



## Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University  
Journal of Faculty of Education

2023, 23(3), 1438–1457. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1221851>



### Öğretmenler, Öğretmenlik Meslek Kanunuyla Tanımlanmış Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik Hakkında Ne Düşünüyor?

What Do Teachers Think About Specialized Teaching and Head Teachers Defined by the Teaching Profession Law?

Metin ALTUNKAYNAK<sup>1</sup>

Geliş Tarihi (Received): 20.12.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 22.06.2023

Yayın Tarihi (Published): 24.09.2023

**Öz:** Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda belirtilen uzman öğretmenlik ve başöğretmenliğe ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amaçla çalışma, nitel araştırma yöntemiyle yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma grubunu 30 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde, tümevarımsal içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırma bulguları için benzer kodlar bir araya getirilerek temalar belirlenmiştir. Uzman öğretmen ve başöğretmenlik sınavına ilişkin görüşler, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda özlük haklarına ilişkin görüşler, uzman öğretmenlik eğitim programı seminerine ilişkin görüşler, kursun içeriği ve zamanı ile kursun verildiği döneme ilişkin görüşler ve ÖMK kariyer basamağının niteliği şeklinde beş alt tema ve bu temalara ait kodlar ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenler beş alt boyutun tamamında olumsuz görüş bildirmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Uzman Öğretmenlik, Başöğretmenlik, Kariyer Basamakları, Öğretmenlik Meslek Kanunu, Öğretmen Görüşleri.

&

**Abstract:** The aim of this research is to determine the opinions of teachers about the profession of specialist and head teacher stated in the Teaching Profession Law. For this purpose, the study was carried out with the qualitative research method. The study group of the research consisted of 30 teachers. A semi-structured interview form developed by the researchers was used as a data collection tool in the study. In the analysis of the data obtained from the research, the inductive content analysis technique was used. For the research findings, the codes that are related to each other were brought together and main themes were formed. Five sub-themes and codes of these themes emerged as opinions on the expert and head teacher exam, opinions on personnel rights in the Teaching Profession Law, opinions on the Expert Teacher Education Program Seminar, opinions on the content and time of the course and the period in which the course was given, and the quality of the TPL career ladder. According to the results of the research, teachers reported negative opinions on all five sub-dimensions.

**Keywords:** Specialist Teaching, Head Teaching, Career Steps, Teaching Profession Law, Teacher Opinions.

**Atıf/Cite as:** Altunkaynak, M. (2023). Öğretmenler, öğretmenlik meslek kanunuyla tanımlanmış uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik hakkında ne düşünüyor?. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 1438-1457. [doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1221851](https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1221851)

**İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuefd>

**Copyright** © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University - Bolu

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar: Dr. Metin Altunkaynak, MEB, [metinaltunkaynak01@gmail.com](mailto:metinaltunkaynak01@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-6947-7526>

## 1. GİRİŞ

Bilgi ve becerilerin hızlı gelişimi ile öğrenme ortamlarındaki hızlı değişimler, öğrencilerin başarılı bir şekilde eğitilmesinde öğretmenlerin rolünü daha da önemli hâle getirmektedir (Darling-Hammond vd., 2017). Günümüzde öğretmenlerin, iş birliği yapma, yenilikçi olma, çok kültürlülüğe duyarlı olma, öğrenme isteği duyma ve yaşam boyu öğrenen olma, küresel düşünme, değer oluşturmada rol model olma, dijital ayak izi oluşturma, yeni teknolojileri öğrenme ve kullanma, birlikte çalışma, esnek olma ve uyum sağlama, tasarımcı bakış açısına ve sanatçı duyarlılığına sahip olma gibi birçok bilgi, beceri ve tutuma sahip olmaları beklenmektedir. Bu bağlamda mesleki gelişim (MG), öğretmenlerin gelişimini ve nihayetinde öğrencinin öğrenmesini desteklemek için etkili bir araç olarak görülmüştür (Borko, 2004). MG genel olarak eğitimcilerin becerilerini, bilgilerini ve uzmanlıklarını geliştirmek için tasarlanmış etkinlikler veya fırsatlar olarak tanımlanabilir (OECD, 2019).

