



ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNUNA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

TEACHERS' OPINIONS ON THE TEACHING PROFESSIONAL LAW

Abdulgafur İŞ¹ - Fırat Kıyas BİREL²

Öz

Bu araştırmada güncel bir probleme dönüşen Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili öğretmen görüşlerinin saptanması amaçlanmıştır. Çalışma nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında Mardin ve ilçelerinde görev yapan 65 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, amaçlı örnekleme çeşidi olan maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubu oluşturulurken eğitim durumu, yaş ve mesleki kıdem çeşitlilikleri dikkate alınmıştır. Araştırma verilerini toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmış ve uzman görüşü alınarak uygulanmıştır. Görüşme formu beş açık uçlu sorudan oluşturulmuş ve görüşme esnasında verilen cevaplar çerçevesinde soru sayısı artırılmıştır. Bu araştırmada görüşülen bireylerin görüşlerini etkili bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılar yapılarak betimsel, toplanan verileri açıklayarak kavramlara ve ilişkilere ulaşmak amacıyla içerik ve araştırmada çıkan öğelerin görülme sıklığını ortaya koymak için frekans analizi yapılmıştır. Araştırmada ekonomi, liyakat, eşitlik, adalet ve itibar konuları ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin bir kısmı Öğretmenlik Meslek Kanununa ilişkin; maaşların artacağını ve kariyer basamakları sayesinde öğretmenlik mesleğinin itibarının yükseleceğini ifade ederek olumlu görüşlerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bir kısmı da kariyer basamaklarının öğretmenleri ayrıştıracağı görüşünü ifade ederek bu konudaki çekincelerini belirtmişlerdir. Hemen hemen öğretmenlerin tamamının yapılacak çalışmalarla ilgili; liyakat, eşitlik ve adalet konularında fikir birliğine sahip oldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenler, Meslek kanunu, Öğretmen görüşleri

Abstract

In this study, it is aimed to determine the opinions of teachers about the Teaching Profession Law, which has become a current problem. The study was carried out with the qualitative research method. The study group consists of 65 teachers working in Mardin and its districts in the 2021-2022 academic year. Maximum diversity sampling method, which is a purposive sampling type, was used in the study. While forming the working group, the diversity of education, age and professional seniority were taken into account. For the aim of collecting the research data, a semi-structured interview form was prepared and applied by taking expert opinion. The interview form was composed of five open-ended questions and the number of questions was increased within the framework of the answers given during the interview. In order to reflect the views of the individuals interviewed in this research, direct quotations were made and descriptive, frequency analysis was conducted to reveal the frequency of the content and the items found in the research in order to reach the concepts and relationships by explaining the collected data. When the data are analyzed and evaluated in the study, it is seen that the results obtained according to the sub-problems are related to the issues of economy, merit, equality, justice and reputation. According to the results obtained, some of the teachers; expressed their positive opinions related to the Teaching Profession Law by expressing that the salaries will increase and the reputation of the teaching profession will rise thanks to the career hierarchy. Some of the teachers expressed the opinion that the career hierarchy will separate the teachers and expressed their reservations about this issue. Almost all of the teachers have a consensus that merit, equality and justice should be used in the works.

Keywords: Teachers, Professional law, Teachers' opinions

¹ Doktora öğrencisi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, gaffaris@sirnak.edu.tr, Orcid: 0000-0001-8858-8387

² Doç. Dr., Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, firat.birel@dicle.edu.tr, Orcid: 0000-0001-7463-9067

Makale Türü: Araştırma Makalesi – Geliş Tarihi: 06.07.20.2022 – Kabul Tarihi: 26.09.2022

DOI:10.17755/esosder.1141748

Atıf için: *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2022;21(84): 1967-1990

Etik Kurul İzni: Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığının 31.05.2022 tarih ve 157 sayılı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

GİRİŞ

Toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde gelişmeler kaydetmiş ülkelere eğitim sisteminin önemli düzeyde katkı sağladığı gözlenen bir durumdur. Ekonomik kalkınma ile eğitim ve kültür alanındaki gelişmeler birbirlerini tamamlayan alanlardır. Teknolojik ilerlemede ve ekonomik kalkınma hamlelerinin başarılı olmasında ve amaca ulaşmasında yetişmiş insan kaynağının belirleyiciliği açıktır. Her alanda olduğu gibi özellikle eğitim alanındaki iş görenlerin de yetkin ve nitelikli olması gerekli bir durumdur. Bu bağlamda eğitim sisteminin temel ögesi olan öğretmenlerin seçilmeleri, yetiştirilmeleri ve atanmaları stratejik bir önem taşımaktadır. Geleceği şekillendirecek genç kuşaklara temel değer ve düşünceler ile mesleki becerilerin kazandırılması eğitim yolu ile mümkün olmaktadır. Yeni kuşaklara istenilen beceri ve değerlerin kazandırılması için eğitim sisteminin uygun bir yapıya kavuşturulması çabalarının yanında, öğretmenlerin nitelik ve statülerinin de iyileştirilmesine özel bir önem vermek gerekli ve zorunlu bir durumdur. Öğretmenlik mesleği dünyanın en eski mesleklerinden birisi olmasına karşın ülkemizde mesleğin geliştirilmesi ve çekici hale dönüştürülmesine ilişkin problemler günümüzde de devam etmektedir.

Toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde başarılı olmuş ülkelere bakıldığında eğitim sürecinin bu ülkelerin gelişmesine önemli katkı sağladığı görülmektedir. Başka bir deyişle ekonomik kalkınmaya her zaman eğitim ve kültürdeki gelişmeler eşlik ederek birbirlerini tamamlamışlardır. Bu bilgidен hareketle teknolojik ilerlemede ve ekonomik kalkınma hamlelerinin başarılı olmasında yetişmiş insan kaynağının belirleyiciliği açıktır. Ülkemizin gelişmiş ülkeler arasında hak ettiği konuma gelebilmesi, iyi bir eğitim sistemine ve sistemin ana ögesi olan öğretmenlerin niteliğine bağlıdır. Geleceğimizi şekillendirecek genç kuşaklara milli ve evrensel temellerde değer ve düşünceler ile üst düzey becerilerin kalıcı bir şekilde kazandırılması ancak ve ancak eğitim yolu ile mümkündür. Gelecek nesillere istenilen beceri ve değerlerin kazandırılması için hazırlanan programlar ile eğitim sisteminin uygun bir yapıya kavuşturulması çabalarının yanında, öğretmenlerin nitelik ve statülerinin de iyileştirilmesine özel bir önem verilmelidir.

Profesyonel anlamda meslek sahipleri kanunlarla görev ve sorumluluklarını yerine getirirler ve bazı haklara sahip olurlar. Bazı meslek sahiplerinin 3458 Sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun, 1136 Sayılı Avukatlık Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu vb. meslek kanunları vardır. Dünyada birçok ülkede öğretmenlik mesleğiyle ilgili kanunlar bulunmaktadır. İngiltere, Almanya, Kanada, Çin ve Avustralya gibi ülkeler öğretmenlik meslek kanunu olan ülkelere örnek gösterilebilir (TEDMEM). Türkiye’de ise öğretmenler bir meslek kanununa sahip değillerdi. Öğretmenlik mesleğiyle ilgili düzenlemeler farklı kanunlarda ifade edilmekteydi. Öğretmenlik mesleği için bu eksiklik, 14.02.2022 tarihinde kabul edilen ‘Öğretmenlik Meslek Kanunu’ ile giderilmiş oldu.

Uluslararası alanda öğretmenlik meslek kanunu için bazı sendikalar tarafından referans gösterilen Öğretmenlerin statü tavsiyesi, ilk ve orta öğretim öğretmenlerinin statüsünü tüm yönleriyle düzenleme amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile UNESCO’nun, kendi sorumluluk ve uzmanlık alanlarına giren sorunlar konusundaki sıkı iş birliğinin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. ILO ve UNESCO, üye devletlere öğretmenlerle

ilgili tüm sorunları ele alan bir belgenin kabul edilmesi önerisinde bulunmuş ve ortaklaşa yürüttükleri uzun çalışmalar sonunda, Paris’te hükümetler arası özel bir konferans toplanmıştır. UNESCO’nun düzenlediği bu konferansta, devletlerin ve öğretmen örgütlerinin gözlem ve görüşleri göz önüne alınarak, ILO-UNESCO ortak uzmanlar toplantısında hazırlanan bir tavsiye tasarısı incelenmiş ve kimi değişikliklerden sonra 5 Ekim 1966 tarihinde oybirliğiyle kabul edilmiştir (Gülmez, 2010). Öğretmenlerin statü tavsiyesi öğretmenlik mesleğine hazırlama, öğretmenlerin yetiştirilmesi, istihdam ve kariyer, öğretmenlerin hakları ve ödevleri vb. birçok konuda ilkeler koymakta, öneriler getirmektedir.

Ülkemizde öğretmenliğin bir meslek olarak kabul edildiği ilk kanun Cumhuriyetin ilk yıllarında 13 Mart 1924 tarihinde TBMM’de kabul edilen Orta Tedrisat Muallimleri Kanunu öğretmenliği; “devletin umumi hizmetlerinden talim ve terbiye vazifesini üzerine alan, müstakil sınıf ve derecelere ayrılan bir meslektir şeklinde tanımlamaktadır. Yine aynı şekilde 14 Haziran 1973 tarihinde yürürlüğe giren 1739 sayılı Temel Eğitim Kanunu da öğretmenliğin “devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olduğunu belirtmektedir (Akyüz, 2008). Titrek (2006) öğretmenliği, bireysel, sosyal, kültürel, teknolojik ve bilimsel boyutları olan profesyonel statüde bir eğitim mesleği olarak tanımlamaktadır. Türk Dil Kurumu (2020) meslek kavramını, “belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iştir.” şeklinde tanımlamıştır. Bu kanun ve tanımlara bakıldığında toplum nezdinde aşırı özveri gerektiren “kutsal” bir meslek olarak görülen, profesyonel öğretmenlik veya öğretmenlik mesleği gibi kavramlar her ne kadar günlük hayatta kullanmadığımız ve yabancılık çektiğimiz kavramlar olsa da öğretmenliğin profesyonel bir meslek olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Yasal ve yönetsel metinlerdeki öğretmenlik mesleğine yönelik tanımlarla birlikte mesleğe ilişkin süreklilik taşıyan kriterlerin ve algıların oluşması ve yerleşmesi istendik boyutlarda ve düzeylerde değildir.

