

Öğretmenlik Meslek Kanunu Bağlamında Öğretmenlik Kariyer Basamakları ve Yükselme Kriterleri Hakkında Öğretmen Görüşleri*

Teachers' Opinions On The Criteria For Getting Promotion On The Teaching Career Steps In The Context Of The Teaching Profession Law

ÖZET

Bu araştırma, Öğretmenlik Meslek Kanunu ile yeniden uygulamaya konulan Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulaması hakkında öğretmenlerin görüşlerini ve uygulamanın gerekli olup olmadığı noktasında öğretmenlerin ne düşündüklerini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu araştırmanın çalışma grubunu, 2021 - 2022 öğretim yılında Tokat ili Erbaa ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmanın evrenini, Tokat ili Erbaa ilçesindeki 1290 öğretmen ve örneklemini ise bunlar arasından rastgele seçilmiş 34 öğretmenden oluşturmaktadır. Bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak, açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formu hazırlanarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir kısmının Öğretmenlik Meslek Kanunu ile yeniden uygulamaya konulan öğretmenlik kariyer basamaklarına olumlu baktıkları, uygulamanın öğretmenlerin performansına ve mesleki gelişimine olumlu katkısının olacağı bulgularına ulaşılmıştır. Yine öğretmenlerin bir kısmının, öğretmenlik kariyer basamaklarının öğretmenler arasında gruplaşmalara neden olacağı ve bu durumun iş barışını bozacağı bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca kariyer basamakları kriterlerinden; merkezi sınav yapılması, kariyer basamaklarında kıdem esas alınmaması, başöğretmenlik unvanının kullanılması ve kariyer basamaklarında yükselmek için on yıllık sürenin uzun olması gibi kriterlerin öğretmenler tarafından benimsenmediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, kariyer, kariyer basamakları, öğretmenlik meslek kanunu

ABSTRACT

This research is carried out to determine the teachers' opinion about the Teaching Career Steps Application that was put into practice with Teaching Profession Law. Also, it is aimed to find out their thoughts on whether this application is necessary or not. The study group of this research consists of teachers who work in schools affiliated to the Ministry of National Education in Erbaa, Tokat province during the 2021-2022 academic year. The population includes 1290 teachers in Erbaa, Tokat province, and in sample group there are 34 randomly selected teachers. In this study scanning method is used. Interview technique which has open-ended questions is used as a data collection method. It is concluded that most of the teachers have a positive attitude towards the re-implementation of Teaching Profession Law. According to the results, teachers think that this law is going to contribute to their performance and professional developments. However, it is found that in some teachers' opinions, this application can cause both grouping among teachers and disrupting the labour peace in schools. Another finding is that the criteria such as conducting a central examination, not considering the seniority in career steps, using the "head teacher" title and ten-year period to promote in career steps are not adopted by the teachers.

Keywords: Teacher, career, career steps, teaching profession law.

GİRİŞ

İnsanoğlu var olduğundan bu yana eğitilen-eğiten ve öğrenen-öğreten ilişkisi hep var olmuştur. Tarihin her döneminde insan öğrenmeye ve öğreten birine ihtiyaç duymuştur. İnsanın bu öğrenme ihtiyacını karşılama konusunda tarihin her döneminde asli unsur olarak öğretmen hep var olmuştur. Günümüzde hayatın her alanında olduğu gibi eğitim alanındaki baş döndürücü değişim ve gelişmeler öğrenme ve öğretilene duyulan ihtiyacı daha da artırmıştır (Kaplan & Gülcan, 2020). Eğitimin en önemli yapı taşlarından biri ve öznesi olan öğretmenlerimizin, bu değişim ve gelişmeye ayak uydurmaları zorunluluk haline gelmiştir. Ülkeler; bilgi ve teknoloji çağına doğru ilerlediğimiz günümüzde, dünyadaki gelişmelerden geri kalmamak, çağın gerekli kıldığı bilgi, donanım ve nitelikte bireyleri yetiştirecek öğretmenleri yetiştirmeye her zamankinden daha fazla önem vermek zorunda kalmaktadır.

Eğitimin “öğrenci, okul (öğretmen), aile” olmak üzere üç sacayağı vardır. Bu sacayaklarından birisi olan öğretmen; bir ülkenin ihtiyacı olan öğretmeni, doktoru, mühendisi, askeri ve polisi vs. yetiştiren ve ülkenin kaderinde rol oynayan gerçek manada bir mimardır (Çelikten, Şanal & Yeni, 2005). Bir ülkenin kalkınmışlık seviyesini yakalaması için iyi bir eğitim sistemine ve eğitimi kendine dert edinmiş bir öğretmen kadrosuna ihtiyaç

* Bu çalışma, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı'nda proje tezi olarak sunulmuştur.

¹ Müdür Yardımcısı, MEB, Üzümlü Ortaokulu, Tokat, Erbaa, Türkiye. ORCID: 0000-0001-9578-1839

Bilal İmzaoğlu¹ 

How to Cite This Article

İmzaoğlu, B. (2023). “Öğretmenlik Meslek Kanunu Bağlamında Öğretmenlik Kariyer Basamakları ve Yükselme Kriterleri Hakkında Öğretmen Görüşleri” International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:108; pp:5823-5832. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.68312>

Arrival: 18 January 2023

Published: 28 February 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

vardır. Gelecekte bilim ve teknoloji alanındaki hızlı değişimleri takip edebilen, teknolojiyi kullanabilen, bilgi ve deneyimlerini aktarabilen ve en önemlisi de mesleki açıdan kendisini yenileyebilen öğretmenlere ihtiyaç vardır.

Günümüzde öğretmenlerin, eğitim fakültelerinden aldığı eğitim, meslek hayatları boyunca yeterli olmamaktadır. Öğretmenlerin meslek hayatı boyunca sürekli olarak kendini yenilemesi ve mesleki gelişimini sürdürmesi için motive edici bir dürtüye gereksinim duymaktadır. Sürekli kendini yenilemek ve geliştirmek zorunda olan öğretmenlerin yaptığı işin takdir edilmesi, maddi anlamda ödüllendirilmesi ve kariyerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Bir ülkenin kaderinde önemli bir etkiye sahip öğretmenlerin statüsünün, özlük haklarının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, eğitimin niteliği ve öğrenci başarısı açısından önem arz etmektedir. Ülkemizde eğitimin kalitesinin, niteliğinin ve öğrenci başarısını artırmak için Milli Eğitim Bakanlığı çeşitli alanlarda çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmalardan biri de Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasıyla, özelde öğretmenlerin statüsünü ve ekonomik durumunu düzeltmek, genelde ise eğitimin niteliğini artırmaktır (Deniz, 2009).

