



Received / Makale Geliş Tarihi 19.10.2024
Published / Yayınlanma Tarihi 31.12.2024
Volume (Issue) Cilt (Sayı) 8 (49)
pp / ss 1619-1641

Research Article /Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.14580332
Mail: editor@pejoss.com

Emre Erbay

<https://orcid.org/0009-0008-0532-4975>
İstanbul / TÜRKİYE

Dr. Öğr. Üyesi Ali Özcan

<https://orcid.org/0000-0003-3751-8148>
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi; İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul / TÜRKİYE
ROR Id: <https://ror.org/04tah3159>

Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Kurum Politika ve Uygulamalarına Yönelik Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri¹

Problems and Solution Suggestions Faced by Teachers Working in Private Schools Regarding Institutional Policies and Practices

ÖZET

Bu araştırma, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin kurum politikaları ve uygulamalarına ilişkin karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, katılımcıların deneyimlerinden elde edilen bulgular doğrultusunda, özel okullarda yaşanan sorunlara dair kapsamlı bir çerçeve sunulması hedeflenmiştir. Bu araştırma Ankara ve İstanbul'daki farklı sosyoekonomik gruplara hizmet veren özel okullarda görev yapan toplam 41 öğretmen ile yürütülmüştür. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formuyla toplanmış ve içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Bu araştırmanın bulguları dört ana temada toplanmıştır: müfredat sorunları, işe alım süreçleri ve iş yükü, okul yönetimiyle ilişkiler, veli ilişkileri. Katılımcılar; müfredat değişikliklerinin planlı yapılması, teknolojik materyallerin artırılması, iş yükünün azaltılması ve mesleki gelişim olanaklarının genişletilmesini önermişlerdir.

Bu araştırmanın sonuçları öğretmenlerin iş yükü, maaş, okul yönetimi ve veli ilişkileri gibi çeşitli alanlarda zorluklarla karşılaştığını ancak bu sorunlara yönelik öğretmenlerin çözüm önerilerinin de bulunduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki gelişim ve eğitimde daha etkili olabilmek için çeşitli stratejiler önerdikleri görülmüştür. Bu bulgular, özel okullarda öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların çözülmesi için eğitim politikaları ve uygulamalarında iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Özel okullar, okul yönetimi ve iklimi, öğretmen sorunları.

ABSTRACT

This study was conducted to identify the challenges faced by teachers working in private schools regarding institutional policies and practices and to develop solutions to these issues. The study aimed to provide a comprehensive framework on the problems encountered in private schools based on the findings obtained from the participants' experiences. The research was carried out with 41 teachers working in private schools serving different socioeconomic groups in Ankara and Istanbul. Data were collected through a semi-structured interview form and analyzed using the content analysis method. The findings of this study were grouped into four main themes: curriculum issues, recruitment processes and workload, relationships with school administration, and parental relationships. Participants suggested that curriculum changes should be planned systematically, technological resources should be increased, workloads should be reduced, and professional development opportunities should be expanded.

The results of this study indicate that teachers face various challenges in areas such as workload, salaries, school management, and parental relationships. However, it was also found that teachers proposed solutions to address these issues. Additionally, teachers suggested various strategies to enhance their professional development and effectiveness in education. These findings highlight the need for improvements in educational policies and practices to address the challenges faced by teachers in private schools.

Keywords: Private schools, school management and climate, teacher challenges.

¹ Bu çalışma ilk yazarın ikinci yazarın danışmanlığında yürüttüğü "Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Kurum Politika ve Uygulamalarına Yönelik Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Eğitim; bireylerin bilgi, beceri, tutum ve değerler gibi alanlarda gelişimini sağlayan bilinçli ve planlı bir süreçtir. Toplumsal normlar ve kültürel miras doğrultusunda bireyleri hem kişisel hem de toplumsal hedeflere yönlendirmeyi amaçlar. İnsanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olan eğitim, farklı yöntem ve araçlarla günümüze kadar sürekliliğini ve önemini korumuştur (Fındıkçı, 2006: 229). Zamanla değişen bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarla birlikte eğitimin amacı, içeriği ve uygulamaları da evrilmiştir (Okçabol, 2005; Uras, 2002).

Eğitim sisteminin temel amacı, bireyleri nitelikli insan gücü olarak topluma kazandırmak ve yurttaşlık bilinciyle ülkenin kalkınmasına katkı sağlamaktır. Öğretmenler; bireylere eleştirel düşünme ve özgüven gibi beceriler kazandırarak bu amacın gerçekleşmesine rehberlik eden ve toplumsal yapının şekillenmesinde önemli bir rol üstlenen temel aktörlerdir (Battal, 2003; Balcı, 1994). Bir ülkenin gelişimi ise öğretmenlerin sahip olduğu bilgi, beceri ve motivasyon düzeyiyle doğrudan ilişkilidir (Çelikten ve Can, 2003). Bu doğrultuda, öğretmenlerin mesleki tatmini ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, eğitim sisteminin başarısında belirleyici bir rol oynamaktadır.

Okullar, öğretmenlerin motivasyonunu artıran veya düşüren, eğitim süreçlerini şekillendiren dinamik yapılardır. Kurumsal politikalar ve çalışma koşullarıyla öğretmenlerin mesleki deneyimlerini etkileyen önemli bir etkileşim alanı sunar. Bu nedenle, okulların hem öğrenciler hem de öğretmenler için olumlu bir atmosfer sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Özel okullar, devlet okullarına alternatif hizmet sunarak farklı yönetim yapıları ve politikalarla öğretmenlere ayrı bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Bu ortam, öğretmenlere çeşitli fırsatlar sunarken kurumsal politikalar, çalışma koşulları ve velilerin yüksek beklentileri gibi zorluklar da yaratmaktadır. Türkiye’de özel okulların sayısının artmasıyla daha belirgin hâle gelen bu sorunlar, yalnızca öğretmenlerin profesyonel yaşamlarını değil, aynı zamanda eğitim süreçlerini ve genel eğitim kalitesini de etkilemiştir.

Özel okullarda çalışan öğretmenler; ders vermenin ötesinde idari görevler, veli toplantıları ve okul etkinlikleri gibi ek sorumluluklar üstlenmektedir (Çimen ve Karadağ, 2020). Yoğun iş yükü, düşük ücretler, iş güvencesinin eksikliği, işe alım süreçlerindeki zorluklar ve yönetici-veli ilişkilerindeki sorunlar, öğretmenlerin mesleki tatminini olumsuz etkileyen temel faktörler olarak öne çıkmaktadır (Koç, 2019).

Çimen ve Karadağ (2020) çalışmasında özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işsizlik korkusuyla bu kurumlarda çalıştığını ve bunun gelecek kaygısına yol açtığını belirtmiştir. Uğraş (2009) da öğretmenlerin çalışma şartlarından memnun olmadığını, bu durumun motivasyonlarını olumsuz etkileyerek iş verimliliğini düşürdüğünü ifade etmiştir. Yılmaz ve Altınkurt (2011) ise öğretmenlerin ağır çalışma koşullarına rağmen aldıkları ücretin emeği karşılamadığını belirtmişlerdir. Bu bulgular, özel okullarda çalışan öğretmenlerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Ancak özel okullarda görev yapan öğretmenlerin karşılaştığı zorluklar, çalışma şartları ve haklarıyla ilgili yapılan derinlemesine incelemeler oldukça sınırlıdır.

Bu araştırma, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin kurum politikaları ve uygulamalarına ilişkin yaşadıkları sorunları belirlemeyi ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlanmıştır. Bu çalışmada, öğretmenlerin deneyimlerinden elde edilen veriler doğrultusunda müfredat işe alım, iş yükü, okul iklimi ve veli ilişkileri gibi alanlarla ilgili temel sorunlar tespit edilerek bu sorunların öğretmen motivasyonu ve eğitim süreçlerine etkileri değerlendirilmiş, uygulayıcılara ve politika yapıcılara rehberlik edecek öneriler sunulmuştur.

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde; eğitimin tanımı, temel amaçları ve bireysel-toplumsal önemi ele alınmıştır. Ayrıca özel okulların eğitim sistemindeki rolü, öğretmenlerin işe alım süreçleri, okul kültürü ve iklimi incelenerek özel okullarda okul idaresi, öğretmen ve veli ilişkilerinin eğitim süreçlerine etkisi kaynaklara dayalı olarak değerlendirilmiştir.

2.1. Eğitim Kavramı

Eğitim, bireylerin bilgi, beceri, değer ve tutum kazanmalarını destekleyen; bilgi, kültür ve değerlerin nesiller arasında aktarılmasını sağlayan planlı bir etkinliktir (Fidan, 1996; Demirel, 2020). Bu tanım, eğitimin kültürel ve etik değerlerin korunarak geleceğe aktarılmasında temel bir işlevi yerine getirdiğini vurgulamaktadır.

Eğitim; akademik, kişisel ve toplumsal gelişimi destekleyen dinamik bir araç olarak bireyleri çağın ihtiyaçlarına uygun bilgi ve becerilerle donatmayı ve onlara sosyal ve duygusal yetkinlikler kazandırmayı hedefler (Kalaycı ve Yıldırım, 2020). Ayrıca yaratıcılığı, analitik düşünmeyi ve sosyal becerileri teşvik ederek kültürel değerlerin aktarımını ve bireylerin topluma uyumunu destekler (Güneş, 2012; Özkan, 2011). Eğitim aynı zamanda, bireylerin mesleki bilgi edinerek kariyerlerine hazırlanmalarına katkı sağlar (Söylemez ve Kaya, 2020).

2.2. Özel Okulların Eğitimdeki Rolü ve Etkileri

Okullar bireylerin yaşam boyu öğrenme becerilerini kazanıp toplumsal değerlere uyum sağladığı temel eğitim kurumlarıdır (Kaya, 2003). Okullarda verilen eğitim sürecinde okulun atmosferi ve kültürü öğrenci başarısında bireysel özellikler kadar etkili olmaktadır (Rosmiller, 1983). Okullar, bireylerin sosyal ve akademik becerilerin gelişimini destekleyerek onlara toplumsal normların aktarılmasında da önemli bir rol oynamaktadır (Bursalıoğlu, 1979; Tatar, 2001). Bu bağlamda okulların yapısal özellikleri, iklimi ve kültürünün verilen eğitim-öğretim kalitesini doğrudan etkilediği söylenebilir.

Güçlü bir okul kültürü, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişkilerin sağlıklı bir şekilde gelişmesini sağlar ve öğretmenlerin motivasyonunu artırarak eğitim sürecine önemli bir katkı sunar (Terzi, 2004). Bu kültür, aynı zamanda eğitimde yenilikçi yaklaşımların benimsenmesine zemin hazırlar. Özellikle günümüzde, öğrenen okul modeli gibi yenilikçi yaklaşımlar, sorgulama ve iş birliğine dayalı yöntemlerle bireylerin akademik ve toplumsal gelişimlerine önemli katkılar sunarak okul kültürünü daha da güçlendirir (Çalık, 2003).

Eğitim, kamu ve özel sektör eliyle yürütülmekte olup bu çift yönlü model, eğitimin değişimlere uyum sağlamasında önemli bir rol oynamaktadır (İnan ve Demir, 2018). Özel okullar; giderleri devlet bütçesinden karşılanmayan, gerçek veya tüzel kişilere ait olan ve ücretli eğitim hizmeti sunan kurumlardır (Uygun, 2003). 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na (ÖÖKK) göre, Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) denetiminde faaliyet gösteren bu okullar, yerli ve yabancı tüzel kişiler tarafından işletilmektedir (Küçükçayır ve Cemaloğlu, 2017). Kamu eğitimine alternatif oluşturan özel okullar, farklı müfredat ve yönetim yaklaşımlarıyla eğitim sistemine önemli katkılar sağlamaktadır. Zengin materyal ve fiziksel imkânlarıyla bireysel farklılıkları gözeterek öğrencilerin gelişimini desteklemektedir (Nartgün ve Kaya, 2016).

Özel okullar, finansmanlarını öğrenci katkı payları ve bağışlardan sağlayan kurumlardır. Bu durum, özel okullara yönetim ve müfredatta özerklik tanıyarak onların yenilikçi yaklaşımları benimsemelerini kolaylaştırmaktadır (Mermer ve Özer, 2022; Kandemir, 2015). Teknolojiyle uyumlu ve yabancı dilde yetkin bireyler yetiştirmeyi amaçlayan bu okullar, esnek müfredatları ve küçük sınıf mevcutları gibi nitelikleriyle bireysel gelişimi desteklerken öğrenci-öğretmen etkileşimini de artırmaktadır (Subaşı ve Dinler, 2003; Pulat, 2019). Çalık, Tabak ve Yavuz Tabak'a (2019) göre, sınıf mevcutlarının azaltılması, öğrenci başarısı, öğretmen performansı ve öğrenci davranışları üzerinde olumlu etkiler sağlamaktadır. Özel okullar, sundukları modern yaklaşımlar ve kamu eğitimine sağladıkları katkılarla, eğitimdeki önemli rollerini giderek pekiştirmektedir.

Özel okulların bu olumlu yönlerin yanı sıra karşılaştığı bazı zorluklar ve maruz kaldığı kimi eleştiriler de söz konusudur. Özellikle eğitimde fırsat eşitliğini zedeleyerek sosyoekonomik farkları artırdığı yönünde eleştirilmektedir. Uygun (2003), çalışmasında bu okulların haksız rekabet yaratabileceğini ve öğretim birliği yasasına aykırılık teşkil edebileceğini belirtmiştir.

Islahat Fermanı ile Türk eğitim sisteminde yerini alan özel okullar; yönetim, bütçe, fiziki olanaklar gibi birçok açıdan devlet okullarından farklılık göstermektedir (Arslan, 2019; Ünsal ve Çetin, 2019). MEB'in standart müfredatı, öğretmen tercihleri ve okul koşulları gibi faktörlerle farklılaşabilmekte, bu durum okullar arasında heterojenliğe yol açmaktadır (Acar, 2007; Kandemir, 2015). Özel okullar, kaynaklar ve veli beklentileri doğrultusunda esneklik sağlasa da bu farklılıkların eğitim süreçlerine etkisi üzerine daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

2.3. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Alım Süreci

Öğretmenlik, bir ülkenin modernleşmesi ve toplumsal ilerlemesinde önemli bir role sahiptir (Harbison, 1973). Eğitimde nitelikli insan gücü yetiştirmek ve vatandaşlık bilincini geliştirmek öğretmenlerin en önemli görevidir (Karagözoğlu, 2003; Çelikten vd., 2005). Bu nedenle, öğretmenlerin işe alım süreçlerinde mesleki yetkinlik, alan bilgisi ve iletişim becerilerinin değerlendirilmesi büyük önem taşır. Etkin işe alım süreçleri, eğitim kurumlarının başarısını doğrudan etkiler (Oğuzkan, 1998).