Öğretmenin sahip olması gereken bazı özellikler, yeterlilikler, rol ve görevler vardır. Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü 2017 yılında öğretmen yetiştirme ve geliştirme sürecindeki öğretmenlik mesleğinin genel yeterliliklerini şu şekilde açıklamıştır. Bu yeterlilikler; 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) ve tutum ve değerler (milli, manevi ve evrensel değerleri gözetme, öğrenciye yaklaşım, iletişim ve işbirliği, kişisel ve mesleki gelişim) şeklindedir (ÖYGM, 2017). Bunun yanında öğretmen, kişilik, duyuşsal ve bilişsel açılarından da bazı özelliklere sahip olmalıdır. Bu özellikler; iletişim becerisi, anadiline hakimiyet, mesleğini sevme, içinde yaşadığı toplumun değerlerinin yanında evrensel değerleri tanıma, entelektüel açıdan gelişmiş, eşit ve objektif eğitim ile ilgili sorunları bilimsel yöntemlerle araştırma, öğrencileri merkeze alarak beklenti ve gereksinmelerini dikkate alma, planlı ve programlı çalışma, eğitim-öğretim ortamını etkili hale getirme, yeniliklere ve alanı ile ilgili gelişmelere açık olma ve farklı kültürlerle duyarlı olma şeklinde sıralanabilir (Çelikten vd., 2005; Titrek, 2006; Çelikkaya, 2009; Oktay, 2011; Şişman, 2014).

Öğretmenlik mesleğine ilişkin tartışmalar toplumsal yaşantıda önemli bir yer tutmaktadır. Değişimlere uygun yeni düzenlemeler yapılması gerektiği bütün paydaşların ve çevrelerin paylaştığı bir düşünce olarak ön plana çıkmaya başlamıştır. Öğretmenlik mesleğinin sadece ekonomik olarak değil mesleki anlamda da geliştirilmesinin zorunlu bir durum olduğu söylenebilir. Son olarak eğitim paydaşlarının, sivil toplum örgütlerinin ve kamuoyunun öğretmenlik mesleğinin niteliğinin artırılması yönündeki talep ve beklentileri 1-3 Aralık 2021 tarihleri arasında toplanan 20. Milli Eğitim Şurası'nda tartışıldıktan sonra Öğretmenlik Meslek Kanunu adıyla yasalaşma sürecine girmiş, 3 Şubat 2022 tarihinde TBMM'de kabul edilerek yasalaşmış, 14 Şubat 2022 tarihinde de 31750 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu doğrultuda yapılan son düzenleme ile öğretmenlik mesleğinin bir kariyer mesleği olma özelliği tescillenmiştir. Bütün bu gelişmeler ile birlikte Cumhuriyetin ilk yıllarından bu yana tartışma konusu olan ve öğretmenlik mesleğine ilişkin değişikliklerle birlikte özellikle mesleğin geliştirilmesine dönük düzenlemelerin sürekli olarak gündeme gelmesi farklı yaklaşımları ve tartışmaları da beraberinde getirmiştir. İlk olarak 2005 yılında yayınlanan yönetmelikte adaylık döneminden sonra 'Öğretmen, Uzman Öğretmen, Başöğretmen' olmak üzere üç kariyer basamaklarına ayrılmış ve 2006 yılında uzman öğretmenlik sınavı yapılmıştır. Yasal ve yönetsel olarak ortaya çıkan sorunlar nedeniyle başka sınavlar yapılamamıştır. Bu durumun uzun bir süredir kamuoyunda ve öğretmenler arasında tartışma konusuna dönüştüğü gözlenmiştir. Öğretmenlik mesleğine ilişkin kariyer planlamasında öğretmenler arasında da görüş birliğine ulaşılamamış ve özellikle eğitim iş kolundaki sendikaların konuya ilişkin tartışmaları da problemin sürekli gündemde kalmasına yol açmıştır. Gelişimin ve değişimin hızlanması her alanda olduğu gibi eğitim alanında da öğretmenlik mesleğini dönüştürmeye başlamıştır. Öncelikle öğretmenlerin mesleki açıdan kariyer gelişimine ilişkin taleplerinin yoğunlaştığı görülmektedir. Öğretmenler açısından mesleki gelişimde ve kariyer planlamasındaki belirsizlikler ve karmaşıklıklar kritik bir önem taşımaktadır. Öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin görüşlerinin uzun bir sürece dayanan problemin çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda bu araştırmada Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili öğretmen görüşlerini saptamak amaçlanmıştır.

Problem cümlesi: Öğretmenlik Meslek Kanununa ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?

Alt problemler:

Bu ana probleme bağlı olarak öğretmen görüşleri doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkındaki düşünceleri nelerdir?
2. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda yapılan düzenlemeler öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamakta mıdır?
3. Öğretmenler, Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarını (aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen) nasıl değerlendirmektedirler?
4. Öğretmenlerin, MEB'in 12.05.2022 tarihinde yayımladığı Öğretmenlik Kariyer Basamakları Mesleki Gelişim Çalışmaları ve Eğitim Programlarına İlişkin Yönerge hakkındaki düşünceleri nelerdir?
5. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili önerileri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırma öğretmen görüşlerini saptamak amacıyla nitel biçimde desenlenmiştir. ‘Nitel araştırmayı, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlamak mümkündür (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Çalışma Grubu

Çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında Mardin ve ilçelerinde görev yapan 65 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, amaçlı örnekleme çeşidi olan maksimum çeşitlik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubu oluşturulurken eğitim durumu, yaş ve mesleki kıdem çeşitlilikleri dikkate alınmıştır. Maksimum çeşitlilik yaklaşımında ele alınan probleme yönelik farklı boyutların ortaya konması amaçlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Aşağıdaki tabloda katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) bilgileri yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların demografik bilgilerine ait frekans (f) ve yüzde (%) bilgileri

Değişkenler		f	%
Eğitim durumu	Lisans	52	80
	Y.Lisans	11	17
	Doktora	2	3
	Toplam	65	100
Yaş	22-27	12	19
	28-33	19	29
	34-39	28	43
	40 ve üzeri	6	9
	Toplam	65	100
Kıdem	0-9 yıl	41	63
	10-19 yıl	19	29
	20 ve üzeri	5	8
	Toplam	65	100

Çalışmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgilerin yer aldığı tabloya bakıldığında eğitim durumları değişkeni ile ilgili veriler şu şekildedir; öğretmenlerin 52’si lisans, 11’i yüksek lisans ve 2’si de doktora mezunudur. Yaş değişkeni ile ilgili bilgilere

bakıldığında çalışmada; 22-27 yaş aralığında bulunan 12 kişi, 28-33 yaş aralığında bulunan 19 kişi, 34-39 yaş aralığında bulunan 43 kişi, 40 yaş ve üzeri olan 6 öğretmen yer almaktadır. Mesleki kıdem değişkeni ile ilgili verilere bakıldığında; 0-9 yıl arası kıdeme sahip 41 kişi en kalabalık grubu, 20 ve üzeri yıl, kıdeme sahip 5 kişi de en az grubu oluşturmaktadır. Öğretmenlerin 19'u da 10-19 yıl arası kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Aracı

