

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun kariyer basamakları sistemine ilişkin öğretmen görüşleri

Zafer Elagöz¹, Meltem Pala Elagöz²

DOI 10.5281/zenodo.7780627

Özet

Öğretmenlik Meslek Kanunu gündem oluşturan bir kanun olarak tarihe geçmektedir. Kanunun getirdiği sınav, kariyer basamakları ve mesleki gelişim çalışmaları uygulamaları öğretmenler tarafından gündem olmuş ve birçok tartışmaya konu olmaktadır. Bu eğitimlerden sonra bir de sınav yapılacak olması, eğitim camiasından olduğu kadar toplumda hatta siyasette de tartışmalara yol açmıştır. Gündemi bu kadar esir alan Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında öğretmenlerin gerçek görüş ve düşüncelerine yer vermek ve onları incelemek, öğretmenlerin olumlu ve olumsuz görüşlerini ortaya koymak bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi Vezirköprü ilçesinde görev yapan okul öncesi, ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenlerinden oluşmaktadır. Öğretmenlerin görüşlerini kapsamaktadır. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkındaki görüş ve düşünceleri araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Bu çalışmada nitel yöntem kullanılmıştır. Betimsel analiz tekniğinin kullanıldığı çalışmada, araştırma grubu ile yapılan görüşmelerde uzman desteği alınarak hazırlanan sorular hazırlanmıştır. Bu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'na, kariyer basamakları sistemine, mesleki gelişim seminerlerine tamamen karşı olmadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Fakat öğretmen görüşleri incelendiğinde bu kanunun ve bu uygulamaların öğretmen görüşlerini de dikkate alarak yeniden revize edilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: kariyer basamakları sistemi, uzman öğretmenlik, başöğretmenlik, öğretmenlik meslek kanunu

Teachers' views on the career ladder system of the teaching profession law

Abstract

The Teaching Profession Law goes down in history as an agenda-setting law. The exam, career steps and professional development practices brought by the law have been on the agenda of teachers and are the subject of many discussions. The fact that an exam will be held after these trainings has led to debates not only in the education community, but also in the society and even in politics. The purpose of this research is to include the real views and thoughts of the teachers about the Teaching Profession Law, which has captured the agenda so much, and to examine them, and to reveal the positive and negative opinions of the teachers. The sample of the research consists of preschool, primary, secondary and high school teachers working in Vezirköprü district. It includes the opinions of teachers. The opinions and thoughts of the teachers about the Teaching Profession Law constitute the problem of the research. In this study, the qualitative method was used. In the research in which the descriptive analysis technique was used, the questions prepared with expert support were prepared during the interviews with the research group. A semi-structured interview form consisting of these questions was used. As a result of the research, it is concluded that teachers are not completely against the Teaching Profession Law, the career ladder system, and professional development seminars. However, when the opinions of the teachers are examined, it is concluded that this law and these practices should be revised by taking into account the opinions of the teachers.

Keywords: career ladders system, expert teaching, head teacher, teaching profession law

¹ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, zafer_elagoz@hotmail.com

² Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, meltem.pala03@gmail.com

Giriş

21. yüzyıl dünyasında işletmeler, çalışanlarından en üst düzeyde verim almayı amaçlamaktadır. İşletmeler, çalışanlarının maddi ve manevi olarak doyuma ulaştıklarında daha fazla performans göstereceğini bilmektedirler. Bu sebeple işletmeler çalışanlarına yönelik birçok faktörü devreye sokmaktadır. Bunlardan birisi de kariyer basamaklarında yükselme sistemidir. Çalışan kariyer basamaklarında yükseldikçe hem mesleki olarak doyuma ulaşmakta hem de maddi olarak geliri artmaktadır. Bu durumda çalışandan alınabilecek verim en üst seviyeye çıkmaktadır. Mesleki yıpranmanın en üst düzeyde bulunduğu öğretmenlik mesleğinde de öğretmenlerin iç motivasyonunu harekete geçirecek kariyer basamakları sistemi kullanılmasının öğretmenlerden alınacak verimin arttırılacağı ve eğitim kalitesinin bu şekilde yükseltileceği bilinmektedir (Kazoğlu, 2014).

Eğitim, bir ülkenin vatandaşlarına sağladığı temel haklardan şüphesiz en önemlisidir. Eğitim bir sistemdir ve bu sistemin en önemli parçası öğretmendir. Bir ülkenin eğitim sisteminin kalitesi öğretmenlerinin kalitesinden geçmektedir. Öğretmenlik mesleği ise dünyanın en eski mesleklerinden birisidir. Öğretmenlik, bir yanda ortalama 25 öğrenciye istendik, planlı bir öğrenme gerçekleştirirken bir yanda ise kendi eğitimini ve gelişen dünyaya uyum sağlamayı gerektirmektedir. Üstelik bu durumun senkronize olması gerekmektedir. Bu veriler öğretmenliğin ne kadar zor ve karmaşık bir iş olduğunu göstermektedir. Üstelik eğitim sisteminde 1. yılını çalışan ile 30. yılını çalışan öğretmenden beklenen aynı performansı göstermektedir. Mesleki gelişim öğretmenlik mesleğinde çok önemli bir yer tutmaktadır (Aydın, 2018). Araştırmalar göstermektedir ki, öğretmenlik mesleğinde 10 yıldan sonra bir monotonluk başlamaktadır. Devamında ise tükenmişlik sendromuna varan öğretmenlik veriminde bir düşüş gözlenmektedir. Bu durumun önüne geçmek için ise öğretmenlerin hayatını bütün yönleriyle destekleyen, hatta öğretmeni koruyan, mesleki gelişimi de içinde barındıran bir öğretmenlik meslek kanunu oluşturulması gerekmektedir.

Öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin üniversite eğitimi sırasında aldığı bilgilerden çok daha fazlasını gerektirmektedir. Türk Milli Eğitim Sisteminin genel amaçlarının önderliğinde ülkenin vatandaşlarını yetiştirecek olan öğretmenler kendilerini günün değişen eğitim şartlarına göre güncellemeleri zorunludur. Mesleki kabiliyetlerini yeniliklere ve gelişmelere göre geliştiren öğretmenler öğrencileri için uygun öğrenme ortamını sağlayabilirler. Meslekleri alanında liderliği bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeleri takip ederek kazanabilmektedirler. Mesleki gelişim öğretmenlerin niteliğini şüphesiz arttırmaktadır. Mesleki gelişimde öğretmenlerin motivasyonları çok önemlidir. Türkiye’de öğretmenlerin gelişiminden sorumlu olan MEB mesleki gelişim konuna önem vermektedir. MEB, öğretmenleri yüksek lisans yaparak ya da mesleki seminerlere katılarak gelişimlerine katkıda bulunabilirliğini desteklemektedir. Bunun yanı sıra MEB her yıl eylül, kasım, nisan ve haziran aylarında olmak üzere birer haftalık mesleki gelişim seminerleri öğretmenlere zorunlu olarak vermektedir (Kahyaoğlu ve Karataş, 2019).

Gelişmiş ülkeler, günümüzde öğretmenin rolünün ne kadar önemli olduğunu bilmektedir. Ülkemizde olduğu gibi dünyada da ülkeler öğretmenlerin mesleki gelişiminin üzerinde durmaktadırlar. Avrupa’da 15 ten fazla ülkede öğretmenlerin mesleki gelişim programlarına katılması zorunludur. Zorunlu olmayan Avrupa Ülkelerinde ise mesleki gelişim çalışmalarına katılan öğretmenlerin maaşlarında farklılıklara gidildiği görülmektedir (Kahyaoğlu ve Karataş, 2019). Amerika’da MAT (Master of Arts in Teaching) programı öğretmenlerin statü ve maaşlarını artıran bir mesleki gelişim programı olarak bilinmektedir. Japonya’da ise öğretmenler birinci, ikinci ve üçüncü kademe sertifikaya sahip öğretmenler olarak ayrılmakta ve sınıflar arası maaş farklılıkları bulunmaktadır. Sertifikaların ise geçerlilik süresi 5 yıldır. Bu

süre sonucunda öğretmenler tekrar mesleki gelişim göstererek kendilerini geliştirmektedirler (Doğan ve Çınar, 2018).