Öğretmenlerin işe alım süreci, eğitim kurumlarının başarısını doğrudan etkileyen ve planlama, temin, performans değerlendirme, kariyer ve ücret yönetimi gibi İK yönetimi kavramlarını içeren önemli bir süreçtir (Can, 2022). Bu süreçte, adayların eğitim düzeyi, deneyimleri, yetkinlikleri ve kişisel özellikleri titizlikle değerlendirilmektedir (Tınar, 2013). Başvuru formları, özgeçmiş ve mülakatlar gibi teknikler, uygun adayların seçilmesinde rol oynamaktadır (Kabaş, 2012).

21. yüzyılda öğretmen yeterlilikleri, bilgi toplumuna uyum ve nitelikli eğitim gereklilikleri doğrultusunda şekillenmektedir. Bu bağlamda, MEB tarafından belirlenen; mesleki bilgi, beceri ve tutumları kapsayan öğretmenlik meslek standartları öğretmenliğin yalnızca akademik değil, kişisel gelişim gerektiren bir alan olduğunu vurgulamaktadır (MEB, 2017). Alan bilgisi, genel kültür ve pedagojik beceriler, etkili eğitimin temel unsurları olarak kabul edilmektedir (Taşkaya, 2012). Ayrıca araştırmalar, öğretmenlerin akademik başarıyı motive etme, etkili sınıf yönetimi, uygun kaynak önerme ve bireysel farklılıkları dikkate alarak öğrenmeyi destekleme gibi yetkinliklere sahip olmaları gerektiğini ortaya koymaktadır (Ağırman, 2016). Etkili iletişim ve öğrenmeye katılım sağlama becerileri de öğretmenlerin eğitimdeki rolünü güçlendiren önemli unsurlar arasında yer almaktadır (Salema, 2005). Bu yetkinlikler, özel okullarda öğretmen seçimi süreçlerinde daha titiz bir şekilde göz önünde bulundurulmaktadır (Can, 2019).

İşe alımlarda seçme ve yerleştirme süreci; kurumların ihtiyaçlarına uygun öğretmenleri belirlemeyi hedeflemekte ve iş analizi, mülakat gibi aşamalardan oluşmaktadır (Teke ve Yılmaz, 2022). Özel okullar, bilgi ve kişisel özelliklere odaklanarak yıllık sözleşmelerle öğretmen istihdam etmektedir (Yüksel, 2014; Kaya, 2009). Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği, öğretmen haklarını ve iş güvencesini düzenlemektedir. Özel okullarda öğretmen sözleşmeleri genellikle bir yıllık olup iş sürekliliği garantisi sağlamamakta ve performans, akademik başarı ile veli memnuniyetine dayanmaktadır (Gönen, 2019). Yeni mezun öğretmenler düşük ücretle stajyer olarak başlamakta, deneyim eksikliği ise iş bulmayı zorlaştırmaktadır (Teke ve Yılmaz, 2022; Kiraz ve Kurul, 2018).

İşe alım sürecinde mesleki yeterliliklerin dışında bir başka kriter de yaş faktörüdür. İşe alım süreçlerinde yaş faktörü, genç öğretmenlerin teknolojik uyumu ve dinamizmi ile deneyimli öğretmenlerin tecrübesini dengelemeyi gerektirirken, yaş ayrımcılığı riski dikkatle ele alınmalıdır (TİHEK, 2016; İstar, 2012). Türkiye'de süreçler genellikle yöneticilerce yürütülmekte, profesyonel destek eksikliği ve düşük ücretler öğretmen motivasyonunu olumsuz etkilemektedir (Pelit ve Ak, 2018; Çimen ve Karadağ, 2020). Araştırmalar, adil kriterler, sistematik oryantasyon programları ve sosyal hakların iyileştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

2.4. Okul Kültürü ve İklimi

Kurumsal kültür ve iklim okulun değerlerini, normlarını, inançlarını ve geleneklerini yansıtan; kurum üyelerinin davranışlarını şekillendiren unsurlar ve semboller bütünüdür (Dinçer, 1991: 234; Karcıoğlu, 2001) Bu kavramlar, okulun başarısında ve eğitim kadrosunun yanı sıra öğrencilerin motivasyonunda belirleyici bir rol oynar. Okul kültürü; öğretmenler, öğrenciler ve idari personel arasındaki ilişkiler ile fiziksel ortamı kapsar. Güçlü bir okul kültürü, aidiyet duygusunu pekiştirerek iş birliği, başarı ve motivasyonu destekler (O'Brennan vd., 2009; Cohen, 1983). Okul iklimi ise fiziksel güvenlik, sosyal destek ve duygusal refah unsurlarını içerir; pozitif bir iklim akademik başarıyı ve iş memnuniyetini artırır (Goddard vd., 2000).

Bu konuda yapılan araştırmalar, okul kültürü ve ikliminin uyumunun destekleyici bir öğrenme ve iş ortamı yaratarak akademik başarıyı ve mesleki doyumu güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Destekleyici ve motive edici bir çalışma ortamı, etkili iletişim ve iş birliği sağlanması, ayrıca yeterli fiziksel koşulların oluşturulması okul iklimini olumlu yönde etkiler. Bu nedenle, eğitim liderlerinin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve ailelerin iş birliği içinde bu süreçleri iyileştirmeye odaklanmaları gerekmektedir.

Araştırmalar, okul kültürü ve ikliminin öğrencilerin akademik başarıları ve öğretmenlerin iş doyumu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Kültürel duyarlılık, sosyal-duygusal öğrenme programları, aile katılımı ve güvenli öğrenme ortamları başarıyı artıran stratejiler arasında yer almaktadır (Brand vd., 2003; Christle vd., 2007; MacNeil vd., 2009; Owens ve Valesky, 2007). Bu araştırmalar, özel okullarda öğretmenlerin iş motivasyonu, çalışma koşulları, iş yükü ve ücret dengesinin yönetimle etkili iletişimle ve karar süreçlerine katılımı ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

2.5. Özel Okullarda Okul İdaresi-Öğretmen-Veli İlişkisi

Okullar; yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli arasındaki iletişim ağıyla etkili bir eğitim süreci sunan kurumlardır (Hatipoğlu ve Kavas, 2016). Araştırmalar, okul-aile iş birliğinin ve sağlıklı iletişimin öğrenci

başarısını artırdığını vurgulamaktadır. Bu araştırmalara göre velilerin sürece aktif katılımı, hem öğrencilerin akademik başarısını desteklemekte hem de öğretmenlerin iş yükünü hafifletmektedir.

Çelenk (2003), velilerin eğitim desteğinin çocukların okul başarılarını artırdığını, buna karşın desteğin eksikliğinin okulun başarı sağlamasını zorlaştırdığını belirtmiştir. Özabacı (2005) ise öğrencilerin başarısızlıklarında ev ve aile ortamını temel faktör olarak göstermektedir. Bu bulgular, okul-aile ilişkisinin öğrencilerin yalnızca akademik başarılarını değil, sosyal ve duygusal gelişimlerini de etkilediğini de ortaya koymaktadır.

Güçlü bir okul-veli ilişkisi, öğrencilerin motivasyonunu artırırken okul kültürüne entegrasyonlarını da destekler (Yüzgeç, 2008). Okul yöneticileri, bu doğrultuda öğretmenler ve veliler arasındaki iletişimi güçlendirmek için çeşitli yöntemler kullanarak velilerin katılımını ve geri bildirimlerini artırmayı hedeflerler (Şişman ve Turan, 2005: 254). Velilerin farklı profillere sahip olması, iletişimde esnek ve anlayışlı bir yaklaşım izlenmesini gerektirir (Seligman, 1979). Martin ve Waltman'a (2000) göre bunun için güven, saygı, açıklık ve dinleme ilkelerine dayalı etkili iletişim kurulmalıdır. Öğretmenler, bu ilkeler çerçevesinde ve öğrencilerin aile yapılarındaki çeşitliliği dikkate alarak velilerle iletişimlerini bu farkındalıkla yürütmelidir (Broussard, 2003:215).

Araştırmalar okul-aile iş birliğinin her koşulda öğrenci başarısını olumlu etkilediğini göstermiştir (Şişman, 2002). Varış (1981) da okul etkinliklerinin başarısının veli iş birliğine bağlı olduğunu vurgulamıştır. Öğrenci başarısı, yalnızca okul içindeki öğretmen-öğrenci etkileşimleriyle sınırlı kalmaz; ebeveynler çocuklarının eğitimine okuldaki aktiviteleri destekleyerek ve eğitim süreçlerine aktif bir şekilde katılarak da değerli katkılarda bulunabilirler (Aslanargun, 2007). Bu nedenle, öğretmenlerin velilerle sürekli ve etkili bir iletişim kurmaları, onları öğrenme sürecine katılmaya teşvik edip sürece dâhil etmeleri gereklidir (Hatipoğlu ve Kavas, 2016). Öğretmenlerin velilere yönelik güler yüzlü yaklaşımları da pozitif iletişim ve iş birliğini güçlendirmektedir (Yeşilyaprak, 2006). Aile ve okulun birbirini tamamlayan rolleri, öğrenci merkezli bir eğitim ortamı için vazgeçilmez unsurlarıdır (Başar, 1999:141).

Velilerin eğitime yeterince katkıda bulunmaması, okul süreçlerini olumsuz etkilemekte ve ekonomik-sosyal farklılıklar katılım eşitsizliğine yol açabilmektedir (Epstein, 1987). Bu nedenle, eşit katılımı destekleyecek politikalar geliştirilmeli, öğretmen ve yöneticiler velileri sürece dâhil etmeye teşvik etmelidir (Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010).

3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama süreci ve analiz yöntemleri açıklanmıştır. Araştırma, odak grup görüşmesi yöntemiyle yapılmış ve elde edilen veriler analiz edilerek araştırma amacına yönelik anlamlandırılmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin kurum politika ve uygulamalarına yönelik karşılaştığı sorunları ve çözüm önerilerini incelemek amacıyla odak grup görüşmesi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, belirli bir konu üzerinde farklı katılımcıların çeşitli görüşlerini ortaya koyarak derinlemesine bilgi edinmeyi sağlar (Creswell, 2009).

Odak grup görüşmesinin tercih edilmesinin temel nedeni, öğretmenlerin deneyimlerini ve karşılaştıkları zorlukları kendi perspektiflerinden aktarmalarına olanak tanınmasıdır. Bu yöntem; katılımcılar arasındaki etkileşim sağlayarak ve bireysel bakış açılarını zenginleştirerek araştırma konusu olan sorunların çok boyutlu bir şekilde ele alınmasını ve uygulanabilir çözüm önerilerinin geliştirilmesini kolaylaştırmıştır. Bu yöntem, nitel araştırmanın temel amacı olan katılımcıların çevrelerini ve deneyimlerini nasıl algıladıklarını anlamak açısından etkili bir araçtır (Güler vd., 2013). Dolayısıyla, odak grup görüşmesi, özel okullardaki öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların nedenlerini ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerini ortaya koymak için uygun bir veri toplama yöntemi olarak belirlenmiştir.

3.1. Araştırma Grubu

Bu araştırmanın katılımcı grubunu, İstanbul ve Ankara'daki özel okullarda görev yapan 41 öğretmen oluşturmuştur. Katılımcılar; branş, mesleki deneyim ve okul türü açısından çeşitlendirilerek seçilmiştir. Böylece öğretmenlerin mesleki yeterlikleri, karşılaştıkları zorluklar ve çözüm önerileri konusunda daha geniş bir yelpazede veri elde edilmesini sağlamıştır. Ayrıca, farklı öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin dâhil edilmesi, bu araştırmanın kapsamını genişletmiş ve bulguların özel okul ortamına dair daha kapsamlı bir değerlendirme sunmasına olanak tanımıştır.

3.2. Veri Toplama Süreci

Veriler, geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Görüşme formunda, katılımcıların karşılaştıkları sorunlar, bu sorunların olası nedenleri ve çözüm önerileri üzerine açık uçlu sorular yer almıştır. Veri toplama süreci 2024-2025 eğitim-öğretim yılı boyunca yürütülmüş, her görüşme 60-90 dakika sürmüştür ve toplamda dört grup oluşturulmuştur.

Görüşmeler, katılımcıların izinleri doğrultusunda ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş ve daha sonra yazılı hâle getirilmiş, gizliliği korumak adına katılımcılara Ö1-Ö41 arasında rumuzlar atanmıştır. Veriler yalnızca araştırma amacıyla kullanılmış, transkriptler titizlikle hazırlanarak doğruluk ve bütünlük sağlanmıştır. Bu süreç, analiz aşamasında güvenilir sonuçlar elde edilmesine katkı sağlamıştır.

3.3. Veri Analizi

Bu çalışmada, odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Bu yöntemle öğretmen görüşlerinin derinlemesine analiz edilerek tematik bir yapıya dönüştürülmesi amaçlanmıştır (Alanka, 2024). Analiz sürecinde şu adımlar takip edilmiştir:

Görüşme kayıtlarından elde edilen veriler incelenerek öğretmenlerin görüş ve önerilerini yansıtan ifadeler kodlara dönüştürülmüş ve kodlar, sorunlar ve çözüm yolları çerçevesinde belirli temalar ve alt temalar çerçevesinde gruplandırılmıştır. Bu düzenleme, verilerin kategorilere ayrılması ve temaların oluşturulması için temel oluşturmuştur. Kodlama süreci Tablo 1'de sunulmuştur:

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Kod ve Anahtar İfadeler

Sıra	Kod	Anahtar İfadeler	Açıklamalar
1	MS1	Müfredat Değişiklikleri	Öğretim programlarında yapılan değişiklikler ve uygulama zorlukları ve çözüm önerileri.
2	MS2	Materyal Eksiklikleri	Öğretim materyallerinin eksiklikleri (ders kitapları, teknolojik araçlar vb.) ve çözüm önerileri.
3	MS3	Haftalık/Yıllık Ders Saati	Ders saatlerinin yetersizliği, uzunluğu, verimliliği ve programlanmasındaki eksiklikler ve çözüm önerileri.
4	MS4	Öğretim Programlarında Uygulama Zorlukları	Yeni öğretim programlarının uygulanmasında yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri.
5	MS5	Etkili Öğretim Stratejileri	Verimli öğrenme için kullanılan etkili öğretim stratejileri ve yöntemleri
6	IY1	İşe Alım Sürecinde Yaşanan Sorunlar	Öğretmenlerin işe alım süreçlerindeki sorunlar ve çözüm önerileri.
7	IY2	Ücret ve İş Yükü Dengesi	Öğretmenlerin ücretlerinin iş yüküne oranla yeterli olmamasından kaynaklı sorunlar ve çözüm önerileri.
8	IY3	Yoğun Evrak İşleri	Öğretmenlerin bürokratik iş yükleri ve idari zorluklar ve çözüm önerileri.
9	IY4	Çalışma Koşullarındaki Problemler	Çalışma ortamındaki sorunlar ve çözüm önerileri
10	IY5	Öğretmenlerin Genel Sorunları	Öğretmenlerin çalışma koşulları ve mesleki gelişimleriyle ilgili olarak dile getirdiği genel sorunlar ve çözüm önerileri.
11	OI1	Karar Alma Süreçlerine Dâhil Edilme	Öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımıyla ilgili sorunlar ve çözüm önerileri.
12	OI2	Çalışma Ortamı, İletişim ve İş Birliği	Okuldaki fiziksel koşullar ve altyapı eksiklikleri ile iş birliği ve iletişim kalitesiyle ilgili sorunlar ve çözüm önerileri.
13	OI3	Yönetimle Yaşanan Sorunlar	Okul yönetimiyle yaşanan problemler ve çözüm önerileri.
14	VII	Velilerle İletişim ve Karşılaşılan Zorluklar	Velilerle iletişimde karşılaşılan zorluklar.
15	VI2	Velî Beklentilerinin Öğretmenlerin Çalışma Şartlarına Etkisi	Velilerin beklentilerinin öğretmenler üzerindeki etkisi ya da bu beklentilerin karşılanamamasından doğan sorunlar ve çözüm önerileri.

