

Türkiye’de Öğretmen İstihdamı Politikalarının Değerlendirilmesi*

Evaluation of Teacher Employment Policies in Turkey

Ayhan Aydın¹, Yılmaz Sarier², Şengül Uysal³, Elif Aydoğdu-Özoğlu⁴,
Funda Özer⁵

Öz

Bu araştırmada Türkiye’de öğretmen istihdamı sürecinde yaşanan sorunların belirlenmesi ve bu sorunların insangücünün planlanması ışığında irdelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma betimsel nitelikte bir araştırmadır. Araştırmanın verilerine MEB, ÖSYM ve YÖK’ün resmi internet sitelerinden ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmen istihdamı konusunda arz ve talep dengesinin kurulamadığı, etkili bir eğitim planlamasının yapılamadığı görülmektedir. Diğer taraftan ihtiyaç duyulan branşlarda taban puanla öğretmen ataması yapılması da nicelik yanında nitelik sorununun varlığını işaret etmektedir. Öğretmenlerin istihdamında MEB ve YÖK arasında işbirliği ve eşgüdüm yapılarak uzun vadeli planlama ve bilimsel verilere dayalı bütüncül ve tutarlı eğitim politikaları oluşturulması beklenmektedir. Öğretmen istihdamında adayın KPSS’den aldığı puanlar yanında okul başarısı, bedensel ve ruhsal sağlığı, sözlü sınavdan aldığı puanlar gibi çok yönlü değerlendirmelerin yapılmasına olanak verecek düzenlemelerin yapılması önerilebilir.

Anahtar sözcükler: Öğretmen istihdamı, insangücü, eğitim planlaması

Abstract

It is aimed to analyse the problems experienced in the process of teacher recruitment and examine it in the light of manpower planning. It’s a descriptive research study. The research data was obtained from the official websites of the Council of Higher Education, the Ministry of National Education and the Student Selection and Placement Center. At the end of the study, it was seen that there was no balance of supply and demand for the employment of teachers, and educational planning couldn’t be done effectively. On the other hand, assigning teachers in the needed branches near the base indicates the existence of the problem of quality. It is expected to have cooperation and coordination between the Ministry of Education and the Council of Higher Education with long-term planning and an integrated and coherent educational policies based on scientific data. It is possible to propose a multi-faceted devaluation including school performance, physical-mental health, oral examination scores besides the scores of KPSS for the employment to teacher candidates.

Keywords: Teacher recruitment, manpower, educational planning

¹Prof. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, aaydin@ogu.edu.tr, ²Öğretmen, Gazi Anadolu Kız Meslek Lisesi, Eskişehir, yilmazsarier@yahoo.com, ³Öğretmen, Eskişehir Kılıçoğlu Anadolu Lisesi, Eskişehir, uysalsengul@yahoo.com.tr, ⁴Arş. Gör., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, aydogduelf@gmail.com, ⁵Öğretmen, Yunus Emre Ortaokulu, Kütahya, cebir123@hotmail.com

Atf için/Please cite as:

Aydın, A., Sarier, Y., Uysal, Ş., Aydoğdu-Özoğlu, E., & Özer, F. (2014). Türkiye’de öğretmen istihdamı politikalarının değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 20(4), 397-420. doi: 10.14527/kuey.2014.016

Eğitim tüm alanlarda verimliliğin ve niteliğin artırılmasında, böylece toplumda çağdaşlaşma yönünde istenen gelişme ve değişimin sağlanmasında temel bir hizmet aracıdır. Büyük önder Mustafa Kemal Atatürk'ün belirttiği uygarlık düzeyine ulaşabilmenin ve bu yarışta öne geçebilmenin en güvenilir yolu eğitim sistemini değişen yaşamın gereklerine uygun hale getirmektir. Eğitim tüm dünyada en önemli tartışmaların ve araştırmaların yapıldığı alandır. Türk Milli Eğitim sisteminin de var olan sorunlarının sistem bütünlüğü içinde ele alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Son yıllarda Türkiye'de öğretmenlerin seçimi ve istihdamı eğitim kamuoyunda yoğun bir biçimde tartışılmaktadır. Bu bağlamda, bu makalede Türkiye'de son dönemde uygulanmakta olan öğretmen istihdamına yönelik eğitim politikalarının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Öğretmen istihdamına yönelik eğitim politikaları irdelenirken öncelikle üzerinde durulması gereken kavram eğitim planlamasıdır. Eğitim planlaması, rasyonel ve düzenli analiz tekniğinin, eğitimde verimi arttırmak ve toplumun ihtiyaçlarına en üst düzeyde cevap verebilmek için eğitim sürecine uygulanmasıdır. Eğitim planlaması ideolojik yönden tarafsızdır ve farklı durumlara uygulanabilecek kadar esnek ve uyumludur. Eğitim planlaması sadece nicel değil aynı zamanda nitel bir olgudur (Coombs, 1973). Eğitimin planlamasının amacı, eğitim sektöründeki dar boğazları ortadan kaldırmak için çözüm yollarının sonuçlarını kestirmek, uzun dönemli bir planın genel çerçevesini hazırlamak, söz konusu çerçeveye dayalı amaçları saptamak ve bu amaçları gerçekleştirmek için ayrıntılı bir plan hazırlamaktır (Aydın, 2010). Ülkemizde planlı kalkınma dönemi resmen 30 Eylül 1960 tarihinde yürürlüğe giren 91 sayılı *Devlet Planlama Teşkilatının Kurulması Hakkında Kanun*'la başlamıştır. Türkiye planlı döneme girdikten sonra, eğitim planlaması da beş yıllık kalkınma planlarında yer almıştır (Kaya, 1993).

Ekonomik gelişme kalkınmanın bir gereğidir, ancak ekonomik gelişme sadece maddi kaynakların ve araçların değil onları kullanacak insangücü kaynaklarının da düzenlenmesini gerektirir. İnsangücü kaynaklarının eğitim yoluyla geliştirilmesi ekonomik gelişmenin önemli bir ön koşuludur (Coombs, 1973). İnsangücü planlaması, belli bir gelecekte, yapılması gereken bir işin yerine getirilmesi için gerekli ve uygun sayıdaki nitelikli işgücünün sağlanmasını garanti altına alma süreci olarak tanımlanmaktadır. İnsangücü planlaması şu özellikleri içermektedir (Boz, 1988, s. 477):

1. Gelecekteki insangücü ihtiyaçlarının tahmini,
2. Var olan insangücü kaynaklarının saptanması ve kaynakların optimal bir şekilde istihdam edilip edilmediklerinin belirlenmesi,
3. Şimdiki insangücü kaynaklarını geleceğin ihtiyaçları doğrultusunda ele alarak, gelecekte ortaya çıkabilecek sorunların önceden görülmesi,

4. İnsangücünün sağlanması, seçimi, eğitilmesi, yerleştirilmesi, ondan yararlanılması, yer değişimi, yükseltilmesi, geliştirilmesi, desteklenmesi, ekonomik açıdan doyurulması gibi konuların programlanması.

Yukarıda ifade edildiği gibi bir ülkenin insangücünün planlanması, ülkenin bu anlamda mevcut konumun analizini gerekli kılmakla birlikte geleceğe yönelik bir perspektifin geliştirilmesi bağlamında oldukça önem arz etmektedir. Bu tarz bir planlama sayesinde ülkenin ihtiyaç duyduğu alanlarında gereken sayı ve nitelikte personel ihtiyacının belirlenmesi, bu personelin yetiştirilmesi, istihdam edilmesi, gelişim düzeylerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi, eksik noktaların tespiti gibi konular ön plana çıkmaktadır. Bu makalede Türkiye’de eğitim alanında insangücünü planlamasının önemine dikkat çekilmeye çalışılacaktır. Zira Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan personel sayısının fazlalığı dikkate alındığında etkili bir planlama sürecinin yapılması ve uygulanmasının hayati önem taşıdığı söylenebilir. Türk eğitim tarihi incelendiğinde insangücünün planlaması bağlamında öğretmen adaylarının seçimi ve istihdamı ile ilgili uygulamaların çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. 1848’den bugüne farklı uygulamalar söz konusudur. Cumhuriyetin başlarından itibaren yakın zamana kadar öğretmen açığı olduğundan dolayı ilgili kurumlardan mezun adaylar kolaylıkla istihdam edilmiştir. Nitekim 1940’lı yıllarda nüfusun %80’ini oluşturan kırsal kesimin öğretmen ihtiyacını gidermek amacıyla kurulan köy enstitülerinden mezun öğretmenler, ülkenin öğretmen gereksinimini gidermede önemli bir boşluğu doldurmuştur. Köy enstitüsü mezunu öğretmenler, kanuna uygun olarak, nüfus bakımından köy sayılan yerleşim yerlerine atanmıştır (Uygun, 2010). Diğer taraftan 1974 yılında mektupla öğretmen yetiştirme uygulaması yapılmaya başlanmıştır. Üç yılda yaz dönemlerinde 5 haftalık çalışmalar yapılarak 15 haftada öğretmen yetiştirilmiştir. Eğitim enstitüleri 1975-1980 yılları arasında normal programlar dışında hızlandırılmış eğitim yoluyla öğretmen yetiştirmişlerdir. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı, 1996’da tüm fakülte ve yüksekokul mezunlarını sınıf öğretmeni olarak atamıştır. Bu şekilde on binlerce kişi hiçbir öğretmenlik formasyonu almadan ve sınavsız olarak öğretmenlik mesleğine girmiştir (Akyüz, 2007).

Günümüzde öğretmen yetiştirme görevi yükseköğretim kurumları içinde eğitim fakültelerine ve öğretmen atama görevi Milli Eğitim Bakanlığı’na [MEB] verilmiştir. Bu nedenle bu iki kurumun işbirliği yapması beklenmektedir. Ancak öğretmen istihdamı konusunda izlenen eğitim politikalarında daha çok sayısal kaygılarla hareket edildiği, niteliğin sorgulanmadığı anlaşılmaktadır (Üstüner, 2004). Ayrıca öğretmen yetiştirme sisteminde yapılan mevcut değişiklikler öğretmenin nitelik ve nicelik sorununu çözmemiştir. Öğretmen yetiştiren kurum sayısının hızla artması ve eğitim fakültesi dışındaki fakülte mezunlarının da gerekli koşulları sağlaması durumunda öğretmen olarak atanabilmesi, istihdam sorununu ortaya çıkarmıştır.

