

Resim-İş Öğretmenliği İstihdam Durumunun Öğretmen Adaylarının Görüşleri Açısından Değerlendirilmesi

Meral Per¹, Aylin Beyoğlu² & Tuğba Bayrakdar³

Öz: Eğitimde maksimum verimliliği sağlamak için yapılması gerekenlerin başında, gerekli nitelikte öğretmeni istihdam etmek ve ondan en yüksek verimi almaya çalışmak gelmektedir. Ülkenin gereksinim duyduğu, ilk ve orta öğretim kurumlarına alanında donanımlı, sanatçı kişiliği gelişmiş, özgüvenli ve çağdaş sanat eğitimcileri yetiştirmek amacıyla eğitim ve öğretime açılan güzel sanatlar eğitimi bölümleri resim-iş öğretmenliği anabilim dallarından mezun olan öğrenciler, sanat eğitimi aracılığıyla eğitimin öngördüğü çok yönlü eğitilmiş insan tipine ulaşmakta en büyük rolü oynamaktadır. Bu nedenle resim-iş öğretmenliği alanından yeterli sayıda öğretmen istihdam edilmesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı, resim-iş öğretmenliği öğretmen adaylarının gözünden Türkiye’de öğretmen istihdamı konusunu değerlendirmektir. Araştırmaya, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü Resim-İş Öğretmenliği Anabilim Dalı’nda öğrenim gören 63 öğretmen adayı katılmıştır. Araştırmaya ilişkin verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından geliştirilen Öğretmen Adayı Kişisel Bilgi Formu ve yarı yapılandırılmış İstihdam Görüş Formu (İGF) kullanılmıştır. Araştırma sırasında elde edilen nitel veriler içerik analizi teknikleri kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmanın sonucunda, Resim-iş öğretmenliği bölümünü tercih ederken bölümün istihdam koşulları açısından öncelikli olarak Kamu Personel Seçme Sınavına (KPSS) girerek öğretmen olmak olduğu saptanmıştır. Görsel sanatlar öğretmeni istihdamında öğretmen adaylarının eğitimleri süresince aldıkları alan bilgisine ve yeteneklerine yönelik değerlendirilme yapılmasının ön plana çıktığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Elde edilen bulgulara dayanılarak öğretmen adaylarının istihdam sorunlarına ilişkin görüşleri ve önerileri tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, aday öğretmen, sanat eğitimi, görsel sanatlar.

Geliş Tarihi: 25.01.2019 – **Kabul Tarihi:** 21.11.2019 – **Yayın Tarihi:** 17.03.2020

DOI: 10.29329/mjer.2020.234.30

Evaluation of Art Teacher Employment Status in Terms of Pre-service Art Teachers' Views

Abstract: In order to ensure maximum efficiency in education, the most important thing to do is to employ qualified teachers and try to get the highest efficiency from them. Fine arts education departments have been

¹ Meral Per, Assist. Prof. Dr., Fine Art Education, Abant İzzet Baysal University

² Aylin Beyoğlu, Assoc. Prof. Dr., Fine Arts Education, Trakya University, ORCID: 0000-0001-7258-199X

Correspondence: aylingurbuz22@hotmail.com

³ Tuğba Bayrakdar, Fine Art Education, Abant İzzet Baysal University

opened to education and training in order to educate self-confident and contemporary art educators for the primary and secondary schools that the country needs. Students who graduate from these departments play the most important role in achieving a multi-faceted type of educated person through art education. Therefore, it is important to employ sufficient number of teachers from the field of visual arts teaching. In this context, the aim of this research, to evaluate the teacher employment issues in Turkey, in terms of pre-service art teachers 'views. A total of 63 pre-service art teachers from Bolu Abant İzzet Baysal University and Trakya University, Faculty of Education, Department of Fine Arts participated in the study. In order to collect the data related to the research, Personal Information Form and semi-structured Employment Opinion Form (EOF) which were developed by the researchers were used. Qualitative data obtained during the research were analyzed by using content analysis techniques. As a result of the research, it was determined that the priority of the pre-service art teachers was to be a teacher by passing the Public Personnel Selection Examination (KPSS) successfully in terms of employment conditions while Fine Arts Department was preferred. In the employment of visual arts teachers, it is seen that pre-service art teachers want to be evaluated for their field knowledge and abilities gained during their education. Based on these results, the opinions and solution suggestions of the pre-service art teachers about the employment problems were discussed.

Key words: Employment, pre-service teacher, arts education, visual arts.

GİRİŞ

Ekonomik ve toplumsal kalkınmada en yüksek seviyede verimliliği sağlayabilmek için kalkınmada ihtiyaç duyulan nitelikli işgücü elde etme sürecinde eğitim önemli bir rol oynamaktadır. Günümüzün gerektirdiği teknolojiye hızlı değişimler, işgücü piyasalarındaki dönüşümler ve buna bağlı olarak işgücünün yeniden yapılandırılması ile birlikte eğitimin, yaşam boyu öğrenmenin ve okulun önemini de artmaktadır. Bu doğrultuda eğitim ve öğretim, toplumu bilgi toplumu olmaya hazırlayacak temel yapı taşlarının başında yer almaktadır. Bu nedenle gelişmelere uyum sağlayabilecek nitelikte insan kaynağının eğitimi, öncelikli olarak ele alınması gereken konular arasındadır (İçli, 2001, s. 70). Bir sonraki aşamada ise bu nitelikli bireylerin doğru şekilde istihdamı gündeme gelmektedir. Son yıllarda özellikle öğretmen istihdam politikalarındaki değişime ilişkin tartışmalar bulunmaktadır. İstihdam politikaları, öğretmenlerin ülke geneline dengeli dağılması ve eğitimde çeşitli düzenlemeler yapılırken öğretmen ihtiyaçlarının nasıl etkileneceği konusunun göz ardı edilmesi, öğretmenlik mesleğini olumsuz yönde etkileyen nedenler arasındadır. Eğitimde maksimum verimliliği sağlamak için yapılması gerekenlerin başında gerekli nitelikte öğretmeni istihdam etmek ve ondan en yüksek verimi almaya çalışmak gelmektedir (Doğan, 2004).

Eğitim Fakültelerinde öğretmen olmak amacıyla verilen eğitim, öğretmen adaylarının aldıkları derslerin yanı sıra uygulama ve araştırma yapmak, yapılan bu araştırmaları sonuçlandırmak, derslere ve derslerin sınavlarına hazırlanmak gibi faaliyetlerde bulunmalarını gerektirmektedir. Eğitim Fakültelerinin bölümlerinden biri olan Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümlerindeki öğretmen adayları için bu faaliyetler alan ve eğitim derslerinin yanı sıra resim yapmak gibi hem uygulama hem de teorik

bilgiyi kapsamaktadır. Öğretmen adayları aldıkları bu eğitimin yanı sıra Kamu Personel Sınavı'na (KPSS) hazırlanmaktadır. Her yıl belirli sayılarda öğretmen istihdamı sağlayan KPSS, öğretmen adayları için aldıkları eğitim sonrası işe alınmanın son basamağıdır. Bu durum öğretmen adaylarını hem eğitim döneminde dershaneye gitmeye zorlamakta hem de üzerlerinde büyük bir baskı oluşturmaktadır.

Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümünde okuyan öğretmen adayları arasında, ekonomik koşullar sebebiyle yarı zamanlı çalışanlar, alanıyla ilgili maddi açıdan kazanç sağlamak amaçlı resim yapanlar bulunmaktadır. Tüm bu kazanç sağlama çabaları da eğitim süreci döneminde aldıkları eğitim ile birlikte gerçekleşmektedir. Bu durumda istihdam konusu öğretmen adaylarının hem eğitim aldığı son yılda hem de mezun olduktan sonraki dönemlerde öğretmen adayları için ciddi bir sorun olarak göze çarpmaktadır. Özellikle eğitimini tamamlayarak iş hayatına atılmaya hazır olan gençlerin istihdam konusunda yaşadıkları sıkıntılar onları ümitsizliğe ve depresyona sürüklemektedir. Yapılan araştırmalarda eğitim sistemimizde istihdam sorunlarının yaşanmakta olduğu, iş seçimi ve okuldan işe geçişin birbirinden kopuk olarak algılandığı sonucu görülmektedir (Baskan, Aydın, Madden 2006; Nartgün, Sezgin, 2006).

Bu araştırmada, Resim-iş eğitimi anabilim dallarında öğrenim gören öğretmen adaylarının görüşleri çerçevesinde, Türkiye'de görsel sanatlar öğretmeni istihdamı konusunu değerlendirmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, resim-iş eğitimi anabilim dallarında eğitim gören öğretmen adaylarının; istihdam koşullarına yönelik bilgi ve beklentilerinin, görsel sanatlar istihdamını etkileyen faktörlere yönelik görüşlerinin ve konu ile ilgili görüş ve önerilerinin neler olduğu gibi sorulara yanıt aranmıştır. Böylece konuyla ilgili alandaki boşluğa bir katkı sağlamak amaçlanırken ayrıca görsel sanatlar öğretmeni istihdamı konusunun yeniden yapılandırılması üzerine politika yapıcılara bir ışık tutacağı umulmaktadır.