Öğretmenlik mesleğinin ekonomik ve mesleki gelişiminin önemi toplumsal bir tartışma olarak sürekli gündeme gelmektedir. Ülkemizde de gerek Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) gerekse il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinin öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamak amacıyla birçok yeni düzenleme hayata geçirilmektedir. En son ise öğretmenlerin verimini, mesleki gelişimini ve öğretmenlik mesleğinin niteliğini artırılmasını sağlayacak bir “Öğretmenlik Meslek Kanunu (ÖMK)” çıkarılmasının gerekliliği 20. MEB Şurasında tartışılmıştır. Buradaki fikir birliğinin ardından yasalaşma sürecine giren “ÖMK” 14 Şubat 2022 tarihinde 31750 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yasalaşmıştır. Bu kanun öğretmenlerin mesleki gelişimini ve öğretmenlerin kariyer basamakları sistemi gibi yıllardır tartışmalara konu olan problem durumunu içermektedir (İş ve Birel, 2022).

14 Şubat 2022 tarihinde yayınlanan ÖMK'nın mesleki gelişimini içeren maddelerde öğretmenlik mesleğini aday öğretmenlik, öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik gibi 4 sınıfa ayırdığı görülmektedir. Kanun, öğretmenlerin, uzman öğretmen olabilmeleri için meslekte 10 yıl görev yapmalarını, ardından 180 saatlik eğitim almalarını sonra da yapılacak olan sınavdan en az 70 puan almalarını şart koşmuştur. Aynı kanuna göre başöğretmen olabilmek için ise uzman öğretmen olarak 10 yıl görev yapmalarını ardından 240 saatlik eğitim almalarını ve yapılacak olan sınavdan en az 70 puan almalarını şart koşmaktadır. Yine ÖMK'ya göre yüksek lisans yapan öğretmenlerin uzman öğretmen, doktora yapan uzman öğretmenlerin ise başöğretmenlik sınavından muaf oldukları belirtilmiştir. Fakat bu öğretmenlerinde yine 180 ve 240 saatlik eğitimleri almalarını ve görev yıllarını tamamlamaları gerektiğini belirtmektedir (Öğretmenlik Meslek Kanunu, 2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren eğitimden siyasete birçok kesimin tartışması haline gelmiştir. En fazla tartışılan maddeleri ise kariyer basamaklarını içeren bölümü ve onca yıllık öğretmenlerin tekrar sınava tabi tutulacak olmasıdır. Üstelik o sınavın sonucuna göre öğretmenlerin alacağı ücretlerde farklılığa gidilecek olması, öğretmenler açısından bu sistemi tartışılır hale getirmektedir.

Kariyer sisteminin içinde barındırdığı “Öğretmenlik Mesleki Gelişim Programı” her ne kadar tartışmaların ortasında kalmış olsa da eğitimcilerin bünyesinde barındırması gereken bazı yeterlilikler, özellikler ve görevler vardır. Öğretmenlerin sahip olduğu rolün çok önemli olduğu bilinmektedir. MEB'e bağlı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü bu rol ve yeterlilikleri 2017 yılında şu şekilde açıklamıştır: “mesleki bilgi (Alan bilgisi, alan eğitimi bilgisi ve mevzuat bilgisi), mesleki beceri (Eğitim-öğretimi planlama, öğrenme ortamları oluşturma, öğretme ve öğrenme sürecini yönetme, ölçme ve değerlendirme), tutum ve değerler (milli, manevi ve evrensel değerleri gözetme, öğrenciye yaklaşım, iletişim ve işbirliği, kişisel ve mesleki gelişim)'dir”. Ayrıca bir ülkenin geleceğini şekillendiren öğretmenlerin entelektüel niteliklere de sahip olması gerekmektedir. Bu nitelikleri; bilgi ve iletişim becerisi, Türkçeye olan hakimiyeti, öğretmenliği sevmeye, toplumun değerlerini benimsemeye, dünyadaki gelişmelere açık olma, farklı kültürlere saygılı olma, öğrenciyi merkeze alıp onun için uğraş gösterme ve tarafsız davranma olarak sayabiliriz (Çelikten vd.2005; Titrek 2006; Çelikkaya 2009; Oktay 2011; Şişman 2014).

Bütün bu tartışmaların içinde öğretmenlerin bir mesleki gelişime de ihtiyaç duydukları bilinmektedir. Bu mesleki gelişimin içsel motivasyonunu harekete geçirici bir şekilde yapılması öğretmenlerin isteyerek kendini geliştirmeleri önem arz etmektedir. Siyasi çıkarların gölgesinde, eğitim sendikalarının konuyu farklı bir boyuta taşıdığı ortamda asıl problemin çözümü iyice karmaşık hale gelmektedir. Öğretmenlerin ihtiyacı olan mesleki

gelişimin ve entelektüel birikimin sağlanması için ekonomik kaygılardan ve sınav kaygısından uzak bir sistemin geliştirilmesi düşünülmektedir. Bu sebeple yapılan bu araştırmada öğretmenlerin, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Mesleki Gelişim Programı'na ilişkin görüş ve düşüncelerine başvurmak hedeflenmektedir.

Yapılan bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Mesleki Gelişim Programı'na ilişkin görüşlerini ve düşüncelerini incelemek, bu mesleki gelişim programı şartlarının ve devamında yapılacak olan sınav ile ilgili öğretmenlerin olumlu ya da olumsuz görüşlerini ortaya koymaktır.

Araştırmanın sorusunu "Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun kariyer basamakları sistemine yönelik öğretmen görüşleri nelerdir?" oluşturmaktadır.

Araştırmanın alt Sorularını ise sırasıyla;

1. Öğretmenler, ÖMK'daki kariyer basamakları sisteminde yer alan öğretmenlerin öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak sınıflandırılması hakkında ne düşünülmektedir?
2. Öğretmenlik kariyer basamakları arasında maaş farklılıklarının olması, öğretmenler açısından nasıl değerlendirilmektedir?
3. Öğretmenler, öğretmenlerin uzman öğretmenlik için 180 saat, başöğretmenlik için 240 saat hizmet içi eğitim almaları koşulunu nasıl karşılamaktadır?
4. Öğretmenlerin, yapılacak eğitimlerden sonra yapılacak olan "Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yazılı Sınavı (ÖKBYS)" hakkındaki düşünceleri nelerdir?
5. Öğretmenlerin mesleki gelişimi ilgili öğretmenlerin önerileri nelerdir?

şeklinde sayabiliriz.

Araştırmanın önemi, bir araştırmanın konusunun seçiminde o konunun toplumda gündem oluşturması ve güncelliği de önemini göstermektedir (Ekiz, 2003). Mesleki gelişim çalışmalarının içinde bulunduğu Öğretmenlik Meslek Kanunu, TBMM'de yasalaşmış ve 2022 yılında uygulamaya konulmuş olması bu konunun seçilmesinde etkin rol oynamıştır.

Mesleki gelişim, diğer meslekler gibi şüphesiz öğretmenler için de çok önemlidir ve olması gerekmektedir. Fakat gündemi fazlasıyla esir almış olan ÖMK'nın tartışmaları iç içe girmiştir. İşte bu tartışmalara son verecek en önemli etkenlerden birisi de öğretmen görüşleridir.

Öğretmenler, ÖMK'nın Kariyer Basamakları Sistemi ile yeni statüler elde etme hakları kazanmıştır. Fakat bu statüleri hak edebilmek için bir mesleki gelişim sürecinden geçmeleri akabinde de sınavda başarılı olmaları gerekmektedir. Araştırma konusu, bu sürecin değerlendirilmesi ve sonuçlarının oluşturacağı etkileri ortaya çıkartması bakımından önemlidir.

Yöntem

Bu kısımda araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, kullanılan veri toplama aracı, verilerin toplanması, toplanılan verilerin analizi ve çözümünü içeren bilgiler yer almaktadır.