Bir ülkenin kaderini belirleyen, geleceğin mimarı öğretmenlerimizin mesleki tükenmişliklerinin önüne geçmek, bilgi, donanım ve beceri yönünden kendini yenilemesini sağlayıcı, toplumda hak ettiği statüyü kazandırıcı, özlük ve mali haklarının iyileştirici düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Günümüzde baş döndürücü bir hıza ulaşan sosyal, kültürel ve ekonomik alandaki değişim ve gelişmeler Milli Eğitim Bakanlığı'nı eğitimin en önemli aktörü olan öğretmenlerle ilgili farklı arayışlara yönelmektedir (Cımbız & Küçükler, 2015). Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığı, 2005 yılında öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin önüne geçmek, öğretmenlik mesleğine dinamizm kazandırmak, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunmak, en önemlisi öğretmenlerin performanslarını artırmak, bunun sonucunda eğitimin niteliğini ve öğrenci başarısını artırmak için Öğretmenlik Kariyer Basamakları Sistemi getirmiştir (Deniz, 2009). Her yıl ÖSYM tarafından yapılması planlanan kariyer basamakları sınavında başarılı olan öğretmenlere uzman ve başöğretmen unvanının yanında ek tazminatlar verilmiştir. Bazı sendikaların açtığı davalar sonucu Anayasa Mahkemesi 21.05.2008 tarihinde Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasını iptal etmiştir.

Aradan 17 yıl gibi uzunca bir zaman geçtikten sonra Milli Eğitim Bakanlığı, 15.01.2023 tarihinde yürürlüğe giren Öğretmenlik Meslek Kanunu'yla kariyer basamakları uygulamasını tekrar hayata geçirmiştir. Bu Kanunun amacı, eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmekle görevli öğretmenlerin atamaları ve mesleki gelişimleri ile kariyer basamaklarında ilerlemelerini düzenlemektir (Öğretmenlik Meslek Kanunu, 1. Madde).

Bu araştırmanın problemi, Öğretmenlik Meslek Kanunu'yla yeniden uygulanmaya konulan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasının gerekliliği ve gereksizliği, uygulamanın kriterleri hakkında öğretmen görüşlerini belirlemek, uygulamanın öğretmenlik mesleğinin niteliğini ve statüsünü artırmadaki rolünü tespit etmektir.

Kariyer Kavramı

Yaşamımız boyunca yaptığımız çalışmaların tümü olan kariyer çok çeşitli kaynaklarda farklı şekillerde tanımlanmıştır. İngilizce "career", Fransızca "carriere" kelimesinden gelen kariyeri, dilimizde uzmanlık olarak tanımlamak mümkündür. Bir kişinin çalışma hayatında, mesleğinde ilerlemesi için üstlenmiş olduğu roller, deneyimler ve iş başarımları anlamına gelmektedir. Kısaca kariyeri, bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen başarı, aşama ve uzmanlık olarak tanımlamak mümkündür (TDK, 2011). Genel anlam olarak kariyer; mesleki açıdan mesleki nitelik artışının, akademik açıdan ise çeşitli derece ve katmanlar düzeyinde sınıflara yükselmesine verilen ad olarak tanımlanmaktadır. Kariyerin anlamı tek olsa da insanlar arasında algısı farklılık göstermektedir. Kariyer kimine göre kendini geliştirmek kimine göre ise bir üst makamlara gelmektir.

Hızla gelişen ve değişen dünyamızda kişilerin ve kurumlar gelecekte nerede olabileceklerini görmek ve sürpriz bir durumla karşılaşmamak için kariyer planlaması yapmak zorundadırlar. Kariyer planlaması, kişinin zayıf ve güçlü yönlerini görerek, nerede olduğunu, gelecekte ulaşmak istediği hedefi, bu hedefe ulaşmak için nasıl bir yol izlemesi gerektiğini ve hedeflere ulaşmadaki araçları belirleme sürecidir. Kişinin yaşamı boyunca hangi mesleği yapmak istediği, bu meslekle ilgili beklentilerini, bu meslekte kariyer yapma şansının olup olmadığını, hayatını nasıl devam ettirmek istediğini ve kısaca gideceği yönünü bilmesidir (Kaya, 2007).

Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer

Bir ülkenin eğitim hedefleri doğrultusunda bireylere eğitim ve öğretim vermekle görevli kişiye verilen ad olan öğretmenlik, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde şöyle tanımlanmıştır: "Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler. "Bir kişinin öğretmen unvanını kazanabilmesi için genel kültür, özel alan eğitimi, pedagojik formasyon alması ve yüksek öğrenim görmesi gerekmektedir."

Ülkemizde orta ve alt gelir grubu ailelerin çocuklarının tercih ettiği öğretmenlik, bir zamanlar kendi alanında iş bulamayanlar için ekmek kapısı olmuştur. Öğretmenlik, üniversiteden mezun olan herkesin yapabileceği bir meslek haline gelmiştir. Bu durum öğretmenlik mesleğinin statüsünün ve saygınlığının düşmesine, nitelikli öğretmenlerin yetişmemesine neden olmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı son zamanlarda öğretmenliğin statüsünü artırmak ve nitelikli öğretmen yetiştirmek amacıyla çeşitli uygulamaları başlatmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı temel ilke olarak, öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmesini teşvik etmek, öğretmenleri araştırmaya, incelemeye yöneltmek, mesleki tükenmişliği önlemek, eğitimde verimliliği ve niteliği artırmak amacıyla öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasını hayata geçirmiştir. 2005 tarihli 25905 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği çerçevesinde öğretmenlik mesleği; öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç ayrı kariyer basamağına ayrılmıştır. Öğretmenlerin kariyer basamakları, öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe gerekli yeterlikler kazanılarak ilerlemek şeklinde tanımlanmıştır (ÖKBYY,2005, Madde 6).

