



Uluslararası Eğitimde Nitel Araştırmalarda
Mükemmellik Arayışı Dergisi (UENAMAD)
International Journal of the Pursuit of Excellence
Qualitative Research in Education (IJPEQE)



<http://www.uenamad.elayayincilik.com/>

**Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda Yer Alan Kariyer Basamakları Uygulamasına
İlişkin Öğretmen Görüşleri¹**

Burcu BİLİR KOCA², Adil ÇORUK³, Şefika Melike ÇAĞATAY⁴, Halime ÖZTÜRK ÇALIKOĞLU⁵

Öz

Bu araştırmanın amacı, Öğretmenlik Mesleği Kanunu'yla tekrar yürürlüğe giren Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulaması'na ilişkin lisansüstü eğitim gören-görmeyen öğretmenlerin görüşlerini ortaya koymak ve uygulamanın lisansüstü eğitime yönelik motivasyona etkilerini saptamaktır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Araştırmanın katılımcıları lisansüstü eğitim yapmış 26 uzman öğretmen ve lisansüstü eğitim yapmamış 30 uzman öğretmen olmak üzere 56 uzman öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri, araştırmacılar tarafından hazırlanan açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Araştırmanın verileri içerik analizi yöntemi ile çözümlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasını gerekli buldukları, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasında yer alan en az on yıl hizmet şartına yönelik düşüncelerinin olumsuz olduğu görülmüştür. Öğretmenler kaldırılan yazılı sınavın öğretmen yeterliğini ölçmediğini, içeriğinin yetersiz kapsamının düşük, geçerlik ve güvenilirliğinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenler kariyer basamakları uygulamasının yüksek lisansa yönelik motivasyonu azalttığını ifade etmişlerdir. Son olarak araştırmada öğretmenler öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasında çok yönlü bir değerlendirme sistemi kullanılması, hizmet şartının düşürülmesi ve performansa dayalı olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik kariyer basamakları uygulaması, lisansüstü eğitim, uzman öğretmen

**Teachers' Opinions on the Application of Career Steps in the Law on the Profession
of Teaching**

Abstract

The purpose of this research is to reveal the opinions of teachers who have and have not received postgraduate education regarding the Teaching Career Steps Application and to determine the effects of the application on motivation towards postgraduate education. A case study design, one of the qualitative research methods, was used in the research. The working group of the research was determined by the criterion sampling technique, one of the purposeful sampling methods. The participants of the research consisted of 56 expert teachers. The data of the research were collected with a semi-structured interview form consisting of open-ended questions prepared by the researchers. The data of the research were analyzed with the content analysis method. It was seen that the teachers found the teaching career steps application necessary and their opinions about the minimum ten years of service condition were negative. The teachers stated that the written exam that was removed did not measure teacher competence, its content was insufficient, its scope was low, and its validity and reliability were insufficient. In addition, the teachers stated that the career steps application reduced motivation towards postgraduate education. Finally, teachers in the study stated that a multi-faceted evaluation system should be used in the application of

¹ Bu çalışma 17. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi'nde özet bildirisi olarak sunulmuştur.

²Sorumlu Yazar: Arş. Gör. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, burcubilir@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8292-0358

³Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, adilcoruk@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5858-0317

⁴Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, melikeattila@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0844-4573

⁵Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, ozturkhalime@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0121-7124

teaching career steps, the service requirement should be reduced, and the application of career steps should be based on performance.

Keywords: Teaching career ladder application, postgraduate education, expert teacher.

| | | | |
|-----------------------|--|-------------------|-------------------|
| Makale Geçmişi | Geliş: 28.10.2024 | Kabul: 26.12.2024 | Yayın: 31.12.2024 |
| Makale Türü | Araştırma Makalesi | | |
| Önerilen Atf | Bilir-Koca, B., Çoruk, A., Çağatay, Ş. M.& Öztürk-Çalikoğlu, H. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda Yer Alan Kariyer Basamakları Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşleri. <i>Uluslararası Eğitimde Nitel Araştırmalarda Mükemmellik Arayışı Dergisi (UENAMAD)</i> , 3(2), 46-59. | | |

Giriş

Öğretmenlik mesleği bütün toplumlarca önem verilen mesleklerden birisidir. Öğretmenler gelecek nesillerin yetişmesi hususunda bir toplumun eğitim sisteminin en önemli ögesidir. Bu nedenle öğretmen niteliğinin geliştirilmesi bütün toplumların temel amaçlarından birisi haline gelmiştir ve bu doğrultuda ülkeler politikalar üretme yoluna gitmişlerdir. Ülkemizde de öğretmenlik mesleği 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile “Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmıştır. Öğretmenlik; alanda uzmanlık, mesleki formasyon ve üniversite diploması gerektiren profesyonel bir meslektir (Bozbayındır, 2019; Karamustafaoğlu ve Özmen, 2004).

Öğretmenler, eğitim sürecinin başlatıcısı, geliştiricisi ve uygulayıcısı olarak eğitim sisteminin en önemli ögesidir. Bu nedenle nitelikli öğretmen yetiştirme gayesi bütün toplumların gündeminde yer edinen önemli bir konudur. Eğitim alanında gerçekleştirilecek her türlü değişim ve dönüşüm, öğretmenlerin elinde biçimlenerek anlam kazandığı için nitelikli öğretmenlere sahip olmak, eğitim alanında planlanan değişim ve dönüşümler için bir ön koşuldur (MEB ÖYGM, 2017). Öğretmen niteliği mesleğe hazırlık aşamasında almış olduğu eğitimle sınırlı tutulmamalıdır. Öğretmenlerin mesleki anlamda kendini geliştirmesine yönelik gerekli olanaklar sağlanmalıdır (Pişkin ve Parlar, 2021). Etkili bir mesleki gelişim öğretmenlerin meslekleri sürecinde eğitim almaları yoluyla sistemli ve düzenli olarak yetiştirilmeleri ve geliştirilmeleri ile mümkündür (Villegas-Reimers, 2003). Öğretmenlerin mesleki gelişimleri onların gelişimlerini sağlayan her türlü formal ve informal öğrenmeleri kapsamaktadır (Earley, 2010). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerdeki nihai amaç öğrenci öğrenmelerini ve başarısını artırmaktır (Darling-Hammond vd., 2009).

Öğretmenlerin mesleki ilke ve değerlerle uyumlu davranışlar sergilemesi, öğretmen eğitiminin nitelikli olması ve bu süreç sonucunda nitelikli öğretmenlerin sisteme kazandırılması, insana yönelik bir hizmet alanı olması öğretmenlik mesleğinin statüsünü olumlu anlamda etkileyen en önemli faktörlerdir (Bozbayındır, 2019; Pişkin ve Parlar, 2021). Ülkelerin gelişmesinde önemli bir rolü olan öğretmenlerin statüsünün, çalışma koşullarının ve özlük haklarının iyileştirilmesi, eğitimin kalitesi ve öğrenci başarısı açısından oldukça önemlidir (İmzaoğlu, 2023). Öğretmenlerin ekonomik ve sosyal refah düzeylerinin artırılması ve haklarının bir meslek kanunuyla teminat altına alınması önemli bir adımdır (Aksoy ve Taşkın, 2023). Bu doğrultuda 2005 yılında MEB tarafından yürürlüğe giren Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasıyla birlikte öğretmenlerin ekonomik durumunu ve statüsünü düzelterek eğitimin kalitesini artırmak hedeflenmiştir (Deniz, 2009). Ancak bu uygulama 2008 yılında Anayasa Mahkemesinin kararıyla iptal edilmiştir.

2005 yılında getirilen öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasında statüler farklı olmasına rağmen öğretmenlerin görev tanımları ve rollerinde herhangi bir farklılık olmaması (Çelikten, 2008), cüzi bir ücret artışı dışında kariyer basamaklarına yönelik uygulamanın bir anlamının olmadığı, eşit işe eşit ücret kuralıyla uyumlu olmadığı ve bu yönüyle öğretmenleri yeterince güdülemeyeceği (Gümüşeli, 2005) ve sosyal çevrenin baskısıyla öğretmenler arasında ayrımcılık oluşturacağı gerekçeleriyle eleştirilmiştir (Özdemir vd., 2022). Cerit (2021) de öğretmenlerin yalnızca maddi bir katkı ile teşvik edilebileceğini düşünmenin klasik dönem yönetim anlayışıyla ilişkili olduğunu belirtmektedir.

