

# ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE YENİ MODEL ARAYIŞLARI\*

Mustafa ÇELİKTEN\*\*

## ÖZET

Bu çalışmada belirtilen problem, öğretmenlerden, uzmanlardan ve yeni uygulama ile ilgili olan bazı sivil toplum örgütlerinden elde edilen eleştirilerdir. Araştırmanın amacı, kariyer sınavı ile ilgili olarak öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda bu yeni uygulamanın olası sonuçlarını değerlendirmektir. Bilgiler, kariyer sınavlarından etkilendiği düşünülen kişilerden görüşme metodu kullanılarak toplanmıştır. Araştırmacı görüşme sorularını düzenlemek için ilgili literatürden yararlanmıştır. Araştırma, Kayseri’de görev yapan ve yukarıda bahsedilen merkezi sınava tabii tutulmuş öğretmenleri kapsamaktadır. Çalışmanın sonuçları göstermektedir ki, öğretmenler eğitim sisteminin çok önemli elemanlarından biridir. Nitelikli öğretmenler yetiştirilmedikçe güvenli bir gelecekte bahsetmek imkansızdır. İdareciler, öğretmenler ve değişik alanların öğretmenleri hem kendi alanlarında, hem de eğitim bilimleri ve teknolojide üniversitelerin ilgili fakülteleri ile yakın işbirliği kurarak bilgilerini yenileyebilirler.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmenlik mesleği, kariyer yükselme sınavı, Kayseri

## ABSTRACT

The problem stated in this paper is about the criticisms received from teachers, scholars and some non-governmental organizations about this application. The object of this study is to highlight probable consequences of this new application through the views of the teachers. Interview was used as data collection method. The researcher benefited from the related literature to form the interview questions. The sample of the study comprised teachers who work in central districts of Kayseri and have taken the above mentioned centralized exam. The results of this study showed that teachers are the crucial components of education system. It is impossible to talk about a secure future unless we train well-qualified teachers. Administrators, teachers and teachers of different fields will have the opportunity to update their knowledge both on their own fields and on educational science and technology via the close cooperation with related faculties of universities.

**Keywords:** Teaching profession, Apprising examination, Kayseri.

## Giriş

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulaması, yaklaşık iki yıldır yoğun bir şekilde kamuoyunu, özellikle de eğitim camiasını meşgul etmektedir. Söz konusu uygulamayla ilgili yönetmelik 13 Ağustos 2005 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Konuyla ilgili tartışmalar, yönetmelik yayımlanmadan önce, yayımlandıktan sonra hatta sınavın yapıldığı 27 Kasım 2005 tarihinden bugüne kadar süregelmiştir. Anılan yönetmelik ile öğretmenler “aday öğretmen”, “öğretmen”, “uzman öğretmen” ve “başöğretmen” statülerinde sınıflandırılacak, her yıl ÖSYM tarafından yapılacak sınava girerek sınavda aldığı puanın yanı sıra, başarı, kıdem, eğitim gibi kıstaslar da dikkate alınarak farklı derecelerde değerlendirilecektir. Böylece, Türkiye’deki öğretmenlik mesleği

\* 3 -5 Mart 2006 tarihinde Çanakkale 18 Mart Üniversitesi’nde düzenlenen III. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Sempozyum’unda Sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi

kariyer basamaklarından oluşan bir meslek haline dönüştürülmektedir. Eğitim sisteminde etkililiği ve verimliliği arttırmak amacıyla güden bu yeni düzenleme, gerek alanda çalışan öğretmen ve idareciler gerekse akademisyenlerce değişik açılardan değerlendirilmiştir.

### **Problem**

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına, sınava katılan öğretmenlerden, akademisyenlerden, bazı sivil toplum kuruluşlarından birçok eleştiriler gelmiştir. Bu eleştirilerden bazıları kariyer sınavının eğitim sisteminin verimliliğine katkı sağlayacağı yönünde olmasına karşın, dikkate değer bir çoğunluk ise anılan sınavın olumsuz yönlerinin daha ağır bastığını belirtmişlerdir.

