaşımlarda da bulunabiliyorlar. Bazen iyi niyetli bazen bilmeden bu da iletişim problemi oluşturabiliyor.” (K3)

“Eğitimci olmayan personelle; bizim, öğrencilerin iletişim kurmamızın zorlaştığı zamanlar oluyor, birbirimizi anlamakta bazen zorlanıyoruz. Öğretmen yapılmayan veya yapılacak olan bir işi söylediğinde bazen anlaşmazlıklar olabiliyor.” (K5)

“Bazen eğitimci olmayan personel ile iletişim problemleri yaşayabiliyoruz. Öğretmen bir soru sorduğunda bazen cevap verirken hitap şekilleri konusunda sıkıntılar yaşıyoruz. Burada öğrencilere, bizlerin örnek olması gerekiyor ve öğrenci sosyal öğrenme yönüyle bunları öğreniyor. Öğrenci gelişim çağında olduğu için çevresinden gördüğünü de uyguluyor. Öğrencinin bu konuşmaları okul ortamında duymaması gerekli. Hitap şekli konusunda bence hizmet içi eğitimler verilmeli.” (K7)

“Bazen personelden bir iş için biz veya öğrenci bir yardım isteğinde veya onun yapması gereken bir görevi istediğimizde bu görev benim görevim değil diye, idareyle konuşun diye geri dönüşler alabiliyoruz. Bence bu durum görev bilinciyle uyumuyor. Öğrencilerle bu tarzda konuşmanın ve yaklaşımlarda bulunmanın da doğru olmadığını düşünmekteyim çünkü öğrenci gördüğünü uyguluyor.” (K10)

Katılımcılar; eğitimci olan personel ile iletişim problemleri yaşayabildiklerini ve okulun çalışanlarının bu durumdan etkilenebildiğini şu ifadelerle aktarmışlardır:

“Yaşça büyük olan eğitimci personelle bazen iletişim problemleri yaşayabiliyoruz. Bir işi ortak olarak yapmanız gerektiğinde benim zaten emekliliğime az kaldı veya ben bu noktaları yaşam gereği anlamıyorum diyebiliyor. Bu da diğer öğretmenin iş yükünü arttırıyor ve iletişime kapalı bir cevap veriyor.” (K5)

“... personel deyince sadece eğitimci olmayan çalışanlarımız değil hani öğretmenlerimizle alakalı sıkıntılar yaşayabiliyoruz.” (K4)

“Öğretmenlere nöbet yerleri, zamanları konusunda toplantılarda hatırlatmalar yaptığımızda iletişim problemleri ortaya çıkabiliyor.” (K1)

“... idare olarak bir yaptırıma girdiğimiz zaman da personel ile iletişim problemleri yaşayabiliyoruz.” (K4)

Katılımcılar engelli personel ile iletişim problemleri yaşayabildiklerini şu ifadelerle dile getirmişlerdir:

“Engelli personelin okuldaki ihtiyaçlarının mutlaka karşılanması gerekiyor. Okulların hem lavaboların hem de giriş çıkış alanlarının onlara göre düzenlenmesi çok önemli. Zaten yaşam şartları oldukça zor. Bu ihtiyaçlar giderilmezse daha gergin olabiliyorlar bu da iletişime yansıyabiliyor.” (K2)

“Okullarımızda bizim engelli personellerimiz oluyor. Engelli personelimize iletişime geçmek de çok zor olabiliyor. Engelli personel, okulun eğitimci olmayan personeli öğrenciyle bazen gereksiz yere iletişime geçebiliyorlar.” (K4)

“...engelli personelle çalışırken iletişim problemleri yaşıyoruz, anlaşmakta güçlükler çekebiliyoruz. Engelli insanların bazıları engelinden dolayı diğer kişilere göre bazen biraz daha gergin olabiliyorlar. Bu gerginliklerin yansımaları öğretmene ve öğrenciye karşı olabiliyorlar. Bazen anlatmak istediklerini anlatamadıkları için veya biz yanlış anladığımız için yanlış anlaşılabilirler.” (K5)

“Okullarda çalışan engelli kadrosunda olan personel ile iletişim kurmakta oldukça zorlandığım zamanlar oluyor. Anlatmak istediğimizi anlatamadığımız zamanlar olabiliyor ve bu bir iletişim problemine dönüşebiliyor.” (K6)

2.5.1.4.2. Öğretmenlerin Ders ve Nöbet Görevleri

Öğretmenlerin; bazen derslere zamanında girmemelerinin, nöbet yerine geç gitmesi veya erken ayrılmasının okul personeli nasıl zor durumda bırakabildiğini K8 ve K1 kodlu katılımcılar şu ifadelerle işaret etmişlerdir:

“Öğretmenlerin derslere zamanında girmemesi bir problem. Böyle olunca sınıf hakimiyetinde zorluk yaşıyoruz, nöbetçi öğretmene çok yük biniyor, idare sorumluluk altına giriyor. Öğretmen derse geç girdiği zaman veya nöbet yerine geç gittiği bir vakitte öğrencinin başına bir iş gelse birebir öğretmen sorumlu oluyor ve bunun yanında da idare ve nöbetçi öğretmen de sıkıntıya düşmüş oluyor. Nöbetçi öğretmen yerine gitmediği an bir olay anında okulda çok büyük bir krize sebep olabiliyor.” (K8)

“Nöbet yerine okul personeli zamanında geçmediğinde, ayrıldığında herhangi bir olay anında, yerinde olmadığı için müdahale edemediğinde öğretmen ve okul yönetimi olarak hepimiz sorumlu oluyoruz.” (K1)

Katılımcılar, öğretmenlerin ders programı ve nöbetini düzenlerken; iletişim problemleri ortaya çıkabildiğini, öğretmenlerin kırılabilirliğini, önyargılı düşünebildiklerini ve karşılaştıkları zorlukları şu ifadelerle anlatmışlardır:

“Bazen bazı personelimizin istekleri yerine gelemeyebiliyor. Bazı öğretmen arkadaşlar acaba bu ders programı veya nöbet bize kasıt dahilinde mi oldu, neden böyle oldu gibi konuşmalarda bulunabiliyorlar ama öyle bir şey söz konusu değil, biz elimizden geldiğince arkadaşlarımıza her türlü yardımcı olmaya çalışıyoruz.” (K1)

“Öğretmenler özel durumlarından dolayı, dersimi ve nöbetimi şu saatte veya günde olmasın, benim dersimi şu saatte yazın gibi durumlarda yaşıyoruz. Tüm okullarda herhalde böyledir genelde. Tabii herkesin özel durumuna göre program yapamazsınız müdür yardımcısı zaten gereken neyse onu yapıyor. Bu durumda da çözüm noktası olarak herkesin anlayışlı olması gerekiyor. Bazı öğretmenlerimizde bu duruma kırılabilirler. Bunu sözlü olarak belli ettikleri zaman oluyor.” (K2)

“Bazı öğretmenlerin bazı gün ve saatlerde işleri olduğu için o saatlerde dersim veya nöbetim olmasın talebiyle gelebiliyorlar ancak burada önemli olan birinci şart eğitim öğretim olduğu için, programı bu şarta göre ayarlıyoruz. Öğretmenin istediği olmazsa bazen öğretmeninde bir memnuniyetsizlik oluşabiliyor. Dolayısıyla bu da idare ile öğretmen arasında bir sıkıntı oluşturuyor. Sanki bazı öğretmene daha iyi program bazı öğretmene daha kötü program olmuş gibi söylemlerde bulunabiliyorlar. Bazı öğretmenlerimizin de bu konuda biraz sanki idareye karşı ön yargılı davrandığını düşünüyorum ve öğretmenlerin de önyargısız olması gerektiğine inanıyorum.” (K4)

“Bazen personel şu gün işim var diyor fakat program ona elvermediği için bize küsebiliyor, kırılabilir.” (K8)

2.5.1.4.3. Personele Rehberlik

Katılımcılar; okulun tüm personeline her zaman eşit davranmada, hoşgörülü ve sabırlı olmada bazen zorlandıklarını şu ifadelerle dile getirmişlerdir:

“İdare olarak iş yükümüz fazla. Fazla olduğu için bazen işin içerisine dalmış olabiliyoruz. Öğretmen veya öğrenci bir problem ile geldiğinde iş yoğunluğumuz sırasında bile olsa mutlaka hoşgörülü ve sabırlı olarak davranmak zorundayız.” (K4)

“Bütün personele sabırlı ve eşit davranmak zorundayız. Gün içinde veya önceden bir problem yaşanmış olsa bile her zaman hoşgörülü, sabırlı, eşit davranmamız gerekli. Problemler olabiliyor tabii ki de personeli tatlı dille uarmaya ve yapılacak işi en güzel şekilde söylemeye çalışıyoruz.” (K2)

“...önyargılara ve tavırlara karşı idare olarak sabırlı, önyargısız ve hoşgörülü olmamız gerekiyor. Bu da bazen bizim için zor oluyor.” (K4)

Yönetimin, öğretmene ve diğer personele rehberlik ederken karşılaştıkları zorlukları K1 kodlu katılımcı şu ifadeyle özetlemiştir:

“Okulun personeline bazen yol göstermede, tecrübeyi paylaşmada, rehberlik etmede problemler yaşayabiliyoruz. Bazen yardımcı personelimize diyoruz ki şurası şöyle olacak, böyle yapılacak diye fakat bazen anlamamakta ısrar edebiliyor ama biz yine de anlatıyoruz bu da bizim için bir zorluk oluyor.” (K1)

2.5.1.4.4. Personelin Sorumluluk Bilinci

Katılımcılar, personelin vermesi gerekli olan evrakı geç veya eksik verdiğinde; gönderilmesi gereken evrakın geç gönderildiğini, bir zorluk oluşturduğunu, işleri yavaşlattığını, denetimlerde problem çıkardığını, zaman kaybına neden olduğunu şu ifadelerle aktarmışlardır:

“... evrakları belirtmiş olduğumuz saatte, tarihte alamadığımız vakit üst yönetime karşı biz sorumlu olmuş oluyoruz. Okul yönetimi olarak biz üstlerimize karşı evrakı zamanında gönderemiyoruz ve sonuçta bilgi gitmesi gereken merciye zamanında ulaşmıyor ve böyle bir olumsuzluk, zorluk tezahür olmuş oluyor.” (K1)

“Zamanında yapılmaması, unutulması gibi ya da ileride denetimlerde herhangi bir problemle karşılaşılmasına sebep olabiliyor. Geri dönüşlerin olmaması idarenin işlerini de yavaşlatıyor ve eksik evrakları tamamlamak bizim için zaman kaybına neden olabiliyor.” (K2)

“Bazen öğretmenler vermesi gereken evrakları geç teslim edebiliyorlar. Örneğin sınıf rehber öğretmenleri kulüp öğrencilerini seçtikleri evrakları biraz geç teslim edebiliyorlar. Bu da kulüp faaliyetlerinin biraz geç başlamasına sebep olabiliyor.” (K3)

“Okulun personeline bazen yapacakları işlerle ilgili duyuru yayınlıyoruz. Takibini yapmazsak bazen hiçbir duyuru yayınlanmamış gibi bir muamele görüyoruz.” (K8)

2.5.1.4.5. Personelin Teknoloji Bilgisi ve İlgisi

Katılımcılar, bazen teknolojiye teşvik etmekte zorlandıklarını, bazı personelin teknolojiyi kullanmada yetersiz kalabildiğini bu durumun iş yükünü arttırabildiğini, zaman kaybına neden olabildiğini şu ifadelerle izah etmişlerdir:

“Bazı personelin teknolojiyi kullanmada yetersiz kaldığı noktalar oluyor.” (K1)

“Personeli bazen teknolojiye teşvik edemiyoruz. Teknoloji artık günümüzün bir parçası bunu mutlaka öğrenmek zorundayız. Belirli bir yaştan sonra özellikle yaş olarak emekliliği gelen öğretmenlerimiz de bunu çok sık görüyorum. Öğrenmek istemiyor, neden yapılmadığını söylediğinizde ne yapayım bu yaştan sonra ne yapayım artık diye geri dönüşler yapıyorlar. Öğrenmek istemiyor işten biraz uzak durmaya çalışıyor.” (K2)

“Okuldaki kullanılan programları iyi kullanmayan personel işlerin yavaş yürümesine sebep olabilmekte. Bazı personel teknoloji ile ilgili uğraşmak istemiyor. Bunların mutlaka teşvik edilmesi gerekli.” (K2)

“Okula yeni atanan bir öğretmenimiz ya da belirli bir yaşın üstünde olan öğretmenlerimiz okuldaki teknolojik aletleri kullanmakta zorluk yaşıyorlar. Bu da diğer personelin ve idarenin iş yükünü arttırıyor. Özellikle teknoloji çağında olduğumuz için her türlü bilgiye erişim, bilgi paylaşımı, veri aktarımı teknoloji üzerinden yapılmakta. Öğretmenimiz ve diğer personelimiz bu konuda sıkıntılar yaşamaktadırlar.” (K4)

“Personellerden teknolojiyi iyi kullanamayanlar olabiliyor.” (K5)

“Özellikle yaşı ileri olan öğretmenlerimiz bu meslekte yıllarca emek veren öğretmenlerimiz teknoloji konusunda çağa ayak uydurma da problemler yaşıyorlar. Okullarımızda bulunan akıllı tahtaları, bilgisayarları kullanma konusunda sıkıntılar yaşadıklarını biliyoruz. Bu öğretmenlerimiz bilgisayardan çıktı alamadığında veya bilgisayarda rapor hazırlaması gerektiğinde bilgisayarı kullanamadığını ve bunları bizden talep ettiğini görmekteyiz. Bu da teknolojiyi yeteri kadar kullanamayan öğretmenlerimizi ve diğer öğretmeni zor durumda bırakıyor çünkü diğer öğretmenlerden bir şey istemek zorunda kalıyor, hem de teknolojiden anlayan öğretmenlerin de iş yükünü arttırmış oluyor.” (K7)

2.5.1.5. Sunulan Hizmete İlişkin Yaşanan Zorluklar

Sunulan hizmete ilişkin yaşanan zorluklar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Sunulan Hizmete İlişkin Yaşanan Zorluklar

Kategoriler	Kodlar	
Öğretmenlik mesleği	Öğretmenlik mesleğinin imajı	Öğretmenlik mesleğinin geleceği
	Öğretmenlik mesleğinin öğrenci gözünde değeri	Öğretmenlik mesleğinin değerinin sınıfa yansımaları
Model olma	Yenilikleri takip etme	Öğrenciye model olma
	Topluma model olma	Model olmada sosyal refahın önemi
Takdir edilme	Değerinden az takdir görme	Çalışan personel ile çalışmayan personelin değeri
	İşini iyi yapan personele daha fazla iş verilebilmesi	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 8'de belirtildiği gibi sunulan hizmete ilişkin yaşanan zorluklar üç kategori altında derlenmiştir. Bu kategoriler "Öğretmenlik mesleği", "Model olma", "Takdir edilme" biçimindedir.

2.5.1.5.1. Öğretmenlik Mesleği

Katılımcılar; öğretmenlik mesleğinin öğrenci ve toplum gözünde eski itibarının olmadığını, bu durumun öğrencide disiplin problemleri oluşturabildiğini ve sınıf düzenini etkilediğini belirtmişlerdir. Medya tarafından öğretmenlik mesleğinin itibarını zedeleyebilen paylaşımlar yapılabildiğini ve mesleğin her sene değer kaybettiğini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Öğretmenlik mesleğinin itibarını zedeleyen sosyal medya paylaşımları veya farklı platformlarda paylaşılan durumlar olabiliyor. Bu yüzden öğretmenlik mesleğinin öğrenci ve toplum nezdinde eski itibarının olmadığını düşünüyorum.” (K1)

“Öğretmenlerin eskiden toplum gözünde imajı bence çok iyiydi. Bir saygınlıkları vardı ama şu anda günümüz zamanına baktığımızda da öğretmenlere gösterilen o saygı azalmış gibi hissediyorum. Hem öğrenciler tarafından olsun hem veliler tarafından olsun bence öğretmenlere saygınlığının tekrar verilmesi gerekiyor. Bence öğretmenlik kutsal bir meslek ve hakkının mutlaka verilmesi gerekli.” (K2)

“Bizler öğrenciye model olan bir meslekte hizmet veriyoruz. Öğrenciler bizleri görerek model alabiliyorlar. Sunduğumuz hizmeti en güzel şekilde yapmaya

çalışıyoruz fakat toplum ve öğrenciler gözünde öğretmenin eski değeri olmadığı için bu hizmeti sunmakta zorlandığımız zamanlar oluyor.” (K3)

“Öğretmenin veli ve öğrenci karşısında gerektiği değerde olmadığını düşünüyorum. Hani eskiden öğretmenin bir saygınlığı vardı artık öyle bir saygınlığın kalmadığını düşünüyorum. Bunun birçok nedeni olduğunu düşünüyorum.” (K4)

“Öğretmenlik kutsal bir meslektir ama günümüzde öğretmenin itibarsızlaştırılması hem toplum gözünde hem öğrenci gözünde maalesef büyük bir üzüntüdür. Şöyle ki çalıştığım okulda da bunu yaşayabiliyoruz. Bir öğrenci mesela; alaycı tavırlarla öğretmene söylemlerde bulunabiliyor. Maalesef bizim okullarımızda da bu mevcut yani öğrenci sizin yaptığınız mesleği maaş ve kariyer olarak küçük görebiliyor.” (K5)

“Öğretmenlik mesleğinin her sene değer kaybettiğini düşünüyorum. Tüm öğretmenlerin toplum ve öğrencilerin gözünde değerinin arttırılmasının gerekli olduğunu düşünüyorum.” (K6)

2.5.1.5.2. Model Olma

Katılımcılar; öğrenciye model olmak da zorlanabildiklerini, model olmak için çağa ve teknolojiye ayak uydurmaları, kendilerini geliştirmeleri gerektiğini şu ifadelerle anlatmışlardır:

“Çocukları dinlemek onların derdiyle dertlenmek hiç kolay değil bence. Öğretmen her zaman topluma ve öğrencilere model ve örnek olmaya çalışıyor. Çocuklar her şeye dikkat ediyorlar. Öğretmenlerin çağa ve teknolojiye ayak uydurabilmeleri ve örnek olabilmeleri için kendilerini geliştirmeleri çok önemli. Öğretmenlerin sosyal refahı ve maaşlarının iyi olması gerekli. Öğretmen dersiyle itibar kazanacak ama bunun da bir etken olduğunu düşünüyorum.” (K2)

“Öğrenciye model olma öğretmen üzerinde günümüzde bir yük meydana getiriyor. Öğrenciler öğretmenlerinin teknolojiyi iyi kullanmasını, çağın şarkılarının ve sanatçıların bilmesini istemektedir. Teknolojik olarak ilerlemek için eğitim almamız gerekli ve bu eğitimler çoğu zaman ücretli. Bazen bunu karşılamaya maddi gücümüzün yetmediği zamanlar oluyor. Öğretmenin model olmakta sıkıntılar yaşadığı zamanlar olabiliyor.” (K10)

“Öğretmenin aynı zamanda topluma, velilere ve öğrencilere model olması da gerekiyor. Yenilikleri takip etmesi gerekiyor. Bunları yapabilmek için öğretmenin ekonomik düzeyinin iyi olması gerekli.” (K4)

“Öğretmen olarak model olmada bazen zorlanıyorum.” (K5)

“Öğretmenin yaşadığı sıkıntılardan bir tanesi çağa ayak uydurma. Yeni kuşağa ayak uydurmak için devamlı yenilikleri takip etmek gerekli. Yeni kuşakla aynı dilden konuşabilmek için en azından gelişen teknolojiye bizim ayak uydurmamız gerekiyor.” (K7)

2.5.1.5.3. Takdir Edilme

Katılımcılar; öğrencinin, öğretmenin ve idarenin yaptığı işlerin takdir edilmesi gerektiğini, değerinden az takdir gördüklerini ve bu durumun öğrencilerinin motivasyonunu etkileyebildiğini şu ifadelerle vurgulamışlardır:

“Öğretmenin ve idarenin yaptığı işlerin takdir edilmesi gerekiyor.” (K4)

“Takdir edilmeme benim için problemlerden bir tanesi. İyi işler yaptığımızda öğrenciler ve öğretmenler olarak takdir edilmediğimiz zamanlar oluyor. Grup çalışmalarında yapılan işler biraz takdir görmüyor. İş yapanla yapmayan aynı kefeye koyma durumu idare tarafından söz konusu olabiliyor. Bu yüzden de yapılan işlerde özellikle daha fazla çalışan kişilerin takdir görmesi gerektiğini düşünüyorum.” (K3)

“Öğretmenlerimizin değerinden az takdir edildiğini düşünüyorum. Her şeyden önce öğretmenlerimizin bilgece üsluplarının takdir edilmesi gerektiğini düşünüyorum. Öğretmen ve öğrenciler başarılı bir iş gerçekleştirdiğinde motivasyonlarının artması için takdir edilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (K5)

“Bazen öğrencilerimizle iyi projeler yapabiliyoruz. Bunun sonucunda bizim ve öğrencilerimizin takdir edilmediği zamanlar oluyor. Bu durum, öğrencilerde motivasyon düşüklüğüne neden olabilmektedir.” (K10)

Katılımcılar; bazen çalışan ile çalışmayanın aynı değere sahip olduğunu, işini iyi yapan personele daha fazla iş verildiğini, çalışmayan personelin çalışmadığının yanına kâr kalabildiğinin altını şu ifadelerle çizmişlerdir:

“Çalışan personele daha fazla iş veriliyor ve sonunda da herkes aynı değere sahip olabiliyor. Çalışmayan personelin mutlaka denetlenmesi gerekir. Her personele eşit ve adaletli iş dağılımı yapılmalı ve her iş çalışan personele yaptırılırsa bir süre sonra işler ilerlemeyebiliyor.” (K2)

“Öğretmenlere verilen başarı ve üstün başarı gibi belgelerin biraz daha titizlikle araştırılarak verilmesi gerektiğini düşünüyorum çünkü bazen bir personel daha fazla emek vermişken daha az çalışan bir personele bu belgeler verilebiliyor. Bu yüzden verilen belgelerde adaletli davranılması gerektiğini düşünüyorum.” (K3)

“Aktif çalışan ve ders saati fazla olan öğretmenler arasında iş yükünün dengesiz dağılımı oluyor bu da biraz adaletsizliğe sebep olabiliyor. İşini iyi yapan personele daha fazla iş veriliyor. İşini layığıyla yapmayan personelin ise yapmadığı iş yanına kâr kalabiliyor.” (K5)

“İşini iyi yapan personele daha fazla iş veriliyor ve iş yükü artıyor. İşini iyi yapan personel iş yükünün fazla olduğunu diğer personellere de işlerin eşit bir biçimde dağıtılmasını söylediğinde, siz işinizi iyi yapıyorsunuz bu işi siz yapın denebiliyor. Bazen işini iyi yapan ve kaytaran personele ortak iş verilebiliyor. İşini iyi ve özveriyle yapan personel daha fazla iş yapıyor fakat sonunda aynı takdiri ve ödülü alıyorlar. Bu da işini özveriyle yapan personelin iş şevkini kırıyor.” (K5)

2.5.1.6. Mevzuata İlişkin Yaşanan Zorluklar

Mevzuata ilişkin yaşanan zorluklar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Mevzuata İlişkin Yaşanan Zorluklar

Kategoriler	Kodlar
Kararların denetlenmesi	Zümre toplantı kararlarının uygulanması
	Zümre toplantı kararlarının denetlenmesi
Staj ve işletmelerde beceri eğitimi	Staj yeri bulma
	İşletmelere verilen devlet desteği
	İşletmelerin öğrencilere ücret ödemek istememesi
	İşletmede öğrencinin işçi gibi görülmesi
Mevzuatı takip etme	Yayımlanan mevzuata devamlı hâkim olma
	Mevzuatın belirli aralıklarla değişmesi
Evrak ve kırtasiye işlerinin düzenlenmesi	Evrak ve kırtasiye işlerinin fazlalığı
	Elektronik ortamda işlemlerin yapılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 9'da belirtildiği gibi mevzuata ilişkin yaşanan zorluklar dört kategori altında derlenmiştir. Bu kategoriler "Kararların denetlenmesi", "Staj ve işletmelerde beceri eğitimi", "Mevzuatı takip etme", "Evrak ve kırtasiye işlerinin düzenlenmesi" şeklinde sıralanmıştır.