14 Şubat 2022 tarih ve 31750 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 15.01.2023 tarihinde yürürlüğe giren 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda öğretmenlik; aday öğretmenlik döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamaklarına ayrılmıştır. Yine aynı Kanunun 6. Maddesine göre öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmek için şu kriterler getirilmiştir: Aday öğretmenlik dâhil öğretmenlikte en az on yıl hizmeti süresini tamamlayanlar; a) Mesleki gelişime yönelik 180 saatten az olmamak üzere düzenlenen Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlayanlar, b) Mesleki gelişim alanlarında uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmaları tamamlayanlar, c) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayanlar ve uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınavdan 70 ve üzeri puan alanlar uzman öğretmen unvanı alırlar. Yüksek lisans eğitimini tamamlayanlar uzman öğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulmaktadır (Öğretmenlik Meslek Kanunu, 6. Madde). Yine aynı Kanunun 6. Maddesinin 2.Fıkrasına göre, Uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunan ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayanlar, uzman öğretmenlerden mesleki gelişime yönelik 240 saatten az olmamak üzere düzenlenen Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olanlar, ve mesleki gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmaları tamamlayanlar başöğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunup ve yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başöğretmen unvanı alırlar. Ayrıca doktora eğitimini tamamlayanlar ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulmaktadır (Öğretmenlik Meslek Kanunu, 6. Madde).

Öğretmenlik Meslek Kanununun Öğretmenlik kariyer basamakları başlıklı 6. maddesinin 6. fıkrasına göre; uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı alanlara her unvan için ayrı ayrı olmak üzere bir derece verilecektir (Öğretmenlik Meslek Kanunu, 6. Madde). Milli Eğitim Bakanlığınca Öğretmenlik Meslek Kanunu’na dayanılarak hazırlanan "Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği" 12 Mayıs 2022 tarih ve 31833 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Yönetmelikte öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerlemelerine ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Yönetmelikte; öğretmenlik, adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılacak. Uzman öğretmenliğe yazılı sınav başvuru tarihinin son günü itibarıyla öğretmenlikte adaylık dâhil en az 10 yıl hizmeti bulunan, en az 180 saatlik Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı'nı tamamlayan, uzman öğretmenlik için gerekli mesleki gelişim çalışmalarını tamamlayan ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan öğretmenler başvuru yapabileceklerdir (www.meb.gov.tr/). Başöğretmenliğe ise uzman öğretmenlikte en az 10 yıl hizmeti bulunan, en az 240 saatlik Başöğretmenlik Eğitim Programı'nı tamamlayan, başöğretmenlik için öngörülen mesleki gelişim çalışmalarını tamamlayan ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan uzman öğretmenler başvurabileceklerdir (Öğretmenlik Kariyer Basamağı Yönetmeliği, 12. Madde).

Yazılı sınavlara ilişkin duyuru, sınav tarihinden en az 6 ay önce Bakanlığın internet sitesinde ilan edilecektir. Yazılı sınav konuları eğitim programındaki konulardan yapılır ve yazılı sınav konularının ağırlıkları yazılı sınav duyurusunda belirtilir. Yazılı sınav, Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğünce uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için ayrı ayrı olmak üzere yılda bir defa yapılacak. Bu sınavlarda 100 puan üzerinden 70 ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılır (ÖKBY, 23.ve 24. Madde).

Dünyada Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kariyer Uygulamaları

2017 yılında yayımlanan bir araştırmaya göre dünyada 9.4 milyonu okul öncesi, 30.3 milyonu ilköğretim, 18.1 milyonu ortaokul, 14 milyonu lise ve 12.5 milyonu yükseköğretimde olmak üzere toplam 85 milyon öğretmen bulunmaktadır. Türkiye'nin nüfusundan fazla bir sayıya sahip olan öğretmenlerin, Dünya'nın pek çok ülkesinde diğer mesleklerden sayı olarak yüksek olduğu görülmektedir. Avusturalya'da diğer profesyonel mesleklerin sayısından daha fazla öğretmenlerin olduğu, öğretmenlerin sayısının ülkedeki avukatların, hemşirelerin, diş hekimlerin ve diğer sağlıkçıların sayısından bile fazla olduğu bilinmektedir (Maclean, 1992, akt. Bakan, 2013).

Dünya genelinde hiç de azımsanmayacak orana sahip olan öğretmenlerin, hak ettikleri değeri alamadıkları, iş doyumunun sağlanmadığı ve öğretmenler arasında statü olarak çok önemli farklılıklar olduğu görülmektedir.

Günümüzde özellikle bazı Avrupa ülkelerinde, gençlerin çeşitli nedenlerle tercih etmedikleri öğretmenliği bu ülkelerin öğretmenliği tekrar tercih edilir hale getirmek için pek çok düzenlemeler yapılmaktadır (Bakan, 2013). Bu düzenlemelerden biri de öğretmenlerin toplumda statü kazanmalarını sağlayacak kariyer yapma fırsatı sunmaktır. Öğretmenlerin asıl görevleri öğrencilere ders okutmak olsa da insan fıtratı gereği öğretmenler de mesleklerinde yükselmek, kendilerini geliştirmek istemektedirler. Özellikle Avrupa ülkelerinde öğretmenliği cazip hale getirmek için öğretmenlere kariyer yapma fırsatı sunan ülkelere kısaca değinelim.

Fransa'da öğretmenlerin meslek yaşamları boyunca çeşitli eğitimleri tamamlayarak ve bu eğitimler sonunda sınavlara tabii tutularak kariyer yapma imkânları bulunuyor. Sınavda başarılı olan öğretmenler; agreje öğretmen, yüksek kürsü öğretmeni, formatör öğretmen, okul psikoloğu, okul müdürü, müfettiş olma imkanına sahip oluyor (MEB, 2006). Avusturya ve Almanya'da öğretmenlerin kariyer yapabilmeleri için, hizmet süresi, gerekli hizmet içi eğitimleri tamamlamaları ve mesleklerinde başarılı olmaları gerekmektedir. Mesleklerinde başarılı ve gerekli eğitimleri tamamlayan öğretmenler başöğretmen unvanı alıp, okul denetimi görevi yapabilmektedirler (Bakan, 2013). Danimarka, Belçika, Hollanda, İngiltere ve İsviçre gibi ülkelerde öğretmenlerin meslekte yükselmeleri okul yönetiminde müdür yardımcısı ve okul müdürü olmalarıyla sınırlıdır. Gerekli eğitimleri tamamlayanlar ya da eğitim yönetimi alanında yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenler okul yönetiminde görev alabilirler.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, 2021 – 2022 Eğitim - Öğretim yılında Tokat İli Erbaa ilçesinde görev yapan ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin, Öğretmenlik Meslek Kanunu'yla yeniden uygulanmaya başlanacak olan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme uygulaması hakkında ne düşündüklerini, kariyer basamaklarında yükselme kriterlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesidir. Bu genel amaca dayalı olarak çalışma içerisinde şu sorulara yanıtlar aranacaktır.