Türkiye'nin Yükseköğretim Strateji Raporu'nda (2007) öğretmen yetiştiren kurum sayısının 1983-2005 döneminde 28'den 69'a yükseldiği, 1983'te 13148 olan kontenjan sayısı 2005 yılında 41981'e yükseldiği ve 2006 yılında 36329'a düşürüldüğü belirtilmiştir. Toplam öğrenci sayısı 1983-2005 döneminde 38684'ten 173392'ye yükselerek yaklaşık 4.3 kat artmıştır. Mezun sayısı 7940'dan 36571'e yükselmiştir. Mezun sayısındaki artış 4.6 kattır. Bu sayılarla Eğitim Fakültesi, Açık Öğretim Fakültesi de dâhil tüm fakülte türleri arasında en fazla mezun veren fakülte konumundadır. Aynı yıllar içerisinde öğretim elemanı sayısı 1591'den 4612'ye yükselmiştir. Öğretim elemanı sayısı 2.9 kat artmıştır. Bu dönemde öğrenci sayısındaki artış öğretim elemanı sayısındaki artıştan fazla olduğu için öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 25'den 38'e yükselmiştir. Tüm üniversiteler için ortalama öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 28 iken eğitim fakültelerinde bu sayı 38'dir. Eğitim fakültelerinde program türü 19'dan 29'a yükselmiş 1994 yılında ikinci öğretim programları açılmaya başlanmıştır. İkinci öğretim eğitim fakültesi öğrencilerinin, toplam öğrenci içindeki payının %30 olması ve bu oranla eğitim fakültelerinin yine en ön sırada olması çarpıcıdır. Öğretim elemanı sayısındaki yetersizliğe rağmen 47 eğitim fakültesinde ikinci öğretim uygulaması yapılması düşündürücüdür.

Ancak 05.04.2012 tarihli Yükseköğretim Genel Kurul toplantısında 2012-2013 eğitim-öğretim yılı da dâhil olmak üzere Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi bünyesinde yer alan Okul Öncesi Öğretmenliği ve İngilizce Öğretmenliği programları ile öğrenci alan mevcut uzaktan eğitim öğretmenlik programlarının öğrenci alımının durdurularak kapatılması; eğitim fakültelerinde okul öncesi öğretmenliği, rehberlik ve psikolojik danışmanlık, özel eğitim bölümü öğretmenlikleri, ilköğretim din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliği ikinci öğretim programları hariç eğitim fakültesi bünyesinde yer alan diğer alanlardaki mevcut ikinci öğretim programlarının kapatılmasına ve kapatılan alanlarda yeni ikinci öğretim programlarının açılmamasına; yeni pedagojik formasyon sertifika programları açılmamasına ve daha önce açılmasına izin verilen programların da mevcut öğrencilerin işlemleri bittikten sonra kapatılmasına karar verilmiştir (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2012a). Ancak bu karardan yaklaşık yirmi gün sonra 03.05.2012 tarihli Yükseköğretim Genel Kurul toplantısında halen üniversitelerde açılmış bulunan pedagojik formasyon programlarına devam eden öğrencilerin haklarının saklı olduğu ifade edilmiştir (YÖK, 2012b). YÖK, 26.03.2014 tarihinde ise Millî Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulu'nun 20.02.2014 tarihli ve 9 sayılı kararıyla belirlenen öğretmenliğe kaynaklık eden yükseköğretim programlarından mezun olanlar için geçerli *Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı*'nın, söz konusu yükseköğretim programlarına devam eden lisans öğrencileri için de açılacağı kamuoyuna duyurulmuştur.

YÖK tarafından 17.04.2014 tarihinde yapılan pedagojik formasyona yönelik açıklamada lisans mezunları için açılan pedagojik formasyon eğitimi sertifika

programının hayat boyu öğrenme kapsamında bir kişisel gelişim programı olarak ele alındığı ve eğitim/egitim bilimleri fakültesi ve eğitim bilimleri bölümü olan üniversitelerce ilgili programı talep eden lisans öğrencilerine verilmesi yönünde karar alındığı görülmektedir. Bu eğitimin verilmesinde gerek duyulduğunda uygulamalı dersler haricindeki dersler için yaz okulu, uzaktan eğitim ve açıköğretim seçeneklerinden yararlanılabileceği belirtilmiştir (YÖK, 2014). Bütün bu gelişmeler, eğitimin temel ilkeleriyle bağdaşmayan uygulamalar olarak ele alınıp öğretmen yetiştirme ve istihdamında sadece plansızlığın bir göstergesi değil, aynı zamanda olup ciddi bir öngörü eksikliğine de işaret etmektedir.

Öğretmen istihdamı her alanda olduğu gibi arz ve talep dengesi içinde değerlendirilmesi gereken bir olgudur. Bu bağlamda öğretmen istihdam politikası bir bireyin öğretmenliği kariyer olarak seçme kararını etkileyen faktörlerin incelenmesine odaklanmaktadır (Guarino, Santibanez ve Daley, 2006). Özetle bugün öğretmen yetiştirme sorumluluğunu elinde bulunduran eğitim fakültelerinde arz ve talep dengesi yeterince kurulamadığı için bazı alanlarda ülkenin ihtiyacından fazla öğretmen adayı mezun edilirken bazı alanlarda da öğretmen ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu durum eğitim politikalarına yön veren kurumlar arasında diğer bir ifadeyle YÖK-MEB arasında bir işbirliği ve eşgüdümün olmadığını, ayrıca politika grubu ve uygulayıcıların veriye dayalı bir bilimsel öngöründen yoksun oldukları şeklinde yorumlanabilir. Çünkü sorun giderek kronik hale gelmekte ve özellikle öğretmen istihdamı açısından tutarlı ve bütünlük içeren bir perspektif oluşturulamamaktadır. Eğitim fakülteleri bağlamında düşünüldüğünde insangücü planlaması yapmadan, eğitim fakültesi sayısını arttırmak kaliteyi arttırmayacağı gibi istihdam sorununun ağırlaşmasına neden olmaktadır. Bu planlama sorunu, MEB’in öğretmen atamalarını bir seçme sistemiyle yapmasına neden olmaktadır (Baştürk, 2007).

Türkiye’de öğretmen atamaları Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından hazırlanan ve Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) olarak adlandırılan çoktan seçmeli bir sınava dayalı olarak yapılmaktadır. 2013 yılında uygulanan KPSS’ye kadar söz konusu sınav, Eğitim Bilimleri, Genel Kültür ve Genel Yetenek konularına yönelik sorulardan oluşmuş olup adaylar bu sınavdan elde ettiği puana göre atanmıştır. 10 Aralık 2012 tarihinde YÖK’ün yaptığı basın açıklamasında 2013 yılından itibaren Türkçe, İlköğretim Matematik, Fen Bilimleri/Fen ve Teknoloji, Sosyal Bilgiler, Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, Coğrafya, Matematik (Lise), Fizik, Kimya, Biyoloji, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Yabancı Dil (Almanca, Fransızca, İngilizce) alanlarında Öğretmenlik Alan Bilgisi Testinin (ÖABT) yapılmasına karar verildiği duyurulmuş ve böylece 14 Temmuz 2013 tarihindeki sınavda bu karar uygulamaya geçirilmiştir. Her yıl binlerce mezun veren eğitim fakülteleri mezunları önce KPSS daha sonra da işsizlik ile yüzleşmek zorunda kalmaktadır.

Bu duruma eğitimde fırsat maliyeti açısından da yaklaşılabılır. Eğitimde fırsat maliyeti bir bütün olarak toplumun ya da bireyin maliyeti cinsinden ölçülür. Eğitimin öğrenciler ya da onların ailelerine olan maliyeti harç, kitap, araç-gereç ve vazgeçilen kazançları kapsamaktadır. Eğitimin topluma maliyeti ise çok daha geniştir ve sadece öğretmen ve diğer görevlilerin maaşları, kitap, araç-gereç, hammadde ve bina için yapılan harcamaları değil tüm toplumun vazgeçtiği ürüne karşılık öğrencilerin vazgeçtiği kazançları da kapsar (Woodhall, 1999). Bu bağlamda düşünüldüğünde atanamayan öğretmen adaylarının bireysel ve toplumsal açıdan kayıpları üzerinde tartışılması gereken önemli bir alan doğurmaktadır. Bunun yanı sıra öğretmen adaylarının atanmalarına yönelik görüşlerini ortaya koyan çalışmalarda (Baştürk, 2007; Eraslan, 2004; Gündoğdu, Çimen ve Turan, 2008; Sezgin-Nartgün, 2008; Sezgin ve Duran, 2011) adayların KPSS'ye yönelik eleştirilerinin bulunduğu ve bu sınavın mesleğe yönelik tutumlarını olumsuz etkilediği görülmektedir. Görüldüğü gibi öğretmenlik mesleğinin kendine özgü çalışma koşulları, KPSS'nin varlığı ve bazı alanlarda öğretmen istihdamının yetersiz oluşu, öğretmen adaylarının mesleğe ilişkin bakış açılarını da olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu araştırmada Türkiye'de öğretmen istihdamı süreci ve bu süreçte karşılaşılan sorunların insan gücünün planlanması kavramı ışığında irdelenmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle araştırma, öğretmen istihdamı sürecinde karşılaşılan problemlerin çözümüne katkı sağlaması ve daha etkin değerlendirme ve rasyonel eğitim politikalarının oluşturulması bakımından önemlidir. Böylece eğitim fakültelerinde uygulanan programlardan mezun olan adaylara ait bulgulara dayanılarak gelecekte izlenebilecek alternatif projeksiyonlara dikkat çekilmektedir.

Yöntem

Bu araştırma, Türkiye'de öğretmen yetiştirme sistemi ve istihdamı bağlamında yaşanan sorunların belirlenmesini amaçlayan betimsel nitelikte bir araştırmadır. Betimsel araştırmalar, verilen bir durumu olabildiğince tam ve dikkatli bir şekilde tanımlar (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013, s. 21). Bu araştırmada öğretmenlerin istihdam durumlarının ilgili veriler bağlamında incelenmesi temel alınmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında dokümanlar, fiziksel veriler ve arşivlenmiş araştırma verileri gibi mevcut ya da ikincil veriler kullanılabilir. Resmi dokümanlar, kamu ya da özel kuruluşlar için yazılmış ya da kayıt altına alınmış gazeteler, yıllık raporlar, yıllıklar ve toplantı tutanakları gibi dokümanlardır. Arşivlenmiş araştırma verileri ise başka araştırmacıların başka amaçlar için topladığı veriler olup daha sonra farklı araştırmacılar tarafından kullanılabilen verilerdir (Christensen, Johnson ve Turner, 2011). Bu bağlamda söz konusu araştırma verilerine MEB ve ÖSYM'nin resmi internet sitelerinde yayımlanan bilgiler, yıllık istatistiklere dayanan yayınlar, ilgili yasa ve yönetmeliklerden ulaşılmıştır.