Yapılan bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi, gözlem, mülakat ve doküman analizi gibi nitel bilgi toplama tekniklerinin kullanıldığı, algı ve olayları kendi ortamında araştırarak, derinlemesine analiz imkânı sunan bir araştırma yöntemi olarak nitelendirilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Araştırmada MEB bünyesinde görev yapan öğretmenlerin tartışmalara konu olan ÖMK'nın Kariyer Basamakları Sisteminin Mesleki Gelişim Çalışmalarına ayrıca bu kapsamda yapılan sınavla yönelik görüşlerini öğrenmek amaçlanmıştır. Amaç gündemde en fazla tartışma oluşturulan alt başlıklar dikkate alınarak sorular oluşturulmuştur. Daha sonra uzman görüşü

alınmıştır. Öğretmenlere uzman görüşleri alınarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorular yöneltilmiş alınan cevaplar ise analiz edilerek değerlendirilmiştir. Katılımcılardan alınan cevaplar uygun biçimde tema ve kategorilerine ayrılmış ve bu doğrultuda yorumlanmıştır.

Çalışma grubu 2022-2023 eğitim öğretim yılında, Samsun ili, Vezirköprü ilçesinde MEB'e bağlı resmi okullarda (ilkokul, ortaokul, imam hatip ortaokulu, lise) görev yapan, basit rastgele örneklem yöntemi ile seçilen ve çalışmaya gönüllülük esasına dayalı biçimde katılmış 20 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerin okul tür ve kademeleri, mesleki kıdemleri ve branşları farklılık göstermektedir.

Çalışma grubundaki katılımcıların isimleri kullanılmamıştır. Katılımcı öğretmenlerin görüşme sırasına göre yapılan kodlamada öğretmenlere isimleri yerine Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö18, Ö19 ve Ö20 kodları verilmiştir.

Araştırmanın literatür taraması esnasında araştırmanın amacına açık uçlu soruların içinde bulunduğu bir soru havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra araştırma soruları ve araştırmanın alt soruları göz önünde bulundurularak, alanında uzman akademisyenlerin de görüşü doğrultusunda soru havuzundan seçilen 5 soru ile yarı yapılandırılmış bir görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşme formunda bir açıklama kısmı, açıklama kısmından sonra katılımcılara ait kişisel bilgiler bölümü de yer almaktadır (ek-1).

Araştırma verileri toplanırken uzman görüşü alınarak oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formuna (ek-1) sadık kalınmıştır. Verilerin toplanma sürecine başlanmadan önce araştırmacı tarafından gerekli etik kurul izni alınmıştır. Katılımcılardan verilerin toplanması bizzat araştırmacının katıldığı görüşme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların müsaitlik durumları göz önünde bulundurularak görüşmeler uygun mekânlarda ve saatlerde gerçekleştirilmiştir. Görüşme süreleri yaklaşık 20-25 dakika sürmüştür. Araştırma esnasında görüşme formunda yer alan sorulara katılımcılar tarafından verilen cevaplar not alınmıştır. Katılımcılar yönlendirilmemiş ve herhangi bir cevabı vermesi zorlanmamıştır. Gönüllülük ilkesine uyulmuştur.

Çalışma sonucunda 20 öğretmen ile görüşülmüştür. Veriler bizzat araştırmacının kendisi tarafından transkript edilmiştir. Bu sayede katılımcıların ne anlatmak istediklerine daha iyi aşına olunmuştur. Katılımcı öğretmenlerden elde edilen verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Görüşme formundaki her bir soru kendi içerisinde frekans analizine tabi tutularak betimsel analiz yapılmıştır. İçerik analizinin içerisinde yer alan Frekans analizi tekniği kullanılarak katılımcıların verdiği yanıtlar temalara ve alt temalara ayırılarak yorumlanmıştır. Kimi zaman ise katılımcıların ifadeleri alıntı yapılarak kullanılmıştır.

Bulgular

Bu kısımda önce araştırmanın katılımcılarına ait demografik bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra çalışmada elde edilen veriler temalara ve alt temalara ayrılarak araştırmanın amacını da kapsayacak şekilde analiz edilmiş sonrasında da açıklaması yapılmıştır.

Araştırma Grubundaki Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğretmenlere ait demografik verilere ait frekans bilgileri aşağıdaki Tablo 1 de verilmektedir.

Tablo 1. Çalışma grubundaki katılımcılara ait veriler

Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Yaş	21- 30	Ö3, Ö14	2
	31- 40	Ö1, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö11, Ö12, Ö13, Ö16, Ö17, Ö19, Ö20	12
	41- 50	Ö2, Ö10, Ö15, Ö18	4
	51- 65	Ö7, Ö9	2
Cinsiyet	Kadın	Ö3, Ö10, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö20	8
	Erkek	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö11, Ö12, Ö18, Ö19	12
Mesleki Hizmet Süresi (Kıdem)	1- 10	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö11, Ö13, Ö14, Ö20	9
	11- 20	Ö2, Ö12, Ö16, Ö17, Ö19	5
	21- 30	Ö8, Ö10, Ö15, Ö18	4
	31- Üzeri	Ö7, Ö9	2
Göreviniz	Eğitim Yöneticisi	Ö7, Ö8, Ö9, Ö20	4
	Öğretmen	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö16, Ö17, Ö18, Ö19	16
Görev Yaptığınız Okul Türü	Okul Öncesi	Ö3	1
	İlkokul	Ö2, Ö9, Ö15, Ö16, Ö17	5
	Ortaokul	Ö4, Ö5, Ö6, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö18, Ö19	10
	Lise	Ö1, Ö7, Ö8, Ö20	4
Branşınız	Anasınıfı	Ö3	1
	Sınıf Öğretmeni	Ö2, Ö9, Ö15, Ö16, Ö17	5
	İngilizce Öğretmeni	Ö4, Ö8	2
	Türkçe Öğretmeni	Ö18, Ö19	2
	Matematik Öğretmeni	Ö6, Ö14	2
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni	Ö11	1
	Fen Bilimleri Öğretmeni	Ö10, Ö12, Ö13	3
	Din Kültürü Öğretmeni	Ö5	1
	Bilişim Teknolojileri Öğrt.	Ö1	1
	Fizik Öğretmeni	Ö7	1
	Görsel Sanatlar Öğretmeni	Ö20	1

Çalışma grubuna ait sayısal verilere Tablo 1 de yer verilmiştir. Çalışmada yer alan katılımcıların % 20' si eğitim yöneticisi, %80'i öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların 8'i yani %40'ı kadınlardan, 12'si yani %80'i erkeklerden oluşmaktadır. Bu da Erkek katılımcıların daha fazla olduğunu göstermektedir. Yine araştırma grubundaki katılımcıların %5'i okul öncesi eğitim kurumlarında, %25'i ilkokullarda, %50'si ortaokullarda ve %20'si orta öğretim kurumlarında görev yapan eğitim yöneticileri ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Görüşme grubundaki öğretmenlerin yaş bilgilerine bakıldığında ise 21-30 yaş aralığında 2 öğretmen, 31-40 yaş aralığında 12 öğretmen, 41-50 yaş aralığında 4 öğretmen, 51-65 yaş aralığında ise 2 öğretmen bulunmaktadır. Buradan çalışmanın katılımcılarının çoğunluğunun yani %60'ının 31- 40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmanın görüşme grubundaki katılımcıların öğretmenlikte geçen görev sürelerine bakıldığında ise 1-10 yıl arası görev yapan 9 eğitimci, 11-20 yıl arası görev yapan 5 eğitimci, 21-30 yıl arası görev yapan 4 eğitimci, 31 yıl ve üzeri görev yapan 2 eğitimci olduğu görülmektedir. Katılımcıların görev sürelerinde ise çoğunluğun 9 eğitimci ile ilk on yılında görev yapan katılımcıların oluşturduğu anlaşılmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin branşları incelendiğinde çeşitliliğin fazla olduğu bir dağılımın varlığından söz etmek mümkündür. Bu temada en fazla 5 kişi ile sınıf öğretmenleri ile görüşme yapıldığı sonrasında ise sırasıyla; 3 kişi Fen bilgisi öğretmenleri, 2' şer kişi İngilizce, Matematik ve Türkçe öğretmenleriyle, 1' er kişi Okul öncesi, Sosyal Bilgiler, Bilişim Teknolojileri, Din Kültürü, Fizik ve Görsel Sanatlar öğretmenleriyle görüşme yapılmıştır.

Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Araştırmanın Sorularına Yönelik Görüşleri

Bu bölümde, elde edilen bilgilerin analiz edilmesi sonucunda oluşturulan araştırmanın alt sorularına yönelik bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmanın Birinci Alt Sorusuna Yönelik Görüşler

Öğretmenlere, ÖMK'daki kariyer basamakları sisteminde yer alan öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak sınıflandırması hakkında ne düşündükleri sorulmuştur. Öğretmenlerden alınan cevaplara ilişkin frekans dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin kariyer basamakları sistemine yönelik görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Kariyer Basamakları Sistemi	Doğru Uygulama	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö17, Ö18	11
	Yanlış Uygulama	Ö3, Ö7, Ö8, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö19, Ö20	9

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin görüşleri iki kod altında toplandığı görülmektedir. ÖMK' da uygulanmaya başlayan kariyer basamakları sistemi hakkındaki görüşleri konusunda öğretmenlerin ikiye ayrıldığı anlaşılmaktadır. Görüşme yapılan 20 öğretmenden 11'i kariyer basamakları sistemini olumlu uygulanabilir bulurken, 9'u olumsuz uygulanamaz bir sistem olarak bulduğunu belirtmektedir.

Kariyer basamakları sistemini doğru ve olumlu bir uygulama olarak bulan öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında, bu uygulamanın öğretmenleri geliştireceğini ve öğretmenleri güdüleyecek bir sınıflandırma olacağı yönünde görüşlerin . Yine katılımcı görüşleri analiz edildiğinde göreve yeni başlayan bir öğretmen ile bu meslekte on yıl ve üzeri çalışan

öğretmen arasındaki tecrübe farkının kayda alınması gerektiği, bu yüzden de böyle bir uygulamaya gidilmesinin doğru olduğu ortaya çıkmaktadır. Doğru uygulama olduğunu belirten katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Yaklaşık 1 milyon öğretmenin bulunduğu bir camiada elbette her öğretmen aynı değildir. Bu şekilde sınıflandırma yapmak sıkıntı olmayacaktır. Ancak bu sınıflandırmanın doğru ve adil şekilde yapılması gerekmektedir. Kendini geliştiren, hak eden ve emek veren her öğretmenin bir üst sınıfa geçmesinde sorun olmayacak hatta diğer öğretmenleri teşvik edecektir (Görüşme Kaydı: Ö1).

Öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerlemeleri ve değişik unvanlar almasını olumlu karşıyorum (Görüşme Kaydı: Ö2).

Bu tür meslek kariyer sistemlerinin uygulanmasını doğru buluyorum, olumlu karşıyorum. Fakat öğretmenler arasında bir tabakalaşma yaratmaması için önlemlerin alınması gerekir. Ayrıca mevcut sistemde 10 yıl bir kademedeki bekleme koşulunu çok uzun buluyorum (Görüşme Kaydı: Ö5).

Birçok meslek grubunda olduğu gibi öğretmenlikte de kariyer sisteminin olması elzem bir durumdur. Nasıl ki askerlik ve hakimlik mesleklerinde yıllara göre terfi alınıyorsa A grubu meslekler içerisinde yer alan ve sayıca çok fazla olan bir meslek grubunda sınıflandırmanın yapılması doğru bir uygulama olacaktır (Görüşme Kaydı: Ö6).

Kariyer basamakları sisteminin yanlış ve uygulanmaması gereken olumsuz bir uygulama yönünde görüş belirten öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında, öğretmenlerin arasında bir ayrımcılığa yol açacağını, eşit işe farklı unvanlar ve maaş verileceğini öne sürerek karşı çıktıklarını dile getirmektedirler. Yine katılımcı görüşleri analiz edildiğinde öğretmenlik mesleğinin zaten uzmanlık gerektiren bir meslek olduğunu bunun üzerinde tekrardan bir uzmanlığın gereksiz olduğu yönünde sonuçların ortaya çıktığını görmekteyiz. Yanlış uygulama olduğunu dile getiren katılımcı görüşleri ise şu şekildedir:

Mevcut ÖMK'da ki kariyer basamakları sisteminde öğretmenlerin unvan ile ayrılmasını doğru bulmuyorum. Öğretmenler kariyer olarak zamana dayalı daha farklı sınıflandırılabilir. Öğretmenler zaten kendi alanında uzman kişilerdir (Görüşme Kaydı: Ö14).

Bu sınıflandırmanın çok yanlış olduğunu düşünüyorum. Öğretmenler arasında da çeşitli sorunlara yol açacağını düşünüyorum. Bu sınıflandırmadan önce öğretmenlerin çözülmesi gereken çok daha önemli sorunları vardı. Bu durum gündemi gereksiz meşgul etti (Görüşme Kaydı: Ö19)

Öğretmenlere verilecek olan başöğretmen kavramına karşıyım. Bu unvan Mustafa Kemal ATATÜRK' e aittir. Alfabeyi öğretti ve görevini tamamladı (Görüşme Kaydı: Ö15).

Araştırmanın İkinci Alt Sorusuna Yönelik Görüşler

Araştırmanın ikinci sorusu, mevcut öğretmenlik kariyer basamakları arasındaki maaş farklılıklarının olmasına ilişkin öğretmen görüşleri şeklindedir. Bu soruya katılımcıların verdiği cevaplar analiz edildiğinde değişik temalar ve kategoriler oluşmuştur. Genel olarak ise bütün katılımcıların hem fikir olduğu tema ise öğretmen maaşının günümüzde eridiğini ve artık öğretmenlerin, özellikle eş çalışmayan öğretmenlerin geçim sıkıntısı yaşadıkları yönündedir. Öğretmenlerin genel olarak beklentisi kariyer basamakları sisteminin haricinde öğretmen maaşlarının geçim sıkıntısı seviyesinin üstüne çıkartılması gerektiği yönündedir.

Kariyer basamakları arasındaki maaş farklılıklarının olması gerektiğini savunan öğretmen görüşlerini incelediğimizde, öğretmenlerin normal maaşlarındaki artış sağlandıktan sonra

kariyer basamakları arasındaki maaş farkının sorun yaratmayacağı yönündedir. Bu temada öğretmenlerin yorumlarına aşağıda yer verilmiştir.

Kariyer basamaklarında ilerlemenin belli bir kazanımı olması gerekiyor. Aksi takdirde bu kariyerler arası ilerlemek anlamsız olurdu. Ayrıca bu ücretin maaş zammı oranında artış gösterecek olmasının da önemli bir kazanım olduğunu düşünüyorum (Görüşme Kaydı: Ö5).

Öğretmen maaşları yeterli seviyeye getirilirse küçük maaş farklarının göze batacağını düşünmüyorum. Ancak toplumumuzda maaş düzeyi en geri kalmış mesleklerden biri öğretmenlik olduğu için şu anki maaş farklılıkları göze batıyor ve eleştiriliyor (Görüşme Kaydı: Ö19).

Maaş farklılıklarının olması öğretmenleri çalışmalarında güdüleyen bir etken olacaktır. Kıdem yılına göre az da olsa bir farklılık oluyordu. Fakat bu sistem ile bu fark çok belirgin hale geldi (Görüşme Kaydı: Ö10).

Kariyer basamaklarındaki maaş farkı eğer belirli bir dönem için verilirse öğretmenlerin kendini geliştirmesi için teşvik olabilir. Bu ilerleme bir defa yapıp o kişi sürekli bu unvanda kalacaksa kendini geliştirmekteki etkisi azalacaktır (Görüşme Kaydı: Ö15).

Öğretmenlerin kariyer basamakları arasında maaş farkı olmaması gerektiğini savunan öğretmenlerin ise düşüncelerini eşitsizlik yaratacağı yönünde belirtmektedir. Uzman öğretmen veya başöğretmen olunca farklı bir iş yapılmayacağını, öğretmenlerin yine aynı sınıflarda ve aynı okullarda ders vereceğini öne sürerek eşit işe farklı ücret verilmesinin doğru bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu temada öğretmenlerin düşüncesi bütün öğretmenlere kariyer basamaklarındaki farkı gözetmeksizin ciddi bir ekonomik destek sağlanması yönünde olduğunu dile getirmişlerdir. Bu konuda ise bir öğretmenin görüşü aşağıdaki gibidir:

Öğretmenler arasında maaş farklılıklarının yapıp sınıflandırılmasına karşıyım. Başöğretmen ya da uzman öğretmen normal derse giren öğretmenden çok daha bilgili veya iyi değil (Görüşme Kaydı: Ö7).

