

## Fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri

### *Science teachers' opinions on teachers' career development system*

Mehmet Ali Pınar<sup>1</sup> ve Güldem Dönel Akgül<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Fen Bilgisi Eğitimi ABD, Doktora Programı, Erzincan Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7209-1998>

<sup>2</sup>Prof. Dr., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Fen Bilgisi Eğitimi ABD, Erzincan, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4853-0855>

Makale Bilgisi	Öz
<b>Araştırma Makalesi</b>  Gönderilme: 28 Eylül 2022 Düzeltilme: 15 Aralık 2022 Kabul: 30 Aralık 2022  <b>Anahtar kelimeler:</b> Kariyer basamakları, Fen bilimleri öğretmeni, Nitel araştırma	<p>Bu çalışmada ülkenin farklı şehirlerinde görev yapan fen bilimleri öğretmenlerinin uygulamaya yönelik görüşleri incelenmiştir. Bu amaç kapsamında 50 öğretmene açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formu çevrimiçi olarak paylaşılmıştır. Öğretmenlerden gelen yanıtlar içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda kariyer basamakları uygulaması öğretmenin meslekteki gelişimine katkı sağlayacağı ve motivasyonunu artıracaklığı düşünülmektedir. Öğretmenler kariyer basamaklarının olmasını savunsalar dahi, bunu sınav başarısı ile değil de öğretmenin kıdemine göre belirlenmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Ayrıca kariyer basamaklarının öğretmenleri ayrıştıracağı, itibarsızlaştıracağı, öğretmenler arasında eşitsizliğe yol açacağı şeklinde bazı tedirginliklerinin olduğu ifade edilmiştir. Hatta bu ayrıştırma, velinin öğretmen seçimine kadar varacağı düşünülmektedir. Öğretmenler kariyer basamaklarına seçilmek için verilen eğitim ve yapılan sınavlarda da birçok eksiklikler olduğunu belirtmişlerdir. Öncelikle eğitimlerin internet üzerinden uzun, sıkıcı ve monoton şekilde verilmesi yerine yüz yüze ve branş bazında eğitimlerin yapılması, sınavların da aynı şekilde alana göre yapılması gerekmektedir. Araştırmacılar öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına yönelik tüm bu eleştirilerin yanında sürecin sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi adına bazı önerilerde bulunmuşlardır.</p>
Article Info	Abstract
<b>Research Article</b>  Received: 28 September 2022 Revised: 15 December 2022 Accepted: 30 December 2022  <b>Keywords:</b> Career development system, Science teacher, Qualitative research	<p>In this study, the opinions of science teachers working in different cities of the country on practice were examined. Within the scope of this purpose, an interview form consisting of open-ended questions was shared online with 50 teachers. The answers from the teachers were analyzed with the content analysis technique. As a result of the research, it is thought that the application of the career development system will contribute to the teacher's professional development and increase his motivation. Even if teachers advocate that there are career development systems, they argue that it should be determined according to the seniority of the teacher, not by the success of the exam. In addition, it was stated that there were some concerns that the career development system would segregate teachers, discredit them, and cause inequality among them. It is even thought that this separation will lead to the selection of the teacher by the parents. Teachers also stated that there are many deficiencies in the training and exams given to be selected for the career development system. First of all, instead of giving long, boring, and monotonous training over the internet, it is necessary to conduct face-to-face and branch-based training, and exams should be done according to the branch in the same way. In addition to all these criticisms about the practice of career advancement in teaching, the researchers made some suggestions for the process to progress healthily.</p>

\* Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı, 12.09.2022 tarih ve 197252 sayılı karar ile Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Eğitim Bilimleri Etik Kurulu Başkanlığından alınmıştır. Tüm sorumluluk yazara aittir.

**Kaynak göster:** Pınar, M.A. & Dönel Akgül, G. (2023). Fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 9 (1), 36-47. DOI: <https://doi.org/10.24289/ijsser.1181614>

## 1. Giriş

Son zamanlarda bilgi ve teknolojiye baş döndürücü değişime paralel olarak eğitim sisteminin de bu değişimden payını alması kaçınılmaz olmuştur. Eğitim sisteminin temel taşlarından biri olan öğretmenlerin de bu değişime ayak uydurmak adına kendilerini güncellemesi gerekmektedir. Salt üniversitede edinilen bilgiler, bu değişim karşısında kısa sürede geçerliliğini yitirmesine neden olmaktadır. Bu yüzden değişime ayak uyduramayan veya kendini güncellemeyen öğretmenin sistemin dışına itilmesi söz konusudur (Kaplan ve Gülcan, 2020). Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), öğretmenin mesleğindeki kalitesini artırmak, mesleğiyle ilgili bilgileri araştırmak, yeni gelişmeleri takip etmeyi sağlamak, meslekteki tükenmişliğini engellemek, eğitim sistemindeki işlevselliğini ve verimliliğini artırmak adına öğretmenlik mesleğini bir kariyer mesleği haline dönüştürmek için bir dizi yeni düzenlemeler gerçekleştirmiştir. Bu düzenlemelerden biri de öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasıdır (Demir, 2011).

Öğretmenlikte kariyer basamakları ilk defa MEB tarafından 13.08.2005 tarih ve 25905 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği çıkartarak öğretmenlerin kendilerini yenilemelerini sağlamak ve öğretmenlik mesleğine dinamizm kazandırmak adına öğretmenlik mesleğinde öğretmen, uzman ve başöğretmen şeklinde kariyer basamağı getirilmesine ilişkin yasal düzenleme yapılmıştır. Ancak 2009 yılında anayasa mahkemesi, açılan bir dava ile öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasını iptal ederek iptal kararını 18.03.2009 gün ve 27173 sayılı Resmi Gazete’de yayınlamıştır (Altunışık, 2010). MEB tarafından ilk kez 2006 yılında uzman öğretmenlik sınavı yapıldı ve bu tarihten sonra uzun yıllar uzman ve başöğretmen ataması yapılmadı.

MEB tarafından ilk kez 2006 yılında yapılan ve bir daha tekrarlanmayan uzman öğretmenlik sınavı 12.05.2022 tarih ve 31833 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak tekrar gündeme gelmiştir. Daha önceki yönetmelikten farklı olarak uzman öğretmenlik için öğretmenlikte geçirilen süre 7 yıl iken bu süre 10 yıla çıkarılmıştır. Başöğretmenlik için daha önce uzman öğretmenlikte geçirilen süre 6 yıl iken yeni yönetmelikte bu süre 10 yıl olarak açıklanmıştır. Ayrıca yazılı sınavda baraj puanı 60’tan 70’e çıkarılmıştır. Bununla beraber yeni yönetmelikte yazılı sınava girme koşulu olarak uzman öğretmenlik için 180 saatlik uzman öğretmenlik eğitim programını tamamlamış olmak, başöğretmenlik için de 240 saatlik başöğretmenlik eğitim programını tamamlamış olmak şartı getirilmiştir.