Kodlama işleminden sonra elde edilen veriler, belirli kategorilere ayrılmıştır. Bu kategoriler, öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklar ve önerdikleri çözüm yollarını temsil edecek şekilde düzenlenmiştir. Oluşturulan her kategori, içeriğine uygun şekilde isimlendirilmiştir.

Kategorilerin oluşturulmasında temel amaç, öğretmenlerin görüşlerinin daha anlaşılır hâle getirilmesi ve araştırma sorularına ilişkin daha genel çıkarımlar yapabilmesidir. Tablo 2'de kodlar bu kategoriler altında gruplandırılmıştır:

Tablo 2. Kategori Listesi

Sıra	Kategori Adı	Kodlar
1.	Müfredat Sorunları	MS1, MS2, MS3, MS4, MS5
2.	İşe Alım ve İş Yükü	IY1, IY2, IY3, IY4
3.	Okul İklimi	OI1, OI2, OI3
4.	Velî İlişkileri	VII, VI2

Kategoriler arasındaki ilişkiler analiz edilerek anlamlı bütünler hâlinde temalar ve alt temalar oluşturulmuş ve bu temalar araştırmanın ana bulgularını temsil edecek şekilde düzenlenmiştir. Verilerin gruplandırılmasında temaların ve alt temaların araştırmanın amacına uygun şekilde belirlenmesine özen gösterilmiştir. Tablo 3'te, bu temalar ve alt temalar gösterilmiştir:

Tablo 3. Temalar ve Alt Temalar

Sıra	Tema Numarası	Ana Tema ve Alt Tema
1.	Tema 1	Müfredat Sorunları - Müfredat Değişiklikleri
2.	Tema 1	Müfredat Sorunları - Materyal Eksiklikleri
3.	Tema 1	Müfredat Sorunları - Haftalık/Yıllık Ders Saati
4.	Tema 1	Müfredat Sorunları - Öğretim Programlarında Uygulama Zorlukları
5.	Tema 1	Müfredat Sorunları - Etkili Öğretim Stratejileri
6.	Tema 2	İşe Alım ve İş Yükü - İşe Alım Sürecinde Yaşanan Sorunlar
7.	Tema 2	İşe Alım ve İş Yükü - Ücret ve İş Yükü Dengesi
8.	Tema 2	İşe Alım ve İş Yükü - Yoğun Evrak İşleri
9.	Tema 2	İşe Alım ve İş Yükü - Çalışma Koşullarındaki Problemler
10.	Tema 2	İşe Alım ve İş Yükü - Öğretmenlerin Genel Sorunları
11.	Tema 3	Okul İklimi - Karar Alma Süreçlerine Dâhil Edilme
12.	Tema 3	Okul İklimi - Çalışma Ortamı, İletişim ve İş Birliği
13.	Tema 3	Okul İklimi - Yönetimle Yaşanan Sorunlar
14.	Tema 4	Veli İlişkileri - Velilerle İletişim ve Karşılaşılan Zorluklar
15.	Tema 4	Veli İlişkileri-Veli Beklentilerinin Öğretmenlerin Çalışma Şartlarına Etkisi.

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma sürecinde elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular sistematik bir şekilde sunulmuştur. Bulgular, araştırma sorularına uygun olarak temalar hâlinde sınıflandırılmış ve katılımcıların karşılaştıkları sorunlar ile çözüm önerileri detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bu düzenleme, öğretmenlerin deneyimlerini ve okul ortamındaki dinamikleri anlamaya yönelik kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Temalar, literatür taraması ve araştırmanın amaçları doğrultusunda değerlendirilerek özel okullarda görev yapan öğretmenlerin kurum politikaları ve uygulamalarına ilişkin sorunları objektif bir yaklaşımla incelenmiştir.

4.1. Tema 1: Müfredat Sorunları

Bu temada, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin müfredat uygulama sürecinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Katılımcılar, müfredatın öğrenci seviyesine uygun olmaması, kazanımların uygulanabilirliği ve içeriklerin güncelliği gibi konularda zorluklar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca sık değişen müfredat yapısının ve yeterli yönlendirme eksikliğinin uyum sağlamayı güçleştirdiğini ifade etmişlerdir. Bu bulgular, öğretmenlerin deneyim ve görüşlerine dayanılarak analiz edilmiştir.

4.1.1. Müfredat Değişiklikleri- MS1

Bu alt temada, katılımcıların müfredat değişiklikleriyle ilgili deneyimledikleri eksikliklere dair görüşleri incelenmiştir. Katılımcıların görüşlerinden elde edilen bulgular, sık ve plansız müfredat değişikliklerinin öğretim süreçlerine olumsuz etkilerini, saha çalışmalarının eksikliğini ve öğretmen ile öğrenci adaptasyonundaki zorlukları vurgulamaktadır. Katılımcıların müfredat değişiklikleri ile ilgili yaşadıkları sorunlar Tablo 4'te dört ana tema altında toplanmıştır:

Tablo 4. Müfredat Değişiklikleri Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1.	Müfredatın Sık ve Plansız Değişmesi	9	Ö2, Ö5, Ö8, Ö15, Ö26, Ö35, Ö36, Ö37, Ö40
2.	Müfredat Değişikliklerinin Öğretim Sürecine Etkisi	8	Ö7, Ö10, Ö15, Ö20, Ö25, Ö28, Ö30, Ö33,
3.	Saha Çalışmalarının Eksikliği	4	Ö13, Ö21, Ö22, Ö34
4.	Öğretmen ve Öğrenci Adaptasyonunda Zorluklar	3	Ö18, Ö27, Ö39

Tablo 4'te sunulduğu üzere, en fazla dile getirilen sorun müfredatın sık ve plansız değişmesidir. Müfredat değişikliklerinin öğretim sürecine etkileri, saha çalışmalarının eksikliği ve adaptasyon zorlukları da öne çıkan diğer sorunlar arasında yer almıştır.

Katılımcılardan Ö2, “Müfredat değişikliği. Yapılan değişiklikler önceden kademeli olarak yapılmalı.” diyerek bu konuda sistematik bir yaklaşımın önemini belirtmiştir. Ö5, “Müfredat değişiklikleri daha planlı ve uzun vadeli bir yapıya kavuşturulmalıdır.” diyerek planlama eksikliğine dikkat çekmiştir. Katılımcılar, müfredat değişikliklerinin plansız ve ani şekilde uygulanmasından şikâyet etmiş ve bu süreçlerin daha uzun vadeli, planlı ve kademeli gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Katılımcılar, müfredat değişikliklerinin öğretim sürecinde önemli zorluklar yarattığını; değişikliklerin, öğretmenlerin tecrübe kazanmasını engellediği ve öğrencilerin öğrenme süreçlerini aksattığı da belirtmişlerdir. Ö20 ve Ö33, “Müfredat değişikliği, öğretim programlarının uygulanmasında en sık karşılaştığım sorunlardandır.” demişlerdir. Bu görüşler, öğretmenlerin müfredat değişiklikleriyle ilgili

sürekli bir zorluk yaşadığını, plansız değişikliklerin öğretim ve öğrenci başarısında sorunlara yol açtığını ortaya koymaktadır.

Katılımcılar, müfredat değişikliklerinin yeterli saha çalışmaları yapılmadan uygulanmasının sorunlara yol açtığını belirtmiştir. Ö22, “Müfredat ve yönetmelik değişiklikleri sırasında öğretmenler, öğrenciler ve velilerden alınan geri bildirimlere dayalı katılımcı bir süreç yürütülmelidir” diyerek geri bildirim önemini vurgulamış, Ö34 ise “Müfredat, saha geri bildirimlerine göre güncellenmeli” diyerek saha verilerinin dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir. Ö33 de “Pilot okullarda uygulanmalı ve geri bildirimlere göre düzenlenmelidir” diyerek müfredatın pilot uygulamalarla geliştirilmesini önermiştir.

Katılımcılar, müfredat değişikliklerinin hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin adaptasyon süreçlerini olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Ö18, müfredat değişikliklerinin öğrenci adaptasyonunu zorlaştırdığını şu şekilde ifade etmiştir: “Müfredat çok fazla değişmiyor ama müfredat değişiklikleri öğrenci adaptasyonunu zorlaştırmaktadır.” Bu ifade, değişikliklerin öğrencilerin öğrenme süreçlerindeki zorluklara yol açtığını göstermektedir. Ö27 de müfredat değişikliklerinin öğrencilerin akademik ilerleyişini olumsuz etkilediğini şu şekilde belirtmiştir: “Müfredatın sık değişikliği öğrencilerin akademik ilerleyişini olumsuz etkilemektedir.”

4.1.2. Materyal Eksiklikleri- MS2

Bu alt temada, katılımcıların materyal yetersizlikleriyle ilgili görüşlerine ve bu konudaki değerlendirmelerine yer verilmiştir. Tablo 5'te gösterildiği üzere, katılımcıların karşılaştığı sorunlar dört tema altında toplanmıştır:

Tablo 5. Materyal Eksiklikleri Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	Teknolojik Materyal Eksiklikleri	11	Ö3, Ö8, Ö9, Ö10, Ö15, Ö16, Ö18, Ö20, Ö27, Ö29, Ö40
2	Laboratuvar ve Deneş İmkânları Eksiklikleri	6	Ö2, Ö4, Ö13, Ö32, Ö34, Ö41
3	Görsel ve İşitsel Materyal Eksiklikleri	8	Ö6, Ö7, Ö9, Ö13, Ö14, Ö18, Ö28, Ö29
4	Ders Materyallerinin Öğrenci Düzeyine Uygun Olmaması	5	Ö12, Ö30, Ö34, Ö37, Ö40

Tablo 5'e göre, katılımcılar materyal eksikliklerinin ders verimliliğini ve öğrencilerin öğrenme süreçlerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. En fazla dile getirilen sorun, teknolojik materyal eksiklikleridir. Bunu laboratuvar donanımları, görsel ve işitsel materyallerin yetersizliği ile bazı ders materyallerinin öğrenci düzeyine uygun olmaması takip etmektedir.

Dijital içerik eksikliklerine vurgu yapan Ö27, “Dijital içerik eksikliği de büyük bir sorun” diyerek interaktif materyallerin artırılmasını önermiştir. Ö9 ise, sınıf içi materyal eksikliğini vurgulayarak, “Projeksiyon cihazları ile interaktif tabanlı uygulamaların öğrencilerle ortak soru çözümünde fayda sağlayacağını” belirtmiştir.

Katılımcılar, laboratuvar ve deneş imkânlarının yetersizliğinin öğrencilerin öğrenme süreçlerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Ö2, *Fizik derslerinde laboratuvar yetersizliği sorun oluşturuyor.*” diyerek bu eksikliğin ders işleyişine etkisini vurgulamış ve deneşsel çalışmalardaki zorluklara dikkat çekmiştir. Ö13, “Materyal eksiklikleri, öğrencilerin yaparak yaşayarak öğrenmesine engel olmaktadır. Laboratuvar ve görsel-işitsel materyal desteği sağlanmalı.” sözleriyle, öğrenmeyi destekleyecek materyallerin gerekliliğini ifade etmiştir.

Katılımcılar, görsel ve işitsel materyal eksikliklerinin derslerin verimliliğini olumsuz etkilediğini ve bu durumun öğrencilerin öğrenme sürecine doğrudan yansıdığını ifade etmişlerdir. Ö6, bu durumu “Görsel sanatlar için malzemelerin daha fazla çeşitli olması önerilebilir.” sözleriyle dile getirmiş ve özellikle sanat derslerinde materyal çeşitliliğinin önemine vurgu yapmıştır.

Katılımcılar, ders materyallerinin öğrencilerin yaş ve bilgi düzeyine uygun olmamasının öğrenme süreçlerini zorlaştırdığını belirtmişlerdir. Materyallerin içerik ve tasarım açısından öğrenci seviyelerine uygun hâle getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Katılımcılardan Ö12, “Materyaller ön lisans düzeyinde, ancak öğrencilerin düzeyine uygun değil.” ifadesiyle materyal içeriklerinin öğrenci seviyelerine uygun olmadığını vurgulamıştır.

Katılımcılar, materyal eksikliklerinin eğitim sürecini olumsuz etkilediğini belirterek çözüm önerileri sunmuşlardır. Ö13, “Laboratuvar altyapısı güçlendirilmeli” diyerek bu eksikliğini vurgulamış, Ö9, “Sınıf içi teknolojik altyapı güçlendirilmeli” ifadesiyle teknolojik donanımın önemine dikkat çekmiştir. Ö16, “Kaynak kitap, görsel materyal ve dijital içerikler artırılmalı” önerisinde bulunmuş; Ö12, “Materyaller, öğrenci seviyelerine uygun olarak yeniden düzenlenmeli” diyerek seviyeye uygun materyalin önemini

belirtmiştir. Ö41 ise “*Spor materyalleri için belediyelerle iş birliği yapılmalı*” diyerek çözüm sunmuştur. Bu öneriler, materyal eksikliklerinin giderilmesinin eğitim sürecini iyileştirebileceğini göstermektedir.

4.1.3. Haftalık/Yıllık Ders Saati- MS3

Bu temada, öğretmenlerin haftalık ve yıllık ders saatlerine ilişkin değerlendirmeleri incelenmiştir. Tablo 6’da sunulduğu üzere, katılımcılar en çok ders sürelerinin yetersizliğinin hedeflenen kazanımları karşılamadığını belirtmiştir. Uygulamalı derslerde süre eksikliği, ders saatlerinin uzunluğu ve programlama eksiklikleri ile materyal ve etkinliklere yeterince zaman ayrılamaması temel sorunlar arasında yer almıştır. Katılımcılar, ders saatlerinin etkili bir şekilde planlanmasının öğretim sürecini iyileştireceğini ifade etmişlerdir.

