



## Öğretmenlerin Yenilenen Kariyer Basamakları Uygulaması Hakkındaki Görüşleri *Teachers' Views on Renewed Teacher Career Stages*

Fatma Çobanoğlu<sup>1</sup>

Ali İlkin<sup>2\*</sup>

\* Sorumlu yazar

Corresponding author

<sup>1</sup>Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Türkiye  
Assoc. Prof. Dr., Pamukkale University, Türkiye

[fcobanoglu@pau.edu.tr](mailto:fcobanoglu@pau.edu.tr)

ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3584-0814>

<sup>2</sup>Uzm. Öğrt., Saadet Erikoğlu İlkokulu, Türkiye,  
Teacher, Saadet Erikoğlu Primary School, Türkiye,

[ali.ilkin@hotmail.com](mailto:ali.ilkin@hotmail.com)

ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-9155-7936>

Makale geliş tarihi / First received : 02.12.2022

Makale kabul tarihi / Accepted : 22.01.2023

### Bilgilendirme / Acknowledgement:

Yazarlar aşağıdaki bilgilendirmeleri yapmaktadırlar:

- 1- Araştırmacıların katkı oranı eşittir.
- 2- Araştırmada gönüllü olarak yer alan öğretmenlerimize teşekkür ederiz.
- 3- Makalenin yazarları arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.
- 4- Araştırmanın çalışma grubu, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde bulunan okullarda görevli öğretmenler arasından seçilmiştir. Etik Kurul kararları doğrultusunda çalışma için yasal izinler alınmıştır. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan, 14/11/2022 tarih ve 68282350/2022/G18 sayılı etik kurul izni alınmıştır.
- 5- Bu makalede araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

This article was checked by *Turnitin*. Similarity Index 11%.

### Atf bilgisi / Citation:

Çobanoğlu, F. & İlkin, A. (2023). Öğretmenlerin yenilenen kariyer basamakları uygulaması hakkındaki görüşleri. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 155-173.

## ÖZ

Bu çalışmada, öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin görüşleri ortaya konulmaya çalışılmıştır ve öğretmenlerin görüşlerine göre kariyer yapısının gerekliliği ve kariyer basamakları düzenlemesinin nasıl olması gerektiği sorularına cevaplar aranmıştır. Araştırmada temel nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından geliştirilen görüşme formu yardımıyla maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile belirlenen farklı okul kademelerinde görevli öğretmenlerle görüşmeler yapılmıştır. Alt problemlerle belirlenen her bir temalanın altında veriler kodlanmış, sayısallaştırılmış ve bulgular doğrudan alıntılarla desteklenerek aralarındaki ilişkiler yorumlanmıştır. Araştırmada; öğretmenlerin kariyer basamaklarının ve dolayısıyla kariyer basamakları sınavının gereksiz olduğunu, kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler arasında çatışmalara yol açacağını; kariyer basamaklarının hizmet yılına göre belirlenmesi gerektiğini, mevcut kariyer basamakları düzenlemesi gereği yapılan sınava ilişkin katılımcıların neredeyse tamamının karşı olduğu ve uygulanan sınav sürecinin yetersiz olduğunu düşündükleri, kariyer yapısının öğretmenlerin deneyimlerine, aldıkları eğitime ve sorumlulukları dışında yürüttükleri çalışmalara bağlı olarak kariyer yapısının planlanması gerektiğini düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında, mesleki gelişim çalışmaları ve yapılacak hizmetiçi eğitimlerle, öğretmenlerin karara katılımlarının sağlanarak kariyer basamaklarının oluşturulmasının gerektiğini önerdikleri görülmüştür.

### Anahtar kelimeler

İnsan kaynakları yönetimi, kariyer yapısı, öğretmenlik mesleği.

## ABSTRACT

In this study, teachers' views on career ladders were tried to be revealed and answers were sought to the questions of the necessity of career structure and how career ladder arrangement should be according to teachers' opinions. Basic qualitative research design was used in the study. With the help of the interview form developed by the researchers, interviews were conducted with the teachers working at different school levels, determined by the maximum diversity sampling method. Under each theme determined by sub-problems, the data were coded, digitized and the relationships between them were interpreted by supporting the findings with direct quotations. In the research; that the career ladders of teachers and therefore the career ladder exam are unnecessary, and that the application of career ladders will lead to conflicts among teachers; It was concluded that career steps should be determined according to the years of service, almost all of the participants were against the exam held as a requirement of the current career ladder arrangement and they thought that the exam process applied was insufficient, and they thought that the career structure should be planned depending on the experiences of the teachers, the education they received and the studies they carried out outside of their responsibilities. . In addition, it was seen that they suggested that career steps should be established by ensuring the participation of teachers in the decision through professional development studies and in-service training.

### Keywords

Human Resources Management, career structure, teacher career stages, teaching profession

## GİRİŞ

Bireyler, hangi sektörde çalışırlarsa çalışsınlar, en iyisi olmak için daha fazla çabalamakta ve örgütler de “kariyer” olgusuna daha fazla önem vererek bu çabayı desteklemektedirler. Küreselleşmenin yarattığı baskılar nedeniyle tüm dünyada ülkeler rekabete yenilmekten, pazar payını kaybetmekten veya katma değer düşük olduğu bir sektörde yer almaktan korkar hale gelmiştir. Bu kaygıları, ülkelerin eğitim politikalarında da açıkça görmek mümkündür. Kullandıkları kelimeler tam olarak aynı anlama gelmese de devletler eğitim sistemlerini daha yetenekli, daha esnek ve daha uyumlu işgörenler yetiştirmeye yönlendirmekte; liderlerinden, öğretmenlere ve öğrencilere kadar her kesimden kendilerini, örgütlerini ve ulaşılan sonuçları geliştirmeleri için sürekli olarak çabalamaları beklenmektedir (Çobanoğlu, 2022, s. 11). Bu bağlamda, eğitimde insan kaynakları yönetiminin temel konu alanlarından biri de insan kaynağının gelişimi ve kariyer yönetimi haline gelmiştir.

Eğitim örgütlerinden söz edilince hiç kuşkusuz en fazla önem atfedilen insan kaynağı öğretmenlerdir. Bilgi ve teknoloji çağı olarak adlandırılan günümüzde artık öğretmenlerin sürekli olarak kendini geliştirmesi, öğrenme süreçlerini sürekli aktif tutmaları zorunlu görülmektedir. Mesleki bilgilerine yenisini dahil etmeyen öğretmenler, meslekleri ile ilgili uygulamaların gerisinde kalmakta ve gün geçtikçe mesleklerini etkili olarak sürdürmekten uzaklaşmaktadır. Bu sebeple, öğretmenlerin mesleklerini sonraki yıllarda da etkili olarak yerine getirebilmeleri için yenilikleri kazanmaları ve sonraki yeni uygulamaları geçmiş birikimlerle birleştirerek gelişimlerini sürdürmeleri gerekmektedir. Bunu sağlamanın araçlarından birinin de kariyer yapılanması olduğu söylenebilir.

### Kariyer Yapılanması

Kariyer; bireyin üretme gayesi ile giriştiği iş ve mesleği, yaşamının büyük bir kısmında sürdürmesi ve geliştirmesi; iş görebildiği süre boyunca seçtiği işin kapsamında devamlı olarak kendini geliştirmesi ve deneyimini artırması olarak tanımlanmaktadır (Çinar, 2022, s.281). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ise kariyeri; kamu çalışanlarına, yaptıkları hizmetler karşılığında uygun bir biçimde kendi sınıfları içerisinde en yüksek dereceye kadar ilerleme imkânları sağlanması şeklinde tanımlamıştır (Resmi Gazete [RG], 1965). Kariyer, “bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca, herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve yetenek kazanması” anlamında da kullanılmaktadır (Şirin, Erdoğan & Mülazımoğlu, 2010, s. 58). Dolayısıyla kariyer, bireyin meşgul olduğu iş kapsamında gelişim ve birikimlerini artırarak, başarı göstererek, işindeki en yüksek seviyeye yükselme yolculuğudur.