- ✓ “Öğretmenlik Meslek Kanunu'yla” yeniden uygulamaya konulan öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının gerekli olup -olmadığı hakkında düşünceleriniz nelerdir?
- ✓ Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda, Uzman öğretmen ve Başöğretmen olmak için sınav uygulaması ve getirilen kriterler hakkında düşünceleriniz nelerdir?
- ✓ Meslek Kanunu ile öğretmenlere verilen özlük ve mali hakları yeterli buluyor musunuz?
- ✓ Öğretmenlik Meslek Kanunu'yla uygulamaya konulan Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamasında eksik bulduğunuz noktalar nelerdir?

YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın modeli, çalışma grubu ve verilerin toplanması ve analizi konularına yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma tarama modelindedir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2014). Bu model çerçevesinde 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Erbaa ilçesindeki resmi eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'yla yeniden uygulamaya konulacak olan Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulaması hakkındaki görüşlerini tespit etmek amacıyla literatür taraması yapılmıştır. Bu çalışmada görüşme formu aracılığıyla toplanan veriler ışığında betimleme yapılacak ve bir yargıya varılacaktır. Araştırma nitel araştırma yaklaşımıyla desenlenmiş ve olgubilim yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2008).

Çalışma Grubu

Çalışma grubu, 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Tokat ili Erbaa ilçesinde görevli resmi kurumlarında görevli öğretmen ve idarecilerden oluşmaktadır. Çalışmanın evrenini, 1290 idareci ve öğretmen, örneklemini ise 34 idareci ve öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo 1: Katılımcı Bilgileri

| | Cinsiyet | | Eğitim Düzeyi | | Hizmet Yılı | | | Branş Bilgileri | | Görev Yaptığı Eğitim Kademesi | | |
|-------------|-----------|----|---------------|----------|-------------|-------|-------|-----------------|-------|-------------------------------|----------|------|
| | K | E | Lisans | Y.Lisans | 1-10 | 11-20 | 21-30 | Sınıf | Branş | İlkokul | Ortaokul | Lise |
| | 18 | 16 | 28 | 6 | 13 | 16 | 5 | 9 | 25 | 9 | 9 | 16 |
| Top. | 34 | | 34 | | 34 | | | 34 | | 34 | | |

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların; %53'ünün kadın öğretmenlerden, %47'sinin erkek öğretmenlerden; %82'sinin lisans mezunu, %18'inin ise yüksek lisans mezunu öğretmenlerden, %38'inin 1-10 yıl arası, %47'sinin 11-20 yıl arası, %15'inin 21-30 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerden; %26'sının sınıf öğretmeni, %74'ünün

branş öğretmenlerinden; %27'sinin ilkököl, %27'sinin ortaokul ve %46'sının ise lisede görev yaptığı görülmektedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Öğretmenlik Meslek Kanunu bağlamında katılımcıların, Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulanmasının öğretmenlerin ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlendiği bu çalışmada yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme sorularının belirlenmesi ve geliştirilmesi için birtakım çalışmalarda bulunulmuştur. Literatür taramasına bağlı olarak kavramsal çerçevede oluşturulmuş ve görüşme formunun yapılandırılması için katılımcılarla ön görüşmeler yapılmıştır. Daha sonra uzman görüşü alınarak açık uçlu sorulara dayandırılmış yarı yapılandırılmış görüşme formları oluşturulmuştur. Görüşme formunda, 5 sorudan oluşan öğretmenlerin demografik bilgilerinin olduğu bölüm ile öğretmen görüşlerini betimlemek için açık uçlu 4 sorudan oluşan iki bölüm bulunmaktadır.

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmış olup bunun nedeni bu tekniğin araştırmacıya görüşmenin akışına bağlı olarak değişik paralel veya alt soruları sorma imkânı vermesi ve bu sayede araştırmacının görüşmenin akışını etkileyerek kişinin yanıtlarını daha da açabilmesini ve araştırmacıyı aydınlatmasını sağlamaktır. Katılımcılarla yapılan görüşmelerin her birinin ortalama olarak yarım saat sürmesi planlanmıştır. Görüşmelerden elde edilecek verilerin daha iyi analiz edilebilmesi için ses kayıt cihazı kullanılmış, ses kayıt cihazında bulunan bu kayıtlar daha sonra metne dönüştürülmüştür.

Bu çalışmada yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizinden yararlanılmıştır. Görüşme analizinden elde edilen veriler öncelikle kodlanmış, sonra bu kodlar arasında temalar belirlenmiştir. Daha sonra kodların ve temaların düzenlenmesi yapılmıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler, içerik analizinde yer alan frekans analizi ile çözümlenmiştir. Araştırmada kısaltmalar bir araya getirilmiş, her katılımcıya gizlilik ilkesine ve görüşme sırasına göre bir kod numarası verilmiştir. Kadın Öğretmen: KÖ-1, KÖ-2, KÖ-3,...ve Erkek Öğretmen: EÖ-1, EÖ-2, EÖ3,...şeklinde kodlanarak gösterilmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde çalışmayla ilgili bulgulara yer verilmiş ve elde edilen veriler araştırma sorularına göre analiz edilmiştir.

Kariyer Basamakları Uygulamasına Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Bu çalışmada, öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda; Öğretmenlik Meslek Kanunu ile yeniden uygulamaya konulan öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına ilişkin görüşleri analiz edilmiştir. Çalışmada katılımcılara ilk olarak “Öğretmenlik Meslek Kanunu’yla” yeniden uygulamaya konulan öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının gerekli olup-olmadığı hakkında düşünceleriniz nelerdir? sorusu sorulmuştur. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar analiz edildiğinde, öğretmenlik kariyer basamakları uygulaması hakkında 1. gerekli-olumlu, 2. gereksiz-olumsuz şeklinde cevaplar verdikleri görülmüştür. Katılımcı görüşleriyle ilgili frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların, Öğretmenlik Meslek Kanunu İle Yeniden Uygulamaya Konulacak Olan Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasının Gerekliliği ve Gereksizliğiyle İlgili Görüşleri