Aradan geçen uzun bir sürenin sonunda öğretmenlik mesleğinin statüsünün yükseltilmesi ve öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerlemelerine olanak sağlanması noktasında 14 Şubat 2022 tarih ve 31750 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak Öğretmenlik Meslek Kanunu kabul edilmiştir. 15.01.2023 tarihinden itibaren yürürlüğe konulan 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu’yla öğretmenlik mesleği öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağından oluşmuştur (İmzaoğlu, 2023). Kanunun öğretmenlik mesleğinin çalışma koşullarını iyileştirmek ve eğitim kalitesinin yükseltilmesine yönelik düzenlendiği vurgulanmıştır (Resmi Gazete, 2022). Daha

sonra Öğretmenlik Mesleği Kanunu 18 Ekim 2024 tarih ve 32696 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak revize edilmiştir. 7528 sayılı Öğretmenlik Mesleği Kanunu ile öğretmenlerin seçilmeleri, yetiştirilmeleri, atanmaları, hakları, ödev ve sorumlulukları, ödül ve cezaları, kariyer basamaklarında ilerlemeleri ve öğretmenlik mesleğine ilişkin diğer hususlar ile Millî Eğitim Akademisinin kurulması, görevleri, teşkilat yapısı ve personeline ilişkin konular düzenlenmiştir (Resmi Gazete, 2024). Yayınlanan bu kanunlarla öğretmenlerin mesleki açıdan ilerlemeleri çeşitli koşullara bağlanmıştır.

2024 yılında yürürlüğe giren Öğretmenlik Mesleği Kanununa göre öğretmenlik kariyer basamaklarında ilerlemek için bazı kriterler belirlenmiştir (Öğretmenlik Mesleği Kanunu, 20. Madde). Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almayan ve en az on yıl süreyle görev yapan öğretmenler Akademi tarafından düzenlenen eğitimi tamamlayarak uzman öğretmen ünvanı alabilmektedir. Benzer şekilde uzman öğretmenlikte en az on yıl süre görev yapanlar herhangi bir kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almadıysa Akademi tarafından düzenlenen Başöğretmenlik eğitimi tamamlayarak başöğretmen ünvanı alabilmektedir (Resmi Gazete, 2024). Yeni düzenlemeyle bir önceki kanunda yer alan yazılı sınav uygulaması kaldırılmış ve uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik ile ilgili eğitimlerin sorumluluğu Milli Eğitim Akademisine verilmiştir.

Gelecek nesillerin yetişmesi hususunda bir toplumun eğitim sisteminin en önemli ögesi olan öğretmenler için alınan kararların, uygulamanın muhatapları tarafından nasıl karşılandığının belirlenmesinin ve onları motive edip etmediklerinin incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmada elde edilecek sonuçların Bakanlıkça çıkarılacağı belirtilen yönetmeliklere gerekçeler sunması beklenmektedir. Ayrıca yürürlüğe giren kanunun lisansüstü eğitime yönelik motivasyona etkilerinin belirlenmesi de çalışmayı diğer araştırmalardan ayırt etmektedir. Buradan hareketle araştırmanın amacı, Öğretmenlik Mesleği Kanunu’yla tekrar yürürlüğe giren Öğretmenlik Mesleğinde Kariyere ilişkin lisansüstü eğitim gören ve görmeyen öğretmenlerin görüşlerini ortaya koymak ve uygulamanın lisansüstü eğitime yönelik motivasyona etkilerini saptamaktır. Bu amaca yönelik olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlik Mesleği Kanunu’yla tekrar yürürlüğe giren öğretmenlik mesleğinde kariyer uygulamasının gerekliliği hakkında öğretmen görüşleri nasıldır?
2. Yürürlükten kaldırılan Öğretmenlik Mesleği Kanununda yer alan Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı hakkında öğretmen görüşleri nelerdir?
3. Öğretmenlik mesleğinde kariyer uygulamasındaki en az on yıl hizmet şartı hakkında öğretmen görüşleri nelerdir?
4. Yeni Öğretmenlik Mesleği Kanunu’yla öğretmenlik mesleğinde kariyer uygulamasından kaldırılan yazılı sınav uygulamasının;
 - a. İçeriği
 - b. Uygulanma biçimi
 - c. Sınavın zorluğu hakkında öğretmenlerin görüşleri nelerdir?
5. Öğretmenlik mesleğinde kariyer uygulamasının lisansüstü eğitime yönelik motivasyona etkileri hakkında öğretmen görüşleri nelerdir?
6. Öğretmenlik mesleğinde kariyer uygulamasına yönelik öğretmenlerin önerileri nelerdir?

Yöntem

Öğretmenlik Mesleği Kanunu’yla tekrar yürürlüğe giren Öğretmenlik Mesleğinde Kariyere ilişkin lisansüstü eğitim gören ve görmeyen öğretmenlerin görüşlerini ortaya koymayı ve uygulamanın lisansüstü eğitime yönelik motivasyona etkilerini saptamayı amaçlayan bu araştırma, nitel bir araştırmadır. Araştırma deseni olarak durum çalışması seçilmiştir. Tekli durum desenindeki bu araştırmada, kariyer basamakları uygulama süreci durum olarak belirlenmiştir. Durum çalışması, verilerin doğal ortamlardan toplanmasını tercih eden, olguların gerçek dünya bağlamı içerisinde incelenmesini amaçlayan bir çalışmadır. Bir duruma ilişkin derinlemesine bir odaklanmayı gerektiren durum çalışması, “ne -nasıl-neden oldu/oluyor?” sorularına cevap arar (Yin, 2017). Bu araştırma da uygulanan Kariyer Basamakları süreci ve sonuçları durum olarak ele alınmıştır.

Çalışma Grubu

Çalışmanın desenine uygun olarak, amaçlı örnekleme yaklaşımlarından ölçüt örnekleme seçilmiştir. Amaçlı örneklemede, zengin bilgi içeren durumları seçmek araştırmanın amacına ulaşması açısından önemlidir (Patton, 2014). Ölçüt olarak uzman öğretmen olmak belirlenmiştir.

Tablo 1

Çalışma Grubuna Ait Özellikler

| Seçenekler | 1 | 2 | 3 | Toplam |
|---------------|--------------|---------------------|--------------|--------|
| Cinsiyet | Kadın 36 | Erkek 20 | | 56 |
| Eğitim Durumu | Lisans 30 | Yüksek Lisans 25 | Doktora 1 | 56 |

Araştırmanın katılımcıları lisansüstü eğitim yapmış 26 uzman öğretmen ve lisansüstü eğitim yapmamış 30 uzman öğretmen olmak üzere 56 uzman öğretmenden (20 erkek, 36 kadın katılımcı vardır, bunlardan biri doktora mezunu, yirmi beşi yüksek lisans, otuzu lisans mezunudur) oluşmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri, araştırmacılar tarafından hazırlanan açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme formu, alanyazın tarandıktan sonra hazırlanarak uzman görüşüne sunulmuştur. Eğitim yönetimi alanında ve nitel araştırma deneyimi olan üç akademisyen görüşlerine göre düzenlenerek pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma beş öğretmen üzerinde uygulanmıştır.