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına yöneltilen eleştirilerden birisi, yönetmelikte, aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmenin görev ve rollerinin tanımlanmamış olması ile ilgilidir. Gümüseli'ye (2005) göre yönetmeliğin bu haliyle oluşturulan kariyer basamakları, içi boş bir unvan ve yapılacak sınırlı bir ücret artışı dışında bir anlam taşımamakta ve bu eksiklik de eşit işe eşit ücret ilkesine aykırılık iddialarını güçlendireceği gibi, öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerleme isteklerini de olumsuz yönde etkileyebilecektir.

Dikkate değer bir eleştiri de Milli Eğitim Bakanlığının, öğretmenlik mesleğinde yapmaya çalıştığı kariyer uygulaması ile ilgilidir. Uygulanmaya çalışılan kariyer sisteminin adeta Türk Silahlı Kuvvetleri, Polis Teşkilatı, Üniversiteler gibi kurumlarınkine benzer bir sınıflandırma olacağı öne sürülmektedir. Halbuki, anılan kurumlarda her derecelendirmeye uygun olarak belirlenmiş bir statü tanımı vardır. Öğretmenlerin durumu ise bu örneklerden farklıdır. Çünkü, unvanı ne olursa olsun, bütün öğretmenler sonuçta aynı işi yapacaklar fakat sadece aldıkları ücretler farklı olacaktır.

Aslında en büyük kargaşa uzman öğretmen olunduktan sonra okulda öğretmenler ve idareciler arasında yaşanması olası görülen çatışmalardır. Şöyle ki, bir okulda sınavı kazanan birkaç uzman öğretmen var, diğerinde ise hiç yok. Bir diğer olası sorun alanı ise sınavı kazananlarla kazanmayanlar arasındaki ast-üst ilişkisidir. Örneğin, okul müdürü uzmanlık sınavını kazanamamış ancak okulunda uzman öğretmenler varsa bu durum ast-üst ilişkilerini nasıl etkileyecektir? Ya da merkezde çalışan bir uzman öğretmen kenar mahalleye veya köye gitmek istemezse o zaman sorun nasıl çözülecektir?

Son olarak da veliler öğretmenleri seçerken derecesine göre hareket edecek ve belki de haklı olarak, “çocuğumun başöğretmen ya da uzman öğretmen tarafından okutulmasını istiyorum” gibi taleplerle yöneticiler üzerinde baskılarını arttıracaklardır.

### **Amaç ve Önem**

Bu çalışmanın amacı, 13 Ağustos 2005 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği’ni alanda çalışan ve bu yönetmelikten doğrudan etkilenmesi beklenen

## Öğretmenlik Mesleğinde Yeni Model Arayışları

öğretmenlerin görüşlerini almak ve eğitim bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin görüşleri doğrultusunda değerlendirmesini yaparak olası sonuçlarına dikkat çekmek olacaktır.

Söz konusu yönetmelik uygulamaya henüz konulmuş olduğundan medyada yer alan bazı kısa yazıların dışında henüz akademik çevrelerce pek fazla üzerinde araştırma yapabilmeye imkanı olmamıştır. Onun için bu çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### Yöntem

İlgili literatür tarandıktan sonra hazırlanan görüşme soruları, Kayseri merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenlerden sınava katılanlara uygulanmıştır. Veri toplama tekniklerinden kartopu yönteminden yararlanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e (2005:111) göre, bu yaklaşım araştırmacının problemine ilişkin olarak zengin bilgi kaynağı olabilecek bireylerin saptanmasında özellikle etkilidir.

Görüşme sonuçlarını sınıflandırmak ve değerlendirmek için, özellikle niteliksel araştırmalarda çok sık kullanılan *nudist* programından yararlanılmıştır. Bu program araştırmacıya, kodlar arasında ilişki kurmada sağladığı çerçeveler ve görsel öğeler yoluyla yardımcı olmaktadır.

### Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinin Yorumu

Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinin bütün maddelerinin ayrı ayrı yorumunu yapmak bu çalışmanın amacını aşacağından, kamuoyunda en fazla tartışılan ve araştırma amacına daha uygun olduğu düşünülen maddeler yorumlanmıştır.

Yönetmeliğin temel ilkeler bölümünde, söz konusu uygulamanın amaçları olarak, “Öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi” ve “İmkan ve fırsat eşitliği sağlanması” gibi iki temel ilke yer almaktadır. Değerlendirme ölçütlerine ve sınavın içeriğine bakıldığında bu iki temel ilkenin ne ölçüde gerçekleştirilebileceğinin tartışma konusu olduğu görülmektedir.

Şöyle ki, öğretmenlerin bir sınav ile mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesini beklemek çok iyimser bir beklenti olur. Sınavın bu konuda hiçbir işe yaramadığını söylemek de en az birincisi kadar isabetli bir yaklaşım olmaz. Ayrıca, bu sınavın öğretmenlerin düzeylerini belirlemede % 50 gibi bir orana sahip olması da isabetli bir oran ve yöntem olmadığı düşünülmektedir. Söz konusu uygulamayla, imkan ve fırsat eşitliğinin sağlanmasını beklemek de yine iyimser bir tavır olacaktır. Çünkü kariyer yükseltme ölçütlerinin öğretmenler açısından ne ölçüde dikkate alındığı tartışma götürür bir husustur.

Ne yazık ki sınava katılan öğretmenlerimiz de sınava eşit şartlarda hazırlanamamıştır. İmkanları son derece geniş olan bir şehirde ve bu şehirdeki imkanları iyi bir okulda görev yapan öğretmenle herhangi ücra bir köyde çalışan öğretmenin kendini yenilemesi, sınava yönelik çalışmalar yapması birbiriyle eşit tutulabilir mi?

Yine sınavdaki soruların dağılımına bakıldığında, soruların büyük bir kısmının Türkçe ve tarih soruları olduğu görülmektedir. En azından anılan disiplinlerde yetişmiş öğretmenlerin bu sorulardan alacağı kat sayısı diğer

öğretmenlerin mağduriyetini giderecek şekilde değiştirilebilirse, yukarıda vurgulanmaya çalışılan eşitsizlikler bir ölçüde azaltılabilir.

İmkan ve fırsat eşitliğiyle çeliştiği düşünülen diğer bir husus da uzman ve başöğretmen oranlarıyla ilgilidir. Nitekim yönetmeliğin ikinci bölümünde uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sayılarıyla ilgili olarak “Bakanlık eğitim-öğretim hizmetleri sınıfındaki toplam serbest öğretmen kadro sayısı içinde uzman öğretmen oranı % 20, başöğretmen oranı % 10’dur. Bu oranlar, Bakanlar Kurulunca arttırılması durumunda, arttırıldığı oranda uzman öğretmen ve başöğretmenlik sayılarına yansıtılır...kullanılacak uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sayıları Bakan onayı ile belirlenir” bilgileri yer almaktadır.

Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sayısının alanlara göre oranı net olarak belirlenmemiş ve alanlara göre sayının Bakanın onayı ile belirleneceği ifade edilmektedir. Bu durum, alanlara göre uzman ya da başöğretmenlik hakkı kazanacakların oranının tespit edilmediğini göstermektedir. KYS uygulamasının etkili olabilmesi ve sistemimize daha kolay entegre edilebilmesi için genel toplamdaki oranlarla birlikte, her alanın kendi içindeki oranlarının da belirlenmesi daha yararlı olacaktır.

Yönetmeliğin, tezli yüksek lisans yapanları uzman, doktora yapanları ise başöğretmenlik için sınav yapmaya gerek görmemesi takdir edilmesi gereken bir uygulamadır. Ancak, alanı dışında yüksek lisans-doktora yapanlara ya da tezsiz yüksek lisans yapanlara hiçbir puan verilmemesi, kanaatimce eleştirilmesi gereken bir husustur. Nitekim, Yönetmeliğe göre alan dışı yüksek lisans eğitimi alanlarla, tezsiz yüksek lisans yapanlar, bir hafta hizmet içi kursa katılanlar kadar bile değerlendirmeye tabi tutulmamışlardır. Kaldı ki, hizmet içi kursların hepsi öğretmenlerin kendi alanlarında yapılmamaktadır.