### Mesleki Gelişimin Tanımı

Literatürde mesleki gelişimin çeşitli tanımları bulunmaktadır. OECD (2009), öğretmenlerin mesleki gelişimini "bireyin bir öğretmen olarak becerilerini, bilgilerini, uzmanlığını ve diğer özelliklerini geliştiren faaliyetler" şeklinde tanımlamaktadır. Darling-Hammond vd. (2017), öğretmenlerin mesleki gelişimini, öğretmen uygulamalarını ve öğrencilerin öğrenme çıktılarını iyileştirmek olarak tanımlamaktadır. Scher ve O'Reilly (2009), mesleki gelişimi, öğretmenlerin bilgi ve inançlarıyla ilgili anlık sonuçlar, öğretmen eğitiminde değişikliklere yol açmayla ilgili ara sonuçlar ve öğrenci başarısında iyileştirmelerle sonuçlanan uzun vadeli sonuçlar olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak mesleki gelişimin, öğretmenlik mesleği ile ilgili ihtiyaçlarını iyileştirmede öğretmenlerin desteklenmesine yönelik faaliyetler bütünü olduğunu söyleyebiliriz.

OECD (2009) öğretmenlerin mesleki gelişimini 11 maddede toplamıştır. Bunlar, özel öğrenme ihtiyacı olan öğrencilere öğretme, Bilgi İşlem Teknolojilerini öğretme, öğrenci disiplini ve davranış sorunlarını çözme, farklılaştırılmış öğretim uygulamalarını kullanma, konu alanı bilgisi, içerik ve performans standartları, öğrenci değerlendirme uygulamaları, öğrenci danışmanlığı, sınıf yönetimi ve okul yönetimi çok kültürlü bir ortamda öğretim şeklindedir.

1739 sayılı millî eğitim temel kanununda öğretmenlerin, kariyer basamaklarında yükselmeleri ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre kariyer gelişimi; "devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamaktır." şeklinde açıklanmıştır. Bu kapsamda 2005 tarihinde resmî gazetede öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği yayımlanmıştır. Yönetmelikte öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen şeklinde üç farklı kariyer planlanmıştır (MEB, 2006). Yönetmeliğe göre öğretmen kadrosunun % 20'si uzman, % 10'u da başöğretmen olarak görevlendirileceği belirtilmiştir. Buna göre 2022 yılında yapılan sınavla toplamda 583 bin öğretmen bu haktan yararlanmış. 2023 yılında uzman öğretmen ve başöğretmenlik unvanlarına yönelik duyuru bakanlığın resmî sitesinde yayımlanmıştır. MEB., TBMM genel kurulunda yasalaşması hâlinde uzman öğretmenlik sınavı için 5 yıl hizmet süresi aranacağını belirtmiştir.

12/05/2022 tarihli 31833 sayılı resmî gazetede yayımlanan yönetmeliğe göre 2005 yılındaki yönetmelik yeniden düzenlenerek kapsamı genişletilmiş ve Öğretmenlik Meslek Kanunu olarak yayımlanmıştır. Kariyer basamakları ile ilgili en son yayımlanan yönetmelikte öğretmenin sahip olduğu belgeleri, aldığı eğitimleri, katıldığı projeleri de dikkate alınarak verilen eğitim sonucunda sınav yapılmaktadır. Bu uygulamayla birlikte Milli Eğitim Bakanlığı'nda, öğretmenler; öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere kariyer basamağına ayrılmıştır. Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) üzerinden verilen Uzman