Araştırmada veri toplama amacıyla kullanılan form iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, öğretmenlere ait kişisel bilgilerin sorulduğu “Demografik Bilgiler Formu” yer almaktadır. Bu form öğretmenlerin cinsiyetlerini, yaşlarını, mesleki kıdemlerini ve öğrenim düzeylerini belirlemeye yönelik 4 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde ise öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasına ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Bu bölümde öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasının gerekliliğine, yürürlükten kaldırılan kariyer basamakları uygulamasında yer alan uzman öğretmenlik eğitim programının içeriğine, kariyer basamakları uygulamasında yer alan en az on yıl hizmet şartına, yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu’yla öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasında kaldırılan yazılı sınavın içeriğine, uygulanma biçimine ve zorluğuna, kariyer basamakları uygulamasının lisansüstü eğitime yönelik öğretmenlerin motivasyonlarına etkisine ve öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasına yönelik önerilerine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik 6 soru bulunmaktadır. Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının gerekliliği, uzman öğretmenlik eğitim programının içeriği, en az on yıl hizmet şartı, sınavın içeriği gibi konularda sorular yöneltilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde tüm görüşmeler, araştırma sorularına uygun olarak öncelikle araştırmacılar tarafından okunup, ilk kodlar oluşturulmuştur. Araştırma soruları tema olarak kabul edilmiştir. Sonrasında kategori oluşturulmuştur. Temaların, kategorilerle uygunluğu araştırmacılar tarafından tartışılarak son hali verilmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik Önlemleri

Nitel araştırmanın doğasına uygun olarak inanırılık ve tutarlılığı sağlamak amacıyla, tüm dökümler yapıldıktan sonra katılımcılara teyit edilmiştir. Beş öğretmen ile yapılan pilot çalışmadan sonra sorular gözden geçirilmiştir. Özellikle uygulama süreci ile ilgili soruların somutlaştırılmasında, pilot çalışmanın katkısı olmuştur. Öğretmenlerin verdiği yanıtlarla, görüşme formunun anlaşılmasını işlevsel hale getirmiştir. Kodlayıcılar arası güvenirliliği sağlamak amacıyla, araştırmacılar kodları ve temaları tartışarak görüş birliği ve ayrılıklarını tartışmışlardır. Nitel çalışmalarda önemli bir kavram olan aktarılabirlik sağlanabilmesi amacıyla, bulgulara betimlemelere yer verilmiştir (Koşar, 2018). Araştırmacılar kendi ön yargılarını kontrol etmek amacıyla görüş alışverişi yapmışlar ve varsayım ve ön yargıları konusunda görüşerek, araştırmaya yönelik olası yanlı bakış açılarını ortadan kaldırmayı hedeflemişlerdir. Katılımcı teyidi ve araştırmacı önyargılarını açıklama inandırıcılık için önemli basamaklardandır (Creswell, 2013).

Etik Konular

Araştırmacılar Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu’na başvurmuş ve 19.11.2024 tarih ve 2400302381 sayılı izinlerini almıştır. Etik onam metni katılımcılara sunulmuştur ve izinleri alınmıştır. Araştırmacıların kimlikleri gizli tutulmuş, veriler sadece bilimsel amaç için kullanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırmanın bulguları araştırmada belirlenen alt amaçlar doğrultusunda sınıflandırılarak sunulmuştur.

Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasının Gerekliliği

Öğretmenlik Meslek Kanunu'yla yürürlüğe giren öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının gerekliiliği hakkında öğretmen görüşlerine ait bulgular Tablo 2 ve Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 2

Uygulamanın Gerekliiliği Hakkında Öğretmen Görüşleri (Olumlu)

| Tema | Kod | Katılımcılar |
|---|--|--------------------------------------|
| Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasının Gerekliiliği (Olumlu) | Mesleki gelişimi sağlaması | Ö1, Ö4, Ö12, Ö21, Ö28, Ö32, Ö36, Ö42 |
| | Yükselme/unvan sağlaması | Ö5, Ö13, Ö17, Ö51 |
| | Mesleki birikim/Tecrübenin tanınması | Ö19, Ö23, Ö33, Ö41 |
| | Öğretmenlerin motivasyonunu artırması | Ö1, Ö25, Ö39 |
| | Hayat boyu öğrenmeyi desteklemesi | Ö1, Ö52 |
| | Öğretmenlerin hayat standartlarını yükseltmesi | Ö45, Ö37 |
| | Öğretmen performansını artırması | Ö9 |
| | Kaliteyi artırması | Ö7 |
| | Gelir adaletsizliğini ortadan kaldırması | Ö3 |

Tablo 2 incelendiğinde; mesleki gelişimi, yükselmeyi ve mesleki tecrübenin tanınmasını sağladığı, öğretmenlerin motivasyonunu arttırdığı, hayat boyu öğrenmeyi desteklediği, öğretmenlerin hayat standartlarını yükselttiği, öğretmenlerin performansını ve kaliteyi arttırdığı ve gelir adaletsizliğini ortadan kaldırdığı için öğretmenler öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasını olumlu bulduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en fazla mesleki gelişimi sağladığı için kariyer basamakları uygulamasının gerekli olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Kariyer basamakları uygulamasını gerekli bulan bazı öğretmen görüşleri aşağıda verilmiştir.

Ö1: "Kıdem olarak belirli bir yıla sahip olan tecrübeli öğretmenlerin veya eğitim olarak akademik anlamda kendisini yüksek lisans ya da doktora yaparak geliştiren öğretmenlerin motivasyonlarını arttırmak, akademik açıdan gelişmelerini ve hayat boyu öğrenmeyi desteklemek amacıyla sistemi doğru buluyorum."

Ö7: "Kaliteyi artıracağını ve öğretmen performanslarına olumlu yansıtacağını düşünüyorum."

Ö19: "Meslekî birikim yıllar içinde oluyor. Bunun bir takdiri olmalıydı."

Tablo 3

Uygulamanın Gerekliiliği Hakkında Öğretmen Görüşleri (Olumsuz)

| Tema | Kod | Katılımcılar |
|--|---|--------------------------------------|
| Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasının Gerekliiliği (Olumsuz) | Öğretmenleri ayrıştırması | Ö1, Ö6, Ö13, Ö23, Ö25, Ö29, Ö48, Ö49 |
| | Performansın dikkate alınmaması | Ö4, Ö9 |
| | Niteliksiz öğretmenlerin yükselmesini engellememesi | Ö11, Ö14 |
| | Öğretmenler arasında gelir adaletsizliğine neden olması | Ö33, Ö35 |
| | Statü farklılığına sebep olması | Ö3, Ö53 |
| | Mesleki gelişime katkı sağlamaması | Ö24 |
| | Öğretmenliğin kariyer mesleği olmaması | Ö47 |
| | Adalet anlayışından uzak olması | Ö41 |

Tablo 3'deki veriler incelendiğinde, öğretmenleri ayrıştırdığı, performansı dikkate almadığı, niteliksiz öğretmenlerin yükselmesini engellemediği, öğretmenler arasında gelir adaletsizliğine ve statü farklılığına neden olduğu, mesleki gelişime katkı sağlamadığı, öğretmenliğin kariyer mesleği olmaması ve adalet anlayışından uzak olduğu için öğretmenler öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasını olumsuz bulduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en fazla öğretmenleri ayrıştırdığı için kariyer basamakları uygulamasının gereksiz olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Kariyer basamakları uygulamasını gereksiz bulan bazı öğretmen görüşleri aşağıda verilmiştir.

Ö11: "Yeterli düzeye sahip olmayan kişilerin yükselmesini engellemiyor. Maaş olarak diğer meslektaşlarımıza haksızlık edildiğini düşünüyorum."

Ö23: "Öğretmenler arasında bir ayırım yaratıyor ve bir üst kariyerdeki öğretmen daha iyi öğretmendir gibi bir algı yaratıyor. Ayrıca seçilen unvanları doğru bulmuyorum. Sadece tek bir başöğretmen var."

Ö24: “Öğretmenlerin mesleki gelişimine hiçbir katkısı bulunmamakta.”

Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı

Yürürlükten kaldırılan öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasında yer alan uzman öğretmenlik eğitim programı hakkında öğretmen görüşlerine ait bulgular Tablo 4 ve Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 4

Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı Hakkında Öğretmen Görüşleri (Yeterli)

| Tema | Kod | Katılımcılar |
|--|--------------------|-----------------------------|
| Uzman Öğretmenlik Eğitim Programının İçeriği (Yeterli) | Yeterli | Ö5, Ö16, Ö27, Ö32, Ö39, Ö48 |
| | Kapsamlı | Ö3, Ö44, Ö45, Ö51 |
| | Detaylı | Ö16 |
| | Yararlı ve gerekli | Ö7 |
| | Aydınlatıcı | Ö45 |

Tablo 4 incelediğinde, öğretmenlerin uzman öğretmenlik eğitim programının içeriğini yeterli, kapsamlı, detaylı, yararlı, gerekli ve aydınlatıcı buldukları görülmektedir. Uzman öğretmenlik eğitim programının içeriğini yeterli bulan bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

Ö16: “İçerik bakımından oldukça detaylı olduğunu düşünüyorum.”

Ö44: “Kapsamı ideal diye düşünüyorum.”

Ö45: “Geniş kapsamlı ve aydınlatıcı.”

Ö51: “Birçok konuyu eklemişler. Konuların sayısı oldukça fazla.”

Tablo 5

Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı Hakkında Öğretmen Görüşleri (Yetersiz)

| Tema | Kod | Katılımcılar |
|---|--|----------------------------------|
| Uzman Öğretmenlik Eğitim Programının İçeriği (Yetersiz) | Eğitim videolarının içeriğinin yetersiz olması | Ö7, Ö17, Ö23, Ö41, Ö48, Ö52, Ö53 |
| | Eğitim videosu izlenerek mesleki gelişim sağlanamayacağı | Ö1, Ö16, Ö24, Ö36, Ö44 |
| | Eğitim videolarında eğitimler tarafından kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerinin yetersizliği | Ö4, Ö11, Ö18, Ö25 |
| | Eğitim programının monolog olması interaktif olmaması | Ö6, Ö9, Ö55, Ö56 |
| | Eğitim videolarının çok uzun olması | Ö18, Ö19, Ö21 |
| | Eğitim videolarının içeriğinin gereksiz detaylı olması | Ö35, Ö37 |
| | Eğitim programlarının öğretim kademelerine ve branşa göre hazırlanmaması | Ö2, Ö5 |
| | Hazırlanan eğitim programlarının amaca hizmet etmemesi | Ö23, Ö33 |

Tablo 5’teki veriler incelendiğinde, öğretmenler uzman öğretmenlik programının mesleki gelişimi sağlamadığını, programda kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerinin yetersiz olduğunu, programın interaktif olmadığını, çok uzun olduğunu, öğretim kademelerine ve branşa göre hazırlanmadığını ve amaca hizmet etmediğini belirtmişlerdir. Öğretmenler en fazla eğitim videolarının içeriğinin yetersiz olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Uzman öğretmenlik eğitim programının içeriğini yetersiz bulan bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

Ö1: “Uzun ve sadece slayttan okunan videolar öğretmenlerin bilgilerini güncellemelerini yeterli oranda desteklememektedir.”

Ö18: “Yetersiz değil gereksiz buluyorum. Online eğitimlerde birçok eğitimci niteliklerine uygun bir şekilde sunum gerçekleştirmedi, konular gereksiz uzun ve detaylı, eğitimlerin konuya hakimiyetleri zayıftı. Metinden okunarak hazırlanmış video içerikleri...”

Ö23: “Çok kapsamlı fakat bir kısmı öğretmenin kariyer gelişimine katkısı olmayan, bir kısmı da öğretmen olmak için zaten bildiğimiz konularla dolu.”

Ö41: “Yetersiz, çünkü kontrolü yapılmayan bir alan. Sordukları sorularla verilen eğitim arasında oldukça fark var.”

Hizmet Şartı

Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasında yer alan en az on yıl hizmet şartı hakkında öğretmen görüşlerine ait bulgular Tablo 6 ve Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 6
Hizmet Şartı Hakkında Öğretmen Görüşleri (Gerekli)

| Tema | Kod | Katılımcılar |
|---------------------------|---|---|
| Hizmet Şartı (Gerekli) | Öğretmenlik mesleğinde deneyimin öğretmeni geliştirmesi | Ö4, Ö8, Ö17, Ö19, Ö28, Ö35, Ö39, Ö46, Ö51, |
| | Uzman olmanın en az 10 yıl deneyim gerektirmesi | Ö5, Ö7, Ö11, Ö15, Ö25, Ö27, Ö33, Ö37, Ö45 |
| | Hizmet süresi şartıyla zihnin netlik kazanması | Ö31 |

Tablo 6 incelendiğinde, deneyim öğretmeni geliştirdiği, uzmanlık en az 10 yıl deneyim gerektirdiği ve hizmet süresi şartıyla zihin netlik kazandığı için öğretmenler kariyer basamakları uygulamasında yer alan en az on yıl hizmet şartının gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenler en fazla öğretmenlik mesleğinde deneyimin öğretmeni geliştirdiği ve uzman olmanın en az 10 yıl deneyim gerektirdiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Hizmet şartını gerekli bulan bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

Ö4: “Öğretmenlik mesleğinde deneyimin önemli olduğunu düşünüyorum.”

Ö5: “En az 10 yıl mesleki tecrübenin öğretmeni pişirdiğini düşünüyorum.”

Ö39: “Uzman olabilmek için çalışma ortamında zaman geçmesi ve tecrübe edinilmesi önemli.”

Ö51: “Öğretmenlerin bu unvan için eğitim olgunluğu artmalıdır. Deneyim arttıkça bu unvan daha anlamlı olacaktır.”

Tablo 7
Hizmet Şartı Hakkında Öğretmen Görüşleri (Gereksiz)

| Tema | Kod | Katılımcılar |
|-------------------------------|--|--|
| Hizmet Şartı (Gereksiz) | Uzman olmak için 10 yıllık sürenin uzun olması | Ö4, Ö12, Ö15, Ö26, Ö27, Ö31, Ö39, Ö42, Ö51 |
| | Hizmet şartının öğretmenin verimliliğini ve yetkinliğini ölçememesi | Ö5, Ö16, Ö32, Ö38, Ö44, Ö47, Ö55, |
| | Hizmet şartı kaldırılmalı | Ö1, Ö8, Ö11, Ö17, Ö22 |
| | Öğretmenin lisansüstü eğitimi varsa hizmet şartı kalkmalı | Ö34, Ö46, Ö50 |
| | Hizmet şartı uygulamasının bilimsellikten uzak bir şekilde belirlenmesi | Ö9, Ö52 |
| | Hizmet şartı kaldırılarak öğretmenlerin yeterliğini ölçen bir sınav getirilmeli | Ö23 |
| | Hizmet şartı uygulamasının öğretmenlerin motivasyonunu düşürmesi | Ö33 |
| | Hizmet şartının öğretmenler arasında ayrımcılığa sebep olması | Ö45 |
| | Hizmet şartı yerine performans bir kriter olmalı | Ö2 |
| | Hizmet süresindeki artışın öğretmenin mesleki deformasyonunu ve tükenmişliğini artırması | Ö13 |

Tablo 7’deki veriler incelendiğinde, öğretmenler uzmanlık için 10 yıllık sürenin uzun olduğu, hizmet şartının öğretmenin verimliliğini ve yetkinliğini ölçemediği, lisansüstü eğitimin hizmet şartını kaldırması gerektiği, hizmet şartının bilimsel olmadığı, hizmet şartı yerine sınav ya da performans olması, hizmet şartının motivasyonu düşürdüğü, ayrımcılığa sebep olduğu ve hizmet süresindeki artışın mesleki deformasyonu ve tükenmişliği artırdığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenler en fazla uzman öğretmen olabilmek için 10 yıllık sürenin uzun olduğunu ifade etmişlerdir. Hizmet şartını gereksiz bulan bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

Ö13: “Bana göre bir öğretmenin en verimli ve idealist olduğu yıllar ilk yıllarıdır. Bu şart oldukça gereksiz çevremdeki birçok öğretmen 10. yılını doldurduğunda mesleki deformasyon ve tükenmişlik yaşadığını mesleki anlamda eskisi kadar idealist olmadığını ifade ediyor.”