Tablo 6. Haftalık/Yıllık Ders Saati Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	Ders Sürelerinin Yetersizliği	8	Ö9, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö20, Ö24
2	Ders Saatlerinin Uzunluğu ve Verimlilik Sorunları	6	Ö7, Ö22, Ö29, Ö35, Ö40, Ö41
3	Materyal ve Etkinliklere Zaman Ayırma Sorunu	5	Ö5, Ö6, Ö26, Ö34, Ö38
4	Sınıf Yönetimi ve Katılım Sorunları	5	Ö3, Ö32, Ö36, Ö37, Ö39
5	Uygulamalı ve Proje Odaklı Derslerin Süre Eksikliği	4	Ö2, Ö4, Ö8, Ö12

Katılımcı görüşleri arasında ders sürelerinin yoğun müfredatı kapsamada ve kazanımları aktarmada yetersiz olduğu görüşü öne çıkmıştır. Katılımcılar, ders saatlerinin artırılması ve planlamaların daha verimli yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Ö9, “*Müfredatın bazı kısımları yeterince anlatılmadan geçiliyor. Ders saatleri artırılmalı.*” derken, Ö14, “*Haftalık ders saatleri kesinlikle yetersizdir.*” ifadesiyle bu ihtiyacı vurgulamıştır.

Katılımcılar arasında en çok dile getirilen sorunlardan biri de ders sürelerinin uzunluğunun öğrencilerin dikkat sürelerine uygun olmadığını ve öğretim sürecindeki verimliliği düşürdüğünü ifade etmişlerdir. Ö7, “*Ders saatlerinin fazla olduğunu düşünüyorum. Öğrencilerin dikkat sürelerine uygun hâle getirilmeli.*” diyerek bu duruma dikkat çekmiştir. Bir diğer sorun da materyal kullanımına ve etkinliklere yeterli zaman ayrılamamasıdır. Bu sorun, ders sürelerinin hem planlanması hem de etkin kullanımı ile ilgili zorluklara işaret etmektedir. Ö5, “*Ders saatleri genel olarak yeterli ancak materyal hazırlığı için ek süreye ihtiyaç duyulmaktadır.*” diyerek materyal hazırlığına yönelik eksikliklere dikkat çekmiştir.

Katılımcılar, ders saatleri ile sınıf mevcudu, öğrenci katılımı ve sınıf yönetimi arasında olumsuz bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Ö3, “*Ders saatleri yeterli ancak sınıf başına düşen öğrenci sayısı yüksek. Daha küçük gruplarla ders yapılmalı*” diyerek sınıf mevcudlarının etkisini vurgulamış, Ö37 ise “*Ders saatleri yeterli ancak öğrencilerin derslerdeki katılımı çok düşük*” diyerek katılım eksikliğine dikkat çekmiştir.

Bazı katılımcılar da uygulamalı dersler ve proje çalışmalarının süre açısından yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Bu, teorik dersler ile uygulamalı çalışmalar arasındaki süre dengesizliğini ortaya koymaktadır. Ö8 de “*Teorik ders saatleri yeterli ancak uygulamalı dersler ve proje çalışmaları için daha fazla süreye ihtiyaç var.*” diyerek uygulama odaklı derslerin desteklenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Katılımcılar, ders saatlerinin süre ve planlama açısından yeniden düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ö9, “*Ders süreleri artırılmalı ve esnek bir program hazırlanmalı*” diyerek müfredatın daha iyi işlenmesi gerektiğini belirtmiş, Ö7 ise “*Uzun ders süreleri dikkat dağıtıyor, süreler dikkat sürelerine uygun olmalı*” diyerek düzenleme önermiştir. Ö8, uygulamalı dersler ve proje çalışmaları için ek süre talep etmiş, Ö5 ise “*Materyal hazırlığı ve etkinliklere zaman ayırmak için ders planlamaları yeniden düzenlenmeli*” diyerek planlama eksikliğine dikkat çekmiştir. Ö3, “*Daha küçük gruplarla ders işlenmeli*” diyerek sınıf mevcudlarının azaltılmasını vurgulamıştır. Bu öneriler, ders saatlerinin öğretim sürecine etkisini iyileştirmeye yöneliktir.

4.1.4. Öğretim Programlarında Çeşitli Uygulama Zorlukları - MS4

Yeni öğretim programlarının uygulanmasında karşılaşılan zorluklar, öğretim süreçlerine etkileri ve bu süreçlerin planlama, uygulama ve değerlendirme boyutlarındaki yansımalarıyla bu alt temada ele alınmıştır.

Tablo 7. Öğretim Programları Uygulama Zorlukları Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	Müfredat ve Öğrenci Seviyesi Uyum Sorunları	6	Ö3, Ö7, Ö10, Ö12, Ö13, Ö17
2	Öğrenci İlgisizliği ve Katılım Eksiklikleri	5	Ö9, Ö14, Ö18, Ö25, Ö32
3	Davranış ve Otokontrol Eksiklikleri	5	Ö16, Ö21, Ö22, Ö26, Ö36
4	Fiziksel ve Materyal Koşulları	2	Ö4, Ö31

Tablo 7'deki verilere göre katılımcıların en çok dile getirdiği sorun, müfredatın öğrenci seviyesine uygun olmaması ve bireysel farklılıkları gözlememesi olmuştur. Ayrıca, öğrenci ilgisizliği ve katılım eksiklikleri de öğretim süreçlerini olumsuz etkileyen önemli faktörler arasında yer almıştır. Alt temalara ilişkin detaylar aşağıda sunulmuştur.

Katılımcılar, öğretim programlarının öğrenci seviyelerine uygun olmadığını ve bireysel farklılıkları gözlemmediğini belirtmiştir. Ö17, "*Müfredat, öğrencilerin bireysel farklılıklarını gözleterek esnek şekilde düzenlenmelidir.*" derken Ö10 ise "*Ders içeriği çok yoğun ve öğrencilerin takip etmesi güç olabiliyor.*" diyerek yoğunluk sorununu vurgulamıştır.

Katılımcılar özellikle öğrencilerin derse olan ilgisizliklerinin öğretim sürecini olumsuz etkilediğini ve bu durumun çeşitli çözüm önerileri gerektirdiğini ifade etmişlerdir. Ö32, öğrencilerin derslere yönelik ilgisizliğini, "*Öğrencilerin ilgisizliği müfredatın uygulanmasında en büyük sorunlardan biridir.*" şeklinde ifade etmiştir. Ö14 de "*Programlara günlük yaşamla bağlantılı içerikler eklenmeli ve öğrencilerin derslere olan ilgisi artırılmalıdır.*" diyerek derslere olan düşük ilginin, müfredatın öğrencilerle günlük yaşam arasında bağlantı kuramamasından kaynaklandığını belirtmiştir.

Katılımcılar tarafından dile getirilen bir başka sorun da öğrencilerdeki davranışsal problemler ve otokontrol eksiklikleridir. Sınıf içindeki disiplinsizlik ve öğrencilerin kendilerini yönetme becerilerindeki yetersizliklerin öğretim sürecini olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Ö21, öğrencilerdeki davranış problemlerine dikkat çekerek, "*Bazı öğrencilerde davranışsal problemler ve sınıf içi kurallara uyumsuzluk gözlemlenmektedir.*" ifadesini kullanmıştır. Bunun yanı sıra, Ö16 da öğrencilerin niteliklerinin yetersiz olduğunu ve bunun sınıf içindeki öğrenme atmosferine olumsuz yansıdığını ifade ederek, "*Niteliksiz öğrencilerin çoğalması, öğretim sürecinde ciddi sorunlar yaratıyor.*" şeklinde bir değerlendirme yapmıştır.

Katılımcılar, özellikle sınıf mevcudlarının kalabalık olmasının ders verimliliğini olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Ö4, sınıf mevcudunun fazlalığının özellikle laboratuvar derslerinde verimliliği düşürdüğüne dikkat çekerek, "*Bazı sınıflarda mevcudun fazla olması nedeniyle laboratuvar da ders verimliliği düşmektedir.*" ifadesini kullanmıştır.

Katılımcıların ifade ettikleri önerilerden bazıları şunlardır: Ö17, "*Müfredat, öğrencilerin bireysel farklılıklarını gözleterek esnek şekilde düzenlenmelidir.*" diyerek farklılıklara uyum sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Ö10, ders içeriklerinin sadeleştirilmesi gerektiğini ifade etmiş, Ö14 ise "*Programlara günlük yaşamla bağlantılı içerikler eklenmeli.*" diyerek ilgi çekici içeriklere vurgu yapmıştır. Ö18, öğrencilerin sosyal etkinliklere katılımını teşvik etmenin önemine dikkat çekerken, Ö36 "*Disiplin konusunun daha etkin hâle gelmesi bizleri rahatlatacaktır.*" diyerek sınıf yönetimindeki disiplinsizliklerin çözülmesini önermiştir. Ö22, "*Öğrenci kaynaklı otokontrol eksikliği öğretim sürecini zorlaştırıyor.*" diyerek zaman yönetimi ve otokontrol becerilerinin kazandırılmasını savunmuştur.

4.1.5. Etkili Öğretim Stratejileri - MS5

Bu alt temada, katılımcıların etkili öğretim stratejileri ve yöntemleri hakkındaki görüşleri, program uygulamalarında yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri çerçevesinde 6 alt tema altında incelenmiştir:

Tablo 8. Etkili Öğretim Stratejileri Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	Müfredat Uygulama ve Uyumluluk Sorunları	6	Ö19, Ö26, Ö28, Ö29, Ö30, Ö31
2	Etkinlik ve Yaratıcılık Geliştirici Eksiklikler	5	Ö6, Ö9, Ö17, Ö35, Ö39
3	Materyal ve Teknoloji Eksiklikleri	4	Ö4, Ö14, Ö16, Ö32
4	Öğrenci-Öğretmen İşbirliği ve Etkileşim Eksiklikleri	4	Ö10, Ö20, Ö34
5	Aile ve Toplum İşbirliği Eksiklikleri	3	Ö18, Ö30, Ö34
6	Ders Saatlerinin Yeterli Olmaması ve Verimli Kullanılması	3	Ö2, Ö10, Ö26

Tablo 8'e göre, katılımcıların en çok dile getirilen sorunlar, müfredat uygulama ve uyumluluk sorunları ile etkinlik ve yaratıcılık eksiklikleridir. En az belirtilen sorunlar ise aile ve toplum işbirliği eksiklikleri, ders saatlerinin yeterli olmaması ve verimli kullanılmamasıdır.

Katılımcılar, müfredatın öğrencilerin seviyelerine ve ilgi alanlarına hitap etmediğini, ezberci bir yapıya sahip olduğunu ve günlük yaşamla bağlantı kurmadığını belirtmiştir. Ö19, "*Edebiyat programları öğrencilerin ilgisini çekmekte zorlanıyor. Çağdaş edebiyat eserleri ve dijital kaynaklar müfredata eklenmelidir.*" diyerek müfredatın güncel kaynaklarla zenginleştirilmesi gerektiğini, öğrenci ihtiyaçlarına ve seviyesine uygun şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiğini vurgulamışlardır ifade etmiştir. Ayrıca bazı katılımcılar, müfredat değişikliklerinin uygulamada zorluklara yol açtığını ve uyarlanabilirlik açısından

yetersiz olduğunu vurgulamıştır. Ö26, “*Müfredat günlük yaşam örnekleriyle desteklenmelidir.*” ifadesiyle hayatın içinde somut örneklerin önemini belirtmiştir.

Etkinliklerin ve yaratıcılığı geliştirici uygulamaların yetersizliği de katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Ö6, “*Öğrencilerin yaratıcılığını geliştiren etkinlikler artırılabilir.*” derken, Ö9, “*Tekdüze ders anlatımı öğrenci ilgisini azaltıyor.*” ifadesiyle anlatım tekniklerindeki monotonluğu vurgulamıştır. Ö17 ise “*Yaparak ve yaşayarak öğrenme modeli daha etkili olur.*” diyerek etkinlik bazlı uygulamaların önemine dikkat çekmiştir.

Katılımcılar, materyal ve teknolojik altyapı eksikliklerinin öğretim sürecine olumsuz etkilerini vurgulamışlardır. Ö4, “*Ders anlatımlarının akılda kalıcı olması için görsel materyallerden daha fazla yararlanmak ve uygulama sayılarının artırılmasının etkili olacağını düşünüyorum.*” Diyerek bu süreçte görsel materyallerin kullanımının önemine dikkat çekmiştir.

Katılımcılar, ders süreçlerinde öğrenciyle daha etkili bir iletişim ve iş birliği sağlanması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ö3, bunun için “*Daha fazla interaktif oyunlar ve aktiviteler gerçekleştirilebilir. Özellikle öğrencilerin dil becerileri için bu tarz etkinliklere daha fazla yer verilmelidir.*” önerisini getirmiş; Ö10 da öğrencilerle iş birliği yapılabilecek alanların oluşturulması gerektiğini ifade ederek, “*Öğrenciyle iş birliği yapabileceğimiz bir alan yaratılmalı.*” demiştir.

Katılımcılar, aile ve toplum işbirliğinin eksikliğini ve bu eksikliğin eğitim süreçlerine olumsuz etkilerini ortaya koymuşlardır. Katılımcılar, ailelerin öğrencinin eğitim sürecine daha etkin katılım sağlaması gerektiğini ve toplumun eğitime desteğinin artırılmasının önemini vurgulamışlardır. Ö30, aile içi düzen ve ebeveyn tutumlarının öğrenci başarısı üzerindeki etkisine vurgu yaparak, “*Öğrencilerin bugün daha güzel şartlarda okuyabilmesine karşın aynı paralellikte gösteremedikleri sosyal tutumlar ve akademik başarı düzeyi, okuldan çok aile içi düzen, sorumluluk duygusu ve özellikle anne ve baba tutumunun öğrenciyi kazandırdıklarından geçmektedir.*”

Katılımcılar mevcut ders saatlerinin planlanmasının daha etkin yapılması gerektiğini de vurgulamışlardır. Ö2, özel okullarda ders saatlerinin uzun olmasına rağmen, sosyal etkinliklerin ders programlarına yeterince dâhil edilmediğini belirterek, “*Özel okullarda zaten MEB okullarına göre ders saatleri yeterince fazla, gün içinde akademik derslerin yanı sıra sosyal aktivitelere de yer verilmelidir.*” ifadesini kullanmıştır.

4.2. Tema 2: İşe Alım ve İş Yükü

Bu temada, katılımcıların işe alım süreçleri, ücret ve çalışma koşulları, yoğun evrak işleri gibi konulardaki görüşleri beş alt tema altında ele alınmıştır. Katılımcılar, işe alım süreçlerindeki etik sorunlardan iş yükü-ücret dengesizliğine, evrak işlerinin fazlalığından fiziki çalışma koşullarının yetersizliğine kadar çeşitli sorunlara dikkat çekmişlerdir. Ayrıca, iş yükünün motivasyon eksikliğine, sosyal hakların yetersizliğine ve mesleki tatminsizliğe yol açtığını ifade etmişlerdir. Her alt temada, belirli sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri detaylandırılmıştır.