Araştırmada ilköğretim okullarındaki on üç branşa (okul öncesi, sınıf, ilköğretim matematik, fen ve teknoloji, sosyal bilgiler, Türkçe, bilişim teknolojileri, rehberlik ve psikolojik danışmanlık, İngilizce, resim, müzik, beden eğitimi ile din kültürü ve ahlak bilgisi) ilişkin veriler toplanmıştır. Araştırmacılar tarafından incelenip tekrar değerlendirilen veriler sonucunda tablolar oluşturulmuştur. İlgili branşa ait KPSS’ye katılan toplam aday sayıları, Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı Öğretmenlik Alanları, Atama ve Ders Okutma Esasları temel alınarak hesaplanmış olup Ek-1’de detayları yer almaktadır. Araştırmada verilerin analizi kısmında yüzde ve frekanslardan yararlanılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde Türkiye’de öğretmen istihdamına ilişkin ulaşılan bulgular sunulmaktadır.

Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ve Öğretmen İstihdamı

Aşağıda yer alan KPSS verileri öğretmen istihdamı bağlamında değerlendirilmektedir. Bu tablonun oluşturulmasında dikkate alınan bilgiler ve zaman aralıkları Ek 2’de yer almaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 1’de ise KPSS sonucunda oluşan öğretmen istihdamı yıllara göre verilmektedir.

Tablo 1
KPSS Sonucu Öğretmenlerin İstihdamına İlişkin Dağılım

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
KPSS’ye katılan aday sayısı (Eğitim Bilimleri)	205433	237520	244269	279849	230333	279638	252741
Atanan Aday Sayısı	36504	44101	58778	67099	27075	36453	50054
Atanan aday sayısının KPSS’ye katılan aday sayısına oranı (%)	17.8	18.6	24.1	23.9	11.8	13	19.8

Tablo 1 incelendiğinde 2007-2013 yılları arasında KPSS’ye katılan aday sayısının 2010 yılında en yüksek sayıya ulaştığı görülmektedir. Atanan aday sayısı ise en az 27075, en çok 50054’dür. Son yedi yılda adayların yaklaşık %75’den fazlasının öğretmen olarak istihdam edilemedikleri, adayların birçok kez sınavlara katıldığı anlaşılmaktadır. Özellikle 2011 yılında öğretmen istihdam oranının %11.8’e kadar gerilediği görülmektedir. Tablo 2’de ise ilk defa öğretmen olarak istihdam edilen adayların kadro durumlarına ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

Tablo 2
Atama Sonucu Kadro Dağılımları

	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Kadrolu	14069	38.5	22704	51.5	22394	38.1	60256	89.8	27075	100	36453	100	50054	100
Sözleşmeli	22435	61.5	21397	48.5	36384	61.9	6843	10.2	0	0	0	0	0	0
Toplam	36504	100	44101	100	58778	100	67099	100	27075	100	36453	100	50054	100

Tablo 2 incelendiğinde 2010 yılına kadar olan süreçte sözleşmeli öğretmen istihdam oranı %10.2 ile %61.9 arasında değişmektedir. 2011 yılında tüm sözleşmeli öğretmenler, kadrolu statüsüne geçirilmiş ve bu yıldan itibaren ve sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına son verilmiştir.

Öğretmenlerin Branşlar Bazında İstihdamı Durumları

Çalışmanın bu bölümünde öğretmenlerin branşlar bazında istihdam durumları sunulmaktadır. Tablo 3 incelendiğinde okul öncesi öğretmenliğinde atama puanlarının yıllara göre büyük değişiklikler gösterdiği gözlenmektedir. 2007 ve 2008 yıllarında atama puanları 70'in üzerinde iken 2009, 2010 ve 2011 yıllarında 55'in aşağısında kalmıştır. Bu durum son yıllarda bu alanda atanan öğretmen sayısının artırılmasından kaynaklanabilir. Diğer taraftan atama oranı 2008 yılında %12.2'ye kadar inmiştir. Ancak 2009 yılında ise sadece okul öncesi öğretmenlerine yönelik 10000 sözleşmeli öğretmen atamasının yapılması dolayısıyla oran %81.9'a yükselmiştir. Ancak sınıf öğretmenliğinde ise farklı bir durum söz konusudur. Örneğin 2012 yılında en düşük atama puanı 87.422 olmuş ve 324 atama sayısına paralel olarak atanma oranı düşmüş ve bu oran %1.9 olmuştur. Sınıf öğretmenliğinde atama puanlarının son iki yılda yükseldiği gözlenmektedir. İlköğretim matematik öğretmenliğinde atama puanlarının 2011 yılına kadar sürekli arttığı ancak son iki yılda düştüğü gözlenmektedir. Bu alanda 2011 yılına kadar atanan sayısı mezun sayısına yakın iken bu yılda tam tersi bir durum (mezun sayısı atanan sayısının 2 katından daha fazladır) ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan son iki yılda atama oranı yükselmiş ve 2013 yılında %74'e ulaşmıştır. Fen ve teknoloji öğretmenliğinde son 7 yılda en düşük atama puanının 72.191 olduğu gözlenmektedir. Bu branşta mezun olan aday sayılarının atananlardan daima yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan atanma oranları % 20'ye yakın düzeylerde seyrederken, 2011 yılında ciddi bir düşüşle bu oranın %9.1'e kadar gerilediği anlaşılmaktadır. Bu durum sınava katılan adayların yaklaşık %91'inin öğretmen olarak atanmadığını da göstermesi açısından önemlidir. Bu veriler diğer alanlarda olduğu gibi söz konusu alanların kontenjanlarının yeniden gözden geçirilmesi gerçeğini işaret etmektedir.

Tablo 3

Öğretmenlerin Branşlar Bazında İstihdamı Durumları

Yıl	Değişken	Öğretmenlik Grubu (Branş)												
		Okul Öncesi Ö.	Sınıf Ö.	İlköğretim Matematik Ö.	Fen ve Teknoloji Ö.	Sosyal Bilgiler Ö.	Türkçe Ö.	Bilişim Teknolojileri Ö.	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ö.	İngilizce Ö.	Görsel Sanatlar Ö.	Müzik Ö.	Beden Eğitimi Ö.	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Ö.
2007	En düşük atama puanı	70,804	74,020	78,982	87,012	81,663	73,743	69,026	68,231	71,097	70,661	53,684	75,068	70,978
	Mezun olan aday sayısı	2367	10926	2586	3466	3566	4014	1143	993	2831	1294	693	2137	355
	Atanan aday sayısı	2341	12541	2297	1684	1214	3344	1892	839	2816	712	784	1305	1532
	Kpss’ye katılan aday sayısı	15023	30089	4745	10756	12442	7946	3145	1396	12509	5455	1844	14026	3467
	Atanma oranı (%)	15,6	41,6	48,4	15,7	9,8	42,1	60,2	60,1	22,5	13,1	42,5	9,3	44,2
2008	En düşük atama puanı	72,355	76,650	82,078	86,187	81,185	81,617	73,373	50,163	71,438	70,323	52,604	74,084	59,314
	Mezun olan aday sayısı	2797	13116	2659	3559	3563	4132	1260	1591	3156	1274	692	2103	345
	Atanan aday sayısı	2246	11571	2357	2475	1199	1726	2063	1691	4597	727	917	1323	1443
	Kpss’ye katılan aday sayısı	18406	32313	5925	12350	14418	10113	4115	2148	14797	5790	2086	12871	3982
	Atanma oranı (%)	12,2	35,8	39,8	20,0	8,3	17,1	50,1	78,7	31,1	12,6	43,9	10,3	36,2
2009	En düşük atama puanı	45,638	75,860	84,167	84,842	80,102	82,203	77,966	37,360	73,512	70,889	57,232	73,413	55,247
	Mezun olan aday sayısı	2959	10351	2770	3886	3834	4440	1315	1407	2958	1329	709	2186	374
	Atanan aday sayısı	17625	10596	1957	2341	1355	1624	1420	2281	3622	443	685	872	1764
	Kpss’ye katılan aday sayısı	21512	29441	6442	13243	16094	11999	4391	2442	16434	6125	2246	11739	4028
	Atanma oranı (%)	81,9	35,9	30,4	17,7	8,4	13,5	32,3	93,4	22,0	7,2	30,4	7,4	43,8
2010	En düşük atama puanı	49,220	72,805	85,305	85,416	78,884	83,743	69,361	12,955	73,512	67,812	49,220	69,361	20,985
	Mezun olan aday sayısı	2505	7322	2176	3026	3092	3306	1322	1338	2846	1287	640	2147	467
	Atanan aday sayısı	7424	16520	2555	2721	1986	2279	1545	3609	5560	987	1393	2227	2777
	Kpss’ye katılan aday sayısı	17910	25232	6147	12494	15657	12177	4555	2142	16008	6248	2258	10428	4556
	Atanma oranı (%)	41,5	65,5	41,6	21,8	12,7	18,7	33,9	168,5	34,7	15,8	61,7	21,4	60,9
2011	En düşük atama puanı	54,102	69,002	87,112	86,962	82,314	86,834	86,627	32,080	75,093	69,762	52,068	69,743	25,096
	Mezun olan aday sayısı	2426	6270	2172	2968	2911	3163	1346	1462	2665	1269	560	2080	467
	Atanan aday sayısı	3306	7643	1041	1095	691	1009	276	742	2723	316	561	1006	776
	Kpss’ye katılan aday sayısı	13728	16725	5691	12080	16499	12570	4384	2250	15288	6920	2147	10651	3167
	Atanma oranı (%)	24,1	45,7	18,3	9,1	4,2	8,0	6,3	32,9	17,8	4,6	26,1	9,5	24,5
2012	En düşük atama puanı	56,277	87,422	78,606	82,741	79,353	80,243	87,215	0	75,435	68,476	50,600	66,480	55,003
	Mezun olan aday sayısı	3189	8239	3187	3916	3930	3995	1667	2043	3085	1373	688	2110	470
	Atanan aday sayısı	4527	324	4154	3479	2313	4924	313	2463	3140	767	1048	2560	1834
	Kpss’ye katılan aday sayısı	14815	16243	7469	14672	19022	14904	5603	3340	15782	7710	2454	12659	7442
	Atanma oranı (%)	30,6	1,9	55,6	23,7	12,2	33,0	5,6	73,7	19,9	9,9	42,7	20,2	24,6
2013	En düşük atama puanı	67,721	82,716	62,712	72,191	75,615	71,804	77,154	50,057	66,939	68,642	54,916	65,591	50,093
	Mezun olan aday sayısı	3821*	9092*	3979*	5681*	4884	4681*	2486*	2660*	3825*	1544*	805*	2448*	*
	Atanan aday sayısı	2390	3514	4738	3596	2413	4005	1928	2800	6278	576	420	1942	2432
	Kpss’ye katılan aday sayısı	17425	20865	6399	13795	19419	13739	6502	3632	14729	7429	2389	11082	8015
	Atanma oranı (%)	13,7	16,8	74,0	26,1	12,4	29,2	29,7	77,1	42,6	7,8	17,6	17,5	30,3