Ö16: “Hizmet yılı, öğretmenin verimliliği veya yetkinliğini ölçen bir unsur olmamalı.”

Ö32: “Meslekte kıdem yılı kariyer anlamında hiç bir şey ifade etmez. Öğretmen kendini geliştirmemişse, çalıştığı yere olumlu hiç bir katkı sunmuyorsa 100 yıl çalışsa ne olur...”

Ö50: “Kesinlikle kaldırılmalı ya da lisansüstüne ayrıcalık ek hak verilmeli”

Kaldırılan Yazılı Sınav Uygulaması

Öğretmenlik kariyer basamakları uygulaması ile kaldırılan yazılı sınav hakkında öğretmen görüşlerine ait bulgular Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 8

Kaldırılan Yazılı Sınav Uygulamasının İçeriği Hakkında Öğretmen Görüşleri

| Tema | Kod | Katılımcılar |
|-----------------------------------|---|---|
| Kaldırılan Yazılı Sınavın İçeriği | Yazılı sınavın öğretmen yeterliğini ölçmemesi | Ö5, Ö12, Ö15, Ö21, Ö33, Ö39, Ö41, Ö45, Ö53, Ö56 |
| | Yazılı sınavın içeriğinin yetersiz olması | Ö3, Ö4, Ö9, Ö10, Ö26, Ö31, Ö44, Ö47, Ö52 |
| | Yazılı sınavın çok kolay olması | Ö6, Ö14, Ö16, Ö22, Ö25, Ö27, Ö37, Ö45 |
| | Yazılı sınavın gereksiz olması | Ö1, Ö19, Ö32, Ö36, Ö40, Ö50, Ö55 |
| | Yazılı sınavın kapsamlı ve içeriğinin yeterli olması | Ö1, Ö8, Ö18, Ö20, Ö29, Ö30 |
| | Yazılı sınavın öğretmenlere hakaret niteliğinde olması | Ö2, Ö11, Ö23, Ö43 |
| | Yazılı sınavın kapsamının düşük olması | Ö35, Ö38 |
| | Yazılı sınavın branşa yönelik yapılması gerektiği | Ö42, Ö51 |
| | Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı ile içerik olarak örtüşmemesi | Ö17, Ö19 |
| | Yazılı sınavın geçerlik ve güvenilirliğinin yetersiz olması | Ö13 |

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenler kaldırılan yazılı sınavın öğretmen yeterliğini ölçmediği, içeriğinin yetersiz olduğu, çok kolay, gereksiz, öğretmenlere hakaret niteliğinde, kapsamının düşük, geçerlik ve güvenilirliğinin yetersiz olduğu, branşa yönelik yapılması gerektiği ve uzman öğretmenlik eğitim programı ile içerik olarak örtüşmediği yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenler en fazla kaldırılan yazılı sınavın öğretmen yeterliğini ölçmediğini ifade etmişlerdir. Kaldırılan yazılı sınavın içeriği hakkında bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

Ö5: "Yetersiz başarısız seçiciliği olmayan yapılmış olmak için yapılmış bir sınavdı."

Ö12: "Yetersiz, özensiz ve öğretmenliği ölçmekle alakası kanaatimce yoktu."

Ö13: "Sınavın içeriği olması gerektiği gibiydi ancak sorular seçici değildi bana göre güvenilirliği ve geçerliği yetersizdi"

Ö16: "Sınava girmemiştım ama kendimi demek için tüm soruları çözmüştüm, sorular oldukça basitti. Soru köklerinde yanıtlar hakkında direkt bilgi verilmişti. Sorular daha nitelikli olabilirdi."

Ö17: "Verilen eğitim ile paralel değildi."

Ö22: "Oldukça kolay bir sınavdı."

Ö43: "Kendimle ve mesleğimle dalga geçildiğini ve hakaret edildiğini düşünmüştüm."

Tablo 9

Kaldırılan Yazılı Sınav Uygulamasının Uygulanma Biçimi Hakkında Öğretmen Görüşleri

| Tema | Kod | Katılımcılar |
|--|--|--|
| Kaldırılan Yazılı Sınavın Uygulanma Biçimi | Uygun olması | Ö4, Ö5, Ö7, Ö11, Ö19, Ö22, Ö33, Ö44, Ö51 |
| | Sınavın online yapılması gerektiği | Ö22, Ö32, Ö38, Ö41, Ö43, Ö54 |
| | Öğretmenlerin sınava alınmasının küçük düşürücü ve onur kırıcı bir uygulama olması | Ö19, Ö37, Ö47 |
| | Test olarak yapılmasının uygun olması | Ö2, Ö55 |
| | Sınavın ilk yıl yüz yüze ikinci yıl online yapılmasının ikilem oluşturması | Ö3, Ö8 |
| | Biçimsel olarak uygun olmaması | Ö15, Ö17 |
| | Sınavın uygulanması konusunda eksikliklerin olması | Ö13 |
| | Özensiz olması | Ö9 |
| | Sadece test olarak yapılmaması | Ö1 |

Tablo 9'daki veriler incelendiğinde, öğretmenler kaldırılan yazılı sınavın uygulanma biçiminin ve test olarak yapılmasının uygun olduğu, online yapılması gerektiği, öğretmenlerin sınava alınmasının küçük

düşürücü ve onur kırıcı bir uygulama olduğu, sınavın ilk yıl yüz yüze ikinci yıl online yapılmasının ikilem oluşturduğu, biçimsel olarak uygun olmadığı, özensiz ve uygulanması konusunda eksikliklerin olduğu, sadece test olarak yapılmaması yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenler en fazla kaldırılan yazılı sınavın uygulanma biçiminin uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Kaldırılan yazılı sınavın uygulanma biçimi hakkında bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

Ö2: “Çoktan seçmeli test olarak yapılması iyi olmuştu.”

Ö3: “İlk yıl yüz yüze sonrasında online oldu bunda bile ikilem vardı.”

Ö19: “Öğretmenlerin öğrenciler gibi sınıflara doldurulup sınav yapılması çok küçük düşürücü bir durumdu. Gözetmen öğretmen ve memurlar bu yapılanın saçmalık olduğunu uygulama esnasında hep dile getirdiler.”

Ö37: “Yazık yaşını başını almış, gözlükle o yazıları okumaya çalışan elleri öpülesi tecrübeli meslektaşlarımı sırf o tazmini hak etmek için o sıralarda görmek hiç hoş değildi.”

Ö51: “Uygulanma biçimi uygundu.”

Tablo 10

Kaldırılan Yazılı Sınav Uygulamasının Zorluğu Hakkında Öğretmen Görüşleri

| Tema | Kod | Katılımcılar |
|-----------------------------------|-------------------------|---|
| Kaldırılan Yazılı Sınavın Zorluğu | Sınav çok kolaydı | Ö2, Ö3, Ö5, Ö8, Ö10, Ö11, Ö14, Ö16, Ö17, Ö20, Ö21, Ö23, Ö25, Ö29, Ö30, Ö31, Ö24, Ö36, Ö37, Ö38, Ö39, Ö40, Ö42 |
| | Sınav küçük düşürücüydü | Ö22, Ö27, Ö33, Ö35, Ö41, Ö45, Ö49 |
| Zorluğu | Sınav orta zorluktaydı | Ö1, Ö7, Ö9 |
| | Sınavın zordu | Ö26 |

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenler kaldırılan yazılı sınavın çok kolay, küçük düşürücü, orta zorlukta ve zor olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenler en fazla kaldırılan yazılı sınavın çok kolay olduğunu ifade etmişlerdir. Kaldırılan yazılı sınavın zorluğu hakkında bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

Ö2: “Pek zor bi yanı yoktu, zaten üniversite öğrenim sürecinde görülen temel bilgi ve beceriler..”

Ö7: “Temel bilgileri ölçecek nitelikte bir sınavdı.”

Ö17: “Çok basitti, dalga konusu olmuştu.”

Ö26: “Çalışmak gerekiyordu yoksa zor.”