| Tema | Açıklama | f | % | Örnek Cümle |
|------------------|--|---|----|---|
| Gerekli Olumlu | Mesleki gelişime katkı sağlaması | 5 | 20 | “Kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlerin mesleki gelişimine olumlu katkısının olacağını düşünüyorum.” (KÖ-14). |
| | Maddi getirisinin olması | 3 | 13 | “Öğretmenlerin alım gücümüzün zayıflığı ortada. O yüzden yapılan ufak mali eklemeler, öğretmenlere maddi anlamda özendirici olacaktır.” (KÖ-29). |
| | Öğretmenin statüsünü artırması | 3 | 13 | “Öğretmenlik mesleğinin değerini toplumun gözünde biraz daha itibarlı hale getireceği kanaatindeyim.” (EÖ-26). |
| | Öğretmen performansını artırması | 2 | 8 | “Verilen eğitimlerin, öğretmenlerin mesleki gelişimini olumlu etkileyecektir, fakat bu eğitimlerin basit anlatım düzeyinde kalmayıp 21. yüzyıl eğitim becerileri ve yenilikçi eğitim yaklaşımlarını kapsamalıdır.” (KÖ-14). |
| | Yüksek lisans ve doktora yapmasını sağlaması | 1 | 4 | “Uygulamanın bizleri -öğretmenleri- okumaya, araştırmaya, yüksek lisans ve doktora yapmaya özendirileceğine inanıyorum.” (EÖ-32). |
| Gereksiz Olumsuz | Mesleki gelişime katkısının olmayacağı | 4 | 17 | “Biz öğretmen olarak mezun olup sonra branşlaşmıyoruz, uzmanlık alanımızla mezun oluyoruz. Bu uygulamanın öğretmenlerin mesleği gelişimine herhangi bir katkısı olmayacaktır.” (KÖ-23). |
| | Öğretmenler arası ilişkileri ve iş barışını bozacağı | 4 | 17 | “Uygulamanın, öğretmenler arasında ast-üst ilişkisi oluşturur. Ayrıca özel üniversitelerden para karşılığı alınan ucuz (!) lisansüstü diplomaları beraberinde getirecektir.” (KÖ-7). |
| | Öğretmenleri kategorize edeceği | 2 | 8 | “Uygulamanın, öğretmenlerin aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak sınıflandırılması öğretmenlik mesleği içinde ayrımcılığa |

gruplaşmalara neden olacaktır.” (E-24).

Toplam 24 100

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların verdikleri cevaplar gerekli-olumlu ve gereksiz-olumsuz temaları altında analiz edilmiştir. Katılımcıların % 58’i kariyer basamakları uygulamasının “gerekli-olumlu” olduğunu, %42’sinin ise uygulamanın “gereksiz-olumsuz” olduğunu düşünmektedir. Olumlu görüşlerin içerisinde en yüksek sayıya (f=5) ve %20 ile kariyer basamakları uygulamasının “öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlaması” olduğu, olumsuz görüşlerin içerisinde ise yüksek en yüksek sayıya (f=4) ve %17 ile uygulamanın “öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısının olmayacağı” ve “öğretmenler arası ilişkileri ve iş barışını bozacağı” yönünde olduğu görülmektedir.

Kariyer Basamakları Uygulamasının Kriterlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Katılımcılara ikinci olarak “Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda, Uzman öğretmen ve Başöğretmen olmak için sınav uygulaması ve getirilen kriterler hakkında düşünceleriniz nelerdir?” sorusu sorulmuş katılımcıların öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmek için getirilen kriterlerle ilgili sorulara verdikleri cevapların frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Öğretmenlik Kariyer Basamakları Kriterleri İle İlgili Olumlu ve Olumsuz Karşılanan Kriterlerle İlgili Öğretmen Görüşleri

| Tema | Açıklama | f | % | Örnek Cümle |
|-------------------------------------|---|----|--|--|
| Olumlu Karşılanan Kriterler | Maddi getirisinin olması | 12 | 17 | “Maddi getirisinin olması özendirici bir durum olacaktır. Türkiye şartlarında uzman ve başöğretmen olan öğretmenlerin maddi anlam da bir nebze de olsa rahatlayacağını düşünüyorum.” (EÖ-11). |
| | Sınav yapılması | 7 | 10 | “Hiçbir meslek gurubunda sınavsız kariyer yapma imkanı yoktur. Sınav olması gerekir. En kötü sınavda bile objektiflik ve tarafsızlık vardır.” (KÖ-6). |
| | Tezli-Tezsiz YL ayrımının olmaması | 6 | 8 | “Yüksek lisansta tezli ve tezsiz ayrımı yapılmamasının önemli olduğunu düşünüyorum. Sonuçta her ikisinde de bir emek var.” (EÖ-13). |
| Olumsuz Karşılanan Kriterler | Sınavlar öncesi eğitim verilmesi | 3 | 4 | “Sınavlar öncesi e verilen eğitim, basit anlatım düzeyinde kalmayıp 21. yy. eğitim becerileri ve yenilikçi eğitim yaklaşımlarını kapsayacak şekilde olmalıdır.” (KÖ-14). |
| | Sınav yapılması | 22 | 30 | “Öğrencilerimizi sınav odaklı eğitim anlayışından kurtaralım derken öğretmenleri bu cenderenin içine sokmanın bir anlamı yok.” (EÖ-11). |
| | Kıdem esas alınmaması | 8 | 11 | “Sınav yerine birtakım kriterler özellikle de kıdem, hizmet içi eğitimler, kendini yetiştirme, yüksek lisans gibi durumlar göz önüne alınarak uzman ya da başöğretmen unvanı verilmelidir.” (EÖ-11). |
| | ÖKB yükselmek için 10 yılın uzun olduğu | 5 | 7 | “İlk uzmanlık sınavı yapıldığında stajyer olan öğretmenler, önce uzman öğretmen olacak ve emekliliğine yakın başöğretmen olabilecekler. Başöğretmen olmak için 10 yıl beklenilmesi bir hak kaybıdır.” (KÖ-19). |
| | YL ve doktora yapanların 10 yıl beklemesi | 4 | 6 | “Uzman ve başöğretmen olmak için neden 10 yıl şartı konulmuştur. 10 yılını doldurmayan ama mesleğinde kendini çok iyi geliştirmiş, yüksek lisans ve doktora sahibi bir öğretmen neden on yılı bekleyecektir?” (EÖ-21). |
| | Başöğretmenlik unvanının kullanılması | 3 | 4 | “Başöğretmenlik kavramı yerine başka bir kavram kullanılmalıydı. Yüzlerce başöğretmen olmaz. Başöğretmen bir tane olur. O da zaten öğretmenlere büyük değer veren Atatürk’tür.” (KÖ-19). |
| Tezli –Tezsiz YL ayrımı yapılmaması | 2 | 3 | “Yüksek lisansın tezli ve tezsiz olarak neden ayrımı yapılmamıştır? Tezli yüksek lisans yapan bir öğretmenle bazı vakıf üniversitelerinden alınan tezsiz yüksek lisans diplomasının aynı şey olmadığını düşünüyorum.” (EÖ-24). | |
| Toplam | | 72 | 100 | |

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların % 39’u kariyer basamaklarında yükselme kriterlerini “olumlu” karşıladığı, % 61’i ise kariyer basamaklarında yükselme kriterlerini “olumsuz” karşıladığı görülmektedir. Olumlu karşılanan kriterler içerisinde en yüksek sayıya (f=12) ile “maddi getirisinin” olması, olumsuz karşılanan kriterler içerisinde ise yüksek en yüksek sayıya (f=22) ile “sınav yapılmasının” olduğu görülmektedir.