Araştırmanın Üçüncü Alt Sorusuna Yönelik Görüşler

Araştırmanın üçüncü sorusu olan öğretmenlerin uzman öğretmenlik için 180 saat, başöğretmenlik için 240 saat hizmet içi eğitim almaları koşulunu nasıl karşılamaktasınız? Sorusuna verdiği cevaplara ait frekans dağılımı Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
	Eğitim olmamalı öğretmenler çalışmalarıyla uzman öğretmen olmalı	Ö1, Ö12	2
Öğretmenlerin Uzman Öğretmenlik Uzaktan Eğitim Seminerine Yönelik Görüşleri	Uzaktan eğitim olumlu	Ö2, Ö6, Ö10, Ö15, Ö16, Ö18	6
	Eğitimin içeriği yetersiz, amaca hizmet eden daha iyi bir eğitim hazırlanmalı	Ö2, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö11, Ö14, Ö15, Ö17, Ö19, Ö20	11
	Yüz yüze eğitim yapılmalı	Ö5, Ö14, Ö17	3
	Eğitimin zamanlaması yanlış	Ö2, Ö6, Ö9, Ö15, Ö18	5
	Öğretmenlere herhangi bir eğitim verilmemeli	Ö3, Ö4, Ö13	3

Tablo 3 incelendiğinde mevcut kariyer basamakları sisteminde uzman öğretmen ya da baş öğretmen olabilmek için alınması gereken 180 ve 240 saatlik uzaktan eğitim videoları hakkında öğretmenlerin farklı alt temalarda görüşlerinin olduğunu görmekteyiz. Bu alt temalar: “Eğitim olmamalı öğretmenler çalışmalarıyla uzman öğretmen olmalı”, “Uzaktan eğitim olumlu”, “Eğitimin içeriği yetersiz, amaca hizmet eden daha iyi bir eğitim hazırlanmalı”, “Yüz yüze eğitim yapılmalı”, “Eğitimin zamanlaması yanlış”, “Öğretmenlere herhangi bir eğitim verilmemeli” şeklinde kategorize edilmiştir. Bu alt temalara ait katılımcı görüşleri aşağıdaki gibidir:

Bence bu tarz eğitimler videolar yerine öğretmen mesleğini icra ederken kaç projeye katılmış, ders dışı hangi faaliyetlere katılmış, sportif ve kültürel okula ve öğrencilere ne tür katkısı olmuş, eğitimde nasıl bir fark yaratmış, yüksek lisans yapmış mı, Makale yayınlamış mı? Gibi kriterler üzerinden bir üst sınıfa geçirilmesi gerektiğini düşünüyorum (Görüşme Kaydı: Ö1).

Öğretmenlere getirilen bu uygulama sayesinde öğretmenlerin eğitim almalarını olumlu buluyorum. Kendini geliştirmek isteyen öğretmene bir fırsat sunduğu kanaatindeyim. Günümüzde online ve uzaktan eğitim oldukça gelişim göstermiştir. Verilecek olan eğitimin internet üzerinden olmasını destekliyorum böylece öğretmenlere de zorluk çıkartmayacaktır (Görüşme Kaydı: Ö10).

Videoları zorla izledik. İçeriğin kısa zamanda ve acele ile hazırlandığını ve öğretmenlerin ilgisini çekmediğini düşünüyorum. Amaca hizmet etmeyen bir eğitimin yapılmasını doğru bulmuyorum. Eğitimin zaman kaybı olduğunu düşünüyorum. İçerik düzeltilmeli, kısa sade ve amaca uygun içerikler oluşturulmalı (Görüşme Kaydı: Ö20).

Bu eğitimlerin interaktif olması birçok anlamda amacı tam gerçekleştirilmemektedir. Bu şekilde öğretmenler sadece dinlemiş ya da izlemiş görünmektedirler. Bu şekilde öğretmenlerin bir gelişim göstereceğini düşünmemekteyim. Ayrıca 180 ve 240 saat koşulunu da çok uzun buluyorum. Daha kısa sürelerde yüz yüze daha etkin bir eğitim gerçekleştirilmelidir (Görüşme Kaydı: Ö5).

Uzman öğretmen olabilmek için verilecek eğitimi olumlu karşıyorum. Ancak bu eğitimlerin zamanlaması ve süresi iyi ayarlanmalıdır. Geçen yıl yapılan uzman öğretmenlik eğitimi tam yaz aylarına öğretmenlerin tatil ve dinlenmesi gereken zamana getirildi. Zamanlamanın daha iyi ayarlanması gerekir (Görüşme Kaydı: Ö9).

Öğretmenlerin deneyim ve tecrübelerini bir kenara bırakıp, öğrenciymiş gibi eğitim verilmesine karşıyım. Zamanı dolan herkesi uzman ya da başöğretmen yapılmalıdır (Görüşme Kaydı: Ö3).

Online eğitim öğretmenlere kolaylık olarak hizmete sunulmasının aslında güzel fakat tatile denk getirilmesi ve anlatanların sıkıcı anlatması durumu olumsuz göstermektedir (Görüşme Kaydı: Ö15).

Araştırmanın Dördüncü Alt Sorusuna Yönelik Görüşler

Araştırmanın dördüncü sorusu ÖKBYS yani uzman öğretmenlik sınavı olarak bilinen sınava yönelik öğretmen görüşlerini öğrenmek amacıyla sorulmaktadır. Bu sorunun öğretmen görüşlerini yansıtan frekans dağılımı Tablo 4' te verilmektedir.

Tablo 4. ÖKBYS 'ye yönelik öğretmen görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Öğretmenlerin Kariyer Basamakları Sınavı (ÖKBYS)	Doğru	Ö2, Ö9, Ö10, Ö11, Ö18, Ö19	6
	Uygulama		
	Yanlış Uygulama	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö20	14

Öğretmenlerin uzman ve başöğretmen olabilmesi için alınacak kursların sonucunda bir de sınava tabi tutulacak olmasına yönelik öğretmen görüşlerini iki temada kategorize edilmiştir. Bu sınava girecek olan öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında, görüşme grubundaki öğretmenlerin %70' i bu sınavın yapılmasının yanlış olduğunu dile getirmektedir. Görüşme grubundaki öğretmenlerin %30' u ise sınava karşı olmadığını uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik eğitimlerinden sonra bir sınavın olması gerekliliğini ifade etmektedir.

Sınavın yapılmasına karşı olmayan öğretmenlerin görüşme esnasında genelde vurguladıkları ifadelerden biri öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi gerektiği ve yapılacak sınavdan çekinmemeleri gerektiğidir. Bir kariyer basamağında ilerleme gerekiyorsa bunun ancak sınavla adil bir şekilde yürütüleceğini öne sürmektedirler. Sınavın yapılması temasında olumlu öğretmen görüşlerinden bazıları aşağıdaki şekildedir:

Kariyer basamakları sisteminde yapılacak olan eğitimin etkisini ölçebilecek en adil uygulama sınavdır. Eğitimin sonucunu ölçmek için ise uygulanmalıdır. Fakat ne çok zor olmalı ne de yapılan sınav gibi çok kolay olmalıdır (Görüşme Kaydı: Ö10).

Yapılan sınav gereğinden kolaydı. Bu eleştirilebilir. Ölçme ve değerlendirmenin daha uygun ve güvenilir bir sınavın yapılması gerekmektedir (Görüşme Kaydı: Ö2).

Toplum baskısı ve siyasi kaygılar sebebiyle kolay bir sınav yapıldığını düşünüyorum. İlerleyen zamanlarda amacına uygun hak edenin uzman öğretmen olabileceği bir sınav yapılacağını düşünüyorum (Görüşme Kaydı: Ö11).