öğretmenlik eğitim programı semineri uzman öğretmen adayları için 180 saat, başöğretmen adayları için 240 saat olarak planlanmıştır. Uzaktan eğitim yoluyla verilecek bu eğitimler belirlenen konularla ilgili alan uzmanı akademisyenler tarafından verilmektedir. Konu başlıkları; ölçme ve değerlendirme, öğrenme ve öğrenme süreçleri, özel eğitim ve rehberlik, eğitimde kapsayıcılık, eğitim araştırmaları ve Ar-Ge çalışmaları, çevre eğitimi ve iklim değişikliği, dijital yetkinlik, sosyal etkileşim ve iletişim ile güvenli okul ve okul güvenliği olarak 9 adet olarak belirlenmiştir. Öğrenme ve öğrenme süreçleri ile özel eğitim ve rehberlik başlığı altında 25'er alt başlık bulunmaktadır. Ölçme ve değerlendirme, eğitim araştırmaları ve Ar-Ge çalışmaları, eğitimde kapsayıcılık ile çevre eğitimi ve iklim değişikliği, sosyal etkileşim ve iletişim başlıkları altında 20'şer alt başlık bulunmaktadır. Dijital yetkinlik ile güvenli okul ve okul güvenliği başlıkları altında 15'er alt başlık olmak üzere toplam 180 alt konu başlığı bulunmaktadır. Verilen eğitim 18.07.2022 tarihinde başlamış olup, eğitimin 05.09.2022 tarihine kadar tamamlanması gerekmektedir. Eğitimlerin tamamlanmasından sonra katılımcı öğretmenler, eğitimi değerlendirip uzman öğretmen ya da başöğretmen sertifikalarını dijital olarak alabileceklerdir. Yönetmeliğe göre, yüksek lisans mezunu öğretmenler uzman öğretmen sayılacaktır. On yıl uzman öğretmen olan doktora mezunu öğretmenler ise başöğretmen olarak kabul edilecektir. MEB (2022), toplam 602 bin 322 öğretmenin kariyer basamaklarında yükselme sınavına başvurduğunu açıklamıştır. Bunlardan 531 bin 885 öğretmenin uzman öğretmenlik, 70 bin 437 öğretmenin de başöğretmenlik sınavına başvurduğunu belirtmiştir.

Özel okullarda görev yapan ve gerekli şartları taşıyan toplam 1.644 öğretmenden, 1.479'u uzman öğretmenlik, 165'i de başöğretmenlik sınavına başvuru yapmıştır. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için toplamda 614 bin 445 kişi başvuru yapmıştır. On yıl ve üzeri hizmet süresi bulunan ve lisansüstü mezunu olmayan kadrolu öğretmenlere kariyer basamaklarında yükselme sınavına girme zorunluluğu getirilmiştir. Öğretmenlerin bu sınava girebilmeleri için yönetmelikte belirtilen mesleki, sosyal ve kültürel çalışmalardan en az iki tanesine sahip olmaları zorunlu kılınmıştır.

Ülkemizdekine benzer türde kariyer adımları İsveç, İngiltere, Yeni Zelanda, Avustralya, İskoçya ve Polonya'da da mevcuttur (Regeringen, 2013). Örneğin İsveç'te PISA ve TIMMS gibi uluslararası karşılaştırmalarda kötüleşen sonuçlara çözüm olarak İsveç hükümeti, 'kariyer öğretmenleri' olarak adlandırılan yeni bir pozisyon için ayrı fon sağlayarak deneyimli ve yetenekli öğretmenler için bir kariyer adımı başlatmıştır (Regeringen, 2013). Kariyer öğretmenleri unvanına sahip olanlar önemli bir aylık ücret artışı olarak reform öncesi ortalama ücretlerin yaklaşık yüzde 20'sine tekabül eden maaş farkından faydalanırlar (Statskontoret, 2013). Programın amacı, yüksek kaliteli öğretmenleri motive ederek, elde tutarak ve çekerek öğrenci sonuçlarını iyileştirmektir (Regeringen, 2013). Okul bölgeleri, öğrenci nüfusuyla orantılı olarak tahsis edilen kariyer öğretmenliği pozisyonları için fon başvurusunda bulunmaktadır. İngiltere'de ise Eğitim Bakanlığı, Öğretmen İkmal Modeli adı altında öğretmenlere gelecekteki kariyer gelişimlerinin planlandığı bir modeli uygulanmaktadır. Bu kapsamda öğretmenler, mesleki yeterliklerine Nitelikli Öğretmen Statüsü Akreditasyonu ve Öğretme Uygunluğu adı verilen belirli yeterliliklere sahip olmak zorundadır. Her durumda, akreditasyon standartlarına karşı değerlendirmeye dayanmaktadır (Avrupa komisyonu, 2018).