Öğretmenlerin hangi kariyer evresinde olduklarının sadece öğretmenler için değil, aynı zamanda okul yöneticilerinin ve denetçilerin uygun bir destek ve yardım sağlayabilmesi açısından da çok önemlidir (Aydın, 2018). Öğretmenler, hangi kariyer aşamasında olurlarsa olsunlar, mesleki potansiyellerini geliştirmek için destek ve yardıma ihtiyaç duyar (Lynn, 2002). Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleki gelişim aşamalarını belirlemenin temel amacı, mesleki gelişimde karşılaşılan sorunları belirlemek, bu zorlukların üstesinden gelmeleri için rehberlik etmek ve sonuçta sınıftaki öğretmenlerin performansını ve eğitim kalitesini artırmaktır (Christensen vd., 1983). Öğretmenlerin kariyerlerinin geleneksel olarak iki bölümden oluştuğu düşünülmektedir (Çinar, 2022, s. 283):

“...üniversitelerde ilk/başlangıç öğretmenlik eğitimini (ITE) ifade eden *hizmet öncesi* ve bir öğretmenin mesleğe girişi ile emekliliği ya da işten ayrılması arasındaki süreyi ifade eden *hizmet içi evre*. Bununla birlikte, giderek artan bir araştırma grubu, öğretmenlerin kariyerlerine yönelik bakışı açısını genişletmiş ve kariyer döngüsünü temsil eden aşamalar olarak adlandırılan birkaç bölüme ayrılabilirliğini öne sürmüştür. Öğretmenlerin kariyer gelişimindeki aşamalarını tanımlayan modeller iki düşünce çerçevesi etrafında geliştirilmiştir (Zysberg & Maskit 2017): (a) mesleki gelişimi öğretmenin yetenekleri ve mesleki yeterliliklerinde sürekli gelişme olarak anlayan ve doğrusal ilerleme olarak tanımlayan modeller ve (b) mesleki gelişimi ilerlemeler ve gerilemeler ile döngüsel bir hareket olarak anlayan modeller”

Öğretmenlerin kariyer gelişimi, kariyerleri boyunca yaşadıkları deneyimlerle de ilgilidir (Burden & Wallace, 1983): (i) İşin gerektirdiği öğretim yöntemleri, disiplin stratejileri, eğitim programı, planlama, kurallar ve prosedürler gibi alanlardaki bilgi ve beceriler; (ii) Tutum ve Bakışlar- Öğretim şekilleri, mesleki güven ve olgunluk, yeni öğretim yöntemlerini denemeye istekli olma, doyum sağlama, endişeler, değerler ve inançlar; ve (iii) sınıf seviyesi, okul veya bölgedeki değişiklikler gibi meslekte yaşanan olaylar, ek mesleki sorumluluklar, giriş ve emeklilik yaşı. Öğretmenlerin rol modeli veya okullarda mentor olmak gibi daha fazla sorumluluk üstlenmelerini gerektiren öğretmen liderliği bağlamında da kariyer aşamalarının anlaşılması daha önemli hale gelmiştir. Ayrıca, öğretmenlik mesleğinde kariyer yollarının bulunması, öğretmenlerin performansının artırılması (Çakıroğlu, 2005); eğitim sisteminin çağdaşlaşması, öğretmenlerin statülerinin iyileştirilmesi ve itibar kazandırılması, öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerinin sağlanması (Deniz, 2009) ve meslekte niteliğin artması, öğretmenlerin gelişmeleri takip etmelerini teşvik etme ve mesleki tükenmişliği engelleme (Demir, 2011) açılarından önemli görülmektedir. Bunun yanında, Avrupa Birliği Konseyi (2020) aldığı kararlarda; öğretmenlerin farklı ve çeşitli kariyer yollarına sahip olmalarının hem mesleğe bağlılığın artmasında hem de öğrencilere yüksek nitelikli öğretim sağlanmasında teşvik edici bir rol oynayacağını altını çizmiştir. Ayrıca, dinamik ve çağdaş bir kariyer yolunun, öğretmenlik mesleğini yeni nesiller için daha çekici kılacağı da düşünülmüştür (Çinar, 2022, s. 280).

Kariyer yapısı tek yapılı olabildiği gibi çok seviyeli/yapılı da olabilmektedir. Çok seviyeli kariyer yapısında, öğretmenlerin yükselebileceği kariyer basamakları ülkeler arasında değişiklikler göstermekle birlikte çok çeşitli roller, sorumluluklar ve unvanlar barındırmaktadır. Öğretmenler; usta öğretmen, yetkili öğretmen, kıdemli öğretmen, uzman öğretmen veya baş öğretmen olabilmektedir. Öğretmenlerin yükseldiği kariyer seviyelerinin farklı ve belirli rolleri bulunmaktadır (Eurydice, 2018; 2020). Tablo 1.'de bazı ülkelerdeki öğretmenlik kariyer basamakları görülmektedir (Çinar, 2022, s. 290-291).

**Tablo 1.** Bazı ülkelerdeki öğretmenlik kariyer basamakları

	<i>Kariyer Seviyeleri</i>	<i>Kariyer İlerlemesi ve Maaşlar</i>
<i>Almanya</i>	ISCED 3 Seviyesi için	Öğretmenler genellikle A12 maaş grubunda başlar, “Kıdemli
	1. Öğretmen	Öğretmen” olduklarında A13 maaş grubuna geçer ve “Çalışma
	2. Kıdemli Öğretmen	Şefi” olarak A14 maaş grubunda maaş alır.
	3. Çalışma Şefi	

Fransa	1. Öğretmen	Öğretmenler, promosyona bağlı olarak artan maaşlarının üstüne çeşitli ödenekler alırlar. ISCED 1'de, yıllık ödenek "Öğretmen Eğitici" için 1.250€ ve "Pedagojik Danışman" için 1.000€.
	2a. Öğretmen Eğitici 2b. Pedagojik Danışman	ISCED 2-3'te, yıllık ödenek "Öğretmen Eğitici" için 834€ ve "Pedagojik Danışman" için kursiyer başına 1.250€
Hırvatistan	1. Stajyer Öğretmen	Dört seviyeli ölçeğin nominal maaş oranları: "Öğretmen Adayı" için 1.0, "Öğretmen" için 1.1, "Öğretmen Mentörü" için 1.12, "Öğretmen Danışmanı" 1.18, Bu değerler, hizmetteki yıl sayısı nedeniyle maaş farkı içermez.
	2. Öğretmen	
	3. Öğretmen Mentörü	
	4. Öğretmen Danışmanı	
BK İngiltere	1. Nitelsiz Öğretmen Ödeneği Aralığı	İngiltere ve Galler'de "Okul Öğretmenlerinin Ücretleri ve Koşulları Belgesi", öğretmen maaşlarını belirleyen 4 aralıktan oluşur: Nitelsiz Öğretmen Aralığı, Ana Ücret Aralığı, Üst Ücret Aralığı ve Lider Uygulayıcı Ücret Aralığı. Okullar, öğretmenlerin hangi aralıkta olduklarını belirleme özerkliğine sahiptir.
	2. Ana Ödeme Aralığı - Üst Ödeme Aralığı	
	3. Lider Uygulayıcı Aralığı	
Polonya	1. Stajyer Öğretmen	Belirli bir kariyer seviyesinde öğretmenlerin ortalama maaşı, Bütçe Kanunu'ndaki öğretmenler için her yıl belirlenen referans miktarının aşağıdaki yüzdesine eşit olmalıdır: "Stajyer Öğretmen" için % 100; "Sözleşmeli Öğretmen" için % 111; "Atanan Öğretmen" için % 144 ve "İmtiyazlı Öğretmen" için % 184 dür.
	2. Sözleşmeli Öğretmen	
	3. Atanan Öğretmen	
	4. İmtiyazlı Öğretmen	