Eğitim ve İstihdam

Eğitim, bir davranış değiştirme ve bireyi kasıtlı kültürlenme yoluyla yeniden biçimlendirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Kızılok, 2007). Bu süreçte belirlenen amaçlar doğrultusunda hazırlanan programlarla birey yetiştirilir. Günümüzde tüm dünyada meydana gelen hızlı değişimler bilim, kültür, sanat ve teknoloji gibi alanlarda ülkemizi gelişmeye zorladığından eğitim sürecinde uyumlu eğitimsel donanım da önem taşımaktadır.

Teknolojik ilerlemenin ve bilginin artan önemi, ekonomilerde sektörel dönüşümlerin kaynağını oluşturmaktadır. Bu durum, işsizlik ve yeni iş alanlarının ortaya çıkmasına neden olmakta, istihdamın boyutları ve içeriği farklılaşmakta, işgücü piyasasında yoğun rekabet süreci yaşanmaktadır. Bu olgu, eğitim niteliğinin kapsam değiştirmesine neden olmaktadır. Bilgi ön plana çıkmakta, mevcut bilgilere yenilerinin eklenmesini gerekli kılmakta ve sürekli güncellenmesi gereken bilgi talebi oluşmakta, yaşam boyu eğitim bir zorunluluğa dönüşmektedir (Durkaya, Hüsnüoğlu, 2018, s. 52).

İstihdam kavramı ise, ekonomi biliminde iki anlamda tanımlanmaktadır. “Geniş anlamda istihdam kavramı, bütün üretim faktörlerinin mal ve hizmet üretmek amacıyla üretim sürecinde kullanılmasını kapsarken, dar anlamda istihdam kavramı sadece emek faktörünün mal ve hizmet üretmek amacıyla üretim sürecinde kullanılmasını kapsamaktadır.” (Uysal, 2007, s. 55). Öğretmen istihdamı ise, arz ve talep dengesi içinde değerlendirilen bir olgudur. Bu bağlamda öğretmen istihdam politikası bir bireyin öğretmenliği kariyer olarak seçme kararını etkileyen faktörlerin incelenmesine odaklanmaktadır (Guarino, Santibanez ve Daley, 2006). Özellikle mezun durumuna yaklaşan öğretmen adayları, işsizlik oranında olan artıştan etkilenerek iş bulup bulamayacağından endişe duymaktadır.

Eğitim ve istihdam arasındaki ilişkilerin analizinde öncelikle işgücü talebinde ve arzında görülen değişimler öne çıkmaktadır. İşgücü arzının işgücü talebiyle uyumlu eğitimsel donanıma sahip olup olmadığı tartışmaların merkezinde yer almaktadır (Durkaya, Hüsnüoğlu, 2018, s. 52). Bunun yanı sıra, eğitim verilen birey sayısı ile birlikte verilen eğitim seviyesinde artış olmasına rağmen işsizliğin artışı da Blaug (1973) “Eğitim ve istihdam arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim seviyesinin artmasıyla işsizlik oranının azalması sağlanıyorsa o zaman pozitif bir ilişki bulunduğundan söz edebiliriz” şeklinde yorumlamaktadır.

Türkiye’de Öğretmen İstihdamı

Türkiye’de öğretmen istihdamı Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan günümüze kadar farklı isimler adı altında çalışmalarını sürdürmüş, 1989 yılında ise “Millî Eğitim Bakanlığı” ismini almıştır. Millî Eğitim Bakanlığının günümüzdeki teşkilat yapısı 14.9.2011 tarihinde yürürlüğe giren 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile belirlenmiştir (MEB, 2015a).

Öğretmenlerin yetiştirilmesine ve geliştirilmesine ilişkin çalışmalardan biri olan Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri, MEB tarafından 2006 yılında yayımlanmıştır. Ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar çerçevesinde Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri, güncellenerek 2017 yılında tekrar yayımlanmıştır. Yeterlik güncelleme çalışmaları sürecinde her bir öğretmenlik alanı için ayrı bir özel alan yeterliği belirlemek yerine, genel yeterliklere, alan bilgisi ve alan eğitimi bilgisi yeterlikleri eklenmiştir. Bu kapsamda güncellenen Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri, "mesleki bilgi", "mesleki beceri", "tutum ve değerler" olmak üzere birbirini tamamlayan üç yeterlik alanıyla, bunlar altında yer alan 11 yeterlik ve bu yeterliklere ilişkin 65 göstergeden oluşmuştur. Tablo 1’de görüldüğü üzere, Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri "mesleki bilgi" başlığı altında; alan, alan eğitimi ve mevzuat bilgisi, "mesleki beceri" başlığı altında, eğitim öğretimi planlama, öğrenme ortamları oluşturma, öğretme ve öğrenme sürecini yönetme, ölçme ve değerlendirme, "tutum ve değerler" başlığı altında da, milli, manevi ve evrensel değerler, öğrenciye yaklaşım, iletişim ve iş birliği, kişisel

ve mesleki gelişim alt başlıkları belirlenmiştir (MEB, 2017a:8). Yeterlikler, öğretmenlerin kendi yetkinlik düzeylerini belirlemelerinde, öğretim programlarının düzenlenmesinde, öğretmenlerin mesleğe kabul ve adaylık süreçlerinde, mesleki gelişim ihtiyaçlarının tespit edilmesinde, öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesinde, kariyerlerini geliştirmelerinde ve öğretmenlik mesleğinin statüsünün güçlendirilmesi çalışmalarında dikkate alınacak temel bir referans metin olma özelliği taşıyacak şekilde düzenlenmiştir. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri'ne ilişkin verilen bilgilerde, öğretmenlik mesleğine kaynak teşkil eden bölümlerden mezun olanlar kişilerin MEB'de öğretmen olarak istihdam edilmelerine yönelik Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS), Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi (ÖABT) ve sözlü gibi çeşitli sınavlar gerçekleştirilmektedir. Söz konusu sınavların, Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri çerçevesinde sahip olunması gereken mesleki bilgi, mesleki beceri ve tutum ve değerleri ölçebilecek şekilde yeniden yapılandırılması, üniversite mezunları arasından öğretmenlik konusunda en yetenekli olanların istihdamını sağlayacağı düşünülmüştür (MEB, 2018a).

Tablo 1 Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri

A. Mesleki Bilgi	B. Mesleki Beceri	C. Tutum ve Değerler
A1. Alan Bilgisi Alanında sorgulayıcı bakış açısını kapsayacak şekilde ileri düzeyde kuramsal, metodolojik ve olgusal bilgiye sahiptir.	B1. Eğitim Öğretimi Planlama Eğitim öğretim süreçlerini etkin bir şekilde planlar.	C1. Milli, Manevi ve Evrensel Değerler Milli, manevi ve evrensel değerleri gözetir.
A2. Alan Eğitimi Bilgisi Alanının öğretim programına ve pedagojik alan bilgisine hâkimdir.	B2. Öğrenme Ortamları Oluşturma Bütün öğrenciler için etkili öğrenmenin gerçekleşebileceği sağlıklı ve güvenli öğrenme ortamları ile uygun öğretim materyalleri hazırlar.	C2. Öğrenciye Yaklaşım Öğrencilerin gelişimini destekleyici tutum sergiler.
A3. Mevzuat Bilgisi Birey ve öğretmen olarak görev, hak ve sorumluluklarına ilişkin mevzuata uygun davranır.	B3. Öğretme ve Öğrenme Sürecini Yönetme Öğretme ve öğrenme sürecini etkili bir şekilde yürütür.	C3. İletişim ve İş Birliği Öğrenci, meslektaş, aile ve eğitimin diğer paydaşları ile etkili iletişim ve iş birliği kurar.
	B4. Ölçme ve Değerlendirme Ölçme ve değerlendirme, yöntem, teknik ve araçlarını amacına uygun kullanır.	C4. Kişisel ve Mesleki Gelişim Öz değerlendirme yaparak, kişisel ve mesleki gelişimine yönelik çalışmalara katılır.