Kamuoyunda öğretmenlikte kariyer basamakları yönetmeliğine ilişkin itirazların yanı sıra akademik çevrelerce de yönetmeliğin olumsuz yönleri yapılan çalışmalarla ortaya çıkmıştır. Demir (2011) üç farklı kariyer basamağındaki öğretmenlerle yaptığı çalışmada, yönetmeliğin liyakat ve adalet ölçüsünde hazırlanmış olmasına rağmen uygulama boyutunda süreklilik arz etmemesi uygulamanın amacından uzaklaştığı, böylesi uygulamanın öğretmenler arasında hiyerarşi yaratacağından öğretmenler arasında bölünme ve gruplaşmaya yol açacağı, velilerin çocuğunu uzman ve başöğretmen olanların sınıflarında öğrenim görmesini istemesi öğretmenleri incitebileceği şeklinde bulgulara rastlanmıştır. Ural (2007) da yaptığı çalışma sonucunda bu uygulamanın eğitim çalışanları arasında eşitsizliğe yol açacağını, siyasi kadrolaşmaya varan durumların oluşacağını, mesleki dayanışmayı azaltacağını ve sınava hazırlanmak için özel kurs ve dershanelere yöneleceğini belirtmiştir. Çelikten (2006) aynı işi yapan öğretmenlerin sadece unvanlarından dolayı fazla maaş almalarını eleştirmiştir. Şirin, Erdoğan ve Mülazimoğlu (2010) ise uzman ve başöğretmenlik sınavının öğretmen performansını değerlendirmek için geçerli ve güvenilir bir araç olmadığını tespit etmişlerdir.

Öğretmenlikte kariyer basamaklarına yönelik olumsuz görüşlerin yanı sıra bazı araştırma bulgularında öğretmenlikte kariyer basamaklarının olumlu yönlerine de vurgu yapılmıştır. Bu konuda Deniz (2009) yaptığı çalışmada öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu uygulamanın kişisel gelişim açısından yararlı bulduklarını tespit etmiştir. Benzer şekilde Kaplan ve Gülcan (2020) da kariyer basamaklarının öğretmenlerin mesleki gelişimine ve içsel motivasyonlarına katkısı olacağını ifade etmişlerdir. Turan ve Turan (2009) ise uzman öğretmenlerin, öğretmenlere göre yeterlilik algı düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Demir (2011) öğretmenlerin genel olarak kariyer basamakları uygulamasını desteklediklerini ve uzman ve başöğretmen unvanlarına sahip öğretmenlerin unvanlarından dolayı daha fazla sorumluluk hissettiklerini, bu durumun da kendilerini örnek bir öğretmen olma gayreti içine soktuğunu ifade etmiştir. Öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme uygulaması en son 2006’da uygulanmış ve yönetmeliğin iptali nedeniyle uzun yıllar uygulanamamıştır. Konunun 2022 yılında MEB tarafından tekrar gündeme alınması ve kamu nezdinde eleştirilere maruz kalması, konunun muhatabı olan öğretmenlerce irdelenmesi adına böylesi bir çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. Bu çerçevede araştırmanın amacı; 2022 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan “*Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği*” ne ilişkin fen bilimleri öğretmenlerinin görüş ve önerilerini belirlemek ve uygulamanın doğurabileceği sonuçları saptamaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıtlar aranacaktır:

1. Öğretmenlikte kariyer basamakları olmalı mıdır?
2. Öğretmenlikte kariyer basamaklarının olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?
3. Uzman ve başöğretmenlik için uzaktan eğitim şeklinde verilen eğitimler hakkında görüşler nelerdir?
4. Uzman ve başöğretmenlik sınavı hakkında görüşler nelerdir?

## 2. Yöntem

Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı, 12.09.2022 tarih ve 197252 sayılı karar ile Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Eğitim Bilimleri Etik Kurulu Başkanlığından alınmıştır.

### 2.1. Araştırmanın deseni

Fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji araştırma desenlerinde bireyin yaşantılarını, algı görüş ve düşüncelerini derinlemesine incelenmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

### 2.2. Çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapan 50 fen bilimleri öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışma grubu oluşturulurken kolay ulaşılabilir ve maksimum çeşitlilik örneklem yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminde çalışmaya dahil olan bireylerin çeşitliliğini üst düzeyde yansıtmaktadır. Kolay ulaşılabilir örnekleme yönteminde ise kolay ulaşılabilir ve çalışmaya gönüllü katılmak isteyen kişilerin çalışmaya dahil edilmesidir (Johnson ve Christensen, 2014). Bu amaç kapsamında ülkenin farklı şehirlerinde, farklı hizmet sürelerine sahip birçok öğretmene sosyal paylaşım sitelerinde ve öğretmen grupları aracılığıyla ulaşılmaya çalışılmıştır.

Tablo 1. Öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre demografik özellikleri

Değişkenler	Değişken düzeyi	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	28	56
	Erkek	22	44
Mesleki deneyim	0-5.yıl	10	20
	6-10.yıl	16	32
	11-15.yıl	10	20
	16-20.yıl	3	6
	21 ve üstü	11	22
Mezun olduğu okul	Eğitim Fakültesi	43	86
	Fen Edebiyat Fakültesi	7	14
Görev yaptığı şehir	Amasya	1	2
	Ağrı	8	16
	Aydın	1	2
	Bahçesaray	2	4
	Bursa	1	2
	Erzincan	6	12
	Erzurum	8	16
	Eskişehir	1	2
	Gaziantep	2	4
	Hakkâri	1	2
	İstanbul	10	20
	İzmir	1	2
	Karaman	1	2
	Kayseri	1	2
Konya	1	2	
Mersin	5	10	
Görev yeri yerleşim birimi	İl	28	56
	İlçe	18	36
	Köy	4	8
Toplam		50	100

Tablo 1 incelendiğinde, çalışmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu kadınlardan oluştuğu (%56) görülmektedir. Çalışma verileri 16 farklı ilden elde edilmiş olup en fazla katılım İstanbul'dan (%20) sağlanmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu ise il merkezinde (%56) görev yapmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin 6-10 yıllar (%32) arasında mesleki deneyimlere sahip olduğu ve Eğitim Fakültesi'nden (%86) mezun oldukları görülmektedir.

### 2.3. Veri toplama aracı

Araştırmada Fen Bilimleri Öğretmenlerinin öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından açık uçlu sorulardan oluşan mülakat formundan yararlanılmıştır. Öncelikle soru formunu oluşturmak için konu ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Literatür taramasından sonra soru havuzu oluşturulmuş ve anlaşılması güç sorular elenmiştir. Araştırmacılar tarafından oluşturulan taslak soru formu eğitim bilimleri alanında uzman bir öğretim üyesi ve iki fen bilimleri öğretmeni tarafından ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. İlgili uzmanlar tarafından sorular revize edilmiş ve bir Türkçe öğretmeni tarafından da ifade bozukluğu olan sorular düzeltilmiştir. Soru formunda öğretmenlere konu ile ilgili gerekli bilgilendirmeler yapılmış ve öğretmenlerin fikirlerini rahat bir şekilde ifade etmeleri için yanıtlarının araştırmacılar dışında kimse- nin göremeyeceğini ve isimler yerine rumuzlar kullanılacağı belirtilmiştir.