Kariyer Basamakları Uygulamasıyla Öğretmenlere Verilen Özlük ve Mali Haklar Hakkında Öğretmen Görüşleri

Katılımcılara üçüncü olarak “Meslek Kanunu ile öğretmenlere her kariyer basamağı için verilen özlük ve mali hakları yeterli buluyor musunuz?” sorusu sorulmuş katılımcıların öğretmenlik kariyer basamaklarıyla verilen özlük ve mali hakları yeterli bulup – bulmadıkları ile ilgili sorulara verdikleri cevapların frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Öğretmenlik Kariyer Basamakları İle Verilen Özlük ve Mali Hakların Yeterli ve Yetersiz Karşılanmasıyla İlgili Görüşleri

| Tema | Açıklama | f | % | Örnek Cümle |
|------|----------|---|---|-------------|
|------|----------|---|---|-------------|

| | | | | |
|----------|---------------------------|----|-----|--|
| Yetersiz | Yetersiz geliştirilebilir | 9 | 21 | “Geliştirilebilir olduğunu düşünüyorum. Yani yetersiz buluyorum. İyileştirme tüm kademelerde uzman, başöğretmen farklılığı gözetilmeden daha fazla olmalıdır.” (KÖ-7). |
| | Sürenin uzun olması | 8 | 19 | “İlk uzmanlık sınavı yapıldığında stajyer olan öğretmenler şu anda 16 yıllık öğretmen ve başöğretmen olmak için 10 yıl daha bekleyecekler.” (KÖ-19). |
| | Hak kaybı | 6 | 14 | “Şu an 20 ve üzeri yıl hizmet süresi olup daha önce uzman olmayan öğretmenler, önce uzman öğretmen olacaklar ve emekliliğine yakın başöğretmen olabilecekler. Bu büyük hak kaybıdır.” (EÖ-15). |
| | Mesleğin gereği | 4 | 9 | “Burada şunun farkına varılması gerekmektedir. Tüm öğretmenlerin özlük ve hakları kariyer basamakları şeklinde değil, mesleğin gereğini yerine getirdikleri için verilmelidir.” (EÖ-30). |
| Yeterli | Özendirici meblağ | 7 | 16 | “Uzman öğretmenlere ödenen eğitim-öğretim tazminatının yüzde 20’den yüzde 60’a, başöğretmenlere ödenen tazminatı yüzde 40’dan yüzde 120’ye çıkarılması özendirici bir meblağdır.” (EÖ-5). |
| | Maddi olarak rahatlama | 5 | 12 | “Yeterli. Önemli olan alınan ücreti hak etmek Türkiye şartlarında bu mali haklara kavuşabilen öğretmenlerin bir nebze maddi anlamda rahatlayacaktır.”(KÖ-22). |
| | Öğretmene verilen değer | 4 | 9 | “Öğretmene verilmesi gereken değer, özlük ve mali haklarını iyileştirmek yolu ile olmamalıdır. Bu kanunla verilen özlük ve mali haklar belirli oranda yeterlidir.” (KÖ-12). |
| | Toplam | 43 | 100 | |

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların % 63’ü öğretmenlere her kariyer basamağı için verilen özlük ve mali hakları “yetersiz” buldukları, % 37’si ise verilen özlük ve mali hakları “yetersiz” buldukları görülmektedir. Yetersiz bulunan özlük ve mali haklar içerisinde en yüksek sayıya (f=9) ile “yetersiz geliştirebilir” olduğu, yeterli bulunan özlük ve mali haklar içerisinde en yüksek sayıya (f=7) ile maddi getirisinin olması “özendirici bir meblağ” olduğu görülmektedir.

Kariyer Basamakları Uygulamasında Eksik Bulunan Noktalar

Katılımcılara dördüncü olarak “Öğretmenlik Meslek Kanunu’yla uygulamaya konulan Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamasında eksik bulduğunuz noktalar nelerdir?” sorusu sorulmuş, katılımcıların öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasında eksik buldukları noktalarla ilgili sorulara verdikleri cevapların frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasında Eksik Bulunan Noktalar

| Tema | Açıklama | f | % | Örnek Cümle |
|------------------------|--|----|-----|---|
| Eksik Bulunan Noktalar | Öğretmene şiddetle ilgili düzenlemenin olmaması | 11 | 52 | “Son zamanlarda öğretmenlere yönelik şiddet olaylarının arttığını görüyoruz. Özellikle olur olmaz şikayetlere karşı bizleri koruyacak düzenlemelerin olmaması eksikliklerdir.” (EÖ-2). |
| | Özel okul öğretmenlerini kapsamaması | 4 | 19 | “Özel okullardaki öğretmenler kariyer basamakları sınavına girebilecekler fakat maaş zammı ve özlük haklarından yararlanamayacaklar. Bu durum ayrımcılık ve ötekileştirmeden başka bir şey değildir.” (KÖ-3). |
| | Yöneticilerin idari kadroya alınmaması | 3 | 14 | “Yöneticilerin Genel İdari Hizmetler Sınıfına alınmasını bekliyordum fakat olmadı. Okul yöneticiliği yasal bir statüye kavuşturulması gereken bir durumdur.” (EÖ-11). |
| | Ücretli öğretmenlerle ilgili bir düzenleme olmaması | 2 | 10 | “Benim eşim uzun yıllar atamayan bir öğretmen... Sadece girdiği ders karşılığında ek ders ücreti alıyor. En azından ücret noktasında, ücretli öğretmenlere asgari ücret düzeyinde bir maaş ödemesi yapılabilirdi.” (EÖ-17). |
| | II. Üniversite mezunlarına sınav muafiyetinin olmaması | 1 | 5 | “Alanım dışında 4 yıllık bir üniversiteyi tamamladım. Durumdaki arkadaşlar için bu çaba bir yüksek lisanstan fazlası. Bu çabanın kanunda yerini bulmasını ve sınavdan muafiyet istiyorum.” (EÖ-24). |
| Toplam | | 21 | 100 | |

