

*Makale Türü: Araştırma Makalesi*

**Öğretmenlik Kariyer Basamakları Hakkında Öğretmen Görüşleri\***

**Tuncay Yavuz Özdemir**

*Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi*  
Orcid id: 0000-0002-5361-7261

**Abdulahap Doğan**

*Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi*  
Orcid id: 0000-0003-4490-4047

**Murat Demirkol<sup>1</sup>**

*Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi*  
Orcid id: 0000-0003-3108-3219

**ÖZ**

Son dönemlerde bazı sosyal medya mecralarında Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına ilişkin ciddi eleştiriler olmuştur. Bu durum yazılı ve görsel medyaya yansımış ve ardından ülkemizin politik gündeminde de yer almaya başlamıştır. Bu çalışmanın amacı 14 Şubat 2022 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 7354 sayılı kanunda 6. Maddesinde yer alan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına ilişkin öğretmen görüşlerini incelemektir. Çalışma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenolojik) deseniyle yürütülmüştür. Çalışmada katılımcılar olasılıklı örnekleme desenlerinden ölçüt (kriter) örnekleme yöntemi kullanılarak tespit edilmiştir. Nitel araştırmalarda kullanılan ölçüt örneklemede, katılımcılar araştırmacı tarafından hazırlanan önem ölçütlerine göre belirlenebilir. Çalışmanın katılımcıları 2022-2023 yılında Elazığ ili merkez ilçesinde farklı okullarda görev yapan beş yönetici, beş uzman öğretmen, beş sınıf öğretmeni ve beş branş öğretmeni olmak üzere toplam 20 öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplama aracında yer alan taslak görüşme soruları araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanmış ve alan uzmanlarının görüşleri de alınarak beş soru olacak şekilde belirlenmiş ve oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu yüz yüze görüşmeler yapılarak uygulanmıştır. Bu kapsamda öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanununda yer alan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına ilişkin görüşleri, Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamasına gerek olup olmadığına ilişkin görüşleri, Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulama (sınav, eğitim vb.) yöntemleri hakkındaki görüşleri, uygulanmasına ilişkin önerileri ve Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının uygulanması sonucunda kazanılan özlük haklarına ilişkin görüşleri hakkında bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler içerik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin sınav uygulamasına yerine kıdeme dayalı bir kariyer sisteminin gerekli gördükleri, uygulanan eğitimin ve sınavın mesleki gelişime katkı sağlamayacağı belirlenmiştir. Bununla birlikte öğretmenlik kariyer basamakları uygulamalarına karşı, elde edilen getirilerin yetersiz olması ve emekliliğe yansımıyor olması nedeniyle olumsuz bir algı söz konusudur. Mesleki gelişime katkı sağlayacak ve yüz yüze yürütülecek hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin ve lisanüstü eğitimin kariyer basamakları uygulamalarında gerekli olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Öğretmenlik Meslek Kanunu, Öğretmenlik Kariyer Basamakları, Kariyer Uygulamaları

\*Bu çalışmanın bir kısmı FSMVU-EAK Eğitim Araştırmaları Kongresi (EAK-2022)14-15 Ekim 2022'de özet olarak sunulmuştur.

<sup>1</sup> **Sorumlu Yazar:** Unvan, Adı-Soyadı, E-mail: [iletisim@mailadresli.com](mailto:iletisim@mailadresli.com), Phone:

## Teachers' Opinions About Teaching Career Ladders

### ABSTRACT

Recently, there have been serious criticisms about the Teaching Career Ladders in some social media channels. This situation was reflected in the written and visual media and then began to take place in the political agenda of our country. The aim of this study is to examine the opinions of teachers regarding the Teaching Career Steps in Article 6 of the Law No. 7354 published in the Official Gazette dated February 14, 2022. The study was carried out with the phenomenological pattern, which is one of the qualitative research methods. In the study, the participants were determined by using the criterion sampling method, one of the probabilistic sampling designs. In criterion sampling used in qualitative research, participants can be determined according to the importance criteria prepared by the researcher. The participants of the study consisted of a total of 20 teachers, five administrators, five specialist teachers, five classroom teachers and five branch teachers, working in different schools in the central district of Elazığ province in 2022-2023. The draft interview questions in the data collection tool were prepared in accordance with the purpose of the research, and the opinions of field experts were determined as five questions, and the semi-structured interview form was applied through face-to-face interviews. In this context, teachers' views on the Teaching Career Steps in the Teaching Profession Law, their opinions on whether there is a need for the Teaching Career Steps application, their opinions on the methods of applying the Teaching Career Steps (exam, education, etc.), their suggestions on its implementation, and the personnel gained as a result of the implementation of the Teaching Career Steps. It was tried to obtain information about their views on their rights. The obtained data were analyzed by content analysis method. According to the research results; It has been determined that teachers consider a career system based on seniority rather than exam practice necessary, and that the applied education and exam will not contribute to professional development. On the other hand, there is a negative perception against the teaching career steps because the income obtained is insufficient and it is not reflected in retirement. It has been concluded that in-service training activities that will contribute to professional development and will be carried out face-to-face and postgraduate education are necessary in career steps.

**Keywords:** Teaching Profession Law, Teaching Career Steps, Career Practices

### Giriş

Eğitim, bireyleri çağın gereklerine uygun olarak içinde buldukları topluma uyumlu hale getirme süreci olarak tanımlanabilir. Toplumların eğitim düzeyi arttıkça ekonomik büyüme, siyasal ve toplumsal kalkınmışlık düzeyinin de arttığı söylenebilir (Taş ve Yenilmez, 2008). Çağdaş dünyada eğitim, bir toplumun kalkınmasının en önde gelen unsurlarından biridir (Kart, 2009). Eğitimin bir süreç olduğu düşünüldüğünde, bu sürece etki eden eğitim politikaları, eğitim programları ve eğitim teknolojileri gibi birçok boyut olmakla beraber bunların en önemlisi olduğu düşünülen, sürecin en başından en sonuna kadar var olan ve sürecin baş aktörü olan öğretmenlerdir (Kayadibi, 2012). Öğretmenler, bireylerin ihtiyaçlarını gidererek toplumsal gelişmeye öncülük etmekle beraber, eğitimde verimliliği artırmak için yapılan faaliyetlerde önemli role sahiptirler (Bilen, 1996). Bu noktada toplumların eğitiminin en önemli unsuru olan öğretmenlerin hem mesleki açıdan gelişimine hem de sosyal bakımdan gelişimine destek sağlamak eğitimde verimliliği artıracak ve toplumsal gelişime katkı sağlayacaktır (Özdemir, 2016).