Araştırmacılar tarafından hazırlanan açık uçlu sorular iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; cinsiyet, mezun olunan okul, hizmet süresi, görev yapılan yer gibi kişisel sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ise; öğretmenlikte kariyer basamaklarının gerekli olup olmadığı, öğretmenlikte kariyer basamaklarının olumlu ve olumsuz yönleri, uzman ve başöğretmenlik için uzaktan eğitim şeklinde verilen eğitimlere yönelik görüşler ve uzman ve başöğretmenlik sınavı hakkında görüşlerin neler olduğu sorulmuştur. Çalışmaya ilişkin daha fazla öğretmenin fikirlerinden yararlanmak için açık uçlu soru formu çevrimiçi form (Google form) haline dönüştürülmüş ve link oluşturulmuştur. Oluşturulan link öğretmen WhatsApp ve sosyal medya gruplarında paylaşılmıştır. Google form aracılığıyla öğretmenlere iletilen soru formu bir hafta boyunca erişime açık bırakılmış, daha sonra kapatılmıştır. Öğretmen yanıtları pdf dosyası olarak indirilmiş ve ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Bu şekilde 50 form değerlendirilmeye alınmıştır.

### 2.4. Verilerin analizi

Çalışmada çevrimiçi form haline dönüştürülmüş açık uçlu sorulardan elde edilen yanıtlar içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Araştırmacılar öncelikle açık uçlu soru formlarına verilen yanıtları incelemiş ve bazı öğretmenlerin bazı soruları yanıtlamadıkları görülmüştür. Bu nedenle sadece yanıtlanan sorular için kodlar oluşturulmuştur. Soru formları analiz edilirken Yıldırım ve Şimşek (2021) tarafından önerilen yöntem ile analiz edilmiştir. Bunun için öncelikle kendi içinde benzerlik sağlayan kavramlardan kodlar oluşturulmuş, daha sonra anlam bütünlüğü sağlayan kodlardan kategorilere ulaşılmış, aynı amaca hizmet eden kategorilerin ortak tema altında birleştirilmiş ve son olarak elde edilen temalar yorumlanmıştır. Araştırmanın inandırıcılığını artırmak için de bazı öğretmenlerin görüşleri doğrudan aktarılmıştır. Ayrıca her tema için tablolar oluşturulmuş ve kodların ifade edilme sıklıkları yanlarına yazılmıştır. Araştırma etiği çerçevesinde hiçbir öğretmenin ismi kullanılmamış olup, Ö<sub>1</sub>'den Ö<sub>50</sub>'ye kadar rumuzlar kullanılmıştır.

### 2.5. Geçerlik ve güvenilirlik

Çalışmada Mills (2003)'in belirttiği üzere geçerlik ve güvenilirlik kavramları nicel araştırmalara özgü olduğundan bunun yerine inandırıcılık, tutarlılık, aktarılabirlik ve teyit edilebilirlik kavramları kullanılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın inandırıcılığını sağlamak için araştırmacılar çalışmanın tüm aşamalarını objektif bir şekilde aktarmış ve öğretmenlerden çevrimiçi olarak alınan yanıtlara hiçbir müdahalede bulunulmamıştır. Çalışmanın tutarlılığını sağlamak için çalışma boyunca çevrimiçi olarak elde edilen veriler araştırmacılar birbirinden bağımsız bir şekilde kodlama yapmış, elde edilen ortak kodlara "Görüş Birliği", farklı kodlara ise "Görüş Ayrılığı" şeklinde işaretler konulmuş ve Miles ve Huberman'ın (1994) Güvenirlik= Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) x 100 formülü kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e (2021) göre kodlayıcılar arasındaki uyum yüzdesi %70 ve üzeri çıkması kodlama güvenilirliğinin olduğunu göstermektedir. Çalışmada bu formül ile araştırmacılar arasında %88 oranında görüş birliği sağlandığı görülmüştür. Çalışmanın aktarılabirliğini sağlamak için ise; öğretmenlerden elde edilen verilerin toplanma süreci ve araştırmacıların yaptıkları kodlamalarla ilgili betimlemeler detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Ayrıca tüm bu betimlemeler ve buna ilişkin sayısal veriler tablolar şeklinde ifade edilmiştir. Son olarak teyit edilme aşamasını sağlamak için veri toplama süreci ayrıntılı bir şekilde aktarılmıştır.

## 3. Bulgular

Çalışmada Fen Bilimleri Öğretmenlerine yöneltilen açık uçlu sorulardan elde edilen bulgular dört ana başlık altında sunulmuştur.

### 3.1. Öğretmenlikte kariyer basamaklarının gerekliliğine yönelik görüşler

Fen Bilimleri Öğretmenlerine ilk olarak "Sizce öğretmenlikte kariyer basamakları olmalı mıdır, neden?" sorusu yöneltilmiş, öğretmenlerin verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Kariyer basamaklarının gerekliliğine yönelik görüşlerin frekans ve yüzde dağılımı

Kategoriler	Alt kategori-ler	İfadeler	f	%
Gerekli	Koşulsuz	Öğretmenin kendini geliştirmesini sağlar.	10	20
		Öğretmenin motivasyonunu artırır.	4	8
		Her meslekte olduğu gibi kariyer basamakları olmalıdır.	1	2
	Koşula bağlı	Kıdem ölçüt olmalıdır.	10	20
		Sınavsız olmalıdır.	4	8
		Lisansüstü eğitim zorunlu tutulmalı	1	2
Gereksiz	Koşulsuz	Öğretmenlik uzmanlık işidir.	7	14
		Hiyerarşik oluşum öğretmenleri ayırır.	7	14
		Öğretmenler arasında eşitsizliğe yol açar.	4	8
		Yapılan iş aynı olduğundan gereksizdir.	2	4
Toplam			50	100