Araştırma için Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan (03.06.2022-297646) Etik Kurul İzni alınmıştır. Araştırmada verilerin elde edilmesi için yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmış ve uygulanmıştır. Görüşme formu beş açık uçlu sorudan oluşturulmuş ve görüşme esnasında verilen cevaplar çerçevesinde soru sayısı arttırılmıştır. Araştırmadaki görüşme soruları alan yazın taraması ve uzman görüşü (Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümünde görev yapan üç öğretim üyesinden görüş alınmıştır.) dikkate alınarak hazırlanmıştır. Veri toplama aracının geçerliliği için doğru ölçüm yapması ve bunun içinde açık uçlu olarak hazırlanan soruların amaca uygun olmasına dikkat edilmiş ve esnek olunarak gerektiğinde ek sorular oluşturulmuştur. Güvenilir ve geçerli görüşmelerin olabilmesi için uygun koşulların yaratılmasına dikkat edilmiştir (zaman, mekan vb.). Öğretmenler ile görüşmeler yüz yüze yapılmış ve her görüşme yaklaşık 25-30 dakika sürmüştür. Görüşme sonunda katılımcılara yazıya aktarılan ifadeler tekrar okunmuş ve kendi algılarının doğru yansıtılıp yansıtılmadığı sorularak ifadeler teyit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin nitel çalışmalara uygun olarak içerik analizi yapılmış; tema, kategori ve kodlar oluşturulmuştur. Nitel veri analizinin amacı; betimleme, anlama, yorumlama ve açıklama biçiminde olabilmektedir (Kuş, 2006). Araştırmada doğrudan alıntılar yapılarak betimsel; kavram ve ilişkilere ulaşmak için içerik, öğelerin görülme sıklığını belirtmek amacıyla da frekans analizi yapılmıştır. (Bilgin, 2006; Yıldırım ve Şimşek, 2006). Çalışmada güvenilirliği arttırmak için katılımcıların görüşleri hiçbir değişiklik yapılmadan olduğu gibi aktarılmaya çalışılmıştır. Katılımcı görüşleri aktarılırken, katılımcılara ait kişisel bilgiler kodlanarak verilmiştir. Oluşturulan kodlar şu şekildedir: Yaş değişkeni: 22-27 yaş (1), 28-33 yaş (2), 34-39 yaş (3), 40 ve üzeri yaş (4) şeklinde, Eğitim durumu: Lisans (L), Yüksek Lisans (YL), Doktora (Dr) şeklinde, Kıdem: 0-9 yıl (A), 10-19 yıl (B), 20 ve üzeri (C) şeklinde oluşturulmuştur. Çalışmada yaş, kıdem ve eğitim durumu değişkenleri üzerinde durulduğu için kodlar şu şekilde oluşturulmuştur. Ör. (3-L-B): “34-39 yaş aralığında lisans mezunu, 10-19 yıl arası kıdeme sahip katılımcı” şeklinde kodlanmıştır. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda yüksek lisans mezunlarının uzman öğretmenlik için, doktora mezunlarının ise başöğretmenlik için ön koşul olan gerekli sürelerini tamamladıktan sonra sadece eğitime katılarak sınavdan muaf olmaları bir avantaj olarak kabul edilmektedir. Aynı şekilde uzman öğretmenlik için 10 yıllık kıdem, başöğretmenlik için de 20 yıl yıllık kıdem şartı aranmaktadır. Bunların yanında göreve yeni başlamış genç öğretmenler ile öğretmenlik mesleğini uzun yıllar yürüten orta yaş grubundaki öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili görüşleri karşılaştırılmak istenmiştir. Bu nedenle çalışmada eğitim

durumu, yaş ve kıdem değişkenleri ile ilgili öğretmen görüşlerinin farklılık gösterip göstermediği de belirlenmek istemiştir.

BULGULAR

Bu bölümde katılımcı görüşlerinden elde edilen veriler doğrultusunda tema, kategori ve kod bilgileri ile ilgili tablolar oluşturulmuş ve her koda ilişkin frekans bilgilerine yer verilmiştir. Oluşturulan bu kodlara yönelik ifade edilen öğretmen görüşleri hiçbir değişiklik yapılmadan doğrudan metin içinde verilmeye çalışılmıştır. Aşağıdaki tabloda çalışmanın birinci alt problemi olan, öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin görüşleri nelerdir? problemine ait bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 2: Birinci alt probleme yönelik tema, kategori, kod ve frekans bilgileri

Tema	Kategori	Kod	f
Öğretmenlik Meslek Kanunu	Olumlu	Ekonomi	7
		Statü	5
	Olumsuz	Ekonomi	21
		Ayrımcılık	16
		Statü	16
		Süre	8
		Gerekli ama yetersiz	Kapsam
Güvenlik	2		

Birinci alt problem ile ilgili Öğretmenlik Meslek Kanunu temasına ait olumlu, olumsuz ve gerekli ama yetersiz olmak üzere toplam üç kategori oluşturulmuştur. Olumlu kategorisi ile ilgili ekonomi ve statü kodları; olumsuz kategorisi ile ilgili ekonomi, ayrımcılık ve statü kodları; gerekli ama yetersiz kategorisi ile ilgili süre, kapsam ve güvenlik kodları olmak üzere toplam sekiz kod oluşturulmuştur. Kodlara ilişkin frekans bilgilerine baktığımızda, en çok tekrarlanan ekonomi kodu ile ilgili 28, statü ile ilgili de 21 ifade yer almaktadır. En az tekrarlanan güvenlik kodu ile ilgili 2, kapsam kodu ile ilgili de 4 ifade tespit edilmiştir. Oluşturulan kategori ve kodlarla ilgili öğretmenlerin eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili görüşlerine ait bilgilerin yer aldığı tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin öğretmenlik meslek kanunu ile ilgili görüşlerine ait eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine ilişkin frekans bilgileri

Tema		Öğretmenlik meslek kanunu		
Kategoriler		Olumlu	Olumsuz	Gerekli ama yetersiz
Kodlar		Ekonomi/Statü	Ekonomi-Ayrımcılık-Statü	Süre-Kapsam-Güvenlik
Değişkenler		<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
Eğitim durumu	Lisans	9	32	11
	Y.Lisans	3	6	2
	Doktora		1	1
	Toplam	12	39	14
Yaş	22-27	1	10	1
	28-33	2	13	4
	34-39	7	13	8
	40 ve üzeri	2	3	1
	Toplam	12	39	14
Kıdem	0-9 yıl	6	27	8
	10-19 yıl	4	10	5
	20 ve üzeri	2	2	1
	Toplam	12	39	14

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine ilişkin veriler incelendiğinde; lisans mezunu öğretmenlerin 9'u olumlu, 32'si olumsuz, 11'i de gerekli ama yetersiz şeklinde; yüksek lisans mezunlarının 3'ü olumlu, 6'sı olumsuz, 2'si gerekli ama yetersiz şeklinde; doktora mezunu öğretmenlerin 1'i olumsuz 1'i de gerekli ama yetersiz şeklinde görüş belirtmişlerdir. Yaş değişkeni ile ilgili verilere bakıldığında; 22-27 yaş aralığındaki öğretmenlerin 1'i olumlu, 10'u olumsuz, 1'i de gerekli ama yetersiz şeklinde; 28-33 yaş aralığındaki öğretmenlerin 2'si olumlu, 13'ü olumsuz, 4'ü ise gerekli ama yetersiz şeklinde; 34-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin 7'si olumlu, 13'ü olumsuz, 8'i de gerekli ama yetersiz şeklinde; 40 yaş ve üzeri öğretmenlerin 2'si olumlu, 3'ü olumsuz, 1'i de gerekli ama yetersiz şeklinde görüş belirtmişlerdir. Kıdem değişkenine ilişkin verilere bakıldığında; 0-9 yıl arası

kıdeme sahip öğretmenlerin 6'sı olumlu, 27'si olumsuz, 8'i de gerekli ama yetersiz şeklinde; 10-19 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 4'ü olumlu, 10'u olumsuz, 5'i de gerekli ama yetersiz şeklinde; 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 2'si olumlu, 2'si olumsuz, 1'i de gerekli ama yetersiz şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Birinci alt probleme yönelik tema, kategori, kod ve frekans bilgilerine bakıldığında olumlu kategorisine ait ekonomi kodu ile ilgili öğretmenlerin doğrudan ifadeleri şu şekildedir. Katılımcı, **3-YL-B**; *“Öğretmenlere hak ettikleri maddi desteği sağlayacağı için olumlu buluyorum...”* şeklinde ifade belirtmişken başka bir katılımcı, **1-YL-B**; *“...şimdilik tam karşılama da ilerleyen dönemlerde ekonomik durumumuzu düzeltereğini düşünüyorum...”* şeklinde görüş bildirmiştir. Olumlu kategorisine ait statü kodu ile ilgili öğretmen görüşlerine bakıldığında: Katılımcı; **3-L-A**; *“...öğretmenlik gibi kutsal bir mesleğin nihayet bir ihtisas mesleği olarak tanımlanması sevindirici, maddelere baktığımda ilerleyen dönemlerde çok daha fazla eklemelerin yapılacağı çok açık...”* şeklinde görüş bildirmiştir. Başka bir katılımcı da, **3-YL-B**; *“...niteliğin artması için öğretmenliğin kariyer basamaklarına ayrılması ve öğretmenliğin statüsünün yükseltilmesi yerinde bir çalışma olmuştur...”* şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Olumsuz kategorisine ait ekonomi kodu ile ilgili öğretmen görüşlerine bakıldığında katılımcılardan, **1-L-A**; *“...ben bugün ekonomik sıkıntılar çekiyorum, dolayısıyla bana 10 veya 20 yıl sonra ekonomik getiri sağlayacak bir düzenlemeyi uygun bulmuyorum...”* şeklinde görüş bildirmiştir. Ayrımcılık kodu ile ilgili görüşlere bakıldığında katılımcılardan biri, **1-L-A**; *“...öğretmenler arasında sınıflandırmayı doğru bulmuyorum, kanun bütün öğretmenleri kapsamalıydı...”* şeklinde görüş bildirmiştir. Başka bir katılımcı, **2-L-A**; *“...var olan hiyerarşiye yeni basamaklar eklenerek öğretmenler arasındaki birliktelik engellenmeye çalışılmaktadır...”* şeklinde olumsuz görüş bildirerek öğretmenler arasında oluşabilecek ayrımcılığa dikkat çekmiştir. Başka bir katılımcı ise, **2-L-A**; *“...aynı işi yapıp hem mali hem de unvan açısından öğretmenler arasında fark yaratılması doğru bir uygulama değildir, düzeltilmelidir...”* şeklinde hem ekonomi hem statü ile ilgili çekincelerini dile getirmiştir. Statü kodu ile ilgili görüşler incelendiğinde bir katılımcı, **1-L-A**; *“...öğretmenlere hak ettikleri saygınlığı kazandırmaktan uzak tamamen maddi getiri gözetilerek hazırlandığını düşünüyorum...”* şeklinde kanunla ilgili olumsuz görüş bildirmiştir. Başka bir katılımcı, **3-L-B**; *“...öğretmenlik mesleğine itibar kazandırma düşüncesi ile yapılmış fakat tam tersi uzman veya başöğretmen olmayan öğretmenleri itibarsızlaştıracak, ayrıştıracak ve ekonomik kaygı yaratacak bir kanun olduğunu düşünüyorum...”* diyerek bu konuda olumsuz görüş ve çekincelerini dile getirmiştir.