2.5.1.6.1. Kararların Denetlenmesi

Zümre toplantı kararlarının; bazen sadece gündem başlıklarına uygun olması için alındığını, alınan kararların bazen uygulanmadığını, katılımcılar şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Zümre öğretmenler kurulu ve diğer zümre kurulu kararlarının uygulanmasının denetlenmesi gerektiğini düşünüyorum. Alınan kararlar sadece o anda eksik olan maddeleri tamamlamak için ve gündem başlıklarına uygun olması için yapılabilir. Sonrasında denetimi olmadığı için aldığımız kararlar öylesine alınmış olabiliyor.” (K3)

“... hani bu tutanakları oluşturuyoruz teslim ediyoruz ama herhangi bir denetleme olmayınca alınan kararlar havada kalabiliyor. Bu sadece okuldaki zümre tutanaklarımız için değil ilçe, il zümre toplantı kararları içinde geçerli. Bazen toplantıdaki bazı maddeler sadece yapmış olmak için yapılabilir. Bu konuda denetimin sağlanması gerekiyor. Yoksa aldığımız kararlar zaman kaybından ibaret olabiliyor.” (K5)

2.5.1.6.2. Staj ve İşletmelerde Beceri Eğitimi

Katılımcılar; öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi göreceği işletmeleri bulmada zorluklar yaşadıklarını, öğrencilerin okulda bu dersi gördüklerinde ücret alamadıklarını ve derslere karşı ilgisiz davrandıklarını, küçük işletmelerin öğrenciye ücret ödemek istemediklerini, işletme değiştirmek istediklerinde zorluklar yaşadıklarını, çalışanların stajyer öğrenciyi işçi gibi görebildiklerini şu ifadelerle vurgulamışlardır:

“İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilere işletme bulmada problemler yaşıyoruz. İşletme bulamadığımız zaman öğrenci okulda staj yapmak zorunda kalıyor fakat ücret alamıyor. Bu da öğrencilerin bazılarında iş yeri bulunamadığı zaman; okulda eğitim göreceği olan öğrenciler, ücret alamadıkları için derslere karşı ilgisiz davranabiliyor. Bu da hem bizim hem de öğrenci açısından bir sıkıntı. İşletmelerde eğitim gören öğrencilere özellikle küçük ilçelerde yer bulma ve ücret ödenmesinde zorluk yaşıyoruz. Küçük işletmeler ben ekstra ücret vermek istemiyorum diyor.” (K2)

“Özellikle küçük ilçelerde işyeri bulmada zorluk yaşandığı için resmi ve kurumsal kurumların daha çok stajyer kabul etmesi gerekli.” (K8)

“Öğrencilere son sınıfta staj yeri bulmada sıkıntılar yaşıyoruz. Özellikle bizim gibi merkeze uzak küçük ilçelerde öğrencinin okuduğu alan ile ilgili işletme bulmak zor oluyor. İşletme öğrenciyi almak istemiyor. Bazen koordinatör öğretmenimiz ve okul idaresi olarak tüm ilçeyi gezmemize rağmen yeterli sayıda işletme bulamıyoruz. Öğrenci veya işletme kaynaklı işletme değiştirmek zorunda kaldığı zaman, değiştirirken de aynı şekilde zorluk yaşıyoruz. Öğrenciyi stajyerden çok işçi gibi gören işletmeler oluyor.” (K4)

“Öğrencileri bazı işyerleri işçi olarak görüp bunu yapacaksın diyorlar halbuki yapan kişinin yanında bu öğrenci bulunup ona yardım etmeli. Yardım ederken de öğrenmeli.” (K8)

2.5.1.6.3. Mevzuatı Takip Etme

Katılımcılar, mevzuatın belirli aralıklarla değişmesi gerektiğini, yayımlanan mevzuata devamlı hâkim olmanın; zorluklar oluşturduğunu, iletişim problemleri ortaya çıkardığını şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“... sürekli olarak mevzuat değişiyor ve yayımlanıyor. Bu da bizim için bir problem çünkü değişikliğin farkında olamayabiliyoruz. Bu da bizim işleri daha uzun sürede yapmamıza neden olabiliyor. Mevzuat bence tekrardan gözden geçirilmeli, belirli periyotlarla değiştirilmeli. Yapılan bir değişiklik de hem idarecilere hem öğretmenlere Doküman Yönetim Sistemi ve mail üzerinden bilgilendirme yapılması gerekmekte. Bazen de mevzuat değişiyor öğretmenin haberi olmuyor veya tam tersi oluyor bizim haberimiz olmayabiliyor bu da iletişim problemlerine neden olabiliyor.” (K2)

“Yayımlanan mevzuatlara devamlı hâkim olmak zorunda kalmak yorucu oluyor çünkü sürekli değişiklik olabiliyor.” (K3)

“Bazen mevzuattaki değişiklikleri takip etmede zorlanabiliyorum. Mevzuatı devamlı takip etmek zorunda kalıyorum bu da benim için bir problemdir.” (K9)

2.5.1.6.4. Evrak ve Kırtasiye İşlerinin Düzenlenmesi

Meslek liselerinde, evrak ve kırtasiye işlemlerinin fazla olduğunu ve bu durumun zaman kaybı ve gereksiz iş yükü oluşturabildiğini katılımcılar şu ifadelerle işaret etmişlerdir:

“Bazen fazladan iş yükü olarak gereksiz şeylerle de uğraşıyoruz bence. Okul idaresi olarak gereksiz evrak doldurma sırf yapmak için yapmamız gereken evraklar bile oluyor.” (K2)

“Evrakların büyük bir kısmını eğitim öğretim yılının başında tamamlıyoruz ve günümüzün büyük bir kısmını evrakları hazırlamak, imzalatmak ve teslim etmek için harcıyoruz. Birçok evrak dijital ortamda teslim edilebilir yani özellikle sene başı hazırlanan evrakların sayısı fazla ve bu evraklar öğretmeni yoruyor.” (K5)

“... kolay bir şekilde elektronik ortamda yapılabilecek ve elektronik imzayla imzalanabilecek bir işleme bazen saatlerce uğraşmak zorunda kalıyoruz. Bu şekilde hem zamanımız harcıyoruz hem de kâğıt israfına neden olmaktadır.” (K9)

“Bu belgeler bize hem iş yükü hem de kâğıt israfına neden oluyor. Bu kadar evrakı depolamak için de bir alan gerekiyor. Evrakları imzalatmak için öğretmenleri, müdür yardımcılarını ve müdürü yerinde bulmamız ve görüşmemiz de gerekiyor. Bu da bence hem bizim için hem de onlar için zaman kaybına neden oluyor. Elektronik ortamda her teknolojinin bu kadar geliştiği bir ortamda kâğıt israfına bence gerek yok.” (K10)

2.5.1.7. Mesleki Gelişime İlişkin Yaşanan Zorluklar

Mesleki gelişime ilişkin yaşanan zorluklar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Mesleki Gelişime İlişkin Yaşanan Zorluklar

Kategoriler	Kodlar	
Zaman	Yöneticilerin izin alması	Mesleki gelişime zaman ayıramama
Sınıf ve zaman yönetiminde başarı	Çağa ayak uydurma	Sınıf ve zaman yönetimindeki değişiklikler
Destek	Mesleki gelişimi destekleyen okul kültürü varlığı	Alan uzmanı desteği

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 10'da belirtildiği gibi mesleki gelişime ilişkin yaşanan zorluklar üç kategori altında derlenmiştir. Bu kategoriler "Zaman", "Sınıf ve zaman yönetiminde başarı", " Destek" kategorileridir.

2.5.1.7.1. Zaman

K2 ve K4 kodlu katılımcılar; yöneticilerin, akademik kariyerde izin konusunda yaşadıklarını şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Öğretmenler yüksek lisans yaparken; öğretmenlerin girmiş olduğu dersleri idare olarak bir araya toplayarak gün içinde boş saatler oluşturuyoruz ancak okul yöneticileri, hafta içi her gün okulda olduğu için ve hafta sonları kurslarda görevli olabildiğimiz için yüksek lisans yapmak istediğimiz zaman öğretmenler gibi izin alamıyoruz.” (K4)

“Yöneticiler haftanın beş günü okulda oluyor, hafta sonları ek görevler olabiliyor. Bu yüzden akademik gelişimize vakit ayıramıyoruz. Öğretmenlere sağlanan akademik kolaylıklar bence yöneticilere de sağlanmalı. Yine yöneticiler akademik kariyer için rahat bir şekilde izin alabilmeli.” (K2)

Katılımcılar; bazen mesleki gelişime zaman ayıramadıklarını, iş yüklerinin fazla olduğunun altını şu ifadelerle çizmişlerdir:

“...iş yoğunluğumuz fazla olduğu için mesleki gelişime zaman ayıramadığım zamanlar oluyor.” (K1)

“İş yükünün çok ağır olmasından dolayı çoğu zaman kendimi alanımda geliştirmem biraz sıkıntı oluyor. Zaman bulamamam benim için bir problem.” (K2)

“Hizmet içi eğitimlere genellikle zaman ayıramıyorum.” (K3)

“Akademik alanda uzmanlaşmak isteyen öğretmenlerimize zaman konusunda kolaylıklar sağlanmalı.” (K5)

“Meslek öğretmeni olarak mesleki gelişimize zaman ayıramadığımız zamanlar oluyor. Neden zaman şöyle zamansızlık diyelim. Yoğun olduğumuz için gerekli eğitimlere gerekli ilgiyi alakayı gösteremiyoruz.” (K10)

2.5.1.7.2. Sınıf ve Zaman Yönetiminde Başarı

Katılımcılar, sınıf yönetiminde başarı için öğretmenlerin; çağa ayak uydurmasının gerekliliğini, sınıf ve zaman yönetimi ile ilgili yenilikleri takip etmesi gerektiğini şu ifadelerle dile getirmişlerdir:

“Sınıf ve zaman yönetiminde özellikle nesiller değişiyor, her gelen nesil farklı farklı geliyor bu da bizim sınıf yönetimindeki durumumuzu etkiliyor. Şöyle ki nesil değiştiği için öğretmen, güncel sınıf yönetimi ve zaman yönetimindeki başarıyı sağlamak için farklı teorik ve uygulamalar yapmak zorunda kalıyor. Öğretmen çağa ayak uydurmalı. Çağa ayak uyduramazsa özgüven eksikliği yaşayabiliyor.” (K5)

“...dersleri en etkin biçimde işlememiz ve öğrencilerin derse ilgisini üst düzeye çıkarmamız gerekiyor. Bunun içinde alanımızla ve sınıf yönetimi ile ilgili yenilikleri mutlaka takip etmemiz gerekiyor.” (K6)

“Sınıf ve zaman yönetiminin de sürekli değişmesi benim için bir problem. Öğrenciler her sene değişiyor buna bağlı olarak da öğrencilerin ilgi ve istekleri değişiyor. Sürekli

müfredatta da yenilenmeler olduğu için artık sınıf ve zaman yönetimi de her geçen gün bir yenilik istiyor. Her geçen gün üzerine koyarak ilerlemek gerekiyor.” (K10)

2.5.1.7.3. Destek

Katılımcılar; mesleki gelişimi destekleyen okul kültürü varlığının, mesleki gelişimde önemli olduğunu ve başarıya ulaşmada etkili olduğunu şu ifadelerle anlatmışlardır:

“Bir de okulda mesleki gelişimle alakalı olarak herkesin desteklemesini isterim, okul kültürünün oluşması gerektiğine gönülden inanıyorum. Okul kültürü ne kadar mesleki gelişimi desteklerse okuldaki herkesin mesleki gelişiminin de bu yönde birbirine paralel bir şekilde ilerleyeceğine inanıyorum.” (K4)

“Mesleki gelişimimizi destekleyen öğretmen arkadaşlarımızın ve idarenin olması önemli çünkü bazı kişiler bu noktada önyargılı olabiliyor. Bu yüzden okulda mesleki gelişimimizin önünü açan bir ortam olmalı ve herkes birbirini desteklemeli. Bu bizim daha kolay başarıya ulaşabilmemizi ve kendimizi mesleki anlamda ilerletmemize olanak sağlayacaktır.” (K6)

“Meslek gelişimi destekleyen bir okul kültürünün bazen olmayışı da bir problem.” (K7)

“Okul idaresi eğitimlerin sayısı arttıkça görevli izinli olunca sizce yeterli değil mi, öğrencilerin dersleri boş geçiyor, bu kadar sertifikaya katılıp ne yapmayı düşünüyorsunuz gibi konuşabiliyorlar. Bu durumda öğretmeni rahatsız ediyor. Mesleki gelişim ile ilgili kesinlikle bir okul kültürü olmalı. Öğretmenler birbirlerinin mesleki gelişimlerin teşvik ve takdir etmeli. Bunun öğretmenin mesleki gelişimine katkı sağlayacağına inanıyorum.” (K10)

“Hizmet içi eğitimlere gitme konusunda da desteklenmeyebiliyoruz. Bazen bu okul idaresi tarafından olabiliyor, çevredeki arkadaşlar tarafından, öğretmenler tarafından olabiliyor. Bazen destekleyici olmak yerine işte ne yapacaksınız ki o eğitime gidip bence zaman kaybı şeklinde söylemler olabiliyor. Mesleki gelişimi destekleyen bir okul kültürü varlığının oluşması bence önemli.” (K3)

K2 kodlu katılımcı, alanında uzman desteği bulmakta zorluk yaşadığını şu ifadeyle vurgulamıştır:

“Alanımız için uzman desteği bulmakta zorlanıyoruz. Alanımızla alakalı uzmanlar eğitim verirse mesleki olarak daha hızlı gelişebiliriz.” (K2)

2.5.1.8. Fiziksel Ortama İlişkin Yaşanan Zorluklar

Fiziksel ortama ilişkin yaşanan zorluklar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Fiziksel Ortama İlişkin Yaşanan Zorluklar

Kategoriler	Kodlar	
Temizlik ve hijyen	Okulun temizliği ve hijyeni	Temizliğin hijyen kurallarına uygun yapılması
	Okulun hava kalitesi	Okulun düzenli temizliği
Yeşil alan	Okul bahçesinin yeşillendirilmesi	Okul bahçesindeki ağaç sayısı
Dinlenme alanı	Oturma alanı eksikliği	Kamelya eksikliği

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 11'de belirtildiği gibi fiziksel ortama ilişkin yaşanan zorluklar üç kategori altında derlenmiştir. Bu kategoriler "Temizlik ve hijyen", "Yeşil alan", "Dinlenme alanı" olarak sıralanmıştır.

2.5.1.8.1. Temizlik ve Hijyen

Katılımcılar, okulun; temizliği, hijyen ve havasının iyi olması gerektiğini, temizlik ve hijyen malzemelerinin eksiksiz bulunması gerektiğini, tuvaletlerde duman detektörleri bulunması gerektiğini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Öğrenci tuvaletlerinin temizliği ve bakımının daha iyi olması gerekli. Okul tuvaletlerinin, lavaboların, sınıfların her gün düzenli olarak temizliği yapılmalı.” (K2)

“... düzenli temizlense bile sıvı sabunları, kapıları, muslukları öğrencilerimiz kırabiliyor. Tuvaletlerin içerisine yabancı madde atabiliyorlar. Bu sebeplerden dolayı ve öğrencilerimizde çok temiz kullanmadığı için görüntü ve hijyen istenilen seviyede olamıyor.” (K3)

“Tuvaletlerin hijyen ve havalandırma eksikliği var. Bu da ciddi bir problem. Bazı tuvaletlerin kapıları kırık ve tamir edilmemiş durumda. Öğrenci tuvaletlerinde kâğıt havlunun hiç olmaması hijyen eksikliğidir.” (K7)

“Okullardaki tuvaletlerin; temizliği, görüntüsü, havalandırması en iyi şekilde olmalı. Özellikle günümüzde hastalıklar bu kadar yaygın hale gelmişken mutlaka bunlara dikkat edilmesi gerekli. Tuvaletlerdeki temizlik malzemelerinin eksiksiz olarak bulunması gerekli. Tuvaletler kirli olduğu zaman nöbetçi öğretmen oraya girmek istemiyor. Tuvaletler mutlaka her saat kontrol edilerek kirli ise temizliklerinin yapılması gerektiğine inanıyorum. Tuvaletlerde mutlaka sigara dumanının algılayan cihazlar bulunmalı. Bunun tüm öğrencilerin sağlığı açısından iyi olacağını düşünmekteyim.” (K10)

2.5.1.8.2. Yeşil Alan

Katılımcılar, okul bahçelerinin yeşillendirmesi ve ağaç sayısının artırılması gerektiğini şu ifadelerle aktarmışlardır:

“...okul bahçelerindeki yeşillendirme çalışmalarının eksikliğidir. Daha güzel bir okul bahçesi öğretmen, öğrenci, ziyaretçi için daha ferah bir ortam sunacaktır. Bunun dolaylı yoldan eğitim ve öğretime katkıda sunacağına inanıyorum. Hem öğrencilerde bu yeşillendirme çalışmalarına katılabilir.” (K9)

“Okul bahçelerinde yeşil bir ortam mutlaka oluşturulmalı. Bu bence okullarda önemli bir eksiklik. Ağaçlandırma mutlaka her okulda olmalı çocukların nefes alabileceği teneffüslerde ve boş zamanlarında oturup dinlenebileceği bir ağaçlandırma mutlaka olması gerekiyor.” (K2)

“... ağaç sayısının ve yeşil alanların arttırılması gerekiyor. Bunun öğrencilerin doğa sevgisini arttıracağı kanaatindeyim.” (K6)

“...bahçenin yeşillendirilmesinin gerekli olduğunu düşünüyorum.” (K1)

“Okul bahçeleri mutlaka yeşillendirilmeli, bahçelerdeki ağaç sayısı arttırılmalıdır. Okul bahçesinin yeşillendirilmesinin okuldaki herkese bir motivasyon ve ferahlık vereceğine inanıyorum.” (K10)

2.5.1.8.3. Dinlenme Alanı

K2, K6 ve K9 kodlu katılımcılar; okullarda oturma alanı ve kamelya sayısının yeterli olması gerektiğini şu ifadelerle bildirmişlerdir:

“Oturma alanları ve kamelyalar okullarda arttırılmalı.” (K2)

“... öğrencilerin okul bahçesinde rahatça oturabilecekleri alanların olması, ağaç sayısının ve yeşil alanların arttırılması gerekiyor.” (K6)

“Okul bahçelerinde kamelya ve oturma alanları eksikliğidir. Öğretmenlerin ve öğrencilerin dersten sonra dinleneceği alanların eksikliğidir.” (K9)

2.5.1.9. Materyale İlişkin Yaşanan Zorluklar

Materyale ilişkin yaşanan zorluklar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12. Materyale İlişkin Yaşanan Zorluklar

Kategoriler	Kodlar	
Materyal ve işletme	İşletmelerle ders materyali iş birliği	Ders materyalinin işletme ile uyumu
Materyalin çoğaltılması	Materyalin çoğaltılamaması ve baskı hatası	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 12'de belirtildiği gibi materyale ilişkin yaşanan zorluklar iki kategori altında derlenmiştir. Bu kategoriler "Materyal ve işletme" ile "Materyalin çoğaltılması" kategorileridir.

2.5.1.9.1. Materyal ve İşletme

K10 kodlu katılımcı; okullarda öğrencilerin eğitimi için kullanılan programların, işletmede kullanılan programlara göre sürümünün eski olduğunu, internet bağlantısının olmadığını veya farklı bir program kullanılabildiğini şu şekilde belirtmiştir:

“İşletmelerle, okuldaki gösterdiğimiz bilgisayar paket programları farklı olabiliyor. Öğrenciler işletmelerde internet tabanlı güncel programları kullanıp eğitim alıyorlar. Okulda bizim alanımızın mesleki programlarının internet altyapısı yok. Programlarımız daha eski sürümler. Güncel programlar sürekli değişiklik gösteriyor. Bu durum okul ve işletmedeki bazı programlarda eğitim ve donanım farkı ortaya çıkıyor. Bu öğrenci ve öğretmen için bir problem. Öğrenci hiç kullanmadığı bir programı veya yeni sürümünü kullanmak ve öğrenmek zorunda kalıyor.” (K10)

K1 kodlu katılımcı; işletmelerle materyal iş birliği yapılarak öğrencilerin eğitimlerine katkı sağlanabileceğini şöyle belirtmiştir:

“İşletmelerle iş birliği yapılarak öğrencilere kullanılan güncel programlar ve materyaller gösterilip uygulanabilir.” (K1)

2.5.1.9.2. Materyalin Çoğaltılması

K3 ve K7 kodlu katılımcılar; okuldaki fotokopi makinesi sürekli arızalanabildiği için ders materyali ve çalışma kâğıtlarını basmakta zorluklar yaşayabildiklerini şu ifadelerle dile getirmiştir:

“Okullardaki fotokopi makinesinin sürekli bozulması ve fotokopi makinesi sayısının azlığından dolayı da yine ders materyalleri ya da öğrencilere çalışma hazırladığımız zaman bunları basmakta sıkıntılar yaşayabiliyoruz. Hatta özellikle sınav haftalarında bu fotokopi makinesinin bozulması bütün öğretmenlerde ciddi sıkıntıya yol açıyor.” (K7)

“Okullarda fotokopi makineleri eksik veya arızalı olabiliyor. Bu yüzden ders materyallerini çoğaltmak istediğimizde zorluk yaşayabiliyoruz. Bazen baskısında problem olabiliyor.” (K3)

2.5.1.10. Teknolojik Altyapıya İlişkin Yaşanan Zorluklar

Teknolojik altyapıya ilişkin zorluklar temasında, katılımcıların görüşlerinden; “Programlarda zorunlu doldurulması gerekli alanlar” ve “Programların güncelliği” kodları belirlenmiştir. Bu kodlardan “Kullanılan programların etkinliği” kategorisi oluşturulmuştur.

2.5.1.10.1. Kullanılan Programların Etkinliği

K1 kodlu katılımcı, okullarda kullanılan programlarda doldurulması gerekli olan alanların; bazen gereksiz olabildiğini, işlemleri uzatabildiğini ve bu alanların düzeltilmesi gerektiğini şöyle belirtmiştir:

“Okullarda kullandığımız programlarda bazı doldurulması gereken alanların gereksiz olduğunu ve işlemleri uzattığını düşünüyorum. Çok fazla ayrıntı girmek zorunda kalabiliyoruz. Bunlar sistemlerden otomatik olarak alınabilmeli. Bu doldurulması gereken alanların düzenlenmesi gerektiğine inanıyorum.” (K1)

K2 kodlu katılımcı, okulda kullanılan programların güncel olması gerektiğini şöyle vurgulamıştır:

“...okuldaki tüm alanlarla ilgili ve yönetimin güncel programlar kullanılması lazım. Bunların mutlaka bilgisayarlara yüklenmesi gerekiyor.” (K2)

2.5.2. Meslek Lisesi Personelinin Sorunlarına Yönelik Bulgular

Katılımcıların görüşlerinden, meslek lisesi personelinin yaşadıkları sorunlara dair on tema belirlenmiştir. Bu temalar katılımcılarının görüşlerine göre ağırlıklı olarak şu şekilde sıralanmıştır:

- Mevzuata ilişkin yaşanan sorunlar
- Fiziksel ortama ilişkin yaşanan sorunlar
- Sunulan hizmete ilişkin yaşanan sorunlar
- Teknolojik altyapıya ilişkin yaşanan sorunlar
- Personele ilişkin yaşanan sorunlar
- Materyale ilişkin yaşanan sorunlar
- Öğrenciye ilişkin yaşanan sorunlar
- Mesleki gelişime ilişkin yaşanan sorunlar
- Yönetime ilişkin yaşanan sorunlar
- Veliye ilişkin yaşanan sorunlar

2.5.2.1. Mevzuata İlişkin Yaşanan Sorunlar

Mevzuata ilişkin yaşanan sorunlar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13. Mevzuata İlişkin Yaşanan Sorunlar

Kategoriler	Kodlar	
Ücret	İkinci nöbet görevi ve ücreti	Ücretli öğretmenlerin nöbet görevi ücreti
	Ücretli öğretmenlerin sınıf rehber öğretmenliği görevi ücreti	Ücretli öğretmenlerin resmî tatillerde ek ders ücreti
	Okul müdürlerinin nöbet görevi ücreti	Vergi dilimi
	Yönetici personelin derse hazırlık ve planlama ek ders ücreti	Yönetim görevi karşılığı verilen ek ders ücreti
	Ders dışı egzersizlerin ücreti	
Ders saati	Meslek dersi öğretmenlerini okul idaresinin zorunlu tutabileceği ders saati sayısı	Ücretli öğretmenlerin ders saati sayısı ve sigorta primi
	Müdür yardımcılarının maaş karşılığı ders saati sayısı	Meslek dersi öğretmenlerinin maaş karşılığı ders saati sayısı
	Öğrenci ders saati sayısı	
Tayin ve görevde yükselme	Tayin ve proje okulu atamaları	Norm kadro fazlası olma
	Öğretmenlerin zorunlu hizmet süresi	Okul müdürlerine ek hizmet puanı
	Alan değişikliği ve takvimi	İl dışı ve il içi atamada boş kadrolar
	Görevlendirme yapılan yöneticilik süreleri	Okul yöneticiliğin tercih edilmemesi
	Okul müdürlerinin yer değiştirmesi	
Destekleme ve yetiştirme kursları (DYK) ve ders dışı egzersizler	9. Sınıflarda ve bazı branşlarda DYK'lerin kaldırılması	Ders dışı egzersizlerin hizmet puanı
	DYK'lerde öncelik hakkı	
Öğrenci sayısı	Alan ve dalların açılması	Alan ve dalların birleştirilmesi
	Destekleme ve yetiştirme kursu minimum öğrenci sayısı	Sınıf mevcudu sayısı
İstihdam ve mezuniyet	Mezun öğrencilerin alanlarında ilerlemeleri	Mezun öğrencilerin alanlarında istihdamı
	Üniversite sınavında ek puan	
Mevzuat değişiklikleri	Çerçeve öğretim programı değişikliği ve içeriği	Öğretmenlik meslek kanunu

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 13'te belirtildiği gibi mevzuata ilişkin yaşanan sorunlar yedi kategori altında derlenmiştir. Bu kategoriler "Ücret", "Ders saati", "Tayin ve görevde yükselme", "DYK ve ders dışı egzersizler", "Öğrenci sayısı", "İstihdam ve mezuniyet", "Mevzuat değişiklikleri" başlıkları altında toplanabilir.