*ÖSYM tarafından 2012 - 2013 öğretim yılına ait yükseköğretim istatistikleri henüz yayınlanmadığı için 2009 yılı verilerine göre ilgili bölüme yeni kayıt olan öğrenci sayıları alınmıştır

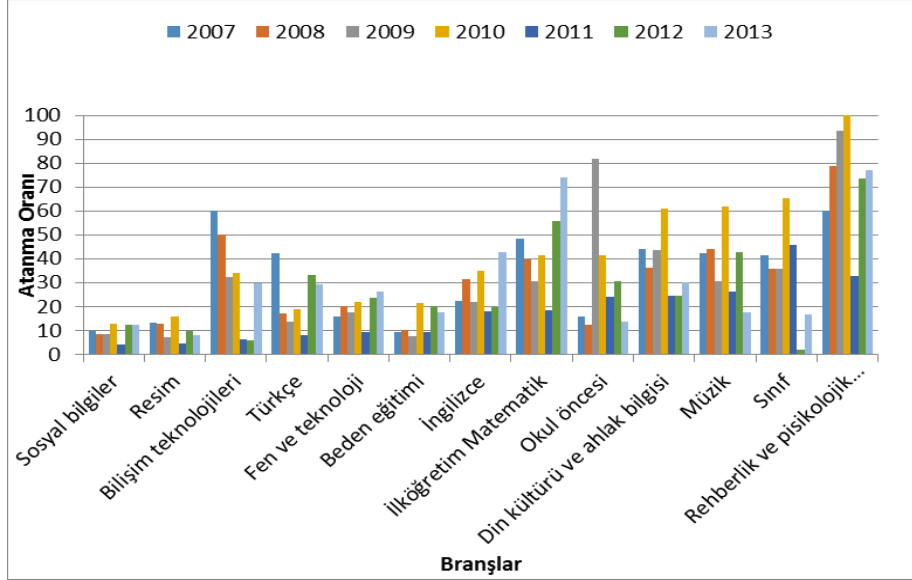
Sosyal bilgiler öğretmenliğinde atama puanlarının birbirine oldukça yakın olduğu (75 ile 82 puan aralığında) gözlenmektedir. Bu branşta 2011 yılında mezun olan aday sayısının atananların dört katından daha fazla olduğu da anlaşılmaktadır. Ayrıca 2011 KPSS’ye giren aday sayısı atananların 23 katından daha fazladır. Türkçe öğretmenliğinde atama puanlarının 2011 yılına kadar sürekli arttığı ve sonrasında düşmeye başladığı görülmektedir. 2007’de 73.743 olan atama puanı 2011’de 86.834’e yükselmiş ve 2013 yılında 71.804 ile en düşük atama puanı olmuştur. Diğer taraftan 2007 yılında atama oranı %42,1 iken 2011

yılında %8 e kadar gerilemiştir. Bilişim teknolojileri öğretmenliğinin 2007’de 69.026 olan atama puanının 2012’de 87.215’e yükseldiği de görülmektedir. Bu alanda 2011 yılına kadar atanan sayısı mezun sayısından fazla iken bu yılda tersi bir durum (mezun sayısı atanan sayısının yaklaşık 5 katıdır) ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan önceki yıllarda atama oranı %30’un üzerinde iken bu oran özellikle 2011 ve 2012 yılında oldukça düşmüştür. Bu durum bilişim teknolojileri alanında öğretmen ihtiyacının azaldığını göstermektedir. Dersin seçimlik hale gelmesinin etkisi de göz ardı edilmemelidir.

Rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğretmenliğinde atama puanlarının son yıllarda düştüğü gözlenmektedir. Hatta 2010 yılında 12.955 puan alan bir adayın bile atandığı ve atanma oranının %168.5 olduğu görülmektedir. Bu branşta atanan aday oranının diğer branşlara göre yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, bu alanda öğretmen ihtiyacının devam ettiğini göstermektedir.

İngilizce öğretmenliğinde atama puanlarının birbirine yakın olduğu (66-75) olduğu gözlenmektedir. Bu branşta mezun olan aday sayılarının atanarlara genelde yakın sayıda olduğu da anlaşılmaktadır. Ancak bu alanda İngilizce öğretmenliği dışında atanma koşuluna uyan programları ve ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans ya da pedagojik formasyon programını bitiren oldukça fazla sayıda adayında bulunduğu KPSS’ye katılan toplam aday sayısı ortaya koymaktadır. Resim öğretmenliğinde atama puanlarının birbirine yakın olduğu (67 ile 70 arasında) gözlenmektedir. Bu branşta mezun sayısının sürekli olarak atanan sayısından fazla olduğu görülmektedir. Hatta atanma oranı 2011 yılında %4.6’ya kadar gerilemiştir. Bu durum bu alanda öğretmen ihtiyacının azaldığını göstermektedir. Müzik öğretmenliğinde atama puanlarının 60’ın altında olduğu gözlenmektedir. Bu branşta 2013 yılında atanan aday sayısı diğer yıllara göre oldukça düşmüş ve aynı yıl 2389 kişi KPSS’ye katılırken sadece 420’si atanabilmiştir. Beden eğitim öğretmenliğinde atama puanlarının 65 ile 75 arasında değiştiği gözlenmektedir. Bu branşta benzer sayılarda mezun verilirken, 2010 ve 2012 yıllarında bu sayıların üzerinde bir atama yapıldığı görülmektedir. Atanma oranları 2009 yılında %7.4 ile en düşük seviyededir.

Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliğinde son 7 yılda en düşük atama puanın 20.985 olduğu gözlenmektedir. Bu branşta mezun olan aday sayılarının atanarlardan daima düşük olduğu anlaşılmaktadır. 2010 yılında din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlik bölümlerinden 467 mezun bulunurken, 2777 öğretmen ataması gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Aradaki bu fark ilahiyat mezunu olup ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans ya da pedagojik formasyon programını bitiren adaylar tarafından kapatılmaktadır. Grafik 1’de öğretmenlerin branşlarına göre istihdam oranları sunulmaktadır.



Grafik 1. Branşlara ve yıllara göre öğretmen istihdam oranları.

Grafik 1 incelendiğinde yıllara göre atanma oranlarının hemen hemen her branşta düzensiz bir seyir izlediği görülmektedir. Sosyal bilgiler, resim, beden eğitimi branşlarında atanma oranlarının yaklaşık %20'un altında olduğu görülmekte olup özellikle bu alanlarda istihdam sorununu yaşadığı gözlenmektedir. Atanma oranları incelendiğinde sınıf öğretmenliği ve bilişim teknolojileri branşlarında son yıllarda oldukça fazla bir düşüş yaşandığı ancak 2013 yılında artış olduğu görülmektedir. Grafik 1 incelendiğinde en yüksek atanma oranını rehberlik ve psikolojik danışmanlık branşına aittir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık branşında 2011 yılı dışında atanma oranı %60'ın üzerinde olup bu alanlardan mezun olan adayların istihdamlarının diğer branşlara oranla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Türkiye’de ve dünyada öğretmen seçimi ve istihdamı konuları sürekli güncelliğini korumaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin yetiştirilmesi, istihdamı ve mesleki gelişimi Onsekizinci Milli Eğitim Şurasında öncelikle tartışılan konuların başında yer almıştır. İlgili şurada 2023 Vizyonu esas alınarak MEB ve YÖK arasındaki koordinasyonun geliştirilmesi, orta ve uzun vadede öğretmen ihtiyacı planlanması ve ihtiyaç doğrultusunda öğretmen yetiştirilmesi kararı alınmıştır (MEB, 2010). Bu çalışmanın amaçları doğrultusunda elde edilen araştırma bulguları incelendiğinde, 2007-2013 yılları arasında KPSS’ye katılan aday sayısının yaklaşık %25 ’inin atanabildiği görülmektedir. Geriye

kalan%75'lik dilim içinde yer alan öğretmen adaylarının aynı yıl mezun olan öğretmen adayları ile birlikte KPSS'ye tekrar girdiği düşünüldüğünde, sınava giren ve atanan aday sayıları arasındaki farkın gün geçtikçe artacağı söylenebilir. Ayrıca araştırma bulgularında ifade edildiği gibi, atanan öğretmen adayı oranları 2007-2010 yılları arasında %25 civarlarında seyrederken, bu oran 2011 yılında %11.8'e kadar gerilemiş, 2013 yılında ise %19.8 olmuştur. Türkiye'de öğretmenlerin yetiştirilmesi ve atanması konusunda yapılan benzer çalışmada da bu sorun, yanlış ve yetersiz eğitim planlamasının bir sonucu olarak (Keskin-Demirer, 2012) vurgulanmıştır. Bilir'in (2011) öğretmen yetiştirme ve istihdam politikaları üzerine yapmış olduğu tarihsel incelemesinde de YÖK'ün sayısal olarak öğretmen gereksinimini karşılamak bahanesiyle yeterli öğretim üyesi olup olmadığına bakmadan çok sayıda eğitim fakültesi açtığı ve öğretmen yetiştiren programların hem kontenjanını artırdığı hem de ikinci öğretim programlarının açılmasına izin vererek nitelikli öğretmen yetiştirmeden uzaklaştığı gözlenmiştir. MEB (2009)'ın 2010-2014 stratejik planında öğretmen yetiştirme ve istihdamında arz-talep dengesinin yeterince kurulamadığı ve eğitim planlamalarının kısa vadeli yapıldığı ve sık sık değişikliğe uğradığı ifadeleri yer almaktadır.