Toplumsal gelişim ve değişimin durmaksızın devam etmesinin, eğitim alanında da yansımalarının olduğu, özellikle geçtiğimiz yüzyıldan günümüze kadar devam eden dönemdeki hızlı gelişim ve değişimin eğitimin tüm boyutlarını etkilediği söylenebilir. Ancak eğitimdeki bu gelişim ve değişimin, ülkemizde öğretmenin statüsü ile sosyal ve ekonomik yaşamında herhangi bir iyileşmeye katkı sağlamadığı gibi, her geçen gün bu durumu daha da kötüleşmiştir. Bunun sonucu olarak ta öğretmenin toplumdaki saygınlığı azalmıştır (Bek, 2007). Öğretmenlerin statüsünü ve saygınlığı belirleyen ana unsurlardan birinin sosyal ve ekonomik koşulları olduğu, ücretlerin düşüklüğü ve bu durumun da öğretmenlerin

saygınlığını olumsuz yönde etkilediği araştırmalarla belirlenmiştir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Her alanda devam etmekte olan gelişim ve değişime ilaveten eğitim ve öğretim faaliyetlerindeki dinamik yapı, bu süreçte en önemli rolü üstlenen öğretmenlerin sürekli olarak kendini geliştirmesi ve yenilemesini zorunlu kılmaktadır (Artan, 1995; MEB, 2006; Kaya, 2008). Bu nedenlerden dolayı Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlik mesleğinde kaliteyi artırmak, öğretmenleri bilimsel araştırmalara teşvik ederek meslekleri ile ilgili güncel gelişmeleri takip etmelerini sağlamak, öğretmenlerin mesleki tükenmişliğini engellemek, öğretmenlik mesleğinin verimliliğini artırmak ve bir kariyer mesleği haline dönüştürebilmek ve bu suretle eğitim sistemini çağdaş bir yapıya kavuşturmak için bir takım düzenlemeler yapmıştır (Deniz, 2009; Demir, 2011). Bu düzenlemelerden biri de Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamasıdır. Uygulamadan amaç öğretmenin değerlendirmesini yaparak hem öğretmeni ödüllendirmek hem de eğitim ve öğretimin niteliğini artırmaktır (Aydın, 2007).

Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamalarının Avrupa'daki durumu incelendiğinde; Avrupa Komisyonu Eurydice Raporu'na (2018) göre Avrupa'nın Belçika, Danimarka, İtalya, Birleşik Krallık, Avusturya ve Portekiz gibi bazı ülkelerinde öğretmen kariyer basamaklarına ilişkin herhangi bir uygulamanın olmadığı ve öğretmenler arasında ücret farklılığının da bulunmadığı görülmektedir. Ancak Almanya, Litvanya, Fransa, Slovenya gibi birçok ülkede farklı isimler altında kariyer basamakları uygulamalarının var olduğu ve bunun da kariyer basamakları arasında ücret farklılığına etki ettiği görülmektedir. Örneğin Litvanya'da öğretmenlik kariyer basamakları; öğretmen, kıdemli öğretmen, metodoloji öğretmeni ve uzman öğretmen olarak sınıflandırılmış olup; bu öğretmenler arasında ücret farklılıkları bulunmaktadır (Eurydice, 2018). Almanya'da sadece lise öğretmenleri arasında kariyer uygulaması vardır ve bu kariyerler arası ücret farklılıkları göze çarpmaktadır. Görüleceği üzere öğretmenlik kariyer basamakları uygulamaları birçok ülkede farklı isim altında farklı biçimlerde uygulanmaya devam etmektedir.

Türkiye'de Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının tarihçesine bakıldığında ilk olarak; 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde; "Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" (Mülga: 3/2/2022-7354/10 md.) tanımlandığı görülmektedir. Bu tanımdan hareketle öğretmenlik mesleği her ne kadar bir uzmanlık mesleği gibi görülse de süreç içerisinde tanıma uygun bir meslek algısı oluşmamıştır. Bu yasal boşluğu gidermek amacıyla 08/07/2004 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 5204 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanunun 1. maddesinde "Öğretmenlik mesleği; adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır." düzenlemesine gidilmiştir. Bu kanunun uygulanmasına yönelik 13/08/2005 tarihli Resmi Gazetede Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 2004 yılında 5204 sayılı kanunun Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine dava açılmış ve dava neticesinde 2008 yılında bazı maddelerinin iptaliyle dava sonuçlanmış ve resmi gazetede yayınlanmıştır. Bu süreden sonra lisansüstü öğrenime dayalı olarak birkaç münferit dava sonucunda uzman öğretmenlik verilmiş olup; günümüze kadar Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına ilişkin herhangi bir işlem yapılmamıştır.

14/02/2022 tarihinde yayınlanan Resmi Gazetede 7354 numara ile yayınlanan Öğretmenlik Meslek Kanununun yürürlüğe girmesiyle 1739 sayılı kanunun 43. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Bu meslek kanunu toplam 12 madde olup, 6. maddesi Öğretmenlik Kariyer Basamakları, 8. maddesi zam ve tazminatlara ilişkindir. İlgili kanunun araştırmaya konu olan kısımları aşağıdaki gibidir.

#### **Öğretmenlik kariyer basamakları**

MADDE 6 – (1) Aday öğretmenlik dâhil öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunanlardan;

a) Mesleki gelişime yönelik 180 saatten az olmamak üzere düzenlenen Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan,

c) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan öğretmenler uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir. Uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olanlara uzman öğretmen sertifikası düzenlenir.

(2) Uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunan ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan uzman öğretmenlerden mesleki gelişime yönelik 240 saatten az olmamak üzere düzenlenen Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan ve mesleki gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmaları tamamlayanlar başöğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir. Yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olanlara başöğretmen sertifikası düzenlenir.

(3) Yüksek lisans eğitimini tamamlayanlar uzman öğretmen unvanı için öngörülen, doktora eğitimini tamamlayanlar ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulur.

(6) Uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı alanlara her unvan için ayrı ayrı olmak üzere bir derece verilir.

MADDE 8 – (1) 657 sayılı Kanununun 152 nci maddesinin “II – Tazminatlar” kısmının “B – Eğitim, Öğretim Tazminatı” bölümünde yer alan “% 40’ına” ibaresi “% 120’sine” şeklinde, “% 20’sine” ibaresi “% 60’ına” şeklinde değiştirilmiştir.