2.5.2.1.1. Ücret

Katılımcılar; ikinci nöbet görevinde ek ders ücretinin verilmediğini, psikolojik ve bedenen yorucu olduğunu, ikinci nöbetin isteğe bağlı olması gerektiğini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“... aldığımız ücrete baktığımız zaman hem öğretmen hem de müdür yardımcısı nöbeti bir de tutsa, üç de tutsa hepsine tek ücret ödeniyor. Bu noktada en azından tutulan nöbet günü sayısı ile verilen ek dersin artması daha doğru olur diye düşünüyorum.” (K4)

“İkinci nöbet görevi verildiği zaman yorucu oluyor. Bazen okullarda yöneticilerin inisiyatifine bağlı olarak ikinci nöbet görevi verilebiliyor ama ikinci nöbet görevinin maalesef ücreti yok, ücreti olmadığı için bu insanları sadece külfete sokuyor, zorluyor.” (K3)

“Bence ikinci nöbet olayı isteğe bağlı olmalı hani sorulmalı, istiyorsa öğretmen tutmalı istemiyorsa yazılmamalı. Daha çok gönüllülük esas olmalı bence. Ücret olarak da kesinlikle birinci nöbet ücretinden fazla olması gerektiğini düşünüyorum.” (K5)

“İkinci göreve ücret verilmemesi bazen psikolojik olarak yoruyor. Nöbet görevine ücret verilirse bence isteyen personel ikinci nöbet görevi alır istemeyen personel ise almaz. Nöbette, nöbet görevi gereği dikkat katsayısının daha fazla olması lazım ve ayakta duruyorsun, devamlı zaten ders boyunca ayakta duruyorsun. Dinlenme süreleri elde edemiyoruz nöbetten sonra, bu yüzden istemeyen personel ikinci nöbeti tutmaz.” (K9)

“İkinci nöbet yorucu oluyor ve fazladan tutulan nöbet ile öğretmenin iş yükü artıyor. İkinci nöbet ve daha fazla olan nöbetlere fazladan bir ücret ödenmeli. Şu an mevzuatta birinci nöbete üç saat ek ders ödeniyor. İkinci nöbete ise ödenmiyor. İkinci nöbete bence dört saat ek ders ödenebilir. Bu durum ikinci nöbeti tutmak isteyen öğretmenler için teşvik olur. İkinci nöbet tutmak isteyen öğretmen sayısı arttığı için ikinci nöbeti tutmak istemeyen öğretmenler tutmaz çünkü her öğretmenin bedensel gücü aynı değil. Böylece zorunluluk ortadan kaldırılmış olur.” (K10)

Katılımcılardan, K4 ve K6 kodlu katılımcılar; meslek liselerinde kadrolu ve sözleşmeli öğretmen eksikliğinde, ücretli öğretmenlere nöbet görevi ve sınıf rehber öğretmenliği görevinin verilebilmesini ve bu görevlerin ücretinin ödenmesinin gerekliliğini şu ifadelerle aktarmışlardır:

“Ücretli öğretmenlere, okulda nöbet tutacak kadrolu öğretmen sayısı az ise ve ihtiyaç varsa, mutlaka nöbet görevi verilebilmeli ve bununda ücreti verilebilmeli. Ücretli öğretmenlere sınıf rehberlik görevi verilebilmeli ve bununda ücretini alabilmeliler. Kadrolu öğretmen sayımızın eksik olduğu durumlarda mutlaka ücretli öğretmenlere bu görevlerin verilebilmesi gerekli.” (K4)

“Biz ücretli öğretmenler olarak diğer istihdam edilen öğretmenler gibi okulda nöbet tuttuğumuz da nöbet görevi ücreti alamıyoruz. Bazı okullarda nöbet tutacak öğretmen eksikliği olmasına rağmen mevzuattan dolayı nöbet ücreti alamıyoruz.” (K6)

“Bazı okullarda öğretmen eksikliği varken biz ücretli öğretmen olarak sınıf rehber öğretmenliği görevini yaptığımızda bunun ücretini alamıyoruz. Bu da bizim maaşımızın düşük kalmasına neden oluyor.” (K6)

Ücretli öğretmenlere resmî tatillerde ek ders ücreti ödenmemesinin; öğretmenlerin moralini bozduğunu ve maddi olarak zor duruma düşürdüğünü K4 ve K6 kodlu katılımcılar şu ifadelerle söylemişlerdir:

“Ücretli öğretmen olarak karşılaştığım en büyük sorunlardan birisi; resmî tatillerde, kar tatili gibi tatillerde sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerin maaşı ve ek dersi kesilmezken bizim maaşımız kesiliyor. Hastalandığım zaman, izinli olduğum zaman yine aynı şekilde ücretimiz kesiliyor. 24 Kasım öğretmenler günü fakat o gün öğleden sonra program olduğu için derslere giremiyoruz ve ücretimizin kesildiği oluyor. Zaten cüzi bir maaş alıyoruz ve ücretimiz kesilince bu beni maddi olarak zor bir duruma sokuyor ve moralim bozuluyor.” (K6)

“Aynı zamanda bazı özel günlerde, resmi bayramlarda ücretli öğretmen arkadaşlarımızın da ek ders ücretinin kesilmemesi gerektiğine inanıyorum. Belirli günlerde, kar tatili olduğu zaman kadrolu öğretmenin ek ders ücreti kesilmezken ücretli öğretmenlerin kesilebiliyor. 24 Kasım öğretmenler günü onların da öğretmenler günü bizim de öğretmenler günümüz. Bütün öğretmen arkadaşların öğretmenler günü programı olduğu zaman, öğleden sonraki programda fiili ders olmadığı için ücretli öğretmenlerin ek ders ücreti kesilirken kadrolu öğretmenlerin ek ders ücreti kesilmiyor. Böyle yapılmaması gerektiğini düşünüyorum, eşitlik olması gerekir.” (K4)

Okul müdürlerine nöbet ücretinin verilmemesini K1 ve K2 kodlu katılımcılar şu ifadelerle izah etmişlerdir:

“Müdürlük görevinde nöbetin mevzuatta yer almaması ve ücretinin verilmemesi benim için bir sorun. Müdür olarak nöbetçi olmasak bile; okulda nöbetçi personel olduğu vakitlerde, herhangi bir olumsuz durum meydana geldiğinde doğal olarak ilk önce okul müdürü bu işin sorumlusu oluyor. Nöbetçi personelin görev yerine zamanında gelip gelmediği, iş ve işlemleri doğru yapıp yapmadığının kontrolü yine müdürün sorumluluğunda oluyor. Nöbetçi personel sadece nöbet günü kontrollerden sorumlu iken okul müdürü her gün sorumludur.” K1

“Müdürler haftanın beş günü okuldan sorumlu olduğu ve her gün okulu kontrol ettiği halde nöbet görevi ücretini almamasının da hak kaybı olduğunu düşünüyorum.” (K2)

Katılımcılar maaşlarındaki vergi dilimi kesintilerinin; personel arasındaki ücret dengesini bozduğunu, alım gücünü azalttığını, öğretmenin verimini etkileyebildiğini ve bu kesintilerin yüksek olduğunu şu ifadelerle izah etmişlerdir:

“Normalde %27'lik vergi dilimi çok yüksek bir rakam. Ben şu anda %27'lik vergi dilimine girmiş birisi olarak yeni atanan bir öğretmenden daha düşük maaş alıyorum. Bu kesintilerin yapılması ile ekstra gönüllü olarak fazla çalışan öğretmenlerin bir nevi cezalandırıldığını düşünüyorum. Şöyle burada gönüllülük esas, öğretmen özveriyle çalışıyor hem öğrenciye hem kendine bir şeyler katmaya çalışırken bunun sonucunda daha fazla vergiye tabi tutuluyor. Daha fazla kesinti yapıldığı zaman kendinden daha az çalışan bir öğretmenle aynı taban maaş ve ek dersten gelen ücret miktarının toplamını veya daha azını alabiliyor. Bu kesintinin doğru olmadığını düşünüyorum. Elbette ki vergi kesintisi olacak ama bu kadar yüksek olmamalı ve ek dersten belirli bir oranda kesilmemeli. Biz çok fazla derse girdiğimiz zaman ek dersimizin bir kısmını vergilere ödemiş oluyoruz. Dolayısıyla öğretmenin bu açıdan sıkıntı yaşadığını

düşünüyorum. Yani şöyle sıkıntı yaşıyor öğretmen maaş konusunda tatmin edilmezse mutlu olamazsa bu da işine hayliyle yansıyor. İşine yansıtığı zamanda öğretmen verimini düşürmüş oluyor.” (K7)

“Yılın başı ve sonunda aldığım ücret arasında bayağı bir fark ediyor. Bu durumda vergi dilimine giren bazen daha fazla çalışan öğretmen vergi dilimine girmeyen öğretmenden daha az ücret alabiliyor.” (K2)

“Maaşlar vergi diliminden dolayı yıl sonunda çok düşüyor, özellikle aralık ayında. Vergi dilimi çok yüksek geliyor bana. Özellikle yıl sonunda enflasyon artışı ile beraber çalışanların maaşı da vergi kesintisi ile düştüğünde alım gücünüzün azaldığını bariz bir şekilde hissediyorsunuz.” (K3)

Yönetici personele, derse hazırlık ve planlama ek ders ücretinin verilmemesini K1 kodlu katılımcı şu ifadeyle vurgulamıştır:

“Öğretmenlere derse hazırlık ve planlama ücreti olarak her on saat derse bir saat ek ders ücreti veriliyor fakat okulda yönetici olan personele bu ücret verilmiyor. Aynı branşta öğretmen ve idareci olan kişiler aynı dersi anlatmalarına rağmen yönetici olan personel bu ücretten yararlanmıyor. Bunun eşitliğe aykırı olduğunu düşünüyorum.” (K1)

Katılımcılar; yönetim görevi ücretinin az olduğunu, okulda ücret dağılım dengesini sağlayamadığını ve bu durumun yönetici personelin moralini bozabildiğini şu ifadelerle dile getirmişlerdir:

“Meslek lisesi müdür yardımcısı olarak ek ders yerine geçen yönetim görevi ücreti olarak yirmi saat alıyoruz. Müdür yardımcılarının yaptığı işe göre aldıkları yönetim görevi ek ders ücreti saati az. Dersi tam olan bir öğretmen müdür yardımcısından daha fazla ücret alabiliyor.” (K4)

“Meslek lisesinde yönetici olan personelin iş yükü fazla. Okulda yöneticilerin aldıkları yönetim görevi ücreti bence az.” (K1)

“Dersi tam olan bir meslek öğretmeni veya DYK açmış olan bir kültür öğretmeni müdür yardımcısı ve müdürden daha fazla ücret alabiliyor. Bu da çalışanların moralini bozabiliyor. Sonuçta da idare haftanın beş günü okulda, bazen de hafta sonu geliyoruz. Bunun düzeltilmesi gerektiğini düşünüyorum. “ (K2)

“Müdür yardımcıları ve müdürlerinde yönetim görevi ücreti arttırılmalı. Dersi dolu olan bir meslek öğretmeni bizden fazla maaş alabiliyor. Özellikle de artık başöğretmenler, müdür yardımcısı veya müdürün uzman veya başöğretmen unvanı yoksa idarecilerden daha fazla maaş alacaktır. Bunun da ücret dağılım dengesinin bozacağını düşünüyorum.” (K2)

K7 kodlu katılımcı; ders dışı egzersizlerin ücretinin arttırılması gerektiğinin altını şu ifadeyle çizmiştir:

“Meslek dersi öğretmenleri ders dışı egzersiz açabiliyor ve egzersiz açtıklarında aldıkları ücretin yetersiz olduğunu düşünüyorum. Meslek dersi öğretmenleri meslek derslerinden DYK açamıyor. Kültür dersi öğretmenleri DYK'leri açtığında bundan hem ücret hem de hizmet puanı alabiliyorlar. DYK ücreti mesai saatleri içinde verilen ek ders ücretinin iki katı fakat egzersiz ücretleri mesai saatleri içindeki ek ders ücreti ile aynı. Kültür dersi öğretmeni hem DYK hem egzersiz açabiliyor fakat biz meslek

dersi öğretmenleri olarak ders dışı egzersiz açtığımızda hem ödenen ücret DYK'lerin yanında az kalıyor” (K7)

2.5.2.1.2. Ders Saati

Katılımcılar, meslek dersi öğretmenlerini idarenin zorunlu tutabileceği ders saati sayısının; fazla olduğunu, öğretmeni yorduğunu, idare ile izin konusunda sorunlar yaşayabildiklerini ve hamile olan öğretmenler için bir problem oluşturabildiğini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Kültür öğretmenleri yirmi bir saat derse girmek zorunda iken meslek dersi öğretmenleri okul idaresi zorunlu tutarsa kırk saat derse girmek zorundadırlar. Bunun eşitlik ilkesine aykırı olduğunu düşünüyorum. Kırk saat derse girmek öğretmeni yoruyor. Bazı zamanlarda işlerimiz olduğunda da kırk saat derse girsek bu işlerimizi halledemediğimiz zamanlar oluyor. Özellikle hamile olan bayan öğretmenler için bunun bir problem olduğunu düşünüyorum.” (K9)

“Meslek dersi öğretmenlerini okul idaresinin zorunlu tutabileceği ders saati sayısı bence fazla. Meslek dersi öğretmenin küçük bir çocuğu varsa ve kırk saat okul idaresi tarafından zorunlu olarak ders verilirse haftanın beş günü okulda tüm gün bulunması gerekli. Derse hazırlık süreleri de buna eklenince evde de bunun için fazladan vakit harcaması gerekli. Bu da öğretmeni hem okulda hem de evde çok yoruyor.” (K2)

“Meslek öğretmenlerini okul idaresinin tutabileceği zorunlu ders saati sayısı azaltılmalı. Kültür öğretmenleri ile eşitlenebilir. Öğretmen ile idareci izin konusunda problemler yaşayabiliyorlar.” (K4)

“Haftada kırk saat ders demek her gün sekiz saat derse girmemiz demek. Bu açıkçası öğretmeni yoruyor çünkü biz derslere önceden hazırlanarak geliyoruz. Hazırlık sürecinde geçirilen zamanı da üstüne eklediğimiz de gerçekten bu durum öğretmeni yıpratıyor.” (K10)

K6 Kodlu katılımcı; ücretli öğretmenlerin girebilecekleri maksimum ders saati sayısını tamamlamaları halinde sigorta gününün otuz gün yatmadığını, maksimum girebilecekleri ders saati sayısının DYK'ler ile etkilendiğini ve bu durumun maaşlarında azalmalara sebep olabildiğine şu ifadeleriyle işaret etmiştir:

“Ücretli öğretmenler olarak en fazla haftada otuz saat derse girebiliyoruz fakat diğer öğretmenlerden farklı olarak maksimum ders sayısından ayrı olarak on saat DYK açamıyoruz. Bu on saat DYK bizde otuz saatin içine dahil ediliyor. Bu yüzden de hak kaybına uğradığımızı düşünüyorum. Okulda ve ilçede kendi branşımızda öğretmen eksiği olmasına rağmen DYK ile en fazla otuz saat derse girebiliyoruz. Sene başında açtığımız DYK'ler öğrenci devamsızlığından dolayı bir süre sonra kapanabiliyor. Bunun sonucunda tüm sene boyunca daha az ücrete çalışmış oluyoruz. Bu da bizi maddi olarak zor duruma sokuyor.” (K6)

“Sigorta gün sayımız haftalık ders saati sayımızın sekize bölünmesi ile hesaplanıyor. Ayda en fazla 18 -20 gün sigortamız yatıyor. Oysa biz otuz gün okula geliyoruz bunun dışında başka bir işte de çalışmıyorum ancak sigortamız en fazla maksimum 18 ila 20

gün arasında yatıyor. Bu da bizim için her ay 10- 12 gün arasında değişen oranda sigortamızın eksik yatmasına neden oluyor.” (K6)

Katılımcılar müdür yardımcılarının maaş karşılığı ders saati sayısının; fazla olduğunu, okuldaki iş ve işleyişleri bölebildiğini, gelen kişilerin bu sebeple bekletilebildiğini şu ifadelerle anlatmışlardır:

“Özellikle meslek lisesinin iş yoğunluğu fazla olduğu için bence müdür yardımcılarının da haftalık maaş karşılığı olarak girmesi gereken zorunlu ders saati sayısı en az iki saat olarak güncellenmeli.” (K1)

“Müdür yardımcılarının maaş karşılığı ders saati sayısı okul müdürlerinininki gibi iki saate indirilmeli çünkü idarecinin gerçekten iş yükü çok oluyor ve işlerini derse girmek için bölmek zorunda kalıyor. Bir problem çıkıyor her şeye koşturmak zorunda kalıyorsunuz. İdareci derse girsin ama bunun zorunluluğu iki ders ile bence sınırlandırılmalı. İş yoğunluğumuz fazla olduğu zamanlar oluyor, özellikle de döner sermayesi olan veyahut da kalabalık olan okullarda iş yoğun olduğu için bence maaş karşılığı sayısı iki saate indirilmelidir.” (K2)

“Okul yöneticileri gün içerisinde veliyle ya da okula gelen kişilerle, kurumlardan gelen kişilerle veya komisyonlarla muhatap oluyor. Özellikle işte okulum temiz projesi, güvenliği komisyonu gibi işler ders saatine denk gelebiliyor. Ders saatine denk geldiği zaman sınıfı bırakıp çıkamıyoruz. Komisyonu, gelen kişileri, işleri bekletmek zorunda kalıyoruz veya diğer okul yöneticilerine söylüyoruz fakat diğer okul yöneticilerinin bu işler sorumluluğunda olmayabiliyor ve yeterli bilgiye sahip olmayabiliyor. Bu yüzden müdür yardımcılarının da maaş karşılığı ders saati sayısı azaltılmalı.” (K4)

Katılımcılar, meslek dersi öğretmenlerinin maaş karşılığı ders saati sayısının kültür dersi öğretmenlerinin maaş karşılığı ders saati sayısından fazla olduğunu, bu durumun eşitliğe aykırı olduğunu, meslek dersi öğretmenlerini yıprattığını ve ek ders ücretini etkilediğini şu ifadelerle aktarmışlardır:

“Meslek dersi öğretmenlerinin maaş karşılığı ders sayısının yirmi olması meslek öğretmenleri için bir sorun. Kültür dersi öğretmenlerinin maaş karşılığı ders sayısı on beş saat. Meslek dersi ve kültür dersi öğretmenleri arasında beş saat ders farkı var ve meslek dersi öğretmenleri bu beş saat dersin ücretini alamıyorlar. Bu ek ders aylık olarak yirmi saat ders yapar ve bu da azımsanamayacak bir ücret tabi. Ben eşitliğin sağlanması gerektiğini düşünüyorum.” (K2)

“Meslek dersi öğretmenlerinin maaş karşılığı ders saati sayısı on beş saate çekilip eşitlenmesi gerekir. İki tarafında eşit olması gerektiğini düşünüyorum.” (K4)

“Bu eşit işe eşit ücret prensibine tamamen ters düşüyor. Bu adaletsizliğin giderilmesi bence önemli bir nokta. Bu durum, bende emeğimin karşılığını yeterince alamadığını düşündürüyor. Aynı işi yapan bir kültür dersi öğretmeni haftalık on beş saat derse girerek maaş karşılığını doldurduktan sonra girdiği her fazladan ders için ek ders alırken ben yirmi saat çalışıp daha sonrasında ek ders alabiliyorum. Bu benim için ciddi anlamda bir problem.” (K7)

“... yirmi saat çalışan meslek dersi öğretmeni daha fazla yıprandığı kanısındayım. Aynı sürelerde ders veriyoruz fakat kültür öğretmeni yirmi saat derse girdiğinde beş saat ilave ek ders ücreti alabilirken meslek dersi öğretmenleri bunu alamıyor.” (K9)

Katılımcılar; meslek lisesinde öğrencilerin haftalık ders saati sayısının fazla olduğunu, bu durumun hem öğretmeni hem öğrenciyi olumsuz etkilediğini ve yorabildiğini bildirmişlerdir. Ders saati sayısının; öğrencilerin derse ilgisini etkileyebildiğini ve disiplin sorunları oluşturabildiğini, dersin amacını ve verimini etkilediğini şu ifadelerle izah etmişlerdir:

“Öğrencilerin meslek liselerinde ders yükü çok fazla. Bazen günde on saat derse giriyorlar. Öğrencilerin çok yoruldukları zamanlar olabiliyor. Bu da öğretmenin dersi anlatmasını etkiliyor. Öğretmeni yorabiliyor...” (K2)

“Öğrencilerin meslek liselerinde dersi gerçekten çok fazla. Meslek liselerinde günde on ders saatine kadar uzayan dersler öğrencileri de öğretmenleri de olumsuz etkiliyor.” (K3)

“Meslek liselerinde çok fazla ders yükü var öğrencilerin kırk saate kadar ulaşan haftalık ders yükü var ve öğrenciler bu ders sayısı fazlalığından dolayı bunalanabiliyorlar. Belirli bir süreden sonra artık dersten kopmalar başlıyor ve dersten kopmalar olduktan sonra disiplin sorunları da ortaya çıkmaya başlıyor.” (K6)

“Öğrencilerin özellikle 12. sınıfların iki gün okula gelmesi sebebiyle bu günlerde ders yükü çok fazla oluyor. Bu da öğrencileri özellikle 7. ve 8. saatten sonra çok sıkıyor. Bir gün içerisinde 12. Sınıflarda on saat ders var. Öğrencilere bu on saat dersin çok ağır geldiği zamanlar oluyor. 8. saatten sonra özellikle öğrenciler yorulmuş oluyorlar ve dersin amacına ulaşamadığı, verimli olmadığı zamanlar oluyor. Bu durumda öğrencilerin dikkatini toplamak için bizim daha fazla efor sarf etmemiz gerekiyor.” (K7)

“Meslek liselerinde öğrencilerin haftalık kırk üç ila kırk dört saat dersinin olmasını öğrenci için çok büyük bir yük ve zorluk olduğun düşünüyorum.” (K8)

“Öğrencilerin ders saati sayısı fazla günde sekiz, dokuz bazen on saat derse giriyorlar. Bu sebeple öğrenciler son ders saatlerinde odaklanma sıkıntıları yaşayabiliyorlar. Derslere girişte öğrencilerin dikkatini çekmek için daha fazla emek sarf etmemiz gerekiyor. Ders saati fazla olduğu için son derslerde öğrencilerde öğrenme eksikliği ortaya çıkabiliyor.” (K10)

2.5.2.1.3. Tayin ve Görevde Yükselme

K3 ve K7 kodlu katılımcılar, tayin ve proje okullarına atamalarda yaşanan sorunları şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Proje okullarına öğretmen ve yönetici atamalarının okul idaresinin inisiyatifine bırakılması oralardaki personel seçimini özel okullardan farksız hale getirebilir ve liyakat olayının zedelenmesine sebep olabilir. Maalesef proje okullarına girmek için sizin taşıdığınız şartlar önemli olmamaya başlıyor. Okul idaresi bazen seçilecek olan kişinin kim olduğunun belli olduğunu söylüyor ve bu şekilde başvurusu kabul edilmeyen kişiler var maalesef. Bu durum; insanların şevkini kırıyor, performansını düşürüyor ve istedikleri okullara istedikleri öğrencilere kavuşmalarını engelleyebiliyor.” (K3)

“Dolayısıyla bunlar da torpil olabileceğini, öğretmenlerin veya idarecilerin sendikalarının gözetilebileceği, donanımdan çok kişinin müdürün görüşlerine yakın olup olmama gibi durumları düşünmeye açık kapı bırakılıyor. Atamalar daha şeffaf ve hizmet puanı ile olmalı. Dolayısıyla proje okullarını öğretmenler tercih ettikten sonra, öğretmenin tecrübesine, kıdemine ve derecesine bakılması lazım.” (K7)

Katılımcılar; norm kadro fazlası öğretmenlik için karar süresinin az olduğunu, ileriki yıllarda öğretmen ihtiyacı ortaya çıkarabildiğini, aile bütünlüğüne zarar verebildiğini ve başka okullara görevlendirmelerin yapılabildiğini şu ifadelerle anlatmışlardır:

“Meslek liselerinin norm düzenlemesinde özellikle meslek öğretmenleri için bir yıl çok kısa bir süre.” (K4)

“Norm fazlası olma durumu beni etkiledi. Şöyle ki maaş karşılığı zorunlu ders saati sayımı dolduramadığım için başka okullara görevlendirmelerim oluyordu. Bu görevlendirmeler de iki okuldan fazla olunca ben sıkıntıya düştüm. Öğretmen eğer birden fazla okula görevlendirme olarak gidiyorsa yolda geçirdiği zaman fazla oluyor. Ders programlarının düzenlenmesinin düzgün olmadığı zamanlar oluyor. Bu da öğretmen için problemlere neden oluyor.” (K5)

“Norm fazlası olma durumunu öğretmen tercih etmiyor. Tayin olduğu veya atandığı okuluna geldiği zaman boş kadro gösteriliyor. Ders sayısı yeterli görünüyor fakat bu şekilde olan okula tayin isteyip geliyorsun, geldikten sonra bir bakıyorsun durumun öyle olmadığını ders sayısının düştüğünü görüyorsun. Özellikle meslek liselerinde bazı bölümler bir yıl açılıp başka bir yıl açılmayabiliyor. Bölüm açılmadığı zaman yani öğrenci o bölümü tercih etmediği zaman ders sayısı azaldığı için bazı öğretmenler norm fazlası oluyor. Başka bir yıl çok fazla öğrenci o bölümü tercih ettiği zaman öğretmen ihtiyacı oluyor. Yani bu durum yıldan yıla çok hızlı bir değişkenlik gösteriyor.” (K7)

“Norm kadro fazlası bir sorun bence. Meslek dersi öğretmeni olarak ilk atandığım yerde norm fazlasıydım. Norm fazlası öğretmen olduğunuz da resen atamalar oluyor. Resen atamalar bence aile bütünlüğüne zarar verebiliyor ve gittiğiniz yerde adaptasyon sorunu oluşturabiliyor. Mevzuatta norm fazlası olayı bence ciddi bir problem. Norm fazlası öğretmenlerin atamaları il içi, aile mazereti, sağlık mazereti, il dışı atamalarından önce olmalı ve atamalardan hemen sonra listeler yenilenmelidir. Öğretmen resen atanınca bu sefer istemediği bir okul, istemediği bir ortam, istemediği zorluklarla karşılaşabiliyor. Bu da motivasyonu düşürüyor.” (K10)

Zorunlu hizmet sürelerinin uzunluğunu K3 ve K9 kodlu katılımcılar şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Zorunlu hizmet süreleri bazı yerlerde çok uzun gerçekten, tabii ki çalışma şartlarına bağlı olarak değişiklik gösteriyor ama zorunlu hizmet sürelerinin düzenlenmesi gerektiğini düşünüyorum.” (K3)

“Zorunlu hizmet görevi ve affı öğretmenlerin en büyük kanayan yarasıdır. Öğretmeni bir ile ya da ilçeye çakılı olarak bırakıyor. Zorunlu hizmet süreleri bence indirilmelidir. Bir ile atandıktan sonra il içi için üç sene beklemeniz gerekiyor. Bence bu değiştirilebilir. Öğretmen bazen atandığı okulda bazı sıkıntılarla karşılaşabiliyor. Bu zamanlarda okul değiştirmek istiyor ama görev süreleri bunu engelliyor. Öğretmenin il içi yer değiştirmeleri için gerekli olan süre bence fazla.” (K9)

K1 kodlu katılımcı, okul müdürlerine ek hizmet puanı verilmesi gerektiğine şu ifadesiyle işaret etmiştir:

“Okul müdürlerine ek hizmet puanının yokluğu da benim için bir problem. Pansiyonda nöbet tutan öğretmene, müdür yardımcısına ek olarak hizmet puanı veriliyor veya DYK'lerde görev alan öğretmenlere ek olarak hizmet puanı veriliyor fakat yöneticilik yapan kişilere ek hizmet puanı verilmiyor.” (K1)

Alan değişikliğinin her yıl yapılacağıının mevzuatta yer almamasını, alan değişikliği yapan öğretmenin tekrar eski branşına geri dönebilmesinin mümkün olmasını K3 kodlu katılımcı şu ifadesiyle vurgulamaktadır:

“Alan değişikliği benim şu anda yapmak istediğim bir durum ama maalesef alan değişikliğinin atama takviminde her yıl sabit olarak bir yeri yok. Atama takvimine her yıl sabit olarak eklenmesi gerektiğini düşünüyorum. Bir de alan değişikliğine geçen öğretmenin her yıl geri eski branşına geçip geçemeyeceği ilgili tartışmalar oluyor. Ben bunun da olmaması gerektiğini düşünüyorum. Alan değişikliği yapan bir öğretmenin tekrar eski alanına da geçebilmesinin mümkün olması gerekiyor.” (K3)

İl içi ve il dışı atamalarda boş olan tüm kadroların açılmamasını ve bunun etkilerini K3 kodlu katılımcı şöyle dile getirmiştir:

“İl dışı atamalarda tüm kadrolar açılmıyor ve bazen boş kadrolar gösterilmeyebiliyor. Boş kadrolar bütün öğretmenler tarafından görüntüleyebiliyor fakat atama bir sonraki atamaya ertelenebiliyor. Bu sıkıntı yaratıyor çünkü gitmek istediğimiz yerlere bazen gidemeyebiliyoruz. Ben on yıllık öğretmenim ancak bana hâlâ en çok zorunlu hizmet bölgeleri açılıyor bu çok üzücü gerçekten. Yazın baktığımızda sürekli olarak eşime de bana da çoğunlukla zorunlu hizmet bölgelerinin açıldığını görüyorum. Halbuki ben zorunlu hizmetimi tamamlamış bir öğretmenim ve zorunlu hizmet olmayan kadrolar sürekli olarak açılmıyor. Bazen neden açılmadığını soruyoruz ve cevap olarak il normu gereği açılmadıklarını söylüyorlar. Bence okulda o alanda öğretmen eksikliği varsa öğretmenlere bu kadrolar açılmalı. Eksikler tamamlanmalı çünkü bu sefer öğretmen eksikliği ücretli öğretmenlerle tamamlanmaya çalışılıyor. Ücretli öğretmenlerle öğretmen eksiğinin tamamlanmasını kadrolu öğretmen varken doğru bulmuyorum.” (K3)