Türkiye'de belli dönem aralığında devlet okullarında kadrolu ve ücretli olarak istihdam edilen öğretmenler çalışmıştır. Bunların dışında, dershanelerde, stajyerliklerinin kaldırılması için neredeyse karşılıksız çalıştırılan öğretmenler için "ücretsiz öğretmen" ve atanamayıp başka işler yapmak zorunda ya da işsiz kalan öğretmenler için de "dışlanmış öğretmen" kategorileri listeye eklenebilir (Keskin-Demirer, 2012). Pek çok alanda atama bekleyen binlerce öğretmen varken, Milli Eğitim Bakanlığı açık kadrolara öğretmen ataması yapmamış; ücretli veya sözleşmeli öğretmen atayarak boş kadroları doldurmuştur (Bilir, 2011). On sekizinci Milli Eğitim Şurası kararlarına tekrar göz atıldığında öğretmen istihdamında kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi farklı uygulamaların kaldırılarak tüm öğretmenlerin kadrolu olarak istihdamının sağlanması ve mevcut sözleşmeli öğretmenlerin kadroya geçirilmesi şeklinde bir önerinin yapıldığı görülmektedir (MEB, 2010).

Bu çalışmada KPSS sonuçlarına bağlı olarak atanan öğretmenlerin istihdam türlerine ait bulgular incelendiğinde, 2007 yılında %61.5 olan sözleşmeli öğretmen oranının 2009 yılı hariç her yıl azalarak 2011 yılında sıfırlandığı görülmektedir. Ancak bu durum, insan kaynakları politikalarının sürdürülebilir, tutarlı ve bütünlüklü bir anlayışla üretilmesi bağlamında ele alınması gerekmektedir. Öte yandan söz konusu durumun olumlu bir gelişme olduğu söylenebilir, çünkü Karadeniz ve Demir (2010) tarafından yapılan çalışmada öğretmenler arasında istihdam türü farklılıklarının olmasının meslektaşlar üzerinde olumsuz duygular yarattığı, motivasyonu ve iş doyumunu düşürdüğü, aidiyet duygusunun kazanılmasını engellediği ortaya çıkmıştır. TALIS 2008 sonuçlarına göre, Türkiye'deki öğretmenler öz yetkinlik açısından ortalama

seviyededirler ancak, mesleki tatmin açısından ortalamanın altındadır (OECD, 2013). Bu doğrultuda alınan kararın uygulanmasında sürekliliğin sağlanması önemli görülmektedir. Nitekim 2011 yılı ve sonrasında sürekli kadrolu öğretmen atamalarının yapıldığı görülmektedir.

Türk eğitim tarihine bakıldığında ilköğretmen okulları, köy enstitüleri, yükseköğretmen okullarının öğrenci seçim yöntemlerinin oldukça etkili olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin istihdamında öğretmen açığı olduğu için o dönemlerde bir eleme ya da seçim yöntemi olmamasına karşın öğretmenlerin seçiminde hem nicelik hem nitelik bir arada düşünülmüş; öğrencinin okul başarısı, kişilik ve ahlaki durumu, sağlık durumu, merkezi sınavlardan aldığı puanlar, mülakata dayalı çok yönlü değerlendirmeler yapılmıştır (Uygun, 2010).

Günümüzde öğretmen adaylarının seçiminde üniversiteye giriş puanı, istihdamında ise KPSS’den alınan puanlar kriter olarak kullanılmaktadır. 2012 yılına kadar KPSS, genel kültür, genel yetenek ve eğitim bilimleri olmak üzere üç alandan oluşmuş, öğretmenlerin alan bilgisine yönelik bir ölçüm yapılmamıştır. Onsekizinci Millî Eğitim Şurası’nda öğretmen alımında uygulanan sınavlarda, adaylara öğretmenlik meslek bilgisi ve genel kültür alanları yanında mezun oldukları özel alanlara ilişkin sorular da sorulması bağlamında bir karar alınmıştır (MEB, 2010). Sezgin-Nartgün’ün (2008) yaptığı çalışmada öğretmen adayları KPSS’yi eleştirmekte ve mutlaka sınav gerekiyorsa özel alan bilgisini de ölçen bir değerlendirmenin daha etkili ve doğru olacağını belirtmektedirler. Benzer biçimde Eraslan’ın (2004) yaptığı çalışmada da öğretmen adayları, öğretmen atamalarında KPSS’nin ideal bir yöntem olmadığını, kapsam geçerliğinin bulunmadığını, alan bilgisini ve duyuşsal özellikleri ölçmediğini, objektif bir sınav olmadığını belirtmiş ve genel sözlü bir sınav yapılmasını, atamalarda fakülteye giriş puanı, mezuniyet derecesi gibi değişkenlerin dikkate alınması gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca KPSS ile nitelikli öğretmen seçilememesinin yanı sıra bu sınav, öğretmen adaylarının sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemekte (Gündoğdu, Çimen ve Turan, 2008; Sezgin ve Duran, 2011) ve adaylarda sınav kaygısı yaratmaktadır (Baştürk, 2007; Eraslan, 2004). Bu yöndeki tartışmalar ve gelişmeler bağlamında 2012 yılında öğretmen adaylarının seçiminde alan sınavı uygulaması başlatılmıştır. Bu öğretmen adayının alan bilgisinin de dikkate alınması yönünde önemli bir adım olmasına rağmen sınavın içeriği ve niteliği, sonuçları, öğretmen adayları üzerinde yarattığı etki gibi konular ayrı bir tartışma alanıdır.

İlköğretim düzeyinde yer alan branşlara ait istihdam durumlarını tek tek ele alan bu araştırmanın bulguları incelendiğinde hemen hemen tüm branşlarda arz talep dengesinin kurulamadığı görülmektedir. Okul öncesi öğretmenliğine ait bulgular incelendiğinde yıllara göre mezun sayısında önemli bir dalgalanma olmadığı ancak atanan sayısında büyük iniş çıkışların olduğu görülmektedir. Örneğin 2009 yılında 10000 sözleşmeli okul öncesi öğretmeni ataması yapılmıştır. 2010 yılında alım sayısının üç katına çıktığı ve sınava giren aday

sayısının neredeyse yarısının atandığı görülmektedir. Bu durumun, okul öncesi eğitimin zorunlu hale getirilmesi politikasıyla ilişkisi olduğu düşünülebilir. Ayrıca atama kontenjanlarında yapılan değişiklikler atama puanını da etkilemektedir. 2007 ve 2008 yıllarında okul öncesi öğretmenliği branşında 70 düzeyinde olan minimum atama puanının sonraki yıllarda 45-67 arasında değiştiği görülmektedir.

Benzer bir durum rehberlik ve psikolojik danışmanlık ve din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliği bölümlerinde de karşımıza çıkmaktadır. Bu bölümlerde diğer branşlara göre zaten yüksek olmayan atama puanlarının son yıllarda giderek düştüğü gözlenmektedir. Örneğin 2010 yılında en düşük atama puanının rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğretmenliğinde 12.955; din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliğinde 20.985 olduğu görülmektedir. Bu durum, söz konusu alanlarda öğretmen ihtiyacı nedeniyle ortaya çıkan tablonun eşitlik ve kalite bağlamında sorgulanması gerektiğini de göstermektedir. Özellikle din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliği alanında yapılan atama sayısının mezun olan aday sayısından oldukça fazla olması nedeniyle, aradaki farkın pedagojik formasyon sertifikasına sahip ilahiyat mezunlarıyla kapatılmaya çalışılması da üzerinde düşünülmesi gereken konulardan bir tanesidir. Onsekizinci Millî Eğitim Şurası'nda özel eğitim, psikolojik danışma ve rehberlik ile okul öncesi öğretmenliği alanlarında öğretmen eksikliğine vurgu yapılmış, ancak açığın kapatılması yönünde daha çok öğretim elemanı yetiştirme çalışmalarına dair öneriler sunulmuştur (MEB, 2010).

Sınıf öğretmenliğine ait verilere bakıldığında atama puanlarının son iki yılda arttığı görülmüştür. Öğrencilerin atanma oranları incelendiğinde en dikkat çekici oran 2012 yılında karşımıza çıkmıştır. Resmi Gazete'de 11 Nisan 2012'de yayımlanan 6287 nolu "İlköğretim ve Eğitim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile ilköğretim 12 yıl zorunlu hale getirilerek 4+4+4 sistemine geçilmiştir. Bu durumun sınıf öğretmenlerinin istihdamında etkili olduğu düşünülebilir. İlköğretim matematik öğretmenliğine ait bulgular incelendiğinde 2007 yılında %48.4 olan atama oranının 2011 yılında %18.3'e kadar indiği ve bu durumunda atama puanlarına yansıdığı da görülmektedir. 2007 yılında 78,982 olan minimum atama puanının 2011'e gelindiğinde 87.112'ye yükseldiği görülmektedir. Benzer bir durum, Türkçe öğretmenliğinde de yaşanmaktadır. Bu branşta 2007 yılında %42.1 olan atama oranının 2011'e gelindiğinde %8'e gerilemesi ve atama puanının da 73.743'den 86.834'e çıkması düşündürücüdür. Fakat bu anlamda en dikkat çekici oranlar bilişim teknolojileri öğretmenliğinde olmuştur. 2011 yılına kadar mezun sayısının atama sayısından az olduğu bu branşta atanma oranları %30-60 arasında seyrederken 2011 yılında ani bir düşüşle %6.5 ve 2012 yılında ise %5.6 olmuştur. Fen ve teknoloji öğretmenliğine ait veriler incelendiğinde, mezun sayısının sürekli olarak atama sayısından oldukça fazla olduğu görülmektedir.