Sınavın yapılmasını istemeyen öğretmenlerin görüşme esnasında vurguladıkları ifadeler genellikle öğretmenleri tekrardan öğrenci gibi görmenin ve onları strese sokmanın yanlış

olduğu yönündedir. Öğretmenlerin bilgisinin ölçülmesinin yanlış olduğunu savunan katılımcıların sınavın yanlış uygulama olduğu teması hakkındaki görüşleri şu şekildedir:

Öğretmenlere yapılacak olan sınavı ve sınavla verilecek olan uzman öğretmenliği doğru bulmuyorum. Tepki olarak da sendikaların öncülük ettiği sınava hayır eylemine de katıldım. Bana göre kariyer basamakları olacaksa sadece yıl bazlı olmalı ve yılını tamamlayan öğretmenlere direk unvanları verilmelidir (Görüşme Kaydı: Ö15).

Öğretmenler üzerinde strese ve zaman kaybına yol açan bir sınavdır. Bu süreçte sınava hazırlanan öğretmenler kendi sınıflarında asıl görevi olan öğretmenlik mesleğini verimli yapamamışlardır. Zaten öğretmen olarak atanabilmek için KPSS gibi zorlu bir süreç ve sınavdan geçmektedirler. Çok gereksiz olduğu kanaatindeyim (Görüşme Kaydı: Ö12).

Yazılı sınavın kaldırılmasını, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanlarının zamana göre dağıtılmasını uygun görüyorum (Görüşme Kaydı: Ö3).

Bu kadar eğitimi almış bu kadar yıl çalışmış ve üstelik öğretmen olabilmek için defalarca sınavdan geçmiş kişilerin tekrar bir sınava tabi tutulmasını yanlış buluyorum (Görüşme Kaydı: Ö5).

Araştırmanın Beşinci Alt Sorusuna Yönelik Görüşler

Araştırmanın beşinci sorusu; Öğretmenlerin mesleki gelişimi ilgili öğretmenlerin önerileri nelerdir? Sorusudur. Bu soruya öğretmenlerden gelen cevaplar incelendiğinde katılımcıların 18 tanesi öğretmenlerin hizmet içi eğitim ve mesleki gelişimin olması gerektiğini ve önemini vurgularken katılımcılardan 2 tanesi ise tecrübe yeterlidir mesleki gelişime ihtiyaç yoktur diye görüş belirtmiştir. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanını alabilmek için öğretmenlerin tabi tutulduğu 180 ve 240 saatlik eğitimlerin bir mesleki eğitim olduğunu vurgulayan öğretmenler dönem başı, ortası ve sonunda da birer hafta mesleki gelişim seminerleri alındığını belirtirken bu eğitimlerin içeriklerinin daha iyi hale getirilmesinin altını çizmektedir.

Mesleki gelişim seminerlerinin ya da hizmet içi eğitimlerin temel amacının öğretmeni geliştirmek olduğunda hem fikir olan katılımcılar öğretmenlere yönelik yüksek lisans programlarının da oluşturulması gerektiğini dile getirmişlerdir. Bu programlarda öğretmenlik mesleğinin niteliğinin artırılması yönünde eğitimlerin alınmasının gerekliliğini ifade ettiler. Mesleki gelişim konusunda öğretmenlerin diğer görüşleri ise şu şekildedir:

Mesleki gelişim öğretmenler için olmazsa olmazdır. Teknoloji, özellikle bazı branşlardaki konular ve öğretmenlik öğretim programları ve yöntemleri sürekli değişim ve gelişim göstermektedir. Yerinde sayan bir öğretmenin bırakın fark yaratmayı, normal eğitim sürecini bile başarıyla sürdürmesi mümkün değildir (Görüşme Kaydı: Ö1).

Mesleği öğretmenlik olan birisinin kendini sürekli güncel tutması gerekir. Bu açıdan mesleki gelişim seminerlerine katılmalıdır. Ortaokul ve liselerde özellikle sınavlara öğrenci hazırlayan öğretmenler o hengâmede mesleki gelişim seminerlerini kaçırabiliyorlar. Bunun için zamanlamasının iyi ayarlanması gerekiyor (Görüşme Kaydı: Ö6).

Mesleki gelişim her zaman alınmalıdır. Bunun içinde sürekli eğitimler verilmektedir. Çünkü bilgi sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Bununla birlikte öğrencilerin yaşadığı ortam, program ve sorunlarda değişmektedir. Öğretmenlerimi bu konularda desteklenmeli ve çağı kaçırmamalıdır (Görüşme Kaydı: Ö13).

Öğretmenler elbette mesleki gelişim almalıdır. Ancak herkes sadece eğitim bilimleri üzerine almamalıdır. Alan ve branş üzerinde de yeni yaklaşımlar ve bu derslerdeki konuların daha iyi nasıl öğretilirinin üzerinde durulmalıdır (Görüşme Kaydı: Ö14).

Öğretmenler her zaman değişime açık olmalı ve gelişmelidir. Günümüzde değişim ve gelişim kaçınılmaz bir gerçektir. Ancak okullarda yapılan mesleki gelişimlerin nitelik yönünden zayıf olduğunu düşünüyorum. O eğitimlerin içeriğini zenginleştirmek gerekmektedir. Ayrıca öğretmenlere verilen mesleki gelişim sadece seminerle kalmamalı, öğretmenin her türlü gelişimini sağlamak gerekir. Sosyal, kültürel ve sanatsal faaliyetlere yönlendirmek teknoloji alanında eğitmek ve hatta öğretmenlere özel yüksek lisans programlarıyla öğretmenin gelişimini tam sağlamak gerekmektedir (Görüşme Kaydı: Ö19).

Sonuç ve Tartışma

2022 yılında yürürlüğe giren ve ÖMK'nın kariyer basamakları sistemi ve mesleki gelişim seminerleri hakkındaki öğretmen görüşlerini ve düşüncelerini saptamak için yapılan araştırmanın alt sorularına öğretmenlerin verdiği cevaplar bulgular kısmında yer almaktadır. Bulguları incelediğimizde öğretmenlerin bu konu hakkında olumlu ve olumsuz görüş belirttikleri temalar ve alt temalar bulunmaktadır. Kamuoyunda yer alan yanlış bilgilerin öğretmenler tarafından yanlış anlaşılma sebebiyet verdikleri anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin olumlu bulduğu temalar ve olumsuz görüş belirttiği temalar literatür tarandığında karşılaşılan sonuçlara da benzemektedir.

Araştırmanın birinci alt sorusu ile ilgili sonuçlara bakıldığında İş ve Birel 'in (2022) çalışmasında öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu ve kariyer basamakları sistemi ile ilgili olumsuz düşünce içinde buldukları sonucu ile örtüşmemektedir. Bulgularda Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin çok anlamlı bir fark olmasa da çoğunluğun bu sistemi olumlu bulduğu görülmektedir. Yine bulgular incelendiğinde öğretmenlerin bu sistemde değişiklikler yapılarak uygulamanın devam etmesi görüşünde olduğu sonucuna varılmaktadır. Yine görüşme grubundaki öğretmenlerin yanıtları analiz edildiğinde, öğretmenler de çalışma süresi fark etmeksizin uzman ve başöğretmen olabilmek için 10 yıl süre gerekmesi şartının uzun olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu sürenin daha kısa tutularak öğretmen kariyer basamaklarının sayısının artırılması da araştırmada ulaşılan sonuçlardan bir tanesidir.

Bulgular incelendiğinde yapılan analiz sonucunda katılımcıların verdiği yanıtlar sonucunda öğretmenlik mesleğinin hakimlik, subaylık gibi a sınıfı meslek grubunda olduğu, o meslekler gibi yıllara ve şartlara bağlı kariyer yükselmesinin olabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Öğretmenlerle yapılan görüşmeler analiz edildiğinde kariyer basamakları sistemi uygulamasının öğretmenleri geliştireceğini ve kariyer basamaklarındaki yükselmenin öğretmenlerde içsel bir motivasyon sağlayacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Burada varılan sonuç Genç (2015)'in araştırmasında vardığı, öğretmenlere güdülenme sağlayacağı sonucu ile örtüşmektedir.