Millî Eğitim Bakanlığı ilk defa 2005 yılında öğretmenlere yönelik kariyer basamakları yükselme sınavı (KBYS) yapmıştır. Bu kapsamda öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği hazırlanmıştır. 32 maddeden oluşan bu yönetmelikte uzman öğretmen ve başöğretmen unvanlarına ilişkin şartlar ifade edilmiştir. O dönemde yönetmelik olarak çıkan bu düzenlemeyle ilgili olarak yapılan araştırmaların sonucuna göre öğretmenlerin ve sivil toplum kuruluşlarının çoğunlukla olumsuz görüş bildirdikleri görülmüştür. Gümüşeli (2005), Çelikten (2005), Turan ve Turan (2009) gibi araştırmacılar ile Türk Eğitim Derneği (2009) gibi sivil toplum kuruluşları kapsamlı araştırmalar yaparak kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğini eleştirmişlerdir. 3 Şubat 2022 tarihinde Öğretmenlik Meslek Kanunu yayımlandıktan sonra yapılan araştırmalarda da hazırlanan kanunun öğretmenlerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılayamadığı belirtilmiştir. Örneğin Canatan Doğan (2022), tarafından Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yönelik öğretmen ve yöneticilerin görüşlerini alan araştırmada yöneticiler olumlu görüş bildirirken, öğretmenler ek gösterge ve tazminatlara olumsuz baktıklarını ifade etmişlerdir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili sendikaların yaklaşımı şu şekildedir. Uzman öğretmen ve başöğretmenlik unvanı için Eğitim Bir Sen (2021) süre olarak belirlenen on yılın sekiz yıla düşürülmesini, öğretmenlik mesleğinin saygınlığını artıracak net ve açık ifadelerin olduğu bir meslek kanununun çıkarılmasının gerektiğini belirtmiştir. Eğitim İş (2021), tek tip bir öğretmenlik tanımının olmasını, öğretmenlere lisansüstü eğitim imkânları sağlanarak mesleki gelişimlerinin desteklenmesini belirtmektedir. Türk Eğitim Sen (2021) kurs ve sınava dayalı kariyer düzenlemesinin yanlış olduğunu, öğretmenlere ekonomik yönden destek verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

### 1.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin öğretmenlik meslek kanununda belirtilen uzman öğretmenlik ve başöğretmenliğe ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu amaca ulaşabilmek için hazırlanan araştırma soruları aşağıdaki gibidir.

- 1- Öğretmenlerin, öğretmenlik meslek kanunundaki kariyer basamakları ile ilgili olarak uzman öğretmenlik ve başöğretmenliğin eğitim ve sınav şartına bağlanması hakkında görüşleri nelerdir?
- 2- Öğretmenlerin, öğretmenlik meslek kanununun genel olarak öğretmenlik mesleğine etkisi hakkında görüşleri nelerdir?
- 3- Öğretmenlerin, öğretmenlik meslek kanunu kapsamındaki uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik eğitimi hakkında görüşleri nelerdir?
- 4- Öğretmenlerin, Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) üzerinden verilen uzman öğretmenlik eğitim programı seminerinin verildiği dönem, süre ve yöntemi hakkındaki görüşleri nelerdir?
- 5- Öğretmenlerin, öğretmenlik meslek kanunundaki kariyer basamaklarının niteliğinin artırılmasına ilişkin görüşler nelerdir?