Tablo 5 incelendiğinde, eksik bulunan noktalar teması başlığında, “öğretmene şiddetle ilgili düzenlemenin olmaması” (f=11), “özel okul öğretmenlerini kapsamaması” (f=4), “yöneticilerin idari kadroya alınmaması” (f=3), “ücretli öğretmenlerle ilgili bir düzenleme olmaması” (f=2), “II. Üniversite mezunlarına kariyer basamakları sınavından muafiyet hakkı verilmemesi” (f=1), şeklinde gruplanmıştır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma MEB’e bağlı okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer basamakları uygulamasının yeniden hayata geçirilmesi öğretmenlerin mesleki performanslarını artırıcı bir güç olabileceği, öğretmeni okumaya, araştırmaya, yüksek lisans yapmaya özendirileceği, öğretmeni monotonluktan ve tekdüzelikten kurtaracağı, özlük ve mali haklar noktasındaki iyileştirmelerin öğretmenleri maddi anlamda rahatlatacağı, öğretmenin toplumsal statüsünü artıracığı ve nitelikli öğretmen kadrosunun oluşmasında tetikleyici güç olacağı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kariyer basamakları uygulamasıyla kariyerde yükselme isteği, öğretmenleri monotonluktan kurtaracağını belirtmiştir (Demir, 2011). Kariyer basamakları uygulamasının yeniden hayata geçirilmesi öğretmenlerin içsel motivasyonunu artıracaklarını belirtmiştir (Kaplan & Gülcan, 2020). Uygulamanın, üniversiteyi bitirdikten sonra kendi geliştirme fırsatı bulamamış öğretmenleri okumaya, araştırmaya ve kendini geliştirmeye yönlendirici etkisinin olacağı, öğretmenleri lisans üstü eğitim yapmaya özendirileceği ve mesleki gelişim açısından tetikleyici bir güç olacağı gibi sonuçlar diğer araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Laçın (2006), Aydın (2007), Urfalı (2008), Bakioğlu ve Can'ın (2009) araştırmalarında öğretmenler kariyer basamakları uygulamasına olumsuz ve gereksiz bakmaktadırlar. Araştırmamız da bir kısım öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasının, öğretmenin mesleki gelişimine etkisinin olmayacağı, öğretmenler arasında ast üst ilişkisinin oluşabileceğini bu durumun iş barışını bozacağı, öğretmenliğin bir gönül işi olduğu gibi sonuçlar bulunmuştur. Bakioğlu ve Banoğlu (2013) araştırmasında uzman unvanı almış öğretmenlerin kariyerlerini işlevsiz gördüklerini, uzman olamamış öğretmenlerin ise uygulamanın sürekli hale getirilemediğinden hak kaybına neden olduğunu belirtmişlerdir. Yine konuyla ilgili bazı araştırmalarda iş barışını bozacağı (Kocakaya, 2006), öğretmenler arası çatışmalara sebep olacağı (Gümüseli, 2005), öğretmenler arası rekabeti artıracığı, güvensizlik oluşturacağı (Aydın, 2006; Nartgün & Ural, 2007) araştırma sonuçlarının, araştırmamızın sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir.

Kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından olumlu karşılanmasına rağmen kariyer basamaklarında yükselmek için getirilen kriterlerin olumsuz karşılandığı görülmektedir. Laçın'ın (2006) yaptığı araştırmada kariyer basamaklarında yükselme kriterlerinin güvenilir olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmamızda, kariyer basamaklarında yükselmek için merkezi bir sınav yapılması öğretmenler tarafından olumsuz karşılanan kriter olarak görülmüştür. Eğitim sistemimizi ve öğrencileri sınav cenderesinden kurtaralım derken, öğretmenleri tekrar tekrar sınava sokmanın bir mantığının olmadığı anlaşılmıştır. Sınav kriteri yerine kıdemın esas alınması, uzman ve başöğretmenlik için verilecek eğitimin olumlu karşılandığı ancak eğitimlerin yeni eğitim anlayışlarına göre olması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Dağlı (2007) araştırmasında, yüksek lisans yapan öğretmenlere uzman unvanı, doktora yapan öğretmenlere ise başöğretmenlik unvanı verilmelidir, sonucunu bulmuştur. Araştırmamızda kriterler noktasında özellikle yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere kariyer basamaklarında yükselmek için sınav muafiyetinin olmasının ve yüksek lisansta tezli-tezsiz ayrımının olmaması olumlu karşılandığı görülmektedir. Gülcan ve Kaplan'ın (2020) araştırmalarında kariyer basamaklarında yükselme kriterlerinde; "(1) öğretmenin denetim ve değerlendirme sonuçları, (2) merkezi sınavdan aldığı notu, (3) yüksek lisans ve doktora yapma durumları (4) akademik olarak yazdığı kitap, makale ve kıdem vb. ölçütler esas alınabilir, şeklindeki sonuçları araştırmamızdaki benimsenen kriterler açısından benzerlik göstermektedir.

Cımbız ve Küçüker'in (2015) araştırmalarında belirttikleri gibi öğretmenler uygulama konusunda ortak bir düşüncede değildir. Her araştırma farklı farklı sonuçlara ulaşmış olsa da araştırmamızın bulguları ışığında öğretmenlerin kariyer basamakları oluşturulmasını benimsedikleri görülmektedir. Her ne kadar öğretmenler uygulamayı benimseseler de kriter noktasında aynı çoğunluğun olmadığı görülmektedir.

Araştırmanın verileri analiz edildiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir kısmı, Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamasını olumlu karşıladıkları ve uygulamanın gerekliliğine inandıkları sonucuna ulaşmıştır. Araştırma bulguları ışığında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- ✓ Uygulamanın, öğretmenin performansını ve toplumsal statüsünü artıracığı,
- ✓ Öğretmenlerin mesleki anlamda kendini geliştirmelerini sağlayacağı,
- ✓ Uygulamanın öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora yapmaya özendirileceği,
- ✓ Maddi getirisinin olması özendiricilik sağlayacağı olumlu sonuçlar olarak öne çıkmaktadır.
- ✓ Öğretmenin mesleki gelişimine etkisinin olmayacağı,
- ✓ Öğretmenler kategorize edeceği, öğretmenler arası ilişkileri ve iş barışını bozacağı,
- ✓ Öğretmenler arasında gruplaşmalar olacağı olumsuz sonuçlar olarak ortaya çıkmaktadır.
- ✓ Sınav yerine öğretmenin meslekteki kıdemi esas alınmaması,
- ✓ Uygulamanın özlük ve mali haklar yönünden özel okul öğretmenlerini kapsamaması,
- ✓ Ücretli öğretmenlerle ilgili bir düzenlemenin olmaması,
- ✓ Öğretmene şiddetle ilgili maddelerin olmaması,
- ✓ Yöneticilerin idari kadroya alınmaması,
- ✓ İkinci üniversiteyi bitirenlere kariyer basamaklarında yükselmek için sınavdan muafiyet verilmemesi, uygulamanın eksik noktaları olarak görülmektedir.