Gerekli ama yetersiz kategorisine ait süre kodu ile ilgili öğretmen görüşleri incelendiğinde katılımcılardan biri **2-L-A**; *“...gerekli eğitimleri tamamlayan öğretmenler süreyi beklemeden uzman veya başöğretmen olabilmeli...”* şeklinde görüş bildirmiş. Kapsam kodu ile ilgili bir katılımcı **4-Dr-C**; *“...aceleyle hazırlanmış, kimseye özellikle konunun muhatabı olan öğretmenlere danışılmadan yürürlüğe girdiği için eksik buluyorum...”* şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Diğer bir katılımcı **3-YL-B**; *“...öğretmenlerle ilgili bütün yasa ve düzenlemelerin tek bir başlık altında toplanarak dağınıklığın ortadan kaldırılması ve daha kapsamlı bir düzenlemenin olması gerektiğini düşünüyorum...”* şeklinde görüş bildirmiştir. Katılımcılardan biri de, **1-L-A**; *“...bütün öğretmenlerin emeklerini karşılayacak*

bir kanunun yürürlüğe girmesi gerekmektedir...” şeklinde görüşünü bildirmiştir. Güvenlik koduna ait öğretmen görüşleri incelendiğinde katılımcılardan biri, **4-L-C**; “...*kanundaki düzenlemeler geliştirilebilir fakat öğretmenlerin okulda karşılaştıkları bazı olumsuz durumlarla (darp, tehdit vb.) ilgili hiçbir düzenlemenin olmamasını büyük bir eksiklik olarak görüyorum...*” şeklinde görüş belirtmiştir. Bir diğer katılımcı, **1-L-A**; “...*her ne kadar içeriği tam doldurulmamışsa da ileriye yönelik iyi bir adım ve kazanım olduğunu düşünüyorum...*” şeklinde görüş bildirmiştir. Başka bir katılımcı, **2-L-B**; “...*öğretmenliğin kariyer basamaklarına ayrılmasını doğru bulmakla beraber, öğretmenleri motive etmek yerine gereksiz çalışmalara sevk edecek şekilde yürütülmesini yanlış buluyorum...*” diyerek kanunla ilgili hem olumlu düşüncelerini hem de çekincelerini dile getirmiştir.

Çalışmanın ikinci alt problemi, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı ile ilgilidir. Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda ikinci alt probleme yönelik oluşturulan tema, kategori, kod ve frekans bilgileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4: İkinci alt probleme yönelik tema, kategori, kod ve frekans bilgileri

Tema	Kategori	Kod	f
Beklenti ve İhtiyaçlar	Mesleki	İtibar	16
		Ayrıştırma	23
		Paydaşlar	9
	Ekonomi	Liyakat	18
		Eşitlik	21
		Adalet	13
		Belirsizlik	4

İkinci alt probleme yönelik beklenti ve ihtiyaçlar teması ve bu temaya ait mesleki ve ekonomi kategorileri oluşturulmuştur. Mesleki kategorisine ait itibar, ayrıştırma, paydaşlar ve liyakat kodları, ekonomi kategorisine ait eşitlik, adalet ve belirsizlik kodları oluşturulmuştur. Katılımcılar en çok 23 ifadeyle ayrıştırma ve 21 ifadeyle de eşitlik konularında en az 9 ifadeyle paydaşlar ve 4 ifadeyle de belirsizlik konularında görüş bildirilmişlerdir. Oluşturulan tema, kategori ve kodlarla ilgili öğretmenlerin eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçları ile ilgili görüşlerine ait bilgilerin yer aldığı tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin beklenti ve ihtiyaçları ile ilgili görüşlerinin eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine ait frekans bilgileri

Tema		<i>Beklenti ve ihtiyaçlar</i>	
Kategoriler		<i>Mesleki</i>	<i>Ekonomi</i>
Kodlar		<i>İtibar-Ayrıştırma-Paydaşlar-Liyakat</i>	<i>Eşitlik-Adalet-Belirsizlik</i>
Değişkenler		<i>f</i>	<i>f</i>
	Lisans	28	24
Eğitim durumu	Y.Lisans	6	5
	Doktora	1	1
	Toplam	35	30
	22-27	7	5
	28-33	10	9
Yaş	34-39	16	12
	40 ve üzeri	4	2
	Toplam	37	28
	0-9 yıl	29	12
Kıdem	10-19 yıl	10	9
	20 ve üzeri	3	2
	Toplam	42	23

Tablo 5 incelendiğinde beklenti ve ihtiyaçlar temasına ait mesleki kategorisinde yer alan kodlarla (itibar, ayrıştırma, paydaşlar ve liyakat) ilgili eğitim durumu değişkenine göre 35; yaş değişkenine göre 37; kıdem değişkenine göre ise 42 görüş belirtilmiştir. Beklenti ve ihtiyaçlar temasına ait ekonomi kategorisinde yer alan kodlarla (eşitlik, adalet ve belirsizlik) ilgili de, eğitim durumu değişkenine göre 30; yaş değişkenine göre 28; kıdem değişkenine göre ise 23 görüş belirtilmiştir. İkinci alt probleme ilişkin oluşturulan kodlarla ilgili doğrudan öğretmen görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

İtibar ile ilgili görüşler incelendiğinde bir katılımcı, **1-L-A**; "...öğretmenlerin özlük hakları, sosyal hayattaki pozisyonları ve saygınlıkları noktasında bir etki yaratacağını düşünmüyorum..." şeklinde görüş bildirmiştir. Başka bir katılımcı, **2-L-B**; "...kanunda dikkat çekirilen şeyin maaş iyileştirmesinden ziyade öğretmenleri çalışmaya istekli kılıp saygınlık

kazandıran çeşitli uygulamalara ağırlık verilmesi gerektiğini düşünüyorum...” şeklinde görüş bildirmiştir. Ayırıştırma kodu ile ilgili katılımcı görüşleri incelendiğinde katılımcılardan biri, **1-L-A**; “...öğretmenler arasında ayrılmaya neden olduğu gibi mesleki gelişimi desteklemeyip, maddi kaygı yaratacak içeriğe sahiptir...” şeklinde görüş bildirmiştir. Başka bir katılımcı, **3-L-B**; “...öğretmenler odasında ücretli, stajyer, uzman vb. sınıflandırmalar kutuplaşmaya neden olabilir...” şeklinde görüşünü belirterek çekincelerini dile getirmiştir.. Liyakat ile ilgili öğretmen görüşlerine bakıldığında katılımcılardan **2-L-A**; “öğretmenleri yeni şeyler öğrenmek yerine var olanla günü geçirmeye ve işin kolayına sevk edeceğini düşünüyorum...” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Başka bir katılımcı, **4-YL-B**; “...eğitim ile ilgili her kademedeki (Şube müdürü, müsteşar, bakan ve yardımcılarının) idari yetkililer eğitimcilerden oluşmadıkça liyakat konusu böyle kanunlarla sağlanamaz...” şeklinde görüşünü dile getirmiştir. Paydaşlar kodu ile ilgili katılımcı görüşlerine bakıldığında katılımcılardan biri, **2-L-A**; “...konunun muhatabı olan öğretmenlere danışılmadan hazırlanan bu kanun öğretmenleri temsil etmemektedir...” şeklinde görüş bildirmiştir. Başka bir katılımcı, **3-L-B**; “...sendika veya bazı sivil toplum kuruluşları ile görüşmek yerine doğrudan öğretmenlerle görüşmek daha doğru olurdu, çünkü mevcut sendikalar öğretmenleri temsil etmiyor...” şeklinde öğretmenlerin sürece aktif bir şekilde dâhil edilmediğini ifade etmiştir. Liyakat ile ilgili başka bir katılımcı, **3-YL-B**; “...siyasi partilerin tamamı eğitimi ve eğitimde liyakati birinci öncelikleri yapmadığı sürece onlarca kanun çıkarılsa da uluslararası arenada bir adım yol alma ihtimalimiz olmaz...” diyerek bu konudaki görüşünü ifade etmiştir. Ekonomi kategorisi ile ilgili öğretmen görüşleri incelendiğinde katılımcılardan biri, **1-L-A**; “...ekonomik dengesizlikleri gideremeyen bir kanun olduğu için ihtiyacı tam karşılayamamaktadır...” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Diğer bir katılımcı ise **2-YL-A** “...birçok yönden özellikle mali açıdan beklentileri karşıladığını düşünüyorum...” diyerek bu konuda olumlu görüş bildirmiştir. Başka bir katılımcı, **1-L-A**; “...liyakati değil maddiyatı önceleyen bir düzenleme olduğu için çok fayda sağlayacağını düşünmüyorum...” şeklinde görüş bildirmiştir. Başka bir katılımcı ise, **1-L-A**; “...yetkililer tarafından öğretmen ücretlerinin az olduğu düşüncesinin oluşması bile bir kazanım, umarım daha güzel düzenlemeler de gelecektir...” şeklinde geleceğe yönelik umutlu düşüncesini ve mevcut belirsizliklerle ilgili görüşünü ifade etmiştir. Eşitlik ve adalet ile ilgili kaygılarını dile getiren başka bir katılımcı, **1-L-A**; “...aynı işi yapıp farklı unvan ve ücretlere tabi tutulmaları eşitlik ilkesine aykırıdır, mesleğe büyük bir heyecanla başlayacak öğretmenlerin şevkini kırarak bir düzenleme...” şeklinde kaygılarını ifade etmiştir. Bir diğer katılımcı, lisansüstü mezunlara yönelik eğitimlerden muaf tutulma durumu ile ilgili **3-Dr-B**; “...yönergede belirtilen durum eğitim bilimleri alanında değil de bütün alanlardaki lisansüstü mezunları kapsayacaksa hakkaniyeti ve liyakati öncelemediğini düşündürüyor...” şeklinde görüş bildirerek bu konudaki belirsizliğin giderilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Konu ile ilgili bir diğer katılımcı, **4-L-B**; “...bütün siyasi partiler arasında tam bir mutabakat sağlanmadığı için bu düzenlemenin geleceğinden kaygılıyım...” şeklinde görüş bildirerek 2006 yılında kariyer basamakları ile ilgili yapılan düzenlemenin akıbetine gönderme yapmıştır.