Türkiye'de öğretmenlik mesleği istihdamı, MEB Personel Genel Müdürlüğü tarafından yapılmaktadır. Bu bağlamda 2009 yılından 2015 yılına kadar ilk atama kontenjanları incelendiğinde, 2009 ve 2012 yılları arası ilk atamalarda en çok ataması yapılan alanların Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği olduğu görülmektedir. 2013 ve 2015 yılları arası en çok ataması yapılan alanlar ise İngilizce, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İlköğretim Matematik Öğretmenliğidir. 2014 yılında Sınıf Öğretmenliği alanında 6098 ile son yılların en yüksek atama kontenjan sayısına ulaşılmıştır. MEB, 2016 yılından itibaren bütün alanlarda, kadrolu öğretmen ataması yerine sözleşmeli öğretmen

atamaları yapılmasına karar vermiştir. 2016 ve 2018 yılları arası sözleşmeli olarak en fazla öğretmen atama kontenjanları, Sınıf Öğretmenliği, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İngilizce Öğretmenliği alanlarına aittir. 2009-2018 yılları arası en düşük atama kontenjanları Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Teknoloji ve Tasarım alanlarına aittir. 2011 yılında Görsel Sanatlar Öğretmenliği, tüm alanlar içerisinde en düşük kontenjana sahip alan olarak dikkati çekmektedir (MEB, 2009; MEB, 2010; MEB 2011; MEB, 2012; MEB, 2013; MEB, 2014; MEB, 2015c; MEB, 2016; MEB, 2017b; MEB, 2018c).

Üniversitelerin eğitim fakülteleri güzel sanatlar eğitimi bölümleri resim-iş eğitimi anabilim dallarından mezun olan bireyler, görsel sanatlar öğretmeni olarak atanmaktadır. Bu isim farklılığı, 2006 yılında MEB'in resim-iş dersinin adını görsel sanatlar olarak değiştirmesiyle ortaya çıkmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 351 sayılı, 11.09.2006 tarihli kararı ile "İlköğretim Resim-İş (1-8.Sınıflar) Dersi Öğretim Programı", yerini kademeli olarak "İlköğretim Görsel Sanatlar (1-8. Sınıflar) Dersi Öğretim Programı'na bırakmıştır (MEB, 2006).

Tablo 2 2009 ve 2018 yılları arası Görsel Sanatlar alanı kontenjanları

Yıl	Atama kontenjanı
2009 (ilk atama)	47
2010 (ilk atama)	93
2011 (ilk atama)	89
2012 (ilk atama)	216
2013 (ilk atama)	357
2014 (ilk atama)	592
2015 (ilk atama)	119
2016 (sözleşmeli)	186
2017 (sözleşmeli)	239
2018 (sözleşmeli)	241

Tablo 2 incelendiğinde; 2009 yılından günümüze kadar Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ilan edilen görsel sanatlar alanında öğretmen kontenjan sayıları yer almaktadır. Bu veriler, MEB tarafından öğretmenliğe başvuracaklar için hazırlanan atama kılavuzlarında belirtilen "ilk atama" kontenjanlarıdır. Tabloda görüldüğü gibi görsel sanatlar alanında en düşük öğretmen kontenjanı 2009 yılına aittir. Bu yıldan itibaren kademeli olarak yükseliş gösteren kontenjanlar, 2015 yılından sonra düşüşe geçmiş, 2017 yılında ise tekrar yükselmiştir. 2014 yılında resim-iş alanında öğretmen kontenjanının 592'ye çıkarılmasına rağmen, bu sayı, her yıl yaklaşık 1600 kişi mezun veren resim-iş öğretmenliği mezunlarının istihdamı için yeterli bulunmamaktadır.

Araştırmanın Modeli

Görsel sanatlar öğretmeni istihdamının Resim-İş Eğitimi Anabilim Dalında öğrenim gören öğretmen adaylarının görüşleri açısından değerlendirilmesini amaçlayan bu çalışmada betimsel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Çepni'ye (2014) göre; betimsel araştırmalar bir durumu aydınlatmak, standartlara göre değerlendirmeler yapmak ve olaylar arasında olası ilişkileri

belirlemek için yürütülmektedir. Bu tür araştırmalarda asıl amaç, incelenen durumu detaylı bir şekilde tanımlamak ve açıklamaktır. Karasar'a (2015) göre; tarama modelleri, geçmişte ya da halen mevcut olan bir durumu, olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde tanımlanmaya çalışılmaktadır.

Katılımcılar

Bu araştırmanın katılımcıları, 2018–2019 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü Resim-İş Öğretmenliği Anabilim Dalı son sınıfta öğrenim gören öğretmen adayları arasında gönüllülük esasına dayanılarak basit tesadüfi örnekleme yoluyla belirlenen 52 kadın 11 erkek öğrenci olmak üzere toplam 63 öğretmen adaydır. Katılımcılara ait demografik bilgilerin dağılımı Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3 Katılımcılara ait demografik bilgilerin dağılımı

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	52	82
	Erkek	11	17.4
Yaş	21		
	22		
Üniversite	BAİBÜ	34	53.9
	TÜ	29	46
Lise	GSL	30	47.6
	ML	23	36.5
	AL	5	7.9
	DL	3	4.7
	ATL	1	1.5
	İHL	1	1.5

Tablo 3 incelendiğinde; katılımcıların 52'si (%82) kadın, 11'i (%17,4) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların 34'ü (%53,9) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde, 29'u (%46) Trakya Üniversitesi'nde okumaktadır. Katılımcıların 30'unun (%47,6) güzel sanatlar lisesinden, 23'ünün (%36,5) meslek lisesinden, 5'inin (%7,9) Anadolu lisesinden, 3'ünün (%4,7) düz liseden, 1'inin (%1,5) Anadolu teknik lisesinden ve 1'inin (%1,5) İmam hatip lisesinden mezun olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmaya katılan resim-iş öğretmenliği anabilim dalında öğrenim gören öğretmen adaylarının istihdam üzerine görüşlerine ilişkin nitel verilerin elde edilmesi amacıyla araştırmacılar tarafından Öğretmen Adayı Kişisel Bilgi Formu ve yarı yapılandırılmış bir İstihdam Görüşme Formu (İGF) kullanılmıştır. İGF, kapsamlı bir alan yazın taramasına dayalı olarak geliştirilmiştir. Konu ile ilgili literatür tarandıktan sonra elde edilen verilerden yola çıkılarak belirlenen yarı yapılandırılmış sorular, araştırmanın kapsam ve görünüş geçerliği bağlamında incelenmek üzere eğitim bilimleri ve sanat eğitimi alanında çalışan, 3 bilim uzmanı ve 3 öğretim üyesinin görüşlerine sunulmuştur. Soruların

içeriğine ve ifade ediş şekillerine ilişkin uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılmış ve 9 sorudan oluşan İstihdam Görüşme Formu son şeklini almıştır. Öğretmen adaylarıyla olan görüşmeler, demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorulardan oluşan Öğretmen Adayı Kişisel Bilgi Formu ile başlamaktadır. Bu bölüm yaş, cinsiyet, üniversite ve mezun olunan lise türüne ilişkin verilerin dökümünü sağlamıştır. İstihdam Görüşme Formundaki sorular ise öğretmen adaylarının kişisel görüşlerini açıklamasını sağlayacak açık uçlu sorulardır. Bu sorularda; öğretmen adaylarının alanlarına ilişkin istihdam koşullarına yönelik bilgi ve beklentileri, öğretim süreçlerinde istihdam koşullarına yönelik bilgilendirici eğitimler alıp almadıkları, eğitimleri süresince kazandıkları niteliklerin kendi alanlarında ve başka bir meslekte istihdamları için yeterli olup olmadığı, Kamu Personel Seçme Sınavının (KPSS) görsel sanatlar öğretmeni istihdamı için yeterli bulunup bulunmadığı, görsel sanatlar öğretmeni istihdamında adayların hangi özelliklerinin göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılmasının istendiği, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından Görsel Sanatlar Öğretmenliği için açılan kontenjanların yeterli bulunup bulunmadığı, mezuniyet sonrası tercih edilmesi düşünülen meslekler ve görsel sanatlar öğretmeni istihdamındaki sorunlara ilişkin görüş ve öneriler ortaya çıkmaktadır. Bu sorular aşağıdaki gibidir:

1. Resim-İş Öğretmenliği Bölümünü tercih ederken, alanınızın istihdam koşullarına yönelik bilgi ve beklentileriniz nelerdi?
2. Öğrenim sürecinde alanınızla ilgili istihdam koşulları konusunda bilgilendirici eğitim (seminer, çalıştay, konferans, ders) aldınız mı? Cevabınız evet ise bu eğitimlerin yeterli olup olmadığı konusunda ne düşünüyorsunuz?
3. Aldığımız eğitim boyunca kazandığınız niteliklerin istihdamınız için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Nedenleri ile yazınız.
4. Aldığınız eğitim boyunca kazandığınız niteliklerin öğretmenlik dışında başka bir meslekte istihdam edilmeniz için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Cevabınız “evet” ise hangi meslekler için yeterlidir?
5. Kamu Personel Seçme Sınavı’nın (KPSS) Görsel Sanatlar Öğretmeni istihdamı için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
6. Görsel Sanatlar Öğretmeni istihdamında, adayların hangi özellikleri göz önünde bulundurularak değerlendirilme yapılmasını istersiniz?
7. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından Görsel Sanatlar Öğretmenliği için açılan kontenjanları yeterli buluyor musunuz?
8. Mezun olduktan sonra ne yapmayı (hangi mesleği yapmayı) düşünüyorsunuz?
9. Görsel Sanatlar Öğretmeni istihdamındaki sorunlara ilişkin görüş ve önerileriniz nelerdir?