### Türkiye'de Kariyer Yapısı

Öğretmenliği bir kariyer olarak seçmek için pek çok içsel ve dışsal güdüleyicilerin olduğu bilinmektedir (Balyer & Özcan 2014; Kyriacou & Coulthard 2000; Thomson, Turner & Nietfeld 2012; Yüce vd 2013). Örneğin, Huberman & Gronauer (1993) öğretim mesleğini iki gruba ayırmıştır: maddi (istihdam güvenliği, gelir, uzun tatiller) ve profesyonel (alanı sevme) veya fedakâr (çocuklarla çalışma arzusu). Calderhead & Shorrock'a (1997) göre, öğretim mesleğini seçmenin en yaygın güdüsü, gelecekteki öğretmenlerin meslekten almayı beklediği iç memnuniyettir. Javornik Krečič & Ivanuš Grkin (2005) ise öğretim mesleğini seçmek için beş nedenden bahsetmektedir: (i) Kendini gerçekleştirme (kişisel ve profesyonel gelişme arzusu, yararlı ve etkili çalışma); (ii) fedakârlık (yetenek ve kişisel ilgi); (iii) maddi (özellikle dış motivasyon, ekonomik ve sosyal faydalar); (iv) İstekler ve Stereotipler (hem kişisel özlemler hem de mesleğin stereotipleri); ve (v) alternatif (örneğin diğer çalışma programlarına kaydolamayanlar) (Akt. Štemberger, 2020). Dışsal güdüler, maaş, statü ve çalışma koşulları gibi mevcut işin doğasında olmayan yönleri içerirken içsel güdüler, öğretimin anlamı ve öğretme tutkusunu, konu bilgisi ve uzmanlık ile ilgili işin doğal yönlerini kapsar. Fedakârlık yapma güdüleri ise öğretmenliğin değerli ve önemli bir meslek olarak algılanmasını ve çocukların gelişimini destekleme ve toplumda fark yaratma isteklerini beraberinde getirir (Çinar, 2022, s. 279).

Öğretmenler, kariyerleri boyunca mesleki gelişimleri devam eden bireylerdir. Eğitim örgütlerinin yapısı da zaten hizmet öncesi eğitim tamamlandıktan sonra da devam eden bir öğrenme sürecini ve süregelen bir gelişimi ve değişimi zorunlu kılar. Bu bağlamda, Türkiye’de ilk kariyer basamakları uygulaması “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği” ile başlatılmıştır. Bu yönetmelik, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 43. Maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 152. Maddesi uyarınca hazırlanmış ve yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (13 Ağustos 2005 tarih ve 25905 Sayılı Resmi Gazete). İlgili yönetmeliğin 6. Maddesinde öğretmenlik mesleği kariyer basamakları “öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere 3 kariyer basamağına ayrılır” olarak ifade edilmiştir. Ancak 18/3/2009 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan Anayasa Mahkemesi’nin 2004/83 esas ve 2008/107 numaralı kararı ile iptal edilmiştir. Sonraki süreçte, 2022 yılına kadar MEB tarafından, kariyer basamakları ile ilgili herhangi bir çalışma yapılmamıştır.

2022 yılına gelindiğinde ise, 31750 sayılı 14/02/2022 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan 7354 Kanun nolu “Öğretmenlik Meslek Kanunu” öğretmenlerin atama ve mesleki ilerlemelerini düzenlemek üzere yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda, öğretmenlik mesleğine yönelik kariyer yapısı, aday öğretmenlik dönemi sonrası “öğretmen”, “uzman öğretmen” ve “başöğretmen” olarak üç basamak şeklinde düzenlenmiştir. Bu kanun ile de öğretmenlerin kariyer basamakları uyarınca maaş düzenlemeleri ve ek ödemeleri yapılacağı taahhüt edilmiştir. Bu yönetmelikle toplamda on yılını tamamlamış ve 180 saat hizmetiçi eğitim çalışmalarını tamamlamış öğretmenlerin, uzman öğretmenlik için yılda bir kez yapılması planlanan yazılı sınava başvurabilmesi ve 70 ve üzerinde puan alanların “uzman öğretmen sertifikası” alabilmeleri düzenlenmiştir. Benzer şekilde, uzman öğretmen olarak on yılını tamamlamış ve 240 saat ve üzeri başöğretmenlik için istenen çalışmaları tamamlamış uzman öğretmenler, başöğretmenlik için yapılan yazılı sınava girebilmeleri ve sınavda 70 ve üzeri puan alanların “başöğretmen sertifikası” alabilmeleri sağlanmıştır.

Bu çalışmanın hazırlandığı dönemde sınav gerçekleştirilmiş ve 24 kasım öğretmenler gününde MEB tarafından öğretmenler günü hediyesi olarak sınav sonuçları ilan edilmiştir. 2022 yılı öğretmenlik kariyer basamakları sınavı sonuçları Tablo1.’de verilmektedir.

**Tablo 2.** 2022 Yılı Öğretmenlik Kariyer Basamakları Sınavı Sonuçları

UZMAN ÖĞRETMENLİK	Giren	Kazanan	Muaf	Başarısız	Hak kazanan
		432.672	422.368	94.863	10.304
BAŞÖĞRETMENLİK	Giren	Kazanan	Muaf	Başarısız	Hak kazanan
		68.067	66.422	257	1.645

Milli Eğitim Bakanlığı ve öğretmenlerin gündemindeki en güncel konulardan biri şuan “Öğretmenlik Mesleği Kariyer Basamakları” konusudur. Alan yazın incelendiğinde, Bakanlığın bir önceki kariyer basamakları uygulamasına ilişkin yürütülen çokça araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalarda öğretmenlerin bu konudaki özellikle de sınavla ilgili güvensizliklerini yansıtan eleştirilere (Laçın, 2006; Aydın, 2007; Taşkaya, 2007; Turan, 2007; Çelikten, 2008; Urfalı, 2008; Ozan & Kaya, 2009; Şirin, Erdoğan & Mülazımoğlu, 2010; Bakioglu & Banoğlu, 2013) ve uzman ve başöğretmenliğe yükselmeye esas alınması gereken kriterlere (Laçın, 2006; Artan, 2007; Turan, 2007; Çelikten, 2008; Gündoğdu & Kızıltaş, 2008; Urfalı, 2008;

Şirin, Erdoğan & Mülazımoğlu, 2010; Tosun & Sarpkaya, 2014) değinilmiştir. Bunların yanı sıra, bu uygulamanın okuldaki etkileri de inceleyen araştırmalar mevcuttur. Örneğin, Cımbız & Küçük (2015), kariyer basamakları uygulamasının bazı alanlarda (öğretmenlerin mesleki gelişimi, öğretmenlerin motivasyonu) olumlu, bazı alanlarda (eğitim öğretim, öğretmen veli ilişkileri, öğretmenler arasındaki ilişkiler, mesleki paylaşım ve dayanışma) olumsuz olacağını belirtmiştir. Bu araştırmaların ışığında, bu araştırmanın konusu; öğretmenlerin güncellenen kariyer basamakları hakkındaki görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, öğretmenlerin kariyer basamaklarının gerekliliği, mevcut kariyer basamakları düzenlemesi hakkındaki görüşleri ve kariyer basamakları düzenlemesinin nasıl olması gerektiği yönündeki görüşleri incelenmiştir.

Kariyer basamaklarının mesleki gelişim açısından eğitimciler için önemli olduğu fikri, oldukça fazla kabul görmektedir. Bu yaklaşım, öğretmenleri farklı ihtiyaçları ve yetenekleri olan, gelişen bireyler olarak görmeye yönelik değerli bir çaba ortaya koymaktadır (Christensen vd., 1983). Dolayısıyla, Bakanlığın kariyer yapısını düzenlemeye yönelik çabaları da oldukça değerlidir. Bu bağlamda, bu araştırmanın bulgularının, uygulayıcılara ve araştırmacılara, güncel uygulama ile bir önceki kariyer basamakları uygulaması arasında sorunlar ve sonuçlar bağlamında kıyaslama fırsatı vermesi ve öğretmenlerin kariyer basamaklarına yönelik bakış açılarındaki olası değişiklikleri ortaya koyması bakımından önemli görülmektedir. Dahası, öğretmenlerin mesleki gelişimleri açısından önemli bir olgu olan kariyer yapısının oluşturulmasının önündeki engellerin anlaşılmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

## YÖNTEM

Bu araştırma, temel nitel araştırma deseninde tasarlanmıştır. Merriam'a (2013, s.22) göre, temel nitel araştırma, katılımcıların konuyu nasıl yorumladıklarını ve deneyimleriyle ne anlam yüklediklerini belirlemek amacıyla yürütülen bir araştırma desendir.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde bulunan okullarda görevli öğretmenler arasından seçilmiştir. Etik Kurul kararları doğrultusunda çalışma için yasal izinler alınmıştır. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan, 14/11/2022 tarih ve 68282350/2022/G18 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Buna göre, maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi dikkate alınarak her kademedен 3 gönüllü öğretmen olmak üzere toplam 12 öğretmenle görüşme gerçekleştirilmiştir. Okullar ve öğretmenler seçkisiz biçimde seçilerek teklif edilmiş ve gönüllü olan öğretmenlerle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Çalışma grubuna ilişkin bilgiler Tablo.2 de verilmektedir.