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlikte kariyer basamaklarının gerekli olduğunu düşünen öğretmenler çoğunlukta olduğu görülmektedir. Ancak bunu koşula bağlayan öğretmenler de sınavın ölçüt olmaması (%8) ve kariyerin kıdeme bağlı olması gerektiğini (%20) ifade etmişlerdir. Bu konuda Ö<sub>4</sub> rumuzlu öğretmen “*Zaten ihtisas alanı olan öğretmenliği sınavla değil de kıdeme göre değerlendirilmelidir.*” ifadesi ile kıdeme vurgu yapmış, Ö<sub>33</sub> rumuzlu öğretmen ise yönetmelikte başöğretmen olma koşulunun uzmanlıkta geçen sürenin 10 yıl olmasına yönelik eleştirisini “*İmtihan olmamalıdır. Çünkü; hoca mezarda mı imtihana girecektir. Başöğretmenlik imtihanına adam istese dahi giremeyecektir. Süre kıfayetsiz kalacaktır.*” şeklinde sunmuştur. Ö<sub>32</sub> rumuzlu öğretmen de “*Kariyer basamağı olmalı ancak bu sınavla olmamalı. Öğretmenler zaten birçok zorlu süreçten ve sınavdan geçerek atanmış, bu meslekte sahada uzmanlaşmıştır. Kariyer basamağı sınavla kazanılmaz.*” ifadesiyle sınavın kariyer basamaklarında ölçüt olmaması gerektiğini belirtmiştir. Kariyer basamakları uygulamasında lisansüstü eğitim yapmış olanlara avantaj sağlarken bunu yetersiz bulan bazı öğretmenler bu eğitimlerin zorunlu tutulmasını talep etmektedirler. Ö<sub>16</sub> rumuzlu öğretmenin “*Yüksek lisans ve doktorayı bitirme bir seçenek olmamalı yüksek lisans bitirmeyen uzmanlığa başvuru yapamamalı*” ifadesi ile Ö<sub>28</sub> rumuzlu öğretmenin “*Sınavla değil, sadece kendi alanında yüksek lisans yapana verilmeliydi. Mesela Fen öğretiminde ve tezli yapana işte o zaman tam uzman olunur bence.*” ifadesi lisansüstü eğitimlerin zorunluluğundan bahsetmektedir.

Öğretmenlikte kariyer basamaklarının gerekliliğini savunan öğretmenler, özellikle öğretmenlerin kendilerini geliştirmesini sağladığı yönünde ifadeleri mevcuttur. Bu konuda Ö<sub>21</sub> rumuzlu öğretmen, “*Öğretmenler kendilerini güncel tutmalı*” vurgusu yaparken, Ö<sub>30</sub> rumuzlu öğretmen “*Öğretmenlik sürekli yenilenmeyi gerektirir.*” ve Ö<sub>36</sub> rumuzlu öğretmen de “*Öğretmenlerin sürekli çalışması, kendilerini geliştirmesi çabası içinde olmalıdır.*” şeklinde benzer ifadeler kullanmışlardır. Ö<sub>43</sub> rumuzlu öğretmen ise “*Kendini geliştiren öğretmenle yerinde sayan öğretmenin arasında fark olmalıdır.*” şeklindeki ifadesiyle Ö<sub>18</sub> rumuzlu öğretmenin fikrini destekler niteliktedir. Şöyle ki:

“*Çünkü geleceğin nesillerini yetiştiren kişiler olarak bizlerin her zaman mesleğinde iyi ve yetebilecek düzeyde olması gerekmektedir. Atanmış ya da yaşları çok ilerlemiş öğretmenlerin boş vermiş halleri gelecek nesillerimize zarar vermektedir.*”

Bazı öğretmenler de kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlerin motivasyonunu artıracaklarını düşünmektedirler. Ö<sub>15</sub> rumuzlu öğretmen “*Çalışan öğretmenin motivasyonu yüksek tutar.*” ve Ö<sub>43</sub> rumuzlu öğretmen “*Kariyer basamakları meslekte motive edici bir gelişmedir.*” şeklindeki ifadeleriyle meslekteki kariyerin sürdürülebilirliği için motivasyon gereklidir vurgusu yapmışlardır.

Öğretmenlerin büyük çoğunluğu kariyer basamakları uygulamasına olumlu bakarken bazı öğretmenler ise bu uygulamanın gereksiz olduğunu, çünkü Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda belirtildiği gibi “*Öğretmenlik mesleği zaten bir uzmanlık mesleğidir.*” şeklinde ifadeler kullanmışlardır (n=7). Öğretmenlikte kariyer basamaklarının doğuracağı sonuçlara yönelik kaygılarını dile getiren bazı öğretmenler ise “*hiyerarşi, eşitsizlik, ayırıştırma*” kelimelerine vurgu yapmışlardır. Bu kaygılarını Ö<sub>5</sub> rumuzlu öğretmen “*Aynı okulda eşitsizliğe sebep olacak.*”, Ö<sub>8</sub> rumuzlu öğretmen “*Öğretmenler odasında öğretmenler; ücretli, sözleşmeli, uzman, başöğretmen diye ayrılmamalı. Tek tip öğretmen olmalıdır.*”, Ö<sub>27</sub> rumuzlu öğretmen “*Tüm öğretmenler değerlidir. Böyle bir uygulama öğretmenler arasında ayrışmayı artırır.*”, Ö<sub>31</sub> rumuzlu öğretmen ise “*Okul içerisinde zamanla hiyerarşik bir oluşum meydana getirir. Bu hiyerarşi çalışma huzuruna zarar verir.*” şeklinde ifade etmişlerdir. Ö<sub>46</sub> rumuzlu öğretmen “*Herhangi bir öğretmen sınava girip başarılı olunca öğrencilere aktaracağı bilgi vb. değişmeyecektir.*” ifadesiyle aynı işi yapan öğretmenlerin farklı kariyerlerde olmasını eleştirirken, Ö<sub>35</sub> rumuzlu öğretmen de benzer şekilde kariyer basamaklarına yönelik eleştirisini şöyle ifade etmiştir:

“Öğretmenlik bir ihtisas mesleği zaten. Bu zamana kadar birçok eğitim ve seminerlerden geçmekteyiz. Ayrıca uzman ve başöğretmen farklı bir iş yapmayacak ki. Uzmanlık olacaksa da başka standartlara bakarak ele alınmalıdır.”

### 3.2. Öğretmenlikte kariyer basamaklarına yönelik görüşler

Fen Bilimleri Öğretmenlerine “Öğretmenlikte kariyer basamaklarının size göre olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?” sorusu sorulmuş, öğretmenlerin verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Kariyer basamaklarına yönelik görüşlerin yüzde ve frekans dağılımı

Kategoriler	İfadeler	f	%
Olumlu yönler	Öğretmenin kendini geliştirmesini sağlar.	19	23,8
	Bir üst kariyere geçince maaş artışı olur.	8	10,0
	Öğretmenin motivasyonu artar.	8	10,0
	Öğretmenin kendini değerli hissetmesini sağlar.	2	2,5
	Mesleğe bağlılığı artar.	1	1,3
Olumsuz yönler	Hiyerarşik oluşum öğretmenleri ayrıştırır.	19	23,8
	Sınav ölçüt olmamalıdır.	7	8,8
	Verilen eğitimler yetersiz.	6	7,5
	Veli öğretmen diyalogunu olumsuz etkiler.	4	5,0
	Öğretmenleri itibarsızlaştırır.	4	5,0
	Öğretmenler arasında eşitsizliğe yol açar.	1	1,3
	Öğretmenin motivasyonunu düşürür.	1	1,3
Toplam		80	100,0

Öğretmenler her ne kadar kariyer basamaklarında yükselme uygulamalarının gerekli olduğunu düşünmüş olsalar da uygulamada eksik buldukları noktaların var olduğunu ve bu uygulamadan kaynaklı bazı olumsuz durumların oluşabileceği yönünde fikirleri vardır. Bu olumsuz durumların başında uygulamadan kaynaklı olarak oluşacak hiyerarşik yapının öğretmenleri ayrıştıracağı (%23,8) yönünde kaygıları ön safhada yer almaktadır. Ö<sub>1</sub> rumuzlu öğretmen bu kaygısını “Öğretmenler arasında hiyerarşik bir yapı, öğretmenlik mesleğinin saygınlığına zarar verecektir. Ayrıca öğretmenler arasındaki mesleki ve sosyal ilişkileri zedeleyecektir.” şeklinde ifade etmiştir. Benzer şekilde Ö<sub>33</sub> rumuzlu öğretmen de “Düzen belirleme sağlıklı bir şekilde yapılmaz ise, öğretmenler arasında hizipleşmeye ve gruplaşmaya yol açacaktır.” ifadesiyle Ö<sub>46</sub> rumuzlu öğretmenin “Öğretmenler arasında gereksiz gerginlik, olumsuz rekabet vb. oluşabilecektir.” şeklindeki ifadesinde aynı kaygıyı güttükleri anlaşılmaktadır.