Sonuç olarak araştırmamızın verileri analiz edildiğinde, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasını öğretmenlerin büyük bir kısmı olumlu karşıladığı ve uygulamanın gerekliliğine inandıkları görülmektedir. Yine bir kısım öğretmenlerin ise uygulamayı olumsuz karşıladıkları ve gereksiz gördükleri görülmektedir. Kariyer basamakları uygulaması öğretmenlerin güncel taleplerinin bir kısmını karşılasa da tüm eğitim camiasını özellikle öğretmenlerin beklentilerini topyekûn beklenti ve ihtiyaçları karşılamaktan uzak kalmıştır. Araştırmamızın sonucu, öğretmenlik kariyer basamakları oluşturulması öğretmenler tarafından olumlu karşılanmış olsa da uygulama bu haliyle eksik kalmış ve mali ve sosyal haklar kriterler noktasında ilave düzenlemelere ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlar ışığında bazı önerilerde bulunulmuştur. Bunlar;

- ✓ Öğretmenlik kariyer basamakları uygulaması, kriterler noktasında paydaşların, akademisyenlerin ve özellikle öğretmenlerin görüşleri alınarak yeniden düzenlenmelidir.
- ✓ Merkezi sınav yapmak yerine öğretmenleri araştırmaya, akademik anlamda okumaya ve yazmaya yönlendirecek objektif kriterler getirilmelidir.
- ✓ Kariyer basamakları uygulaması, hem unvan hem de ücret ve özlük haklar noktasında özel öğretim kurumlarında ve diğer kamu kurumlarında görev yapan öğretmenleri kapsamalıdır.
- ✓ Meslekte 20 ve üzeri hizmet yılı bulunan öğretmenlere başöğretmenlik unvanı, uzman öğretmen olma şartı aranmadan verilmelidir.
- ✓ Başöğretmenlik unvanı ülkemizin kurucusu M. Kemal Atatürk'e verildiğinden başöğretmenlik unvanının yerine başka bir unvan kullanılmalıdır.
- ✓ Öğretmenlik kariyer basamakları uygulaması adil olmalı, daha önceki kariyer basamakları uygulamasından kaynaklanan hak mahrumiyetlerini giderecek şekilde adil ve tüm öğretmenleri kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- ✓ Öğretmenlere karşı yapılan şiddeti ve olur olmaz şikayetleri önleyecek, eğitim çalışanlarını şiddetten koruyacak hukuki ve idari düzenlemeler bu kanun kapsamında yeniden ele alınmalıdır.
- ✓ Öğretmenlik kariyer basamakları uygulaması, bu haliyle bir milyonu aşkın öğretmenin beklentilerini topyekûn karşılamaktan uzak kaldığı için uygulama tüm yönleriyle ele alınarak tekrar düzenlenmelidir.
- ✓ Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini, sadece kariyer basamaklarında yükselmeye bağlamak, nitelikli bir öğretmen yetiştirmek için tek başına yeterli olmayacağı anlaşılmaktadır. Öğretmen niteliklerini artırmak için MEB'in üniversitelerle, sendikalarla ve tüm eğitim paydaşlarıyla işbirliği yaparak mesleki gelişime yön veren ilke ve esasları temel alan bir planlama yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aydın, B. (2006). Öğretmenlik mesleğindeki kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri ve bu görüşlerin bireysel değişkenlere göre incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İzmir.
- Bakan, S. (2013). Eğitimde kalitenin artırılması ve öğretmenlerin özlük hakları açısından kariyer basamakları uygulamasının değerlendirilmesi (Samsun ili örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Samsun.
- Bakioğlu, A. ve Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, S. 37, s. 28-55.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin mesleki gelişimleri: Engeller ve öneriler. Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi, Enad Online. S.7, s.1618-1650.
- Canpolat, C. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Elazığ.
- Çelikten, M. Şanal, M. & Yeni, Ö.Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.19, s.207-237.
- Çelikten, M. (2008). Öğretmenlik mesleğinde yeni model arayışları. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19 (1), 189-198.
- Cımbız, A.T. & Küçükler, E. (2008). Öğretmenlik kariyer basamaklarının uygulamasının okuldaki etkilerine ilişkin öğretmen görüşleri. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi (2015). Cilt: 8 S.38, s.689-701.

- Dağlı, A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, S.22 s.184-197.
- Demir, S.B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi* (2011). Cilt: 2, S.3, s.53-80.
- Deniz, B. (2009). Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi. (Yayın No. 234830) [Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi] Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Gümüseli, A. (2005). Öğretmenlikte kariyer sistemine yapılan eleştiriler. *Artı@. Eğitim Dergisi*, Cilt: 9, S.14.
- Kaplan, K. ve Gülcan, M.G. (2000). Öğretmenlik kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*. Cilt:6, Sayı:3, s. 380-406.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaya, K. (2007). Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin öğretmen görüşleri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Elazığ.
- Kocakaya, M. (2006). Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sisteminin öğretmenler arasında algılanması. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Laçın, N. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri: Kütahya ili örneği. (Yayın No. 187290) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi] Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2006). Ülkelerin öğretmen yetiştirme sistemleri. Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu. Resmi Gazete (14.02.2022).
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2005). Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. Resmi Gazete (13/08/2005).
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2022). Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yönetmeliği. Resmi Gazete (12.05.2022).
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2022). Öğretmenlik Kariyer Basamakları Mesleki Gelişim Çalışmaları ve Eğitim Programına İlişkin Yönergesi.
- Milli Eğitim Temel Kanunu. (1973). Madde: 43. Resmi Gazete. Sayı: 14574. (24.06.1973)
- Ural, İ. (2007). Kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri (Bolu ili örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Urfalı, P. (2008). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri Eskişehir ili örneği. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık. Ankara.

İnternet Kaynakları

<https://www.meb.gov.tr> adresinden alınmıştır.

<https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/abbas-guclu/ogretmenlik-meslek-kanunu> adresinden alınmıştır.

<https://sozluk.gov.tr/> adresinden alınmıştır.