**Tablo 3.** Çalışma Grubuna İlişkin bilgiler

		f
cinsiyet	Kadın	8
	Erkek	4
branş	Okul Öncesi Öğretmenliği	3
	Sınıf öğretmenliği	3
	İngilizce	2
	Türkçe	1
	Rehberlik	1
	Tarih	1
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	1
Çalışılan öğretim kademesi	Anaokulu	3
	İlkokul	3
	Ortaokul	3
	Lise	3
Öğretmenlikteki Kıdem Yılı	1-10 yıl	1
	11-20 yıl	6
	21 -30 yıl	4
	30 yıl ve üstü	1

### Veri Toplama ve Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu formun geliştirilmesi sürecinde, öncelikle konuyla ilgili mevzuat ve literatür incelenmiş, taslak sorular hazırlanmış ve alan uzmanlarının görüşlerine başvurulmuştur. Ayrıca, soruların anlaşılabilirliğini teyit edebilmek adına pilot görüşmeler de yapılmıştır. Toplamda altı sorunun yer aldığı görüşme formundaki bazı sorular şunlardır: “Öğretmenlik mesleğinde kariyer yapısının gerekliliği konusunda ne düşünüyorsunuz?”, “Mevcut kariyer basamakları konusunda ne düşünüyorsunuz?”, “Sizce öğretmenlik kariyer basamakları yapılandırılması nasıl olmalıdır?”.

Bu araştırmada öğretmenlerle yüz yüze yapılan görüşmelerle elde edilen veriler, daha önceden belirlenen temalara göre özetlenip yorumlandığı (Yıldırım & Şimşek, 2013, s. 256) için analizlerde “betimsel analiz” süreci uygulanmıştır. Bu süreçte, alt problemlerle belirlenen her bir temalanın altında veriler kodlanmış, sayısallaştırılmış ve bulgular doğrudan alıntılarla desteklenerek aralarındaki ilişkiler yorumlanmıştır. Bu süreçte herhangi bir programdan yararlanılmamıştır.

Bu araştırmada verilerin güvenilirliğini sağlayabilmek için Baltacı'nın (2019) belirttiği gibi öncelikle kariyer basamakları düzenlemesine ilişkin kavramsal çerçeve ayrıntılı biçimde incelenmiş; elde edilen veriler betimsel bir sistematik içinde doğrudan raporda sunulmuş ve her iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı kodlanarak tutarlılık sağlanmıştır. Benzer şekilde, verilerin geçerliğini sağlamak adına da araştırma süreci detaylı bir şekilde sunulmuş ve bulgular tarafsız bir şekilde yorumlanmıştır (s. 380).



**BULGULAR****Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer Yapısının Gerekliliği**

Katılımcıların öğretmenlik mesleğinde kariyer yapısının gerekliğine ilişkin görüşleri Tablo 4'te verilmektedir.

**Tablo 4.** *Öğretmenlik mesleğinde kariyer yapısının gerekliliği*

Ana tema	Alt tema	Kodlar	frekans
Kariyer yapısının gerekliliği	Olumlu	Gerekli	4
		Farklılık/itibar	2
	Olumsuz	Gereksiz /Uygun değil	9
		Ayrımcılık /kutuplaştırma	4
		İtibarsızlaştırma	1

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kariyer basamaklarının gerekliğine ilişkin görüşleri incelendiğinde bazı öğretmenlerin kariyer yapısının gerekli olduğunu düşündükleri, çoğunluğunun da gereksiz ya da uygun olmadığını belirttikleri görülmüştür.

Bu konuya olumlu bakan öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde, kariyer yapısının öğretmenlerin deneyimlerine, aldıkları eğitime ve sorumlulukları dışında yürüttükleri çalışmalara bağlı olarak kariyer yapısının planlanması gerektiğini düşündükleri görülmüştür. Bu konuda Ö1 "*Çalışılan her yılın, alınan her eğitimin, deneyimin, özel olarak diğer meslektaşlardan farklı olarak yapılan çalışmaların uğraşların getirisi, kişiye kazandırdıkları vardır. ...Bu farklılıklar kariyer basamaklarıyla ifade edilebilir*" şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. Olumlu görüş bildiren bazı öğretmenler de kariyer yapısını değerlendirirken, basamakların öğretmenlere farklılık ve itibar kazandıracağı görüşünü bildirmişlerdir.

Kariyer basamaklarının gerekliliği konusunda olumsuz görüş bildiren öğretmenlerin büyük çoğunluğunun kariyer basamakları uygulamasının gereksiz olduğu ve öğretmenlik mesleğine uygun olmadığı görüşünü belirttikleri görülmüştür. Bu konuda bazı öğretmenler kariyer basamaklarının öğretmenler arasında ayrımcılık ve kutuplaştırmaya sebep olacağı düşüncesinde olduklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan Ö11 "*Öğretmenlik mesleğinde kariyer yapısı, öğretmenler arasında ayrıştırmaya yol açacağı için gerekli değil bence...*", Ö12 "*...öğretmenlerin basamak sınıflandırması öğretmenler arası ilişkiyi statü bakımından ya da ücret farklılığı bakımından kutuplaşmaya götürecektir olumsuz sonuçlar da doğurabilir*", Ö4 de "*Kariyer basamaklarının gerekli olmadığını düşünüyorum. Öğretmenler arasında ayrımcılığa sebep olduğunu düşünüyorum*" şeklinde görüşlerini açıklamışlardır. Yine olumsuz görüş bildiren bazı öğretmenlerin de bu kariyer basamakları uygulamasının öğretmeni itibarsızlaştıracağı yönünde görüş belirttikleri görülmüştür. Bu konuda Ö3 "*Uzman öğretmen değilseniz sıradan öğretmen olarak tanımlanacaksınız. Bunun da öğretmenliği itibarsızlaştıracağını düşünüyorum*" şeklinde görüşünü paylaşmıştır.

Öğretmenlerin mevcut kariyer basamakları düzenlemesine ilişkin görüşleri Tablo 5'te verilmektedir.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin mevcut kariyer basamakları düzenlemesine ilişkin görüşleri

Ana tema	Alt tema	Kodlar	Frekans
Mevcut düzenleme	Olumlu	Uygun	2
		Ayrıtedici	5
		Geliştirilmeli	3
	Olumsuz	Uygun değil	4
		Öğretmenler arası sorun	9
		Olmalı/uygun	1
	Sınav	Olmamalı/Uygun değil	12
		Uygun olmayan sınav süreci	9
		Maaş ödüllü	1
	Öngörülen hizmet yılı (10 yıl)	Kabul edilebilir/uygun	7
		Olmamalı	4
		sürenin kısalığı	2
	Lisansüstü eğitlimlilerin muafiyeti	Süre uzunluğu	3
		Uygun	3
		Uygun değil	9
Haksızlık		4	
		Farklı alanda lisansüstü	3

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mevcut kariyer basamaklarına ilişkin görüşleri incelendiğinde, bazı öğretmenlerin mevcut kariyer basamaklarını düzenlemesinin öğretmenlik mesleğine uygun olduğunu, öğretmenlere ayırt edici bir nitelik kazandırdığını ve bu düzenlemenin daha da geliştirilmesi gerektiği yönünde görüş belirttikleri görülmüştür. Araştırmaya katılan Ö1 bu uygulamanın öğretmenlere ayırt edici nitelik kazandıracağını “*Kariyer basamaklarının öğretmenler arasında deneyim ve bilgi birikimi farklarının ortaya konulmasını sağlayacağını düşünüyorum*” şeklinde açıklamıştır.