Ö37: “Geçen yılki mesleğime hakaret gibiydi. Benimle dalga geçtiklerini düşündüm. O derece kolaydı, ayırt ediciliği sıfırdı. Bu yıl giren arkadaşlarım da bizden duyularına göre geçen yıla nazaran çok da kolay olmadığı, yorumlarını yapmışlardı.”

Kariyer Basamakları Uygulamasının Lisansüstü Eğitime Yönelik Motivasyona Etkileri
Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının lisansüstü eğitime yönelik motivasyona etkileri hakkında öğretmen görüşlerine ait bulgular Tablo 11 ve Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 11

Kariyer Basamakları Uygulamasının Lisansüstü Eğitime Yönelik Motivasyona Etkileri Hakkında Öğretmen Görüşleri (Olumlu)

| Tema | Kod | Katılımcılar |
|--|--|---|
| Lisansüstü Eğitime Yönelik Motivasyona Etkileri (Olumlu) | Yüksek lisans yapmayı teşvik eder | Ö1, Ö7, Ö13, Ö18, Ö25, Ö28, Ö36, Ö39, Ö48 |
| | Kendilerini geliştirme açısından teşvik eder | Ö19, Ö29, Ö40, Ö52 |
| | Farkındalığı artırması | Ö5 |

Tablo 11’deki veriler incelendiğinde, öğretmenler kariyer basamakları uygulamasının yüksek lisans yapmayı ve kendilerini geliştirmeyi teşvik ettiğini, farkındalıklarını arttırdığını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en fazla kariyer basamakları uygulamasının yüksek lisans yapmayı teşvik edeceğini belirtmişlerdir. Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının lisansüstü eğitime yönelik motivasyona etkileri (olumlu) hakkında bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

Ö1: “Birçok öğretmen tezli veya tezsiz yüksek lisans yapma isteğinde bulunmuştur. Öğretmenleri kendilerini geliştirmek için olumlu yönde teşvik ettiği kanaatindeyim.”

Ö19: “Genç meslektaşlarımızı üniversite ve akademik öğrenme ortamında kalmaya teşvik etmesi açısından kıymetli buluyorum. Böylece yeni literatüre hâkim olmaları ve bakış açılarını geliştirmeleri gibi kazanımları itibarıyla olumlu buluyorum.”

Ö29: “Öğretmenlere mesleki gelişim yönünde motivasyon sağlayacağını düşünüyorum.”

Tablo 12

Kariyer Basamakları Uygulamasının Lisansüstü Eğitime Yönelik Motivasyona Etkileri Hakkında Öğretmen Görüşleri (Olumsuz)

| Tema | Kod | Katılımcılar |
|---|---|---|
| Lisansüstü Eğitime Yönelik Motivasyona Etkileri (Olumsuz) | Yüksek lisansa yönelik motivasyonu azaltması | Ö2, Ö5, Ö8, Ö15, Ö19, Ö26, Ö29, Ö32, Ö33, Ö38, Ö41, Ö43, Ö45, Ö49, Ö52, Ö55 |
| | Herhangi bir etkisi yoktur | Ö10, Ö18, Ö22, Ö35 |
| | Emeğin göz ardı edilmesi | Ö27, Ö29 |
| | Akademik çalışmayı gereksiz gösteren bir nitelik taşıması | Ö48 |
| | | |

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenler kariyer basamakları uygulamasının yüksek lisansa yönelik motivasyonu azalttığını, lisansüstü eğitim yapmada motivasyonu arttırmaya yönelik herhangi bir etkisinin olmadığını, lisansüstü eğitim yapan öğretmenlerin emeğini göz ardı ettiğini ve akademik çalışmayı gereksiz gösteren bir nitelik taşıdığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenler en fazla kariyer basamakları uygulamasının yüksek lisansa yönelik motivasyonu azalttığını ifade etmişlerdir. Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının lisansüstü eğitime yönelik motivasyona etkileri (olumsuz) hakkında bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

Ö10: “Bir etkisi bence yok.”

Ö27: “Emeği göz ardı etmektir.”

Ö32: “Mesela ben doktora yapmak için çalışmalara başlamıştım. Artık yan gelip yatmayı tercih ediyorum.”

Ö43: “Keşke yapmasaydım dedirtiyor.”

Ö48: “Akademik çalışmayı gereksiz gösteren bir nitelik taşıyor.”

Kariyer Basamakları Uygulamasına Yönelik Öneriler

Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına yönelik öneriler hakkında öğretmen görüşlerine ait bulgular Tablo 13’de yer almaktadır.

Tablo 13

Kariyer Basamakları Uygulamasına Yönelik Öneriler Hakkında Öğretmen Görüşleri

| Tema | Kod | Katılımcılar |
|---|---|--|
| Kariyer Basamakları Uygulamasına Yönelik Öneriler | Gerçek, çok yönlü (Süreç, uygulama vb.) değerlendirme olmalı | Ö2, Ö5, Ö7, Ö14, Ö16, Ö21, Ö23, Ö27, Ö28, Ö30, Ö35, Ö37, Ö43 |
| | Yıl sınırı düşürülmeli / uzun vadeli süreler ile kısıtlanmamalı | Ö3, Ö6, Ö9, Ö19, Ö26, Ö31, Ö51, Ö52 |
| | Kariyer basamakları uygulaması kaldırılmalı | Ö11, Ö12, Ö33, Ö34, Ö38, Ö44 |
| | Performansa / başarıya dayalı olmalı | Ö13, Ö15, Ö20, Ö40, Ö41, Ö54 |
| | Yüksek lisansa dayalı olmalı / Yüksek lisans teşvik edilmeli | Ö1, Ö17, Ö42, Ö47 |
| | Öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini sağlayıcı olmalı | Ö24, Ö36, Ö45 |
| | Değerlendirme branş bazında olmalı | Ö25, Ö29, Ö56 |
| | Daha nitelikli hizmet içi eğitim uygulamaları olmalı | Ö32, Ö39, Ö46 |
| | Sadece ücret artışı ekseninde düşünülmemeli | Ö48, Ö49 |
| | Unvanların ek sorumluluklar getirmesi | Ö53, Ö55 |
| | | |
| | | |
| | | |

Tablo 13’deki veriler incelendiğinde, öğretmenler kariyer basamakları uygulamasında çok yönlü değerlendirmenin olması, hizmet şartındaki 10 yıllık sürenin düşürülmesi, değerlendirmenin branş bazında olması, daha nitelikli hizmet içi eğitim uygulamaları olması, unvanların ek sorumluluklar getirmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca kariyer basamakları uygulamasının kaldırılması, sadece ücret artışı ekseninde düşünülmemesi, performansa/başarıya ve yüksek lisansa dayalı olması ve öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini sağlayıcı olması gerektiğini belirtmişlerdir. Öğretmenler en fazla kariyer basamakları uygulamasında değerlendirme sürecinin çok yönlü olması şeklinde görüş

bildirmişlerdir. Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına yönelik öneriler hakkında bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

Ö1: “Uzman öğretmen olan kişilerin başöğretmen olabilmek için 10 yıl uzman öğretmenlik yapma şartı oldukça yanlış bir uygulamadır. Ayrıca uzman öğretmen olup doktorasını tamamlayan öğretmenlerin de herhangi bir yıl şartı beklemeden başöğretmen olabilmesi gerekmektedir. Doktora yapmanın işin içerisinde olan bir öğretmen olarak zor ve meşakkatli olduğunu, uzun yıllar çaba gerektirdiğini söyleyebilirim. Öğretmenlerin bu çabasının takdir edilmesi gerektiğini düşünüyorum.”

Ö12: “Kesinlikle kaldırılmalı. Öğretmenlerin değişik değişik ayrıştırıcı unvanlara ihtiyacı yok. Bunun yerine kademeli olarak (her dereceye özel) maaş artırım olabilir. Böylelikle adaletsizlik kısmi olarak da engellenmiş olur.”

Ö13: “Öğretmenlere bir kariyer basamağı verilecek ise bunun lisansüstü eğitim, sempozyumlara katılma, bildiri sunma, akademik çalışmalar yapma gibi şartlara bağlı olmasının daha doğru olduğunu düşünüyorum.”