Sonuç olarak, çalışan ile çalışmayanın, görevini layıkıyla yerine getiren ve kendisini geliştirenlerin elbette ayırt edilmesi gerekir. Bu çalışma esnasında akademisyenler, öğretmen sendikaları, sivil toplum kuruluşları vb. görüşleri alınarak geniş bir kitlenin de desteği sağlandıktan sonra hayata geçirilseydi başarı şansı daha fazla olurdu.

### **Bulgular ve Yorum**

Milli Eğitim Bakanlığı son derece isabetli bir kararla, Öğretmen Kariyer Yükselme Sınavı adıyla bir sınav yapma kararı aldı. Amaç, öğretmenliğe kalite getirmek, çalışanla-çalışmayı, suyu dolduranla-testiyi kırarı, kendini geliştirmek için gecesini gündüzüne katanla değişmeye karşı direnen arasında çalışanlar lehine fark yaratmak ve sonuçta da eğitim sisteminin kalitesini yükseltmek. Bunun için, kariyer yapmak, uzman öğretmen ya da başöğretmen unvanlarını kazanmak isteyen öğretmenler sınava katılma yeterliği taşıyorlarsa KYS’ye girecek ve kazanırlarsa hem söz konusu unvanları alacak, hem de belli bir maaş farkını kazanacaklardır.

Fakat söz konusu sınav uygulaması hem bir kısım öğretmenler hem de öğretmen kuruluşlarının yoğun tepkisiyle karşılaştı. Araştırmacı, hem bu tepkilerin sebeplerini hem de tepki gösteren öğretmenler tarafından ne gibi çözüm önerileri olabileceğini saptamak için hazırlamış olduğu görüşme

## Öğretmenlik Mesleğinde Yeni Model Arayışları

sorularını yöntem kısmında belirtilen öğretmen grubuna uyguladı. Elde edilen bulgular da çalışmanın bu bölümünde özetlenmeye çalışıldı.

KYS konusunda görüşlerine başvurulmuş öğretmenlere ilk olarak, “*öğretmenleri, ‘öğretmen’, ‘uzman öğretmen’ ve ‘başöğretmen’ olarak derecelendirmenin eğitim sistemine ne gibi katkıları olacağını düşünüyorsunuz?*” şeklinde bir soru yöneltildi. Alınan cevaplarda görüşmeciler yeni uygulamanın gerekli olduğuna dikkat çekmişlerdir. Genelde orta gelirli ailelerin çocuklarının devam ettiği bir okulda görev yapan birinci kademe öğretmeni soruyu; “Kuşkusuz öğretmenlerin kendilerini yenilemelerine yardımcı olacaktır” şeklinde cevaplarırken, bir başka öğretmen de “Bazı öğretmenlerimiz, Devlet memuru olmanın verdiği rahatlıkla halen üniversite yıllarında sınavı geçmek amacıyla okuduğu ders kitabının ya da ders notlarının dışında bir şey okumamıştır, çünkü halihazırdaki sistem öğretmenlerimizin kendini yenilemesi için hiçbir zorunluluk getirmemektedir” şeklinde yorumlamıştır.

Bir başka öğretmen de “Bence hiçbir katkısının olacağını sanmıyorum, çünkü öğretmenliğin tanımında zaten ‘uzmanlık ibaresi’ var, her öğretmen alanında belli bir süre okuduktan sonra ancak öğretmen olabiliyor. Eğer mutlaka bir sınıflandırma yapılacaksa o zaman başka ölçütler olmalı ve özellikle bu ayrımı belirleme şeklinin gözden geçirilmesi gerekir” şeklindeki cevabıyla KYS’ye karşı olduğunu vurgulamıştır.