Bu konuya olumsuz görüş bildiren öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu mevcut kariyer basamaklarının öğretmenler arasında sorun oluşturduğunu ve oluşturacağını belirttikleri görülürken, bazı öğretmenlerin de kariyer basamaklarının öğretmenlik mesleğine uygun olmadığı görüşünü belirttikleri görülmüştür. Araştırmaya katılan Ö12, “*Kariyer basamaklarının öğretmenler arasında sorun oluşturacağını düşünüyorum*”, Ö2 “*Mevcut durumda daha önce uzmanlık sınavına girip şimdi uzman ünvanıyla çalışan öğretmenlerin maaş farkı dışında bir farklılıkları olduğunu düşünmüyorum. Örneğin uzman doktor-pratisyen doktor farkı gibi bir uzmanlaşma olmasının mümkün olmadığını düşünüyorum*”.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kariyer basamakları sınavına ilişkin görüşleri incelendiğinde büyük çoğunluğunun sınavın olmaması gerektiği ve sınavın uygun olmadığı görüşünü belirttikleri görülmüştür. Araştırmaya katılan Ö11, konuya ilişkin “*Sınavın nitelik ve niceliğinin uygun olmadığını, konular ve sürenin zorlayıcı olduğunu düşünüyorum*” Ö3 “*Sınavın uygun bir değerlendirme yöntemi olmadığını düşünüyorum. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavı amacına hizmet etmemektedir. Uzman ve başöğretmen olmak için sınav doğru bir ölçüt değildir*” şeklinde görüşünü paylaşmıştır. Bu konuda öğretmenlerin çoğunluğunun kariyer basamakları sınavının uygun sınav sürecine sahip olmadığı görüşünü de belirttikleri görülmüştür. Bu

konuda Ö4 “...sınavının gereksiz olduğunu düşünüyorum. Sınavın yapılış şeklinin bu şekilde olmaması kanısındayım. Yıllar önce bir kez yapıldı. Sınav tekrarlanmadı. Öğretmenler arasında ayırım oluştu. Başöğretmen ya da uzman öğretmen diye ayrıştırılması da doğru değil. Uzmanlıktan baş öğretmenliğe geçiş için 10 yıl bekleme şartı olmamalı.

Önce herkes uzman yapıldıktan sonra baş öğretmenlik sınavı açılmalıydı. Yanlış üstüne yanlış yapıyor. İlla sınav olacaksa uygulama şekli değiştirilmelidir” şeklinde açıklama yapmıştır. Benzer şekilde Ö10 da “...Zamanlama ve uygulama anlamında yeterli değildir. Tatil döneminde sınav için hazırlanan videoların izlenmesi zorunlu tutuldu. Zorunlu tutulurken sıcak yaz günlerinde video izlenmesi çok sıkıcıydı. Videoları hazırlayan hocaların da sanki son dakikada hazırladıkları gibi bir izlenim oluştu. Konuyu anlatan birçok hocanın da konulara çok hakim bir şekilde konuyu anlattıklarını düşünüyorum. Sanki okusam da bir an önce bitse anlayışı içerisinde sadece okuduklarımı düşünüyorum” şeklinde görüşlerini paylaşmıştır. Bu konuda bazı öğretmenlerin kariyer basamakları sınavının olması gerektiği ve sınav sürecinin uygun olduğu görüşünü belirtirken, bazı öğretmenlerin de kariyer basamağı sınavının maaş ödülü olarak görüldüğü görüşünde oldukları görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mevcut kariyer basamaklarında öngörülen hizmet yılını kabul edilebilir ve uygun olduğu görüşünü belirttikleri görülmüştür. Ancak bazı öğretmenler kariyer basamaklarında hizmet yılı sınırlamasının olmaması gerektiğini belirtirken, bazıları 10 yıllık süreyi kısa ya da uzun olarak değerlendirmişlerdir. Ö10 “...5 yılını öğretmen olarak geçirmiş öğretmenlerin sınava girmelerinin sağlanması gerekir. Daha sonrası için de 2 yılda bir sınav yapılmalıdır. Baş öğretmenlik için de 5 yılını uzman öğretmen olarak geçirmiş öğretmenlere baş öğretmenlik sınav hakkı tanınmalıdır. Öngörülen 10 yıllık süre çok uzun bir süre” şeklinde görüşünü açıklarken Ö12 de “Kariyer basamakları için öngörülen hizmet yılı bana göre 15 yılını dolduran uzman öğretmen olmalıdır” şeklinde paylaşımında bulunmuştur.

Katılımcıların lisansüstü eğitim gören öğretmenlerin kariyer basamakları sınavından muaf tutulmalarına ilişkin görüşlerine bakıldığında, büyük çoğunluğun uygun bulmadıklarını, bazılarının da farklı alanlarda yüksek lisans yapanların muafiyetini uygun bulmadıklarını belirttikleri görülmüştür. Bu konuda Ö10 “Kariyer basamaklarının değerlendirilmesinde lisansüstü eğitim alanların sınavdan muaf tutulmalarına yönelik olarak, eğitim alanında lisansüstü eğitim alanlara sözüm yok. Ama eğitim alanı dışında eğitimle hiç ilgisi alakası olmayan alanlarda lisansüstü eğitim tamamlayanların sınava girmemelerini haksızlık olarak değerlendiriyor ve doğru bulmuyorum” ve Ö3 “Lisans üstü eğitim alanların muaf tutulmaları için en kötü tarafı diye düşünüyorum. Eğitimle uzaktan yakından ilgisi olmayan programlarda lisansüstü eğitimi tamamlayanlara uzman ve başöğretmenlik yolu açılıyor. Birçok iş güvenliği, su ürünleri, finans gibi yüksek lisans programları eğitim alanında yüksek lisans ve doktora programlarını itibarsızlaştırmaktadır” şeklinde görüşünü özetlemiştir. Ayrıca, Ö12, “Birincisi, sınav olacaksa herkes sınava girmelidir. Lisansüstü yapanların ayrıcalıkları olmamalıdır. Ayrıca lisansüstü yapsa bile öğretmenlik mesleğinin olmazsa olmazı öğretmenlik formasyonuna sahip olmasıdır. Eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenler bu formasyonu almıştır.” ve Ö 11 “Lisansüstü eğitimlerin gerekli şekilde alındığını düşünmediğim için muaf olmalarını desteklemiyorum” ifadesinde bulunmuşlardır.

Tüm bu farklı görüşlerin yanı sıra bu konuda bazı öğretmenler, sınavdan muaf tutulmasını uygun görürken, bazıları da sınav muafiyetinin diğer öğretmenlere karşı haksızlık olduğu görüşünü belirtmişlerdir.

## Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının Nasıl Yapılandırılması Gerektiği Konusundaki Görüşleri

Öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarının nasıl yapılandırılması gerektiği konusundaki görüşleri Tablo 6’da verilmektedir.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarının nasıl yapılandırılması gerektiği konusundaki görüşleri

Ana tema	Alt tema	Kodlar	Frekans
Öneriler	Ölçüt	Kıdem yılı	3
		Eğitim alanında lisansüstü	1
		Mesleki gelişim/proje	5
		Uygun eğitim ve sınav	2
		Hizmetiçi Eğitim	8
	Beklentiler	Karara katılım	2
		Hizmet öncesi eğitim	2
		Liyakat	1
		Motivasyon	1

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kariyer basamaklarının nasıl olmasına yönelik görüşleri incelendiğinde; büyük çoğunluğu belirli ölçütler çerçevesinde olması gerektiği yönünde görüş belirttikleri görülmüştür. Araştırmaya katılan Ö1; “Kariyer basamakları bireyin kendini geliştirmek için yaptığı çalışmalar aldığı eğitimler ve bunların sonucunda ortaya koyduğu ürün proje, etkinlik, performans vb. kriterlerle belirlenmelidir.” görüşünü paylaşmıştır. Öğretmenler kıdem yılı, eğitim alanında lisansüstü eğitim, mesleki gelişim ve proje çalışmaları, uygun eğitim ve sınav, hizmetiçi eğitim gibi ölçütler kullanılarak kariyer basamaklarının uygulanması gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan Ö4 de “Öğretmenlik kariyer yapılandırılması kıdem yılına göre olabilir veya eğitim programlarında lisans üstü eğitimini tamamlayanlara uzman öğretmenlik veya başöğretmenlik ünvanı verilmelidir” ve Ö5 “Askerlikteki rütbe artış sistemi gibi olmalı. Belli bir yılda busistem otomatik olarak verilmelidir. Ancak uygulamalı eğitim yaptırılarak pekiştirilmeli, liyakatli olan ünvanı almalıdır” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu hizmetiçi eğitim ile kariyer basamaklarının uygulanmasını belirtirken, bazıları kıdem yılına, bazıları mesleki gelişim ve projelere, bazıları eğitim alanında yüksek lisans ve bazıları da uygun eğitim ve sınav ile kariyer basamaklarının uygulanması gerektiği yönünde görüş belirttikleri görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kariyer basamaklarının nasıl olmasına yönelik görüşleri incelendiğinde karara katılım, liyakat, motivasyon ve hizmet öncesi eğitim niteliğinin artırılmasına yönelik beklentileri olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan Ö9; “Öğretmenlerin de fikir beyan edebileceği, iyi planlanmış, istikrarlı, öğretmenin branşını da ele alan ve performansı da ölçen bir yapılandırma olması gerektiği kanaatindeyim” ve Ö7 “Öğretmenlik kariyer basamakları öğretmenlere belirli görevler verilerek ve bu görevleri tamamlayarak yapılmalıdır. İyi ve başarılı öğretmende olması gereken özelliklerden oluşan bir tablo oluşturulup orada bulunan maddeleri belirli bir sürede tamamlayan öğretmenler sınava gerek kalmadan ilerletilmelidir” şeklinde görüşünü paylaşmıştır. Bazı öğretmenler kariyer basamaklarının oluşturulmasında öğretmenlerin de karara katılım sağlaması gerektiği, bazıları liyakat esaslarına önem verilmesi, bazıların

motivasyon sağlanması bazılarının da hizmet öncesi eğitim niteliğinin geliştirilmesi yönünde görüş belirttikleri görülmüştür.

## TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinde kariyer yapısının gerekliliğine ilişkin çok azının olumlu iken büyük bir çoğunluğun olumsuz görüşe sahip olduğu ve kariyer basamaklandırmasını “gereksiz” ve “kutuplaştırıcı” bir uygulama olarak değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç değerlendirildiğinde, geçmiş kariyer basamakları uygulamasının sadece bir defa yapılan sınav ve öğretmenlerin farklı ücret alması dışında eğitim sürecine bir katkı sağlayamadığı gerçeği karşısında olağan görünmektedir. Oysaki, öğretmenlerin mesleki gelişimleri meslek yaşamları boyunca devam etmesi gerekir ve hangi kariyer evresinde olduklarının bilinmesi hem kendileri hem de uygun bir destek ve yardım sağlanabilmesi için yöneticiler için bir zorunluluktur (Aydın, 2018). Ayrıca, pek çok ülkenin (Bulgaristan, İrlanda, İsveç, Birleşik Krallık, Fransa, Letonya gibi) uyguladığı çok yapıli kariyer yapısı, hiyerarşik yapıda yükselme, kişisel prestij artışı, maaş artışı ve okul içinde farklı roller üstlenme anlamına gelmektedir (Çinar, 2022, s. 289). Diğer taraftan öğretmenlerin büyük bir bölümünün kariyer yapısına ilişkin yapılan mevcut düzenleme konusunda da çoğunlukla olumsuz görüş bildirmeleri; özellikle de öğretmenler arasında çatışmaya neden olacağını düşündükleri sonucu da şaşırtıcı değildir. Gerçekte bu yeni bir sonuç değildir. 2005 yılında çıkartılan yönetmelikle uygulamaya konan uygulamaya ilişkin de benzer şekilde çeşitli çekinceler ortaya atılmıştır. Özellikle öğretmenler arasında kutuplaşma ve çatışmalara neden olacağı (Gümüseli, 2005; Bakioğlu & Can, 2009; Deniz, 2009; Demir, 2011); öğretmenlere gösterilen itibarın zedelenmesi ve ücret farklılıklarının olumsuz etkilerinin olacağı (Urfalı, 2008; Boydak-Ozan & Kaya, 2009; Dağlı, 2007; Kocakaya, 2006; Demir, 2011; Kaplan & Gülcan, 2020; İş & Birel, 2022; Canatan Doğan, 2022); çoğunlukla “adaletsiz”, “yetersiz” ve “gereksiz” gibi anlam yüklemelerini öne çıktığı (Kurt, 2007) yapılan araştırmalarla vurgulanmıştır. Çünkü mevcut kariyer uygulaması 2006 yılında yapılan sınavdan sonra yeni bir sınav yapılmamış, öğretmenlere yeni bir sınav imkanı tanınmayarak uzman ya da başöğretmen ünvanı almalarına izin verilmemiştir. Aradan geçen 17 yıllık sürede uzman ve başöğretmen basamakları maaş farkı olarak değerlendirilmiştir. Bu ücret farkı öğretmenler arasında eşitsizlik ve hak mahrumiyeti olarak değerlendirilmiştir. 2022 yılında uygulanan sınavın da 2006 yılında yapılan sınavın ve kariyer uygulamasının devamı olarak sunulması bu olumsuz görüşlerin aynı doğrultuda devam etmesine yol açması da kaçınılmaz görülmektedir.

Mevcut kariyer basamakları düzenlemesi gereği yapılan sınava ilişkin katılımcıların neredeyse tamamının karşı olduğu ve uygulanan sınav sürecinin yetersiz olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu görüşte öğretmenlerin, mesleklerini zaten bir uzmanlık mesleği olarak değerlendirmelerinin ve bunun dışındaki basamaklandırmayı gereksiz görmelerinin etkili olduğu düşünülebilir. Bu konuda Türk Eğitim-Sen Sendikası, kamunun diğer alanlarındaki kariyer uzmanlığında bireylerin yaptıkları işlerin niteliğinin değiştiğine ve yeni bir kadro tahsis edildiğine (Örneğin; tıp fakültesinden mezun olan pratisyen hekimin atandıktan sonra tıpta uzmanlık sınavına girmesi, belli bir alanda uzmanlık yapması ve o alanın uzman doktoru olması) dikkat çekerek MEB’de uzman olmayan öğretmenle uzman öğretmenin ya da başöğretmenin yaptığı işin niteliğinin aynı olduğunu, bu basamaklar için ek yeterlilikler aranmadığını ve yeni bir kadro olmadığı şeklinde açıklama yapmaktadır (<https://turkegitimsen.org.tr>). Benzer şekilde Eğitim-İş Sendikası da “Öncelikle öğretmenlik zaten