K2 ve K4 kodlu katılımcılar; görevlendirme yapılan yöneticilik sürelerinin, yönetici atamalarında geçerli olmamasını şu ifadelerle aktarmışlardır:

“Görevlendirme yapılan idareciliğin görevde yükselme şartlarında geçerli olmaması da benim için bir problem. Ben iki sene kadar görevlendirme müdür yardımcısı olarak görev yaptım. Sonrasında sınava girdim müdürlük için en az bir yıl kadrolu müdür yardımcılığı yapma şartı var ve görevlendirme yapılanlar sayılmıyor. Bu yüzden de aynı sınava girdim sonuçta müdürlük ve müdür yardımcılığı için tek sınav var aynı sorular fakat müdür yardımcılığı tercih edebildim. Bu da benim için bir sorun oldu.” (K2)

“Görevlendirme olarak yapılan müdür yardımcılığı, müdürlük ve diğer yöneticiliklerin yöneticilik atamalarında ek puan getirmemesinin bir haksızlık olduğuna inanıyorum. Müdür yardımcısı ya da müdür olduğunuzda kurumun bütün sorumluluğunu bütün görevlerini üstlenmiş oluyorsunuz ve yerine de getiriyorsunuz. O

kurumda 2-3 veya daha fazla yıl bu yöneticilikleri görevlendirme olarak yapmış olabiliyorsunuz fakat kadrolu yöneticilerle aynı sorumluluğu yerine getirmenize rağmen bir görevde yükselme anında ya da bir sınava girdiğiniz zaman bu yapmış olduğunuz görevlendirme müdür yardımcılığı, müdürlük ve yöneticilik sayılmıyor.” (K4)

Katılımcılar, okul yöneticiliğinin; ek ders ücretinin az olması, evrak işlerinin fazla olması, mevzuattaki değişikliklere devamlı olarak hâkim olmanın zor olması ve yöneticiliğin şartlarının ağır olmasından dolayı tercih edilmediğini belirtmişler. Bu durumun okullarda yönetici eksikliğine ve sık yönetici değişmesine sebep olduğunu şu ifadelerle açıklamışlardır:

“Yönetici olmayı; mevzuattan dolayı, sürekli yapılan değişikliklerden dolayı, çok fazla kâğıt ve evrak işinin olmasından dolayı tercih etmeyenlerdenim. Okullardaki yöneticilik görevi ücretinin de az olduğunu düşünüyorum. Yöneticilikteki ekstra görev yüküne mevzuattaki bu ücret ve şartlarda girmek istemiyorum.” (K3)

“... müdür yardımcısı arkadaşın tayini çıktığı zaman boşalan müdür yardımcılığı kadrosuna fazla bir talep olmadığını görüyoruz. Şöyle ki öğretmenin şu açıyla baktığını biz çoğu zaman da şahit oluyoruz. Hem verilen ek ders olarak hem de yöneticilerin sahip olduğu sorumluluk ve görev şartlarının biraz daha ağırlaşması sebebiyle tercih edilmeme olabiliyor.” (K4)

“Öğretmen okul yöneticisi olduğu zaman ister kültür dersi öğretmeni olsun ister meslek öğretmeni olsun alanına bakılmaksızın bir işletmeci gibi Muhasebe Yönetim Sistemini, Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemini, döner sermaye işletmesi işlerini, ihale işleri sistemlerini takip etmek zorunda kalıyor. Bu da yöneticilik yapmaktan bazı öğretmenleri uzaklaştırıyor. Yeri geliyor bir muhasebeci gibi çalışıyoruz ve okulda yaptığımız çok fazla olan evrak işleriyle ve diğer işlerle iş yükü de çoğalmış oluyor. Dolayısıyla öğrencinin, personelin, velinin, okulun işlemleri arasında okul yöneticisi tamamıyla sıkışmış bir konumda kalıyor.” (K4)

“Yaşadığım zorluklardan bir tanesi özellikle müdür ve müdür yardımcılarında görevli olan personelin sürekli değişmesi ya da kişilerin bu görevleri talep etmemesi. Talep etse de meslek lisesi yöneticilerinin iş yükü fazla olduğu için bu görev zormuş deyip bırakanlar oluyor ve yönetici olunca meslek lisesinde yöneticiliğin görüldüğü kadar kolay olmadığını fark ediyor. Bir de işler tamamen öğretmenin yaptığı işlerden farklılaşıyor. Yönetimin idari boyutu var, öğrenci işi var, öğretmen ve personel işi var, diğer İŞKUR elemanlarının ve sürekli işçilerin işleri, ihale işleri, Doküman Yönetim Sistemi işleri var ve bunların içine girince ve idareci sayısı yetersiz ise geri öğretmenliğe dönüşler olabiliyor. Öğretmenler yöneticiliği tercih etmiyor ve bu sebeple ya sayı olarak eksiklik yaşıyoruz ya da idari kadroda değişim fazla oluyor. İdari kadrodaki sayının eksik olması veya sık değişmesi okulu zora sokuyor.” (K8)

Katılımcılar; okul yöneticiliğinin ikinci görev olarak geçmesi sebebiyle yöneticilik atamalarında boş kadro açılmadığında, öğretmenlik görevine dönmenin zorunlu olduğunun altını çizmişlerdir. İller arası atamalarda, yöneticilerin öğretmen olarak atamalarının yapılması ve okul yöneticiliğinin ikinci görev olarak geçmesinin olumsuzluklara ve tecrübe kayıplarına sebep olabildiğini şu ifadelerle vurgulamışlardır:

“Müdür veya müdür yardımcısı olarak aynı okulda en fazla sekiz sene çalışabiliyoruz daha sonra zorunlu olarak yer değiştirmek zorunda kalıyoruz. Eğer açıkta okul yoksa ve yönetici olarak atamamız olmazsa öğretmenlik görevine dönmek zorunda kalıyoruz. Bu da yöneticilikte tecrübe kazanmış kişilerin tecrübesinin kaybolmasına neden olabiliyor.” (K1)

“Yöneticilik ikinci görev olarak geçiyor ve asli görevimiz öğretmenlik yazıyor. Bir okulda yönetici olarak görev yaptıktan sonra il dışına bir okula atanmak istediğimizde yönetici olarak değil de öğretmen olarak atanıyoruz. Yöneticilik görevi otomatikman düşüyor. Biz öğretmen olarak A ilinden B iline tayin olmuş oluyoruz ancak bu bir olumsuzluk doğuruyor. Bir yöneticinin uzun yıllar yöneticilik yaptığı zamanlar oluyor. Öğretmen kadar derse girmedeği için dersten uzak kalıyor fakat yönetici olarak artık kendisini çok iyi yetiştirmiş oluyor. Mevzuatı biliyor, işleyişi biliyor, okulda kriz yönetimini biliyor, öğrenciye nasıl müdahale edilecek, veli ile nasıl iletişim kurulacak, okul aile birliği yönetimi nasıl yapılacak gibi konuların hepsinde kendisini tecrübeyle ve bilgiyle geliştirmiş oluyor ama zorunlu bir sebepten yer değiştirmesi gerektiğinde, il dışı tercih yaptığında ve atanınca öğretmen olarak gitmek zorunda kalıyor.” (K1)

2.5.2.1.4. DYK'ler ve Ders Dışı Egzersizler

K3 ve K8 kodlu katılımcılar dokuzuncu sınıflarda ve bazı branşlarda DYK'lerin kaldırılmasının, öğrencilerin derslerinde başarısızlık ve dezavantaj oluşturabileceğini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Dokuzuncu sınıflarda DYK'lerin kaldırılmasını doğru bulmuyorum çünkü bu kurslara çocukların ihtiyacı olduğunu düşünüyorum destekleme kursu ile bazı derslerden başarısızlıklarını giderebilirler.” (K3)

“Özellikle öğrencilerin en çok 9. ve 12. sınıfta bu kurslara ihtiyacı olduğunu düşünüyorum. Ayrıca müzik, beden eğitimi, görsel sanatlar, bilgisayar gibi branşlarda destekleme yetiştirme kurslarının da açılmamasını öğrenci açısından bir dezavantaj olarak görüyorum.” (K8)

K7 kodlu katılımcı; ders dışı egzersizlere hizmet puanı verilmesi gerektiğini şöyle işaret etmiştir:

“...birçok öğretmen DYK açtığında buradan aldığı puan ile hizmet puanını yükseltirken meslek dersi öğretmeni ders dışı egzersiz açtığında hizmet puanı alamıyor. Egzersizlere hizmet puanı verilirse hem kültür hem meslek öğretmenleri bu hizmet puanından yararlanabilecek.” (K7)

K4 ve K2 kodlu katılımcılar DYK'lerde öncelik hakkı konusuna şu ifadelerle dikkat çekmişlerdir:

“DYK'ler ve ders dışı egzersizler açılırken; okul idaresi kurs başvurusunda bulunduğu zaman aynı okulda idareci branşında öğretmen varsa öncelik hakkı öğretmene veriliyor. Bu durumda idareci öğretmenler biraz daha ikinci planda kalmış oluyor. Bu durum; belki gün içerisinde idarecilerin idari işleri yaptıkları için, belki zamanları olmadığı düşüncesiyle planlanmış olabilir ama idareciler mesai saati bitiminden sonra veya hafta sonlarında DYK'lerde görev alabilirler. Bu yüzden bir okulda hem

öğretmene hem de yöneticilere kursların eşit şekilde dağıtılması gerektiğini düşünüyorum. Diğer türlü bir öğretmen on saat DYK açtığında bu yirmi saat ek derse karşılık geliyor. İdarecilerde yönetim görevi olarak haftada yirmi saat ek ders alabiliyor. Bu durumda idarecilerin kazandığı ücret düşük kalıyor.” (K4)

“Okullarda öğretmenler kurs veya ders dışı egzersiz açtıklarında da öğretmenlere öncelik veriliyor. Öğretmenin ders yükü dolu ise ve sonrasında kurs veya ders dışı egzersiz açtığında idarecilerden yüksek ücret alabiliyor. Öğretmen ve idarecilerin aynı anda kurs ya da ders dışı egzersizlere başvurduğunda kimin öncelikli olduğunun bence şartlarının belirlenmesi gerekiyor.” (K2)

2.5.2.1.5. Öğrenci Sayısı

Katılımcılar; meslek liselerinde alan ve dal açılması için gerekli minimum öğrenci sayısının fazla olduğunu, bu durumun öğrencilerde disiplin problemi ve motivasyon düşüklüğüne neden olabileceğini, öğrencilerin istedikleri alanı okumasında engel olduğunu ve öğretmenler içinde problemler oluşturabildiğini belirtmişlerdir.

“Alan ve dal açılmasındaki minimum öğrenci sayısı hem öğretmen hem de öğrenci için problemlere neden olabilmektedir. Özellikle küçük ilçelerde öğrencilerin ilgi duyduğu ve istediği bölümlerin ve dalların açılabilmesi için bu sayının azaltılması gerekmektedir. Alan açılması için on, dal açılması için sekiz öğrencinin talepte bulunması gerekmektedir. Küçük ilçelerde meslek lisesine gelen öğrenci sayısı az olabiliyor. Bu durumda alan ve dalın açılması için gerekli sayı tamamlanamayabiliyor. Öğrenciler bu sefer istedikleri alanı ve dalı okuyamıyorlar. Bu da öğrencinin derslere karşı ilgisiz olmasına neden oluyor. Öğrenci de disiplin problemlerine ve motivasyon düşüklüğüne neden olabiliyor. Öğretmen sayısı yeterli olduğu halde öğrenci sayısı tamamlanamadığı için açılmayan alan ve dallar oluyor. Öğrencinin istediği bölümü okuyamaması ve derslere karşı ilgisizliği beni üzüyor.” (K10)

“Meslek liselerindeki öğrenci sayısının ilçelerde az olması sebebiyle, ilçelerdeki okulların öğrencileri istedikleri bölümün açılması için gerekli sayı tamamlanmadığı için o bölümü okuyamıyorlar. Çocuğun ilgisi ve isteği bir bölüm ile ilgili ve sen öğretmen olarak çocuğun o alanda başarılı olacağını biliyorsun fakat alanı seçen öğrenci sayısının onun altında olmasından dolayı bölüm açılmadığı zaman çocuk aynı okulda başka alanı tercih ediyor. Öğrenci hiç istemediği verimli olamayacağı belki o mesleği hiç yapmayacağı başka alanları okumak zorunda kalıyor. Bu durum alan içindeki dalların açılması içinde geçerli. Bu durum sınıfta disiplin problemleri, öğrenci devamsızlıkları, dersin veriminin düşmesine sebep olmaktadır. Bu durumun hem öğrenci açısından hem de öğretmen ve okul açısından problem olduğunu düşünüyorum.” (K7)

Katılımcılar; dalların birleştirilmesinin mağduriyetlere, uzmanlaşma engellerine sebep olabileceğini şu ifadelerle savunmuşlardır:

“Okullardaki alanların dalları bazen birleşebiliyor. Birleştirilmesini ben uygun bulmuyorum. Ayrılması daha mantıklı çünkü öğrenci her ayrılan dalda bu şekilde uzmanlaşacaktır. O dalla ilgili daha fazla ayrıntılı teorik uygulamalı bilgiler görüyor. Öğrencinin o dalda uzman olması bence öğrencinin daha donanımlı ve kalifiyeli personel olarak yetişmesini sağlayacaktır. Alanın dalları birleştiğinde ise öğrenci

genel çerçeveyi öğrenecek ve dalında uzmanlaşmadan mezun olabilir. Bu da öğrenciye iş yaşamına atıldığında zorluklar yaşamasına sebep olabilir.” (K2)

“Dalların birleştirilmesi ile öğrencilere tüm dallardaki dersler birleştirmiş olarak dört yıl içerisinde verilmesi amaçlanıyor. Böyle olunca her bir dal için dört yıl önceden planlanırken şimdi tüm dallar için toplamda dört yıl planlandığı için sıkıştırılmış oluyor. Bunun sonucunda donanımlı personel yetiştirmede problemlerle karşılaşılıyor. Sektörün ihtiyacı olan kalifiye personeli yetiştirirken dalların birleştirilmesi sonucu öğrencilerin istenilen donanım ve seviyede olamayacağını düşünüyorum.” (K7)

Katılımcılar DYK'lerin kapatılmasında gerekli olan minimum öğrenci sayısının; öğrencilerde bir mağduriyet oluşturabileceğini, bu sayının azaltılması gerektiği ve sayının her okulda farklı olmasının gerekliliğini şu ifadelerle öne sürmüşlerdir:

“DYK'lerdeki minimum öğrenci sayısının her okulda farklı olması gerektiğini düşünüyorum çünkü Fen liselerinde ve iyi Anadolu liselerinde zaten minimum öğrenci sayısını çok çok aşıyorsunuz ama maalesef meslek liselerinde böyle bir şey mümkün olmuyor, meslek liselerinde bu sayının azaltılması gerektiğini düşünüyorum.” (K3)

“Meslek liselerinde DYK'lerde sene boyunca öğrencileri, sayı az olduğu için devamlı öğrencileri kursa teşvik etmemiz gerekiyor. Yoksa kurslarımız kapanma tehlikesiyle karşı karşıya kalıyor bu da kursa gelmek isteyen öğrenciler için bir mağduriyet oluşturabiliyor.” (K3)

K2 ve K10 kodlu katılımcılar, sınıf mevcudunun fazla olduğu zamanlarda; sınıf kontrolünün kolay olmadığını, disiplin problemlerinin arttığını, öğrencilerin derse adaptasyonunun zorlaştığını şu ifadelerle vurgulamışlardır:

“Sınıf mevcudu da fazla olduğu zaman öğrencilerin dikkatini çekmek ve hazırbulunuşluk seviyelerini yükseltmek kolay olmuyor. Otuz, otuz beş kişilik sınıflarda disiplin sorunları sınıf mevcudu az olan sınıflara göre daha fazla olabiliyor, anlama problemleri olabiliyor. Öğrencilerin derse adapte olması da zorlaşıyor.” (K10)

“Meslek liselerinde tavan sınıf mevcudu azaltılmalı. Yirmi beşin üstünde bir öğrenci sayısı meslek liselerinde öğretmeni zorlayabiliyor. Öğretmen ve öğrenciler de zorlanabiliyor.” (K2)

2.5.2.1.6. İstihdam ve Mezuniyet

Meslek lisesinden mezun olan öğrencilerin; bazen kendi alanlarında ilerleyemediklerini ve istihdam sağlanmasının gerekliliğini K1 ve K3 kodlu katılımcılar şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Meslek liseleri, öğrencilere mezun oldukların da istihdam sağlamalı. Meslek liselerinin bunu şu anda çok fazla yapamadığını düşünüyorum. Meslek lisesinden mezun olan öğrencilerimiz kendi alanlarında ilerlemiyor genelde. Alanlarında ilerlemelerinin önünün açılması gerektiğini ve eğitim sisteminde hatalar varsa düzeltilmesi gerektiğinin düşünüyorum.” (K3)

“Öğrencilerin meslek liselerinden mezun olduktan sonra alanlarında iş bulmaları kolaylaştırılmalı. Öncelik hakkı verilmeli öğrencilere. Bazı alanların çalışma alanı daha çok kamu kurumlarında olduğu için bu öğrencilere, bu alanlarda işe alımlarda öncelik hakkı verilmeli.” (K1)

K1 kodlu katılımcı meslek lisesinden mezun olan öğrencilerin, kendi alanlarında üniversite bölümlerine yerleşmeleri halinde verilen ek puanının arttırılması gerektiğini şu ifadelerle belirtmiştir:

“Meslek lisesi mezunlarının kendi alanlarında üniversitede bir bölüme yerleştirilmesinde verilen ek puanlar belirli standartlar dahilinde arttırılmalı.” (K1)

2.5.2.1.7. Mevzuat Değişiklikleri

Meslek lisesinde, çerçeve öğretim programı değişikliğinin dersin verimini etkileyebildiğini ve bazı öğretmenlerin değişiklikleri bilmediğini K7 kodlu katılımcı şöyle dile getirmiştir:

“Özellikle kendi branşıma baktığımda meslek derslerinde 2017 yılında bir çerçeve öğretim programı değişti daha sonra 2020 yılında bir çerçeve öğretim programı daha değişti. Öğretmenlerin bu değişiklikleri ve uygulamaları takip etmesi çok problem oluyor. Özellikle yaşı fazla, emekliliği gelmiş öğretmenlerimiz daha eski sistemin devam ettiğini düşünüyorlar. Oysaki birçok şey sürekli değişiyor. Normalde konuların öğretilirken işte bilinenden bilinmeyene, basitten karmaşığa doğru bir yol izlenmesi gerektiği söyleniyor fakat yansıtılan çerçeve öğretim programında durumun öyle olmadığını görüyoruz. Bu durumda dersin verimli geçmesini engelliyor, yani verimini düşürüyor derslerin. Dolayısıyla hem aşama olarak hem de sıralama olarak hatalı.” (K7)

Katılımcılar öğretmenlik meslek kanununda belirtilen; uzman ve başöğretmenlik için gereken sürelerin uzun olduğunu, öğretmenleri bir ayrıma soktuğunu, sınav şartının kaldırılması gerektiğini ve velilerin üzerindeki etkilerini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Uzman ve başöğretmenlikte sınav olmamalı ve yılını dolduranlara unvan verilmeli. Yıl olarak uzman öğretmen için on yılın fazla olduğunu düşünüyorum. Öğretmen yıllarca dersini en iyi şekilde anlattığı ve alanında bilgisi arttığı için de bu unvanlar verilmeli bence. Sınavın olmaması gerektiğini düşünüyorum.” (K2)

“Öğretmenlik meslek kanunun bu halinde doğru bulmadığım maddeleri var. Kariyer basamaklarının da bu şekilde olması doğru değil. Öğretmenlerin sınıflandırılmaması gerektiğini düşünüyorum çünkü bu ileride problemlere yol açabilir. Velilerin çocuklarını uzman öğretmenlere ya da baş öğretmenlere daha çok yönlendirmesine sebep olabilir. Bu durum da bu unvanlara sahip öğretmenlerin de yükünü gereksiz arttırabilir. Ayrıca bu unvanlara sahip olmayan diğer öğretmenlerin de niteliksiz olduğu anlamına gelmez çünkü belirli bir yılın altında olup da çok nitelikli olan öğretmenlerimiz var.” (K3)

“Öğretmenlik meslek kanunuyla ilgili olarak; öğretmenin şahsım adına böyle bir sınavla değerlendirilmemesi gerektiğini düşünüyorum. En azından ben bunun bu kadar uzun yıl şartlarına bağlı olmaması gerektiğini düşünüyorum. Bir öğretmenin

alanında beş ya da yedi yıl gibi bir süre sonunda uzmanlaştığını düşünmekteyim. Beş yıl sonra uzman öğretmenlik ve mesleğe başlamasından on beş yıl sonra da baş öğretmenlik unvanının sınavsız verilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (K4)

“Öğretmenler için yasadaki bu sürelerinde uzun olduğunu düşünüyorum. Aradaki maaş farkı da belirli bir düzeyde olduğu için bu süreler kısa tutulmalıydı.” (K5)

2.5.2.2. Fiziksel Ortama İlişkin Yaşanan Sorunlar

Fiziksel ortama ilişkin yaşanan sorunlar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14. Fiziksel Ortama İlişkin Yaşanan Sorunlar

Kategoriler	Kodlar	
İş güvenliği	Yangın merdiveni olmaması	Yangın merdivenin amacı dışında kullanılması
	Okul etrafındaki trafik işaretleri	
	Okul alanlarında buzlanma varlığı	Merdiven boşluğu ve merdiven kaydırmaz bantları
	Sınıf pencerelerinde kilit mekanizması ve olmaması	Yönlendirme, alarm işaretlerinin yerleri ve eksiklikleri
	Laboratuvarındaki kimyasal maddelerin imha edilmemesi	
Okulun yeri ve fiziki altyapısı	Kantin yeri yanlışlığı	Engelli bireyler için gerekli fiziki imkânlar
	Okul spor alanları	Okula yakın anayol olması
	Öğrenci dolaplarının olmaması	Atölyeler ve donanım eksikliği
	Okul bahçesi alanı	Sınıfların ve koridorların tasarımı
	Kütüphanenin yerinin yanlış olması	Derslik alanlarının eşitsizliği
	Okul malzemelerinin sağlamlığı	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 14'te belirtildiği gibi fiziksel ortama ilişkin yaşanan sorunlar iki kategori altında derlenmiştir. Bu kategorilerden biri "İş güvenliği" diğeri "Okulun yeri ve fiziki alt yapısı" şeklindedir.