“KYS’nin katkıları yanında ne gibi olası dezavantajları olabilir?” sorusuna ise tecrübeli bir ikinci kademe öğretmeni şöyle cevap verdi: “Öğretmenler arasında bir ikilik oluşturacaktır, başöğretmen uzmana, uzman da kendisinden kariyer olarak daha aşağıda olanlara ‘küçümseme’ ile bakacaktır. Aslında sorunun bir diğer ve daha da önemli olduğunu düşündüğüm boyutu velilerle ilgili olandır. Şöyle ki, çocuğunu okula göndermek isteyen bir veli için eğer çocuğunu gönderebileceği birden fazla şube olması durumunda elbetteki çocuğunu haklı olarak kariyer bakımından daha yüksek durumunda olan öğretmenlere göndermek isteyecektir.” Görüşlerine başvurulmuş diğer öğretmenlerin birçoğu da benzer yönde kaygılar dile getirmişlerdir.

Görüşme yapılan öğretmenlerin hemen tamamına yakını sınav şeklinin yanlış olduğunu, özellikle Türkçe, tarih gibi branşların diğerlerine göre çok daha şanslı olduğunu belirtmişler ve bundan sonraki sınavlarda branşlara göre ayrılmasını talep etmişlerdir.

Bazı öğretmenler de sınava giriş hakkının neden yedi yıl gibi uzun bir süre olduğunu anlamadıklarını, en azından stajyerliği kaldırılmış bir öğretmenin sınava giriş hakkı olması gerektiğini savunmaktadırlar.

Görüşlerine başvurulmuş bir sınıf öğretmeni “Sınavı kazananlarla kazanamayanlar arasında bir soğukluk olabilir. Sınavı kazanamayan öğretmende moral bozukluğu, isteksizlik, küskünlük, kendini görevine vermeme olabilir, diğerinde ise sınavı kazanmış olmasına rağmen yeterli olgunluk gösterememe ve kendini üstün görme olabilir. Bütün bu olaylar da öğretmenler arasındaki ilişkileri olumsuz yönde etkileyebilir” şeklinde görüş belirtirken, aynı okulda görev yapan zümresi ise “Sınavı kazanan öğretmenlerin sınıfları 50-60 kişi

olurken kazanamayanlarınki 20-30 kişide kalabilir” şeklindeki kaygılarını dile getirerek çok daha önemli bir konuya dikkat çekmiştir.

Matematik öğretmenin cevabı da hayli düşündürücü idi: “Tek bir matematik ya da yabancı dil sorusunun olmadığı bir sınavla benim uzman olup olmadığımı nasıl karar verilecek” şeklindeki cevabıyla sınavda sorulan soruların branşlar dikkate alınmadan hazırlandığını vurgulamıştır.

Hemen bütün öğretmenlerin “sorun alanı” olarak belirtilen “sınavın yapılma zamanına” meslekte 15. yılını çalışan bir sınıf öğretmeni tarafından da dikkat çekilmiştir. Tecrübeli öğretmen; “Sınav çok aceleye getirildi ve bazı arkadaşlar sınav için yeterli süre olmadığı için sınavda da başarısız olup deşifre olmak istemediklerinden sınava katılmadılar. Sınava hazırlanabilmek için yeterli süre verilmiş olsaydı katılım daha fazla olabilirdi”

*“Bu dezavantajları kaldırmak ya da en az düzeye indirmek için neler yapılabilir?”* sorusuna ise görüşmecilerden yaratıcı ve yapıcı öneriler gelmiştir. Bu önerilerden biri, “Her öğretmenin özellikle bilmesi gerekli konular olan Türkçe, tarih, eğitim bilimleri, mevzuat vb. gibi konuların dışında kendi branşlarından da mutlaka sorularla seviyeleri ölçülmeliydi” şeklindeydi.