*bir uzmanlık mesleği olup, bunun dışındaki kariyer basamakları kabul edilemez... Öğretmenlik mesleğinin öğretmenlikten öteye unvana ihtiyacı yoktur” şeklinde bir açıklama yapmıştır (https://www.egitimis.org.tr/). “Eşit işe eşit ücret” ilkesine dikkat çeken Eğitim-İş Sendikası, Meslek Kanununda ve ilgili Yönetmelikte, uzman öğretmen, başöğretmen unvanlarının tanımının, görev ve sorumluluklarının, statüsel konumlarının ana hatları ile dahi belirlenmediğine değinerek “Bu statüler arasındaki farklılık bu yönleriyle tam olarak belirlenmediğinden, bu unvanların birbirlerine karşı konumları, ücret farklılıkları yani çalışma koşulları ifade edilmediğinden, yapılacak ayırmda tam olarak hangi kriterin esas alınacağı belirsizdir” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Benzer şekilde Türk eğitim Derneği (TEDMEM) de öğretmenler için tanımlanan kariyer basamaklarının öğretmenlere ünvan verilmesi ve özlük haklarında kısmen karşılık bulmasının ötesinde sistemde işlevsel karşılığının ne olduğunun anlamadığını; kariyer basamaklarının mesleki gelişim süreçleriyle ilişkilendirilmesine, uzman ve başöğretmenlerin sorumluluklarının tanımlanmasına ihtiyaç duyulduğuna dikkat çekmektedir (https://tedmem.org/). Diğer taraftan, Artan (2007), Dağlı (2007), Deniz (2009), Şirin, Erdoğan & Mülazımoğlu (2010) ve Laçın (2007) gibi pek çok araştırmacı da araştırmalarında öğretmenlerin sınavı, bilgi düzeylerini ölçme ve değerlendirme için uygun ve objektif bir araç olarak değerlendirmediklerini; İş ve Birel (2022) de sınavla beraber sürecin de değerlendirilmesi gerektiğini rapor etmişlerdir. Bu bağlamda, Türk eğitim sisteminde zaten öğretmenlerin tartışmalı bir seçme sınava (Kamu Personeli Seçme Sınavı) tabii tutularak göreve başladıkları düşünülürse, kariyer basamaklarının belirlenmesinde sınavın temel belirleyici olması yetersiz kalmaktadır. Göreve başladıktan sonraki süreçte edinilen bilgi ve becerilerin, mesleki başarı ve kazanımların da kariyer yapısını belirlemede ele alınması bu çekinceleri azaltabilecektir.*

Öğretmenlerin kariyer basamaklandırmalarında öngörülen hizmet sürelerine ilişkin değerlendirmelerine bakıldığında; öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bu süreleri kabul edilebilir olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Diğer taraftan da öğretmenlerin bazılarının kariyer basamaklarının sınav uygulanmaksızın sadece hizmet süreleri dikkate alınarak yapılması gerektiğini düşündükleri görülmektedir. En çok üyeye sahip sendikaların (Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim Sen ve Eğitim-İş) bu konuda ortak görüş bildirdikleri görülmüştür. Eğitim Bir-Sen Sendikası, “*kariyer basamaklarında ilerlemede öğretmenlikte 8 yılını tamamlamış olanlar yönünden uzman öğretmenlik, 12 yılını tamamlamış olanlar yönünden başöğretmenlik unvanı alınabilmesi; öğretmenlerin mesleki ilerlemelerini sağlayacak şekilde kariyer basamaklarının sınav yerine öğretmenlikteki hizmet süresine dayalı olarak kurgulanmasının meslek kanunu iddiasının ispatı için şart olduğunu düşünüyoruz*” şeklinde bu konudaki bakış açılarını açıklamıştır (https://www.ebs.org.tr/). İş ve Birel (2022), araştırmasında öğretmenlerin, uzman öğretmenlik için on yıl, başöğretmenlik için yirmi yıl görev yapma şartının fazla olduğunu, kanunun bütün öğretmenleri kapsamaması gerektiğini düşündükleri sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç aslında öğretmenlerin kariyer yapılandırmasını objektif bir kriterle dayandırma kaygılarının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Gerek belirlenen süreyi makul bulanlar gerekse sınav olmadan sadece hizmet yılıyla basamakların belirlenmesini isteyenlerin, adaleti sağlamak adına öğretmenler arasında objektif bir kriter olarak hizmet yılının esas alınmasını istedikleri söylenebilir.

Araştırmanın çarpıcı sonuçlarından bir diğeri de öğretmenlerin lisansüstü eğitim alanların sınavdan muaf tutulmaları konusunda haksızlık yarattığı gerekçesiyle karşı olmalarıdır. Bu konuda MEB’in lisansüstü eğitimi teşvik etme amacıyla bu muafiyeti sunduğu görülürken, en

çok üyeye sahip ilk üç sendika olan Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim Sen ve Eğitim-İş sendikaları da bu uygulamayı uygun gördüklerini beyan etmektedirler. Bu konuda olumsuz görüş bildiren bir sendikaya rastlanmamıştır. Öğretmenler de lisansüstü eğitimi kişisel ve mesleki gelişim sağlama, akademik kariyer ve araştırma becerilerini öğrenme amacıyla tercih etmektedirler ve lisansüstü eğitim programları, bilimsel araştırma, kişisel gelişim, bilim okuryazarlığı, alanda uzmanlaşma gibi konularda öğretmenlerin beklentilerini karşılamaktadır (Aktan, 2020). Öğretmenlerin bazılarının olumsuz görüş bildirmelerinin sebebi, halihazırda lisansüstü eğitim yapan ve sınavdan muaf olan öğretmenlerin bazılarının mesleki alanları ya da eğitim bilimleri dışındaki bir alanda lisansüstü eğitim yapmaları olabilir. Bu durum, öğretmenlik alanları dışında alınan bir eğitimin, öğretmenlik mesleğine katkı sağlamayacağı yönündeki bir algıdan kaynaklanabilir. Dolayısıyla, düzenlemede bu konuda yapılacak bir açıklama ya da farklı eğitim alanlarına yönelik farklı bir puanlama ile bunun önüne geçilebilir.

Son olarak öğretmenlik kariyer basamaklarının nasıl yapılandırılması gerektiği konusunda öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde kıdem yılı, mesleki gelişim, eğitim alanında lisansüstü eğitim, uygun eğitim ve sınav, hizmetiçi eğitim gibi ölçütlerle bütünleştirilmiş bir kariyer basamakları yapılandırmasının daha uygun olacağını düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Kaplan ve Gülcan (2020) da öğretmen görüşlerine göre, öğretmen kariyer basamaklarında yükselmede; “öğretmenin denetim ve değerlendirme sonuçları, merkezi sınav sonuçları, yüksek lisans ve doktora yapması, aldığı ödül ve cezaları, teknik, sosyal, kültürel ve sportif becerileri, yayınları (kitap, makale), kıdem ve çalıştığı yer, hazırladığı projeleri, katıldığı hizmet içi eğitim kursları, yabancı dil bilmesi” şeklinde kriterler kullanılması gerektiği yönünde benzer sonuçlarına ulaşmıştır. Laçın (2006) de çalışmasında öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği kapsamında kariyer basamaklarına geçişte eğitim düzeyi, bilimsel ve sosyal etkinliklere katılım gibi ölçütlerin dikkate alınmasını istedikleri sonucuna ulaşmıştır. Katılımcıların görüşleri ve sendika açıklamaları değerlendirildiğinde, öğretmenlerin bu bakış açısı yapıcı ve olumludur. Bu değerlendirme ile öğretmenlerin kariyer uygulamasına tamamen karşı olmadıkları görülmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin önerileri arasında kararlara katılımın sağlanması, hizmet öncesi eğitim sürecinin yeniden gözden geçirilmesi, liyakat esasına dayalı çalışılması ve öğretmenlere motivasyon sağlayıcı uygulamaların artırılması yönünde önerilerde buldukları görülmektedir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin sınava yönelik olumsuz tutumlarıyla da uyumlu görünmektedir. Gerçekte, kariyer basamaklarının belirlenmesinde öğretmenler, süreç değerlendirmenin yapılarak elde edilen bulgulara dayalı nesnel bir kariyer yapısının oluşmasını beklemektedir. Böyle bir değerlendirme sürecinin de öğretmenleri mesleki gelişim konusunda daha fazla güdüleyeceği ve ş doyumunu da arttıracığı söylenebilir.

### Öneriler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinden anlaşıldığı üzere, kariyer yapısına yönelik olumsuz bakış açısının temel nedenlerinden birinin MEB'in daha önceki girişimi olduğu söylenebilir. Bir önceki uygulamaya ilişkin yürütülen araştırmalarda öğretmenlerce sorun olarak algılanan durumların bu araştırmayla da destekleniyor olması, Bakanlığın bu uygulamayı yeniden gündemine alırken gereken araştırmayı yapmadığı ve o dönemde yapılan araştırma sonuçlarını dikkate almadığı şeklinde yorumlanabilir. Demir'in (2011) de

belirttiği gibi, Bakanlığın öğretmenlik mesleğinde kariyer yapısını oluşturma çabalarında daha katılımcı olmasının ve istikrarı sağlamanın gerekliliği açıktır.