Ö17: “Yüksek lisansa dayalı olmalı ve uzun vadeli süreler ile kısıtlanmamalı. Öğretmenin başarısı ile endekslenmeli.”

Ö19: “Kıdem yılı şartları kısaltılmalı. Uzman öğretmenlik için 7 yıla indirilmesi ve uzman öğretmenlikte 5 yılını tamamlayan öğretmenlerimiz, başöğretmenlik eğitimine alınarak başöğretmen unvanı verilmeli.”

Ö34: “Özellikle BAŞÖĞRETMEN olarak tek kişiyi tanıyoruz ve tek kişide kalmalıydı bu ünvan ...uzman olmak yada başka isimde bir öğretmen olmak sorumluluk getirmeyen ek görev vermeyen ama ek ücret ödenen bir sistem...öğretmenleri ayrıştıran fark ve kalite katmayan ...TAMAMEN KALDIRILSIN.”

Ö40: “Sadece ücret artışı ekseninde bir düzenleme yerine gerçekten mesleğinde başarı gösteren fark yaratan öğretmenler için yaptıkları görev ve yetki anlamında yükselmelerini sağlayacak bir kariyer sistemi oluşturulmasının ülkemiz eğitiminin geleceği için faydalı olacağını düşünüyorum. Ancak sadece ücret artışına indirgenin bir kariyer sisteminin yükselme basamakları sınavlı sınavsız ne şekilde olursa olsun eğitime bir katkı sağlayacağını düşünmüyorum.”

Ö41: “Yayın, üretim, okuduğu kitaplar, projeler ve değer katma üzerinden bir çalışma yapılabilirdi. Ama bu durumda suistimal edilmeye çok açık bulunduğumuz topraklarda. Sendikal kayırmalar, akraba ilişkileriyle yine güvensiz bir ortam olacaktır.”

Ö42: “Doktora yapan başöğretmen lisans üstü tezli yapan başuzman öğretmen lisans üstü tezsiz yapanlar uzman öğretmen diğerleri öğretmen şeklinde sıralanabilir doktorluktaki uzmanlık gibi.”

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçları, Öğretmenlik Meslek Kanunu ile uygulamaya konulan kariyer basamakları uygulamasının hem olumlu hem de olumsuz yönlerini ortaya koymaktadır. Olumlu bulgulara göre, uygulamanın mesleki gelişimi desteklemesi, öğretmenlerin motivasyonunu artırması ve hayat boyu öğrenme anlayışını teşvik etmesi gibi avantajlar sağladığı görülmüştür. Bununla birlikte, öğretmenlerin tecrübelerinin ve akademik birikimlerinin tanınması da uygulamanın güçlü bir yönü olarak vurgulanmıştır. Benzer şekilde, yapılan çalışmalar da kariyer basamakları uygulamasının gerekli olduğu, fakat eksiklikler olduğu görüşünü desteklemektedir (Çiftçi vd., 2023; Orhan, 2024; Ulusoy vd., 2024). Dolayısıyla kariyer basamaklarında ilerleme uygulamasının öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleyerek eğitimin kalitesini olumlu etkileyebilecek bir potansiyele sahip olduğu görülmektedir. Uygulamaya yönelik yapılan eleştiriler arasında özellikle öğretmenlerin "ayrıştırıldığı", performansın dikkate alınmadığı ve niteliksiz kişilerin kariyer basamaklarında yüксеlebilmesi nedeniyle adaletsizliklerin yaşandığı ifade edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin önemli bir kısmı yazılı sınav uygulamasının öğretmen yeterliliklerini ölçmede yetersiz olduğunu ve mesleki gelişim ile örtüşmediğini belirtmiştir. Sınavın kapsamının dar, soruların ise seçicilikten uzak olduğu eleştirileri, öğretmenler tarafından sınavın meslekî yeterlilik ve performansı değerlendirmede etkisiz bir araç olarak algılandığını göstermektedir. Ayrıca, sınav uygulamasının öğretmenleri ayrıştırıcı bir etki yarattığı ve öğretmenlik mesleğinin profesyonel itibarına zarar verdiği yönündeki görüşler, bu sistemin eğitim politikaları çerçevesinde yeniden gözden geçirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin performanslarını standartlaştırılmış sınavlarla belirlemenin öğretmenlerin potansiyellerini tam olarak yansıtmadığı, fakat öğrenci başarısını artırmak için kullanılabileceğini vurgulanmıştır (Goldhaber, 2007; Rockoff ve Speroni, 2010). Nitekim Ekim 2024'te Kanun yeniden düzenlenerek kariyer basamakları için uygulanan yazılı sınav koşulu kaldırılmıştır. Diğer taraftan

öğretmenler uzman öğretmenlik eğitim programının içeriğini kapsam, öğretim yöntem ve teknikleri ve interaktif olması açısından yetersiz bulmuştur. Dolayısıyla uygulanacak akademi eğitiminin buradaki eleştirileri dikkate alacak şekilde planlanması ve yürütülmesine ihtiyaç vardır.

Bununla birlikte, yeterliliklerin kıdeme dayalı olarak değerlendirilmesinin öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğü belirtilmiştir. Ayrıca, uzmanlık ve başöğretmenlik unvanlarına erişim için belirlenen uzun kıdem süreleri, öğretmenlerin tükenmişlik ve mesleki deformasyon yaşadığı bir süreç olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla uzun kıdem süresi performans değerlendirmedeki öğretmen algısını olumsuz da etkileyebilmektedir (Rodriguez vd., 2022). Ayrıca katı kariyer sistemlerinin öğretmenlerin kendini gerçekleştirme ve saygı ihtiyacı eksikliklerini karşılayamamasına sebep olup öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini artırabilir (Anderson ve Iwanicki, 1984).

Yapılan çalışmalar, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenler arasında farklı görüşler oluşturduğunu göstermektedir. Ulusoy ve diğerleri (2024), öğretmenlerin genel olarak kanunu olumlu bulmalarına rağmen, kariyer basamaklarına ilişkin sürelerin uzun olmasının ve akademik çalışmalara yeterince yer verilmemesinin beklentileri tam olarak karşılamadığını vurgulamıştır. Benzer şekilde, İmzaoğlu (2023), kariyer basamaklarının iş barışını olumsuz etkileyebileceğini ve kıdem ile sınav gibi bazı kriterlerin öğretmenler tarafından benimsenmediğini ifade etmiştir. Ayrıca, kariyer basamaklarının öğretmenlerin özlük haklarında iyileştirme sağlayabileceği, ancak unvan farklılıklarının öğretmenler arasında ayrışmaya yol açtığını da yapılan çalışmalarda belirtilmiştir (Çiftçi vd., 2023; Demir vd., 2024). Araştırmanın temelini oluşturan kavramsal çerçeve, öğretmenlik mesleğinin profesyonellik ve uzmanlık gerektiren bir alan olduğu anlayışına dayanmaktadır. Bu bağlamda, kariyer basamakları sistemi, öğretmenlerin mesleki statüsünü ve toplumsal algısını güçlendirme potansiyeli taşımaktadır. Ancak, araştırma bulguları bu çerçevede eksikliklerin olduğunu göstermektedir. Bazı çalışmalarda, Kanun'un öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımını artıracak şekilde yeniden düzenlenmesi ve maaş ile emeklilik dönemi dahil olmak üzere öğretmenlerin sosyo-ekonomik koşullarının iyileştirecek düzenlemeler içermesi gerektiğine dikkat çekilmiştir (Demir vd., 2024; Orhan, 2024). Bu doğrultuda, kariyer basamaklarının yalnızca unvan değişikliği değil, aynı zamanda öğretmenlere ek sorumluluklar, yetkiler ve mesleki gelişim fırsatları sunacak şekilde yapılandırılması eğitim reformu uygulamalarını destekleyebilir (Eckert vd., 2015; Taylor vd., 2011).