Kariyer basamakları sistemi, diğer ülkelerde de benzer örnekleri görülen bir uygulamadır. Literatürde de bahsedilen bu uygulamaya çok benzerlik gösteren sistemleri uygulayan iki ülke Japonya ve Amerika'dır. Öğretmenler de görüşme esnasında bu sonucu dile getirmişlerdir. Gelişmiş ülkelerin de eğitim sistemlerinde bulunan kariyer basamakları sisteminin bizim ülkemizde de kullanılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Kariyer basamakları sistemi hakkında yanlış uygulama olduğu görüşünü dile getiren öğretmenlerden ulaştığımız sonuçlara bakıldığında, öğretmenlerin arasında bir ayrımcılığa yol

açacağı öngörülmektedir. Hatta velilerin, çocuklarını okula kayıt ettirirken, uzman öğretmen ya da başöğretmeni seçeceğine, normal öğretmene verilen öğrencilerde velilerin problem yaratacağı sonucuna varılmaktadır. Aynı işi yapan meslektaşların hem maaş olarak hem de veliler gözünde saygınlığını azaltarak, okulun iklimini de olumsuz yönde etkileyeceği de ulaşılan sonuçlar arasındadır. Buradan çıkartılan sonuç ile Demir (2011) “ Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi ” çalışmasındaki öğretmenlerin velilerden çekinceleri başlığındaki sonuç ile örtüşmektedir.

Araştırmanın ikinci alt sorusundan varılan sonuçlara bakıldığında öğretmenler ile yapılan görüşmede öğretmenlerin maaşının az olduğu sonucu ilk olarak göze çarpmaktadır. Özellikle Covid-19 salgını ile birlikte tüm Dünya’da hissedilen ekonomik kriz ile birlikte Türkiye’de de baş gösteren enflasyon sebebi ile her ürünün fiyatının fazla arttığı özellikle bu süreçten sonra öğretmenlerin maaşının değerinin azaldığı öğretmenler tarafından dile getirilmektedir. Varkey GEMS Foundation (2017) çalışmasında öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünü yükseltecek kriterlere yer vermektedir. Bu kriterlerin başında ise öğretmenlerin aldığı maaş birinci sırada yer almaktadır. Maaş azlığı mesleğin statüsünü de düşürmektedir. Bu durumda yapılan araştırmada kariyer basamakları sistemi uygulanmadan öncelikle yapılması gereken öğretmenlerin taban maaşlarında ciddi bir artışın yapılması gerektiğidir. Maaş artışı yapıldıktan sonra bu sistemin uygulanmasının daha iyi olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan ulaşılan sonuç ile İş ve Birel ‘in (2022) çalışmasından çıkan ekonomi başlığı altındaki sonuç benzerlik göstermektedir.

Çalışma grubunda öğretmenlerin kariyer basamakları arasında maaş farkının olması gerektiğini savunan öğretmen sayısı daha fazladır. Çoğunluğun görüşünden varılan sonuca bakıldığında yıllarını bu mesleğe vermiş eğitimlerini almış ve uzman öğretmen ya da başöğretmen olmuş bir kişi ile mesleğe yeni başlamış daha tecrübe ve deneyim edinmemiş bir öğretmenin maaşı aynı olmamalıdır sonucu ile karşılaşılmaktadır. Görüşme grubunda maaş farkının olmamasını savunan öğretmenlerden varılan sonuç ise öğretmenlerin uzman ya da başöğretmen olduktan sonra sınıflarında vereceği dersin konunun ve programın aynı kalacağını uzman olamayan öğretmen ile eşit işi yapacak fakat farklı ücret alacağıdır. Bu durumda adil bir durumu işaret etmediğidir.

Araştırmanın üçüncü alt sorusuna verilen katılımcı yanıtlarına ilişkin sonuçlara bakıldığında, buradan çıkan en önemli sonuç mesleki gelişim eğitimlerinin olması gerektiğidir. Mesleki gelişim, diğer mesleklerde olduğu gibi sürekli gelişim ve değişimin çok fazla olduğu öğretmenlik mesleğinde de olması gerekir. Fakat mesleki gelişim seminerlerinin içeriği ve süresi ile ilgili birçok alt sonuç çıkmaktadır. Buradan çıkan alt sonuçlardan birisi mesleki gelişim seminerlerinin süresinin uzunluğudur. Buradaki 180 ve 240 saat olarak belirtilen süreler biraz daha kısa olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Buradaki bir diğer alt sonuç ise mesleki gelişim seminerlerinin zamanlaması hakkındadır. Bu seminerleri alan öğretmenlerin yorumlarına bakıldığında tam yaz aylarında tatile getirilen seminerler yüzünden öğretmenlerin yaz tatillerinin eğitim ve sınava çalışma ile geçtiği anlaşılmaktadır. Bu durumda öğretmenlerin verimini düşürmektedir. Bu eğitimlerin dönem içi zamanlarda alınmasının daha iyi olacağı sonucu çıkartılmıştır. Başka bir alt sonuçta ise bu eğitimlerin içeriğinin, amaca hizmet etmeyen ve ilgi çekici olmayan içerikler olduğu sonucudur. Sırf yapılmış, eğitim alınmış gibi gösterilmek için izlettirilen videolar olduğu öğretmenlerin düşüncesidir. Buradaki sonuçla ortak yönleri bulunan sonuca, Genç’in (2015) çalışmasında rastlanmaktadır. Bu başlıkta çıkartılan sonuçlara bakıldığında mesleki gelişim seminerlerinin içerikleri, alanında uzman hocaların yardımı alınarak yeniden düzenlenmeli, gereksiz bilgiler

çıkartılarak sadeleştirilmeli, her öğretmenin branşına özel tekniklerinde bu eğitimlerin içeriğine alınması gerekir.

Mesleki gelişim eğitimlerin yanı sıra öğretmenlerin yaptığı projelerin, katıldığı yarışmaların, kişisel gelişim seminerlerinin, katıldığı tiyatro sanatsal faaliyetlerin ve yüksek lisans gibi kendi gelişimini bütünüyle sağladığı alanların da artırılarak öğretmenlerin kendini daha iyi geliştirmesi sağlanmalıdır. Gelişen teknolojiye de uyum sağlayıcı eğitimlerin de verilerek öğretmenlerin gelişmiş ülkeler seviyesinde olan öğretmenlerle aynı düzeye getirilmesi gerektiği, öğretmenlere yapılan yatırımın direk öğrencilerin gelişimine yapıldığı bunun da ülke gelişmişliğine ve ülke ekonomisine dönüt sağlayacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

Dördüncü alt probleme ilişkin sonuçlara bakıldığında uzman öğretmen ve başöğretmen olabilmek için yapılacak sınava yönelik tartışmalar ve sonuçtan oluşmaktadır. Bu konu kamuoyunu fazlasıyla meşgul etmiştir. Eğitimcilerin, sendikaların hatta siyasetçilerin bile tartışması haline gelmiştir. Çalışma grubundaki katılımcıların yorumlarına bakıldığında ise ulaşılan sonuç öğretmenlerin çoğunluğunun bu sınava karşı olduğudur. Burada altı çizilmek istenen yer ise çoğunluğu kelimesidir. Çünkü buradan ulaşılan sonuçlarda az da olsa bu sınavın yapılmasını doğru bulan ve destekleyen öğretmenlerin de olduğudur. Sınav yapılmasını doğru bulan öğretmenlerin görüşü ise kariyer basamakları sisteminin bir değerlendirilmesinin yapılması gerektiği görüşüdür. Bu değerlendirmenin de en adil ölçülecek yöntemi sınav ile olacağı sonucudur. Sınavın yapılmasını istemeyen öğretmenlerin öne sürdüğü savlardan ulaşılan yargı ise öğretmenlerin bu sınav ile öğrenci gibi sınav stresini tekrardan yaşayacağıdır. Böyle bir uygulamaya gerek yoktur sonucuna ulaşılmaktadır. Öğretmenlerin bilgi ve birikimlerinin, deneyim ve tecrübelerinin bir sınav ile ölçülemeyecek kadar fazla olduğunu öne süren öğretmenler böyle bir sınavı kazanamayan bir öğretmenin okulunda düşeceği durumun çok kötü olacağını öne sürmektedirler.