Çalışmanın üçüncü alt problemi öğretmenlerin, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yer alan kariyer basamaklarını nasıl değerlendirdikleri ile ilgilidir. Öğretmenlerin kariyer basamaklarını nasıl değerlendirdikleri ile ilgili görüşleri doğrultusunda tema, kategori ve

kodlar oluşturulmuş, oluşturulan kodlarla ilgili frekans bilgileri de aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 6: Üçüncü alt probleme yönelik tema, kategori, kod ve frekans bilgileri

Tema	Kategori	Kod	f
Kariyer Basamakları	Süreç	Uzun	17
		Yük ve zaman kaybı	16
	Yeterlikler	Sınav	5
		Kıdem	7
		Liyakat	21
		Eşitlik	19

Üçüncü alt probleme ilişkin kariyer basamaklarına ait süreç ve yeterlikler kategorileri oluşturulmuştur. Süreç kategorisine ait uzun, yük ve zaman kaybı kodları, yeterlikler kategorisine ait sınav, kıdem, liyakat ve eşitlik kodları düzenlenmiştir. Katılımcılar liyakat ve eşitlik konuları ile ilgili daha çok görüş bildirmiş, sınav ve kıdem ile ilgili ise daha az görüş bildirmişlerdir. Oluşturulan tema, kategori ve kodlarla ilgili öğretmenlerin eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre öğretmenlerin kariyer basamakları ile ilgili görüşlerine ait bilgilerin yer aldığı tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin kariyer basamakları ile ilgili görüşlerine ait eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine ilişkin frekans bilgileri

Tema	Kariyer basamakları	
	Süreç	Yeterlikler
Kategoriler	Uzun-Yük ve zaman kaybı	Sınav-Kıdem-Liyakat-Eşitlik
Kodlar		
Değişkenler	<i>f</i>	<i>f</i>
Eğitim durumu	Lisans	24
	Y.Lisans	2
	Doktora	1
	Toplam	27
Yaş	22-27	6
	28-33	9
	34-39	11
	40 ve üzeri	3
	Toplam	29
Kıdem	0-9 yıl	24
	10-19 yıl	10
	20 ve üzeri	3
	Toplam	37

Tablo 7 incelendiğinde kariyer basamakları temasına ait süreç kategorisinde yer alan kodlarla (uzun, yük ve zaman kaybı) ilgili eğitim durumu değişkenine göre 27; yaş değişkenine göre 29; kıdem değişkenine göre ise 37 görüş belirtilmiştir. Kariyer basamakları temasına ait yeterlikler kategorisinde yer alan kodlarla (sınav, kıdem, liyakat ve eşitlik) ilgili de, eğitim durumu değişkenine göre 38; yaş değişkenine göre 36; kıdem değişkenine göre ise 28 görüş belirtilmiştir. Üçüncü alt probleme ilişkin oluşturulan kodlarla ilgili doğrudan öğretmen görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Süreç kategorisi ile ilgili katılımcı görüşleri incelendiğinde katılımcılardan, **1-L-A**; “...görevlerinde çok yetenekli olup 4-5 yıllık deneyime sahip öğretmenlerin uzman öğretmen olabilmeleri için en az on yıl deneyim sahibi olmalarını istemek yanlıştır süre çok uzun...” şeklinde görüşünü dile getirmiştir. Başka bir katılımcı görüşünü, **1-L-A**; “...uzman veya başöğretmen olabilmek için belirlenen eğitim programlarının ve mesleki gelişim çalışmalarıyla ilgili bilgilerin hemen hemen hepsini lisans döneminde zaten almıştık, tekrar bu şartların istenmesini zaman kaybı olarak görüyorum...” diyerek ifade etmiştir. Yine başka bir katılımcı benzer şekilde, **2-L-A**; “...bu eğitimleri lisans ve hizmetiçi eğitimlerle aldık, tekrar istenmesi ayrı bir yük ve zaman kaybindan başka bir şey değildir...” diyerek görüşünü bildirmiştir. Yeterlikler kategorisine ait kodlarla ilgili görüşler incelendiğinde katılımcılardan, **3-L-B**; “...on yıl veya daha fazla süreyle öğretmenlik yapanları bir sınavla uzman ya da başöğretmen olarak belirlemenin çok doğru olduğunu düşünmüyorum...” şeklinde sınavla ilgili olumsuz görüş bildirmiştir. Sınavla ilgili başka bir katılımcı, **1-L-A**; “...yaş ve eğitimlere bakılmaksızın her öğretmenin bir sınavla değerlendirilmesi gerektiği daha doğru olacaktır...” şeklinde görüş bildirmiştir. Başka bir katılımcı, **1-L-A**; “...kanundaki sınav ve süreler hiç adil değil, yetenekli öğretmenlerin sınava girebilmesi için en az on yıl beklemeleri ve teknolojik aletleri hiç kullanamayan elli yaş üzeri öğretmenlerin bu haktan yararlanmalarını haksızlık olarak görüyorum...” şeklinde görüş bildirmiştir. Başka bir katılımcı, **2-L-A**; “aynı işi yapıp belli şartlara bakılarak öğretmenlerin kategorilere ayrılması eşitlik ilkesine aykırıdır...” diyerek bu konudaki olumsuz görüşünü ifade etmiştir.

Çalışmanın dördüncü alt problemi öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamakları mesleki gelişim çalışmaları ve eğitim programlarına ilişkin yönerge hakkındaki düşünceleri ile ilgilidir. Bu alt probleme ait öğretmen görüşleri doğrultusunda oluşturulan tema, kategori, kod ve frekans bilgilerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 8: Dördüncü alt probleme yönelik tema, kategori, kod ve frekans bilgileri

Tema	Kategori	Kod	f
Mesleki Gelişim Çalışmaları	Süreç	Çevrimiçi	19
		Yük ve zaman kaybı	10
	Yeterlikler	Sınav	5
		İçerik	17
		Liyakat	21

Dördüncü alt probleme yönelik bilgilere bakıldığında, alınan cevaplar doğrultusunda Mesleki gelişim çalışmaları teması ve bu temaya ait süreç ile yeterlikler kategorileri

oluşturulmuştur. Süreç kategorisine ait öne çıkan yanıtlar doğrultusunda çevrimiçi ve yük ve zaman kaybı kodları düzenlenmiştir. Yeterlikler kategorisine ait oluşturulan kodlar ise sınav, içerik ve liyakat şeklindedir. Öğretmenlerin daha çok liyakat 21, çevrimiçi 19 ve içerik 17 kodları ile ilgili görüş bildirdikleri, sınav 5, yük ve zaman kaybı 10 kodları ile ilgili de daha az görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Oluşturulan tema, kategori ve kodlarla ilgili öğretmenlerin eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmalarına ilişkin görüşlerine ait bilgilerin yer aldığı tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 9: Öğretmenlerin mesleki gelişim çalışmaları ile ilgili görüşlerine ait eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine ilişkin frekans bilgileri

Tema		Mesleki gelişim çalışmaları	
Kategoriler Kodlar		Süreç	Yeterlikler
		Çevrimiçi-Yük ve zaman kaybı	Sınav-İçerik-Liyakat
Değişkenler		f	f
Eğitim durumu	Lisans	24	28
	Y.Lisans	4	7
	Doktora	1	1
	Toplam	29	36
Yaş	22-27	7	5
	28-33	10	9
	34-39	9	19
	40 ve üzeri	2	4
	Toplam	28	37
Kıdem	0-9 yıl	14	27
	10-19 yıl	6	13
	20 ve üzeri	2	3
	Toplam	22	43