Yapılan düzenlemelere yönelik eleştiriler olmuştur. Türk Eğitim Sendikası Eylül 2022’de yapmış olduğu basın açıklamasında Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına ilişkin eleştirilerini “öğretmenlerin muhatap olduğu mevzuat ve süreçlerin tek bir çatı altında toplanmadığı, kariyer basamaklarında hizmet yılı esasının dikkate alınmadığı, liyakat ve ehliyeti önceleyen bir yönetici atama sisteminin inşa edilmediği, öğretmenlerin farklı istihdam modelleriyle mağdur edilmesine göz yumulduğu, başarıyı önceleyen ödül sisteminin kurulmadığı, özlük ve mali haklar bakımından var olan adaletsizliklerin giderilmediği ve bunlar gibi daha birçok talebin karşılık bulmadığı” şeklinde yapmıştır. Eğitim Bir Sen’in Eylül 2022 tarihinde yapmış olduğu basın açıklamasında “kanunda yer alan sınav, mesleki çalışmaların içeriği ve eğitim programlarının niteliği gibi süreçler ne yazık ki subjektif ve adil olmayan sonuçlar üretme ihtimalini barındırmaktadır” diyerek Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamaları yöntemi yönünden eleştirilmiştir.

Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına yönelik eleştirilerden biri de: öğretmen, uzman ve başöğretmenlerin rolleri ve görev tanımları arasında herhangi bir fark oluşturulmamış olmasıdır (Çelikten, 2008). Genel anlamda kariyer basamakları arasındaki geçişlerde iş veya görev tanımı bakımından farklılıkların olmaması eleştirilerin odağını oluşturmaktadır. Benzer şekilde Gümüşeli (2005), kariyer basamakları uygulamasının kısmi bir ücret artışı dışında bir anlamı olmadığı ve eşit işe eşit ücret kuralına da aykırı olduğu ve bu haliyle öğretmenleri yeterli derecede motive edemeyeceği nedeniyle uygulamayı eleştirmiştir.

Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına ilişkin yapılan bilimsel araştırmalar neticesinde şu bulgulara ulaşılmıştır. Kaya (2008) “Öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme, sınavla değil kıdeme bağlı olsun” sonucuna ulaşmışken; eğitim ve öğretmen niteliklerinin geliştirilmesine yönelik yapılan kariyer basamakları uygulamasının öğretmen, okul yöneticisi ve müfettişler tarafından yeterince kabul görmediği sonucuna ulaşılmıştır (Taşkaya, 2007). Nartgün ve Ural (2007), öğretmenlerin çok büyük bir bölümünün, kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının yeterince tartışılmadığı ve araştırılmadığı, başarı değerlendirmesinde kullanılan ölçütleri güvenilir kılmadığı, kariyer geçişlerinde kullanılan yöntemi ve araçları etkin kılmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bu araştırmanın amacı 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Elazığ ili merkez ilçesinde görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin görüş ve önerileri ile öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirlemek ve uygulamaya ilişkin öneri geliştirmektir. Bu amaçla Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamalarının gerekli olup olmadığı, uygulama ile elde edilecek özlük haklarına ilişkin öğretmen görüşlerinin neler olduğu, uygulamada kullanılan yöntemlere ilişkin öğretmen

görüşlerinin neler olduğu ve nasıl bir uygulama yöntemi olması gerektiği yönündeki sorulara cevap aranmıştır.

## Yöntem

### Araştırma Modeli

Bu araştırma nitel bir araştırmadır. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve bir takım verilerin kendi doğal ortamında bütüncül bir yaklaşımla incelenmesi faaliyetidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Olgubilim deseni bireylerin herhangi bir olguya ilişkin algılarını, tutumları ve bunlara ilişkin yaşantılarını ortaya çıkarmaya çalışmaktadır (Kocabıyık, 2016). Bireylerin olgulara yüklediği anlam farklılıklar gösterebilir. Olgubilim deseninde amaç bireylerin bu olguları farklı anlamlandırmasına yol açan sebepleri net bir biçimde ortaya çıkarabilmektir (Özdemir, Boydak-Özan, Akgün, 2017) Bu araştırma öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına ilişkin algılarını tespit edebilmek için olgubilim deseninde yürütülmüştür.

### Çalışma Grubu

2022-2023 eğitim-öğretim yılında Elazığ ilinde görev yapan öğretmenler arasından ölçüt örnekleme yöntemi ile beşer okul yöneticisi, uzman öğretmen, sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni olmak üzere toplam 20 öğretmenden oluşmaktadır. Ölçüt örnekleme yöntemindeki en önemli unsur, tespit edilen durumun bilgi vermesi bakımından yeterli olmasıdır (Marshall, 1996). Ölçüt örnekleme, problem durumunu ile ilgili özellikleri taşıyan kişi, nesne ve durumlardan meydana gelmelidir (Büyüköztürk, 2012).

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik özellikleri

	Okul Yöneticisi	Uzman Öğretmen	Sınıf Öğretmeni	Branş Öğretmeni	Toplam
Kadın	2	2	2	4	10
Erkek	3	3	3	1	10

### Veri Toplama Araçları

Yarı yapılandırılmış taslak görüşme formu, araştırmacılar tarafından öğretmen ve üç alan uzmanının görüşleri de alınarak hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları yüz yüze görüşmeler yapılarak uygulanmıştır.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda hazırlanan bu araştırmada içerik analizi uygulanmıştır. Katılımcı görüşleri K1,K2,K3,...K20 şeklinde kodlanmıştır. Katılımcılar demografik özelliklerine göre Okul Yöneticileri (OY), Uzman Öğretmenler (Uzm), Branş Öğretmenleri (BÖ) olarak, erkek öğretmenler (E), kadın öğretmenler (K) olarak kodlanmıştır. Daha sonra her bir katılımcı görüşü ayrı ayrı incelenmiş ve benzer görüşler gruplandırılarak temalar oluşturulmuştur. Katılımcıların görüşleri anlamca en yakın temaya yerleştirilmiştir. Birden fazla temaya yerleştirilebilecek içeriğe sahip katılımcı görüşleri olduğundan; görüş sayısının katılımcı sayısından fazla olduğu görülmektedir. Görüşme tekniği ile elde edilen veriler sayısallaştırılarak frekans biçiminde ifade edilmiştir.

Nitel analizlerin güvenilirliğini belirlemek için uzman görüşlerine başvurulmuştur. Bu süreçte görüşme formlarındaki veriler, uzman tarafından görüşler için temalar oluşturulmuş ve araştırmanın güvenilirliğini belirlemek için Miles ve Huberman'ın (1994) geliştirdiği formül kullanılmıştır (Uzlaşma Yüzdesi = Görüş Birliği (Na) / (Görüş Birliği (Na) + Görüş Ayrılığı)

x100). Nitel araştırmada değerlendirmeye ilişkin uzlaşma yüzdesinin %90 ve üzeri olduğu durumlarda güvenilirlik sağlanmış olur (Saban, 2004, s. 467). Uzlaşma yüzdesi 93,90 bulunmuştur. Araştırmanın güvenilir olduğu görülmektedir.

### Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcılardan Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamasının gerekli olup olmadığına ilişkin katılımcılara soru yöneltilmiş ve katılımcı görüşlerinin analizi sonucu Tablo 2’de yer almaktadır:

**Tablo 2.** Öğretmen Kariyer Basamakları uygulaması gerekli olup olmadığına dair katılımcı görüşleri

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Uygulama Gerekli mi?	Evet	Uygulamalarda Devamlılık	1
		Mesleki Gelişimin Sürekliliği	5
		Doğası Gereği Olmalı	2
	Hayır	Doğasına Aykırı	4
		Huzursuzluk Kaynağı	4
		Uygulama Şekli	4
<b>Toplam</b>			<b>20</b>

Tablo 2 incelendiğinde “Uygulama Gerekli mi” temasının “evet” ve “hayır” olmak üzere iki alt temadan oluştuğu görülmektedir. “Evet” alt temasına incelendiğinde katılımcılar çoğunlukla mesleki gelişimin sürekliliğine (n=5) katkı sağlayacağına ilişkin görüş bildirmekle beraber işin doğası gereği (n=2) böyle bir uygulamanın gerekli olduğunu savunmuşlardır. Ancak uygulamalarda devamlılık (n=1) olmadığı için uygulama eleştirilmiştir. Bu tespitlere ilişkin bazı katılımcı görüşleri şöyledir.

(K12, OY,K): *Öğretmenlerin yeni gelişmeleri takip etmelerini teşvik edip, öğretmen eğitim sistemindeki işlev ve verimliliği artırdığını düşünüyorum.* ( Evet: mesleki gelişimin sürekliliği)

(K11, OY, E): *Gerekliydi. Çünkü öğretmenlerin mesleki yaşantısı süresince kıdem, mesleki deneyim ve başarılarının yeni başlayan bir öğretmenle aynı değerlendirilmesi yanlış bir uygulamaydı.* (Evet: doğası gereği olmalı)

(K15, Uzm, E): *“Evet gerekliydi. Yıllar önce yapılan bir sınavın devamının gelmemesi rahatsız edici bir durumdu. Ayrıca aldığımız unvanı zaman içinde unuttuk”* (Evet: Uygulamalarda devamlılık)

Bu veriler ışığında öğretmenler, işin doğası gereği mesleki deneyimlerinin kendilerine fayda sağladığı bir uygulamanın zaten olması gerektiği görüşünde olmalarının yanı sıra böyle bir uygulamanın mesleki gelişimlerinin sürekliliği açısından yararlı olduğunu düşünmektedirler.

“Hayır” alt teması yönünden bakıldığında ise öğretmenler; öğretmenliğin zaten bir uzmanlık mesleği olduğu görüşünü belirterek böyle bir uygulamanın işin doğasına aykırı (n=4) olması nedeniyle gereksiz olduğunu düşünmektedir. Öğretmenler arasında ayrımcılığa neden olacağı düşüncesiyle huzursuzluk kaynağı (n=4) olduğu düşünülmektedir. Kariyer basamakları arası geçişlerde uygulanan yöntem de yine uygulama şekli (n=4) olumsuz yönlerini oluşturmaktadır.

(K1, SÖ, E) *Öğretmenler arasında huzursuzluğa neden olabilir. Bu da iş motivasyonuna olumsuz manada etki eder* (Hayır: huzursuzluk kaynağı)

(K7, BÖ, K) *Bence gerekli değil. Çünkü birkaç sayfa yada kitap ezberleyerek hiçbir öğretmenin uzmanlığı ölçülemez. Ben sınavın gerekli olmadığını savunuyorum.* (Hayır: uygulama şekli)

Araştırmacılar tarafından katılımcılara “Öğretmenlik Meslek Kanununda yer alan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına ilişkin görüşleriniz nelerdir?” sorusu yönlendirilmiş ve verilen cevaplar aşağıdaki şekilde temalandırılmıştır.

**Tablo 3.** Uygulamaya İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Uygulamaya İlişkin Görüşler	Olumlu	Güncel Oluşu	1
		Gerekli Oluşu	5
	Olumsuz	Mesleki Gelişime Katkı Sağlamaması	1
		Doğasına Aykırı	2
		Uygulama Şekli	9
		Bilimsel Olmayışı	3
		Huzursuzluk	5
		Yetersiz Getiri	5
		<b>Toplam</b>	

Tablo 3 incelendiğinde uygulamaya ilişkin görüşler olumlu ve olumsuz alt temaları altında toplanmıştır. Daha çok olumsuz alt temasına ilişkin görüşlerin öne çıktığı görülmektedir. Olumsuz alt temasında da en çok öne çıkan kodlar uygulama şekli (n=9) olup, bunu huzursuzluk (n=5) ve yetersiz getirinin (n=5) takip ettiği görülmektedir. Bunlara ilaveten uygulamanın bilimsel olmayışı (n=3), doğasına aykırı oluşu (n=2) ve mesleki gelişime katkı sağlamaması (n=1) olumsuzluk alt temasında kodlandığı görülmektedir. Olumlu alt temasında ise böyle bir uygulamanın gerekli oluşu (n=5) ve eğitim içeriğinin güncel oluşu (n=1) yönündekodlanmıştır. Bu kodlara ilişkin bazı katılımcı görüşleri şöyledir.

(K1, SÖ, E): *Sınavı kazanamayan nice saygın başarılı öğretmenler veli nazarında farklı değerlendirilecektir. Birçok öğretmen, öğretmen olan öğrencisiyle aynı sınava girecek. Tecrübe sahibi öğretmenlere büyük saygısızlık olarak görüyorum.* ( Olumsuz: Uygulama şekli, Huzursuzluk)

(K19, SÖ, E): *Bu kanunda yer alan kariyer basamakları nicelik ve nitelik açısından yeterli olabilir. Ancak zaman içerisinde değişen koşullara göre güncellenebilir. Günümüz şartlarına uygun olduğunu düşünüyorum.* (Olumlu: güncel olması)

(K3, OY, K): *Öğretmenlik mesleğinin zaten kariyer barındırdığını, öğretmenlerin “uzman öğretmen” “başöğretmen” unvanlarına ihtiyacı olmadığı kanaatindeyim.* ( Olumsuz: doğasına aykırı)

Öğretmen görüşlerine göre; Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamasının gerekli, ancak uygulama şeklinin yanlış olduğu sonucuna varılmıştır. Yine bunun yanında öğretmenler bu uygulamanın öğretmenler arasında ayrımcılığa sebep olacağını ve bunun da huzursuzluğa neden olacağı görüşünü savunmuşlardır. Uygulamanın bilimsel bir temele dayanmadığı ve öğretmenlere getirisinin de yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmacılar tarafından katılımcılara “Kariyer basamakları arasındaki geçişlerde elde edilen özlük haklarına ilişkin görüşleriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar aşağıdaki şekilde temalandırılmıştır.