Kariyer basamaklarından kaynaklı hizipleşme öğretmenlik mesleğine saygınlığına da büyük darbe olacağı şekilde bazı öğretmenlerin ifadelerinde görmek mümkündür. Bu durumu Ö<sub>34</sub> rumuzlu öğretmenler şöyle yorumlamıştır:

“Okul ortamı aile ortamı gibidir o ortamda ebeveyn rolünü öğretmenler ve onların çocukları olan öğrenciler sosyal bir etkileşim içerisinde. Böyle bir sınıflama yapılması düzeni bozar, öğretmenlere olan saygının daha da yitirilmesine sebep olur.”

Öğretmenlikte kariyer basamaklarına yönelik ikinci büyük eleştiri de uzman ve başöğretmen olma kriteri olarak sınav başarısının öngörülmesidir. Bunu Ö<sub>44</sub> rumuzlu öğretmen uzmanlığın sınav başarısıyla ölçülemeyeceğini, Ö<sub>5</sub> rumuzlu öğretmen ise “...sınavdaki sorular alanımla alakası yok. Şimdi sınavı geçen benden daha mı iyi?” şeklindeki sorusuyla sınavda sorulan soruların öğretmenin alanıyla ilgili olması gerektiğini savunmuştur. Ö<sub>11</sub> rumuzlu öğretmen ise sınavla yönelik olumsuz eleştirisini şöyle ifade etmiştir:

“Kariyer basamakları uygulamasının en belirgin olumsuz yönü sınav olmasıdır. Sınavda çok uzun ve ezber gerektiren mevzuat bilgileri yer almaktadır. Sınavdan belirli düzeyde bir puan elde etmek için emek ve zaman harcanması gerekmektedir.”

Öğretmenlikte kariyer basamakları sınavına hazırlık adı altında öğretmenlere Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) üzerinden eğitimler verilmektedir. Verilen eğitimlerin yetersizliğini Ö<sub>38</sub> rumuzlu öğretmen branşlara göre içeriklerin zenginleştirilmesi gerektiğini, Ö<sub>43</sub> rumuzlu öğretmen de mevzuat ezberleyerek sınavla girmenin yanlışlığını, Ö<sub>30</sub> rumuzlu öğretmen ise kısa zamanda yoğun bir çalışma performansı verimsiz olacağını belirtmiştir.

Öğretmenlerin kariyer basamaklarında en çok vurgu yaptığı nokta *ayrıştırma*dır. Hiyerarşik yapının öğretmenleri ayrıştırma kaygısının yanında, velilerin de bu durumu kendilerine fırsata çevirebilir. Şöyle ki; çocuğunu okula gönderen veli, çocuğunun dersine uzman ya da başöğretmen statüsünde bir öğretmeni tercih etmek isteyebilir. Bu

durumu Ö<sub>8</sub> rumuzlu öğretmen “Veli öğretmen diyalogu olumsuz etkilenecektir. Özellikle ilköğretimde veliler başöğretmen veya uzman öğretmen tercih etmek isteyecektir.” şeklinde ifade etmiştir. Benzer şekilde Ö<sub>13</sub> rumuzlu öğretmenin “Veliler sınıf öğretmeni seçerken kriter arayabilir.” ve Ö<sub>21</sub> rumuzlu öğretmenin “Uzman ve baş öğretmenlere iş yükü yıkılması olacaktır. Onlara ders talebi artacaktır.” ifadeleri benzer kaygıyı güttüklerini göstermektedir.

Öğretmenler kariyer basamakları uygulamasına yönelik eksikliklerinin yanında böylesi bir uygulamanın olumlu getirilerinin olacağını da düşünmektedirler. Özellikle zamanla statik hale gelen meslek, dinamizm kazanacağı yönünde görüşler mevcuttur. Bu duruma kanıt olarak Ö<sub>18</sub> rumuzlu öğretmenin “Öğretmen, mesleğinde sürekli dinamik olacaktır.” ifadesi Ö<sub>49</sub> rumuzlu öğretmenin “Öğretmenlik dinamik bir meslektir.” ifadesi ile Ö<sub>36</sub> rumuzlu öğretmenin “Öğretmenleri zinde tutar. Yaşam boyu öğrenme ilkesine katkısı olur.” ifadeleri gösterilebilir. Ö<sub>44</sub> rumuzlu öğretmen ise “Lisans üstü eğitimlere teşvik etmesi bakımından olumludur. Öğretmenlerimiz, kendilerini alanlarında geliştirmelidir.” şeklindeki ifadesi ile lisansüstü eğitimlere teşvik etmesi açısından önem arz ettiğini belirtir. Kariyer basamakları uygulamasının parasal anlamda getirisi olduğu muhakkaktır. Ancak bu durumu eleştiren Ö<sub>21</sub> rumuzlu öğretmen şu ifadeleri kullanmıştır:

“Öğretmenler atandıktan sonra maalesef mesleki açıdan kendilerini geliştirme ve güncelleme gereği hissetmemektedir. Mesleklerini sadece para kazanma aracı olarak görmektedir. Mesleğine saygısı olan kendini geliştiren öğretmen ile sadece araç olarak gören öğretmen arasındaki farkı gün yüzüne çıkarıp öğretmenleri gelişime yönlendireceğinden kariyer basamakları gereklidir.”

Öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının bir avantajı da bir üst basamağa geçiş hakkı kazanan öğretmenin maaşında artış olmasıdır. Ö<sub>23</sub> rumuzlu öğretmen bu durumu olumlu karşıladığını şu ifadesiyle belirtir:

“Tek olumlu yönü maaşta fark olmasıdır. Yoksa zaman geçtikçe kariyer basamakları olsa da olmasa da her öğretmen illaki tecrübesine tecrübe katıyor zaten.”

Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulaması öğretmenin motivasyonunu artırması öğretmenin kendini değerli hissetmesini ve bu durumun da öğretmenin mesleğine bağlılığını artıracaklarını bazı öğretmenlerin ifadelerinde görmek mümkündür:

“Öğretmenin motivasyonu artarsa mesleğe bağlılığı da artar.” (Ö<sub>22</sub>). “Bu uygulama öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmelerini sağlayacaktır.” (Ö<sub>32</sub>).