Tablo 9 incelendiğinde mesleki gelişim çalışmaları temasına ait süreç kategorisinde yer alan kodlarla (çevrimiçi, yük ve zaman kaybı) ilgili eğitim durumu değişkenine göre 29; yaş değişkenine göre 28; kıdem değişkenine göre ise 22 görüş belirtilmiştir. Mesleki gelişim çalışmaları temasına ait yeterlikler kategorisinde yer alan kodlarla (sınav, içerik ve liyakat) ilgili de, eğitim durumu değişkenine göre 36; yaş değişkenine göre 37; kıdem değişkenine göre ise 43 görüş belirtilmiştir. Dördüncü alt probleme ilişkin oluşturulan kodlarla ilgili doğrudan öğretmen görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Süreç kategorisine ait çevrimiçi kodu ile ilgili katılımcı görüşlerine bakıldığında katılımcılardan biri, **3-YL-B**; "...eğitimlerin online şekilde verilmesi katılım açısından büyük bir avantaj sağlamıştır..." şeklinde görüş bildirerek süreçten memnuniyetini dile getirmiştir. Bir diğer katılımcı, **3-L-B**; "...neyin ne zaman yapılacağı ve en önemlisi sürecin uzaktan yürütülmesini son derece yerinde buluyorum..." diyerek bu konu hakkındaki memnuniyetini belirtmiştir. Yük ve zaman kodu ile ilgili katılımcı görüşlerine bakıldığında katılımcılardan biri, **3-L-B**; "...öğretmenlerin bunca işi arasında bu çalışmaların gereksiz bir yük

oluşturacağını ve zaman kaybindan başka bir şey olmadığını düşünüyorum...” diyerek yönerge ile ilgili olumsuz düşüncelerini ifade etmiştir. Yeterlikler kategorisine ait sınav kodu ile ilgili katılımcı görüşleri incelendiğinde katılımcılardan biri, **3-L-B**; “...öğretmenleri on yılda bir sınava tabi tutup yetkinliklerini ölçmeye çalışarak bazı unvanların verilmesini yanlış buluyorum...” diyerek sınavla ilgili olumsuz düşüncelerini dile getirmiştir. Başka bir katılımcı, **1-L-A**; “...öğretmen olarak atanmış herkesin kıdeme bakılmaksızın sınava girmesi daha doğru bir karar olacaktır...” diyerek sınavın olması gerektiğini fakat uygulamada eksikliklerin olduğunu ifade etmiştir. İçerik kodu ile ilgili katılımcı görüşlerine bakıldığında katılımcılardan biri, **2-L-A**; “...yönergedeki eğitim programlarının neredeyse tamamını lisans döneminde aldık, bir daha aynı şeylerin tekrarlanmasını yanlış buluyorum...” diyerek içerikle ilgili olumsuz düşüncelerini ifade etmiştir. Başka bir katılımcı, **1-L-A**; “...yönergede belirtilen konular güncel değil, daha çok yaşadığımız çağa uygun teknolojik konulara ağırlık verilmesi gerektiğini düşünüyorum...” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Liyakat kodu ile ilgili katılımcı görüşlerine bakıldığında katılımcılardan biri, **3-L-B**; “...öğretmenlere belli eğitimler verip bir sınava tabi tutmak yerine süreç içerisinde veya geçmiş dönemlerdeki çalışma ve katkılarına bakarak unvanlar verilmesi daha yararlı olacaktır...” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Benzer bir şekilde başka bir katılımcı, **3-Dr-B**; “...öğrencileri bile sadece verilen eğitim ve sürecin sonunda yapılan sınavlarla değerlendirmiyorken öğretmenlerin bu şekilde değerlendirilmesini doğru bulmuyorum, önemli olan öğretmenin süreç içerisindeki çabası, katkıları ve eğitim öğretim sonucunda kazandırdıklarıdır...” diyerek liyakate vurgu yapmıştır.

Çalışmanın beşinci alt problemi öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu’na ilişkin önerilerinin neler olduğu ile ilgilidir. Bu alt probleme yönelik öğretmen görüşleri doğrultusunda oluşturulan tema, kategori, kod ve frekans bilgileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 10: Beşinci alt problem ile ilgili tema, kategori, kod ve frekans bilgileri

Tema	Kategori	Kod	f
Öneriler	Ekonomi	Maaş	25
		Bölge	7
	Liyakat	İtibar	11
		Adalet	16

Katılımcılardan öneriler teması ile ilgili alınan cevaplar doğrultusunda ekonomi ve liyakat kategorileri oluşturulmuştur. Aynı şekilde ekonomi kategorisi ile ilgili maaş ve bölge, liyakat kategorisi ile ilgili de itibar ve adalet kodları oluşturulmuştur. Katılımcılar daha çok maaş konusunda görüş bildirmiş, bölge konusuna daha az değinmişlerdir. Oluşturulan tema, kategori ve kodlarla ilgili eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre öğretmenlerin önerilerine ilişkin bilgilerin yer aldığı tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 11: Öğretmenlerin öğretmenlik meslek kanunu ile ilgili önerilerine ait eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine ilişkin frekans bilgileri

Tema	Öneriler
------	----------

Kategoriler		<i>Ekonomi</i>	<i>Liyakat</i>
Kodlar		<i>Maaş-Bölge</i>	<i>İtibar-Adalet</i>
Değişkenler		<i>f</i>	<i>f</i>
Eğitim durumu	Lisans	18	21
	Y.Lisans	7	4
	Doktora		2
	Toplam	25	27
Yaş	22-27	7	8
	28-33	2	7
	34-39	10	9
	40 ve üzeri	2	2
	Toplam	21	26
Kıdem	0-9 yıl	10	9
	10-19 yıl	10	16
	20 ve üzeri	2	2
	Toplam	22	27

Tablo 11 incelendiğinde öneriler temasına ait ekonomi kategorisinde yer alan kodlarla (maaş, bölge) ilgili eğitim durumu değişkenine göre 25; yaş değişkenine göre 21; kıdem değişkenine göre ise 22 görüş belirtilmiştir. Öneriler temasına ait liyakat kategorisinde yer alan kodlarla (itibar, adalet) ilgili de, eğitim durumu değişkenine göre 27; yaş değişkenine göre 26; kıdem değişkenine göre ise 27 görüş belirtilmiştir. Beşinci alt probleme ilişkin oluşturulan kodlarla ilgili doğrudan öğretmen görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Ekonomi kategorisine ait maaş kodu ile ilgili katılımcılardan biri, **3-L-B**; “...öğretmenlerin tek işi eğitim öğretim olmalıdır, bunun tek yolu da geçim sıkıntısı yaşamadan bütün dikkatlerini eğitim öğretime odaklayacak ve bütün öğretmenleri kapsayacak ciddi bir maaş artışıdır...” şeklinde görüş bildirmiştir. Maaşların düşük olduğundan yakınan başka bir katılımcı, **3-L-B**; “...çok severek yaptığım bu mesleği sırf maaşı düşük diye çocuklarımla tercih etmesini istemiyorum...” diyerek ilerleyen dönemlerde de aynı problemin devam edeceğini ifade etmiştir. Ekonomi açısından yaklaşan bir diğer katılımcı, **3-L-B**; “...verilen unvanlarla maaşlarda artış olmasını iyi bir kazanım olarak görüyorum, ya hiç olmasaydı?...” şeklinde konuya olumlu yaklaştığını ifade etmiştir. Bölge kodu ile ilgili katılımcı görüşleri incelendiğinde katılımcılardan biri, **1-L-A**; “...kariyer

basamaklarına göre maaşların yükselmesini olumlu bir gelişme olarak görmekte beraber aynı hassasiyetin dezavantajlı bölgelerde görev yapan öğretmenler için de göz önünde bulundurulması daha yerinde olurdu...” şeklinde kanun ile ilgili olumlu ama yetersiz olduğu görüşünü belirtmiştir. Başka bir katılımcı benzer şekilde, **3-Dr-B**; “...barınma sorunu ve fiziki şartların elverişsiz olduğu okul ve bölgelerde görev yapan öğretmenlere ek ödemelerin yapılması ile ilgili bir maddenin de eklenmesi gerekirdi...” şeklinde görüşünü bildirerek görev yapılan bölgeler için de bir düzenlemenin olması gerektiğini ifade etmiştir. Liyakat kategorisi ile ilgili itibar koduna ait katılımcı görüşlerine bakıldığında katılımcılardan biri, **3-YL-B**; “...öğretmenliğin azalan itibarını tekrar yükseltmeye yönelik bir çalışma olduğunu düşünüyorum, öğretmenlerin hak ettikleri değeri ilerleyen dönemlerde daha fazla göreceğiz...” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Diğer bir katılımcı tam tersi bir düşünceyle, **3-L-B**; “...uzman veya başöğretmen olmayan öğretmenlerin itibarsızlaştırıldığı ne yazık ki olumsuz bir uygulama olarak görüyorum...” şeklinde konu ile ilgili çekincelerini ifade etmiştir. Başka bir katılımcı benzer bir şekilde, **3-L-B**; “...bence toplum öğretmenleri üç dört kategoriye değil iki kategoriye göre değerlendirecektir vasıflı veya vasıfsız. Çeşitli sebeplerle uzman ya da başöğretmen olamayan öğretmenlerin olumsuz etkileneceği bir uygulama olmuş...” şeklinde görüşlerini ifade ederek bu konudaki çekincelerini dile getirmiştir. Adalet kodu ile ilgili katılımcı görüşlerine bakıldığında erkek katılımcılardan biri **3-L-B**; “...2012 yılında atanmama rağmen altı ay yaptığım askerlik sürem dahil edilmediği için sınava giremiyorum ama benimle aynı tarihte atanan kadın meslektaşım girebiliyor...” şeklinde görüş bildirerek bu konuda haksızlık yapıldığını ifade etmiştir. Benzer şekilde kadın katılımcılardan biri, **3-L-B**; “...doğum yapıp ücretsiz izne ayrıldığım zaman dilimi hesaplanmadığı için aynı yıl atanan meslektaşarımla sınava giremiyorum...” diyerek bu konudaki mağduriyetini dile getirmiştir. Diğer bir katılımcı, **3-Dr-B**; “...eğitim ile ilgili olmayan yüksek lisans veya doktora programlarından mezun olanlar ile eğitim bilimlerinde yüksek lisans ve doktora yapanlarla aynı haklara sahip olmalarını haksızlık olarak görüyorum...” diyerek lisansüstü programlardan mezun olanların eğitim programlarına dâhil olmadan direk sınava girmelerine olanak tanıyan maddeyle ilgili çekincelerini ifade etmiştir. Başka bir katılımcı da **3-L-B**; “...belirtilen şart ve eğitimler ile ilgili hiçbir ayırımın yapılmadığı herkesin eşit derecede faydalanacağı bir uygulama olmuş...” diyerek konu ile ilgili olumlu düşüncelerini ifade etmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Birinci alt problem ile ilgili sonuçlara bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğu Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili olumsuz görüş bildirmişlerdir. Olumsuz görüş bildiren katılımcıların en sık tekrar ettikleri görüşler; ekonomik sorunlar başta olmak üzere, ayrımcılık ve itibar konuları ile ilgilidir. Ekonomik getirisi ve öğretmenliğin statüsünün artacağı ile ilgili de olumlu görüşler belirtilmiştir. Gerekli ama yetersiz şeklinde görüş bildiren katılımcılar; kariyer basamakları ile ilgili uzman öğretmenlik için on yıl, başöğretmenlik için yirmi yıl görev yapma şartının fazla olduğunu, kanunun bütün öğretmenleri kapsaması gerektiğini ve öğretmenlerin güvenlik sorunu ile ilgili de bazı düzenlemelerin yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ulaşılan sonuçlarda katılımcıların verdikleri cevaplar, eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre incelendiğinde; eğitim durumu açısından bir farklılık görülmemektedir. Lisans ve lisansüstü mezunlarının büyük çoğunluğu uzman ve