Benzer bir durum resim öğretmenliği, sosyal bilgiler öğretmenliği, 2010 ve 2012 yılı haricinde beden eğitimi öğretmenliğinde de ortaya çıkmıştır. Bu durumunda atama puanlarına yansıdığı görülmektedir. Fen ve teknoloji öğretmenliği alanında minimum atama puanlarının 72-87 arasında ve sosyal bilgiler öğretmenliğinde ise 75-82 arasında olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca sosyal bilgiler öğretmenliğinde 2011 yılında KPSS’ye giren aday sayısı atanan aday sayısının 23 katından fazla olması da oldukça dikkat çekicidir. İngilizce öğretmenliğinde mezun sayısının yıllara göre birbirine oldukça yakın olduğu ve minimum atanma puanı anlamında çok fazla dalgalanmanın olmadığı fakat farklı programlardan gelen ve pedagojik formasyon ve açık öğretim kanalıyla yetişen öğretmen adaylarının oldukça fazla olduğu görülmektedir. 18. Milli Eğitim Şurası’nda öğretmenliğin bir ihtisas mesleği olduğu gerçeğinden hareketle, uzaktan veya açıköğretim yoluyla okul öncesi öğretmenliği, İngilizce öğretmenliği vb. alanlarda öğretmen yetiştirilmesine izin verilmemesi şeklinde bir karar alınmıştır (MEB, 2010). Nitekim bu karara paralel olarak 05.04.2012 tarihli Yükseköğretim Genel Kurul Toplantısı’nda açıköğretim fakültesi bünyesinde yer alan Okul Öncesi Öğretmenliği ve İngilizce Öğretmenliği programları ile öğrenci alan mevcut uzaktan eğitim öğretmenlik programlarının öğrenci alımının durdurularak kapatılmasının kararlaştırılması bu anlamda olumlu bir gelişmedir.

Bütün branşlar birlikte ele alındığında özellikle sosyal bilgiler, resim ve beden eğitimi branşlarında atanma oranlarının %20’un altında olduğu ve tüm branşlarda olmasına karşın en fazla bu alanlarda istihdam sorununun yaşandığı gözlenmektedir. Fen ve teknoloji, İngilizce, Türkçe, müzik öğretmenliğinde ise adayların yaklaşık %60’ının atanmadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra özellikle 2011 ve 2012 yıllarında bilişim teknolojileri ve 2012 yılında sınıf öğretmenliği alanında atanma oranlarında büyük düşüş olmuştur. En yüksek atanma oranını rehberlik ve psikolojik danışmanlık branşına aittir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık branşında 2011 yılı dışında atanma oranı %60’ın üzerinde olup bu alanlardan mezun olan adayların istihdamlarının diğer branşlara oranla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Mevcut tabloya toplu halde bakıldığında yetiştirilen insangücünün istihdam edilememesinin ülke kaynaklarının kullanımındaki verimsizliği gözler önüne sermektedir.

Bu araştırmada öğretmen yetiştirme ve istihdamında arz ve talep dengesinin kurulmadığı diğer bir ifadeyle etkili bir eğitim planlamasının yapılmadığı ortaya çıkmıştır. Bu bulguyu destekler nitelikte üzerinde yeterince düşünülmeden yapılan ve 11.04.2012 tarihli resmi gazete de yayımlanan değişiklikle, 2012-2013 eğitim-öğretim yılından itibaren zorunlu eğitim on iki yıla çıkarılmış, ilköğretim kademesi ilkokul ve ortaokul olmak üzere dörder yıl eğitim verecek şekilde düzenlenmiştir. Bu kararın sonucu olarak bir kısım sınıf öğretmeni norm kadro fazlasına düşerken; matematik, Türkçe, fen ve teknoloji gibi bazı branş öğretmenleri açısından istihdam ihtiyacı doğmuştur. Bu

bağlamda mevcut duruma bir çözüm olarak MEB'in aldığı karar gereği sınıf öğretmenlerine alan değişikliği yapma hakkı tanınmış olup, toplam 22871 sınıf öğretmeni branş öğretmenliğine geçmiştir (İLKŞAN, 2012). Bu durum sonraki yıllarda öğretmen istihdam oranlarını branşlar bazında etkilemiştir. Ayrıca istihdam açısından var olan sorunların, öğretmen yetiştirme alanında da yaşandığı gözlenmektedir. Örneğin, 2007 yılından itibaren YÖK, yeni eğitim fakültelerinin açılmasına izin vermiştir ve bugün eğitim fakültelerinin sayısı 97'e ulaşmıştır. Ancak unutulmaması gereken önemli noktalardan bir tanesi, öğretmenliğin bir uzmanlık mesleği olduğudur.

Diğer taraftan çalışmanın giriş kısmında daha önce belirtildiği gibi eğitim fakültelerindeki bazı ikinci öğretim programının YÖK tarafından kapatılmasına karar verilmişken, 2014 yılı Mart ayında pedagojik formasyon sertifika programları hakkında aldığı karar öğretmenlik eğitiminde bir ön koşul ve nitelik aranmaksızın ilgili bütün yükseköğretim programlarındaki lisans öğrencilerine öğretmenlik mesleğini açık hale getirilmiştir. Ortaya çıkan bu durum kaygı verici hale dönüşmekte ve Aydın'ın (2014) da belirttiği gibi ciddi bir planlama ve öngörü eksikliğiyle başvuru popülist uygulamalarla sadece bugünü ıskalamakla kalmayıp yarınları da yok etme tehlikesi taşımakta, bu son kararlar fen edebiyat ve benzer fakülteler eğitim fakültesine dönüştürülmekte ve bu durum toplu intihara zorlamakla eşdeğer sayılabilmektedir. Eğitim Fakültesi Dekanlar Konseyinin 1 Nisan 2014'de yaptığı kamuoyu duyurusunda da YÖK'ün eğitim fakültelerinin görüşünü almadan toplumun geleceğini ilgilendiren bu tür stratejik konularda tek başına karar vermesi, istediği zaman eğitim fakültelerindeki bazı bölümleri diğer fakültelere aktarması, bunu yaparken eğitim fakültelerinin görüşünü almaması asla kabul edilemez olarak nitelendirilmiş ve Türkiye'de öğretmen ihtiyacının hemen hemen doyum noktasına ulaşmış olduğu, daha çok değil, daha nitelikli öğretmen yetiştirilmeye odaklanılması gerektiği belirtilmiştir.

Ayrıca öğretmen istihdam politikaları konulu TEDMEM in düzenlemiş olduğu panel bülteninde bu konuya ilişkin görüş ve güncel tartışmalar yapılmış, Türkiye'de öğretmen yetiştirme bağlamında kalıcı politikalar uygulanmadığı belirtilmiş, aynı yıl içinde pedagojik formasyonu tamamen kaldırmaya yönelik karar alınırken kısa süre sonra 60 bin kişiye pedagojik formasyon sertifikasının verilmesinin planlandığı belirtilmiş, 2013 KPSS'ye başvuran öğretmen adaylarının mezun oldukları fakülteye bakıldığında, ortaöğretim alanlarında genel olarak fen edebiyat fakültesi mezunlarının eğitim fakültesi mezunlarından 5 kat daha fazla olduğu, adayların mezun oldukları fakülteye göre aldıkları puanlar incelendiğinde Fizik, Kimya, Biyoloji, Matematik, Tarih, Coğrafya, İngilizce, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşlarında eğitim fakültesi mezunu adaylarının daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları belirtilmiştir (TEDMEM, 2014). Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. Maddesi öğretmenliği 'özel bir uzmanlık mesleği' olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla eğitim

fakültesinden mezun olan öğretmen adaylarından farklı bir alanda çalışmalarını beklemek ve ifade etmek üzerinde tartışılması gereken konulardan bir tanesidir. Bunun yanı sıra birçok branşta öğretmen adayları KPSS’den yeterli puan alamadıkları için değil ilgili branşlarında kadro tanımlanmadığı için istihdam edilememektedir. Diğer taraftan ihtiyaç duyulan branşlarda taban puanla öğretmen ataması yapılması da nicelik yanında nitelik sorununun varlığını işaret etmektedir. Bu bağlamda, KPSS’nin bir yeterlilik ve başarı göstergesi olarak değerlendirilmesi de üzerinde durulması gereken boyutlardan biridir. İlgili konuda yayımlanan DPT (2009) raporunda Türkiye’de öğretmen yetiştirme sorumluluğunun üniversitelere devri ile MEB-YÖK ilişkileri bağlamında, eğitim fakülteleriyle MEB arasında, müşterek sorumluluk temelinde oluşturulan yakın ve yüz-yüze ilişkilerin istenilen düzeye ulaşamadığı, öğretmen arz ve talebi arasında olması gereken dengenin arzu edilen düzeyin altında kaldığı, MEB tarafından tasarlanan programlara uygun öğretmen yeterlilikleri ve nitelikleri konusunda yeterince işbirliğinin sağlanamadığına değinilmiştir.

Sonuç olarak Türkiye’de öğretmenlerin istihdamında izlenen politikaların tutarlılık göstermediği, nitelikli bir planlamanın yapılamadığı ve insangünü bağlamında çeşitli sorunların yaşandığı görülmüştür. Bu bağlamda öğretmenlerin istihdamında MEB ve YÖK arasında işbirliği ve eşgüdüm yapılarak uzun vadeli planlama ve tutarlı, kalıcı, etkin, sürdürülebilir eğitim politikaları oluşturulması beklenmektedir. Ayrıca eğitim fakültesine öğrenci alımında ve istihdamında öğretmen adayının merkezi sınavlardan aldığı puanlar yanında okul başarısı, bedensel ve ruhsal sağlığı, sözlü sınavdan aldığı puanlar gibi çok yönlü değerlendirmelerin yapılmasına olanak verecek düzenlemelerin yapılması sağlanabilir. Bunun yanı sıra branşlar arasında atama puanlarının farklılığının eşitlik ve nitelik bağlamında sonuçlarını ortaya koyacak nicel ve nitel araştırmalar desenlenebilir. Öğretmen atamalarında yaşanan bu istihdam sorunu gelir kaybı, kamu yararı, verimlilik, üretkenlik gibi değişkenleri göz önüne alan ekonomik analizleri içeren çalışmalar yapılabilir.