**Tablo 4.** Özlük Haklarına İlişkin Görüşler

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Özlük Haklarına İlişkin Görüşler	Olumlu	Ücret Artışı	3
		Teşvik Edici	1
	Olumsuz	İşlevsiz Derece Terfi	8
		Yetersiz kazanım	8
		Eşitsizlik	3
		Emekliliğe Katkısının Olmayışı	4
		<b>Toplam</b>	<b>27</b>

Tablo 4’teki veriler analiz edildiğinde öğretmenlerin özlük haklarına ilişkin görüşleri olumlu ve olumsuz olmak üzere iki alt temada toplanmıştır. Öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamakları arasındaki geçişlerde elde edilen özlük haklarına ilişkin öğretmen görüşlerinin daha çok olumsuz alt temada toplandığı görülmektedir. Olumlu alt temaya ilişkin görüşler ücret artışı (n=3) ve teşvik edici (n=1) olarak kodlanmıştır. Olumlu alt temaya ilişkin bir öğretmen görüşü şöyledir.

(K9, SÖ, E): *“Uzmanlık ve başöğretmenlik sadece ücretlerle ilgili bir durumu ortaya çıkaracak.”* (Olumlu: Ücret artışı, Olumsuz: Yetersiz kazanım)

Öğretmenler kariyer basamaklarındaki geçişlerde işlevsiz derece terfi (n=8) ve yetersiz kazanım (n=8) kodlarında görüş bildirmişlerdir. Bunun yanında bu kazanımların emekliliğe katkısının olmayışı (n=4) ve eşitsizlik (n=3) kodlarında da görüş bildirmişlerdir. Bu görüşlere ilişkin bazı öğretmen cevapları şöyledir:

(K16, Uzm, E): *Ben 26 yıllık bir öğretmenim. ¼’ündeyim. Sınavı kazansam da derecemde bir değişiklik olmayacak. Maaşımda 1000-2000 TL bir ücret artışı olacak ve emeklilikte de etkisi olmayacak. Yani tamamen içi dolmamış bir kanun.* (Olumlu: Ücret artışı, Olumsuz: İşlevsiz derece terfi, emekliliğe katkısının olmayışı, yetersiz kazanım)

(K19, SÖ, E): *20 yıllık bir öğretmenin bazı şartları taşıması halinde en yüksek dereceye çoktan ulaşma ihtimali bulunmaktadır. İlave ücret hakkı ise aynı işi yapan öğretmenlerin farklı ücret almasına neden olacağı için haksız bir uygulama olacaktır.* ( Olumsuz: İşlevsiz derece terfi, eşitsizlik)



Bu verilerden elde edilen sonuçlara göre öğretmenler ücret artışı dışında herhangi bir özlük hakkı alamadıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Kariyer basamakları arası geçişlerde verilen bir derece terfiinin de herhangi bir getirisinin olmadığını düşünmektedirler. Yine meslek yaşamında kendilerine verilen kazanımların emekliliğe yansımıyor olmasından dolayı kazanımların yetersiz kaldığı görüşündedirler.

Araştırmacılar tarafından katılımcılara “Uzman ve başöğretmenliğe geçiş uygulamalarında kullanılan yöntemlere ilişkin görüşleriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Gelen cevaplar aşağıdaki şekilde analiz edilmiştir.

**Tablo 5.** Uygulama Yöntemlerine İlişkin Görüşler

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Uygulama Yöntemlerine İlişkin Görüşler	Sınav	Olmalı	1
		Olmalı	12
		Mesleki Yeterliliği Ölçmüyor	1
	Eğitim	Suiistimale açık	2
		Mesleki Gelişime Katkısı Yok	7
		Eşitsizlik	1
		Faydalı	1
	Hizmet Süresi	Süresi Uygun	1
		Süresi Uygun Değil	4
	<b>Toplam</b>		

Uygulama yöntemlerine ilişkin görüşler sınav, eğitim ve hizmet süresi olmak üzere üç alt temada açıklanmaya çalışılmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu sınav olmamalı (n=12) yönünde görüş bildirmişlerdir. Eğitim alt teması suiistimale açık (n=2), mesleki gelişime katkısı yok (n=7), eşitsizlik (n=1) ve faydalı (n=1) olarak kodlara ayrılmıştır. Kariyer basamaklarına kabul edilme yöntemi olarak uygulanan hizmet süresinin (süresi uygun değil (n=4)) uzun olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu temaya ilişkin bazı öğretmen görüşleri şöyledir.

(K5, SÖ, K): *ekran karşısında düz anlatım hatta düz okuma diyelim, bu yöntemle ders anlatılmamalıydı. Hiç faydalı olmadı. Anlatılan konular benim sınıfımın sorunlarını çözümüyor.* (Eğitim: Mesleki Gelişime Katkısı Yok)

(K12, OY, K): *Uzman öğretmenlikte 10 yıl kıdemi şartını doğru bulmuyorum. Uzman ve başöğretmenliğe geçiş uygulamalarında sınavın yapılmasını belirli ölçütlerin olmasını doğru buluyorum.* ( Sınav: Olmalı, Hizmeti Süresi: Süresi Uygun Değil)

(K19, SÖ, E): *Uzaktan eğitime katılma durumu istismara açık bir durumdur. Öğretmenlerin gerçekten tüm eğitimlere katılıp katılmadığı tespit edilemez.* ( Eğitim: Suiistimale açık)

(K6, Uzm, E): *Sınava hayır, eğitime evet. Eğitim faydalı oldu. Bilmediğimiz, unuttuğumuz birçok bilgiyi hatırladık veya edindik. Yada bildiğimiz, uyguladığımız birçok yöntemin tekniğin adını öğrendik.* ( Sınav: olmamalı, Eğitim: Faydalı)

Araştırma neticesinde öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun kariyer basamakları arası geçişlerde sınav uygulamasına olumlu bakmadıkları görülmektedir. Buna ilaveten eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlamadığı, uzaktan eğitim yönteminin suiistimal edileceği görüşü hâkimdir. Katılımcılar kariyer basamaklarına geçişte ön şart olarak kabul edilen hizmet sürelerinin uzun olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

Araştırmacılar katılımcılara “Sizce Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamaları nasıl yapılmalıydı?” sorusu yöneltilmiştir. Gelen cevaplar aşağıdaki şekilde analiz edilmiştir.