### 1.2. Araştırmanın önemi

Bu araştırma ÖMK ile ilgili olarak yayımlanmış yeterli araştırma olmamasından dolayı bu araştırma sonuçlarının alan yazına katkıları olması açısından önemlidir. Birçok yönden çok değerli olan öğretmenlik mesleğinin toplum ve öğretmenler nezdinde zaman zaman yıpranan itibarının geri kazanılması için bilimsel ve tutarlı bir şekilde öğretmenlik meslek kanununun iyileştirilmesine katkı sunacağı için bu araştırma önemlidir.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın modeli

Bu çalışmada, öğretmenlerin öğretmenlik meslek kanununda belirtilen uzman öğretmen ve başöğretmenliğe ilişkin görüşlerinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu amaçla, kullanılan araştırma yöntemi, bireyler, gruplar, kurumlar veya topluluklar dahil olmak üzere belirli bir sosyal birimi yoğun bir şekilde incelemeyi amaçlayan bir vaka çalışmasıdır. Bir vaka çalışmasında, veriler kapsamlı bir şekilde araştırılır ve ilgili faktörler yoğun bir şekilde analiz edilir. Bir vaka çalışmasının avantajı, araştırmacılara çalışılan sosyal birimi derinlemesine, kapsamlı ve kapsamlı bir şekilde incelemek için geniş bir fırsat sağlamasıdır. Ek olarak, bu tür araştırmalar, okulda araştırma bilgilerinin aranmasından başlayarak, görüşmelerin yürütülmesinden ve araştırmayla ilgili verilerin toplanmasından başlayarak, alan araştırmasının sonuçlarının tüm araştırma için birincil temel olarak kullanıldığı saha araştırması kapsamına girer (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

## 2.2. Araştırmanın çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 30 öğretmen oluşturmuştur. Çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği ile belirlenecektir. Ölçüt örnekleme, belirli bir önem ölçütünün tanımlanmasını, bu ölçütün ifade edilmesini ve ölçütü karşılayan durumların sistematik olarak gözden geçirilmesini ve incelenmesini içerir. Ölçüt örnekleme, önceden belirlenmiş bazı önem ölçütlerini karşılayan durumların seçilmesini içerir (Neuman ve Rossman, 2006; Patton, 2014). Katılımcıların belirlenmesinde, en az on yıl öğretmen olarak çalışmış olma ölçütü aranmıştır. Ayrıca uzman öğretmenlik ya da başöğretmenlik eğitimine katılan öğretmenler ölçüt olarak seçilmiştir. Mevzuatta belirtilen kınama cezası üstünde disiplin cezası almamış olmak da diğer bir ölçüt olarak belirlenmiştir. Katılımcılarda en az on yıl öğretmen olarak çalışmanın ve disiplin cezası almamış olmanın ön koşul olarak belirlenmesinin nedeni Öğretmenlik Meslek Kanununda uzman öğretmen veya başöğretmen olabilmek için bunun şart olarak sunulmasıdır.

## 2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile toplanmıştır. Bu form öğretmenlerin ve uzmanlarının görüşlerine uygun olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Araştırma verilerinin bu şekilde toplanmış olması sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan bir araştırma yöntemidir. Magaldi ve Berler (2020) yarı yapılandırılmış görüşmeyi keşfedici görüşme olarak tanımlamaktadır. Ayrıca yarı yapılandırılmış görüşmenin genellikle bir rehberle dayandığını ve tipik olarak genel bir kalıp sağlayan ana konuya odaklandığını açıklarlar. Buna ek olarak, Megaldi ve Berler (2020), yarı yapılandırılmış görüşmenin, görüşmeden önce sağlanan güncel yörengelere rağmen, bir araştırmacının bir keşif için derinlere inmesini sağladığını ifade etmişlerdir.