Araştırmanın bulguları doğrultusunda, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yeniden gözden geçirilmesi önerilmektedir. Kariyer basamaklarına ilişkin kıdem sürelerinin kısaltılması ve akademik çalışmaların teşvik edilmesi gerekliliği çeşitli çalışmalarda vurgulanmıştır (Ulusoy vd., 2024). Ayrıca, mesleki gelişime yönelik yüz yüze ve branşı dikkate alan hizmet içi eğitim programlarının artırılması ve kıdeme dayalı sistem yerine performansa dayalı bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiği belirtilmiştir (Orhan, 2024; Özdemir vd., 2022). Araştırma sonuçlarına göre, kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlerin lisansüstü eğitime yönelik motivasyonlarını azalttığı yönünde görüş belirtilmiştir. Aksoy ve Taşkın (2023), kariyer planlama sürecinde öğretmenlerin lisansüstü eğitime teşvik edilmesinin önemine dikkat çekmiş ve bu sürecin tüm öğretmenler arasında eşitlikçi bir şekilde uygulanmasını önermiştir.

Araştırmacılar, öğretmenlerin kariyer basamakları sistemine yönelik algılarını daha kapsamlı, kültürel ve sistemsel dinamikleri dikkate alacak şekilde incelemek için nitel araştırmalara yönelebilir. Örneğin, farklı bölgelerdeki öğretmenlerin uygulama hakkındaki deneyimleri karşılaştırılabilir ve bu farklılıklar analiz edilebilir. Uygulayıcılar için ise, mesleki yeterliliklerin değerlendirilmesinde performansa dayalı bir sistemin benimsenmesi önemlidir. Ayrıca, eğitim programlarının interaktif ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik olarak yeniden tasarlanması gündeme gelebilir. Bu çerçevede, akademik ilerlemelerin teşvik edilmesi için lisansüstü eğitim yapan öğretmenlere yönelik ek destekler sunulabilir. Öğretmenlik Meslek Kanunu çerçevesinde uygulamaya konulan kariyer basamakları sistemi, öğretmenlerin mesleki gelişimini teşvik etme amacı taşımaktadır. Ancak, uygulamanın hem avantajları hem de dezavantajları bulunmaktadır. Mesleki gelişim ve motivasyon artışı gibi olumlu etkiler sunan bu sistem, aynı zamanda adalet ve performans ölçümü açısından eksiklikler barındırmaktadır. Dolayısıyla, sistemin öğretmenlerin ihtiyaçlarına uygun şekilde yeniden düzenlenmesi, eğitimin kalitesini artırmak açısından kritik bir adım olacaktır. Bu araştırma, gerçekleştirildiği dönem itibarıyla Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yeni uygulamaya konduğu zamana denk gelmiştir. Bu nedenle, çalışmadaki öğretmen görüşleri uygulamanın uzun vadeli etkilerini tam olarak yansıtmıyor olabilir. Bunun yanı sıra, araştırma bağlamında kültürel ve sistemsel dinamikler bulguların uluslararası düzeydeki geçerliliğini sınırlandırabilir.

Kaynakça

- Aksoy, G. & Taşkın, G. (2023). Öğretmenler öğretmenlik meslek kanunu kariyer basamakları düzenlemesi hakkında ne düşünüyor? *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2), 1301-1323. <https://doi.org/10.17679/inuefd.1198580>
- Anderson, M., & Iwanicki, E. (1984). Teacher motivation and its relationship to burnout. *Educational Administration Quarterly*, 20(2), 109 - 132. <https://doi.org/10.1177/0013161X84020002007>
- Aydın, E., Özlük, İ., Zeybek, A., Köker, Y., Donat, M. & Yüksel, E.C. (2023). Öğretmenlik meslek kanunu bağlamında öğretmenlik kariyer basamakları ve yükselme kriterleri hakkında öğretmen görüşleri. *International Social Sciences Studies Journal*, 9(108), 5823-5832. <https://doi.org/10.29228/sssj.68312>
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076-2104. <https://doi.org/10.17755/esosder.583274>
- Cerit, Y. (2021). Örgütsel Davranış. Y. Cerit (Ed.), *Örgütsel davranış içinde* (s. 27-82). Asos Yayıncılık.
- Çelikten, M. (2008). Öğretmenlik mesleğinde yeni model arayışları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 189-195.
- Çiftçi, S., Ayten, M., Ayten, K. & İçil, A. (2023). Sınıf öğretmenlerinin öğretmen kariyer basamakları hakkındaki görüşleri. *Journal of History School*, 16(67), 3828-3854. <https://doi.org/10.29228/joh.70386>
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*. 8(1), 1-44. <https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>
- Demir, A. M., Sezgin, F., & Çalık, T. (2024). Öğretmenlik mesleğinin sosyal statüsünün geliştirilmesi bağlamında öğretmenlik meslek kanununun incelenmesi. *Kapadokya Eğitim Dergisi*, 5(1), 135-150. <https://doi.org/10.69643/kaped.1445191>
- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Earley, P. (2010). Continuing professional development of teachers. In P. Paterson, E. Baker, & B. McGraw, *International Encyclopedia of Education* (pp. 207-213). Elsevier.
- Eckert, J., Ulmer, J., Khachatryan, E., & Ledesma, P. (2015). Career pathways of teacher leaders in the United States: Adding and path-finding new professional roles. *Professional Development in Education*, 42(5), 687 - 709. <https://doi.org/10.1080/19415257.2015.1084644>
- Goldhaber, D. (2007). Everyone's doing it, but what does teacher testing tell us about teacher effectiveness?. *The Journal of Human Resources*, 42(4), 765 - 794. <https://doi.org/10.3368/jhr.XLII.4.765>
- Gümüseli, A. İ. (2005). Öğretmenlikte kariyer sistemine yapılan eleştiriler. *Artı Eğitim Dergisi*, 9(14).
- Karamustafaoglu, O., & Özmen, H. (2004). Toplumumuzda ve öğretmen adayları arasında öğretmenlik mesleğine verilen değer üzerine bir araştırma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 2(6), 34-49.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2017). *Öğretmenlik mesleği ve genel yeterlikleri*. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. https://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/StPrg/Ogretmenlik_Meslegi_Genel_Yeterlikleri.pdf
- Orhan, M. (2024). Öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamakları uygulaması hakkındaki görüşleri. *Journal of History School*, 17(72), 2475-2501. <https://doi.org/10.29228/joh.73679>
- Özdemir, T. Y., Doğan, A. & Demirkol, M. (2022). Öğretmenlik kariyer basamakları hakkında öğretmen görüşleri. *Uluslararası Sosyal Alan Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 53-67.
- Pişkin, Z. & Parlar, H. (2021). Toplumsal statü ve algı açısından öğretmenlik mesleğinin incelenmesi. *Academic Platform Journal of Education and Change*, 4(1), 1-28. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1200626>
- Rockoff, J. E., & Speroni, C. (2010). Subjective and objective evaluations of teacher effectiveness. *American Economic Review*, 100(2), 261-266. <https://doi.org/10.1257/AER.100.2.261>
- Rodriguez, L., Gegenheimer, K., & Springer, M. (2022). An examination of tenure and teacher perceptions of evaluation: Evidence from Tennessee. *Journal of Education Human Resources*, 41(2). <https://doi.org/10.3138/jehr-2021-0050>
- Öğretmenlik Meslek Kanunu (2022, 14 Şubat). Resmi Gazete (Sayı: 7354). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220214-1.htm>
- Taylor, M., Yates, A., Meyer, L., & Kinsella, P. (2011). Teacher professional leadership in support of teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 85-94. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2010.07.005>
- Ulusoy, K., İşçi, T. G., & Erkuş, B. (2024). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, 13(1), 335-348. <https://doi.org/10.7884/teke.1385561>
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: An international review of literature*. UNESCO: International Institute for Educational Planning. <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001330/133010e.pdf>

Etik Beyan ve Etik Kurul Onayı

Bu araştırmada bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

Bu araştırma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu'nun 14.11.2024 tarihli 16/28 sayılı izniyle yürütölmüştür.

Yazarların İşbirliği Oranı

Çalışmayı yazarlar %25 oranında, eşit katkılı olarak yürütölmüştür.