Verilerin Toplanması

Bu araştırmanın verileri, veri toplama tekniklerinden biri olan görüşme tekniği ile toplanmıştır. Karasar'a (2015) göre görüşme, sözlü iletişim yoluyla veri toplama (soruşturma) tekniğidir. Temel amaçlarından biri araştırma verisi toplamak olan görüşme, bireylerin, çeşitli konulardaki düşünce, tutum ve davranışları ile bunların olası nedenlerinin öğrenilmesinde en kestirme yoldur. Görüşme formlarında yer alan sorular Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü Resim-İş Öğretmenliği Anabilim Dalı'nda son sınıfta öğrenimine devam eden öğretmen adaylarına bireysel görüşülerek sorulmuştur. Görüşme sürecinin belgelendirilmesi amacıyla veriler görüşmeciler tarafından yazarak kayıt altına alınmıştır. Görüşmeler birinci ve ikinci araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere başlanmadan önce katılımcılara araştırmanın amacı ile ilgili bilgi verilmiş ve katılımcıların merak ettiği konular hakkında soru sormalarına fırsat tanınmıştır. Katılımcıların sordukları sorular araştırmanın amacı doğrultusunda cevaplanmıştır. Görüşmelerde katılımcıların gerçek isimleri kullanılmamış, "siz" ifadesi kullanılmıştır. Görüşmeler hafta içi günlerde, katılımcıların uygun oldukları vakitlerde, boş sınıflarda gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 15.10.2018 ile 19.10.2018 tarihleri arasında yapılmıştır. Görüşmelerin en kısası 8 dakika en uzununu ise 17 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Araştırma sırasında elde edilen nitel veriler içerik analizi tekniği ile çözümlenmiş; bulgular, frekans ve yüzde olarak ifade edilmiştir. Çepni'ye göre (2014) içerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavram ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları düzenleyerek yorumlamaktır. Stekler'e göre (2001) içerik analizi bireylerin ilgilerinin belirlenmesinde ve tanımlanmasında kullanılışlı bir tekniktir. Hatta içerik analizi ile insanların ya da grupların tutumları, değerleri ve düşünceleri ortaya çıkarılabilir (Akt. Büyüköztürk ve diğerleri, 2016).

Araştırmada kullanılan İstihdam Görüş Formunda yer alan sorulara verilen açık uçlu yanıtlar içeriklerine göre önce anlamlı tema ve kategoriler haline getirilmiş ve her madde için cevap sayısı ve yüzde oranları hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra, nitel değerlendirmelerde doğrudan alıntılarının bireylerin düşüncelerini olduğu gibi yansıtmada etkili olacağına inanıldığı (Yin, 1994) için her bir kategoriye örnek olabilecek cevaplar olduğu gibi aktarılmıştır. Ayrıca araştırma sürecinde elde edilen veriler çalışmanın birinci ve ikinci araştırmacıları tarafından değerlendirilip kategori ve temalarda görüş birliğine varılmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerlilik bulguların, araştırılan konuyu ne kadar yansıttığını ifade etmek için kullanılan bir terimdir. Bir araştırmanın geçerliliğinden bahsetmek için öncelikle, araştırılan problemi tam olarak öртеcek özelliğe sahip ölçüm araçları veya araştırma yöntemleri geliştirmek olarak görölmektedir

(Çepni, 2014). Bu araştırmanın geçerliliğini sağlamak amacıyla araştırmada, görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer verilerek sonuçların açıklanmasına ve bulgularda ortaya çıkan kavramların anlamlı bir bütün oluşturmasına dikkat edilmiştir. Ayrıca bulguların araştırmaya katılan bireyler tarafından gerçekçi bulunduğu gözlenmiştir. Araştırmada, görüşme soruları için, uzun yıllar güzel sanatlar eğitimi ve eğitim bilimleri alanında çalışan ve hala çalışmalarını sürdüren toplamda altı uzman görüşü alınarak geçerlilik elde edilmiştir.

Güvenirlilik, bulguların ne kadar tekrarlanabileceğini açıklamak için kullanılan bir kavramdır (Çepni, 2014). İki üniversitede yürütülen bu araştırmada aynı süreçlerin izlenmesine titizlikle önem verilmiştir. Araştırmanın güvenirliliğini arttırmak amacıyla iki farklı güvenirlilik çalışması yürütülmüştür. Bunlardan ilki öğretmen adaylarıyla yapılan görüşmelerin dökümlerini kontrol etmek suretiyle gerçekleştirilmiştir. Verilerin araştırmacılar tarafından farklı algılanmasını önlemek amacıyla, yapılan görüşmelerin %30 ölçütünü karşılayan 18 öğretmen adayına ait görüşme formu rastgele seçilerek elde edilen dökümlerin doğruluğu birinci ve ikinci araştırmacı tarafından kontrol edilmiştir. İkinci olarak İstihdam Görüşme Formunda yer alan sorulara verilen yanıtların belirli temalar haline dönüştürülmesinde birinci ve üçüncü araştırmacı bağımsız olarak anlamlı benzerlikleri olan yanıtları aynı kategoriler altına toplamışlardır. İki araştırmacının oluşturduğu temalar karşılaştırılmış ve güvenirlilik katsayıları bulunmuştur. Güvenirlilik hesaplamaları, $[Görüş\ birliği / (Görüş\ birliği + Görüş\ ayrılığı)] \times 100$ formülüyle yapılmıştır. İki araştırmacı arasındaki ortalama güvenirliliğin %98 olduğu belirlenmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilerin içerik analizine göre oluşturulan kategorilerdeki öğretmen adaylarının görüşlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu kategorilere ait bulgularda öğretmen adayları “ÖA” şeklinde kısaltılmış ve görüşmelerden alıntılar yapılarak, örnek ifadeler yazılmıştır.

1. Öğretmen adaylarının Resim-İş Öğretmenliği Bölümünü tercih ederken, alanlarının istihdam koşullarına yönelik bilgi ve beklentileri

Katılımcıların %44,4’ü resim-iş öğretmenliği bölümünü tercih ederken bölümün istihdam koşulları açısından öncelikli olarak Kamu Personel Seçme Sınavına (KPSS) girerek öğretmen olmak olduğunu ifade etmişlerdir. Bu yanıtı verenler arasında bunun kolay olmayacağını, çok çalışmak gerektiğini vurgulayanlar da olmuştur. Ayrıca bazı cevaplarda atanamadıkları takdirde özel sektörde de öğretmenlik yapma konusunu düşündüklerini ifade edenler de bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının %15,8’i resim-iş öğretmenliği bölümünü tercih ederken istihdam koşullarına yönelik bilgi sahibi olmadığını ve yüksek beklenti içinde olmadıklarını ifade etmiştir. Bu öğretmen adayları arasında düşük beklenti sahibi olmalarına karşın, iş olanaklarının beklediklerinden çok daha zor olduğunu ifade edenler bulunmaktadır. Öğretmen adaylarının %11,1’i resim-iş öğretmenliği

bölümünü tercih ederken öğretmen olarak istihdam koşullarının düşük olacağını farkında olduklarını ve bu sebeple kendilerini sanatsal olarak geliştirmek amacıyla bu bölümü tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Öğretmen adaylarının %4,7'si resim-iş öğretmenliği bölümünü tercih ederken bölümün istihdam koşulları hakkında bilgisi olduğunu belirtmiştir. Katılımcı öğretmen adaylarının %1,58'i öğrenim gördükleri bölümü tercih ederken istihdam koşulları konusunda görsel sanatlar öğretmen atamalarının arttırılacağına yönelik beklenti içerisinde olduğunu ifade etmiştir. Öğretmen adaylarının %1,58'i resim-iş öğretmenliği bölümünü tercih ederken istihdam koşullarının kolay olmayacağını farkında olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının %1,58'i bu soruyu boş bırakmıştır. Öğretmen adaylarından ÖA36. "Bölümümü tercih ederken iş imkânı açısından KPSS sınavında başarılı bir puana ulaşmak ve atanmaktı. Bunun için de her şeyin çalışmaktan geçtiğini biliyorum." diyerek görüş belirtmiştir.