### *Verilerin Toplanması*

Araştırma verileri, Ağustos 2022 ile Ekim 2022 tarihlerinde toplanmıştır. Uzman öğretmen ve başöğretmenlik eğitim programı seminerinin bu dönemlerde verilmesi nedeniyle öğretmenlerle görüşmeler bu tarihler arasında yapılmıştır. İlk aşamada ölçüt örnekleme yöntemi ile araştırmaya seçilen öğretmenlerin listelenmiştir. Öğretmenlere çalışmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Son aşamada öğretmenlerden görüşme formunu doldurmaları istenmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesi sürecinde her soru için verilen cevaplardaki benzer ifadeler dikkate alınarak çeşitli kod ve temalar oluşturulmuştur.

### *İnanırlık ve Tutarlılık*

Araştırmanın güvenilirliği, nitel araştırma konusunda uzman bağımsız bir akademisyen tarafından yapılan yerleştirmeler ile araştırmacılar tarafından yapılan yerleştirmeler karşılaştırılarak belirlenmiştir. Miles ve Huberman'ın (1994) güvenilirlik formülü (güvenilirlik formülü: fikir birliği / görüş birliği + anlaşmazlık) sonucunda görüş birliği %89 oranında hesaplanmıştır. Geçerlik ve güvenilirliğin artırılması için katılımcıların görüş ve düşüncelerini özgün bir şekilde ortaya koyan doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Gizliliğin sağlanması için katılımcılar Öğretmen 1 (Ö1), Öğretmen 2 (Ö2), ..., Öğretmen 30 (Ö30) kısaltması ile tanımlanmıştır.

Araştırmada iç geçerliliği sağlamak için katılımcı onayı kullanılmıştır. Buna göre her bir katılımcı ile yapılan görüşme kâğıda kayıt altına alındıktan sonra ilgili katılımcı ile paylaşılmış ve katılımcıdan görüşlerini gözden geçirmesi ve varsa eksiklikleri tamamlaması istenmiştir. Bazı katılımcılara görüşme metni e-posta yoluyla gönderilirken, bazılarına elden teslim edildi. Ayrıntılı betimleme stratejisi kullanılarak araştırmanın genellenebilirliğini sağlanmıştır. Kodlayıcılar arasında fikir birliği stratejisi kullanılarak araştırmanın tutarlılığını sağlamıştır.

Cresswell (2007), kodlayıcılar arasındaki tutarlılığın nitel araştırmalarda güvenilirliği sağlayan önemli durumlardan biri olduğuna dikkat çekmektedir. Bu kapsamda araştırmanın ham verileri, araştırma grubunda yer almayan, nitel araştırmalar konusunda uzman ve lisansüstü eğitime yönelik çalışmaları bulunan bir öğretim üyesi ile paylaşılmış ve bunlardan yola çıkarak temalar ve kodlar üretmesi istenmiştir.

### 2.3.1. Görüşme formu

İki bölümden oluşan görüşme formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların cinsiyet, yaş, öğretmenlik hizmet süresi, çalıştıkları okul türü ve mezuniyet düzeylerini belirlemeyi amaçlayan beş soru yer almaktadır. Görüşme formunun ikinci bölümünde beş adet açık uçlu soru yer almaktadır. Altı öğretmenle pilot uygulama yapılmış, aynı amaca hizmet eden ya da araştırmanın amacı dışında kalan sorular çıkarılmış, öğretmenlerden gelen öneriler doğrultusunda bir soru daha eklenerek beş maddeden oluşan görüşme formu son hâlini almıştır. Açık uçlu sorular şu şekildedir: 1. Öğretmenlik Meslek Kanunu(ÖMK)'ndaki kariyer basamakları ile ilgili olarak uzman öğretmen ve başöğretmenliğin eğitim ve sınav şartına bağlanması hakkında görüşleriniz nelerdir? 2. ÖMK'nun genel olarak öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz? 3. Öğretmenlerin, ÖMK kapsamındaki uzman öğretmen ve başöğretmenlik eğitimi hakkında görüşleri nelerdir? 4. ÖBA'da anlatılan uzman öğretmenlik eğitim programı seminerine ilişkin görüşleriniz nelerdir? (Yaz döneminde ve uzaktan eğitim yoluyla verilmesi vb.) 5. ÖMK'ndaki kariyer basamaklarının daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?