başöğretmenlik için gerekli süre tamamlandıktan sonra lisansüstü mezunların sadece mevcut eğitimlere katılıp sınavdan muaf tutulmalarını gereksiz bir ayrıntı olarak görmektedirler. Ulaşılan başka bir sonuç; lisansüstü mezunlarına doğrudan uzmanlık ve başöğretmenlik unvanlarının verilmesi gerektiği görüşüdür. Bir diğer önemli sonuç da yüksek lisans veya doktora mezunu olup on ya da yirmi yıl şartını dolduramadıkları için bu haktan faydalanamamaları ile ilgilidir. Lisansüstü mezunların en çok eleştirdikleri konu ise, kanunda belirtilen lisansüstü ifadesinin net olmamasıdır. Eğitim ile ilgili olmayan bölümlerden lisansüstü mezunlarını da kapsayacak olması büyük bir eksiklik olarak görülmektedir. Yaş değişkeni ile ilgili ulaşılan sonuçlar ise; 22-27 yaş aralığındaki katılımcıların neredeyse tamamı, 28-33 yaş aralığındaki katılımcıların büyük çoğunluğu süre, kapsam, statü, ayrımcılık ve ekonomi konularında olumsuz görüş bildirmişlerdir. 34-39 yaş arası ile 40 yaş ve üzeri katılımcıların da büyük çoğunluğu olumsuz görüş bildirmekle beraber faydalı bulanlar da mevcuttur. Özellikle ekonomik getiri ve mesleğe itibar kazandırılacak görüşleri ön plana çıkmaktadır.

İkinci alt probleme ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğu Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun beklenti ve ihtiyaçları tam olarak karşılamadığı yönünde görüş bildirdikleri görülmüştür. Öne çıkan görüşler bakıldığında, mevcut kanunun öğretmenler arasında daha çok ayrılmaya yol açacağı, eşitlikçi ve adil olmadığı, liyakati değil maddiyatı öncelediği için itibar da kazandırmayacağı görüşleri ön plana çıkmaktadır. Bazı katılımcılar tarafından, konunun en büyük muhatabı olan öğretmenlerin sürece dahil edilmediği ve bazı konulardaki belirsizliklerin giderilmesi gerektiği görüşleri de dile getirilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar, eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre incelendiğinde; eğitim durumu açısından bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır. Lisans ve lisansüstü mezunlarının bir bölümü, eğitim bilimleri alanında yapmak koşuluyla lisansüstü mezunlara bu haklar sınavsız tanınmalı şeklinde görüş bildirmiş, bir bölümü de bütün öğretmenlere eşit bir şekilde hak tanınması gerektiğini ifade etmişlerdir. Yaş değişkeni ile ilgili katılımcıların büyük bir çoğunluğu tarafından, hayat tecrübesi açısından önemli bir faktör olduğu dile getirilmiştir. Ancak yükselme ve atanmalarda yaşın değil liyakatin ön planda tutulması gerektiği de vurgulanmıştır. Mesleki kıdem ile ilgili katılımcı görüşleri incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğu; mesleki tecrübeye saygı duyulması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunun yanında yine katılımcıların büyük bir çoğunluğu, mesleki açıdan yükselmek için yaş ve kıdem gibi özelliklerin tek başlarına yeterli olmadığını, adaleti sağlamak için liyakatin olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Demir (2011) "Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi" adlı çalışmasında velilerin çocuklarının uzman öğretmen ya da başöğretmenlerin sınıfında öğrenim görmelerini istemeleri, bu unvanlara sahip olmayan öğretmenleri huzursuz edeceği ve incitebileceği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç mevcut çalışmamızda belirlenen 'ayrıştırma' kodu ile ilgili ifadelerle paralellik göstermektedir.

Üçüncü alt probleme ilişkin katılımcı görüşlerine bakıldığında; kariyer basamaklarına ilişkin hem olumlu hem de olumsuz görüşlerin ifade edildiğini görmekteyiz. Katılımcılar ağırlıklı olarak uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için belirlenen sürenin çok uzun olduğunu, görevde yükselmenin sınavla değil liyakate dayalı olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcılardan bazıları da yapılan bu düzenlemenin herkes için geçerli ve gerekli

olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların verdikleri cevaplar, eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre incelendiğinde; kariyer basamaklarında yükselme ile ilgili yapılacak olan sınav için farklı gerekçelerle olumsuz görüşler bildirilmiştir. Lisansüstü mezunları sınav gereksiz yüksek lisans tamamlayanların doğrudan uzman öğretmenliğe, doktorasını tamamlayanların da doğrudan başöğretmenliğe atanmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Lisans mezunlarının bir bölümü değerlendirmenin sınavla değil performansla yapılması gerektiğini ifade ederken bir bölümü de sınavın süreye bakılmaksızın herkes için yapılması gerektiğini dile getirmişlerdir. Yaş ve kıdem değişkenleri ile ilgili katılımcı görüşleri arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Her yaş gurubundaki hemen hemen bütün katılımcıların liyakat, eşitlik, adalet ve sürecin yürütülmesi ile ilgili benzer görüşler belirttikleri görülmüştür. Gündoğdu ve Kızıldaş (2008) çalışmalarında, sınavı kazanmış uzman öğretmenlerin; kariyer basamaklarında yükselmek için sınavı kazanmış olmanın en önemli ve yeterli bir kriter olmadığını, bunun yanında performansa dayalı da bazı ölçütlerin olması gerektiğini dile getirdiklerini ifade etmişlerdir. Aynı şekilde Kocakaya (2006) çalışmasında, uzman öğretmenlik için sınav yerine meslekte gösterilen performansa yönelik bazı nesnel ölçütlerin belirlenip değerlendirilmesi gerektiği bulgusuna ulaşmıştır. Mevcut çalışmamızda da katılımcılar sınavla beraber sürecin de değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda sonuçların paralellik gösterdiği söylenebilir.

Dördüncü alt probleme ilişkin sonuçlar ise; en çok liyakat, içerik ve uzaktan eğitim ile ilgilidir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu kariyer basamakları ile ilgili yeterliklerin liyakate göre belirlenmesi gerektiği düşüncesindedirler. Yine katılımcıların büyük bir bölümü verilecek eğitimlerdeki konuların çoğunu daha önce lisans eğitiminde aldıkları gerekçesi ile gereksiz görmekte, bazı katılımcılar da yeni, güncel ve daha çok teknolojik konulara yer verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu da mesleki gelişim çalışmaları ile ilgili eğitimlerin uzaktan verilecek olmasını zaman kaybını önleyeceği için yerinde bir karar olarak görmektedirler. Katılımcıların verdikleri cevaplar, eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre incelendiğinde; tamamına yakınının benzer düşüncede oldukları görülmüştür.

Beşinci alt probleme ilişkin katılımcı görüşlerine ilişkin sonuçlar ise, ekonomi ve liyakat ile ilgilidir. Katılımcıların neredeyse tamamı özellikle maaş konusunda kıdem, yaş, kariyer vb. durumlara bakılmaksızın ciddi düzenlemelerin yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bunun yanında öne çıkan diğer önemli görüşlerden bir tanesi de görevde yükselme ve atamalarda liyakatin göz önünde bulundurulması ve adil değerlendirmelerin yapılması gerektiği sonucudur. Neredeyse bütün katılımcıların hemfikir olduğu bir diğer konu da öğretmenlik mesleğinin son yıllarda eski itibarını kaybettiği ve bu itibarın tekrar kazandırılması gerektiği düşüncesidir. Bazı katılımcılar da dezavantajlı bölgelere değinerek ulaşım, barınma ve ekonomik sıkıntılara acil çözümlerin getirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların verdikleri cevaplar, eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre incelendiğinde; tamamına yakınının benzer cevaplar verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda bütün alt problemlere göre elde edilen verilerde öne çıkan en temel sonuçların, ekonomi, liyakat, eşitlik, adalet ve itibar konuları ile ilgili oldukları gözlenmektedir.

Öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü, devletlerin ve halkların eğitime verdikleri önemle doğrudan ilişkilidir. Gelişmekte olan ülkelerde eğitim refah düzeyini arttırmanın

önemli bir aracı olarak görülmekte iken kaynak açısından sınırlı ve ekonomik açıdan da zayıf ülkelerde uzun bir süreç isteyen eğitim yatırımı yerine, önceliği savunma ve sanayileşme gibi yatırım alanları almaktadır. Bundan dolayı öğretmenlik mesleğinin statüsü ve öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar gecikebilmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin statü ve özlük hakları buldukları noktadan sürekli geriye doğru gitmektedir(Göker ve Gündüz, 2017).