2. Öğretmen adaylarının öğrenim sürecinde alanlarıyla ilgili istihdam koşulları konusunda bilgilendirici eğitim (seminer, çalıştay, konferans, ders) alıp almama durumları ve yeterliliği üzerine görüşleri

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının %69,8'i öğrenim sürecinde, alanlarının istihdam koşullarına yönelik bilgi almadıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmen adaylarının yüzde %28,5'i öğrenim sürecinde alanlarının istihdam koşullarına yönelik bilgi aldıklarını belirtirken, bu öğretmen adaylarından %9,5'i bu eğitimleri yeterli, %19'u ise yetersiz bulmuştur. Öğretmen adaylarının %1,5'i bu soruyu yanıtlamamıştır. Öğretmen adaylarından ÖA23. "Hayır, böyle bir eğitim almadım." derken, ÖA50. "Evet, aldık ancak yeterli değildi." diyerek görüşlerini ifade etmişlerdir.

3. Öğretmen adaylarının aldıkları eğitim boyunca kazandıkları niteliklerin istihdamları için yeterli olup olmadığı üzerine görüşleri ve nedenleri

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının %42,8'i istihdamları için eğitimleri boyunca kazandıkları niteliklerin yeterli olduğunu ifade etmiş ve bu durumu eğitim ve alan derslerinin verimliliği, eğitmen kadrosunun niteliği ve tecrübesi ile açıklamıştır. Öğretmen adaylarının %44,4'ü ise bu soruyu olumsuz yanıtlamıştır. Bu durumun sebepleri olarak; eğitim dersleri ile alan dersleri arasında ilişki kurulmadığı ve bu yönde uygulamalar yapılmadığı, atölye saatlerinin az olduğu ve eğitim bilimleri derslerinden bazılarının verimsiz olması ve KPSS'ye yönelik ders ve konuların eksik bulunması gösterilmiştir. Katılımcı öğretmen adaylarının %3,1'i kazandıkları niteliklerin istihdamları için kısmen yeterli olduğunu belirtirken, %1,5'i ise emin olmadığını ifade etmiştir. Öğretmen adaylarından ÖA5. "Düşünmüyorum. Bazen öğrenciden bazen öğretmenden kaynaklı olarak eğitim dersleri üzerinde çok durulmuyor. KPSS'de çıkacak ders ve konular beklediğim kadar yeterli değil." şeklinde görüş belirtirken; ÖA19. "Evet, uygulamalı derslerde öğrendiğim farklı bilgileri yeterli buluyorum, üzerine eğitim dersleri eklenince nasıl öğretmen olmam gerektiğini öğrendim." diyerek;

ÖA26. ise “Evet, düşünüyorum, gerek aldığımız eğitim gerekse hocalarımızın bize verdiği bilgiler nitelikli ve yeterli.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

4. Öğretmen adaylarının aldıkları eğitim boyunca kazandıkları niteliklerin öğretmenlik dışında başka bir meslekte istihdamları için yeterli olup olmadığı üzerine görüşleri

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının %60,3’ü öğretmenlik dışında başka bir meslekte istihdam edilebilmeleri için aldıkları eğitim süresince kazandıkları niteliklerin yeterli olduğunu ifade etmiştir. Öğretmen adayları bu meslekleri; grafik tasarım, matbaa, dergi, reklam, ajans, iç mekân dekorasyon, lise ve üniversiteye öğrenci hazırlama kursları ve anaokulları olarak sıralamıştır. Öğretmen adaylarının %34,9’u ise aldıkları eğitim boyunca kazandıkları niteliklerin yalnızca öğretmenlik mesleği için yeterli olduğunu, alternatif meslekler için yeterli donanımına sahip olmadıklarını belirtmiştir. Öğretmen adaylarının %1,5’i bu soruyu kısmen yeterli olarak yanıtlarken, %3,1’i boş bırakmıştır. Öğretmen adaylarından ÖA30. “Evet, bence yeterli. Grafik ile ilgili alanlarda, kurs yeri açma, farklı eğitim merkezlerinde iş olanağı bulma gibi.” diyerek; ÖA25. “Evet, kesinlikle. Başka alanlarda bu eğitimimizi kullanabiliriz. Özel sektörde bu kazandığımız nitelikler sayesinde iş bulma imkânı elde edebiliriz.” Şeklinde olumlu görüş belirtirken; ÖA58. “Çok düşünmüyorum. Bir tek resim öğretmenliği alanına yönelik eğitim alıyoruz.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

5. Öğretmen adaylarının Kamu Personel Seçme Sınavı’nın (KPSS) Görsel Sanatlar Öğretmeni istihdamı için yeterli olup olmadığı üzerine görüşleri

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının %80,9’u Kamu Personel Seçme Sınavı’nın (KPSS) görsel sanatlar öğretmeni istihdamı için yeterli olmadığını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu öğretmen adayları arasında, matematik gibi derslerden sınav olmayı istemediklerini belirtenler ve kendi alanlarına yönelik yeterlilik ve yetenek sınavının istihdam edilmeleri için daha uygun olacağını vurgulayanlar olmuştur. Öğretmen adaylarının %12,6’sı ise KPSS’nin görsel sanatlar öğretmeni istihdamı için yeterli olduğunu belirtmiştir. Katılımcı öğretmen adaylarının %1,5’i mülakatın kaldırılması gerektiğini vurgulamıştır. Öğretmen adaylarının %3,1’i ise boş bırakmıştır. Öğretmen adaylarından ÖA5. “Yetenek ile girdiğimiz okullarımızdan iş bulmak üzere mezun olduğumuzda sırf bilgiye dayalı olan sınav sistemini mantıklı bulmuyorum.”; diyerek; ÖA59. “Hayır düşünmüyorum. Yetenek sınavıyla girdiğimiz için KPSS’nin dışında yetenek sınavına da girmeyi isterdim.” diyerek; ÖA34. “Alan bilgisi sınavının görsel sanatlar branşı atamasında da olması gerektiğini düşünüyorum.” diyerek görüş bildirmişlerdir.

6. Öğretmen adaylarının Görsel Sanatlar Öğretmeni istihdamında, adayların değerlendirme yapılırken göz önünde bulundurulmasını istedikleri özelliklere ilişkin görüşleri

Katılımcı öğretmen adaylarının %58,7’si görsel sanatlar öğretmeni istihdamında eğitimleri süresince aldıkları alan bilgisine ve yeteneklerine yönelik değerlendirilme yapılmasını istediklerini

ifade etmişlerdir. Öğretmen adaylarının %15,8'i ise alan bilgisini en iyi şekilde aktarabilen, öğretici vasıfları yüksek, öğrendiklerini severek ve istekli bir şekilde öğretebilen gibi adayların öğretmenlik mesleğine dönük özellikleri konusunda değerlendirilme yapılmasını istediklerini belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının %14,2'si görsel sanatlar istihdamında; empati kurabilen, kendini ve bilgi ve becerilerini geliştirmeye açık, öğrencilerle iletişimi güçlü olan gibi davranış biçimi ve karakter özelliklerine göre değerlendirilme yapılmasını istediklerini ifade etmiştir. Öğretmen adaylarının %3,1'i mezuniyet ortalaması göz önünde bulundurularak değerlendirilmelerini isterken, %1,5'i ise adayların bireysel farklılıklarına göre istihdam edilmesini istediğini belirtmiştir. Bu soruyu öğretmen adaylarının %3,1'i boş bırakmıştır. Öğretmen adaylarından, ÖA15. "Alana hâkimiyet, beceri, yetenek, alan hakkında bilgi sahipliği ölçülmeli." diyerek; ÖA46. "Resim hakkındaki bilgisi, yeteneği ve öğretmenlik vasfı taşıyacak olması." diyerek; ÖA55. "Bilgilerini aktarabilme kabiliyetine, öğretebilmesine, teorilerini pratiğe dökebilmesine, alanındaki başarısına bakılmalıdır." diyerek görüşlerini dile getirmişlerdir.

7. Öğretmen adaylarının Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından Görsel Sanatlar Öğretmenliği için açılan kontenjanları yeterli bulup bulmama durumları

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının %90,4'ü Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından görsel sanatlar istihdamı için açılan kontenjanları yeterli bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu soruda bu durumun nedeni öncelikli olarak görsel sanatlar ders saatinin az olmasıyla ilişkilendirilmiş, daha sonra bu alanda üniversiteye alım ve mezuniyet sayısının fazlalığı belirtilmiştir. Ayrıca kontenjanların yeterli olmamasının sebebi, toplum tarafından sanata önem verilmemesi ve ilkokullara görsel sanatlar öğretmeni atamalarının yapılmaması gibi görüşler ile vurgulanmıştır. Öğretmen adaylarının %4,7'si bu soruyu olumlu yanıtlarken, %3,1'i boş bırakmıştır. Öğretmen adaylarından ÖA6. "Kesinlikle yeterli bulmuyorum, bir millet sanatsız kalmamalı". diyerek; ÖA56. "MEB'in Görsel Sanatlar bölümü için açtığı kontenjanı yeterli bulmuyorum" diyerek; ÖA22. "Hayır bulmuyorum. Çünkü resim öğretmenliği adında bir bölüm açıp her sene öğrenci alıp ve mezun verip atamıyorlar." diyerek görüşlerini belirtmişlerdir.

8. Öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası yapmayı istedikleri mesleklere ait görüşler

Öğretmen adaylarının % 80,9'u mezun olduktan sonra öncelikli olarak Görsel Sanatlar Öğretmenliği yapmayı düşünmektedirler. Bu öğretmen adayları arasında atanamadıkları takdirde atölye açmak, grafik tasarım alanında çalışmak ve polis olmayı denemek gibi alternatif meslekler belirtenler bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının %11,1'i mezuniyet sonrası grafik tasarım ve özel okullarda öğretmenlik gibi özel sektörde çalışmak istediğini ifade etmiştir. Öğretmen adaylarının % 3,1'i bu soruyu çekimsiz yanıtlarken, %1,5'i yüksek lisans programına başvurarak eğitimine devam etmek istediğini belirtmiştir. Öğretmen adaylarının %1,5'i mezun olduktan sonra ücretli öğretmenlik yapmak istediğini ifade etmiş, %1,5'i ise bu soruyu boş bırakmıştır. Öğretmen

adaylarından ÖA57. “Kendi mesleğimi yapmayı yani resim öğretmenliği yapmayı çok istiyorum ve bunu düşünüyorum.” şeklinde; ÖA41. “Eğitim aldığım bölüm ile ilgili görevimi yapmak istiyorum.” şeklinde ve ÖA18. “Özel okulda çalışmayı düşünüyorum. KPSS’den yeterli puanı alacağımı düşünmüyorum açıkçası.” şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir.

9. Öğretmen adaylarının Görsel Sanatlar Öğretmeni istihdamındaki sorunlara ilişkin görüş ve önerileri

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının % 33,3’ü görsel sanatlar öğretmenliği atama kontenjanlarının artırılması önerisinde bulunmuştur. Öğretmen adaylarının %14,2’si görsel sanatlar ders sürelerinin uzatılarak 1 saatten 2 saate çıkarılmasını önermiştir. Öğretmen adaylarının % 11,1’i mesleki yönden görsel sanatlar öğretmenlerine, sanata ve sanatla uğraşan kişilere, sanatçılara daha fazla değer verilmesinin sağlanmasını önermiştir. Öğretmen adaylarının % 4,7’si görsel sanatlar alanına, alan bilgisi ve yetenek sınavına göre öğretmen alımının yapılmasını önerirken, % 4,7’si ise genel ve köklü bir değişikliğe ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Öğretmen adaylarının % 4,7’si belli bir yaşa gelen öğretmenlerin emekli olması ve yerlerini genç nesillere bırakması konusunda önerilerde bulunurken, %3,1’i okullarda görsel sanatlar derslerine başka branşlarda öğretmenlerin girmemesini, alan derslerine alan uzmanlarının girmesini önermiştir. Öğretmen adaylarının % 1,5’i üniversiteleri resim-iş öğretmenliği bölümlerine daha az ve nitelikli öğrenci alınmasını, yine % 1,5’i toplumun sanat konusunda bilgilendirilmesini, % 1,5’i ücretli öğretmenlik sisteminin kaldırılmasını, % 1,5’i alanın niteliğine uygun kararlar alınmasını, % 1,5’i alınan kararlarda alan uzmanlarının fikirlerine başvurulmasını önermiştir. Öğretmen adaylarının %1,5’i hiçbir görüş ve önerisinin olmadığını belirtirken, %9,5’i bu soruyu boş bırakmıştır. Öğretmen adaylarından ÖA24. “Okullarda görsel sanatlar ders saatinin çoğaltılarak daha fazla öğretmen ataması yapılması.” diyerek, ÖA39. “Ders saatleri ortaöğretimde en az 2 saate çıkarılmalıdır.” ÖA60. “Atama olmalı ve her öğretmen kendi branşı olan derse girmeli.” diyerek, ÖA13. “Kontenjan açılmalı! Her öğretmen kendi branşına girmeli. Özel okullar öğretmenleri sömürmesin.” diyerek görüşlerini belirtmişlerdir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü Resim-İş Öğretmenliği istihdam durumunun öğretmen adaylarının görüşleri açısından değerlendirilmesini amaçlayan bu araştırmanın sonucunda, katılımcıların resim-iş öğretmenliği bölümünü tercih ederken bölümün istihdam koşulları açısından önceliklerinin Kamu Personel Seçme Sınavına (KPSS) girerek öğretmen olmak olduğu, ancak bu şekilde atanamadıkları takdirde özel sektörde ya da ücretli olarak öğretmenlik yapmayı düşündükleri saptanmıştır. Bu duruma MEB tarafından açılan kontenjan sayıları sebep olarak gösterilebilir. Çinkır ve Kurum (2017) bu sebeple, öğretmenlik ve istihdam konusunun yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Sağıroğlu (2013) ise bu durumu destekleyerek, “Amaçları KPSS’ye

girerek atanmak olup atanamayan öğretmen adayları, ücretli olarak, özel kurslarda ya da okullarda daha az maaşla çalışmak zorunda bırakılmaktadır” ifadesinde bulunmaktadır.

Öğretmen adaylarının büyük çoğunluğunun öğrenim süreçlerinde, alanlarının istihdam koşullarına yönelik bilgi almadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu konuda bilgi alan adaylar ise bu eğitimleri yetersiz bulmaktadırlar. Araştırmaya katılan öğretmen adayları arasında istihdamları için eğitimleri boyunca kazandıkları niteliklerin yeterli olduğunu düşünenler ile yetersiz olduğunu düşünenler yaklaşık olarak aynı orandadır. Yeterli olduğunu düşünen öğretmen adayları bu durumu eğitim ve alan derslerinin verimliliği, eğitim kadrosunun niteliği ve tecrübesi ile açıklamıştır. Bu konuda olumsuz görüş bildiren öğretmen adayları ise bu durumun sebepleri olarak; eğitim dersleri ile alan dersleri arasında ilişki kurulmadığını ve bu yönde uygulamalar yapılmadığını, atölye saatlerinin az olduğunu ve eğitim bilimleri derslerinden bazılarının yeterince verimli geçmemesini ve KPSS’ye yönelik ders ve konuların eksik olmasını göstermişlerdir. Bu konuyla ilişkin literatürde benzer sonuçlar bulunmaktadır. Kablan (2010), KPSS sınavındaki Eğitim Bilimleri soruları ile Eğitim Fakültesinde okutulan dersler arasında tutarlılık olduğunu, ancak fakültede kazandırılan davranışlar ile sınavdaki Genel Yetenek ve Kültür başarısı arasındaki ilişkinin zayıf olduğu sonucuna varmıştır. İçli (2001) ise eğitim ve istihdam arasında kopukluk olduğunu, eğitim sisteminin örgün eğitim ağırlıklı olduğunu, eğitim kurumlarından mezunların edindikleri bilgi beceri ve tutumların piyasanın talep ettiği özelliklerden çok farklı olduğunu ve genç bir nüfusa sahip olan Türkiye’nin insan kaynağına gerekli eğitimi verme konusunda yetersiz kaldığını belirtmektedir.

Öğretmen adaylarının çoğunluğu, öğretmenlik dışında başka bir meslekte istihdam edilebilmeleri için aldıkları eğitim süresince kazandıkları nitelikleri yeterli bulmaktadırlar. Bu meslekler arasında grafik tasarımcı, lise veya üniversiteye öğrenci hazırlama kursları açma ve anaokullarında öğretmenlik gibi alternatif meslekler ön plana çıkmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmen adayları, Kamu Personel Seçme Sınavı’nın (KPSS) görsel sanatlar öğretmeni istihdamı için yeterli olmadığını düşünmektedirler. Bu konuda kendi alanlarına yönelik sınav yapılmadığı üzerinde duran katılımcılar, görsel sanatlar öğretmeni istihdamında eğitimleri süresince aldıkları alan bilgisine ve yeteneklerine yönelik değerlendirme yapılmasının daha uygun olacağını düşünmektedirler. Yılmaz, Laçınbay, Elmas ve Yağcı (2018), çalışmalarında bu konuya eleştiri getirerek atanabilmek için gerekli olan tek şeyin, alan ve alan bilgisini ölçmeyen KPSS sınav sisteminin gerektirdiği bilgilere sahip olmak olduğunu ifade etmiştir.