### 3.3. Uzman ve başöğretmenlik için verilen eğitimlere yönelik görüşler

Fen Bilimleri Öğretmenlerine “Uzman ve başöğretmenlik için Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) üzerinde verilen eğitimler hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiş, öğretmenlerin verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Uzman ve başöğretmenlik eğitimlerine yönelik ifadelerin frekans ve yüzde dağılımı

Olumlu İfadeler	f	%	Olumsuz ifadeler	f	%
Faydalı	7	11,0	Faydasız	12	18,8
Hatırlatıcı	3	4,7	Yetersiz	6	9,4
Öğretici	2	3,1	Sıkıcı	5	7,8
İçerik iyi	1	1,6	Monoton	5	7,8
Başarılı	1	1,6	Uygulamalı olmalı	5	7,8
Etkili	1	1,6	Gereksiz	3	4,7
			Yoğun	3	4,7
			Alana göre olmalı	2	3,1
			Uzun	2	3,1
			İşgüzarlık	2	3,1
			Zor	1	1,6
			Karmaşık	1	1,6
			Ezber	1	1,6
			Anlamsız	1	1,6
Toplam				64	100,0

Tablo 4 incelendiğinde kariyer basamaklarına yönelik ÖBA üzerinden uzaktan eğitim şeklinde verilen eğitimin mahiyetine yönelik olumsuz yargılar daha fazladır. Bunun sebebini ise bazı öğretmenler şöyle ifade etmiştir:

“Slayttan okunan düz bilgiler. Gereksiz işgüzarlık.” (Ö9). “Eğitimin içeriği çok yoğun ve genel anlamda akılda kalıcı olmayacaktır. Çünkü teorik tabanlı olup pratikte bir karşılığı yoktur.” (Ö11). “Tamamen prompterden metin okumak ve bu bilgileri ezberlemekle eğitim olmaz.” (Ö17). “Yetersiz olduğunu düşünüyorum. Bir öğretmeni uzaktan verilen eğitimle ve sonrasındaki sınavıyla sen uzmansın ya da başöğretmensin diye belirlemek yanlıştır.” (Ö18). “Öğretmenlikten uzak ve sınıf ortamında kullanılmayacak birçok bilgi mevcut.” (Ö19). “Herhangi bir şekilde öğrenilecek bilgileri power point sunumlarından okumak eğitim değildir.” (Ö20). “Küçük gruplar halinde seminerler düzenlenirse daha faydalı olur. Online eğitim geçici çözüm üretir.” (Ö31). “Uzmanlık veya baş öğretmenlik kendi alanında profesyonelleşmeyi gerektirir o yüzden her branşın ayrı bir eğitimi olması ve bununda sınavla değil uygulamayla olabileceğinin farkına varılması gerekir.” (Ö34). “Bizler zaten alanında uzman öğretmenleriz. Branşlara göre içerikler zenginleştirilmeli, teknolojiyi eğitime nasıl entegre edeceğimize dair uygulamalı eğitimler olmalı.” (Ö38). “Sınıfta hangi öğretim yöntemleri kullanılmamalı sorusunun cevabı, en az kullanılması gereken yöntemle anlatılmaktadır.” (Ö44). “TV de dizi izler gibi izleniyor. Eğitim videolarındaki ilgili kişiler video ile eğitim olmayacağını zaten belirtiyorlar.” (Ö46). “Laf olsun diye yapılmış tamamen felsefi gerçek hayatla alakası yok eğitimlerin bilmediği bilgilerin aktarıldığı platform” (Ö47).

Bazı öğretmenler de verilen eğitimden duydukları memnuniyeti şöyle ifade etmişlerdir:

Ö4: “İçerikleri akademik açıdan çok iyi” (Ö4). “ÖBA üzerinden verilen diğer eğitimler gibi bu alanda verilen eğitimlerin de faydalı olabileceği kanısındayım.” (Ö14). “MEB görev yapmakta olan öğretmenlerin hepsi yeni ya da yakın zaman da mezun olmadığı için bazı konulardan uzaklaşmış olabilirler ve bu eğitimler hatırlatmak için faydalı olabilir.” (Ö24). “Çoğunluğu bildiğim konular. Ancak bazı unuttuğum kısımları hatırlattı.” (Ö36).

### 3.4. Uzman ve başöğretmenlik sınavına yönelik görüşler

Fen Bilimleri Öğretmenlerine “Uzman ve başöğretmenlik sınavı hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiş, öğretmenlerin büyük çoğunluğu böylesi bir sınava karşı olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin sınava karşı olumsuz görüşleri ise şöyledir:

“Tek bir sınavla kariyer kazanılmaz. Öğretmen, öğretmendir. Kendini güncelleyen her öğretmen benim gözümde en kariyerli öğretmendir.” (Ö8). “Sınav içeriği ezber, yoğun ve unutulması kolay olan, kalıcı olmayan mevzuat bilgileri içermektedir. Bu açıdan hem zor hem de işlevsel anlamda gerekli olmadığı kanaatindeyim.” (Ö11). “Öğretmeni üç kuruşa muhtaç edip sonra böyle saçma bir sınav açmak? Nerden baksan utanç verici.” (Ö16). “Sadece yapılacak bir sınavla uzman ya da başöğretmen olmanın yetersiz olduğunu düşünüyorum. Öğretmenin sınıf içerisindeki hali, öğrenciye bilgileri aktarımı ve öğrenciyle iletişimi asıl önemli olandır bu yüzden uzmanlık ya da baş öğretmenlikte derse katılarak bir yetkili ile gözlemlenmesi de gereklidir.” (Ö18). “Sınavla değil, sadece kendi alanında yüksek lisans yapana verilmeliydi. Mesela Fen öğretiminde ve tezli yapana işte o zaman tam uzman olunur bence.” (Ö28). “Sınavdan ziyade belli aralıklarla aldığı eğitim baz alınabilirdi. Kısıtlı zamanda sınavı başaramazsak okulda ve veli gözündeki durumumuz hiç iyi olmayacak. Okulda negatif bir atmosfer oluşacak.” (Ö30). “Sınav olmamalı. Tecrübe ve yüz yüze seminerler ile uzman ve başöğretmen olunmalı.” (Ö31). “Çok gereksiz. Bu eğitimleri zamanında KPSS’yi kazanmak için alan öğretmenlerin tekrar kariyer basamağı adı altında almasının aşağılayıcı olduğunu düşünüyorum.” (Ö32). “Olumsuz. Yine aceleyle getirilmiş bir program ve süreç. Bir defaya mahsus sınavsız olmalıdır. Sınav öğretmenler arasında ikirciklik çıkaracaktır. Okulunuz da kaç uzman öğretmen var? Çocuğumun dersine uzman kimyacı istiyorum. Baş öğretmenler bu sınıfa girmiyorsa öğrencimi başka sınıfa alacağım gibi, idare ile velilerin karşı karşıya gelmesine sebep olacaktır.” (Ö33). “Öğretmenlik sınavla test edilip ispatlanacak bir meslek grubu değildir o yüzden yapılan sınavı anlamsız buluyorum.” (Ö34). “Sınav olmamalı. 10 yıllık yahut 20 yıllık bir öğretmen strese maruz bırakılmamalı. Bizler zaten alanında uzman öğretmenleriz. Amaç kendimizi güncellemek, teknoloji çağına uyum sağlamak olmalı.” (Ö38).