**Tablo 6.** Uygulama Yöntemlerine İlişkin Öneriler

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Uygulama Yöntemine İlişkin Öneriler	Hizmet Süresi	Kıdeme Dayalı Kariyer	9
		Düşük Hizmet Süresi	3
		Lisansüstü Eğitim	4
	Eğitim	Hizmetiçi Eğitim	3
		Yüz yüze Eğitim	5
		Bilimsel Çalışmalar	3
		Sınavsız Uygulama	5
	Bireysel Fayda	Görevde Yükselmeye Katkı	2
		Emekliliğe Katkı	1
	<b>Toplam</b>		

Uygulama yöntemine ilişkin görüşler hizmet süresi, eğitim ve bireysel fayda olmak üzere üç alt temada açıklanmaya çalışılmıştır. Hizmet süresi alt teması kıdeme dayalı kariyer (n=9) ve düşük hizmet süresi (n=3) olarak kodlanmıştır. Öğretmenlerin çoğunluğu sadece kıdeme dayalı bir kariyer uygulaması olması yönünde görüş bildirmişlerdir. Katılımcıların bazıları kariyer basamakları arası geçişlerde şu anda uygulanan hizmet süresi uygulamasının kısaltılması gerektiği görüşündedirler. Eğitim alt teması; lisansüstü eğitim (n=4), hizmetiçi eğitim (n=3), yüz yüze eğitim (n=5), bilimsel çalışmalar (n=3), ve sınavsız uygulama (n=5) olarak kodlanmıştır. Bireysel fayda alt teması görevde yükselmeye katkı (n=2) ve emekliliğe katkı (n=1) olarak kodlanmıştır. Bu temaya ilişkin bazı öğretmen görüşleri şöyledir:

(K4, BÖ, K): *Kariyer basamakları için öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri, alanlarındaki yeniliklere ayak uydurmaları bekleniyorsa, etkili ve verimli hizmetiçi eğitimler düzenlenebilir. Öğretmenler alanların yüksek lisans doktora yapmaya teşvik edilebilir.* (Eğitim: Hizmetiçi eğitim, lisansüstü eğitim)

(K9, SÖ, E): *böyle bir kariyer basamakları uygulanacağına hizmet süresine göre bir düzenleme yapılabilirdi.* (Hizmet süresi, kıdeme dayalı kariyer)

Yapılan analizler neticesinde öğretmenler, kariyer basamakları uygulamalarında çoğunlukla kıdem esaslı bir uygulama yapılması yönünde görüş bildirmişlerdir. Şu anda yürürlükte olan hizmet süresinin daha da kısaltılması gerektiği görüşündedirler. Yine kariyer basamakları arası geçişlerde sınav uygulamasına gerek olmadığı, bunun yerine lisansüstü eğitimlerin, yüz yüze yapılan hizmetiçi eğitimlerin olması gerektiği görüşündedirler. Bilimsel çalışmaların desteklenerek kariyer basamakları arası geçişlerde seçim koşulları içerisinde olması yönünde görüş belirtmişlerdir. Kariyer basamakları uygulamaları sonucunda elde edilen kazanımların sadece ücret artışı olarak değerlendirilmesinin doğru olmadığı, elde edilen bu kariyerin hem görevde yükselmeye faydalı olması hem de emeklilikte de getirisinin olması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir.

### Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada 2022 Şubat ayında yürürlüğe giren Öğretmenlik Meslek Kanununun Öğretmenlik kariyer basamakları ile ilgili olan 6. maddesi ve ücret artışı ile ilgili olan 8. maddesi hakkında öğretmen algıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırma sonunda elde edilen bulgular yapılmış olan diğer araştırmalarla karşılaştırılmıştır.

Kariyer basamakları uygulamasının gerekli olduğu görüşünde olan öğretmenlerin çoğunluğu mesleki gelişim açısından gerekli olduğunu değerlendirmişlerdir. Gümüseli'ye (2005) göre öğretmenlik kariyer basamaklarının asıl amacı öğretmen niteliklerini artırarak; öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlamaktır. Araştırma sonucunda elde ettiğimiz bulgular bu görüşü destekler niteliktedir. Yine Kaplan, Gülcan (2020) ve Cımbız ve Küçük'ün (2015) yapmış oldukları araştırmalarda kariyer basamakları uygulamalarının mesleki gelişime katkı sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada kariyer basamakları uygulamasının gerekli olduğu ancak devamlılığın olmadığı bu durumun eleştirisi konusu olduğu belirlenmiştir. Demir (2011) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların tamamının öğretmen kariyer basamakları uygulama sürecinin devamlılık arz etmediği ve bunun önemli bir eksiklik olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Araştırma sonucunda öğretmenlerden bazıları, işin doğası gereği öğretmenlik mesleğinin zaten uzmanlık mesleği olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Çelikten'in (2008) görüşme yöntemiyle yapmış olduğu araştırmada bir katılımcının “ Ben hiçbir katkısı olacağını sanmıyorum. Çünkü öğretmenin tanımında zaten “uzmanlık” ibaresi var.” şeklindeki beyanı araştırma bulgularımızla örtüşmektedir.

Araştırma sonucunda bazı öğretmenlerin hem elde edeceği kazanç hem de veliler ve sosyal çevre baskısıyla öğretmenler arasında ayrımcılığa neden olacağını belirtmişlerdir. Bazı araştırmalarda bu durumun öğretmenleri olumsuz etkilediği ve huzursuzluğa neden olacağı, buna paralel olarak öğretmen veli ilişkilerini zedeleyeceği yönünde bulgulara ulaşılmıştır ( Kurt, 2007; Özcan ve Kaya, 2009; Demir, 2011 ve Doğan, 2022). Bu bulgular araştırma sonucumuzu destekler niteliktedir. Oysaki bu bulgunun aksine; Kaya, (2007) yapmış olduğu araştırmada Uzman Öğretmen ve Başöğretmenlere yapılan ek ödemelerin öğretmenler arasında huzursuzluğa neden olmayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin, kariyer basamakları uygulamasının çoğunlukla yönteminden kaynaklı olmak üzere, huzursuzluğa neden olacağı ve elde edilecek kazancın yetersizliği nedeniyle olumsuz bir algı içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Daha çok sınav uygulamasının eleştirilmesinden kaynaklı bir olumsuzluktur (Turan, 2007; Bakioğlu ve Banoğlu, 2013; Kaplan ve Gülcan, 2020). Şirin, Erdoğan ve Mülazimoğlu'nun (2010) beden eğitimi öğretmenlerinin kariyer basamakları uygulamasına ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapmış oldukları araştırmada sınavın kariyer basamakları ilerlemesinde kullanılabilir olmadığı yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Uygulamanın ihtiyaçlara yanıt vermemesi ciddi bir ayrıştırıcı olarak göze çarpmaktadır (Altan ve Özmuş, 2022).