Evaluation of Teacher Employment Policies in Turkey

Ayhan Aydın¹, Yılmaz Sarier², Şengül Uysal³, Elif Aydoğdu-Özoğlu⁴, Funda Özer⁵

Introduction. Education is a service tool to increase productivity and quality in all areas, thus providing the desired improvement in the direction of modernization and change in society. Education is the area where the most discussions and researches carried all over the world. It is crucial to evaluate the problems of Turkish national education system on the basis of system integrity. In recent years, the selection and employment of teachers have been discussed intensively in Turkey by educators. In this context, this article is discussing the recent education policies related to employment of teachers implemented in Turkey. While examining the teacher employment policies, the concept which should be focused on is education planning. Teacher employment as with all areas is a phenomenon expected to be evaluated in the balance of supply and demand. That's why today education faculties which hold the responsibility for teacher training graduate candidate teachers more than the country needs in some areas. Considering in the context of education faculties, increasing the no of education faculties without manpower planning causes not only the quality problem but also the unemployment. Every year, thousands of graduates of education faculties have to face and unemployment. This situation can be evaluated in terms of opportunity cost in education. In education the opportunity cost is measured as the cost of individual or community. In this context, individual and social losses of unemployed teachers should be discussed. In addition to the Civil Servant Selection Examination specific working conditions in the teaching profession, the problem of employing and the presence of Civil Servant Selection Examination can also affect adversely their perspectives related to the profession.

Purpose. It is aimed to examine the process of employment of teacher and the problems encountered in Turkey in the light of the concept of man power planning in this study.

Method. This research is a descriptive study that is aimed to identify problems about teacher training system in Turkey in the context of employment. Research data was obtained from publications on the official website of the

¹Prof. Dr., Eskişehir Osmangazi University, Eskişehir, aaydin@ogu.edu.tr, ²Teacher, Gazi Anatolian Vocational High School for Girls, Eskişehir, yilmazsarier@yahoo.com, ³Teacher, Eskişehir Kılıçoğlu Anatolian High School, Eskişehir, uysalsengul@yahoo.com.tr, ⁴Res., Assist. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, aydogduelf@gmail.com, ⁵Teacher, Yunus Emre Secondary School, Kütahya, cebir123@hotmail.com

Ministry of Education and OSYM. Research in the data were collected on thirteen branches in primary schools.

Findings. According to the findings in this study, between the years of 2007-2013, the number of candidates participating in Civil Servant Selection Examination have reached the 279849 in 2010. Last seven years, more than 75% of candidates couldn’t be employed as a teacher. Analysis of one each branch findings setting out the employment of teachers, supply-demand balance could not be created and between the scores of assignment have appeared of cliffs in almost all branches. For instance, it is observed that preschool teacher assignment scores represent major changes by year. While assignment scores are over 70 in 2007 and 2008, it is less than 55 in 2009, 2010, 2011 and 2012. It is seen that the assignment scores for elementary mathematics has been constantly rising while the assignment score in 2007 is 78.982, it is 87.112 in 2011. Over the past seven years, the lowest assignment score is 72.191 for science teaching and, the assignment ratio is almost 20%. However, this ratio has gone down to 9.1% 2011. On the other hand, social studies teaching has the lowest assignment rate in 2011. It is obvious that the assignment scores of Turkish teaching have been constantly rising until 2011. While the assignment score is 73.743 in 2007, it is 86.834 in 2011. Similarly, the assignment ratio which is 42.1% in 2007 has decreased to 8%. For Information Technologies, the assignment score is 60.2 in 2007, then it becomes 87.215 in 2012. For guidance and psychological counseling the assignment score has been decreasing until 2011. Even, the candidate who gets the score of 12.955 is assigned in 2010. For English teaching, the assignment ratios are between 17.8 and 42.6. For arts teaching the assignment scores by year does not differ. However, in 2011 while 1269 students graduate, only 316 of candidates are assigned. For music teaching the assignment score is lower than 60. While the assignment ratio is 61.7% in 2010, it is 17.6% in 2013. The assignment score for physical education teaching is between 65-75. For this field, the assignment ratios are between 7.4% and 21.4%. For religious education teaching, the lowest score is 20.985 over the past 7 years. The no of graduated students is less than the assigned.

Discussion and Implications. According to the results of this study rates of assigned teacher were at around 25% between 2007-2013. In a similar study on the assigning and training of teachers in Turkey this problem is emphasized as a result of improper and lack of education planning (Keskin-Demirer, 2012).

Today, Undergraduate Placement Test score is used for selection of teacher candidates and scores obtained from Civil Servant Selection Examination is used for employment as a criterion. In this sense, thought about the field exam for selection of teacher candidates of Ministry of National Education in recent days is a positive development. In the study of Sezgin-Nartgün (2008), teacher candidates criticized this exam and indicated that an assessment that measures the field knowledge would be more effective and true.

The findings from this study about the employment status in all branches in the primary school level showed that supply-demand balance could not be seen in almost all. In addition, the assigning scores on each branch has emerged quite differ. For example, assignment scores of guidance and psychological counseling and religious education teaching have fallen steadily in recent years. The lowest assignment score was 12.955 for guidance and counseling teacher and 20.985 for religion and ethics teacher in 2010. The current situation shows that a problem to be questioned in the context of equality and quality.

The findings showed that the assignment ratios for social studies, arts and physical education teaching were less about 20%, and especially the employment problem has been observed in these areas. The assignment ratio was above 60% except 2011 for guidance and psychological counseling. It is clear that the problem of employment exists in the field of teaching. For some branches, the candidates can not be employed not to have enough points but not to be allocated enough staff.

In this study, it is concluded that the supply and demand balance of teacher education and employment can not be established. In other words, an effective education planning can not be made. The decision that the duration of compulsory education was increased to 12 years with the two parts including four year primary and four year secondary education was taken not being considered on enough. This decision supports our finding because as a result of this decision while the ground school teachers become more than needed, some field teachers such as maths, science and Turkish are in need. In this context, as a solution to the current situation, the Ministry of National Education let the ground school teachers become field teachers. This situation has effected the employment rates in the following years. In addition, there are problems in terms of employment, teacher training in the field that have been observed. Today the number of education faculties has reached to 97. In this context, the decision taken in 2007 by the higher education council allowing the opening of new faculties has become effective in the emergence of this table. One of the important point here to be noted is that teaching profession is a specialty one.

It is concluded that there is an inequality caused by the variability assignment scores and the imbalance between the no of graduates and assigned candidates. In this context, it is crucial to have a cooperation between the Ministry of National Education and The Higher Educational Committee with long-term, effective and sustainable educational planning.

Kaynaklar/References

- Akyüz, Y. (2007). *Türk eğitim tarihi M.Ö. 1000-M.S.2007* (11.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi* (9. Baskı). Ankara: Hatipoğlu.
- Aydın, A. (2014). *Pedagojik formasyonda açılım denilen açmazlar*. Retrieved from <http://www.turkiyekamu.com/egitim/pedagojik-formasyonda-acilim-denilen-acmazlar-h179008.html>
- Baştürk, R. (2007). Kamu personeli seçme sınavına hazırlanan öğretmen adaylarının sınav kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 163-176.
- Bilir, A. (2011). Türkiye’de öğretmen yetiştirmenin tarihsel evrimi ve istihdam politikaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44(2), 223-246.
- Boz, H. A. (1988). İnsan gücü planlaması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 21(1), 477-481.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, Ö. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Coombs, P. H. (1973). *Eğitim planlaması nedir?* (Çev. C. Mihçioğlu). Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2011). *Research methods, design, and analysis* (11th ed.). Boston: Pearson.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (2009). *Dokuzuncu kalkınma planı 2007-2013, Eğitim: Okulöncesi, ilk ve ortaöğretim özel ihtisas komisyonu raporu*. Ankara: TC Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Eğitim Fakültesi Dekanlar Konseyi. (2014, 1 Nisan). *Eğitim fakültesi dekanlar konseyi kamuoyuna duyuru*.
- Eraslan, L. (2004). Öğretmenlik mesleğine girişte kamu personeli seçme sınavı (KPSS) yönteminin değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1-31. Retrieved from <http://www.jhumansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/167>
- Guarino, C. M., Santibanez, L., & Daley, G. A. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research*, 76(2), 173-208.
- Gündoğdu, K., Çimen, N. ve Turan, S. (2008). Öğretmen adaylarının kamu personeli seçme sınavına (KPSS) ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 35-43.
- İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı. (2012). *Basın duyurusu*. Retrieved from <http://www.ilksan.gov.tr/?h=158>
- Karadeniz, Y. ve Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 55-77.
- Kaya, Y. K. (1993). *Eğitim yönetimi: Kuram ve Türkiye’deki uygulama*. Ankara: Bilim.
- Keskin-Demirer, D. (2012). Eğitimde piyasalaşma ve öğretmen emeğinde dönüşüm. *Çalışma ve Toplum*, 1, 167-185.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2010). *On sekizinci milli eğitim şurası kararları* (01-05 Kasım 2010). Ankara: Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı Şura Genel Sekreterliği.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2009). *Milli eğitim bakanlığı 2010-2014 stratejik planı*. Ankara: Strateji Geliştirme Bakanlığı.