2.5.2.2.1. İş Güvenliği

Katılımcılar; okullarda yangın merdiveni bulunması gerektiğini, olmaması durumunda tatbikatların gerçeği yansıtmadığını, bunun bir problem oluşturduğunu ve amacı dışında kullanılmaması gerektiğini şu ifadelerle öne sürmüşlerdir:

“Her okulda yangın merdiveni bulunması gerekli.” (K1)

“...yangın merdivenleri ve yönlendirme işaretleri okullarımızın bazılarında yok.” (K2)

“... okullarımızda yangın merdiveni yokluğu ve yönlendirme işaretleri eksiklikleri var. Tatbikatlar yapıyoruz fakat bu tatbikatlar gerçeği çok yansıtmıyor. Mesela; tatbikat başlıyor ama öğrenciler normalde bir yangın esnasında yangın merdivenine yönlendirilmeli iken yangın merdiveni olmayınca farklı çıkışlardan tahliye ediliyor bu da çok fazla gerçeği yansıtmıyor.” (K5)

“Yangın merdivenlerinin okulumuzda olmaması ciddi bir problem. Tatbikatlar yapılıyor ama ortada bir yangın merdiveninin olmaması yangın ve tahliye anında bir problem.” (K7)

“Yangın merdivenlerinin amacı dışında kullanılmaması gerekiyor. Bazı okullarda bu alanlar depo gibi kullanılabiliyor. Yangın merdiveninin amacı dışında kullanılmaması ve yangın merdivenlerinin daha sağlıklı hizmet verebilmesi için sürekli açık tutulması gerekiyor.” (K8)

K1, K2 ve K5 kodlu katılımcılar, okul etrafındaki trafik işaretlerinin eksiksiz olması gerektiğine şu sözlerle dikkat çekmişlerdir:

“Okul giriş ve çıkışlarındaki trafik uyarı işaretlerinin eksiksiz olması gerekli.” (K1)

“Okul girişlerinde ve bahçelerinde güvenlik işaretleri, trafik işaretleri mutlaka olmalı. Bunlar maalesef birçok okulumuzda tam değil.” (K2)

“Öğrencilerin okul geliş ve gidişlerinde güvenli olarak gitmeleri gerekli ve okul çevresindeki trafik işaret ve levhalarının tam olması gerekli.” (K5)

K3 kodlu katılımcı; okul giriş alanlarında buzlanmaya karşı önlem alınması gerektiğini şöyle ifade etmiştir:

“Okul girişlerinde buzlanmaya karşı önlemler alınması gerekiyor çünkü bu okuldaki herkes için bir risk.” (K3)

K3 ve K5 kodlu katılımcılar, merdiven boşluklarına file gerilmesinin önemini ve merdivenlere kaydırmaz bant çekilmesi gerektiğini şu ifadelerle aktarmışlardır:

“Okul merdivenlerinde iş güvenliği gereği bant çekilmesi gerekiyor. Okulda bu bantlar oluyor fakat öğrenciler bunları kaldırabiliyor ya da eskiyebiliyorlar. Bunların düzenli takip edilmesi gerekiyor, koparılanların yerine ve eskiyenlerin yerine yenisinin takılması gerekiyor.” (K3)

“... yüksek katlı okullarda özellikle merdivenler arasındaki merdiven boşlukları tehlike arz edebiliyor ve bu boşluklarda file gerilmemiş ise çok fazla tehlikeli durumlara sebebiyet verebiliyor.” (K5)

Katılımcılar; sınıflarda pencere kilitlerinin eksik olmaması gerektiğini, havalar sıcak olduğunda pencere kilitlerinin sınıfın havalanmasının önünde engel olduğunu şu ifadelerle anlatmışlardır:

“Okul pencerelerin koruma kilitleri eksik olabiliyor. Bazı sınıflarda öğrencilerimiz bu pencere kilitlerini koparmış olabiliyorlar. Bence pencerenin açılmasını kısıtlayan kilitlerden daha ziyade pencerenin ön tarafına ızgara şeklinde demir yapılması daha uygun olur çünkü havalar sıcak olduğunda öğrenciler ve öğretmenler cam tam açılmadığı için çok bunolabiliyor veya sınıf havasız kalıyor.” (K3)

“İş güvenliğiyle ilgili genelde okullarımızda hemen hemen tüm tedbirler alınıyor ama pencere kilidi veya başka iş güvenliği ekipmanları öğrenci tarafından işte sırf okula, arkasına kızgınlığından dolayı sökebiliyor.” (K2)

“Sınıf pencerelerinde bazen kilitlerin olmayışı güvenlik önlemleri noktasında bir eksik. Bu kilitleri, öğrenciler kolay bir şekilde açamamalı. Öğrencilerin kolaylıkla açamayacağı pencere kilitleri kullanılmalı ...” (K10)

“...ve pencerelerde, pencere demirlerinin olmaması bir güvenlik sorununu ortaya çıkartıyor.” (K6)

Katılımcılar; okuldaki yönlendirme ve alarm işaretlerinin, eksiksiz olması gerektiğini ve yangın tüplerinin bakımının zamanında yapılması gerektiğini şu ifadelerle söylemişlerdir:

“... ve tahliye işaretlerinin eksiksiz olması gerekli.” (K1)

“Yangın tüplerinin bakımının zamanında yapılması gerekli ve okullarda eksikse tamamlanmalı.” (K8)

“Bir deprem anında ya da herhangi bir afet durumunda yönlendirme işaretlerinin eksik olduğunu görüyoruz.” (K2)

“... okullarımızda yangın merdiveni yokluğu ve yönlendirme işaretleri eksiklikleri var.” (K5)

“Yönlendirmeler eksik olabiliyor bu da öğrencilerin tatbikatlar sırasında arbede yaşamasına sebep oluyor. Tatbikatların gerçeği yansıtması için okullardaki eksikliklerin tamamlanması lazım.” (K5)

K3 kodlu katılımcı; laboratuvarın düzeni ve kimyasal maddelerin imhasının zamanında yapılması gerektiğini şu ifadesiyle vurgulamıştır:

“Laboratuvarlardaki kimyasalların mutlaka zamanı geldiğinde imha edilmesi gerekli. Okullarda kimya öğretmeni normu bulunmadığı zamanlar oluyor bu durumda okulda kimyasal malzemeler varsa imha edilmediği zamanlar olabiliyor. Bunun okuldaki herkes için risk olduğunu düşünüyorum. Son kullanma tarihlerinin belirli periyotlarla kontrol edilmesi gerekli.” (K3)

2.5.2.2.2. Okulun Yeri ve Fiziki Altyapısı

K10 kodlu katılımcı, kantinin; alanı, yeri ve havalandırmasının önemini şu sözleriyle belirtmiştir:

“Kantinin yerinin yanlışlığı da bizim için bir sıkıntı olabiliyor. Kantinin yerinin büyük olması gerekli ve ferah bir ortam olması gereklidir. Havalandırmasının iyi olması gereklidir.” (K10)

K2 ve K8 kodlu katılımcılar, engelli bireyler için gerekli olan fiziki imkânların gerekliliğini şu ifadelerle bildirmişlerdir:

“... merdivenlerde, lavabolarda, tuvaletlerde hem de okul girişlerinde hem de çıkışlarında mutlaka engelliler için de düzenlemelerin yapılması gerekli.” (K2)

“Okullarda engelli personel ve öğrenciler için gerekli önlemlerin alınması gerekli. Yoksa personel ve öğrenci açısından büyük bir problem oluşuyor.” (K8)

K4 ve K5 kodlu katılımcılar, spor alanlarının taşlı olmaması gerektiğini, spor alanları ve makine sayısının artırılması ve düzenlenmesi gerektiğini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Okul bahçelerinde yenilemeye gidilmesi gerekli. Mesela; sporla alakalı olarak bazı parklardaki gibi günlük aktivitelerin yapıldığı spor bisikleti, açma germe gibi faaliyetlerinin yapılabileceği spor alanlarının ve makinelerinin artırılması ve düzenlenmesi gereklidir.” (K4)

“Okul spor alanları yeteri kadar düzenli ve kullanıma elverişli olmayabiliyor. Okul spor alanları taşlı alanlar olabiliyor bu da öğrencilerin spor aktivitelerini olumsuz etkileyebiliyor.” (K5)

K1, K5 ve K7 kodlu katılımcılar, okula yakın anayol bulunmasının; ders ortamını etkileyebildiğini, geçişler için alt veya üst geçidin olması gerektiğini şu ifadelerle aktarmışlardır:

“Anayolun okula yakın olması ciddi bir sıkıntı. Derslere ağır vasıta geçişleri sesleri ve korna sesleri gelebilmektedir. Bu da ders ortamını etkileyebilmektedir. Öğrenciler evlerine dönmek için anayoldan geçiş yapmaları da bir problemdir.” (K7)

“Okula yakın olan anayollarda alt veya üst geçit olması gerekli.” (K1)

“Anayol yakınında olan okullarımızda mutlaka alt veya üst geçit bulunmalı.” (K5)

K6 kodlu katılımcı, okulda öğrenci dolaplarının olması gerektiğini ve bu durumun; öğrencilerin ders kitaplarını ve materyalini okula getirmemesinin önüne geçebileceğini, derslerin işlenişine katkı sağlayabileceğini şöyle savunmuştur:

“Özellikle meslek liselerinde, öğrencilerin ders sayısı ve saati fazla olduğu için öğrencilerin kendi dolaplarının olmasını istiyorum. Öğrenciler için bunun faydalı olacağına inanıyorum. Öğrenciler çoğu zaman defterlerini ve kitaplarını getirmek istemiyorlar. Öğrencilere tahsis edilecek dolapların bu durumu önleyeceğini düşünüyorum. Ders materyallerini topluca bulabileceği, ders materyaline öğrenci ihtiyaç duyduğunda buradan ihtiyacını karşılayabileceği öğrenci dolaplarının da olmasını istiyorum. Bu dolaplar derslerin işlenişine de katkı sağlayacaktır.” (K6)

K7 kodlu katılımcı; bazı alan atölyelerinin okulda olmadığını ve atölye malzemelerinin eksik olabildiğini şu sözleriyle bildirmiştir:

“Bazı atölyelerin hiç olmayışı veya malzeme eksikliği de bir problem. Örnek verecek olursam; yiyecek içecek hizmetleri bölümüne, aşçılık ve servis atölyesi olarak uygulamalar konuldu. Birçok bölümün mutfak atölyesi bulunurken servis atölyesi okullarda bulunmuyor. Dolayısıyla servis atölyesi bulunmayan bir okulda uygulama şansı bulunamıyor. Bu da okuldaki donanım eksikliklerinden bir tanesi.” (K7)

Katılımcılar, okul bahçelerinin taşlı ve küçük olmaması gerektiğini şu ifadelerle dikkatlere sunmuşlardır:

“Bazı okul bahçeleri küçük. Okulun öğrenci sayısına göre mutlaka geliştirilmeli.” (K2)

“Okul bahçelerinin küçük olması sorun olabiliyor. Öğrenci sayısı fazla olduğunda ve bahçeler bu sayıya göre yetersiz kalabildiği zaman öğrenciler yeterli oyun alanı veya teneffüste dinlenme alanı, gezme dolaşma alanı bulamıyorlar.” (K5)

“Öğrenciler ve öğretmenler açısından okul bahçesinin taşlı olması ciddi bir sıkıntı. Okul bahçesinin taşlı olması, öğrencilerin sürekli düşüp bir yerlerini yaranmasına sebep olabilir.” (K7)

“Okul bahçesinin yerlerinin taşlı olması hem bizim hem öğrenciler için tehlikeli. Okul bahçeleri, bazen büyük olabiliyor fakat kullanım alanı, düzenlenmediği için kullanım alanları dar kalabiliyor.” (K10)

Katılımcılar; iç mekân renklerinin gözü yormayan renkler olması gerektiğini, sınıfların ve koridorların tasarım düzeninin öğrencilerin gizil öğrenmesini sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerektiğini şu ifadelerle anlatmışlardır:

“Daha iç acııcı tasarımlarla sınıflar ve koridorlar iç açıcı hale getirilebilir. Aynı şekilde kantin ve öğrencilerin vakit geçirdiği diğer okulun bölümleri de panolar, resim ve bilgilendirme yazıları ile renklendirilerek öğrencilerin gizil öğrenmesi sağlanabilir.” (K5)

“Sınıfta kullanılan duvar boyası renklerinin de önemli olduğunu düşünüyorum mesela; iç mekân renkleri öğrencilerin gözünü yormayacak renkler olması gerekiyor fakat okullarımızda buna dikkat edilmiyor. Dikkati dağıtıcı renkler de olmaması lazım daha çok zinde tutan enerjik hissettiren renkler tercih edilmeli.” (K5)

“Sınıfların tasarım düzeni bence çok önemli. Sınıflar sadece masa ve sandalyeden ibaret olmamalı. Boyası, afişleri ve tahtası ile öğrencinin ve öğretmenin mutlu olabileceği bir ortam olmalı. Okul koridorları da öğrencilerin sevdiği renklere boyanmalı ve eğitici bilgiler ve resimler olmalı. Canlı renkler kullanılarak öğrencilerin daha çok seveceği güzel bir okul olmalı.” (K10)

K2, K7 ve K10 kodlu katılımcılar; kütüphanenin yeri ve düzeninin önemini, kitap sayısının yeterli sayıda olması gerektiğini şu ifadelerle açıklamışlardır:

“...kütüphanenin donanımı, görünüşü, kitap sayısı mutlaka yeterli düzeyde olmalı diye düşünüyorum.” (K2)

“Okulumuzdaki kütüphanenin yerinin yanlış olduğunu düşünüyorum. Özellikle okulun en köşesinde bir yer, idareye yakın olan bir yerde. Kütüphaneye yakın idareye sürekli misafirlerin, velilerin gelmesi bazen fazla gürültüye sebep olabiliyor. Kütüphanenin o bölgede olmasını doğru bulmuyorum. Kütüphaneye gitmek için idarenin önünden geçilmesi gerekiyor ve mesafe olarak da idareye çok yakın bu durumdan öğrenciler

etkilenebiliyor. Kütüphanenin sessiz sakin bir ortamda olması ve öğrencilerin daha kolay ulaşabileceği bir alanda olması gerektiğini düşünüyorum.” (K7)

“Kütüphanenin yerinin yanlış olması ve kütüphaneye gitmek için idarenin önünden geçmenin de öğrenciler için bir zorluk olduğunu düşünüyorum. Biz öğretmenler için bile yöneticinin odasının önünden geçip kütüphaneye ulaşmak bazen problem olabiliyor.” (K10)

K10 kodlu katılımcı; derslik alanları eşit olmazsa kış aylarında sınıfın hava kalitesinin bozulabildiğine ve uygulama atölye alanlarının büyük olmasının gerekliliğine şu şekilde işaret etmiştir:

“Derslik alanlarının eşitsizliği benim için bir sıkıntı. Bazen kalabalık sınıflar küçük sınıflarda eğitim, mevcudu az öğrencili sınıflar büyük sınıflarda eğitim görebiliyorlar. Otuz, otuz beş kişilik sınıflar olduğunu düşünürsek sınıf özellikle kış aylarında havasız kalabiliyor. Özellikle pandemi döneminde sınıfların kişi sayısına göre güncellenmesi gerektiğini düşünüyorum. Atölyelerde bazı atölyeler çok büyükken diğerleri küçük olabiliyor. Uygulama atölyelerinin özellikle büyük olması gerekiyor.” (K10)

K8 kodlu katılımcı, okulda kullanılan malzemelerin kalitesinin iyi olması gerektiğini şu ifadelerle vurgulamıştır:

“Okullarda kullanılan kapıların ve diğer malzemelerin kalitesinin arttırmak gerekli. Evde kullanılan malzemeler okula uygun değilse kullanılmamalı veya daha kaliteli kullanımalı. Malzeme kalitesiz kullanılmışsa öğrencinin sert kullanımında hemen kırılabilir.” (K8)

2.5.2.3. Sunulan Hizmete İlişkin Yaşanan Sorunlar

Sunulan hizmete ilişkin yaşanan sorunlar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15. Sunulan Hizmete İlişkin Yaşanan Sorunlar

Kategoriler	Kodlar	
Maaş	Maaş yeterliliği	Hiyerarşik maaş dengesi
	Sunulan hizmet ve maaş dengesi	Ücretli öğretmen maaşları
	Uzman ve baş öğretmen maaşları	
Şikâyet	Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi'ne (CİMER) şikâyet	
Ödenek	Uygulamalı dersler için gelen ödenek ve ders verimi	Ödenek yetersizliği

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 15'te belirtildiği gibi sunulan hizmete ilişkin yaşanan sorunlar üç kategori altında derlenmiştir. Bu kategoriler "Maaş", "Şikâyet", "Ödenek" kategorileridir.

2.5.2.3.1. Maaş

Katılımcılar, yönetici maaşlarının; okulun diğer personeline oranla düşük olduğunu ve bu durumun hiyerarşik dengeyi bozduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin diğer kamu personeline oranla maaşlarının düşük olduğunu, öğretmenin maaşı yeterli değilse; öğretilmekte geçim kaygısının oluşabildiğini, öğretmenin verimini ve öğrencinin bakış açısını etkileyebildiğini şu ifadelerle anlatmışlardır:

“Okul müdürlerinin diğer okul personellerine göre maaşının az olduğunu düşünüyorum. Şöyle ki okuldaki öğretmenlerin okul yöneticilerinden fazla ücret aldığına şahit oluyoruz. Hiyerarşik olarak bir ücret dengesinin olması gerektiğine inanıyorum.” (K1)

“Öğretmenlerin maaşları bence diğer çalışan kamu personellerine göre düşük. Ayın sonunu nasıl getireceğini düşünen bir çalışan iş yerinde verimli olamayabilir. Maddi durumumuzun tabii ki çok çok üst düzey olması gerekmiyor. Öğretmenin maddi durumu iyi değilse, maaşı düşükse, geçim sıkıntısı yaşıyorsa öğrenci tarafından göz önünde olduğumuz bir meslekte öğrencinin gözünden düşme durumu söz konusu olabiliyor.” (K3)

“Öğretmenlerin maaşları yeterli seviyede olursa öğretmenin aklındaki problemler azalmış olur.” (K5)

“Bugün öğretmen maaşları günümüzde kiralari ve diğer giderleri düşünürsek yeterli değil. Öğretmen tek kişi çalışıyorsa öğretilmekte geçim kaygısı oluşabiliyor. Öğretilmekte geçim kaygısı oluşursa öğretmen tamamıyla kendini okula ve öğrenciye adayamaz. Öğretmenin zihnini başka şeyler meşgul ederse okuldaki verimliliğinin de düşeceğini düşünüyorum.” (K7)

“Yaptığımız göreve yaptığımız hizmete karşılık maaşımızın tam karşılığını alamadığımızı düşünmekteyim. Bu beni hem psikolojik hem fiziksel olarak etkilemektedir. Bazen ay sonunu nasıl getireceğim bu faturayı nasıl ödeyeceğim şeklinde düşünmekteyim. Maaş durumu bence öğrencinin öğretilmeye bakışını da dolaylı yoldan etkilemektedir.” (K9)

K6 kodlu katılımcı, ücretli öğretmen maaşlarının yaşam standartlarını devam ettirme noktasında yetersiz kaldığını şu cümlelerle aktarmıştır:

“Ücretli öğretmen olarak görev yapıyoruz ve normal bir kadrolu öğretmene göre biz neredeyse onun yarısı oranında maaş alıyoruz. Bu bizim yaşam standartlarımızı devam ettirmemiz konusunda oldukça zorlandığımız bir nokta çünkü çoğu zaman bizim aldığımız ücret asgari ücretin bile altına düşüyor. Yaşamımızı idame ettirmek zorundayız ve bir şekilde hayata tutunmak istiyoruz. Kendi mesleğimizi de icra etmek istiyoruz. Verdiğim emeğin karşılığını alamadığımı düşünüyorum.” (K6)

“Kadrolu öğretmenlerin maaşının neredeyse yarısını hatta üçte birini alıyoruz ve aynı mesleği icra etmeye çalışıyoruz. Öğretmenin aklında geçim sıkıntısı olduğu zaman bu tüm çalışmalarına yansıyabiliyor.” (K6)

Katılımcılar, öğretmenlik meslek kanununda belirtilen unvanlar arasındaki maaş farkının düzenlenmesi gerektiğini şöyle belirtmişlerdir:

“... aynı işi yapan iki öğretmen arasındaki maaş farkının bu kadar açılmasını yine eşit işe eşit ücret kavramına ters düştüğünü düşünüyorum. Bir öğretmenin benimle aynı işi yapıp sadece bu unvanlara sahip diye benden çok daha fazla para almasını doğru bulmuyorum.” (K7)

“Bu unvanlara verilen ücretlerin de kıdem şartına bağlı olarak verilmesinin daha güzel olacağını inanıyorum.” (K4)

2.5.2.3.2. Şikâyet

Katılımcılar, CİMER'e gerçeği yansıtmayan şikâyetlerin yapılmasının; okul çalışanlarını zor durumda bırakabildiğini, öğrenci ve velilerin bunu tehdit aracı olarak kullanabildiğini, çalışanların moralini bozabildiğini ve zaman kaybına sebep olabildiğini şu ifadelerle açıklamışlardır:

“... CİMER'e personel şikâyet ediliyor ama bunun belirli bir kademesi olmalı, aşaması olmalı çünkü her gün şikâyetler gittiğini duyuyoruz ve bu beni üzüyor açıkçası.” (K2)

“CİMER'in öğrenci ve veliler tarafından bilinçsiz kullanımı bize kendimizi değersiz hissettirebiliyor. Her an bir öğrenci veya velinin asılsız da olsa bizi şikâyet edebilme ihtimali var ve bu bizim soruşturma geçirmemize sebep olabilir. Var olmayan bir olayı bile şikâyet edebilir öğrenciler.” (K3)

“Öğrenci ve veli öğretmenle bir sorun yaşadığında öğretmene karşı tehdit bari bir şekilde, seni CİMER'e şikâyet edeceğim şeklinde söylemleri oluyor. Bu da öğretmen haklı bile olsa öğretmen üzerinde bir baskı oluşturuyor.” (K5)

“CİMER üzerinden gerek öğrenci gerek veliler zaman zaman şikâyet edebiliyorlar. Bu da bizim için ilçe milli eğitim olsun, kendi okul idaremiiz tarafından olsun her an işten uzaklaştırma cezasıyla karşı karşıya kalmamıza neden olabiliyor. Bunun tabi haklı olanları da haksız olanları da vardır. Böylesi bir durumda şikâyet dilekçesini yazan kişinin gerçekten verdiği beyanın doğru olup olmadığının araştırılması gerekli. Özellikle biz ücretli öğretmen olduğumuz için hemen yaptırımla karşı karşıya kalabiliyoruz.” (K6)

“Şöyle bir olay yaşamıştım; koordinatör öğretmeni olduğum bir öğrenci şikâyet etmişti beni. Öğrenci sorunu ile ilgili benimle hiç iletişime geçmeden, okul idaresi ile iletişime geçmeden, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ile iletişime geçmeden direkt CİMER'e yazmıştı. Öğrenci önce öğretmeniyle sorunu çözmeye çalışmalı, öğretmen eğer sorunun çözümüne kayıtsız kalıyorsa daha sonra müdür yardımcısı okul müdürü daha sonra İlçe Milli Eğitim müdürlüğüne problemini söylemeli ama direkt CİMER'e şikâyet etmesi ciddi problemlere neden olabiliyor.” (K7)

“Bu durum hem öğretmenin moralini bozuyor hem zamanını alıyor. Bu durumun öğrencilere doğrunun öğretilmesi açısından da yanlış bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Bu davranışı arkadaşından gören diğer öğrencilerde her aklına gelen problemde aslı olsun olmasın, bir arkadaşına yazar gibi CİMER'e yazabileceğini düşünüyor.” (K7)

2.5.2.3.3. Ödenek

K7 kodlu katılımcı, bütçeden uygulama dersleri için gelen ödenğin yetersiz olması durumunda öğretmenin her dersin uygulamasını yapamadığını ve bu durumun öğrencilerin donanımlı personel olarak yetiştirilmesini etkilediğini şöyle anlatmıştır:

“Meslek dersi öğretmenleri için okullara verilen ödenek çok önemli oluyor. Bütçeden gelen ödenek bizim uygulamaların ne kadarını yapıp ne kadarını yapmayacağımız hususunda önemli bir etken. Ödenek yeterli olmadığında öğretmenler her dersin uygulamasını yapamıyor. Meslek derslerinin çoğu teoriden çok uygulamaya dönük bir derstir. Derslerin uygulama kısımlarında devletin bütçesinden gelen ödenek ne kadar yüksek olursa bizler daha çok öğrenciye uygulama yaptırabiliyoruz. Maalesef ki ödenek çok yeterli olmadığı zamanlar oluyor. Bu yüzden de aldıklarımız ve alacaklarımız çok sınırlı oluyor. Her ders her konunun uygulamasını yapamadığımız zamanlar oluyor. Bu da bizim açımızdan problemlere neden oluyor. Şöyle problemlere neden oluyor. Biz derste konunun uygulamasını işleyemediğimiz zaman sınıfta teorik olarak uygulamaları anlatmaya çalışıyoruz. Bu açıdan da uygulamaları tam anlamıyla yapamazsak donanımlı öğrenci yetiştiremeyiz.” (K7)

K7 kodlu katılımcı, öğrencilerin yemeği için verilen ödenğin arttırılması gerektiğini şöyle açıklamıştır:

“Okulumuz döner sermaye işletmesinde ilçemizde bulunan taşınmaz öğrencilere ve yurttan kalan öğrencilere yemek çıkartılmaktadır. Devletin öğrenciler için göndermiş olduğu ödenekten bahsetmek istiyorum. Devletin göndermiş olduğu ödenek bence arttırılmalı. Biz öğrencilere menü yazarken daha besleyici bir menü yazmak istiyoruz. Öğrenciler gelişme çağında oldukları için protein ağırlıklı beslenmesi gerektiğinden ödenğinde yeterli miktara çekilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (K7)

2.5.2.4. Teknolojik Altyapıya İlişkin Yaşanan Sorunlar

Teknolojik altyapıya ilişkin yaşanan sorunlar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. Teknolojik Altyapıya İlişkin Yaşanan Sorunlar

Kodlar	Kategoriler	
Teknolojik ürünlerin sayısı, bakımı ve amacı dışında kullanımı	Okullardaki bilgisayar sayısı	Okullardaki bilgisayarların bakımlarının düzenli yapılması
	Akıllı tahtaların bakımlarının yapılması	Fotokopi makinesi sayısı
	Fotokopi makinelerinin bakımı	Güvenlik kameralarının sayısı
	Güvenlik kameralarının amacı dışında kullanımı	Jeneratör eksikliği
İnternet erişimi	İnternet erişim problemi	Sitelere erişim sınırı
Ders ve nöbet dağıtım programı	Programların ücretli olması	Programların hızı ve kolaylığı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 16'da belirtildiği gibi teknolojik altyapıya ilişkin yaşanan sorunlar üç kategori altında derlenmiştir. Bunlar "Teknolojik ürünlerin sayısı, bakımı ve amacı dışında kullanımı", "İnternet erişimi", "Ders ve nöbet dağıtım programı" biçiminde sıralanabilir.