Varkey GEMS Foundation (2017) tarafından yapılan bir araştırmaya göre öğretmenliğin toplumsal statüsünü belirleyen bazı kriterler bulunmaktadır. Bu kriterler; öğretmenlerin maddi manevi kazançlarının diğer mesleklerle karşılaştırılması ve bu kazançların ne kadar adil olduğu, ailelerin kendi çocuklarının öğretmen olmalarını isteyip istemedikleri, öğrenci ve ailelerin öğretmenlere duydukları saygı, öğretmenlerin toplumdaki sosyal statüleri, öğretmenlere ne kadar ücret ödenmesi gerektiği, toplumun eğitim sistemlerine güvenme derecesi, sendikaların öğretmen ücretleri ve çalışma şartlarını iyileştirmede ne kadar etkin oldukları şeklinde sıralanabilir. Yaptığımız çalışma sonuçlarına bakıldığında öğretmen maaşlarının düşük olduğu, diğer mesleklerle kıyaslandığında öğretmenler de dâhil olmak üzere ebeveynlerin çocuklarının öğretmen olmalarını istemedikleri söylenebilir. Bu durum öğretmenlik mesleğinin statüsü ile ilgili ciddi endişelere yol açmaktadır. Benzer sonuçlar elde edilen Göker ve Gündüz (2017) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin sosyal statülerinin bir ülkede oynayacağı kültürel, ekonomik ve sosyal rollerinin de iyi anlaşılması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Bu anlamda mesleğin ekonomik yönü akla gelen ilk unsurdur. Ekonomik getiri bakımından doktorluk, avukatlık, mühendislik mesleğinin getirisi ile kıyaslandığı zaman, öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olduğu söylenebilir sonucuna ulaşılan çalışma da mevcut çalışmamızı desteklemektedir. Tezcan'a (1994) göre öğretmenlerin statüleri, toplumlara göre farklılıklar göstermektedir. Öğretmenler geçmişte genellikle tüm toplumlarda yüksek bir saygınlığa sahipken son yıllarda, cinsiyet, öğrencilerin konumu, genel ücret düşüklüğü, öğretmenin toplumsal kökeni gibi çeşitli etkenler nedeniyle düşük bir konum değerlendirilmesine tabi tutulmuşlardır. Çalışmada öğretmenler cinsiyet ve toplumsal köken gibi değişkenler ile ilgili görüş bildirmemiş, statü ile ilgili genel değerlendirmeler yapmış ve hemen hemen bütün katılımcılar öğretmenlik mesleğinin statüsünü düşük bulmuşlardır.

Son yıllarda uluslararası sınavlarda gösterdiği başarılarla dikkat çeken ve aynı zamanda Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun olduğu ülkelerden biri olan Çin'de öğretmenler birçok unvan alabilmektedirler. Bu unvanlar usta öğretmen, birinci düzey, ikinci düzey ve üçüncü düzey öğretmen şeklinde belirlenmiştir. Verilen bu unvanlar mesleki kıdem ve öğretmenlerin süreç içerisinde sergiledikleri performansa göre verilmektedir. Birinci düzey öğretmen olmak için hem okul içinde hem de bölgeden gelen müfettişlerin değerlendirmelerini başarıyla geçmek gerekmektedir. Usta öğretmenler liderlik özellikleri de sergileyen sıra dışı öğretmenlerdir. Genellikle sıra dışı bir performansla yıllardır öğretmenlik yapan öğretmenler bu unvanı alabilirler. Bu unvanı almak büyük bir onurdur. Örneğin Şangay'da öğretmenlerin sadece %0,1'i usta öğretmen unvanına sahiptir (www.ncee.org). Mesleki eğitim kurumlarında uygulama rehber öğretmeni gibi daha farklı ve çeşitli unvanlarla öğretmenler sınıflandırılmışlardır (UNESCO, 2011). Ülkede öğretmen maaşları devlet memurlarının maaşlarından daha az ya da daha yüksek olamamakla birlikte maaşlarının %30

oranında çeşitli teşvikler almalarında da bir sınırlama bulunmamaktadır. Alınan bu teşvikler kıdem ve performans kriterlerine göre değişiklik göstermektedir. Şangay gibi eyaletlerde öğretmenlik mesleği oldukça prestijli ve yüksek kazanç sağlarken, kırsal kesimlerde düşük olan maaşlar bağışlarla zar zor ödenebilmektedir (www.ncee.org; UNESCO, 2011). Ülkemizde yürürlüğe giren öğretmenlik meslek kanununun kariyer basamaklarında yükselme şartının kıdem ve sınavlara göre değerlendirilmesi, performansı göz ardı etmesi bir eksiklik olarak gösterilebilir. Bunun yanında uzman ve başöğretmen olan öğretmenlerin maaşlarında bir artışın olması da olumlu görülen düzenlemelerin başında gelmektedir.

Araştırmada katılımcıların en sık ifade ettikleri görüşlerden biri de liyakat ile ilgili ulaşılan sonuçtur. Ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan atamalarda lisansüstü mezunlara herhangi bir öncelik tanınmamaktadır. Oysa Finlandiya ve Estonya gibi uluslararası sınavlarda başarı oranları yüksek ülkeler öğretmen seçiminde en az lisans üstü şartı aramaktadır (Aykaç, Kabaran, ve Bilgin, 2014; Aksarı, 1997; Commission/EACEA/Eurydice, 2018). Göksoy vd.'nin (2014) Öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi adlı çalışmalarında, uzman öğretmenlerde bulunması gereken becerileri; yüksek lisans, alan bilgisi, mesleki kıdem, iletişim becerileri, katıldıkları proje ve yarışmalar, alınan ödül ve cezalar vb. şeklinde sıralayarak değerlendirmenin yetkinliğe dayalı ve çok boyutlu olması gerektiğini belirtmişlerdir.

ÖNERİLER

- Başarılı öğrencileri mesleğe çekebilmek, öğretmenlik mesleğinin niteliğini arttırmak ve statüsünü yükseltmek için başta maaş ve özlük hakları olmak üzere bazı düzenlemeler yapılabilir.
- Dezavantajlı okul ve bölgelerde görev yapan öğretmenlerin talep ve ihtiyaçlarını karşılayan düzenlemeler (yol ve kırtasiye ücreti, barınma, ek ödemeler vb.) bu okul ve bölgelerde çalışmayı daha cazip hale getireceğinden bir takım iyileştirmeler yapılabilir.
- Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselebilmeleri için yönergede belirtilen eğitim ve sınav haricinde, yıl içinde ve geçmiş yıllardaki performansa bakılarak bir değerlendirme yapılabilir. (öğrencilerin başarı düzeyleri, öğretmenin okula katkıları ve okul dışında sosyal hayatta yaptığı eğitsel, sosyal ve kültürel etkinlikler gibi).
- Kariyer basamaklarında lisansüstü eğitim mezunlarına tanınan haklar genişletilebilir. (yüksek lisansını tamamlayanlara doğrudan uzman öğretmen, doktorasını tamamlayanlara da doğrudan başöğretmenlik unvanları verilebilir).
- Öğretmenlik mesleği ile ilgili yapılacak düzenlemelerde, öğretmenler sürece katılmaya teşvik edilmeli, sürecin her aşamasında yer almaları sağlanmalı ve öğretmenlerin görüşleri dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aksarı, M. (1997). Yabancı Ülkelerde Öğretmen Yetiştirme Sistemi. *Eğitim ve Yaşam Dergisi*, 5(1), 49-56.
- Akyüz, Y. (2008). *Türk Eğitim Tarihi (M.Ö. 1000-M.S. 2008)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aykaç, N., Kabaran, H. ve Bilgin, H. (2014). Türkiye'de ve Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Öğretmen Yetiştirme Uygulamalarının Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi. *Turkish Studies*, 9(3), 279-292.
- Bilgin, N. (2006). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Commission/EACEA/Eurydice, E. (2018). *Teaching careers in Europe: Access, progression and support*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.doi:10.2797/309510. (E.T: 10.06.2022).
- Çelikkaya, H. (2009). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Demir, S., B. (2011) Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(3), 53-80.
- Göker, S. D. ve Gündüz, Y. (2017). *Dünya Ölçeğinde Öğretmenlerin Saygınlık Statüsü ve Özlük Haklar*. Ankara: MEB. Yayıncılık.
- Göksoy, S., Sağır, M. ve Yenipınar, Ş. (2014). Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 443-456.
- Gündoğdu, K. ve Kızıldaş, E. (2008). Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavına İlişkin Uzman Öğretmen Görüşleri, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55, 363-388.
- Kocakaya, M. (2006). *Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminin Öğretmenler Tarafından Algılanması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- OECD. (2012). *Education at a Glance 2012*. OECD Indicators, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en> (E.T: 18.06.2022).
- Oktay, A. (1991). Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 187-193.
- Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü (2017). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Shanghai-China Teacher and Principal Quality. (t.y). <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/shanghai-china/shanghaichina-teacher-and-principal-quality/>. E.T: 14.06.2022.

- Şişman, M. (2009). Öğretmen Yeterlilikleri: Modern Bir Söylem ve Retorik, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 63-82.
- Tezcan, M. (1994). *Eğitim Sosyolojisi*, Zirve Ofset, Ankara.
- Titrek, O. (2006). *Öğretmenlik Mesleği. Eğitim Bilimine Giriş*. (Editör: Ş.Şule Erçetin Necmettin Tozlu), Ankara: Hegem Yayınları, 311-338.
- Türk Dil Kurumu (2020, Haziran 15). *Güncel Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/> (E.T: 11.06.2022).
- UNESCO. (2011). *World data on education (7th Edition)*. (IBE/2011/CP/WDE/II) Geneva: UNESCO/International Bureau of Education.
- Varkey GEMS Foundation. (2013). *Teacher Status Index*. London.
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.