*“KYS yerine önerebileceğimiz başka ne gibi performans değerlendirme sistemleri olabilir?”* sorusuna eğitim siteminde uzun yıllar öğretmenlik ve idarecilik yaptığını belirten tarih öğretmenin önerisi: “Öğretmenlerimizi yeni gelişmelerden haberdar etmek, kendilerini geliştirmek ve sonuçta da eğitim sistemimizin kazanmasını istiyorsak daha kalıcı çözümler üretmemiz lazımdır. Bunun için de akla gelen en geçerli çözümlerden biri de M.E.Bakanlığı’nın YÖK ile işbirliğine giderek, tıpkı meslek lisesi mezunlarında olduğu gibi, öğretmenlerimiz de kendi alanlarında üniversitelerde lisans üstü eğitim yapma imkanına kabul edilmelidirler. Bunun sayısız yararları olacaktır. Ve bu uygulamadan da en çok eğitim sistemimiz kazanacaktır” şeklindedir.

*Yukarıdaki sorulara ek olarak, KYS hakkında neler söylemek istersiniz? sorusuna ise yapıcı eleştiriler gelmiştir.* Bir orta kademe öğretmeni: “Sınavın geçerliği ve güvenilirliği tartışmaya açık bir konu. Örneğin halihazırda Türkiye genelinde 650 bin öğretmen görev yapmaktadır. Bu sınav için sadece 130 bin civarında bir grup katıldı. Şimdi aklıma gelen soru şu; sınava katılmayan grubu başarısızlar grubuna mı ekleyeceğiz? En azından bir şekilde öğretmenlerin büyük çoğunluğu sınava katılmaya ikna edilmeliydi” şeklindeki eleştirisiyle, tartışmaya açık olan bir çok sebeplerden dolayı, sınava katılımın çok düşük olduğunun altını çizmiştir.

## **Sonuçlar ve Öneriler**

### **Sonuçlar**

Günümüzde ilim, fen ve teknoloji hızla gelişmektedir. Bu gelişime ayak uydurmak ya da gelişime katkıda bulunmak hatta gelişmenin lokomotifini olmak insanın kendini geliştirmesiyle olur. Eğitim ile uğraşanların özellikle öğretmenlerin bu gelişmeleri en azından çok yakından takip etmeleri gerekmektedir. Bunun için de sürekli kendilerini yenilemelidirler. Öğretmenlik kariyer yükseltme sınavı da bunun bir parçası olarak kabul edilebilmelidir. Çünkü bu sınav öğretmenlik mesleğine aynı zamanda yeni bir soluk, yeni bir

## Öğretmenlik Mesleğinde Yeni Model Arayışları

heyecan ve yeni bir oluşum getirecektir. Nasıl ki üniversitelerde bir kariyer sistemi varsa ilk ve orta öğretim sisteminde de pekala kariyer sistemi olabilir.

### Öneriler

Batı'da ve ABD' de olduğu gibi üniversitelerle uzun dönemli anlaşmalar yapılarak, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin bilim ve teknoloji alanlarında meydana gelen gelişmeleri takip edebilmeleri, kendilerini yenileyebilmeleri, çağın gereklerine uygun ve güncel sorunları çözebilme becerisine sahip olmalarını sağlamak amacıyla belli sürelerde üniversitelerden dersler almaları teşvik edilebilir.

KYS uygulamalarına başlanılmadan önce mutlaka akademisyenlerin, öğretmenlerin ve diğer sivil toplum kuruluşların görüşlerinin alınmasının eğitim sisteminin etkinliğinin artırılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Son olarak da KYS'deki sınav soruları bütün öğretmenlerin branşları dikkate alınarak hazırlanmalıdır. Ancak bu şekilde sınavın ve de özellikle sınav sonuçlarının kapsam geçerliğinden söz edilebilir.

### Kaynaklar

Gümüşeli, A. (2005). Öğretmenlikte kariyer sistemine yapılan eleştiriler. *Artı@eğitim Dergisi*, Ekim, 14, (http://www.agumuseli.com/modules/weblog/details.php,30 Mart, 2006).

Resmi Gazete, *Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği*, 13. Ağustos, 2005.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.