Öğretmen adayları, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından görsel sanatlar istihdamı için açılan kontenjanları yetersiz bulmaktadır. Bu durumun nedenleri arasında, görsel sanatlar ders saatinin az olması ve alanda üniversiteye alım ile mezuniyet sayısının fazla olduğu görüşleri öne çıkmaktadır. Durdukoca (2018) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda da benzer şekilde, MEB ile YÖK kurumlarının yeterince bağlı olmamasının öğretmen istihdamında sorunlara yol açtığı belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının büyük bir kısmı görsel sanatlar öğretmenliği atama kontenjanlarının artırılması önerisinde bulunmuştur. Ayrıca görsel sanatlar ders sürelerinin uzatılması ve 1 saatten 2 saate çıkarılması önerilmiştir. Öğretmen adayları arasında, mesleki yönden görsel sanatlar öğretmenlerine, sanata ve sanatla uğraşan kişilere daha fazla değer verilmesinin sağlanmasını önerenler bulunmaktadır. Ayrıca, görsel sanatlar öğretmeni istihdamında alan bilgisi ve yetenek sınavına göre öğretmen alımının yapılması önerilirken, genel ve köklü bir değişikliğe ihtiyaç duyulduğunu belirtenler de bulunmaktadır. Görsel sanatlar istihdamındaki sorunlara ilişkin diğer öneriler arasında; belli bir yaşa gelen öğretmenlerin emekli olması ve yerlerini genç nesillere bırakması, okullarda görsel sanatlar derslerine başka branşlarda öğretmenlerin girmemesi ve alan derslerine alan uzmanlarının girmesi gibi öneriler yer almaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulguların sonucunda, Resim-İş Eğitimi Ana Bilim Dalını isteyerek seçen ve eğitim gören öğretmen adaylarının öğrenim süresinde istihdam koşullarına yönelik önerilerinin ve beklentilerinin olumlu olduğu söylene de, görsel sanatlar öğretmenlerinin istihdam koşullarına yönelik mevcut olumsuz durumlar da açıkça belirtilmiştir. Öğretmenlerin eğitim süreçlerinde edindikleri mesleki yeterliliği ve istihdam süreçleri, eğitim kalitesini ve dolaylı olarak ulusal gelişmeyi etkileyen en önemli faktörlerdir. MEB tarafından belirlenen 10 temel kurumsal değer arasında “sanatsal duyarlılık ve sanat becerisi” de bulunmaktadır (MEB, 2015b). Şüphesiz ki bu değeri en etkili şekilde öğrencilere kazandıracak olan sanat eğitimcileridir. Bu nedenle, Özbal ve Gökçe (2018) tarafından da ifade edildiği üzere, ülkemizdeki öğretmen istihdam politikalarının, eğitim kalitesini ve niteliğini artıracak şekilde yeniden düzenlenmesinin gerektiği düşünölmektedir.

Araştırma sonuçlarına dayanarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. Öğretmen adaylarına öğrenim süreçlerinde, alanlarının istihdam koşullarına yönelik bilgilendirici eğitimler verilmelidir.
2. Öğretmen adaylarına verilen eğitim bilimlerine yönelik ders içerikleri, KPSS sınavının içeriğiyle örtüşecek biçimde düzenlenebilir.
3. Görsel sanatlar öğretmeni istihdamında adayların, eğitimleri süresince aldıkları alan bilgisine ve yeteneklerine yönelik değerlendirme yapılabilir.
4. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından görsel sanatlar istihdamı için açılan kontenjanlar artırılabilir.
5. Görsel sanatlar ders süreleri haftada en az 2 saat olacak şekilde düzenlenebilir.
6. Okullarda görsel sanatlar derslerine başka branşlarda öğretmenlerin girmemesi ve sadece alan uzmanlarının girmesi sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Baksan G. A., Aydın A., Madden, T. (2006). Türkiye’deki Öğretmen Yetiştirme Sistemine Eleştirel Bir Bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1), s.35-42.
- Blaug, M. (1973). *Education and the Employment Problem in Developing Countries*. Geneva: ILO.
- Buyurgan, S. (2017). Eğitim Fakülteleri Resim-İş Eğitimi Anabilim Dalı Öğrencilerinin Aldıkları Eğitim-Öğretime Yönelik Görüş ve Beklentileri, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Güz, 5(4), 657-677.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Çepni, S. (2014). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş*. Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Çınkır, Ş. ve Kurum, G. (2017). To Be Appointed or Not to Be Appointed: The Problems of Paid-teachers. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi - Journal of Qualitative Research in Education*, 5(3), 9-35, DOI: 10.14689/issn.2148- 2624.1.5c3s1m
- Doğan, C. (2004). *Sosyoloji Konferansları 29. Kitap*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basım ve Yayınevi Müdürlüğü.
- Durdukoca, Ş. (2018). Teacher’s Views on ‘Teacher Training System in Turkey’. *European Journal of Education Studies*, 4 (1), 279-308. Retrieved from <https://www.oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/1414>
- Durkaya, M., Hüsnüoğlu, N. (2018). İstihdamda Eğitimin Rolü, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 19 (41), 51-70.
- Guarino, C. M., Santibanez, L., & Daley, G. A. (2006). Teacher Recruitment and Retention: A Review of the Recent Empirical Literature. *Review of Educational Research*, 76 (2), 173-208.
- İçli, G. (2014). Eğitim, İstihdam ve Teknoloji. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (9), 65-71. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/pauefd/issue/11134/133164>
- Kablan, Z. (2010). Akademik Mezuniyet Ortalama Puanı ile KPSS Başarı Puanı Arasındaki İlişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 2010, 451-470.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kızılok, H. (2007). Ekonominin, Eğitimin Amaçları ve İçeriği Üzerindeki Etkileri, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8, (1), 21-30.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2006). *Görsel Sanatlar Dersi Öğretim Programı (1-8. Sınıflar)*. Ankara: MEB Yayınevi.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2009). 2009-2 Öğretmenlik İçin Başvuru ve Atama Kılavuzu 5.12.2018 tarihinde http://personel.meb.gov.tr/kilavuz/20092%20C3%96%C4%9Fretmenlik%20C4%B0%C3%A7in%20Ba%C5%9Fvuru%20ve%20Atama%20K%C4%B1lavuzu.pdf_sayfasından erişilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2010). Öğretmenlik İçin Başvuru ve Atama Kılavuzu 5.12.2018 tarihinde http://personel.meb.gov.tr/Kilavuzlar/%C3%96%C4%9Fretmenlik%20C4%B0%C3%A7in%20Ba%C5%9Fvuru%20ve%20Atama%20K%C4%B1lavuzu%20_Haziran%202010_.pdf_sayfasından erişilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2011) Öğretmenlik İçin Başvuru ve Atama Kılavuzu. 5.12.2018 tarihinde <http://personel.meb.gov.tr/kilavuzlar/%C3%96%C4%9Fretmenlik%20C4%B0%C3%A7in%20Ba>

%C5%9Fvuru%20ve%20Atama%20K%C4%B1lavuzu%20(A%C4%9Fustos%202011).pdf sayfasından erişilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı (2012) Öğretmenlik İçin Başvuru ve Atama Kılavuzu. 5.12.2018 tarihinde [http://personel.meb.gov.tr/kilavuz/2012/%C3%96%C4%9Fretmenlik%20%C4%B0%C3%A7in%20Ba%C5%9Fvuru%20ve%20Atama%20K%C4%B1lavuzu%20\(%C5%9Eubat%202012\).pdf](http://personel.meb.gov.tr/kilavuz/2012/%C3%96%C4%9Fretmenlik%20%C4%B0%C3%A7in%20Ba%C5%9Fvuru%20ve%20Atama%20K%C4%B1lavuzu%20(%C5%9Eubat%202012).pdf) sayfasından erişilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı (2013). 2013 Yılı Öğretmenlik İçin Başvuru ve Atama Duyurusu. 5.12.2018 tarihinde https://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_09/03091530_son.pdf__sayfasından erişilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı (2014) 2014 Yılı Eylül Dönemi Öğretmenlik İçin Başvuru ve Atama Duyurusu. 5.12.2018 tarihinde https://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_09/11065140_2014_eylul_donemi_ilk_atama_duyurusu.pdf.pdf_sayfasından erişilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2015a). Milli Eğitim Bakanlığının Kısa Tarihçesi. 21.11.2018 tarihinde http://www.meb.gov.tr/milli-egitim-bakanliginin-kisa-tarihcesi/duyuru/8852_sayfasından erişilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2015b). Temel Değerler. 21.11.2018 tarihinde http://sgb.meb.gov.tr/www/temel-degerler/icerik/163_sayfasından erişilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı (2015c). 2015 Yılı Şubat Dönemi Öğretmenlik İçin Başvuru ve Atama Duyurusu. 5.12.2018 tarihinde https://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_01/28023231_2015ubatduyurususstemde.pdf sayfasından erişilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı (2016). Sözleşmeli Öğretmenliğe Başvuru ve Atama Duyurusu. 5.12.2018 tarihinde http://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_08/05101302_szlemeliretmenalmduyurusu.pdf sayfasından erişilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2017a). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri. 21.11.2018 tarihinde https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENLYK_MESLEYY_GENEL_YETERLYKLERY.pdf sayfasından erişilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı (2017b). Sözleşmeli Öğretmenliğe Başvuru ve Atama Duyurusu. 5.12.2018 tarihinde http://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_02/20135938_2017_SYzleYmeli_YYretmen_AIYmY.pdf sayfasından erişilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2018a). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri. 21.11.2018 tarihinde http://oygm.meb.gov.tr/www/ogretmenlik-meslegi-genel-yeterlikleri/icerik/39_sayfasından erişilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı (2018b). Sözleşmeli Öğretmenliğe Başvuru ve Atama Duyurusu. 5.12.2018 tarihinde https://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_02/19171735_SOZLESMELI_OGRETMENLIK_DUYURU_2018_MART.pdf sayfasından erişilmiştir.