Öğretmenler, kariyer basamakları uygulamalarında elde edilecek özlük haklarına ilişkin ücret artışı dışında herhangi bir getirisinin olmadığı yönünde uygulamayı eleştirmişlerdir. Öğretmenlere sadece maddi bir katkıda bulunarak onları teşvik edebileceğini düşünmek klasik dönem yönetim anlayışıyla benzerlik göstermektedir. Klasik dönem yöneticileri çalışanların ücret ile teşvik edilebileceğini söylemektedirler. Oysaki Hawthorne araştırmaları neticesinde ücretin sanıldığı kadar verimi artırmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Cerit, 2021).

Kullanılması mümkün olmayan derece terfii ve elde edilen kazanımların emekliliğe yansımaması uygulamadaki özlük haklarına ilişkin olumsuz algının başlıca nedenlerindedir. Doğan (2022)'de öğretmenlerin meslek kanununa ilişkin görüşlerini tespit etmek amacıyla yapmış olduğu araştırmada da katılımcılar kazanımların emekliliğe yansıtılmayışını eleştirmişlerdir. Bu sonuç araştırma sonucumuzu desteklemektedir.

Kariyer basamakları uygulama yöntemlerinden biri de öğretmenlere uygulanan eğitimidir. Araştırmamızda öğretmenler MEB tarafından düzenlenen eğitimlerin kendilerinin mesleki gelişimlerine katkılarının olmadığı gibi uzaktan yapılan eğitimin de suiistimale açık olduğunu söylemişlerdir. Birebir kontrol olmadığı için katılımcıların eğitim videolarını izleyip izlemediğinin tam olarak tespiti mümkün değildir. Ancak yüz yüze planlanmış, içerik olarak mesleki gelişime katkı sağlayacak hizmetiçi eğitim faaliyetlerini desteklemektedirler.

Lisansüstü eğitimlerinin kariyer basamakları arası geçişlerde bulunmasını olumlu karşılamışlardır. Kariyer basamakları arası geçişlerde olması gereken en az 10 yıllık sürenin uzun olduğu görüşü ön plana çıkmıştır. Buna ilaveten öğretmenlerin kariyer basamakları arası geçişlerde düşük süreli olacak şekilde kıdem esaslı bir sistemin olması gerektiği yönünde görüşleri olmuştur. Bununla birlikte yapılan muhtelif araştırmalarda kıdem ana esas olduğu bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu, objektif kriterlere bağlanmış performans, hizmetiçi eğitim ve lisansüstü eğitim yoluyla kariyer ilerlemesinin olması gerektiği yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (Doğan, 2022; Gündoğdu ve Kızıltaş, 2008; Dağlı, 2007; Sağ, 2004). Bu sonuçlar araştırma sonucumuzu desteklemektedir.

### Öneriler

- Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu bu uygulamayı bir kariyer değil de ücret artışı için ön koşul olduğunu düşündüklerinden öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına sıcak bakmamaktadırlar. Bu nedenle idarenin öğretmenlerin bu algısını değiştirecek yeni düzenlemeleri sisteme dâhil etmesi faydalı olabilir.
- Mesleki gelişime katkısı olacak pratikte kullanılabilir bir eğitim, yüzyüze olacak şekilde planlanabilir.
- Öğretmenlerin lisansüstü eğitime erişimi kolaylaştırılmalıdır.
- Kariyer basamakları uygulamasından elde edilecek getirilerin emekliliğe de yansıtacak şekilde yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Meslek hayatının sonlarında olan öğretmenlere yönelik başöğretmenliğe geçiş için öngörülen sürelerde kısaltmalar yapılabilir.
- Terfi ve görevde yükselmelerde uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik olma zorunluluğu gibi ön şartlar konulabilir.
- Derece terfi uygulamasının işlevsel olmadığı görülmekle beraber bunun yerine ek derslerde ücret farkı oluşturulabilir.

**Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması olup olmadığını beyan etmelidir.**

**Yazar Katkı Beyanı: Her bir yazarın araştırmaya katkısı bildirilmelidir.**

**Araştırma Yayın Etiği:** : Bu çalışmanın hazırlanma ve yazım sürecinde “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş olup; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

### KAYNAKÇA

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun, 43. Madde

5204 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun, 1. Madde

7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu, 6. Madde

Altan, M.Z., Özmuşul, M. (2022). Geleceğin Türkiye’inde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi AKEF) Dergisi, 4(1), 24-42.

Artan, S. (1995). Endüstri işletmelerinde yöneticilerin yetiştirilmesi ve Türkiye’de uygulama. Eskişehir: İTİA Yayınları No:172/107.

- Aydın, B. (2007). Öğretmenlik mesleğindeki kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri ve bu görüşlerin bireysel değişkenlere göre incelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İzmir
- Bakioğlu, A. ve Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte Kariyer Basamakları Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Metaforlar ve Sosyal Ağ Analizi Yöntemiyle İncelenmesi M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi Yıl: 2013, Sayı: 37, Sayfa: 28-55
- Bek, Y. (2007). Öğretmenin Toplumsal/ Mesleki Roller ve Statüsü. Yüksek Lisans Dönem Projesi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Edirne
- Bilen, M. (1996). Plandan Uygulamaya Öğretim. Ankara: Aydan Matbaası.
- Büyüköztürk, Ş. (2012) Örneklem Yöntemleri, <http://cv.ankara.edu.tr/duzenleme/kisisel/dosyalar/21082015162828.pdf>
- Cerit, Y. (2021). Örgütsel Davranış, Cerit, Y. Editör, Örgütsel Davranış, (27-79) Elazığ: Asos Yayıncılık
- Cımbız, A.T. ve Küçük, E. (2015). Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasının Okuldaki Etkilerine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(38) 689-701
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005) Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sa.19, ss.207-238
- Çelikten, M. (2008). Öğretmenlik Mesleğinde Yeni Model Arayışları, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19), 189-195 Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61795/924209>
- Demir, S.B (2011). Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi, Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama 2(3), Yaz, 53-80
- Deniz, B. (2009). Kariyer Basamakları Uygulamasının Öğretmen Motivasyonuna Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul
- Doğan, N.Canatan (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu'na Yönelik Öğretmen ve Yönetici Görüşleri, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Eğitim Bir Sen (2022). Basın Açıklaması, <https://www.ebs.org.tr/manset/5566/meslek-kanunu-teklifiyle-ilgili-gorus-ve-onerilerimizi-yetkililerle-paylastik>
- European Commission/EACEA/Eurydice, 2018. Avrupa'da Öğretmenlik Kariyeri: Erişim, Devamlılık ve Destek. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Gümüşeli, A. (2005). Öğretmenlikte kariyer sistemine yapılan eleştiriler. Artı@eğitim Dergisi, Ekim, 14,
- Gündoğdu, K. ve Kızıltaş, E. (2008). Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavına İlişkin Uzman Öğretmen Görüşleri, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Yaz 2008, Sayı 55, ss: 363-388
- Kaplan, İ. ve Gülcan, M.G. (2020). Öğretmen Kariyer Basamaklarının Oluşturulmasına İlişkin Görüşlerin İncelenmesi: Karma Yöntem Araştırması Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt.6; Sayı.3; 2020; 380-406
- Kart, C. (2009). Hasan Ali Yücel'den Günümüze Bilim ve Eğitim Politikaları. Çağdaş Eğitim Dergisi,361, 37-41.
- Kaya, G. (2008). Öğretmenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Demografik Faktörler, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü:İstanbul