4.2.1. İşe Alım Sürecinde Yaşanan Sorunlar- IY1

Bu alt temada, katılımcıların özel okullardaki işe alım süreçlerinde karşılaştıkları çeşitli sorunlara ilişkin görüşleri incelenerek iki tema altında toplanmıştır.

Tablo 9. İşe Alım Sürecinde Yaşanan Sorunlar Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	İşe Alım Sürecinde Şeffaflık ve Adalet Eksikliği	10	Ö2, Ö7, Ö9, Ö10, Ö14, Ö16, Ö24, Ö29, Ö34, Ö40
2	İşe Alımda Deneyim ve Uzmanlık Değerlendirme Sorunları	10	Ö4, Ö5, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö17, Ö19, Ö20, Ö24

Tablo 9’deki verilere göre, katılımcılar işe alım süreçlerinde en çok şeffaflık ve adalet eksikliğine dikkat çekmiş, deneyim ve uzmanlık değerlendirme sorunlarının altını çizmiştir.

Katılımcılar, işe alım süreçlerinde şeffaflık ve adalet eksikliği yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ö2, “*Özel okul sürecinde iş alımlarında öğretmenlerin akademik bilgilerini sınamak ve öğrenci gibi soru çözdürmek etik değil.*” ifadesiyle işe alım süreçlerindeki etik olmayan uygulamalara dikkat çekmiştir.

Katılımcılar, işe alım süreçlerinde deneyim ve uzmanlık değerlendirmelerinde yaşanan sorunları dile getirmişlerdir. Ö4, branş öğretmenlerinin sektörel tecrübesine yeterince önem verilmediğini ifade ederek, “*Branşım için adayların sektörel tecrübesine daha fazla önem verilmelidir.*” demiştir. Ö19, yeni mezun öğretmenlere yeterince fırsat verilmediğine dikkat çekerek, “*İşe alımlarda yeni mezun öğretmenler için yeterince fırsat sunulmuyor.*” şeklinde görüş bildirmiştir.

Katılımcılar, işe alım süreçlerinde şeffaflık, adalet ve etik uygulamaların artırılması gerektiğini vurgulamışlardır. Ö2, “İşe alım süreçlerinin daha şeffaf hâle getirilmesi ve mülakat yöntemlerinin artırılması gerekiyor.” diyerek şeffaflık eksikliğine dikkat çekmiştir. Ö19, deneyimsiz öğretmenlere rehberlik sağlanması gerektiğini ifade ederek, “Deneyimsiz öğretmenlere rehberlik edecek programlar düzenlenmelidir.” demiştir.

4.2.2. Ücret ve İş Yükü Dengesi - IY2

Katılımcıların ücret ve iş yükü dengesi ile ilgili görüşleri incelendiğinde, iki ana tema öne çıkmaktadır: maaşların yetersizliği ve ücret politikaları ile iş yükü ile ücret dengesi. Katılımcılar, genellikle özel okullarda öğretmenlerin aldıkları maaşların, hem iş yüklerine hem de sorumluluklarına oranla yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 10. Ücret ve İş Yükü Dengesi Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	İş Yükü ile Ücret Dengesi	17	Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö12, Ö15, Ö16, Ö29, Ö34, Ö35, Ö36, Ö39, Ö40
2	Maaşların Yetersizliği	13	Ö2, Ö10, Ö11, Ö13, Ö18, Ö24, Ö26, Ö28, Ö30, Ö32, Ö33, Ö38, Ö41

Tablo 10’a göre, katılımcıların çoğu iş yükü ile ücret dengesi sorunlarını vurgulamışlardır. Bunun yanı sıra maaşların yetersiz olduğunu da dile getirmişlerdir.

Katılımcılar, iş yükü ve ücret dengesizliğinin motivasyonlarını olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Ö8, “Haftalık ders saatlerinin fazla olması, iş yükü ve ücret arasında dengesizlik yaratıyor.” demiştir. Katılımcılar, dengesizliğin psikolojik etkiler de yarattığını vurgulamışlardır. Ö15, “İş yükü ve gelir dengesinin fiziksel olarak hesaplanıp, psikolojik boyutunun göz ardı edildiğini düşünüyorum.” diyerek bu durumu dile getirmiş, Ö29 ise “İş çok, maaş az; en büyük problem bu.” diyerek sistemi eleştirmiştir.

Katılımcılar, maaşların yetersizliğini ekonomik ve mesleki açılardan değerlendirerek görüşlerini belirtmişlerdir. Ö32, “Her şeyden önce itibarımız yok, ücretler yetersiz.” ifadesiyle maaşların yalnızca ekonomik değil, mesleki itibara da zarar verdiğini vurgulamıştır. Ö40, “İş yükü çok ama maaş daha iyi olmalı.” diyerek iş yükü ile maaş arasında dengesizlik olduğunu belirtmiştir. Ö8, “Ders saatleri azaltılmalı ve ücretler artırılmalıdır.” diyerek ücretlerin artırılması ve iş yükünün hafifletilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ö32 ise, “Öğretmenlerin maaşları en az devlet öğretmenleri düzeyinde olmalıdır. Maaş karşılığı ders saatleri düzenlenmeli, ek ücret politikası uygulanmalıdır.” önerisiyle hem maaş hem de ders saatlerinin düzenlenmesine dikkat çekmiştir.

4.2.3. Yoğun Evrak İşleri – IY3

Katılımcılar, bürokratik süreçlerin ve yoğun idari iş yükünün öğretmenlerin asli görevlerine odaklanmasını zorlaştırdığını ifade etmişlerdir. Bu temada evrak işleri, nöbet görevleri ve etkinlik hazırlıklarının öğretmenlere yoğun iş yükü getirdiği ve iş memnuniyetini düşürdüğü görüşü öne çıkmıştır.

Tablo 11. İşe Alım Sürecinde Yaşanan Sorunlar Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	Evrak Yükünün Fazlalığı	7	Ö2, Ö4, Ö12, Ö13, Ö17, Ö18, Ö36
2	Nöbet ve Ek Görevlerin Dengesizliği	6	Ö9, Ö19, Ö33, Ö34, Ö41
3	Etkinlik ve Görev Dağılımında Adalet Sorunları	5	Ö6, Ö30, Ö35, Ö26, Ö20

Tablo 11’e göre, evrak yükü katılımcıların en sık dile getirdiği sorunlardan biri olduğu ve bürokratik işlerin zaman kaybına neden olduğu anlaşılmaktadır. Nöbet, etkinlik ve ek görevlerin adil dağıtılmamasının karşılaşılan diğer sorunlar olduğu görülmektedir. Bu sorunlar, etkileri ve çözüm önerileriyle aşağıda değerlendirilmiştir.

Katılımcılar, evrak yükünün öğretmenlerin zaman yönetimini zorlaştırdığını ve eğitim süreçlerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Katılımcılar tarafından bürokrasiden kaynaklanan gereksiz evrak işleri, öğretmenlerin asli görevlerine odaklanmalarını engelleyen önemli bir sorun olarak tanımlanmıştır. Çoğunluk, evrak işlerinin öğretmenleri asli görevlerinden uzaklaştırdığı konusunda hemfikirdir. Ö2, “İş yükümüz oldukça fazla. Özellikle resmi evrak işleri vakit olarak çok fazla zaman alabiliyor.” ifadesiyle evrak işlerinin öğretmenlerin zamanını büyük ölçüde aldığını belirtmiştir. Ö13, “Evrak işlerinin dijital ortamda saklanabileceği düşünülürse çıktı almak israf gibi görünmektedir.” diyerek evrak işlemlerinin gereksiz yere artırıldığını vurgulamıştır. Ö4, “İş yükü olarak özellikle evrak işlerinin zaman aldığını düşünüyorum.” ifadesiyle evrak süreçlerinin öğretmenlerin verimliliğini düşürdüğünü belirtmiştir. Katılımcılar, evrak süreçlerinin sadeleştirilmesi, dijitalleştirilmesi ve gereksiz işlemlerin kaldırılarak idari destek sağlanması gerektiğini önermişlerdir.

Katılımcılar, nöbet ve ek görevlerin sıklığı ile adil dağıtılmamasının iş yükünü artırarak fiziksel ve zihinsel yorgunluğa, dolayısıyla mesleki motivasyon kaybına yol açtığını ifade etmişlerdir. Ö9, “*Haftalık ders saatlerinin yanında nöbetler ve boş zamanlarda yapılan işler düzenlenmeli.*” diyerek nöbet görevlerinin iş yükünü artırdığını ve düzenleme gerekliliğini ifade etmiştir. Ö19, “*Nöbet sayısı azaltılabilir.*” ifadesiyle nöbetlerin sıklığının azaltılması gerektiğini vurgulamıştır.

Katılımcılar, görevlerin adil dağıtılmamasının motivasyon kaybına ve iş yükü dengesizliğine neden olduğunu vurgulamışlardır. Ö30, “*Törenler, etkinlikler, münazaralar, birçok sürecin edebiyat zümresine bırakılması yük yaratıyor.*” ifadesiyle branşlara fazladan yük bindirildiğini belirtmiştir. Ö35 ise, “*Görevlendirmelerin hep aynı hocalar üzerinden olmamasına dikkat edilmesini istiyorum.*” diyerek görevlerin sürekli aynı kişilere verilmesinin adaletsizlik yarattığını dile getirmiştir.

4.2.4. Çalışma Koşullarındaki Problemler- IY4

Katılımcıların iş yükü ve çalışma ortamını etkileyen sorunlar ve bunlara ilişkin çözüm önerileri ele alınarak aşağıdaki tablo 12’de gösterilen dört alt tema altında gösterilmiştir:

Tablo 12. Çalışma Koşulları Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	Yoğun İş Yükü ve Ders Programı	8	Ö7, Ö15, Ö28, Ö29, Ö16, Ö30
2	Fiziksel Altyapı Eksiklikleri	5	Ö1, Ö2, Ö4, Ö6, Ö8
3	İş Yükünün Dengeli Dağılımı	3	Ö12, Ö16, Ö28
4	İş Birliği ve Destek Eksiklikleri	3	Ö17, Ö21, Ö22

Tablo 12’ye göre, yoğun iş yükü ve ders programı öğretmenler tarafından en fazla vurgulanan sorun alanı olmuştur. Katılımcılar, ders saatlerinin yoğunluğu, program dengesizlikleri ve aşırı iş yükünün yarattığı zorluklara dikkat çekmiştir.

Katılımcılar, fazla ders saatleri ve dengesiz programlardan kaynaklanan yoğun iş yükünün mesleki performanslarını ve kişisel yaşamlarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Ö7, yoğun iş yükü ve ders saatleri nedeniyle yaşadığı zorlukları şu şekilde dile getirmiştir: “*Ders saati çok fazla, özel okul olduğu için öğretmenlerden de beklenti çok fazla. Fakat beklentileri karşılayabileceğimiz bir kaynak ve zaman dilimi sağlanmıyor. Bu da hiç dinlenmeden ara vermeden hatta çıkış saatinden sonra okulda kalmayı veya evde mesaiye devam etmeyi gerektiriyor. Hem fiziksel hem de psikolojik olarak yıpratıcı oluyor.*”

Katılımcılar, eğitim ortamında laboratuvarlardan, sanat atölyelerine kadar genel fiziksel alanlarla ilgili çeşitli altyapı eksikliklerine dikkat çekmişlerdir. Laboratuvar ve spor salonu eksikliklerine değinen Ö2, “*Okuldaki çalışma ortamı iyi ancak okulun şartları daha iyi olabilir.*” şeklinde görüş bildirmiştir. Benzer şekilde Ö8, “*Laboratuvarlar yeterli değil.*” diyerek bu konudaki yetersizliği vurgulamıştır.

Katılımcılar, iş yükü dağılımındaki adaletsizliklerin ve ders saatlerindeki dengesizliklerin, öğretmenlerin günlük iş planlarını ve verimliliklerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Ders saatlerinin daha dengeli bir şekilde düzenlenmesinin iş yükünün azaltılmasına katkı sağlayacağını ifade etmişlerdir. Ö16 bu konuda, “*Ders saatlerim gün içinde daha dengeli dağıtılabilir.*” demiştir.

Katılımcılar çalışma ortamında yeterli iş birliği ve destek mekanizmalarına sahip olmamalarının yarattığı sorunları belirtmişlerdir. Bireysel iş yüklerini azaltmak ve eğitim süreçlerini daha etkili hâle getirmek için ekip çalışmasının önemine dikkat çekmişlerdir. Ö22, zamanlama problemleri yaşadığını ancak bu sorunların iş birliği ve esneklikle çözülebileceğini ifade etmiştir: “*Destek çıkararak, esneklik sağlayarak halletmeye çalışılıyor. İş birliği her zaman çözüm getirir.*”

Katılımcılar, çalışma koşullarıyla ilgili yaşadıkları sorunların çözümüne yönelik olarak ve daha iyi bir eğitim ortamı oluşturmak amacıyla fiziksel altyapının geliştirilmesinden iş yükünün dengeli dağılımına ve iş birliği mekanizmalarının güçlendirilmesine kadar farklı hususlarla ilgili önerilerde bulunmuşlardır. Ö16, iş yükünün dengeli dağılımının sağlanmasının gerekliliğini şu şekilde ifade etmiştir: “*Ders dağılımları öğretmenlerin günlük iş yüküne göre planlanmalı.*” İş birliği ve destek eksikliklerine yönelik bir çözüm önerisi ise Ö17 tarafından şu şekilde dile getirilmiştir: “*Çalışma yükünü dengelemek için ekip çalışmaları teşvik edilmeli.*”

4.2.5. Öğretmenlerin Genel Sorunları- IY5

Diğer sorunlar teması altında öğretmenlerin çalışma koşulları ve mesleki gelişimleriyle ilgili olarak dile getirdiği problemler dört alt tema hâlinde sınıflandırılmıştır:

Tablo 13. Öğretmenlerin Genel Sorunları Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	Bütçe ve Kaynak Eksiklikleri	7	Ö1, Ö2, Ö5, Ö6, Ö7, Ö40
2	Sosyal Haklar ve Çalışma Koşulları	5	Ö10, Ö20, Ö32, Ö8, Ö11
3	Eğitim Teknolojileri ve Projelerle İlgili Sorunlar	3	Ö6, Ö28, Ö37
4	Kurum İçi Algı ve Destek Eksiklikleri	3	Ö3, Ö4, Ö9