- Millî Eğitim Bakanlığı. (2014). *Sayısal veriler*. Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü. Retrieved from http://personel.meb.gov.tr/sayisal_veriler.asp?ID=207
- Resmî Gazete. (2012, 11 Nisan). İlköğretim ve eğitim kanunu ile bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanun. Retrieved from <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/04/20120411-8.htm>.
- OECD (2013). Eğitim politikası genel görünümü: Türkiye. Retrived from abdigm.meb.gov.tr/meb
- Sezgin-Nartgün, Ş. (2008). Aday öğretmenlerin gözüyle milli eğitim bakanlarına bağlı eğitim kurumlarına öğretmen atama esasları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 47-58.
- Sezgin, F. ve Duran, E. (2011). Kamu personeli seçme sınavı'nın (KPSS) öğretmen adaylarının akademik ve sosyal yaşantılarına yansımaları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 153, 9-22.
- Türk Eğitim Derneği. (2014). TEDMEM Bülteni. Retrived from <http://tedmem.org/objects/bulten/2014mart-nisan.pdf>
- Uygun, S. (2010). Türkiye'de öğretmen adaylarının seçimi ile ilgili bazı uygulamaların tarihsel analizi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(3), 707-730.
- Üstüner, M. (2004). Geçmişten günümüze Türk eğitim sisteminde öğretmen yetiştirme ve günümüz sorunları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(7), 63-82.
- ÖSYM (2012, 10 Aralık). *Basın duyurusu. Öğretmenlik alan bilgisi testi (ÖABT)*. Retrieved from <http://www.osym.gov.tr/belge/1-13857/basin-duyurusu-ogretmenlik-alan-bilgisi-testi-oabt-1012-.html>
- ÖSYM (2014). *Sürelî yayınlar*. Retrieved from <http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.html>
- Woodhall, M. (1999). Eğitimde maliyet analizi (Çev. Ş. Çınkır). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32 (1), 259-275.
- YÖK. (2007). *Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi*. Retrieved from http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/yok_strateji_kitabi/27077070-cb13-4870-aba1-6742db3769_6b
- YÖK. (2012a). *05.04.2012 tarihli yükseköğretim genel kurul toplantısında alınan kararlar*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Yayını.
- YÖK. (2012b). *03.05.2012 tarihli yükseköğretim genel kurul toplantısında alınan kararlar*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Yayını.
- YÖK. (2014). *Pedagojik formasyon eğitimi hakkında duyuru*. Retrieved from http://www.yok.gov.tr/web/guest/anasayfa/asset_publisher/64ZMbZPZIS14/content/id/8602304

Received: 10/02/2014

Revision received: 18/06/2014

Second revision received: 16/09/2014

Approved: 19/09/2014

*Bu çalışmanın ilk hali 5-8 Şubat 2013 tarihinde Roma'da düzenlenen 5th World Conference on Educational Sciences'da sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Ek 1: Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı Öğretmenlik Alanları, Atama ve Ders Okutma Esaslarına Göre Seçilen Branşlara Ait KPSS’ye Giren Aday Sayılarının Yıllara Göre Dağılımları

Okul Öncesi	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Okul Öncesi Eğitimi	-	-	-	8	8	-	53
Okul Öncesi Öğretmenliği	5750	16520	19330	16311	12995	14151	16590
Okul Öncesi Öğretmenliği (Açıköğretim)	7728	7	-	-	-	-	-
Anaokulu Öğretmenliği	909	1100	1204	844	218	124	112
Çocuk Gelişimi	-	-	-	-	9	31	14
Çocuk Gelişimi ve Eğitimi	32	26	30	50	19	29	41
Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Öğretmenliği	604	753	948	697	468	480	473
Çocuk Gelişimi ve Okul Öncesi Öğretmenliği	-	-	-	-	-	-	142
Çocuk Gelişimi ve Ev Yönetimi Öğretmenliği	-	-	-	-	11	-	-
Toplam	15023	18406	21512	17910	13728	14815	17425
Sınıf Öğretmenliği							
Sınıf Öğretmenliği	30042	32264	29392	25189	16679	16194	20800
Ustün Zekâlılar Öğretmenliği	47	49	49	43	46	49	65
Toplam	30089	32313	29441	25232	16725	16243	20865
İlköğretim Matematik							
İlköğretim Matematik Öğretmenliği	4745	5925	6442	6147	5691	7469	6399
Toplam	4745	5925	6442	6147	5691	7469	6399
Fen ve Teknoloji							
Fen Bilgisi Öğretmenliği	10756	12350	13243	12494	12080	14672	13795
Toplam	10756	12350	13243	12494	12080	14672	13795
Sosyal Bilgiler							
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	12442	14418	16094	15657	16499	19022	19419
Toplam	12442	14418	16094	15657	16499	19022	19419
Türkçe							
Türkçe Öğretmenliği	7946	10113	11999	12177	12570	14904	13739
Toplam	7946	10113	11999	12177	12570	14904	13739
Bilişim Teknolojileri							
Bilgisayar mühendisliği	135	146	77	11	8	11	5
Bilgisayar öğretmenliği	508	701	777	811	762	912	911
Bilgisayar sistemleri öğretmenliği	630	834	852	913	806	1028	1223
Bilgisayar Teknolojisi Ve Bilişim Sistem	-	6	-	-	14	16	5
Bilgisayar Ve Kontrol Öğretmenliği	177	238	263	277	274	303	275
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği	1535	2027	2250	2379	2358	3149	3902
Elektronik ve Bilgisayar Öğretmenliği	65	88	111	127	149	141	172
İstatistik ve Bilgisayar Bilimleri	51	42	32	15	13	12	-
Matematik-Bilgisayar	44	33	29	22	-	31	7
Toplam	3145	4115	4391	4555	4384	5603	6502
Rehberlik							
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	1337	2062	2390	2065	2111	3021	3404
Psikoloji	59	86	52	77	139	319	228
Toplam	1396	2148	2442	2142	2250	3340	3632
İngilizce							
İngilizce Öğretmenliği	5156	11385	12328	11935	11056	11334	11066
İngilizce Öğretmenliği (açıköğretim)	4382	-	-	-	-	-	-
İngiliz Dil Bilimi	177	177	188	197	221	223	176
İngiliz Dili ve Edebiyatı	2426	2823	3321	3277	3318	3529	2941
Amerikan Kültürü ve Edebiyatı	368	412	496	516	567	544	411
Mütercim-Tercümanlık (İngilizce)	-	-	101	83	126	152	135
Toplam	12509	14797	16434	16008	15288	15782	14729
Resim Öğretmenliği							
Resim –İş Öğretmenliği	5111	5355	5742	5875	6239	6927	6476
Resim	295	370	348	325	572	729	730
Geleneksel Türk Sanatları	-	-	-	-	-	-	8
Resim öğretmenliği	-	-	-	42	19	43	161
Resim-İş Eğitimi	-	-	-	6	5	-	54
Toplam	5406	5725	6090	6248	6835	7699	7429
Müzik							
Müzik	15	27	45	53	103	122	171
Müzik (Piyano, Yaylı Çalgılar, Nefesli...)	-	-	-	-	-	-	5
Müzik Bilimleri	41	73	49	75	105	159	145

Ek 1'in devamı...

Müzik Öğretmenliği	1720	1872	2033	1952	1757	1932	1838
Müzik Toplulukları	-	-	-	-	6	-	-
Müzik Teknolojisi	8	13	7	28	-	51	47
Müzik Teorisi	-	-	-	-	-	-	5
Ses Eğitimi	24	28	42	45	53	45	47
Türk Musikisi	6	11	6	11	16	18	23
Türk Musikisi Temel Bilimler	11	32	25	31	39	54	14
Türk Müziği	12	19	20	21	32	31	19
Türk Sanat Müziği	7	11	-	-	-	-	18
Türk Sanat Müziği Ses Eğitimi	-	-	-	7	-	-	8
Türk Sanat Müziği Temel Bilimler	-	-	-	11	5	6	16
Müzikoloji / Genel Müzikoloji	-	-	19	23	31	36	33
Toplam	1844	2086	2246	2258	2147	2454	2389
Beden Eğitimi							
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	14026	12871	11739	10428	10651	12659	11082
Toplam	14026	12871	11739	10428	10651	12659	11082
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi							
İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği	1021	906	655	265	75	73	170
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği	-	-	189	567	630	806	1152
İlahiyat	2446	3076	3184	3724	2462	6563	6693
Toplam	3467	3982	4028	4556	3167	7442	8015

Ek 2: 2007-2013 Yılları Arasında Yapılan Öğretmenliğe Yönelik KPSS Sınavı, Atamalar ve Kadro Türleri ve Sayıları

Yıl	Kapsadığı Zaman Aralığı	Yapılan Atama Tarihleri	Kadrolu	Sözleşmeli
2007	30 Haziran- 1 Temmuz KPSS A Grubu ile 28-29 Haziran 2008 KPSS Lisans	22 Ağustos 2007 Kadrolu ve Sözleşmeli (2007-2)	9287	9807
		18 Aralık 2007 Sözleşmeli (2007-3)	0	10040
		10 Ocak 2008 Sözleşmeli (2007-3 ek)	0	278
		25 Şubat 2010 Kadrolu ve Sözleşmeli (2008-1)	4782	2310
		21 Ağustos 2008 Kadrolu ve Sözleşmeli (2008-2)	15182	2300
2008	28-29 Haziran 2008 KPSS Lisans ile 27-28 Haziran 2009 KPSS A Grubu	5 Kasım 2008 Sözleşmeli (2008-2 ek)	0	12774
		25 Şubat 2009 Kadrolu (2009-1)	7519	0
		19 Mart 2009 Sözleşmeli (2009-1)	0	6323
		* 16 Eylül 2009 Kadrolu ve Sözleşmeli (2009-2)	4473	10932
		29 Eylül 2009 Sözleşmeli (Okul öncesi-2009-2)	0	10000
2009	27-28 Haziran 2009 KPSS A Grubu ile 10-11 Temmuz 2010 KPSS Lisans	16 Aralık 2009 Kadrolu (2009-4)	8850	0
		30 Aralık 2009 Kadrolu ve Sözleşmeli (2009-5 ek)	163	6046
		4 Haziran 2010 Kadrolu (2010-1)	8908	0
		Haziran 2010 Sözleşmeli (2010-2)	0	9406
		Aralık 2010 Kadrolu	0	6843
2010	10-11 Temmuz 2010 KPSS Lisans ile 9-10 Temmuz 2011 KPSS A	Aralık 2010 Sözleşmeli	26632	0
		Aralık 2010 Ek Atama Kadrolu	653	0
		Haziran 2011 Kadrolu (2011-1)	26499	0
		6 Temmuz 2011 Kadrolu (2011-2)	6472	0
		26 Ağustos 2011 Kadrolu	10341	0
2011	9-10 Temmuz 2011 KPSS A ile 7-8 Temmuz 2012 KPSS Lisans	2 Kasım 2011 Kadrolu (Van İli)	800	0
		3 Şubat 2012 Kadrolu	15934	0
		10 Eylül 2012 Kadrolu	35914	0
2012	7-8 Temmuz 2012 KPSS Lisans ile 6-7 Temmuz 2013 KPSS A ve 14 Temmuz 2013 ÖABT	10 Eylül 2012 Ek Atama Kadrolu	539	0
		9 Eylül 2013 Kadrolu	36489	0
		23 Eylül 2013 Ek Atama Kadrolu	1097	0
2013	6-7 Temmuz 2013 KPSS A ve 14 Temmuz 2013 ÖABT ile 5-6 Temmuz 2014 KPSS Lisans ve 20 Temmuz ÖABT	25 Eylül 2013 Ek Atama Kadrolu	2400	0
		27 Kasım 2013 Kadrolu	693	0
		6 Şubat 2014 Kadrolu	9375	0