ÖKBYS sınavına giren öğretmenlerin görüşmede dile getirdiklerine ilişkin ulaşılan sonuçlara bakıldığında sınavın çok kolay olduğu, sırf yapılmış göstermek için yapılan bir sınav olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Sınava giren öğretmenlerin yanıtları sınavın amaca hizmet etmediğini, bu kadar kolay sınavı gelişim seminerlerinde kendini geliştirmeyen öğretmenlerin de geçebileceğini göstermektedir. Nitekim Milli Eğitim Bakanlığı'nın (2022) sınava yönelik açıkladığı istatistiklere bakılacak olursa, sınava giren öğretmen ve uzman öğretmenlerin % 99'u bu sınavdan başarılı olmuşlardır. Bu durum da varılan iki sonucun birbirini desteklediğini göstermektedir.

Araştırmanın altıncı alt sorusundan çıkartılan sonuçlara ilişkin ortaya çıkarılan durum ise mesleki gelişime ilişkin sonuçlardır. Mesleki gelişim seminerleri yeni çıkan bir durum olmadığı, öğretmenlerin her eğitim öğretim yılının hem başında bir hafta hem dönem ortalarında birer hafta hem de sene sonunda bir hafta olmak üzere toplamda dört hafta hizmet içi eğitim aldığı gerçeğidir. Kariyer basamakları sisteminin mesleki gelişim seminerleri de bu seminerlere benzediği sonucuna öğretmenlerin yanıtları sayesinde ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ortak görüşü ise bu seminerlerin hepsinin içerik sıkıntısı olduğu, düzeltilmesi gereken yerleri olduğu sonucudur.

Öğretmenler ile yapılan görüşmelerden çıkan genel yargıya bakılacak olursa öğretmenler mesleki gelişimin olmasını, fakat bunun gerçek anlamda öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerini daha üst düzeye çıkartacak şekilde nitelikli bir biçimde yapılmasının gerektiğidir. Öğretmenlerin beklentisi ise bu düzenlemelerin bir an önce yapıp öğretmenlerin gelişmiş ülkelerdeki meslektaşlarıyla aynı düzeyde yaşam kalitesine, bilgi ve becerilere kavuşturulmasıdır.

Son olarak kariyer basamakları sisteminin mesleki gelişim seminerlerine ilişkin öğretmenlerin görüşlerinden varılan sonuç, öğretmenler mesleki gelişimin olması gerektiğini fakat bunun bir kurs ve sonucunda sınavla ölçülen bir durumun dışına çıkartılmasıdır. Öğretmeni bütünüyle geliştirecek, yüksek lisans yapmaya teşvik edecek bir sistemin eğitimin bütün paydaşlarının fikirleriyle oluşturulması gerektiği araştırmanın bir sonucudur. Öğretmenlerin ekonomik kaygılar taşıdığı da bu çalışmada ulaşılan sonuçlardan bir tanesidir. Bu konuda da öğretmenlerin beklentisi A grubu meslekler arasında yer alan öğretmenlik mesleğine mensup kişilerin geçim kaygısı yaşaması ülkede ki eğitimin verimini düşürteceği kanaati oluşturmaktadır.

Araştırmaya İlişkin Öneriler

Öncelikle yürürlükte olan Öğretmenlik Meslek Kanunu eğitimin bütün paydaşlarının görüşü alınarak yeniden düzenlenmelidir. Sonra bu kanun öğretmenlere iyi anlatılabilir. Bu kanunda öğretmenlerin isteklerine de yer verilebilir. Kariyer basamakları sistemi gözden geçirilerek revize edilmelidir. Özellikle kariyer basamakları arasındaki on yıl bekleme şartı düşürülerek kariyer basamakları sayısında artış yapılabilir. Mesleki gelişim seminerlerinin içeriğinde düzenlemeye gidilerek daha güzel, amaca uygun ve öğretmenleri sıkmadan geliştirilebilecek bir içerik hazırlanabilir. ÖKBYS sınavı ise eğer bu kadar kolay olacaksa sınav yapılmasına gerek yoktur. Sınav yerine verimli seminer konularak bu seminerleri alan öğretmenleri ise kariyer basamakları arasında bir üst basamağa geçmesine izin verilebilir.

Araştırmada öğretmenler için en önemli görülen nokta ise günümüzde öğretmenlerin ekonomik kaygılarının olmasıdır. Öğretmenlerin taban maaşında seyyanen bir iyileştirilme yapılabilir. Bu sayede ekonomik kaygıların önüne geçilmelidir.

Kariyer basamaklarında yükselme için öğretmenler yüksek lisansa yönlendirme de teşvik edilebilir. Öncelikle öğretmenlik mesleğinin niteliğini yükseltecek bir yüksek lisans programı oluşturulabilir. Sonra öğretmenler bu programlara yönlendirilebilir.

Araştırmacılara İlişkin Öneriler

Bu araştırma Samsun ili Vezirköprü ilçesindeki öğretmenleri baz alan örnekleme yapılan bir çalışmadır. Bu da öğretmen camiasının sayısı göz önüne alındığında genele yaymak için dar bir çerçeve oluşturur. Daha geniş kapsamlı hale getirilebilir. Bu çalışma daha fazla katılımcı ile yapılırsa daha fazla güvenilir sonuçların elde edilmesi sağlanabilir.

Referans

Artan, B. (2007). *Kariyer basamakları yükselme sınavı (KBYS): Ortaöğretim öğretmenleri görüşleri çerçevesinde nitel bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aydın, B. (2007). *Öğretmenlik mesleğindeki kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri ve bu görüşlerin bireysel değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Büyüköztürk, Ş., & Kılıç Çakmak, E., & Akgün, Ö. E., & Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (17. Baskı b.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Çelikten, M., Ganal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.

- Çınar, K., & Dogan, C. (2019). Türkiye, Almanya ve Finlandiya öğretmen yetiştirme sistemlerinin incelenmesi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 2(2), 204-218.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metodlarına giriş: Nitel, nicel ve eleştirel kuram metodolojileri*. Anı.
- Eren, R. (2019). Yiyecek İçecek Müdürlerinin Kariyer Basamakları. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 169-184.
- Genç, G. S. (2015). *Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi Örnekleme*, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme A.B.D. İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gündoğdu, K. ve Kızıltaş, E. (2008). Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavına İlişkin Uzman Öğretmen Görüşleri, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55, 363-388.
- İş, A., Birel, F. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (84), 1967-1990.
- Kocakaya, M. (2006). *Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminin Öğretmenler Tarafından Algılanması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kahyaoğlu, R. B., & Karataş, D. D. S. (2019). Mesleki gelişim eğitim seminerlerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 201-220.
- Kazoğlu, İ. (2014). MEB öğretmen kariyer basamakları yükselme sisteminin yeniden yapılanmasına yönelik nitel bir araştırma. (Unpublished master's thesis). Gaziantep University, Gaziantep, Turkey.
- MEB (1973). Milli Eğitim Temel Kanunu. Erişim tarihi: 17.01.2022, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>
- MEB (2022). Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. Erişim tarihi: 18.01.2022 <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=9304&mevzuatTur=Kuru mVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5>
- MEB (2022). Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik sınav sonuçları. Erişim tarihi: 25.12.2022 <https://www.meb.gov.tr/uzman-ve-basogretmenlik-kesin-sinav-sonuclari-aciklandi/haber/28493/tr>
- ÖMK (2022). Öğretmenlik meslek kanunu, *Resmi Gazete: 14/02/2022 tarihli ve 31750 sayılı*
- Şirin, E. F., Erdoğan, M., & Mülazımoğlu, O. (2010), Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri.

Taşkıran B. (2010), Eğitim Merkezlerinde Öğrenci Başarısının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

Tonbul, Y. (2004). *İlköğretim Okullarındaki Mesleki Çalışma Uygulamalarının Etkililiği ile İlgili Görüşler*. Eğitimde Yeni Yönelimler Sempozyumu. Tevfik Fikret Okulları

Varkey GEMS Foundation. (2013). *Teacher Status Index*. London.

Yıldırım A & Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Ankara: Seçkin*.