Yukarıda ifade edilen olumsuz görüşlerin aksine sınavın gerekli olduğunu düşünen öğretmenler de mevcuttur. Şöyle ki:

“Verilen eğitimin ölçme ve değerlendirilmesinin yapılabilmesi için sınavın yapılmasının doğal bir durum söz konusu olduğunu düşünüyorum.” (Ö14). “Olmalı. Emek veren ile vermeyenleri ayırt edilmeli.” (Ö36). “Baraj düşürülmeli, sınav fikri ise yerinde” (Ö39). “Öğretmenlerin sınava girmesi öğrenciyle empati konusunda hatırlatma olacaktır.” (Ö48).



#### 4. Sonuç ve tartışma

Öğretmenlerde, kariyer basamakları uygulaması öğretmenin meslekteki gelişimine katkısı olacağı ve motivasyonunun artacağı şeklinde görüşler hakimdir. Ancak bu yönergede belirtilen şekliyle sınava dayalı değil de öğretmenin görev yaptığı hizmet süresi baz alınmalı ya da salt lisansüstü eğitim yapmış olmak ölçüt olmalıdır. Kaplan ve Gülcan (2020) yaptıkları çalışmada, kariyer basamaklarının öğretmenlerin mesleki gelişimine ve içsel motivasyonlarına katkısı olacağını ifade etmişlerdir. Canatan Doğan (2022) yaptığı tez çalışmasında kariyer basamaklarında yükselmenin koşulu sınavda başarılı olmak değil de kıdeme göre basamaklandırma yapılması gerektiği şeklinde çalışma bulgusuna ulaşmıştır. Kazoğlu (2014) idareci ve öğretmenlerle yaptığı tez çalışmasında ise, katılımcıların çoğu yüksek lisans yapanlar kariyer basamaklarında bir basamak, doktora yapanlar ise iki basamak atlamalı şeklinde görüşler mevcuttur.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun 8. Maddesine göre uzman öğretmenlerin eğitim öğretim tazminatı %20'den %60'ya, başöğretmenlerin eğitim öğretim tazminatı ise %40'tan %120'ye yükseltilmiştir (R.G., 2022). Bu doğrultuda çalışmaya katılan bazı öğretmenler kariyer basamaklarında yükselmek için yaptıkları müracaatların temel sebebinin maaşlarında oluşacak artışı göstermiştir. Kazoğlu (2014) da yaptığı çalışmada, öğretmen ve idarecilerin büyük çoğunluğunun kariyer alan öğretmenin maaşının artmasını ve sorumluluklarının değişmesini talep ettikleri şeklinde bulgulara rastlanmıştır. Benzer şekilde Canatan Doğan (2022) yaptığı çalışmada, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlere danışılarak hazırlanması gerektiği ve bu kanunun tek olumlu tarafının ücret artışı olduğu şeklinde ifadeler mevcuttur.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda öğretmenliğin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlanmaktadır. Çalışmada da öğretmenler "*öğretmenlik mesleği zaten bir uzmanlık mesleğidir*" şeklinde ifadeyi sıklıkla kullandıkları görülmektedir. Bununla beraber ihtisas mesleği olan öğretmenliği kariyerlere ayırmak, öğretmenleri ayırıştıracağı, itibarsızlaştıracağı, öğretmenler arasında eşitsizliğe yol açacağı ve öğretmenlerin motivasyonunu düşüreceği şeklinde öngörüler mevcuttur. Zaten öğretmenler farklı kariyerlere sahip olsa dahi aynı işi yapıyor olmaları, bu kariyer basamaklarının lüzumsuz olduğu görüşü bazı öğretmenlerce ifade edilmiştir. Çam Tosun ve Bayram (2017) pedagojik formasyon alan öğretmen adaylarıyla yaptığı çalışmada öğretmenlik mesleğinin uzmanlık alanı olduğu şeklinde ifadenin sıklıkla kullanıldığı çalışma bulgularında görülmektedir. Canatan Doğan (2022) yönetici ve öğretmenlerle yaptığı çalışmada, öğretmenlerin kariyer basamakları uygulaması ile mesleği saygınlığını yitireceği ve motivasyonlarının da olumsuz etkileneceğini belirlerken yöneticiler bu durumun öğretmenler üzerinde etkisinin olmayacağını ifade etmişlerdir. Ural (2007) da yaptığı çalışmada, kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler arasındaki mesleki paylaşımı azaltacağını, eşitlik ilkesinin ihlal edileceğini ve öğretmenlerin sınava hazırlık aşamasında dersane ve özel kurs gibi yerlerde eğitim alma arayışına gideceğini tespit etmiştir.

Öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme uygulamasında görülen diğer bir eksiklik ise öğretmenlere ÖBA üzerinde verilen eğitimlerin ve sınavın kariyer belirlemede yetersiz olduğu savunulmaktadır. Oysa eğitimler seminer şeklinde yüz yüze uygulamalı yapılması ve branş bazında eğitimlerin verilmesi gerekir. Şirin, Erdoğan ve Mülazımoğlu (2010) da yaptıkları çalışmada, uzman ve başöğretmenlik sınavının öğretmen performansını değerlendirmek için geçerli ve güvenilir bir araç olmadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca Kazoğlu (2014) da kariyer basamakları sınavında alan soruları sorulması gerektiğini savunmuştur. Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulaması öğretmenler arasındaki ilişkiyi olumsuz etkileyebileceği gibi veli öğretmen diyalogunu da olumsuz etkileyecektir. Şöyle ki; çocuğunu okula gönderen veli, çocuğunun dersine uzman ya da başöğretmen statüsünde bir öğretmeni tercih etmek isteyebilir. Çelikten (2008) çalışmasında, veliler öğretmenleri derecesine göre seçecek, "*Çocuğumun uzman ya da başöğretmen tarafından okutulmasını istiyorum*" gibi taleplerde bulunacaktır ifadesini kullanmıştır.

#### 4.1. Öneriler

Çalışma verilerinden elde edilen sonuçlara göre konuyla ilgilenen araştırmacılar ve uygulayıcılar için çeşitli öneriler sunulmuştur.

##### 4.1.1. Uygulayıcılar için öneriler

1. Öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği uygulamanın muhatabı olan paydaşlardan da görüşler alınarak yeniden düzenlenmelidir.

2. Öğretmenler arasındaki statü farkı, mesleki dayanışmayı ve paylaşmayı zedelemeyecek şekilde okul ortamına yansıtılmalıdır.

3. Öğretmenler kariyer basamakları sınavının mesleki bilgi ve beceriyi ölçmediğine inanmaktadırlar. Bu nedenle meslekte yükselmek için sınava tutulmadan kıdem yılı esas alınmalıdır. Şayet sınav yapılacaksa da branşlara göre farklı sorular hazırlanmalıdır.