2.5.2.4.1. Teknolojik Ürünlerin Sayısı, Bakımı ve Amacı Dışında Kullanımı

Katılımcılar, öğretmenler odasındaki bilgisayar sayısının yetersiz olabildiğini ve bakımlarının düzenli yapılması gerektiğini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Okullarda bilgisayarların bakımının yapılmaması bizim için problem oluşturuyor. Bilgisayarlara virüs bulaşmış olabiliyor ve bu virüs flash diske bulaştığı zaman tüm dosyalarımız zarar görebiliyor.” (K3)

“Okullardaki bilgisayarların bakımının zamanında yapılması gerekli.” (K4)

“Okuldaki bilgisayarların bakımları yapılmadığı için yavaşlık problem oluyor ve okulda bilgisayar sayısı da arttırılmalı.” (K5)

“Okuldaki bilgisayarların bakımını düzenli yapılmaması ve öğretmenler odasında özellikle tek bir bilgisayarın olması bir problem. Hem öğretmenler sıra beklemekte hem de düzenli bakımı yapılmadığından dolayı bilgisayarlar çok aşırı yavaşlamış durumda olabiliyor.” (K7)

“Okuldaki bilgisayarlarımızın bakımı geldiğinde mutlaka bakımının yapılması gerekiyor.” (K10)

“Öğretmenler odasında çok az bilgisayar olabiliyor. Birinin işi varsa beklemek zorunda kalıyoruz.” (K3)

“Öğretmenler odasındaki bilgisayar eksikliği en büyük problemimiz çünkü bir öğretmenimiz çalışırken diğer bir öğretmenimiz onu bekliyor ya da izin istemek zorunda kalıyor. Her öğretmenler odasında öğretmenle orantılı bilgisayar olmasının gerekli olduğunu düşünüyorum. Yetersiz olursa iş ve işlemlerimiz aksıyor ve zaman kaybına yol açıyor.” (K10)

Katılımcılar, akıllı tahtaların bakımlarının zamanında yapılması gerektiğini, güncel programların yüklenmesi gerektiğini şu ifadelerle anlatmışlardır:

“... akıllı tahtaların mutlaka bakımının yapılması ve güncel programların yüklenmesi gerekli.” (K2)

“Akıllı tahtaların olduğu ve tamamlandığı sınıflarda da şöyle ki hani bakımlarının tam yapılmamasından dolayı veya güncellenmemesinden dolayı sıkıntılar yaşanabiliyor.” (K5)

“Akıllı tahtalar bozulabiliyor ve bozulduğunda tamir olması uzun zaman alabiliyor. Akıllı tahtalardaki programlar eski olabiliyor sürümlerinin güncellenmesi ve akıllı tahtalara virüs programlarının yüklenmesi gerekli. Bazen akıllı tahtalara flash takmaya korkuyorum içindeki bilgilerime virüs bulaşacak diye.” (K6)

“Akıllı tahtalarında düzenli bakımının yapılmamasından dolayı amacına uygun kullanılamadığı zamanlar oluyor.” (K7)

“Akıllı tahtaların bakımının yapılması ve güncellenmesinin gerektiğini düşünüyorum. Akıllı tahtalar bozulabiliyor. Bu durum da bakımlarının yapılması daha geç olabiliyor. Akıllı tahtaların güncellenmesi gerekli.” (K10)

Katılımcılar; okuldaki fotokopi makinelerinin yetersiz kalabildiğini, arızalanabildiğini ve bakımlarının zamanında yapılması gerektiğini şu ifadelerle izah etmişlerdir:

“Çoğu zaman fotokopi makinelerinde bir arıza olduğunda beklemek zorunda kalıyorsunuz işleriniz aksıyor. Bir zaman kaybı oluyor sonuçta. Bunların tam teşekküllü temin edilmesi gerekiyor. Arızalandığında bakımları mutlaka hızlı bir şekilde yapılması gerekiyor.” (K2)

“Fotokopi makinelerinin yetersizliğinden dolayı sıkıntı yaşıyabiliyoruz. Çok sık arıza yapıyorlar bu da bizim vaktimizi çok alıyor. Yapacağımız işi geç yapabiliyoruz.” (K3)

“Okulun tüm personeli için fotokopi makinelerinin yetersiz kalması gibi bir durum oluyor. Bu durumun çözülmesi, personelin zaman kaybının olmaması ve eğitim öğretimin hızlı olması için çok önemli.” (K4)

“... fotokopi çekme konusunda da sıkıntılar yaşıyoruz. Fotokopi makinelerimiz; bazen yetersiz oluyor, toner bitiyor yerine yenisini yüklemek için bekliyoruz ya da makine bozuluyor teknik arıza veriyor. Fotokopi makinesi sayısı az olduğu için bu da bizim işlerimizi aksatıyor haliyle.” (K5)

“Kâğıt inceliği, kalınlığı bile çoğu zaman bu makinelerin bozulmasına sebep olabiliyor. Bu da bizim için öğrenciye dağıtacağımız testleri ve belgeleri dağıtmamıza ve geç dağıtmamıza sebep olabiliyor. Okullarda fotokopi makinesi az ve çok arıza veriyor.” (K8)

Katılımcılar, okul güvenlik kameralarının; yetersiz kalabildiğini, yerlerinin yetkili kişiler ve kuruluşlar tarafından belirlenmesi gerektiğini, amacı dışında kullanılmaması gerektiğini şu ifadelerle açıklamışlardır:

“Güvenlik kamerası olmayan okullara da mutlaka kameralar yerleştirilmelidir.” (K2)

“Okul güvenlik kameralarının, belirli alanlarda bulunması gerektiğini düşünüyorum. Belirli kurallar dahilinde yetkili kişiler tarafından yerlerinin belirlenmesi ve kurulması gerekli. Her alanda bulunduğu zaman rahat hareket edemiyoruz ve sürekli gözetleniyor hissi verebiliyor. Bu da beni rahatsız ediyor.” (K3)

“Okullardaki güvenlik kamerasının amacı dışında kullanılmasının engellenmesi gerekli. Okul kameralarının izlenebilmesinin evde veya cep telefonu uygulaması olarak yüklenmesi benim için bir problem. Okul bilgisayarlarında olmalı. Sadece idareciler ve güvenlik personeli o an için bunu izleyebilmeli. Okuldaki resmi bilgisayarlara yüklenmesi gerektiğini düşünüyorum. Okul idaresi ve güvenliği dışındaki kişiler bu kayıtları okulla hiç ilgisi olmayan kişiler yanında izleyememeli ve geri saramamalı.” (K7)

“... okul kameraları yetersiz kalıyor. Kameramız var fakat bunların bazıları arızalı. Bunlar tamir edilmeli.” (K8)

“Güvenlik kameralarının konulabileceği yerler mutlaka prosedürler ve yetkili kişiler tarafından belirlenmeli. Okul idaresi istediği her yere kamera yerleştirememeli. Ben mesela; sürekli izlenmek istemiyorum, öğrenci de istemiyor. Sürekli izlenmek bence

insanları doğal davranmaktan uzaklaştırıyor. Her yerde olması bence okulun doğal kültürüne ve iletişimine zarar veriyor. Bu kameraları da sadece belirli kişiler izleyebilmeli ve sadece okulda izleyebilmeli.” (K10)

K8 kodlu katılımcı, okullarda jeneratör bulunmasının gerekliliğini şu ifadelerle özetlemiştir:

“Tüm okullarda jeneratör kesinlikle olmalı. Bizim okulumuzda jeneratör eksikliğinden kaynaklı su hidroforu elektrikler kesildiğinde çalışmıyor. Elektrikler olmadığı için doğal olarak ısınma ve su da gidiyor. Okulda bütün hayat durma noktasına geliyor ama biz eğitim öğretime son hızla devam etmek zorunda kalıyoruz.” (K8)

2.5.2.4.2. İnternet Erişimi

K4 kodlu katılımcı, okullarda uygulanan bazı sitelere internet erişim engelinin esnetilmesi gerektiğini belirtmiştir. K1, K4 ve K5 kodlu katılımcılar okulda internet ve programlara erişim sorunu yaşayabildiklerini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“İnternet altyapısı Fatih projesi ile belirli bir seviyeye geldi fakat yine de eksik olan noktalar var. İnternet erişiminde, akıllı tahtaların güncellenmesi ve bakımında eksiklikler yaşıyabiliyoruz.” (K1)

“Okullarımız da internet erişim problemleri yaşıyabiliyor.” (K4)

“Okullarımızda bazen internet erişim problemleri yaşıyor. İnternet erişiminden kaynaklı hem ders işleyişi ile alakalı hem de okul işlerimizi yaparken, evraklarımızı düzenlerken ve bu tarz işlerimizde de internete erişim problemi yaşadığımız için aksaklıklar yaşıyabiliyoruz.” (K5)

“Okulda kullandığımız birçok program var Doküman Yönetim Sistemi, Muhasebe Yönetim Sistemi, Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi gibi. Bu sistemlerde gün içerisinde bazen erişim hatası vermesi problemi yaşıyoruz. İşlerin zamanında yapılmaması, zamanında yazılara cevap verilmemesi gibi problemleri ortaya çıkarıyor...” (K4)

“Bir de internetimiz MEB bağlantılı olduğu için bazı yerlere giriş engellenebiliyor ama bence bu engellenmenin sınırı çok fazla. Bu konuda biraz esneklik yapılabilir diye düşünüyorum.” (K4)

2.5.2.4.3. Ders ve Nöbet Dağıtım Programı

K1 ve K2 kodlu katılımcılar; ders ve nöbet dağıtım programlarını okulların ücretsiz olarak temin edebilmesi gerektiği hususunda şunları söylemişlerdir:

“Öğretmenlerin ders programı ve nöbeti için MEB bir program, uygulama geliştirebilir veya kullanılan programları okullara ücretsiz olarak dağıtabilir. Bunun iş yükünü hafifletmek ve daha düzenli bir program hazırlayabilmek için gerekli olduğunu düşünüyorum.” (K1)

“... ders dağıtım ve nöbet dağılımı programlarını bakanlığın bir sistem altında düzenlemesi ve tüm okullara temin etmesi gerekli. Ders programını bir program kullanmadan hazırlamak gerçekten çok zor. İdareci olarak en çok zorlandığımız öğretmenlerin ders programını hazırlamak.” (K2)

“... yönetimin kullandığı programların güncel ve ücretsiz olması gerekiyor.” (K2)

2.5.2.5. Personele İlişkin Yaşanan Sorunlar

Personele ilişkin yaşanan sorunlar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17. Personele İlişkin Yaşanan Sorunlar

Kategoriler	Kodlar	
	Nöbetçi öğretmen eksikliği	Nöbetçi öğretmenin kontrol alanının artması
Eğitimci personel eksikliği	Rehber öğretmen eksikliği	
Eğitimci olmayan personel eksikliği	İŞKUR personelinin süresi	İŞKUR personelinin sayısı
	Hizmetli personel eksikliği	Güvenlik görevlisi eksikliği
	Teknolojik ürün bakım personeli eksikliği	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 17'de belirtildiği gibi personele ilişkin yaşanan sorunlar iki kategori altında derlenmiştir. Bunlar "Eğitimci personel eksikliği" ve "Eğitimci olmayan personel eksikliği" şeklindedir.

2.5.2.5.1. Eğitimci Personel Eksikliği

Katılımcılar, nöbet tutan öğretmen sayısı yeterli olmadığında; birden fazla nöbet tutmak zorunda kaldıklarını, nöbetteki hâkimiyet alanlarının arttığını, tüm öğrencileri denetleme ve gözlemleme olanaklarının azaldığını şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Okullarımızda ücretli öğretmenler var fakat ücretli öğretmenler nöbet ücreti ödenmediği için nöbet yükü kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler tarafından yerine getiriliyor. Öğretmen yeter sayısı sağlanmadığı için bir öğretmen bakması gereken alandan daha fazla alana bakmak zorunda kalabiliyor. Öğretmen bakması gerekenden daha büyük bir alana baktığı için daha fazla yoruluyor.” (K5)

“Nöbetçi öğretmenin yeterli sayıda olmaması da bizim için bir problem. Nöbetçi öğretmen yeterli olmadığından öğretmenler birden fazla nöbet tutmak zorunda kalıyor. Bir öğretmen birden fazla alana bakmak zorunda kalıyor. Bu durumda bütün öğrencileri denetleme ve gözlemleme şansımız olmuyor ...” (K7)

K3 ve K5 kodlu katılımcılar; meslek liselerinde rehber öğretmen eksikliğini, görevlendirme olan rehber öğretmenin etkilerini ve bu durumun öğrenciye yansımalarını şu ifadelerle anlatmışlardır:

“Okullarda rehber öğretmeni eksikliği yaşıyor. Şöyle ki rehber öğretmeni öğrenci mevcuduna göre atanıyor, belli bir sayının altında olunca rehber öğretmen gelmiyor. Bu durumda öğretmenler ve öğrenciler rehber öğretmen eksikliğini yaşıyorlar. Özellikle sınav hazırlanma sürecinde öğrenciler danışacakları bir öğretmen eksikliği yaşayabiliyorlar. Bizler ne kadar rehberlik derslerine girsek belirli bir yere kadar verimli olabiliyoruz. Alanında uzman bir rehber öğretmeni kadar olamıyoruz. Özellikle liselerde rehber öğretmeni atamasının hani öğrenci sayısına bağlı tutulmaması gerekiyor. En az haftada bir gün okula rehber öğretmen gelmesi lazım. Meslek liselerindeki öğrencilerin özellikle disiplin sorunlarının çözümünde de mutlaka okulda bir rehber öğretmen bulunması gerekli. Rehber öğretmeni görevlendirip, okulda öğrencilerle zaman geçirse problemleri dinlerse ve öğretmenlerle de aynı şekilde iş birliği içinde olsa öğrencilere daha faydalı olur. Aynı şekilde son sınıf öğrencilerinin sınava hazırlanma sürecinde de rehber öğretmenin oldukça faydası var. Sınav sonrasında tercih yaparken öğrenciler bir yönlendirmeye ihtiyaç duyuyorlar.” (K5)

“Mevcudu az olan okullarımızda rehber öğretmen eksikliği sorunu yaşıyoruz ve bu çok büyük bir problem bence. Belirli sayının altında rehber öğretmen verilmemesi gibi bir şey bence olmamalı. Rehber öğretmen her okulda olmalı sayısı değişebilir ama her okulda mutlaka olmalı. Görevlendirme rehber öğretmen okulda devamlı değilse bu duruma çok karşıyım çünkü öğretmen okulda devamlı değilse işleri yetiştirebilmek için öğrencilerin sadece evrak işleriyle, disiplin işlemleriyle uğraşıp gitmek zorunda kalabiliyor. Biz de yaşadık rehber öğretmen eksikliğini ve çok büyük bir problem. Bizim şu anda rehber öğretmene yönlendireceğimiz birçok öğrencimiz olmasına rağmen öğretmenler ve idareciler beraber sıkıntıları çözmek zorunda kalabiliyoruz.” (K3)

2.5.2.5.2. Eğitimci Olmayan Personel Eksikliği

Katılımcılar; İŞKUR'un Toplum Yararına Programı dâhilinde geçici olarak işçi statüsünde istihdamı sağlanan personelin çalışma süresinin devamlı olamamasının, yapılan işlerin her yıl yeni gelen personele tekrar öğretilmesini gerektirdiğine ve yeni gelen personel sayısının yetersiz olmasının işlerin aksamasına sebep olabildiğine şu ifadelerle dikkat çekmişlerdir:

“İŞKUR personelleri dönemlik olarak okulumuzda çalışmaya geliyorlar. Bu personellerin devamlı olması gerektiğini düşünüyorum. Her yıl personel değişmesi her sene farklı çalışanlara aynı işlerin öğretiminin her sene tekrarlanması anlamına geliyor.” (K3)

“Ayrıca okulda İŞKUR personelleri ve temizlik personellerinin sayısı yetersiz kalabiliyor. Sayı az olunca bazen her yere yetişemiyorlar ve biri izin aldığı anda işlerini diğerleri yapmak zorunda kalıyor bu da işleri aksatıyor.” (K8)

“Okullarımızda personel sayısı yetersiz olabiliyor. Okulda bir ya da iki tane hizmetli oluyor ve işlere yetişemiyorlar. Okullara İŞKUR personeli veriliyor fakat bu personel

altı ay çalıştıktan sonra işi sonlandırılabilir ve okulun diğer personellerine tekrar fazla iş yükü düşmüş oluyor. İŞKUR personeli eğer sabit olursa okullarda temizlik personeli anlamında herhangi bir sıkıntı kalmaz diye düşünüyorum.” (K4)

“Özellikle İŞKUR personelinin belirli aylarda çalışıp belirli aylarda çalışmaması okul için gerçekten problem oluyor. Temizliği hijyen açısından yaz tatilinde eksiklikler oluyor.” (K2)

Katılımcılar; okulda hizmetli personel eksikliği yaşadıklarını, sayı yeterli olmazsa okulun temizliğinin düzgün yapılamadığını ve işlerde aksamalar olduğunu şu ifadelerle aktarmışlardır:

“Okullarımızda, genelde hizmetli personel yetersizliğini tüm okullarımızda hemen hemen yaşıyoruz, görüyoruz.” (K2)

“Okullarda, hizmetli personel yetersizliğinde de okulun temizliği düzgün olmuyor. Okulun yapılması gerekli işlerde aksamalar oluyor. Bu da bizi etkiliyor.” (K5)

“... okulda hizmetli personel eksik olduğu zaman okul yeteri kadar temiz ve hijyenik olmuyor.” (K7)

“Hizmetli personelin yetersizliği konusunda sıkıntılar yaşayabiliyoruz. Tuvaletlerin, sınıfların, koridorların, spor salonunun temizliği yetersiz kalabiliyor. Sınıfı teneffüste öğrenciler kirlettiğinde hizmetli personele ulaşmakta sıkıntılar yaşayabiliyoruz.” (K10)

Katılımcılar, okulda güvenlik görevlisi olmadığında; yabancı birinin okula rahatça girebileceğini, öğretmenlerin ve öğrencilerin güvenliğinin yetersiz kalabileceğini, öğrencilerin ders aralarında izin almadan okulu terk etmesine neden olabileceğini şu ifadelerle izah etmişlerdir:

“Okulumuzda güvenlik görevlisi yok. Okullarda güvenlik kulübemiz var ama güvenlik görevlisi bulunmamakta. Güvenlik personeli olmadığı için de okullarımızda bazı sıkıntılar oluşabiliyor.” (K4)

“Okullarımızın bazılarında güvenlik görevlisi eksikliği var. Okullara yabancı biri gözden kolaylıkla kaçarak girebilir, öğrencilere zarar verebilir. Bu durum hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin güvenliğini tehlikeye sokuyor.” (K3)

“Okullarda önceden polis noktaları kuruldu bence çok verimliydi. Güvenlik görevlilerinin dışarıdan okula geleni ve okuldan çıkkanı kontrol etmesi bence çok önemli ama şu anda bazı okullarda güvenlik görevlisi yok. Bu bizim için büyük bir problem. Giriş ve çıkış kontrolü için diğer personelin orada olması bence güvenlik görevlisinin yaptığı iş kadar verimli değil. Güvenlik görevlisinin olması bence öğrencilerin hal ve hareketlerinin de kontrolü açısından önemli. Okulun etrafındaki okulla ilişkisi olmayan kötü niyetli kişilerin uzaklaştırılması açısından da çok önemli.” (K9)

“Ayrıca okul güvenliğinin; iş sağlığı ve güvenliği, sağlık hem de güvenlik açısından mutlaka donanımlı bir şekilde sürekli bulundurulması gerekiyor. Okullardaki güvenlik sağlığı kadar önemli. Lise, ilkokul, ortaokul için hiç fark etmiyor tüm düzeylerde okullarımızda mutlaka güvenlik görevlisi olması gerekiyor. Bu şekilde bir ara yapıldı çok da faydasını gördük okullarda.” (K2)

“Güvenlik personeli eksikliğinden dolayı öğrenciler ders aralarında okulu terk etme veya okulun öğrencisi olmayan arkadaşlarını getirme girişiminde bulunabiliyorlar. Bu durumun oluşmaması için bahçe nöbetçisi öğretmen giriş kapısında beklemek zorunda kalıyor. Diğer alanları kontrol noktasında zayıf kalıyor. Bu da öğrencilerin arasında gelişen bir olay durumunda anında müdahalede bulunmamıza neden oluyor.” (K5)

“Birçok okulda kapıda güvenlik görevlimiz ya yok ya da yeterli düzeyde eğitim almış birisi değil. Öğrencilerimiz için güvenlik görevlisinin olması çok önemli çünkü öğrencileri, aileleri bize emanet ediyor. Biz burada güvenliği sağlayamadığımız zaman onların da bize güveni kalmaz.” (K10)

K8 ve K10 kodlu katılımcılar, okullarda teknolojik ürünlerin bakımı ile ilgilenen personel bulmakta sorunlar yaşadıklarını şu ifadelerle söylemişlerdir:

“Bakım personeline eksiklik yaşıyoruz. Öğretmen yapmaya çalışıyor fakat sadece yüzeysel olarak bakabiliyor. Öğretmenin zaten tamirini yapmak görevi değil. Düzeltilmesi için talepte bulunuyorsunuz sonrasında bazen bir hafta sonra tamir ediliyor.” (K10)

“İlçede veya okullarda bilgisayar, kamera, akıllı tahtaların bakımından anlayan personeller yetiştirilmeli. Okulumuzda sadece bir tane öğretmenimiz biraz bu işlerden anlıyor. Onun da ders sayısı az, okula geldiği zaman rica minnetle yaptırmak zorunda kalıyoruz. Yönetici olarak başka okullarda bu işten anlayan kişileri tanıdıksa rica ile getiriyoruz. Bu da hem bizim hem de bu işten anlayan kişi için sıkıntı oluşturabiliyor.” (K8)

2.5.2.6. Materyale İlişkin Yaşanan Sorunlar

Materyale ilişkin yaşanan sorunlar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18. Materyale İlişkin Yaşanan Sorunlar

Kodlar	Kategoriler	
Materyal ücretleri	Öğretim yılına hazırlık ödeneğinin (Kırtasiye ücreti) az olması	Araç gereç alınması ve ekonomik imkânlar
	Ücretli öğretmenlere öğretim yılına hazırlık ödeneği verilmemesi	
Ders kitaplarına erişim	Meslek dersi kitaplarının geç basılması	Meslek dersi kitaplarının tedariki
	Meslek dersi kitapları için gelen ödenek	Seçmeli ders kitaplarına erişim
Ders kitapları ve materyalin etkinliği	Ders kitaplarının güncelliği	Ders materyalinin güncelliği

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 18'de belirtildiği gibi materyale ilişkin yaşanan sorunlar üç kategori altında derlenmiştir. Bunlar "Materyal ücretleri", "Ders kitaplarına erişim" ve "Ders kitapları ve materyalin etkinliği" biçiminde ortaya çıkmıştır.

2.5.2.6.1. Materyal Ücretleri

K5 ve K10 kodlu katılımcılar, öğretim yılına hazırlık ödeneğinin az olduğunu şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Kırtasiye ücretleri için ödenen eğitime hazırlık ücretinin az olduğunu düşünüyorum. Özellikle son yıllarda bu ücret yeterli olmuyor.” (K5)

“Eğitim öğretim yılının başında bir kırtasiye parası veriyorlar. Verilen kırtasiye parası maalesef yetmiyor çünkü kırtasiye ürünleri pahalı. Bu durumda kendi maaşımdan bunları almak zorunda kalıyorum. Bu da kısıtlı olabiliyor ve benim için bir külfet oluyor. Bu durumda daha ucuz materyaller kullanmak zorunda kalıyorum.” (K10)

Katılımcılar; bazen ders materyalinin temin edilmesinde güçlükler yaşayabildiklerini şu ifadelerle dile getirmişlerdir:

“Ders materyallerinin temin edilmesiyle ilgili güçlükler yaşayabiliyoruz. Bazı ders materyallerini maddi olarak karşılamak beni zor duruma sokuyor.” (K6)

“Bazen ders materyallerinin, araç ve gereçlerin alınmasında ve ekonomik imkânlarda ilgili sıkıntılarımla oluyor. Eğer bunları okul tedarik etmezse derslerde kullanamadığım zamanlar oluyor. Okul bunların alımını bazen geç yapabiliyor. Bazen konu tamamen bittikten sonra gelebiliyor. Bu da öğrencilere yeni materyallerle dersi anlatmamı etkiliyor.” (K10)

K6 kodlu katılımcı, ücretli öğretmen olmasından dolayı öğretim yılına hazırlık ödeneğini alamadığını ve bu durumun kendisini maddi olarak etkilediğini şu şekilde özetlemiştir:

“Ücretli öğretmen olarak alamadığımız ücretlerden bir tanesi de kırtasiye ücreti. Her türlü evrakın ya da sınav kağıtlarının hazırlanmasını, ders materyallerini bazen kendi cebimizden ödemek zorunda kalıyoruz. Bunun için ekstra bir ücret almıyoruz. Bu da bizim için maddi bir zorluk oluyor ve ders materyallerinde eksiklik yaşamamıza neden olabiliyor. Ücretli öğretmen olarak biz de aynı dersi anlatıp aynı materyalleri kullanıyoruz fakat biz kırtasiye ücretini alamıyoruz.” (K6)

2.5.2.6.2. Ders Kitaplarına Erişim

K7 ve K10 kodlu katılımcılar; meslek dersi kitaplarının geç basılmasını, okullara geç gönderilmesini ve etkilerini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Ders kitaplarının geç gönderilmesi de benim için bir problem. Özellikle meslek dersi kitaplarının geç basılması ve okullara geç gönderilmesi de ciddi bir sıkıntı.” (K7)

“Materyaller ve ders kitaplarının bence eğitim öğretim yılı başlamadan önce tedarik edilmesi gerekli. Meslek dersi kitapları geç geliyor. Öğrencilerin kitapları temin edilinceye kadar öğrenciler, kitaplara sadece elektronik ortamdan çalışabiliyorlar. Bu durum sınıfın hazırbulunuşluk seviyesini düşürüyor ve bizim daha fazla efor sarf etmemize sebep oluyor. Öğrencilere akıllı tahtadan dersi işlerken ellerinde kitap olmadığı için önemli bilgileri mutlaka deftere yazdırmak zorunda kalıyoruz. Bu da ders zamanının yetmemesine sebep olabilmektedir.” (K10)

Katılımcılar, meslek dersleri kitapları için gelen ödenğin yetersiz kalabildiğini şu ifadelerle anlatmışlardır:

“Devletten meslek dersi kitapları için ödenek geliyor ama bu ödenek yetmiyor. Kitaplarda eksiklik yaşıyabiliyoruz. Kültür dersi kitapları gibi devlet meslek dersi kitaplarını da ücretsiz göndermeli.” (K8)

“Meslek dersi kitapları için devletten gelen ödenek yetersiz kalabiliyor.” (K7)

“Meslek dersleri kitapları için devlet tarafından gönderilen ödenek ile kitap fiyatlarının çok dengeli olduğunu düşünmüyorum. Dolayısıyla araç gereç alımı ve kitap ödenekleri bütçesinin artırılması gerektiğine inanıyorum.” (K4)

Katılımcılar; seçmeli ders kitaplarına erişimin zor olabildiğini, temin etmekte sıkıntılar yaşadıklarını şu ifadelerle açıklamışlardır:

“Ders araç gereçleriyle ilgili özellikle seçmeli meslek dersi kitaplarının olmaması ve meslek dersi kitaplarının zamanında gelmemesi gibi problemlerle karşılaşıyoruz. Her zaman ders için materyalin, malzemenin zamanında gelmesi öğretmen açısından ve dersin tam anlamıyla işlenmesi açısından iyi olacaktır. Mutlaka okul açılmadan bunların temin edilmesi gerekli.” (K2)

“Seçmeli derslerin kitaplarına erişim zor oluyor. Kitap seçim modülü var, oraya giriş yapıyoruz ancak kitapları temin etmekte sıkıntılar yaşıyoruz.” (K4)

“Seçmeli derslerin neredeyse hiçbirinin kitabı yok. Öğretmenler kendi çabalarıyla materyaller oluşturuyor ve müfredatı Talim Terbiye'ye uygun düzenleyerek ders işlemeye çalışıyor. Bu konuda daha çok zengin içerikler oluşturulabilir. Dersi kitaptan işlemek, öğrencilerin kitaptan takip etmesi her zaman gereklidir.” (K8)

“Seçmeli meslek dersi kitaplarını temin etme zorluğu ve seçmeli meslek dersi kitaplarının çok geç basılması da benim için bir problem. Birçok okulda yaşadığımız sorunlardan bir tanesi bu kitapları temin etme sıkıntısıdır.” (K7)

“Meslek derslerinden seçmeli olanların kitaplarına ulaşmakta zorlanıyoruz.” (K10)

2.5.2.6.3. Ders Kitapları ve Materyalin Etkinliği

Katılımcılar, ders kitaplarının ve ders materyalinin güncellenmesi gerektiğini şu ifadelerle izah etmişlerdir:

“Ders materyalinin ve ders kitaplarının bazılarının güncellenmesi gerekli. Güncellik derken şöyle öğrencilerde; araştırmayı, üretmeyi, uygulamayı teşvik etmeli.” (K1)

“Bazı araç gereçler yeni olmayabiliyor bundan dolayı bazen sıkıntı yaşıyoruz.” (K3)

“Bazı atölye araç gereçlerinin yenilenmemesi de benim için bir problem. Örnek verecek olursam; mutfak atölyelerindeki bazı araç gereçler eski tip ve bunlar günümüzde öğrencilerin işletmelerde karşılaşmayacağı tipteki makineler. Öğrenciyi donanımlı yetiştirmek istiyorsak günümüzde kullanılan makineler tercih edilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (K7)

“Meslek dersi kitapları için de kitaplar güncel bilgilerin bazılarını içermiyor. Öğrenciye daha güncel bilgi ve daha kaliteli bilgi vermemiz gerekiyor. Materyallerden bazıları bilgisayar tabanlı olarak üç boyutlu yapılabilir. Öğrencinin bu şekilde daha çok ilgisi çekilebilir.” (K8)

“Meslek dersi kitaplarının bazıları günümüzde geçerli olmayan mesleki konuları anlatıp günümüzde kullanılan ve geçerli olan mesleki iş ve işlemleri anlatmamaktır.” (K10)

2.5.2.7. Öğrenciye İlişkin Yaşanan Sorunlar

Öğrenciye ilişkin yaşanan sorunlar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19. Öğrenciye İlişkin Yaşanan Sorunlar

Kategoriler	Kodlar	
Üniversite giriş sınavı dersleri	Üniversite giriş sınavında sorulmayan dersler	Meslek dersleri ve üniversite giriş sınavı
Mezuniyet	Sadece diploma almak isteyen öğrenciler ve disiplin	Meslek öğrenme ve diploma
Devamsızlık	Devamsızlık affı	Pandemi sonrası devamsızlık
	Staj ve okul devamsızlık süresi	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 19'da belirtildiği gibi öğrenciye ilişkin yaşanan sorunlar üç kategori altında derlenmiştir. Bu kategoriler "Üniversite giriş sınavı dersleri", "Mezuniyet" ve "Devamsızlık" biçimindedir.