Tüm eleştirilere karşın, öğretmenlikte kariyer sistemi uygulaması, öğretmen niteliğinin gelişimine bir ivme kazandırabilir. Nitekim, Kaplan ve Gülcan (2020), araştırmalarında öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasının, öğretmenin mesleki gelişimine katkısının olacağı ve öğretmenin içsel motivasyonuna katkı sunabileceğini ifade etmişlerdir. Ancak bu uygulamanın öznesi olan öğretmenlerin çekincelerinin ve sorun olarak ele aldıkları durumların yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Her şeyden önce bu araştırmanın sonucunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun kariyer basamaklarının gerekliliği ve kariyer basamakları uygulamasının farklı ülkelerdeki uygulamaları hakkında bilgi sahibi olmadıkları görülmüştür. Öğretmenlerin bu uygulama hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıklarına ilişkin geçmiş bulgulara da rastlanmaktadır (Laçın, 2006; Turan, 2007; Gündodu & Kızıltaş, 2008; Şirin, Erdoğan & Mülazımoğlu, 2010). Dolayısıyla bu bilgi eksikliğinin giderilmesi öğretmenlerin kariyer basamakları hakkındaki görüşlerinde etki yaratabileceği düşünülmektedir. Bu sebeple, öğretmenlerin kariyer basamaklarının gerekliliği konusunda bilgilendirilmesi önemli görünmektedir. Bu amaçla, akademide yürütülen ve öğretmenleri yakından ilgilendiren araştırma ve yayınlar konusunda da erişimlerini kolaylaştırıcı ortamlar yaratılabilir.

Öğretmenlik mesleğine ilişkin kanıtlar, öğretmenlerin tanımlanabilir kariyer aşamalarına sahip olduğunu göstermektedir. Bu kariyer aşamalarının doğasında, farklılaşmış öğretmen teşvikleri ve gelişim programlarına ihtiyaç vardır (McDonnell vd., 1989). Bu mesleki teşviklerin ve geliştirme programlarının planlanmasında da öğretmenlerin gelişim aşamalarının önemli olduğu yaygın kabul görmektedir. Bu bağlamda, kariyer basamaklarının planlanmasında öğretmenlerin farklı ihtiyaçlarının da göz önünde bulundurulması önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aktan, O., (2020). Öğretmenlerin kariyer gelişimi açısından lisansüstü eğitimin değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 10(3), 596-607.
- Artan, B. (2007). *Kariyer basamakları yükselme sınavı (KBYS): Ortaöğretim öğretmenleri görüşleri çerçevesinde nitel bir araştırma*. 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*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Aydın, İ. (2018). Öğretmenlik kariyer evreleri ve öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2047-2065.



- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Balyer, A., & Özcan, K. (2014). Choosing teaching profession as a career: Students' reasons. *International Education Studies*, 7(5), 104-115.
- Boydak-Ozan, M., & Kaya, K. (2009). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin kendilerini yenileme ve kariyer basamaklarında yükselme sistemi ile ilgili görüşleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 97-112.
- Burden, P. R., & Wallace, D. (1983). *Tailoring staff development to meet teachers' needs*. Paper presented at the Mid America Mini-Clinic of the kssociation of Teacher Educators (Wichita, KS, October, 1983).
- Canatan Doğan, N. (2022). *Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Celep, C. & Çetin, B. (2003). *Bilgi yönetimi*. Anı Yayıncılık.
- Christensen, J., Burke, P., Fessler, R., & Hagstrom, D. (1983). *Others stages of teachers' careers: Implications for professional development*. ERIC Clearinghouse on Teacher Education.
- Cımbız, A. T., & Küçüker, E. (2015). Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okuldaki etkilerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri. *Journal of International Social Research*, 8(38), 670-682.
- Çınar, D. B. (2022). Eğitim örgütlerinde kariyer yönetimi. (ed. F. Çobanoğlu). *Eğitim örgütleri/yöneticileri için insan kaynakları yönetimi* içinde. ss. 279-302. Eğiten Kitap.
- Çobanoğlu, F. (2022). Eğitimde insan kaynakları yönetimi. (ed. F. Çobanoğlu). *Eğitim örgütleri/yöneticileri için insan kaynakları yönetimi* içinde. ss. 1-22. Eğiten Kitap.
- Dağlı, A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184- 197.
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (3), 53-80.
- Demirtaş, H., & Güneş, H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Anı Yayıncılık.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme*. Nobel Yayın.
- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eğitim Bir-Sen. <https://www.ebs.org.tr/manset/5694/meslek-kanununun-revize-edilmesi-icin-bir-saat-is-biraktik-81-ilde-basin-aciklamasi-yaptik>
- Eğitim-İş. <https://www.egitimis.org.tr/guncel/sendika-haberleri/ogretmenleri-kategorize-eden-anayasa-ya-aykiri-yonetmeligin-iptali-icin-danistay-da-dava-acacagiz-894/#.Y34gmXZByM8>
- European Commission/EACEA/Eurydice. (2018). *Teaching careers in Europe: Access, progression and support*. Eurydice report. Publication Oce of the European Union.

- European Commission (2020). *Supporting teacher and school leader careers: A Policy Guide*. Publications Office of the European Union.
- European Commission/EACEA/Eurydice. (2021). *Teachers in Europe: careers. Development and Well-being*. Eurydice Report.
- Fındıkçı, İ. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*, Alfa Yayınları.
- İş, A., & Birel, F. K. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Electronic Journal of Social Sciences*, 21(84).
- Kaplan, İ., & Gülcan, M. G. (2020). Öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi: karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406.
- Kocakaya, M. (2006). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sisteminin öğretmenler arasında algılanması*. Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kök, S. B., & Halis, M. (2007). *Kariyer yönetimi*. Orion Yayınevi.
- Kwee, C. T. T. (2020). The application of career theories in teachers' professional development and career decision: a literature review. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9), 3997-4008.
- Kyriacou, C. & Coulthard, M. (2000) Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of Education for Teaching*, 26, 117-126.
- Laçın, N. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri: Kütahya ili örneği*. Yüksek lisans tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Lynn, S. K. (2002) The winding path: understanding the career cycle of teachers. *The Clearing House*, 75(4), 179-182.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma*. (Çev. S. Turan). Nobel Yayınevi.
- McDonnell, J. H., Christensen, J., & Price, J. (1989). *Teachers' career stages and availability and appropriateness of incentives in teaching*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED318704.pdf>
- Sullivan, S. & Glanz, J. G. (2015). *Okullarda eğitim ve öğretimi geliştiren denetim: strateji ve teknikler*. (Çev. Edit: A. Ünal). Anı.
- Štemberger, T. (2020) The teacher career cycle and initial motivation: the case of Slovenian secondary school teachers. *Teacher Development*, 24(5), 709-726.
- Şirin, E. F., Erdoğan, M., & Mülazimoğlu, O. (2010). Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 57-68.
- Taşkaya, S. M. (2007). *Eğitimde niteliğin artırılması ve öğretmenlerin statüsünün iyileştirilmesinde kariyer basamaklarının değerlendirilmesi: Konya ili örneği*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Thomson, M. M., Turner, J. E., & Nietfeld, J. L. (2012). A typological approach to investigate the teaching career decision: Motivations and beliefs about teaching of prospective teacher candidates. *Teaching and Teacher Education*, 28(3), 324–335.

Türk Eğitim-Sen. <https://turkegitimsen.org.tr/ogretmenlik-meslek-kanununda-yer-alan-sinav-sartinin-aldirilmesi-icin-danistaya-basvurduk/>

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınevi.

Zysberg, L., & Maskit, D. (2017). Teachers' professional development, emotional experiences and burnout. *J. Adv. Educ. Res.* 2, 287–300.