4. Kariyer basamakları için verilen eğitimlerin uzaktan eğitim şeklinde değil de yüz yüze yapılması gereklidir.

5. Kariyer basamaklarında kariyer atlayan öğretmenlere kariyer atlamayan öğretmenlere göre mutlaka farklı sorumluluklar verilmelidir.

6. Alanında tezli yüksek lisans yapmış öğretmenlere doğrudan uzman öğretmenlik, doktora yapmış öğretmenlere de başöğretmenlik unvanı verilmelidir.

#### 4.1.2. Araştırmacılar için öneriler

1. Bu çalışma öğretmenlere yönelik nitel bir çalışmadır. Benzer çalışmada öğretmen ve idarecilerin araştırmaya dahil olduğu nicel ve nitel çalışmalar bir arada kullanılabilir.

2. Bu çalışmada fen bilimleri öğretmenlerine yönelik araştırma yapılmıştır. Benzer çalışmada farklı branşlardaki öğretmenlerle ya da öğrenci velilerin de dahil olduğu geniş kapsamlı bir çalışma yapılabilir.

### Kaynakça

- Altunışık, B. (2010). *Öğretmenlerin kariyer hedeflerinin eğitim kurumlarındaki kariyer yönetimi uygulamalarına yansımaları üzerine öğretmen algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Canatan Doğan, N. (2022). *Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri*. Tezsiz yüksek lisans bitirme projesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Çam Tosun, F., & Bayram, A. (2017). Farklı öğretmenlik programına devam eden öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 110-123.
- Çelikten, M. (2008). Öğretmenlik mesleğinde yeni model arayışları. *Selçuk Ün. SBE Dergisi*, (19), 189-195.
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (3), 53-80.
- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Johnson, B. & Christensen, L. (2014). Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları: Eğitim araştırmaları (Çev. Ed.: S. B. Demir), Eğiten Kitap, Ankara.
- Kaplan, İ., & Gülcan, M. G. (2020). Öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi: Karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406.
- Kazoğlu, İ. (2014). *MEB öğretmen kariyer basamakları yükselme sisteminin yeniden yapılanmasına yönelik nitel bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. London: Sage.
- Mills, G. E. (2003). *Action research a guide for the teacher researcher*(2 nd. edition). Pearson Education, Boston.
- Resmi Gazete (2005). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği*. 13.08.2005/25905
- Resmi Gazete (2022). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği*. 12.05.2022/31833
- Şirin, E. F., Erdoğan, M., & Mülazımoğlu, O. (2010). Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 57-68.
- Turan, B., & Turan, S. (2009). Çalışma statüleri farklı öğretmenlerin kendi algılarına göre yeterlik düzeyleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(3), 799-820.
- Ural, İ. (2007). *Kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12.bs.). Seçkin Yayıncılık, Ankara.

## **Extended abstract**

### **Introduction**

The Ministry of National Education has made a series of new regulations in order to transform the teaching profession into a career profession in order to increase the quality of the teachers in their professions, to search for information about their professions and to follow new developments, to prevent burnout in the profession, to increase its functionality and efficiency in the education system. One of these regulations is the teaching career steps application (Demir, 2011). In addition to the objections to the regulation on career steps in teaching in the public opinion, the negative aspects of the regulation have been revealed by the studies conducted by the academic circles. Demir (2011) in his study with teachers at three different career levels, stated that although the regulation was prepared in accordance with merit and fairness, the lack of continuity in the implementation dimension deviated from the purpose of the application, that such an application would create a hierarchy among teachers and would lead to division and grouping among teachers, and that parents could not keep their children in the classrooms of expert and head teachers. Findings were found that wanting students to study can hurt teachers.

In addition to the negative views on career steps in teaching, some research findings also emphasized the positive aspects of career steps in teaching. Deniz (2009) found that most teachers found this practice useful in personal development. Similarly, Kaplan and Gülcan (2020) stated that career steps will contribute to teachers' professional development and intrinsic motivation. The practice of ascending the career ladder in teaching was last implemented in 2006 and could not be implemented for many years due to the cancellation of the regulation. Such a study was needed for the subject to be brought to the agenda again by the Ministry of National Education in 2022 and to be exposed to criticism by the public and to be examined by the teachers who are the addressees of the subject. In this context, the research aims to determine the opinions and suggestions of science teachers regarding the "Regulation on Candidate Teaching and Teaching Career Steps" published in the Official Gazette dated 2022 and to determine the results of the application.

### **Method**

The phenomenology design, one of the qualitative research methods, was used in the study to determine science teachers' views about the system of promotion in the career ladder in teaching. Within the scope of this purpose, many teachers with different service periods in different cities of the country were tried to be reached through social networking sites and teacher groups. In the research, the researchers used an interview form consisting of open-ended questions to determine the views of Science Teachers on the system of promotion in the career ladder in teaching. In the study, the answers obtained from the open-ended questions converted into an online form were analyzed with the content analysis technique. No teacher's name was used within the research ethics framework, and pseudonyms from Ö1 to Ö50 were used.

### **Discussion and Conclusion**

Teachers are of the opinion that the application of career steps will contribute to the professional development of teachers and increase their motivation. However, as stated in this directive, the teachers' service length should not be based on the exam, but only having a graduate education should be the criterion. According to Article 8 of the Teaching Profession Law, expert teachers' education compensation has increased from 20% to 60%, and head teachers' education compensation has increased from 40% to 120%. In this direction, some teachers who participated in the study indicated the increase in their salaries as the main reason for their applications to rise in the career ladder. In the Teaching Profession Law, teaching is defined as a specialty profession that undertakes education, training and related management duties. In the study, it is seen that teachers frequently use the expression "teaching profession is already a profession of expertise". However, some predictions that separating teaching, which is a specialization profession, into careers will segregate teachers, discredit them, cause inequality among teachers, and reduce teachers' motivation. Even though teachers have different careers, it has been expressed by some teachers that these career steps are unnecessary because they are doing the same job.

Another deficiency seen in the practice of promotion in the career ladder in teaching is that the training and exam given to the teachers on the Teacher Informatics Network are insufficient for career determination. However, trainings should be done face-to-face in the form of seminars and training should be given on a branch basis. The practice of career steps in teaching may negatively affect the relationship between teachers, as well as negatively affect the parent-teacher dialogue. Namely; A parent who sends their child to school may want to choose a teacher who is an expert or head teacher for their child's course.

---

***Yazarların katkı oranı***

Yazarlar makalenin veri toplama, verilerin çözümlenmesi, raporlaştırma ve diğer aşamalarından eşit düzeyde sorumlu olduğunu beyan ederler.

***Çıkar çatışması***

Bu çalışmada yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması belirtilmemiştir.

***Etik kurul onayı***

Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı, 12.09.2022 tarih ve 197252 sayılı karar ile Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Eğitim Bilimleri Etik Kurulu Başkanlığından alınmıştır. Tüm sorumluluk yazarlara aittir.