2.5.2.7.1. Üniversite Giriş Sınavı Dersleri

K2 ve K5 kodlu katılımcılar, üniversite giriş sınavında sorulmayan derslere karşı öğrencilerin ilgisinin az olduğunu şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Üniversitede, üniversite sınavında meslek lisesi mezunlarına okudukları alan ile ilgili soruların sorulmaması sebebiyle öğrenciler meslek derslerine ilgi göstermeyebiliyorlar...” (K2)

“Üniversite giriş sınavında öğrencilere sorulmayan dersleri önemsememe noktasında da kendi branşında problemler yaşıyorum. Öğrenci sınavda işime yaramayacak o

yüzden çalışmayacağım, işime yaramayacağı için ben alakadar olmuyorum şeklinde söylemleri oluyor. Bu durum, öğrenciyi hepten derslere ilgisiz alakasız bir duruma getiriyor.” (K5)

2.5.2.7.2. Mezuniyet

Katılımcılar, meslek liselerine eğitimden çok sadece diploma almak için gelen öğrenciler olduğu zaman bu durumun; disiplin problemleri arttırdığını, mesleki olarak gelişmeye engel olduğunu, ders akışını ve diğer öğrencilerin motivasyonunu etkilediğini şu ifadelerle anlatmışlardır:

“Sadece lise diploması alayım diye geldiği zaman, okulda disiplin problemlerini daha çok yaşıyoruz maalesef. Öğrenci belirli bir süreden sonra bölümü okumak istemiyor. İleriye dönük bir hedefi olmuyor maalesef.” (K2)

“Öğrencilerin bazıları okula hiçbir amacı olmadan sadece lise diploması almak için gelebiliyor.” (K3)

“Okumak istemeyen sadece diploma almak için okula gelen öğrenciler var. Bu öğrenciler okul verimini, sınıf içi ders akışını, diğer öğrencilerin motivasyonunu olumsuz etkileyebiliyor. Bazı öğrenciler özellikle meslek liselerinde sadece lise diploması almak için geldiğini sözlü olarak zaten ifade ediyor. Sürekli bunu öğretmenlere ifade ederken de saygısız bir şekilde benim okulla işim yok, ben zaten okula sadece mezun olmak için geliyorum, bir an önce diplomamı almak için geliyorum şeklinde sözler ve ifadelerde bulunuyorlar.” (K5)

“... öğrencilerimizden sadece diplomamı alayım düşüncesiyle okuyanlardan bazılarında, disiplin kurallarına uyma konusunda sıkıntılar yaşıyabiliyoruz.” (K7)

2.5.2.7.3. Devamsızlık

Katılımcılar, pandemi süreci ve sonrasında öğrenci devamsızlıklarının arttığını belirtmişler. 12. sınıf öğrencilerinin; çıkan devamsızlık aflarının her sene geçerli olacağını düşünmesi, devamsızlık haklarını işletme günlerinden daha çok okula gittikleri günlerde kullanmayı tercih etmeleri sebebiyle okul devamsızlıklarının arttığını belirtmişler. Öğrencilerin devamsızlıkları fazla olduğunda bu durumun, öğrenciyi ve öğretmeni etkilediğini şu ifadelerle açıklamışlardır:

“Öğrenci devamsızlıklarında çok sıkıntı yaşıyoruz. Özellikle 12. sınıflarda sıkıntı yaşıyoruz çünkü pandemi döneminde bakanlığımız devamsızlık afı çıkarttı ve bu af her sene tekrür ediyor. Öğrencilerimizde maalesef bunu kendi lehlerine kullanıyorlar. Nasıl olsa ben geçerim, nasıl olsa ben okulu bitiririm, ben devamsızlıktan kalmam, bir af çıkar ben de bu şekilde yırtarım, derslerden de geçerim şeklinde düşünebiliyorlar ve rahatlıkla devamsızlık haklarını ilk dönemden kullanabiliyorlar.” (K1)

“Öğrenciler özellikle pandemi sonrası daha fazla devamsızlık yapmaya başladı. Okulu terk eden öğrencilerin arttığını düşünüyorum.” (K3)

“Meslek lisesi öğrencileri üç gün staj yerlerine gitmektedir. Diğer iki günde okula gelmektedirler. Öğrencilerin devamsızlık yapabilme hakkı toplamda otuz gündür. Meslek lisesi öğrencileri daha çok devamsızlığını işletmede değil okulda kullanmaktadırlar. Bu yüzden okula gelmedikleri gün sayısı çok olabilmektedir. Öğrenciler okula çok fazla devamsızlık yaptığında dersleri düzenli takip edemiyorlar dolayısıyla derslerden çok geri kalmış oluyorlar. Öğrenci derse gelmediğinde diğer derse hazırbulunuşluğu da düşüyor. Bu da hem bizim hem öğrenciler için bir problem oluşturmaktadır.” (K7)

2.5.2.8. Mesleki Gelişime İlişkin Yaşanan Sorunlar

Mesleki gelişime ilişkin yaşanan sorunlar temasına dair katılımcıların görüşlerinden oluşturulan kategoriler ve kodlar Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20. Mesleki Gelişime İlişkin Yaşanan Sorunlar

Kategoriler	Kodlar	
Hizmet içi eğitim	Hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlar doğrultusunda açılması	Hizmet içi eğitimlerde kontenjan
	Hizmet içi eğitimlerin sayısı	İlk yardım eğitimleri
	Meslek öğretmenlerinin hizmet içi eğitimleri	Akıllı tahta kullanım eğitimi
	İletişim yeterliliğini artırma eğitimleri	Döner sermaye işletmesi eğitimleri
Eğitim ücretleri	Maaş ve sosyal refah	Akademik kariyer ücretleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 20'de belirtildiği gibi mesleki gelişime ilişkin yaşanan sorunlar iki kategori altında derlenmiştir. Bunlar "Hizmet içi eğitim" ve "Eğitim ücretleri" şeklindedir.

2.5.2.8.1. Hizmet İçi Eğitim

Katılımcılar, hizmet içi eğitimlerin; ihtiyaçlar doğrultusunda açılmasının önemini, sayısının ve kontenjanların artırılması gerektiğini belirtmişler. Meslek öğretmenlerinin alanları ile ilgili eğitimlerin ve ilkyardım kurslarının önemini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“Hizmet içi eğitimlerin biraz daha öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda sayının artırılması gerekiyor. Meslek öğretmenlerinin alanlarında kendilerini geliştirmeleri için daha fazla ve ihtiyaç doğrultusunda hizmet içi eğitimler düzenlenmeli.” (K2)

“Kendi alanımla alakalı hizmet içi eğitimlerin daha çok açılmasını istiyorum. Devamlı hizmet içi eğitimleri kontrol etmeye çalışıyorum. Hatta daha dün kontrol ettim ama

alanımla alakalı istediğim eğitimleri maalesef bulamıyorum. Alanımla alakalı hizmet içi eğitim bulmakta zorluk çekiyorum.” (K3)

“Hizmet içi eğitimlerin bazen öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda açılmadığı zamanlar oluyor. Öğretmenlerin mesleki gelişimi açısından hizmet içi eğitimler ihtiyaçlara yetersiz kalabiliyor. Bir dönem açılan bir eğitim veya sertifika programı diğer senelerde açılmayabiliyor.” (K7)

“Okullarda özellikle ilk yardım kurslarının düzenli olarak verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Öğretmenin mesleki gelişimi açısından da bu önemli. Sınıflarımızda ilkyardım gereken bir durumla karşılaşabiliriz. Bu durumda nasıl bir ilk yardımda bulunması gerektiğini, her öğretmenin bilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (K7)

“Hizmet içi eğitimde şehir dışına gidildiğinde devlet çoğu imkânı karşıladığı için başvuran sayısı fazla oluyor ve hizmet içi eğitime herkes kabul edilmiyor. Beş yüz kişi başvuruyor yirmi kişi alınıyor. Bu eğitimlerde kontenjan sayısı arttırılmalı.” (K8)

K3 ve K7 kodlu katılımcılar, akıllı tahtaların daha etkin kullanılabilmesi için öğretmen ve öğrencilere eğitim verilmesi gerektiğini şu ifadelerle aktarmışlardır:

“Akıllı tahtaların etkin kullanımı konusunda hem öğretmenlere hem de öğrencilere eğitim verilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (K3)

“Öğretmenlere akıllı tahta kullanımı konusunda eğitim verilmemesini bir sıkıntı olarak görüyorum. Akıllı tahtaları eğitime nasıl dahil etmemiz gerektiği konusunda bütün öğretmenlere ayrıca bir akıllı tahta eğitimi verilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (K7)

K7 kodlu katılımcı; personele iletişim seminerleri verilmesinin gerekliliğini şöyle özetlemiştir:

“Meslek lisesi personeline iletişim seminerleri verilmesi gerektiğini düşünüyorum çünkü okula sürekli yeni bir nesil geliyor ve bizler yaşıyoruz ve her yıl gelen öğrenciler farklı özelliklere sahip. Yeni gelen nesildeki tarzları farklı olan öğrencilerle nasıl iletişim kurmamız gerektiği konusunda en azından belli yıllar aralığında iletişim semineri verilmesi gerektiğini düşünmekteyim.” (K7)

K1 ve K2 kodlu katılımcılar; okulda döner sermaye işletmesi kurulduğunda, görev yapacak personele eğitim verilmesi gerektiğini, eğitim verilmediği zaman bilgiye ulaşma ve tecrübe kazanma noktasında problemler yaşandığını şu ifadelerle dile getirmişler:

“Okullarda bulunan döner sermaye işletmesi ile ilgili bazı sıkıntılar yaşadık. Okulumuzda ilk defa döner sermaye işletmesi kurulduğu için bu işte tecrübe kazanmak ve bilgiye ulaşma noktasında problemler yaşadık. Okullarda döner sermaye işletmesi kuruluyorsa, burada görevli olan herkese hizmet içi eğitim verilmesi gerekli. Birilerine sorarak usta çırak ilişkisi çerçevesinde değil de birilerine danışarak değil de daha çok böyle bilimsel teknik anlatım, sunuş yoluyla, buluş yoluyla hizmet içi eğitim yapılması gerekiyor. Bence bu bir eksiklik. Biz bunu aştık kendimiz sorduk, araştırdık, okuduk ama bu bir eğitimle daha hızlı ve uygulamalı olsa daha güzel olurdu.” (K1)

“Özellikle döner sermaye işletmelerini kurmadan önce bunun eğitimini almak çok mantıklı ve iyi olurdu ama maalesef bu olmadı. Bundan sonraki süreçte bir okula

döner sermaye açılacağı zaman mutlaka okul müdüründen tüm personele kadar hepsinin eğitim alması gerekiyor diye düşünüyorum.” (K2)

2.5.2.8.2. Eğitim Ücretleri

K6 ve K10 kodlu katılımcılar; mesleki gelişimde, maaş ve sosyal refahın önemini şu ifadelerle savunmuşlardır:

“Özellikle yüksek lisans ya da doktora yapmak istediğimizde aldığımız ücret az olduğu için bu imkânlarla ulaşmada zorlanabiliyoruz. Bizim için oldukça külfetli oluyor. Yani bu bölümleri bitirmek yüksek lisans ya da doktora yapabilmek için belirli bir ekonomik gelirin olması gerekiyor.” (K6)

“Mesleki gelişimde maaşın ve sosyal refahın önemli olduğunu düşünüyorum. MEB harici bir eğitim alacaksanız ücretleri yüksek. Bazen bunları karşılamaya gücümüz yetmediği için vazgeçtiğimiz zamanlar oluyor.” (K10)

2.5.2.9. Yönetime İlişkin Yaşanan Sorunlar

Yönetime ilişkin yaşanan sorunlar temasında, katılımcıların görüşlerinden; “İlk defa yönetici olarak görevlendirilenler” ve “Yönetici tecrübesi” kodları belirlenmiştir. Bu kodlardan “yönetici eğitimleri” kategorisi oluşturulmuştur.

2.5.2.9.1. Yönetici Eğitimleri

Katılımcılar, idarecilerin göreve başlarken eğitim alması gerektiğini, almadığı takdirde; iş dağılımında ve iletişimde problemlere, işlerin verimli ilerlememesine, zamanında yapılmamasına ve personel yorgunluklarına sebep olabildiklerini şu ifadelerle belirtmişlerdir:

“İlk atama olarak yeni başlayan müdür yardımcısına kesinlikle idarecilik görevi ile alakalı bir eğitim verilmesi gerekiyor.” (K4)

“Yönetici ataması yapılırken hiç müdürlük ve müdür yardımcılığı tecrübesi olmamış arkadaşlar görevlendirme yoluyla bu görevlerde çalıştığı zaman iletişimde, yazışmalarda ve personele iş dağıtımında sıkıntılar yaşayabiliyorlar. Görevlendirme veya kadrolu atama sonrasında göreve başlamadan bu personelin eğitim alması gerektiğini düşünüyorum.” (K4)

“İdarecilerin göreve başlamadan önce mutlaka atandığı okulun iş ve işlemleri ile ilgili bir hizmet içi eğitime ve rotasyona tabi tutulması gerektiğini düşünmekteyim.” (K5)

“Okul yöneticisi atandığı zaman meslek liselerinde yapılan işler hakkında, öğrencilerin sigortaları, devlet destekleri, açık lise işlemleri, döner sermaye işletmesi,

satın alma, öğrenci ve personel işleri hakkında bir hizmet içi eğitime alınması gerekmektedir. Bu eğitimler verilmediği zaman kişiler bu konulara daha uzun sürede hâkim olabiliyorlar. Bu da okulda yönetim ile ilgili problemleri ortaya çıkarabiliyor. İşlerin verimli ilerlememesine, zamanında yapılmamasına, personel yorgunluklarına sebep olabiliyor.” (K1)

2.5.2.10. Veliye İlişkin Yaşanan Sorunlar

Veliye ilişkin yaşanan sorunlar temasında, katılımcıların görüşlerinden; “Kız öğrenciyi okula göndermek istemeyen veliler” ve “Kız öğrenciye yönelik aşırı baskı” kodları belirlenmiştir. Bu kodlardan “Kız öğrenci ve eğitim” kategorisi oluşturulmuştur.

2.5.2.10.1. Kız Öğrenci ve Eğitim

K3, K4 ve K7 kodlu katılımcılar, bazı velilerin kız öğrencileri okula göndermek istememesini, aşırı baskısını ve etkilerini şu ifadelerle açıklamışlardır:

“Bazı velilerimiz de özellikle kız çocuklarını okutmak istemiyor. Hani baktığımız zaman bazı kız öğrencilerimiz okula belirli bir süre devam ettikten sonra bir bakıyoruz ki öğrenci evlenmiş. Öğrenci eğitim öğretim dışına çıkıyor veya açık lisede okuyor.” (K4)

“Kız öğrencilerden bazıları hemen evlenip örgün eğitimden uzaklaşmak istiyorlar. Ben bunun biraz ailelerin ilgisizliğinden veya aşırı baskısından kaynaklandığını düşünüyorum. Bu durum, meslek liselerinde belki daha yoğunluktadır.” (K3)

“... herhangi bir ders dışı egzersiz veya DYK da kız öğrenci yalnızca ve diğer öğrenciler erkek öğrenci ise, kız öğrencinin velisi işte benim kızım tek kız olarak şu anda kursa katılıyor diğerleri erkek öğrenci deyip kurslara ya da ders dışı egzersizlere öğrenciyi göndermek istemiyor.” (K7)

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Öğrenciye ilişkin yaşanan zorluklar temasında dört kategori ve yirmi yedi kod ortaya çıkmıştır. Bunlar; ailevi durum, disiplin problemleri, akademik ve mesleki başarı, öğrenciyle iletişim kategorileri şeklindedir. Katılımcıların çoğu, öğrencilerdeki disiplin problemlerini belirtmiştir. Öğrenci disiplin problemlerinin diğer lise türlerine göre daha yoğun yaşandığını ifade etmişlerdir. Yaşanan disiplin problemlerinden bazıları; öğretmene saygısızlık, başka öğrencilerle kavga, derse telefon getirme, iletişimsizlik, aşırı makyaj, resmî belgeyi saklamaya çalışma, okula getirilmesi yasak olan maddeleri getirmeye çalışma, sigara içme, bağırarak ve hakaret ederek konuşma, kılık kıyafet yönetmeliğine uymama davranışları, okul çevresinde ehliyetsiz araç kullanma olarak sıralanmıştır.

Araştırmada; öğrencinin sosyoekonomik düzeyinin öğrencinin eğitimini olumsuz etkileyebildiğine, meslek liselerinde öğrenci hazırbulunuşluğunun ve kitap okuma oranının düşük olduğuna, öğrencilerin motivasyonunun uzun süreli olmadığına, fen derslerine ilgilerinin düşük olduğuna, nakil olan öğrencilerde uyum problemleri yaşanabildiğine, öğrencilerin bilimsel etkinliklere ilgilerinin düşük olduğuna ve öğrenciyle iletişim problemleri yaşanabildiği anlaşılmıştır.

Yönetime ilişkin yaşanan zorluklar temasında üç kategori ve on bir kod belirlenmiştir. Yönetici özellikleri, yönetim ile iletişim, yönetimin görevleri kategorileri oluşmuştur. Katılımcıların çoğu; öğretmen görevlendirmelerinde öğretmenlerin fikirlerinin alınmadığı zamanlar olduğunu ve yöneticilerin empati kurmadıkları zamanlar olduğuna dikkat çekmişlerdir. Yöneticiler personele karşı empati kurmadıklarında, iletişim ve güven problemleri oluşabilmektedir. Katılımcılar; görev dağılımında eşit ve adaletli olunması gerektiğini, öğretmeni bu görevlerin ne kadar zorlayacağını sorulması ve fikirlerinin alınması gerektiğini vurgulamışlardır. Araştırmada; yönetimin personele karşı önyargılı

olmaması, tecrübesini paylaşması, yöneticinin liderlik becerisine sahip olması gerektiği ortaya konmuştur.

Veliye ilişkin yaşanan zorluklar temasında üç kategori ve yirmi iki kod belirlenmiştir. Veli ile iletişim, veli ve eğitim, veli ve okul aile birliği kategorileri saptanmıştır. Katılımcıların çoğu, velilerin ilgisizliğini ve velilerin ders notu baskısını belirtmişlerdir. Katılımcılar; velinin, öğrencinin okuldaki durumuna karşı ilgisiz olmasının öğrenci başarısını etkileyebildiği hususunun altını çizmişlerdir. Araştırmada; veli toplantısına gelmeyen velilerin oranının yüksek olduğuna, veli ziyaretlerinin düzenli yapılabilmenin bazen zor olabildiğine, velilerin okul aile birliğinde görev almak istememesine, yüksek veli beklentisine, kadın öğretmenin otorite kuramayacağı düşüncesine, velinin haddini aşan davranışlarına ve velilerin ders notu baskısının öğretmeni rahatsız edebildiği hususları bildirilmiştir.

Personele ilişkin yaşanan zorluklar temasında beş kategori ve on dört kod bulunmuştur. Personel ile iletişim, öğretmenlerin ders ve nöbet görevleri, personele rehberlik, personelin sorumluluk bilinci, personelin teknoloji bilgisi ve ilgisi kategorileri belirlenmiştir. Katılımcıların çoğu; eğitimci ve eğitimci olmayan personel ile iletişimde zorluklar yaşayabildiklerini, engelli personel ile iletişime geçmekte zorlanabildiklerini dile getirmişlerdir. İletişim problemlerinde, okulun tüm çalışanlarının ve öğrencilerin bu durumdan etkilenebildiklerini bildirmişlerdir. Araştırmada; öğretmenlerin ders programı ve nöbetinin düzenlenmesinde iletişim problemleri ortaya çıkabildiği, personelin vermesi gerekli evrakı zamanında vermemesi durumunda zorluklar yaşanabildiği ve bazı personelin teknolojiyi kullanmada yetersiz kalabildiği belirlenmiştir.

Sunulan hizmete ilişkin yaşanan zorluklar temasında üç kategori ve on bir kod belirlenmiştir. Kodlarla ulaşılan kategoriler öğretmenlik mesleği, model olma ve takdir edilme biçimindedir. Katılımcılar; öğretmenlik mesleğinin imajının değer kaybettiğini, değerinden az takdir gördüklerini, çalışan ile çalışmayanın aynı değere sahip olabildiğini ve bu durumun çalışmayanın yanına kâr kalabildiğini, medya tarafından öğretmenlik mesleğinin itibarını zedeleyen paylaşımlar yapılabildiğini belirtmişlerdir. Araştırmada, öğretmenlik mesleği öğrenci ve toplum gözünde değer kaybettiğinde; öğrencide disiplin problemleri oluşturabildiğine, sınıf düzenini olumsuz etkileyebildiğine ve öğretmenlerin sundukları hizmette zorlanabilmelerine neden olduğuna yönelik bulgular bulunmuştur.

Mevzuata ilişkin yaşanan zorluklar temasında dört kategori ve on kod belirlenmiştir. Kararların denetlenmesi, staj ve işletmelerde beceri eğitimi, mevzuatı takip etme, evrak ve kırtasiye işlerinin düzenlenmesi kategorileri oluşturulmuştur. Katılımcıların çoğu evrak ve kırtasiye işlerinin fazla olduğunu söylemişlerdir. Evrak ve kırtasiye işlerinin fazla olması; zaman kaybına, kâğıt israfına ve gereksiz iş yüküne sebep olabilmektedir. Araştırmada; mevzuata devamlı hâkim olmanın zahmetli olabildiğine, mevzuatın belirli aralıklarla değişmesi gerektiğine, işletmelerde beceri eğitimi dersi için gerekli olan işletmelerin bulunmasında zorluklar yaşandığına, işletmelerin öğrenciyi işçi gibi görebildiğine, küçük işletmelerin öğrenciye ücret ödemek istemediğine, zümre toplantılarında alınan kararların denetleme olmadığı için bazen uygulanmadığına ilişkin bulgular ortaya konmuştur.

Mesleki gelişime ilişkin yaşanan zorluklar temasında üç kategori ve altı kod belirlenmiştir. Zaman, destek, sınıf ve zaman yönetiminde başarı kategorileri belirlemiştir. Araştırmada; personelin mesleki gelişime zaman ayıramadıkları, iş yüklerinin fazla olduğu, alanlarında uzman desteği bulmakta zorlandıkları, okul yöneticilerinin akademik kariyer yapmak istediklerinde izin almada zorluklar yaşayabildikleri, mesleki gelişimi destekleyen okul kültürü varlığının mesleki gelişimde ve başarıya ulaşmada etkili olduğuna yönelik bulgular ortaya konmuştur.

Fiziksel ortama ilişkin yaşanan zorluklar temasında üç kategori ve sekiz kod belirlenmiştir. Temizlik ve hijyen, yeşil alan, dinlenme alanı kategorileri ortaya çıkmıştır. Araştırmada; okulun temizliği ve hijyeninin daha iyi olması gerektiği, okul bahçelerinde yeşillendirme çalışmalarının ve oturma alanlarının eksikliğine yönelik bulgular bulunmuştur.

Materyale ilişkin yaşanan zorluklar temasında iki kategori ve üç kod belirlenmiştir. Materyal ve işletme, materyalin çoğaltılması kategorileri belli olmuştur. Araştırmada; ders materyalinin çoğaltılmasında zorluklar yaşanabildiğine, okullarda öğrencilerin eğitimi için kullanılan programların işletmede kullanılan programlara göre sürümünün eski olduğuna, internet bağlantısının olmadığına veya farklı bir program kullanılabildiğine yönelik bulgulara ulaşılmıştır.

Teknolojik altyapıya ilişkin zorluklar temasında bir kategori ve iki kod belirlenmiştir. Kategori, kullanılan programların etkinliği kategorisi olarak adlandırılmıştır. Araştırmada, okulda kullanılan programlarda doldurulması gerekli olan alanların; bazen gereksiz

olabildiği, işlemleri uzatabildiği ve bu alanların düzeltilmesi gerektiğine yönelik bulgular ortaya konmuştur.

Mevzuata ilişkin yaşanan sorunlar temasında yedi kategori ve otuz beş kod belirlenmiştir. Ücret, ders saati, tayin ve görevde yükselme, DYK ve ders dışı egzersizler, öğrenci sayısı, istihdam ve mezuniyet, mevzuat değişiklikleri kategorileri şeklinde kategoriler sıralanmıştır. Katılımcıların çoğu; ikinci nöbet görevi ücretinin verilmemesini, okul yöneticiliğinin tercih edilmemesini, meslek dersi öğretmenlerinin maaş karşılığı ders saati sayısı ve öğrencilerin ders saati sayısının fazla olduğunu bildirmişlerdir. Öğretmenler ve yöneticiler birden fazla nöbet tuttuğu halde tek nöbet görevi ücreti alabilmektedir. Bu durum, yönetici ve öğretmenleri bedenen yorabilmekte ve ücret olarak nöbete yönelişlerini engelleyebilmektedir. Katılımcılar, ek dersini maksimum düzeyde alan bir öğretmenin, okul yöneticisi ile bazen aynı ücreti alabildiğine dikkat çekmişlerdir. Araştırmada; okul yöneticilerinin sorumluluklarının fazla olması ve verilen yönetim görevi ücretinin yetersiz görülebilmesinden dolayı meslek liselerinde, okul yöneticiliğinin tercih edilmeme durumunun ortaya çıktığına yönelik bulgular belirlenmiştir.

Kültür dersi öğretmenleri haftalık on beş saat, meslek dersi öğretmenleri ise yirmi ders saati derse girdikleri takdirde maaş karşılığı ders saatini doldurabilmektedirler. Aynı sınıflara ders veren öğretmenlerin maaş karşılığı ders saati sayısının farklı olması bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum, ücret eşitsizliğini ortaya çıkarabilmektedir. Araştırmada, meslek liselerinde öğrencilerin ders saati sayısının fazla olmasının; öğretmeni ve öğrenciyi yorabildiğine, öğrencinin derse ilgisini olumsuz etkileyebildiğine disiplin problemleri oluşturduğuna, dersin amacını ve verimini olumsuz etkileyebildiğine dair bulgular elde edilmiştir.

Araştırmada; tayin ve proje okullarına yapılan atamaların düzenlenmesi gerektiğine, dokuzuncu sınıflarda ve bazı branşlarda kaldırılan DYK'lerin tekrar açılması gerektiğine, alan ve dalların açılması için gerekli olan öğrenci sayısının azaltılması gerektiğine yönelik bulgular ortaya konmuştur.