Tablo 13'e göre katılımcıların çoğu, bütçe ve kaynak eksiklikleri konusuna dikkat çekerek rehberlik birimleri için ayrılan bütçe, ders materyalleri ve etkinlikler için yeterli kaynak sağlanmaması gibi sorunları vurgulamışlardır. Bunun yanı sıra, sosyal haklar ve çalışma koşulları alt temasında sosyal hak yetersizlikleri ve özel okul-MEB ayrımının olumsuz etkileri ön plana çıkmıştır. Alt temalar bazında detaylı analiz aşağıda yer almaktadır:

Katılımcılar, bütçe ve kaynak eksikliklerinin çalışma koşullarını olumsuz etkilediğini dile getirmişlerdir. Ö1, özel okullarda rehberlik birimi için ayrılan bütçenin genellikle yetersiz olduğunu belirterek şu ifadeleri kullanmıştır: *“Rehberlik birimine ayrılan bütçe genellikle yetersiz.”* Ö2, ders materyalleri ve etkinliklere ayrılan bütçenin oldukça düşük olduğunu ifade etmiş ve şu çözüm önerisinde bulunmuştur: *“Ders materyalleri ve etkinliklere daha fazla bütçe ayrılmalıdır.”*

Katılımcılar, sosyal hakların yetersizliği ve çalışma koşullarındaki sorunlara dikkat çekmişlerdir. Ö10, sosyal haklardaki eksikliği dile getirerek *“Sosyal haklar konusunda sıkıntılar yaşıyor.”* diyerek *“Öğretmenlerin sosyal hakları genişletilmeli ve iyileştirilmelidir.”* önerisinde bulunmuştur. Benzer şekilde, Ö20, sosyal haklar kapsamında öğretmenlerin özel sağlık sigortası, banka promosyonları gibi desteklerden yeterince yararlanamadığını belirtmiş ve *“Sosyal haklar artırılmalı ve iyileştirilmelidir. Her ay maaş bordrosu verilebilir.”* demiştir. Ö32 de özel okul öğretmenlerine devlet okullarındaki öğretmenlerle eşit haklar tanınmasını vurgulamış ve şu öneride bulunmuştur: *“Özel okul öğretmenlerine de devlet öğretmenleriyle eşit haklar tanınmalıdır.”*

Katılımcılar, eğitim teknolojileri ve projelerle ilgili yaşanan sorunları dile getirmişlerdir. Ö6, eğitim teknolojilerindeki eksiklikleri vurgulamış ve şu ifadeleri kullanmıştır: *“Eğitim teknolojileri ve donanımlarına daha fazla bütçe ayrılması gerektiğini düşünüyorum.”*

Katılımcılar, özel okul öğretmenlerine yönelik algı ve kurum içi destek eksikliklerine dikkat çekmişlerdir. Ö11, özel okul öğretmenlerine yönelik algının yetersiz olduğunu ifade etmiş ve şunları söylemiştir: *“Özel okul öğretmenin yalnız öğretmen olarak görülmesi.”* Benzer şekilde, Ö8, MEB ve özel okullar arasındaki ayrımın öğretmenler üzerindeki olumsuz etkilerini dile getirmiştir: *“Özel okul-MEB ayrımının öğretmen açısından çözülmesi gerektiğini düşünüyorum.”*

4.3. Tema 3: Okul İklimi

Okul iklimi, öğretmenler, öğrenciler ve yöneticiler arasındaki etkileşimleri, sosyal dinamikleri ve çalışma koşullarını kapsayan çok boyutlu bir atmosfer olarak tanımlanmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı destekleyici ve iş birliğine dayalı bir ortamın sağladığı memnuniyeti ifade etmiş ancak bazı katılımcılar, iletişim eksiklikleri, iş birliği sorunları ve fiziksel altyapı yetersizliklerinin eğitsel süreçler üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamıştır. Araştırma bulgularına göre, okul iklimini belirleyen temel unsurlar arasında yöneticilerle sağlıklı iletişim ve iş birliği, öğretmenler arası dayanışma düzeyi ve eğitim ortamının fiziksel koşulları ön plana çıkmaktadır. Bu unsurlar, sadece bireysel motivasyonu değil, aynı zamanda kurumsal verimliliği de doğrudan etkilemektedir.

4.3.1. Karar Alma Süreçlerine Dâhil Edilme- OI1

Karar alma süreçlerinde öğretmenlerin görüşlerine yeterince yer verilmemesi, katılım eksikliği olarak tanımlanabilecek önemli bir sorun alanıdır. Yapılan analizde, 41 katılımcıdan bu konuda 19 katılımcının görüş bildirdiği belirlenmiştir.

Tablo 14. Karar Alma Süreçlerine Dâhil Edilme Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	Katılım Eksikliği	19	Ö2, Ö7, Ö10, Ö11, Ö13, Ö16, Ö17, Ö18, Ö20, Ö22, Ö29, Ö30, Ö31, Ö32, Ö35, Ö36, Ö37, Ö39, Ö40, Ö41

Katılımcılar, yönetim süreçlerinde yeterince söz sahibi olamamaktan şikâyet etmiş ve bu durumun demokratik bir ortamın oluşmasını engellediğini, motivasyon ve verimliliklerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Ö37, *“Maalesef edilmiyor ya da edilmiş gibi yapıp kararları sonradan öğrenmek kötü sonuç.”* diyerek bu eksikliği vurgulamıştır. Ö39 da, *“Karar alındıktan sonra bizlere bilgi veriliyor. Dâhil edilmediğimi düşünüyorum.”* şeklinde görüş bildirmiştir.

Karar alma süreçlerine daha fazla dâhil edilmelerini ve bu süreçlerin demokratikleşmesi gerektiğini önermişlerdir. Bunun için alınan kararların öğretmenlerin katılımıyla netleşmesi ve uygulamaya geçmeden önce istişare edilmesi önerilmiştir. Karar alma süreçlerinde öğretmenlere daha fazla söz hakkı tanınarak onların fikirlerinin süreçlere dâhil edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ö18, "*Öğretmenlerin karar alma süreçlerine daha aktif şekilde katılımı sağlanmalı.*" diyerek bu ihtiyacı dile getirmiştir.

4.3.2. Çalışma Ortamı, İletişim ve İş Birliği - OI2

Bu temayla ilgili olarak çoğu katılımcı; çalışma ortamını destekleyici ve huzurlu bulmuş, iş birliği ve iletişim açısından olumlu görüş bildirmiştir. Ancak 15 katılımcı, iş birliği ve iletişim eksiklikleri ile yönetimde etkin iletişim kurulamadığını vurgulamıştır.

Tablo 15. Çalışma Ortamı, İletişim ve İş Birliği Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	Fiziksel Koşullar ve Altyapı Eksiklikleri	6	Ö4, Ö6, Ö7, Ö36, Ö37, Ö38
2	İletişim ve İş Birliği Problemleri	9	Ö8, Ö9, Ö16, Ö26, Ö29, Ö30, Ö32, Ö39, Ö40

Tablo 15'e göre, bu konuda yaşanan sorunlar; fiziksel koşullar ve altyapı eksiklikleri ile iletişim ve iş birliği problemleri olarak iki başlıkta incelenmiştir. Fiziksel koşullar ve altyapı eksiklikleri arasında sınıf kalabalıklığı, atölye ve öğretmen odalarının yetersizliği öne çıkmıştır. İletişim ve iş birliği problemleri kapsamında ise bireysel alan eksikliği ve yoğun çalışma temposu en sık dile getirilen sorunlar olmuştur.

Katılımcılar arasında çalışma ortamlarında fiziki koşullar ve altyapıyla ilgili en çok dile getirilen problemler öğretmen odalarının havasız olması, atölyelerin havalandırma eksikliği, kalabalık sınıflar ve teknik altyapı sorunları olmuştur. Ö6, "*Atölyelerin havalandırma açısından yetersiz olması nedeniyle çalışmalarımızı rahatça sürdüremiyoruz.*" diyerek fiziki eksikliklere dikkat çekmiştir. Ö8, "*Çalışma ortamı daha organize hâle getirilmeli, bireysel alanlar sağlanmalıdır.*" diyerek düzenlemelerin önemine dikkat çekmiştir. Teknik altyapıya ilişkin olarak Ö36, "*Akıllı tahtalarda yaşanan sorunlar ders işleyişini etkiliyor.*" diyerek bu sorunu dile getirmiştir.

Katılımcılardan çoğu, zümreler arası iletişim kopuklukları, iş birliğinin teşvik edilmemesi ve zamanlama sorunlarını dile getirmiştir. Bu durumların okul atmosferi ve öğretmen dayanışmasını olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Ö8, "*Çalışma ortamının kalabalık olması motivasyonu düşürüyor*" diyerek organizasyon eksikliğine dikkat çekerken Ö27, "*Daha fazla iş birliği teşvik edilmeli.*" ve Ö22, "*Zümreler arası iş birliği desteklenmelidir.*" ifadesiyle dayanışmanın artırılması gerektiğini vurgulamıştır. Ö30 ise "*Düzenli toplantılar yapılmalıdır.*" önerisiyle iletişim sorunlarına çözüm sunmuştur.

4.3.3. Yönetimle Yaşanan Sorunlar- OI3

Katılımcıların yönetimle yönetimle olumlu ilişkilere sahip olduğun belirtmiş ancak bazı katılımcılar, iletişim eksikliği ve rol belirsizlikleri gibi sorunları dile getirmiştir. Bu görüşlerle ilgili alt temalar ve frekansları Tablo 16'da gösterilmiştir:

Tablo 16. Yönetimle Yaşanan Sorunlar Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	Yöneticilerle İletişim ve Destek Eksikliği	6	Ö2, Ö3, Ö4, Ö16, Ö20, Ö30
2	Roller ve Sorumluluklarda Belirsizlik	2	Ö22, Ö37

Tablo 16'ya göre yöneticilerle iletişim kopuklukları, bireysel ihtiyaçların göz ardı edilmesi ve rollerin net tanımlanmaması, öğretmen-yönetici ilişkilerini olumsuz etkileyen başlıca sorunlardır.

Katılımcılar tarafından en çok vurgulanan sorunlar yöneticilerle iletişimde yaşanan eksiklikleri ve destek yetersizliklerine dairdir. Çoğu katılımcı, yöneticilerin öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarına yeterince önem vermediğini ve iletişim süreçlerinde kopukluklar yaşandığını ifade etmiştir. Ö4, bu durumu şu şekilde dile getirmiştir: "*Yönetici-öğretmen ilişkisinde bazen iletişim kopmaları meydana gelebiliyor.*" Bu sorunların çözümü için daha sık toplantılar yapılması ve iletişim süreçlerinin güçlendirilmesi gerektiği önerilmiştir.

Katılımcılar, roller ve sorumluluklardaki belirsizliklerin iş birliği süreçlerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Bunun için iletişim eksiklerinin giderilmesi, rollerin netleştirilmesi ve daha kapsayıcı bir yönetim anlayışı geliştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ö2, "*Daha sık toplantılar düzenlenmeli ve iletişim artırılmalıdır.*" önerisini getirmiş; Ö37 ise "*Daha kapsayıcı ve iş birliğine dayalı bir yönetim yaklaşımı benimsenmeli.*" diyerek kapsayıcı bir yönetim anlayışını önermiştir.

4.4. Tema 4: Veli İlişkileri

Veli ilişkileri, öğretmenlerin deneyimlerini etkileyen önemli bir faktördür. Katılımcılar, velilerin aşırı müdahalesi ve sürekli geri bildirim taleplerinin baskı yarattığını ifade etmişlerdir. Olumlu iş birliği deneyimlerine de değinilerek bu ilişkilerin güçlendirilmesi gerektiği vurgulanmış ve bu konuda çeşitli çözüm önerileri sunulmuştur.

4.4.1. Velilerle İletişim ve Karşılaşılan Zorluklar- VII

41 katılımcıdan 39'u veli beklentileri ile ilgili görüş bildirmiştir. Katılımcıların velilerle ilgili ifade ettikleri sorunlar üç ana temada toplanmıştır.

Tablo 17. Velilerle İletişim ve Karşılaşılan Zorluklar Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	Velilerin Saygısız veya Baskıcı Tutumları	15	Ö2, Ö10, Ö14, Ö16, Ö17, Ö19, Ö20, Ö22, Ö26, Ö30, Ö32, Ö35, Ö37, Ö39, Ö41
2	Velilerin İletişim Sorunları	14	Ö1, Ö3, Ö5, Ö8, Ö13, Ö15, Ö23, Ö25, Ö29, Ö31, Ö33, Ö34, Ö36, Ö38
3	Velilerin Duyarsızlığı	10	Ö4, Ö6, Ö7, Ö9, Ö11, Ö14, Ö18, Ö21, Ö27, Ö40

Tablo 17'ye göre, 15 katılımcı velilerin saygısız veya baskıcı tutumlarından, 14 katılımcı iletişim sorunlarından ve 10 katılımcı velilerin duyarsızlığından şikâyet etmiştir. Bu sorunlara yönelik çözüm önerileri aynı sıklıkla dile getirilmiştir. Sorunlar ve öneriler aşağıda özetlenmiştir.

Velilerin öğretmenlere yönelik saygısız ve baskıcı tutumları, öğretmenlerin iş ortamını olumsuz etkilemektedir. Maddi ilişkilere dayalı algılar, tehditkâr ifadeler ve meslek sınırlarını aşan talepler öne çıkan sorunlardır. Ö2, "*Öğrenci ve veliler, para verdikleri kurumda biz öğretmenlere her şeyi yapabileceklerini düşünüyorlar.*" diyerek bu algının etkilerini vurgulamıştır. Ö37 ise "*Velilerin öğretmenlere yönelik tehdit edici tutumları*" diyerek durumun ciddi boyutlarına dikkat çekmiştir.

Katılımcılar; velilerin bilgilendirme süreçlerine ilgisizliği ve iletişimde sınır tanınamasını vurgulamışlardır. Ö15, "*Velilerin mesai saatleri kavramını önemsememeleri ve üslup problemleri en büyük zorluklar arasında.*" diyerek zamanlama ve üslup konularındaki sorunları ifade etmiştir. Velilerle iletişimde yaşanan sorunlar, öğretmenlerin iş yükünü artırarak verimliliği olumsuz etkilemektedir.

Velilerin duyarsızlığı, öğretmenler tarafından sıkça dile getirilmiştir. Ö9, "*Öğrencisine ilgisiz veliler en büyük zorlukların başında geliyor.*" derken Ö14, "*Bazı velilerimin sorumluluk bilincinde olmamaları çocuklarına da olumsuz yansıyor.*" ifadesiyle bu durumu vurgulamıştır.

Katılımcılar; zamanlama, üslup sorunları, velilerin yüksek beklentileri ve sorumluluk bilincindeki eksikliklerin velilerle iletişimde en temel sorunlar olduğunu ifade etmiştir. Ö15, "*Velilerin mesai saatleri kavramını önemsememeleri ve üslup problemleri en büyük zorluklar arasında,*" diyerek iletişim sınırlarına dikkat edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ö37, "*Velilerin öğretmenlere yönelik tehdit edici tutumları*" diyerek agresif yaklaşımların sorun oluşturduğunu belirtmiştir.