Nartgün, Sezgin, Ş., (2006). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Değerlere İlişkin Görüşleri (Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği). *Değerler Eğitimi Dergisi*, 4 (12), 129-148.

Okçu V., Çelik H. C. (2009). *Öğretmen Adaylarının KPSS'ye İlişkin Görüşlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarına Etkisi*. I. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi.

- Özdoğan Özbal, E. ve Gökçe E. (2018). An Examination of Teacher Employment Policies in Turkey and Different Countries. *Journal of Education and Future*. (14), 169-180. DOI: 10.30786/jef.463771
- Sağıroğlu, S. (2013). *From precarious employment to precarious life: the case of non-appointed teachers in Turkey*. Unpublished Master's Thesis, Middle East Technical University Social Sciences Institute, Ankara.
- Uysal, D. (2007). Türkiye'de İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikaları. A. Ay (Ed.), *Türkiye Ekonomisi Makro-Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri* içinde (s. 55-79). Konya: Çizgi Kitabevi.
- Yalçın İncik, E. ve Akay, C. (2015). Eğitim Fakültesi ve Pedagojik Formasyon Sertifika Programlarında Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleği Yeterliklerine Yönelik Görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 16 (2), 179-197.
- Yılmaz, M., Laçınbay, K., Elmas, H. ve Yağcı, N. (2018). Görsel Sanatlar Öğretmeni İstihdamında Öğretmenlik Alan Bilgisi Testinin Gerekliliği ve KPSS'ye Yönelik Algı Ölçeği Geliştirme Çalışması. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5 (2), 40-49.
- Yin, R. K. (1984). *Case study research: Design and methods*. Beverly Hills, Calif: Sage.
- Yüksek Öğretim Kurulu. (2007). Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Fakülteleri (1982-2007). Ankara: Yükseköğretim Kurulu Yayını. 28.11.2018 tarihinde <http://www.yok.gov.tr/web/guest/yayinlarimiz> sitesinden alınmıştır.

Evaluation of Art Teacher Employment Status in Terms of Pre-service Art Teachers' Views

EXTENDED ABSTRACT

Fine arts education departments have been opened to education and training in order to educate self-confident and contemporary art educators for the primary and secondary schools that the country needs. Students who graduate from these departments play the most important role in achieving a multi-faceted type of educated person through art education. Therefore, it is important to employ sufficient number of teachers from the field of visual arts teaching. In this context, the aim of this research, to evaluate the teacher employment issues in Turkey, in terms of pre-service art teachers 'views.

Method

In this study which aims to evaluate the employment of visual arts teachers in terms of the opinions of pre-service teachers studying at the Department of Painting Education, content analysis which is one of the most frequently used methods among qualitative data analysis types is used. The fundamental process in content analysis is to bring together similar data within the framework of specific concepts and themes and to interpret them. The data of this study was collected by interview technique which is one of the data collection techniques.

Participants

The participants of this study were pre-service teachers who study at Bolu Abant İzzet Baysal University and Trakya University Faculty of Education, Fine Arts Education Department in the fall semester of 2018-2019 academic year. A total of 63 participants, 52 women and 11 men, who participated in the study voluntarily, were identified by simple random sampling.

Findings

In this section of the study, findings of the opinions of the pre-service teachers in the categories formed according to the content analysis of the data obtained are included. In the findings of these categories, pre-service teachers were shortened as "ÖA" and sample expressions were written.

44.4% of the participants stated that they preferred to Fine Arts Education Department to be a teacher by passing the KPSS exam successfully. There were also those who emphasized that this would not be easy among those who gave this answer. In addition, some participants stated that they thought about teaching in private schools if they could not be appointed as teachers in public schools.

42.8% of the pre-service teachers stated that the qualifications they gained during their education were sufficient for their employment. The participants explained this by the efficiency of their education and major area courses, the quality and experience of the instructor staff. 44.4% of the participants answered this question negatively. As the reasons for this situation; It was shown that there was no relationship between the education courses and the major area courses, there was not any

practice in this direction, the studio course hours were not enough and some of the educational science courses were inefficient and the courses and subjects related to KPSS were not sufficient.

60.3% of the pre-service teachers who participated in the study stated that the qualifications they gained during their education were sufficient to work in another profession. Participants listed these professions as graphic design, printing, magazine, advertising, agency, interior decoration, high school and university student preparation courses and kindergartens. 34.9% of the participants stated that the qualifications they gained during their education were sufficient for the teaching profession but not enough for other professions.

58.7% of the participants stated that they wanted to be employed by evaluating their knowledge and skills acquired during their education. 15.8% of the participants stated that the candidates should be employed in such a way that they can transfer the knowledge of the field in the best way, have high teaching skills, and can teach in a way that they can learn. 14.2% of the participants in the visual arts employment; stated that they want to be evaluated according to behavior and character traits such as being able to build empathy, to develop their knowledge and skills, and have strong communication with students.

90.4% of the pre-service teachers who participated in the research stated that the number of quotas of visual arts teachers announced by the Ministry of National Education is insufficient. The reason of this situation is primarily related to insufficient weekly course hours of the visual arts, and then the number of graduates from universities in this area has been stated. In addition, the other reasons for not having enough quota are emphasized as not giving importance to fine arts by the society and not to appoint visual arts teachers to primary schools.

Results and Discussion

As a result of this research aiming to evaluate the employment status of Visual Arts teacher in terms of the opinions of pre-service teachers, it was determined that the priorities of the participants were to be teachers by passing the Public Personnel Selection Examination (KPSS) successfully. However, if they cannot be appointed in this way, it is determined that they intend to teach in private schools. The number of quotas announced by the Ministry of National Education can be cited as reasons. ınkır and Kurum (2017) therefore state that the issue of teaching and employment should be revised. Sağıroğlu (2013) supported this situation and stated that “The pre-service teachers who aims to be appointed as teachers by passing the KPSS successfully, but who cannot be appointed in this way are forced to work with less wages in private courses or private schools”.

Among the pre-service teachers participating in the study, those who think that the qualifications they have gained during their education are sufficient and those who think that they are insufficient are approximately the same rate. The participants, who thought that these qualifications were sufficient, explained this situation with the efficiency of education and major area courses, the

quality and experience of the instructor staff. As a result of this situation, pre-service teachers who reported negative opinions about this issue; they stated that there was no relationship between the education courses and the major area courses, that there were no practices in this direction, the studio hours were inadequate and some of the educational science courses were not sufficiently efficient and the courses and subjects related to KPSS were lacking. There are similar results in the literature.

Pre-service teachers who are participating in the research think that Public Personnel Selection Examination (KPSS) is not sufficient for employing visual arts teachers. In this regard, participants think that it would be more appropriate to employ visual arts teachers by evaluating their knowledge and skills they gained during their education.

Pre-service teachers think that the number of quotas announced by the Ministry of National Education for the employment of visual arts teachers is insufficient. The reason of this situation is primarily related to insufficient weekly course hours of the visual arts, and then the number of graduates from universities in this area has been stated. As a result of the research carried out by Durdukoca (2018), it was stated that the lack of adequate communication between MEB and YÖK institutions caused problems in teacher employment.

Most of the pre-service teachers participated to the research made a suggestion to increase the number of quotas of visual art teachers. It was also suggested that the duration of the visual arts courses should be extended and increased from 1 hour to 2 hours. Among the pre-service teachers, there are those who suggest to give more value to the visual arts teachers, fine arts and artists. In addition, it is suggested to employ visual art teacher according to the field knowledge and special talent examination, and there are some who stated that there is a need for a general and radical change.