Fiziksel ortama ilişkin yaşanan sorunlar temasında iki kategori ve on dokuz kod belirlenmiştir. İş güvenliği, okulun yeri ve fiziki altyapısı kategorileri oluşmuştur. Katılımcıların çoğu; yangın merdiveninin olmaması ve amacı dışında kullanımı ile yönlendirme ve alarm işaretlerinin yerleri ve eksikliklerini ifade etmiştir. Katılımcılar;

yangın merdivenin okulda olmamasının ciddi bir problem olduğunu, sınıflarda pencere kilitlerinin hava sıcak olduğunda sınıfın havalandırılmasını engellediğini belirtmiştir. Araştırmada; spor alanlarının taşlı olmaması gerektiğine, yenilenmesi gerektiğine, spor alanları ve makine sayısının artırılması ve düzenlenmesi gerektiğine, öğrenci dolaplarının olmasının gerekliliğine, bazı alan atölyelerinin olmadığına, sınıf ve koridorların tasarım düzeninin önemine, kütüphanenin yerinin önemine ve kitap sayısının yeterli olmasına yönelik bulgular ortaya konmuştur.

Sunulan hizmete ilişkin yaşanan sorunlar temasında üç kategori ve sekiz kod belirlenmiştir. Maaş, şikâyet, ödenek kategorileri ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çoğu; maaşlarının yetersiz olduğunu, CİMER'e gereksiz yapılabilen şikâyetleri ve şikâyetin başka makamlarla görüşmeden direkt olarak CİMER'e yapılabilmesini sorun olarak ifade etmiştir. CİMER'e gerçeği yansıtmayan şikâyetlerin yapılması ve kolay ulaşılabilmesi çalışanları zor durumda bırakabilmektedir. Öğrenci ve veliler bazen CİMER'e şikâyet etmeyi tehdit aracı olarak kullanabilmektedir. Bu durum, okul personelinin moralini bozabilmekte ve zaman kaybına neden olabilmektedir. Araştırmada; öğretmenlik meslek kanununda belirtilen unvanlar arasındaki maaş farkının düzenlenmesi gerektiğine, ücretli öğretmen maaşlarının düşüklüğüne, bütçeden uygulamalı dersler için gelen ödeneğin yetersiz olduğuna yönelik bulgular ortaya konmuştur.

Katılımcılar yönetici maaşlarının okulun diğer personeline oranla düşük olduğunu ve öğretmenlerin diğer kamu personeline oranla da maaşlarının düşük olduğunu ifade etmiştir. Yönetici maaşlarının diğer personelin maaşlarından düşük olması, okuldaki hiyerarşik maaş dengesinin bozulmasına neden olabilmektedir. Okulda maaş olarak hiyerarşik bir dengenin olması gerekmektedir. Araştırmada, öğretmen maaşları yeterli olmazsa; öğretilmekte geçim kaygısı oluşabileceğine, veriminin düşebileceğine ve öğrencinin öğretilmeye bakış açısının olumsuz etkilenebileceğine yönelik bulgular ortaya konmuştur.

Teknolojik altyapıya ilişkin yaşanan sorunlar temasında üç kategori ve on iki kod belirlenmiştir. İnternet erişimi, ders ve nöbet dağıtım programı, teknolojik ürünlerin sayısı, bakımı ve amacı dışında kullanımı kategorileri saptanmıştır. Katılımcılar; okullardaki bilgisayarların ve akıllı tahtaların bakımlarının zamanında yapılması gerektiğini, okullarda uygulanan bazı sitelere internet erişim engelinin esnetilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Araştırmada; okul güvenlik kameralarının yetersiz kalabildiğine, amacı dışında kullanılmaması gerektiğine, yerlerinin yetkili kişiler tarafından belirlenmesi gerektiğine,

okullarda jeneratör bulunması gerektiğine, ders ve nöbet dağıtım programlarını okulların ücretsiz olarak temin edebilmesi gerektiğine yönelik bulgular bulunmuştur.

Personele ilişkin yaşanan sorunlar temasında iki kategori ve sekiz kod belirlenmiştir. Eğitimci personel eksikliği ve eğitimci olmayan personel eksikliği kategorileri belirlemiştir. Katılımcıların çoğu; İŞKUR'un Toplum Yararına Programı dâhilinde geçici işçi olarak istihdam edilen personelin sayısı ve görev süresi ile okullardaki güvenlik görevlisi eksikliğini ifade etmişlerdir. Araştırmada, İŞKUR personelinin geçici olarak istihdam edilmesi ve belirli aylarda çalışmamasının; okulun temizliği ve hijyeninin aksamasına, yeni gelen personelin çalışma süresi dolduğunda tekrar okulun personeline fazladan iş yükü düşmesine neden olabildiğine yönelik bulgular ortaya konmuştur. Diğer bir sorun okullarda güvenlik görevlisi bulunmaması durumudur. Bu durum, okullardaki personelin ve öğrencilerin güvenliğinin sağlanamamasına, öğrencilerin ders aralarında izin almadan okulu terk edebilmesine neden olabilmektedir. Araştırmada; okullarda rehber öğretmen olmasının önemine ve okulların teknolojik sorunlarıyla ilgilenen personel olması gerektiğine yönelik bulgular ortaya konmuştur.

Materyale ilişkin yaşanan sorunlar temasında üç kategori ve dokuz kod belirlenmiştir. Materyal ücretleri, ders kitaplarına erişim, ders kitapları ve materyalin etkinliği kategorileri saptanmıştır. Katılımcıların çoğu; seçmeli ders kitaplarına erişimin zor olabildiğini, temin etmekte sıkıntılar yaşadıklarını, ders materyalinin ve kitapların güncellenmesi gerektiğini belirtmiştir. Araştırmada; meslek dersi kitapları için gelen ödeneğin yetersiz kalabildiğine, ücretli öğretmenlerin ders materyali tedarikinde öğretim yılına hazırlık ödeneği alamamalarından dolayı maddi olarak etkilendiklerine yönelik bulgular ortaya konmuştur.

Öğrenciye ilişkin yaşanan sorunlar temasında üç kategori ve yedi kod belirlenmiştir. Üniversite giriş sınavı dersleri, mezuniyet, devamsızlık kategorileri belirgin olmuştur. Katılımcılar; öğrencilerin okuduğu alanla ilgili derslerin üniversite giriş sınavında sorulmaması nedeniyle, meslek derslerine karşı öğrencilerin ilgilerinin az olabildiğini belirtmiştir. Meslek liselerine eğitimden çok sadece diploma almak için gelen öğrenciler olduğu zaman; disiplin problemlerinin artabildiği, öğrencilerin mesleki olarak gelişmesine engel olabildiği ve ders akışını olumsuz etkileyebildiğine dair araştırmada bulgulara yer verilmiştir. Pandemi sürecinde 12. sınıf öğrencilerine gelen devamsızlık afları ile yeni 12. sınıf olan öğrencilerde, devamsızlık affının her sene geçerli olacağı düşüncesi ortaya

çıkacağına ve devamsızlıkların artmasına neden olduğuna yönelik bulgular ortaya konmuştur.

Mesleki gelişime ilişkin yaşanan sorunlar temasında iki kategori ve on kod belirlenmiştir. Hizmet içi eğitim ve eğitim ücretleri kategorileri oluşmuştur. Araştırmada; maaş ve sosyal refahın mesleki gelişimde önemli olduğuna, okullarda döner sermaye işletmesi açıldığında personele eğitim verilmesinin gerekliliğine, hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlar doğrultusunda açılarak sayısı, kontenjanları ve meslek öğretmenlerin alanları ile ilgili eğitimlerin artırılması gerektiğine yönelik bulgular ortaya konmuştur.

Yönetime ilişkin yaşanan sorunlar temasında bir kategori ve iki kod belirlenmiştir. Yönetici eğitimleri kategorisi öne çıkmıştır. Katılımcılar, ilk defa yönetici olarak görevlendirilenlerin hizmet içi eğitim almalarının gerekliliğini belirtmiştir. Araştırmada, yöneticiler bu eğitimleri almadıkları zaman; iş dağılımında ve iletişimde problemlere, işlerin verimli ilerlememesine, zamanında yapılmamasına ve personel yorgunluklarına sebep olabildiklerine yönelik bulgular ortaya konmuştur. Özellikle meslek liselerinin iş ve işleyişi hakkında yöneticilerin eğitim almasının önemine yönelik bulgular dikkat çekmiştir.

Veliye ilişkin yaşanan sorunlar temasında bir kategori ve iki kod ortaya çıkmıştır. Kız öğrenci ve eğitim kategorisi belirlenmiştir. Araştırmada; bazı velilerin kız öğrenciyi okutmak istememeleri nedeniyle öğrencinin, eğitim öğretim dışına çıkmasına veya açık lisede öğrenimine devam etmesine neden olduğuna, ailelerin ilgisizliği ve aşırı baskısının kız öğrencilerde evlenip örgün eğitim dışına çıkma düşüncesine neden olabildiğine yönelik bulgular ortaya konmuştur.

Araştırma sonucunda sunulabilecek öneriler şunlardır:

- MEB tarafından, öğretmen ve yöneticilere her nöbet görevi için ilave ek ders ücreti ödenebilir.
- MEB tarafından, DYK'lerin açılması ve kapatılması için gerekli minimum öğrenci sayısı okul türlerine göre güncellenebilir.
- Meslek liselerinde çağın gerisinde kalan makine, araç, gereç ve atölyeler çağa uygun olarak yenilenebilir.
- Meslek lisesi mezunlarının istihdamı için il ve ilçelerde alan ve dalların açılması, il ve ilçelerin istihdam olanaklarına göre yeniden düzenlenebilir.
- MEB tarafından, okul müdürlerine nöbet görevi ücreti verilebilir.

- Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda yer alan uzman ve baş öğretmenlik için gerekli olan çalışma süresi azaltılabilir.
- MEB tarafından, alan değişikliği takvimi her sene açıklanabilir.
- MEB tarafından, okul yöneticilerinin yönetim görevi karşılığı aldıkları ek ders ücreti arttırılabilir.
- MEB tarafından meslek dersi ve kültür dersi öğretmenlerinin maaş karşılığı ders saati sayısı eşitlenebilir.
- Okul personelinin yenilikleri ve teknolojik gelişmeleri takip edebilmelerini sağlamak amacıyla düzenli olarak eğitim imkânı sunulabilir.
- Tüm okullarda güvenlik personeli bulunması sağlanabilir.
- MEB tarafından, okul müdür yardımcılarının maaş karşılığı ders saati sayısı azaltılabilir.
- MEB tarafından okullara, ders programı ve nöbet zamanlarının düzenlenmesi için ücretsiz bir program altyapısı kurulabilir.
- Öğretmen ve yöneticilerin kişisel gelişimlerini teşvik edici çalışmalar yapılabilir.
- MEB tarafından, uygulamalı dersler için gönderilen ödenek arttırabilir.
- MEB ilk defa okul yöneticiliğine atama yaptığı personele göreve başlamadan önce; yönetici yeterliliği, okul iş ve işlemleri ile ilgili hizmet içi eğitim verebilir.
- Öğretmen maaşlarının iyileştirmesi adına gerekli düzenlemeler yapılabilir.
- İl veya ilçe milli eğitim müdürlükleri tarafından görevlendirilen personel aracılığıyla okul laboratuvarlarındaki kimyasalların kontrolü belirli aralıkla yapılarak imha edilecekler imha edilebilir.
- Her okulda jeneratör bulunması sağlanabilir.
- MEB tarafından, meslek dersleri kitapları için gönderilen ödenek miktarı güncellenebilir.
- Meslek lisesi mezunları için istihdam olanaklarını iyileştirme çalışmaları yapılabilir. Alanlarında üniversite eğitimi görmek isteyenler için gerekli düzenlemeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ada, Ş. (2013). Okul Yönetiminde Personel Eğitim ve İşletmecilikle İlgili İşler. V. Çelik (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* içinde (ss. 143-180). Ankara: Pegem Akademi. 20 Mart 2023 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/293827854_Okul_Yonetiminde_Personel_Egitim_ve_isletmecilikle_ilgili_isler sayfasından erişilmiştir.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Tez No: 394814, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Alkan, C., & Doğan, H. (1976). Mesleki ve teknik eğitim için ana plan esasları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 9(1), 25-72. 14 Mart 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/805338> sayfasından erişilmiştir.
- Alkan, C., Doğan, H., ve Sezgin, İ. (1994). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Tek Ağaç Basım Yayım.
- Baloğlu, N. (2001). *Etkili sınıf yönetimi*. Ankara: Baran Ofset Matbaacılık.
- Başar, H. (1995). *Eğitim denetçisi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Binbaşoğlu, C. (1982). *Eğitim düşüncesi tarihi*. Ankara: Binbaşoğlu Yayınevi.
- Bingöl, A. (2013). *İlköğretim kurumları yöneticileri ile öğretmenler arasındaki iletişim sorunları (Diyarbakır İli örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tez No: 454228), Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Bozoğlu, K. (2021). *Niğde ili merkez ilçesi ilkokul müdürlerinin sorunları ve zorlukları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tez No: 702766), Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Çelebi, Y. (2013). *Anadolu ve meslek lisesi yöneticilerinin bilgi yönetimi yeterliliklerinin, yönetici ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi (Yenimahalle İlçesi örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tez No: 339086), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demir, E., & Şen, H. Ş. (2009). Cumhuriyet dönemi mesleki ve teknik eğitim reformları. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), 39-58. 18 Şubat 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/57032> sayfasından erişilmiştir.
- Doğan, H. (1983). Mesleki ve teknik eğitimin ilkeleri ve gelişmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1), 167-181. 22 Şubat 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/801687> sayfasından erişilmiştir.
- Erden, M. (1998). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Erdoğan, İ. (2002). *İletişimi anlamak*. Ankara: Erk Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2006). Okul yöneticilerinin genel özellikleri ve yöneticilik tutumlarıyla ilgili bir araştırma. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 103-118. 01 Mart 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/93070> sayfasından erişilmiştir.
- Eren, M. A. (1991). *Türk eğitim sistemi yönetim teşkilatındaki yenileşmeler ve yönetici yetiştirme politikasının incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tez No: 17359), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eryılmaz, B. (2013). Temel Kavramlar. S. Sözen (Ed.), *Kamu yönetimi içinde* (ss. 2-28). Eskişehir: Anadolu üniversitesi. 22 Nisan 2023 tarihinde <https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/ISL202U/ebook/ISL202U-16V1S1-8-0-1-SV1-ebook.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Fidan, N., & Erden, M. (1987). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Repa Eğitim Yayınları.
- Girgin, S., & Demir, T. (2018). Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 12-24. 06 Mart 2023

tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/343548> sayfasından erişilmiştir.

Gülşen, C. & Gökyer, N. (2012). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tez No: 219823), Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Gürkan, M. (2006). *Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin karara katılma durumları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tez No: 188558), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İlgar, L. (1996). *Eğitim yönetimi, okul yönetimi, sınıf yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş

İŞKUR. (2004). *Türkiye'de Temel Mesleki ve Teknik Eğitim Raporu*. 10 Mart 2023 tarihinde Türkiye İş Kurumu: <https://media.iskur.gov.tr/15334/turkiyede-temel-mesleki-ve-teknik-egitim-raporu.pdf> sayfasından erişilmiştir.

İŞKUR. (2021). *2021 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Raporu*. 16 Şubat 2023 tarihinde Türkiye İş Kurumu: <https://media.iskur.gov.tr/51145/turkiye.pdf> sayfasından erişilmiştir.

Kalkınma Planı. (2014). *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu*. 06 Nisan 2023 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı: <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Onuncu-Kalkinma-Plani-Mesleki-Egitimin-Yeniden-Yapilandirilmesi-Calisma-Grubu-Raporu.pdf> sayfasından erişilmiştir.

Kalkınma Planı. (2018). *Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023) Mesleki Eğitimde Niteliğin Arttırılması Çalışma Grubu Raporu*. 06 Nisan 2023 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı: <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Mesleki-Egitimde-Niteligin-Artirilmasi-Calisma-Grubu-Raporu.pdf> sayfasından erişilmiştir.

Karakütük, K., & Özbal, E. Ö. (2019). Eğitim yöneticilerinin yaşadıkları sorunlar ile sorun çözümede kullandıkları teknikler. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(223), 33-60. 08 Mart

2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789617> sayfasından erişilmiştir.

Kaşıkcı, B. (2015). *Öğretmen ve müdür yardımcıları görüşlerine göre ilkokul müdürlerinin yönetim becerileri (Sultangazi örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tez No: 426180), Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kesdek, Y. A. (2019). *Meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tez No: 553484), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. Resmî Gazete Tarih: 20.09.2008, Sayı: 27003, 15 Mart 2023 tarihinde T.C. Cumhurbaşkanlığı Resmî Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/09/20080920-12.htm> sayfasından erişilmiştir.

MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. Resmî Gazete Tarih: 07.09.2013, Sayı: 28758, 12 Mart 2023 tarihinde MEB Ortaöğretim Genel Müdürlüğü: https://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_11/03111224_ooky.pdf sayfasından erişilmiştir.

MEB Personeli Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği. Resmî Gazete Tarih: 11.03.2022, Sayı: 31775, 11 Nisan 2023 tarihinde T.C. Cumhurbaşkanlığı Resmî Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/03/20220311-6.htm> sayfasından erişilmiştir.

MEB. (2018a). *Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü Raporu yayımlandı*. 05 Şubat 2023 tarihinde Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü: <https://mtegm.meb.gov.tr/www/turkiyede-mesleki-ve-teknik-egitimin-gorunumu-raporu-yayimlandi/icerik/2203> sayfasından erişilmiştir.

MEB. (2018b). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*. 09 Şubat 2023 tarihinde Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü: https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENLYK_MESLEYY_GENEL_YETERLYKLERY.pdf sayfasından erişilmiştir.

- MEB. (2019). Okul Türleri ve Programlar. 07 Şubat 2023 tarihinde Mesleğim Hayatım: <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/hakkimizda/okul-turleri-programlar> sayfasından erişilmiştir.
- MEB. (2021). Tarihçemiz. 05 Şubat 2023 tarihinde Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü: <http://mtegm.meb.gov.tr/www/tarihcemiz/icerik/20> sayfasından erişilmiştir.
- MEB. (2022). *Hizmetiçi eğitim Faaliyetleri Kılavuzu 2022*. 19 Şubat 2023 tarihinde MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü: https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_08/24144420_HYZMET_YCY_EYYTYM_FAALYYETLERY_KILAVUZU_Guncellendi.pdf sayfasından erişilmiştir.
- MEB'e Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği. Resmî Gazete Tarih: 05.02.2021, Sayı: 31386, 19 Mart 2023 tarihinde T.C. Cumhurbaşkanlığı Resmî Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210205-1.htm> sayfasından erişilmiştir.
- Muratoğlu, V. & Özmen F. (2005), *Eğitim Örgütlerinde Bilgi Yönetimi Stratejileri Yaş ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Eğitimci Görüşleri (Tunceli İli Örneği)*. 05 Nisan 2023 tarihinde Akademik Bilişim Konferansları: <http://ab.org.tr/ab06/bildiri/85.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Parlak, B., & Doğan, K. C. (2016). *Kamu yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Polat, Ü. (2014). *Mütarekeden cumhuriyete basında eğitim ve öğretmen sorunları (1918-1923)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Tez No: 451427, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sezgin, İ. (1983). Türkiye'de Meslek Eğitimi ve Sorunları, N. Ergen, & M. Metin (Haz.). Türk Eğitim Derneği VI. Eğitim Toplantısı: 25-26 Kasım 1982. Ankara: Bildiriler (s. 19-63). Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları. 10 Şubat 2023 tarihinde Türk Eğitim Derneği: https://www.ted.org.tr/wp-content/uploads/2019/04/ted_turkiyede_meslek_egitimi_ve_sorunlari_ocr.pdf sayfasından erişilmiştir.

- Subaşı, M., & Okumuş, K. (2017). Bir araştırma yöntemi olarak durum çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 419-426. 12 Nisan 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/474049> sayfasından erişilmiştir.
- Sular, E. A. (2020). *Meslek lisesi müdürlerinin liderlik stillerinin incelenmesi: karma yöntem araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tez No: 620223), Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 523-547. 16 Mart 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1722236> sayfasından erişilmiştir.
- Şahinkesen, A. (1992). Eğitimde ikili sistem (Okul-işyeri işbirliğine dayalı sistem). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25(2), 687-701. 24 Şubat 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/781174> sayfasından erişilmiştir.
- Şencan, H. (2008). Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim sorunlar-öneriler. *Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği Araştırma Raporları*, (55), 47. 05 Mart 2023 tarihinde https://www.musiad.org.tr/uploads/yayinlar/arastirma-raporlari/pdf/mesleki_teknik_egitim_raporu.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Şişman, M. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Uluğ, Z. A. (2019). *Yönetici görüşlerine göre meslek liselerinin sorunları ve çözüm önerileri (Esenyurt ilçesi örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tez No: 541380), Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Yazıcı, H., Türkmen, B., & Aydemir, Y. (2015). *Dünyada ve Türkiye'de mesleki eğitim ve önemi*. 4. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu: 2015 - Yalova: Bildiriler (s. 1630-1639). 15 Nisan 2023 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/328837571_DUNYADA_VE_TURKIYE_DE_MESLEKI_EGITIM_VE_ONEMI sayfasından erişilmiştir.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Yıldırım, K., & Şahin, L. (2015). Osmanlı'dan günümüze mesleki eğitimin gelişimi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(44), 77-112. 23 Şubat 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2576299> sayfasından erişilmiştir.
- 1739 Sayılı Kanun. Milli Eğitim Temel Kanunu. Resmî Gazete Tarih: 24.06.1973, Sayı: 14574, Tertip: 5, Cilt: 12, 10 Nisan 2023 tarihinde T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.1739.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- 3308 Sayılı Kanun, Mesleki Eğitim Kanunu. Resmî Gazete Tarih: 19.06.1986, Sayı: 19139, Tertip:5, Cilt:26, 12 Nisan 2023 tarihinde T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.3308.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- 7354 Sayılı Kanun, Öğretmenlik Meslek Kanunu. Resmî Gazete Tarih: 14.02.2022, Sayı: 31750, 20 Nisan 2023 tarihinde T.C. Cumhurbaşkanlığı Resmî Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220214-1.htm> sayfasından erişilmiştir.

EKLER

EK 1. Araştırma İzin Belgesi



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-14588481-605.99-61245893
Konu : Araştırma İznı

18.10.2022

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: a) 10.10.2022 tarihli ve 765790 sayılı yazınız.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 nolu Genelgesi.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Yener KARAKAYA'nın "**Meslek Lisesi Personelinin Zorlukları ve Sorunları**" konulu tezi kapsamında liselerde uygulanacak olan veri toplama araçları ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Harun FATSA
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Ek:
Uygulama araçları (1 sayfa)
Dağıtım:
Gereği:
Aksaray Üniversitesi
Bilgi:
25 İlçe MEM

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : Emniyet Mah. Alparslan Türkeş Cad. 4/A Yenimahalle
Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-cbys>
Telefon No : 0 (312) 306 89 30
E-Posta : istatistik06@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr
Bilgi için : Emine Konuk
Unvan : Şef
İnternet Adresi : ankara.meb.gov.tr
Faks :
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 410e-174c-3a7c-a0cd-2d64 kodu ile teyit edilebilir.



EK 2. Görüşme Soruları

- 1) Mevzuat ile ilgili yaşadığınız sorunlar ve zorluklar nelerdir?
- 2) Personel ile ilgili yaşadığınız sorunlar ve zorluklar nelerdir?
- 3) Sunduğunuz hizmet ile ilgili yaşadığınız sorunlar ve zorluklar nelerdir?
- 4) Yönetim ile ilgili yaşadığınız sorunlar ve zorluklar nelerdir?
- 5) Öğrencilerle ilgili yaşadığınız sorunlar ve zorluklar nelerdir?
- 6) Velilerle ilgili yaşadığınız sorunlar ve zorluklar nelerdir?
- 7) Fiziksel ortamla ilgili yaşadığınız sorunlar ve zorluklar nelerdir?
- 8) Mesleki gelişmenizle ilgili yaşadığınız sorunlar ve zorluklar nelerdir?
- 9) Ders materyalleri ile ilgili yaşadığınız sorunlar ve zorluklar nelerdir?
- 10) Teknolojik altyapı ile ilgili yaşadığınız sorunlar ve zorluklar nelerdir?

EK 3. Etik İlkeler Onay Belgesi



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Aksaray Üniversitesi- Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Tarih: 04/07/2022 22:14



E0000732639

Sayı : E-34183927-000-00000732639
Konu : Başvurunuz Hk.

Sayın: Yener KARAKAYA

“Meslek Lisesi Personelinin Zorlukları ve Sorunları” başlıklı 2022/04-47 protokol numaralı başvuru 24.06.2022 tarihli toplantıda kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesi’nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna** toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Necmettin AYGÜN
Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik
Kurul Başkanı

Ek: İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kararı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.aksaray.edu.tr> adresinden d97c7044-9a44-42a5-b7cf-94e656f47a85 kodu ile erişebilirsiniz.

Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu’nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: D97C7044-9A44-42A5-B7CF-94E656F47A85

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/aksaray-universitesi-cbys>

Adres: tarih Bölümü

Telefon No: 2882194 Faks No: 2882125

e-Posta:

Internet Adresi:

<https://www.aksaray.edu.tr>

KEP Adresi:

Ayrıntılı bilgi için: Necmettin AYGÜN

Profesör

Telefon No: 2882194



EK 4. Tez Değerlendirme Formu

Aksaray Üniversitesi Tez Değerlendirme Formu		
Öğrencinin Adı Soyadı:		EVET
Kapak		
1	Tez Başlığı tutanaktaki başlıkla aynı mı?	
2	Kapaktaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu?	
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?	
İçindekiler		
5	Sayfa numaraları tam verilmiş mi?	
6	Şekil, Çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu?	
7	Özet, Abstract, Giriş, Sonuçlar vb. bölümler var mı?	
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı?	
Giriş		
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu?	
10	İkinci ve Üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu?	
Özet/Abstract		
11	Kılavuza uygun mu?	
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı?	
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı?	
Kaynakça		
15	Kaynakların tamamına metin içinde atıf yapıldı mı?	
16	Kaynak formatı Kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı?	
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu?	
Atıf Yöntemi APA 6 ☐ CMS ☐ İSNAD ☐		
Genel Değerlendirme		
18	Etik Beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı?	
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi?	
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi?	
21	Sayfa kenar boşluklar ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu?	
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi?	
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu?	
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu?	
25	Şekil, Çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış mı?	

Bu tezin tarafımdan “Tez yazım kuralları” okunarak dikkatlice hazırlanmış olduğunu ve doğabilecek her türlü olumsuzluktan sorumlu olacağımı kabul ederim.

Öğrencinin imzası