4.4.2. Veli Beklentilerinin Öğretmenlerin Çalışma Şartlarına Etkisi - VI2

Görüşmelerde, velilerle ilişkilerde yüksek beklentiler, bilinç eksikliği ve öğretmenlik süreçlerine müdahale sorunları öne çıkmıştır. Katılımcılar; velilerin gerçekçi olmayan beklentilerinin ve bilgi eksikliğinin iletişimi zorlaştırdığını, bu durumun öğretmenlerin verimliliğini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

Tablo 18. Velilerin Beklentileri Alt Temaları ve Görüş Frekansları

Sıra	Alt Tema	Frekans (f)	Öğretmen
1	Velilerin yüksek beklentileri	10	Ö16, Ö20, Ö29, Ö32, Ö35, Ö37, Ö40, Ö7, Ö27, Ö33
2	Eğitime yönelik bilinç eksikliği	10	Ö2, Ö3, Ö13, Ö19, Ö22, Ö26, Ö10, Ö5, Ö21, Ö34
3	Öğretmenlik süreçlerine müdahale	8	Ö4, Ö5, Ö7, Ö10, Ö37, Ö11, Ö25, Ö38

Tablo 18'e göre velilerle yaşanan sorunlar şu şekilde dağılım göstermektedir: Katılımcılar en çok sorunu, yüksek beklentiler ve bilinç eksikliği konusunda yaşadıklarını dile getirilmişlerdir. Ayrıca velilerin öğretmenlik süreçlerine müdahale konusunda da sıkıntı yaşadıklarını vurgulamışlardır. Bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri de benzer sıklıkla ifade edilmiştir.

Velilerin yüksek beklentilerine ilişkin katılımcılar, velilerin genellikle gerçekçi olmayan ve öğretmenlerin profesyonel sınırlarını zorlayan taleplerde bulunduğunu ifade etmişlerdir. Ö16, "*Velilerin beklentileri öğretmen üzerinde baskı oluşturabiliyor.*" diyerek velilerin gerçekçi olmayan taleplerinin öğretmenler üzerinde ciddi bir yük yarattığını ifade etmiştir. Ö29, "*Velilerin beklentileri öğretmenlerin iş akışını zorlaştırabiliyor.*" diyerek yüksek beklentilerin iş süreçlerine etkisini belirtmiştir.

Katılımcılar, velilerin eğitim süreçlerine dair bilgi eksikliklerinin, öğrencilerin gelişimine yönelik sağlıklı bir destek mekanizması oluşturulmasını engellediğini ifade etmişlerdir. Ö2, “*Veliler genellikle sonuç odaklı ve süreçlere destek vermiyor.*” diyerek velilerin eğitimin süreç odaklı boyutunu anlayamadığını vurgulamıştır. Ö26, “*Bazı veliler öğrencilerinin hatası olmasına rağmen onları savunabiliyorlar.*” diyerek velilerin eğitim sürecindeki yanlış yaklaşımlarını eleştirmiştir.

Katılımcılar velilerin sınıf içi dinamiklere ve öğretmenlerin profesyonel alanlarına gereksiz şekilde karışıklarını ifade etmişlerdir. Ö5 “*Veli beklentileri sınıf iç işlerine karışmaya yönelik olabiliyor ve öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyebiliyor.*” ifadesiyle velilerin sınıf içi süreçlere müdahalesinin öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğüne dikkat çekmiştir. Ö37, “*Velilerin sadece veli olma rolünü üstlenmeleri lazım.*” diyerek velilerin öğretmenlik süreçlerine müdahalelerinin sınırlarının çizilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Katılımcılar, velilerin bilinçli katılımını artırmak ve öğretmen-veli ilişkilerini güçlendirmek için seminerler, rehberlik hizmetleri ve farkındalık programları önererek, öğretmen sınırları, bireysel farklılıklar ve gerçekçi beklentiler konusunda bilgilendirme yapılmasının önemini vurgulamışlardır. Ö9: “*Velilere sınıf içindeki durumları takip etme ve öğretmenle iletişim kurma yöntemleri anlatılmalıdır.*” Ö13: “*Velilere eğitim bilinci kazandırılmalı ve öğretmenlerle iş birliği yapmaları teşvik edilmelidir.*” Ö16: “*Velilere öğretmenlerin sınırları hakkında eğitim verilmelidir.*” Ö35: “*Velilere öğretmenlerin sınırları ve iş yükü hakkında bilgilendirme yapılmalıdır.*”

5. SONUÇ

Yapılan bu araştırmada, özel okullarda çalışan katılımcıların görüşleri incelendiğinde, müfredat değişikliklerinden kaynaklı öğretim programlarının uygulanmasındaki zorluklar, gelir ve iş yükü dengesizliği, okul iklimindeki sorunlar, veli ilişkilerindeki sıkıntılar ve işe alım süreçlerindeki güçlüklerin katılımcıların karşılaştığı temel sorunlar olduğu görülmektedir. Bu sorunların çözümü için öneriler geliştirilmiş ve elde edilen bulgular literatürle karşılaştırılmıştır.

Müfredat değişikliklerinin sıklığı ve plansızlığının hem öğretmen hem de öğrenci adaptasyonunu zorlaştırdığı tespit edilmiştir. Susam ve Demir (2020) de benzer şekilde, bu değişikliklerin pedagojik etkinliği düşürdüğünü belirtmiştir. Bu durumun önüne geçmek için müfredatın öğrenci merkezli ve esnek bir yapıya dönüştürülmesi, materyallerin güncellenmesi ve değişikliklerin uzun vadeli planlamalarla uygulanması önerilmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi, eğitim süreçlerinin niteliğini artıracaktır. Katılımcılar, müfredatın öğrenci seviyelerine uygun olmamasının öğrenme süreçlerini aksattığını ve bireyselleştirilmiş öğretimi zorlaştırdığını belirtmiştir. Bu doğrultuda, müfredat değişikliklerinin öğretmenlerin aktif katılımıyla, planlı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve uygulama öncesinde pilot çalışmalardan faydalanılması gereklidir. Bu adımlar, eğitim süreçlerinin niteliğini artırmada etkili olacaktır.

Materyal eksiklikleri de özellikle uygulamalı derslerde verimliliği düşürmekte ve öğrencilerin öğrenme hedeflerine ulaşmasını engellemektedir. Bu sorun; fen bilimleri, sosyal bilimler ve dil dersleri gibi pek çok alanda gözlemlenmiştir. Materyal eksikliklerinin giderilmesi için okulların teknolojik altyapılarının güçlendirilmesi ve özellikle uygulamalı dersler için yeterli laboratuvar imkânlarının sağlanması gerekmektedir. Materyal eksikliklerinin eğitim süreçlerine olumsuz etkileri Demiralp (2007) gibi çalışmalarla desteklenmektedir. Özellikle uygulamalı derslerde bu eksikliklerin ciddi zorluklara yol açtığı belirtilmiştir. Bu çalışma, materyal eksikliklerinin giderilmesi ve ders materyallerinin öğrenci seviyelerine uygun hâle getirilmesinin önemine dikkat çekmektedir.

Araştırma bulguları, ders sürelerinin yetersizliği ve yoğun programların öğrenci motivasyonuna olumsuz etkilerinin, eğitsel süreçlerin verimliliğini düşürdüğünü, öğrencilerin dikkat süreleri ile ders içeriklerinin gereklilikleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Bu durum, ilgili literatürde Çaycı (2018) tarafından da vurgulanmış, öğretim programlarının süre ve içerik açısından dengelenmesinin önemi belirtilmiştir. Ders saatlerinde yapılacak süre artırımını, öğretmenlerin öğretim etkinliklerini güçlendirmelerine olanak sağlarken, öğrencilerin yaratıcı düşünme ve problem çözme becerilerinin gelişimine katkıda bulunacaktır. Ayrıca uygulamalı derslere daha fazla zaman ayrılmasını mümkün kılarak öğrenme süreçlerinin çeşitlendirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda, eğitim süreçlerinde daha esnek ve öğrenci odaklı düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretim programlarının teorik ve pratik içerikleri dengeli bir şekilde sunacak şekilde yeniden yapılandırılması hem öğretim süreçlerinin etkinliğini artıracak hem de öğrencilerin öğrenme deneyimlerini zenginleştirecektir.

Araştırma bulguları, etkili öğretim stratejilerinin eksikliği, yaratıcı ve etkileşimli yöntemlerin önemini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin mesleki kapasitelerinin artırılması için düzenli eğitim programlarının oluşturulması ve yenilikçi öğretim stratejilerini destekleyecek materyallerin geliştirilmesi gerekmektedir. Literatürde Sönmez (2005), bu materyallerin öğrencilerin hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırdığını belirtmiştir. Bu araştırma, yenilikçi stratejilerin eksikliğinin öğretim süreçlerini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Öğrenci ilgisizliği ve sınıf yönetimi sorunları, öğretim stratejilerinin yenilenmesi ve sosyal etkinliklerin artırılması ihtiyacını ortaya koymaktadır. Literatürde Bal (2015), öğrenci katılımının artırılmasının öğrenmeyi kolaylaştırdığını ifade etmektedir.

Bu araştırma, özel okullarda öğretmenlerin işe alım süreçlerinde şeffaflık ve liyakat eksikliğini, deneyim odaklı politikaların genç öğretmenleri olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Literatürdeki Kuş Gürbey ve Büyük'ün (2023) çalışması da bu bulguları desteklemektedir. Ballou ve Podgursky'nin (1998) bulgularına atıfta bulunan Kuş Gürbey ve Büyük (2023), özel okullarda yapılan öğretmen istihdamı araştırmasında, okul yöneticilerinin öğretmen adaylarını seçerken deneyim kriterine öncelik verdiklerini ortaya koymuştur. Gönen (2019) ise öğretmen işe alımında yaygın olarak yapılan hatalar arasında referansa dayalı karar verilmesi, psikolojik özelliklerin göz ardı edilmesi, düşük ücret ve sınırlı hakların teklif edilmesi, ders sunumu yapılmadan seçim yapılması, mülakatların tek kişi tarafından gerçekleştirilmesi ve deneyimin mesleki yeterliliğin öncelenmesi olduğunu ifade etmiştir. Bu araştırma bulguları, işe alım süreçlerinde şeffaflık eksikliği ve etik dışı uygulamaların güven kaybına yol açtığını göstermektedir. Literatür, bu durumun öğretmenlerin motivasyonunu ve kurumsal itibarı olumsuz etkilediğini belirtmektedir. İşe alım süreçlerinin liyakat temelli ve şeffaf bir yapıya kavuşturulması gereklidir.

Bu araştırmanın sonuçları; öğretmenlerin düşük gelirlerinin ve yoğun iş yükünün motivasyonlarını ve verimliliklerini olumsuz etkilediğini, ayrıca bu bulgunun literatürle uyumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Taşkın ve Sezgin Nartgün'e (2023) göre, öğretmenlere yüklenen geleneksel bürokratik işler, resmî görevlerin ötesine geçerek onların farklı sorunlara zaman ayırmalarını gerektirmekte ve bu durum, eğitime odaklanmayı ve verimli sonuçlar elde etmeyi zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte eğitim sistemindeki planlama, değerlendirme ve iletişim süreçleri de öğretmenlerin iş yükünün artmasına yol açmaktadır. Ayrıca öğretmenlere alan dışı ve angarya işler yüklenmesi, öğretimin kalitesini ve öğrenme çıktılarını olumsuz etkilemektedir (Kazak, 2019). Öğretmenliğin akademik birikim, görevlerin etkili şekilde yerine getirilmesi ve iş yükü dengesiyle şekillenen bir meslek olduğu unutulmamalıdır (Açar, 2015). Bu durumun çözümü için iş yükünün dengelenmesi, maaşların iyileştirilmesi ve idari destek sağlanması önerilmektedir. Literatürde de bu düzenlemelerin mesleki tatmin ve eğitim kalitesini artırdığı vurgulanmaktadır.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlardan biri de okullardaki fiziksel altyapı eksikliklerinin uygulamalı derslerin verimliliğini azalttığı ve öğrencilerin gelişimini sınırlandırdığıdır. Bu eksikliklerin giderilmesi, eğitim süreçlerinin etkinliğini artırabilir. Bununla birlikte öğretmenlerin motivasyon ve verimliliklerini olumsuz etkileyen okul iklimi ve yönetimle ilgili sorunların çözümü büyük önem taşımaktadır. Özellikle iş birliği ve iletişim eksikliklerinin giderilmesi ve öğretmenlerin karar alma süreçlerine dâhil edilmesi gerekmektedir. Literatürde, olumlu okul ikliminin öğretmenlerin iş tatminini ve öğrencilerin başarısını artırdığı ifade edilmektedir. Sonuç olarak araştırma bulguları, eğitim politikalarının iyileştirilmesi için öğretmenlerin mesleki motivasyonunu destekleyecek, fiziksel koşulları iyileştirecek ve okul iklimini güçlendirecek reformlara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada veli-öğretmen ilişkilerinde velilerin aşırı müdahalesinin ve gerçekçi olmayan beklentilerinin öğretmenlerin iş yükünü artırdığı ve motivasyonlarını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda veli katılımını daha bilinçli hâle getirecek programlar ve rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin velilerle ilişkilerde karşılaştığı önemli sorunlardan birinin velilerin tehditkâr ve saygısız tutumları olduğunu göstermektedir. Bu tür davranışlar, öğretmenlerin mesleki motivasyonunu zayıflatmakta ve tükenmişliğe yol açmaktadır. Ayrıca, velilerin eğitime maddi bir perspektiften yaklaşması, öğretmen-veli iş birliğini zayıflatmakta ve eğitim süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Velilere yönelik bilinçlendirme programları düzenlenerek pedagojik süreçler ve öğretmenlerin profesyonel sınırları hakkında farkındalık artırılabilir. Bu programlar, velilerin eğitime daha bilinçli ve yapıcı şekilde katılımını sağlayarak öğretmenler üzerindeki baskıyı azaltabilir. Aynı zamanda, etkili iletişim kanallarının oluşturulması ve gerçekçi veli beklentilerinin teşvik edilmesi, eğitim süreçlerinin başarısını artırabilir. Bu bulgular, öğretmen-veli ilişkilerinin daha sağlıklı bir zemine oturtulmasının önemini vurgulamaktadır.

Bu araştırma, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin kurum politika ve uygulamalarına yönelik karşılaştığı sorunları ve çözüm önerilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, öğretmenlerin deneyimlerine ve mevcut uygulamalara dair değerlendirmelere dayanılarak belirli hipotezler geliştirilmiş ve bu hipotezlerin geçerliliğini test etmek için detaylı analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, büyük ölçüde hipotezlerin desteklendiğini ortaya koymaktadır.