- Kaya, K. (2007) Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Elazığ İli Örneği) Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Elazığ
- Kayadibi, F. (2012). Eğitim Kalitesine Etki Eden Faktörler ve Kaliteli Eğitimin Üretime Katkısı . Journal of Istanbul University Faculty of Theology , 0 (3) , . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuilah/issue/967/10911>
- Kocabıyık, O.N. (2016). Olgubilim ve Gömülü Kuram: Bazı Özellikler Açısından Karşılaştırma, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2016, Cilt 6, Sayı 1, 55-66
- Kurt, M. (2007). Öğretmen ve Yöneticilerin “Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasına Yükledikleri Anlamlar. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Marshall, M. N. (1996). Sampling For Qualitative Research. Family Practice, 13(6), 522-526.
- MEB (2006). Temel Eğitime Destek Projesi “Öğretmen Eğitimi Bileşeni” Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikler, MEB:Ankara
- Nartgün, Ş.S. ve Ural, İ. (2007) Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasına İlişkin Öğretmen görüşleri AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2 (2007),129-150
- Özan-Boydak, M. ve Kaya, K. (2009). “İlköretim Kurumlarında Görev Yapan Öretmen ve Yöneticilerin Kendilerini Yenileme ve Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ile İlgili Görüşleri”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 19(1), s. 97-112.
- Özdemir, T.Y, Bozdak-Özan, M. Ve Akgün, M., (2017). Öğretmen Görüşleriyle Değerler Eğitimi Odaklı Eğitim Denetimi Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi, 1(1), 35-52
- Özdemir, S. (2016). ÖĞRETMEN NİTELİĞİNİN BİR GÖSTERGESİ OLARAK SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM . Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi , 2 (3) , 233-244 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gebdl/issue/35206/390664>
- Resmi Gazete, (2005)
- Sağ, V., (2004). ). Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Hakkındaki Görüşleri ve Öğretmenlik Mesleğinin Kariyer Basamakları Halinde Değerlendirilmesi, Yüksek Lisan Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kırıkkale
- Şirin, E.F., Erdoğan, M., Mülazimoğlu, O. (2010). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri, SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2010, VIII (2) 57-68
- Taşkaya, S.M., (2007). Eğitimde Niteliğin Artırılması ve Öğretmenlerin Statüsünün İyileştirilmesinde Kariyer Basamaklarının Değerlendirilmesi (Konya İli Örneği), Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara
- Turan, B. (2007). Öğretmenlerin Çalışma Statülerine Göre Yeterliklerinin İncelenip, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselmelerinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat
- Türk Eğitim Sen (2022). Basın Açıklaması, <https://turkegitimsen.org.tr/ogretmenlik-meslek-kanunu-icin-tbmmyi-goreve-davet-ediyoruz/>



## Extended Summary

### Purpose

The aim of this research is to determine the opinions and suggestions of school administrators and teachers working in the central district of Elazığ province in the 2022-2023 academic year, and to determine the views of teachers on the Teaching Career Steps practices and to develop suggestions for the application. For this purpose, answers to the following questions were sought.

1. Do you think the Teaching Career Steps application was necessary?
2. What are your views on the Teaching Career Steps in the Teaching Profession Law?
3. What are your views on personal rights obtained during the transition between career steps?
4. What are your views on the methods used in transition to specialist and head teacher practices?
5. In your opinion, how should the Teaching Career Steps practices be done?

### Method

This research is a qualitative research. Qualitative research; It is the activity of observing, interviewing and examining some data in its natural environment with a holistic approach (Yıldırım & Şimşek, 2016). Phenomenology design, one of the qualitative research designs, was used in the research. Phenomenology design tries to reveal individuals' perceptions, attitudes and experiences related to any phenomenon (Kocabıyık, 2016). The meaning that individuals attribute to the facts may differ. The aim of the phenomenology design is to clearly reveal the reasons that cause individuals to interpret these phenomena differently (Özdemir, Boydak-Özan, Akgün, 2017).

### Results

As a result of the analyzes made, the teachers expressed an opinion that a seniority-based application should be made in career ladder applications. They are of the opinion that the service period currently in force should be further shortened. Again, they are of the opinion that there is no need to apply exams in transitions between career steps, instead postgraduate education and face-to-face in-service training should be. They expressed the opinion that scientific studies should be supported in the selection conditions in the transitions between career steps. They stated that it is not correct to evaluate the gains obtained as a result of career ladder applications only as an increase in wages, and that this career should be beneficial both for promotion in the position and to have a return on retirement.

### Conclusion and implications

>Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Morbi malesuada arcu sed tortor One of the career steps application methods is the training applied to teachers. In our research, teachers said that the trainings organized by the Ministry of National Education did not contribute to their professional development, and that distance education was open to abuse. Since there is no one-on-one control, it is not possible to determine exactly whether the participants watched the training videos. However, they support in-service training activities that are planned face-to-face and that will contribute to professional development in terms of content. They welcomed the transition of postgraduate education between career steps. The opinion that the minimum 10-year period required for transitions between career steps is long has come to the fore. In addition, teachers have opinions that there should be a seniority-based system with a low duration in the transitions between career steps. However, in various studies, it has been concluded that there is a need for an arrangement in which seniority is the main principle, that there should be career advancement through performance based on objective criteria, in-service training and postgraduate education (Doğan, 2022; Gündoğdu & Kızıldağ, 2008; Dağlı, 2007; Sağ, 2004). ). These results support our research result.