H1: Öğretim programlarının uygulanmasında haftalık/yıllık ders saati yeterlidir.

Katılımcıların %57'si haftalık/yıllık ders saatlerini yetersiz bulmuştur. Bu nedenle, H1 hipotezi reddedilmiştir.

H2: Öğretmenlerin işe alım sürecinde deneyim önemlidir.

Katılımcıların %93,1'i deneyimin işe alımda belirleyici olduğunu vurgulamıştır. Bu doğrultuda, H2 hipotezi kabul edilmiştir.

H3: Öğretmenlerin gelirlerine göre iş yükleri fazladır.

Katılımcıların %68'i iş yükü ve maaş dengesizliğinin bir sorun olduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, H3 hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

H4: Öğretmen-veli ilişkileri çalışma isteğini negatif etkilemektedir.

Katılımcıların %84'ü, veli ilişkilerindeki sorunların iş motivasyonlarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Bu nedenle, H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Bu araştırma sonuçlarına göre, öğretmen sorunlarını çözmek ve eğitim kalitesini artırmak için şu öneriler sunulabilir: Farklı bölgelerde karşılaştırmalı araştırmalar yapılarak geniş veri setleri oluşturulabilir. Uzun vadeli çalışmalarla öğretmen algıları ve mesleki tatmin incelenebilir. Demokratik liderlik ve katılımcı yönetimin öğretmen performansı üzerindeki etkileri araştırılabilir. Müfredat esnekleştirilip iş yükü azaltılarak fiziksel altyapı iyileştirilebilir. Yönetim süreçlerinde öğretmen geri bildirimlerine önem verilerek okul iklimi güçlendirilebilir. Bu adımların, eğitim politikalarına olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2007). *Yeni ilköğretim programlarının öğretmen görüşlerine dayalı olarak değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Açar, A. (2015). *Öğretmenlerin öğretmenlik meslek bilgisi derslerinden yararlanma düzeylerine ilişkin algıları* [Yüksek lisans tezi]. Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ağırman, N. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ve öğretmen yeterlik düzeylerinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Alanka, D. (2024). Nitel bir araştırma yöntemi olarak içerik analizi: Teorik bir çerçeve. *Kronotop İletişim Dergisi*, 1(1), 62-82.
- Aslanargun, E. (2007). Okul-aile işbirliği ve öğrenci başarısı üzerine bir tarama çalışması. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 119-135.
- Balcı, E. (1994). Öğretmen rolleri. In *Eğitim sosyolojisi* (ss. 79-104). Gazi Büro Kitabevi.
- Ballou, D., & Podgursky, M. (1998). Teacher recruitment and retention in public and private schools. *Journal of Policy Analysis and Management*, 17(3), 393-417.
- Başar, H. (1999). *Sınıf yönetimi*. Pegem Yayınları, Önder Matbaacılık.
- Battal, N. (2003). Cumhuriyet Üniversitesi'nin açılışında yaptığı konuşma. *Eğitime Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, 13-14.
- Brand, S., Felner, R., Shim, M. K., Seitsinger, A., & Dumas, T. (2003). Middle school improvement and reform: Development and validation of a school-level assessment of climate, cultural pluralism, and school safety. *Journal of Educational Psychology*, 95(3), 570-588. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.3.570>

- Broussard, C. A. (2003). Facilitating home-school partnerships for multiethnic families: School social workers collaborating for success. *Children & Schools*, 25(4), 211-222. <https://doi.org/10.1093/cs/25.4.211>
- Bursalioğlu, Z. (1979). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin meslek gelişimleri: Engeller ve neriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 7(4), 1618-1650. <https://doi.org/10.14689/Issn.2148-2624.1.7c.4s.14m>
- Can, E. (2022). *zel okullarda işe alım sürecine ilişkin ğretmen grşlerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansst Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Christle, C. A., Jolivette, K., & Nelson, M. (2007). School characteristics related to high school dropout rates. *Remedial and Special Education*, 28(6), 325–339. <https://doi.org/10.1177/07419325070280060201>
- Cohen, M. (1983). Instructional management and social conditions in effective schools. In A. Odden & L. D. Webb (Eds.), *School finance and school improvement: Linkages for the 1980s* (pp. 17-50). Cambridge, MA: Ballinger.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3rd ed.). Sage Publications.
- alık, T. (2003). ğrenen rgtler olarak eğitim kurumları. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 115-130.
- alık, T., Tabak, H., & Yavuz-Tabak, B. (2019). Eğitim sisteminde sınıf büyüklüğünün planlama açısından değerlendirilmesi: Ankara rneği. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 1581-1599.
- aycı, B. (2018). İlkokullardaki ders süresi ve ders saatlerinin sınıf ğretmeni görüşlerine göre değerlendirilmesi. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 5, 117-131.
- elenk, S. (2003). Okul-aile işbirliği ile okuduğunu anlama başarısı arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 33-39.
- elikten, M., & Can, N. (2003). Yönetici, ğretmen ve veli gözüyle ideal ğretmen. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 253-267.
- elikten, M., şanal, M., & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve zellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- imen, B., & Karadağ, E. (2020). Özel okullarda çalışan öğretmenlerin çalışma şartları ve gelecek kaygıları üzerine görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 518-541. <https://doi.org/10.17679/inuefd.476428>
- Demiralp, N. (2007). Coğrafya eğitiminde materyaller ve 2005 coğrafya dersi ğretim programı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 373-384.
- Demirel, . (2020). *Eğitimde program geliştirme: Kuramdan uygulamaya* (27. baskı). Pegem.
- Dinçer, . (1991). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. Timaş Yayınları.
- Epstein, J. L. (1987). Parent involvement: What research says to administrators. *Education and Urban Society*, 19(2), 119-136.
- Erdoğan, ., & Demirkasımoğlu, N. (2010). Ailelerin eğitim sürecine katılıma ilişkin ğretmen ve yönetici grşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 399-431.
- Fındıkı, D. İ. (2006). İnsan kaynakları yönetimi. In *İnsan kaynakları yönetimi* (ss. 221-283). Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Fidan, N. (1996). *Okulda ğrenme ve ğretme*. Alkım Yayınevi.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk-Hoy, A. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Educational Research Journal*, 37(2), 479–507.

- Gönen, M. (2019). *İşe alım sürecinde mülakat: Özel okullarda öğretmen işe alımları üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B., & Taşgın, S. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Güneş, F. (2012). Öğrencilerin düşünme becerilerini geliştirme. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, 32, 127-146.
- Harbison, F. (1973). *Eğitim planlaması ve insan kaynağı geliştirme* (H. Doğan, Çev.). Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Dairesi Yayını.
- Hatipoğlu, A., & Kavas, E. (2016). Veli yaklaşımlarının öğretmen performansına etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 1012-1034.
- İnan, M., & Demir, M. (2018). Eğitimde fırsat eşitliği ve kamu politikaları: Türkiye üzerine bir değerlendirme. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 337-359.
- İştar, E. (2012). Gazetelerdeki iş ilanlarında ayrımcılık. *Akademik Bakış Dergisi*, 28(1), 1-13.
- Kabaş, M. (2012). *İşe alım sürecinin etkinliğinin performans değerlendirme sistemi ile ölçülmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalaycı, N., & Yıldırım, N. (2020). Türkçe dersi öğretim programlarının karşılaştırmalı analizi ve değerlendirilmesi (2009-2017-2019). *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(1), 238-262.
- Kandemir, Y. (2015). *Devlet okulu öğretmenlerinin özel okullara ilişkin tutumlarının incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karagözoğlu, G. (2003). Eğitim sistemimizde öğretmen yetiştirme politikamıza genel bir bakış. *Eğitimde Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, 10-12. Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Kaya, E. (2009). *Özel okul öğretmenlerinin duygusal emek davranışını algılama biçimleri ile iş doyumları ve iş stresleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, Z. (2002). Olumlu öğrenme ortamı oluşturma. In Z. Kaya (Ed.), *Sınıf yönetimi* (ss. 111-143). Pegem Yayınları.
- Kazak, E. (2019). Okulda angarya iş ve işlemlerin performansın niteliği ve iş çıktıları üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(4), 692-744.
- Kiraz, Z., & Kurul, N. (2018). Türkiye’de öğretmen işsizliği ve ataması yapılmayan öğretmenler hareketi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 270-302.
- Koç, A. F. (2019). *Okul kültürünün özel okullarda ve devlet okullarında çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinin uygulamalarına etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kuş Gürbey, S., & Büyük, U. (2023). Özel okullarda fen bilimleri öğretmeni istihdamı: İşe alım süreci ve beklenen yeterlikler. *Millî Eğitim Dergisi*, 52(239), 2000-2032. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.1159288>
- Küçükçayır, G., & Cemaloğlu, N. (2017). Türkiye’de geçmişten günümüze özel okullar ve politikaları üzerine bir araştırma. *12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi*, Türkiye.
- MacNeil, A. J., Prater, D. L., & Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12(1), 73-84. <https://doi.org/10.1080/13603120701576241>
- Martin, M., & Waltman, C. (2000). *Çocuğunuzun okulla ilgili sorunlarını çözebilirsiniz*. Sistem Yayıncılık.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2016). *5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu*. <http://www.mevzuat.gov.tr>.

- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2017). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri*. https://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/StPrg/Ogretmenlik_Meslegi_Genel_Yeterlikleri.pdf (Erişim tarihi: 30.12.2024).
- Mermer, S., & Özer, N. (2022). Özel okullarda kullanılan pazarlama taktikleri: Bir ölçek geliştirme çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 261-274. <https://doi.org/10.17679/inuefd.1105366>
- Nartgün, Ş., & Kaya, A. (2016). Özel okul velilerin beklentileri doğrultusunda okul imajı oluşturma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 153-167.
- O'Brennan, L. M., Bradshaw, C. P., & Sawyer, A. L. (2009). Examining developmental differences in the social-emotional problems among frequent bullies, victims, and bully/victims. *Psychology in the Schools*, 46(2), 100–115. <https://doi.org/10.1002/pits.20357>
- Oğuzkan, F. (1998). *Öğretmenliğin üç yönü*. Kadıoğlu Matbaası.
- Okçabol, R. (2005). *Türkiye eğitim sistemi*. Ütopya Yayınevi.
- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2007). *Organizational behavior in education: Adaptive leadership and school reform* (9th ed.). Boston, MA: Pearson/Allyn and Bacon.
- Özabacı, N. (2005). Öğretmen adaylarının kendi özellikleri ile ideal öğretmen özelliklerine dönük algılarının karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 42, 211-236.
- Özkan, R. (2011). Toplumsal yapı, değerler ve eğitim ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1), 333-344.
- Pelit, E., & Ak, S. (2018). İnsan kaynakları yönetimi işlevi olarak personel bulma, seçme ve personeli işe yerleştirme ile ilgili sorunlar: Turizm işletmeleri örneğinde teorik bir inceleme. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 10(2), 39-74.
- Pulat, A. (2019). *İlkokul velilerinin özel okul tercihlerine etki eden faktörlerin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Rosmiller, R. (1983). Resource allocation and achievement: A classroom analysis. In A. Odden & L. Webb (Eds.), *School finance and school improvement: Linkages for the 1980s* (pp. 171-192). Cambridge, MA: Ballinger Publishing Company.
- Salema, M. H. (2005). Teacher and trainer training in education for democratic citizenship: Competencies, methods, and processes. *JSSE - Journal of Social Science Education*, 4(3), 39-49.
- Seligman, M. (1979). *Strategies for helping parents of exceptional children: A guide for teachers*. New York: Free Press.
- Sönmez, V. (2005). *Program geliştirmede öğretmen el kitabı*. Anı Yayıncılık.
- Söylemez, Ş., & Kaya, Ş. D. (2020). Mesleki uygulama beklentilerinin kariyer motivasyonu üzerine etkisi: Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(28), 855-874.
- Subaşı, B., & Dinler, A. (2003). *Dünya'da ve Türkiye'de özel okullar*. İTO Yayınları.
- Susam, B., & Demir, M. K. (2020). Öğretim programlarının değişimi üzerine sınıf öğretmenlerinin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 245-267. <https://doi.org/10.38089/ekvad.2020.18>
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı*. Pegem Yayıncılık.
- Şişman, M., & Turan, S. (2005). *Sınıf yönetimi* (3. baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Taşkaya, S. (2012). Nitelikli bir öğretmende bulunması gereken özelliklerin öğretmen adaylarının görüşlerine göre incelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(2), 283-298.
- Taşkın, S., & Sezgin Nartgün, Ş. (2023). Öğretmen görüşlerine göre iş yükü ile bireysel ve örgütsel performans arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(4), 2081-2103. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1315764>
- Tatar, M. (2001). Etkili öğretmen. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 1-12.

- Teke, D., & Yılmaz, T. (2022). Özel öğretim kurumlarında okul öncesi öğretmenlerinin işe alım/seçme ve yerleştirme süreçleri üzerine bir araştırma: Kocaeli örneği. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 110-146. <https://doi.org/10.54838/bilgisosyal.1083192>
- Terzi, A. R. (2004). İletişim ve sosyal etkileşim. In *Eğitim ve okul yöneticiliği* (Bölüm 10, pp. 280-301). PegemA Yayınları.
- Tınar, M. (2013). Personel seçimi. İçinde *Çalışma psikolojisi* (ss. 35-36). Anadolu Üniversitesi Yayını.
- TİHEK. (2016). *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu*. Resmî Gazete, Kanun no: 6701.
- Uğraş, K. (2009). *Özel dersanelerde çalışan tarih öğretmenlerinin sorunları ve çözüm önerileri (Ankara il örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi.
- Uras, M. (2002). Eğitimin toplumsal temelleri. In E. Toprakçı (Ed.), *Eğitim üzerine* (ss. 190-241). Ütopya Yayınevi.
- Uygun, S. (2003). Türkiye’de dünden bugüne özel okullara bir bakış (gelişim ve etkileri). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36(1-2), 107-120.
- Ünsal, S., & Çetin, A. (2019). Özel okul ve devlet okulunda görev yapmış sınıf öğretmenlerinin öğretim programlarını uygulamada karşılaştıkları farklılıklar. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(4), 1541–1551.
- Varış, F. (1981). *Eğitim bilimine giriş* (No: 98). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2006). *Eğitimde rehberlik hizmetleri* (14. baskı). Nobel Yayınları.
- Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2011). Göreve yeni başlayan özel dersane öğretmenlerinin kurumlarındaki çalışma koşullarına ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(2), 635-650.
- Yüksel, M. (2014). *Bilgi çağında değişen eğitim paradigmaları çerçevesinde öğretmen istihdamı: Türkiye örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüzgeç, M. E. (2008). *İlköğretim kurumlarının 4. ve 5. sınıfında öğrencileri bulunan velilerin yönetici ve öğretmenlerden beklentileri* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.