### 2.4. Verilerin analizi

Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda belirtilen uzman öğretmen ve başöğretmenliğe ilişkin görüşlerini analiz etmek için nitel veri analiz tekniklerinden içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Böylece elde edilen veriler yoluyla kavramlara ve ilişkilere ulaşılabilmektedir. İçerik analizi sonucunda fark edilmeyen kavram ve temalar keşfedilerek bir araya getirilir ve okuyucunun anlayabileceği şekilde organize bir şekilde sunulur (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Görüşmelerden elde edilen veriler, Nvivo 11.0 programına yüklenmiştir. Kodlar oluşturulduktan sonra görüşler temalar altında analize tabi tutulmuştur. Görüşülen öğretmenlere birer kod numarası (Ö1, Ö2...) verilerek ifadeler aktarılmıştır.

### 2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

### Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Etik değerlendirme kararının tarihi: 13/09/2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: E-95704281-602.02.02-491795

## 3. BULGULAR

### Çalışma Grubuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların 12'si erkek 18'i kadındır. Tablo 1'de katılımcılara ilişkin diğer bilgiler gösterilmiştir.

Tablo 1.

## Görüşme Yapılanların Demografik Bilgileri

Görüşmeci	Cinsiyet	Yaş	Hizmet süresi	Mezuniyeti	Görev yaptığı okul türü
1	Kadın	29	6	Lisansüstü	Ana Okulu
2	Kadın	34	12	Lisans	Ana Okulu
3	Kadın	32	9	Lisans	Ana Okulu
4	Kadın	54	32	Lisans	Ana Okulu
5	Erkek	28	5	Lisans	İlkokul
6	Kadın	39	17	Lisansüstü	İlkokul
7	Erkek	40	18	Lisans	İlkokul
8	Erkek	40	18	Lisans	İlkokul
9	Erkek	40	17	Lisans	İlkokul
10	Kadın	41	18	Lisans	İlkokul
11	Kadın	45	22	Lisans	İlkokul
12	Kadın	43	20	Lisans	İlkokul
13	Erkek	48	26	Lisans	İlkokul
14	Erkek	35	12	Lisans	İlkokul
15	Kadın	28	5	Lisans	İlkokul
16	Kadın	49	28	Lisansüstü	İlkokul
17	Kadın	51	29	Lisans	Ortaokul
18	Erkek	54	33	Lisans	Ortaokul
19	Erkek	47	25	Lisansüstü	Ortaokul
20	Kadın	40	18	Lisans	Ortaokul
21	Kadın	41	18	Lisans	Ortaokul
22	Kadın	34	12	Lisans	Ortaokul
23	Erkek	38	15	Lisans	Ortaokul
24	Kadın	52	30	Lisans	Ortaokul
25	Kadın	54	31	Lisans	Ortaokul
26	Kadın	38	14	Lisans	Ortaokul
27	Erkek	33	10	Lisans	Lise
28	Erkek	30	7	Lisansüstü	Lise
29	Kadın	40	17	Lisans	Lise
30	Erkek	42	18	Lisans	Lise

Tablo 1'e göre katılımcıların yaş ortalaması 40.6, öğretmenlik hizmet süresi ortalaması 18 olup 5 öğretmen lisansüstü, 25 öğretmen ise lisans mezunudur. Katılımcıların 4'ü ana okulunda, 12'si ilkokulda, 10'u ortaokulda ve 4'ü liselerde görev yapmaktadır.

## Temalar

Araştırmada görüşmelerin içerik analizi sonucunda, alt temalar ve kodlar oluşturulmuştur (Elo ve Kyngäs, 2008). Araştırma temaları, her bir görüşme metninin kodlanması yoluyla belirlenmiş ve genel ve özel kategoriler bazında geniş temalar ve kodlar oluşturulmuştur. Açık kodlama yöntemi kullanılarak, ilk temalar sürekli tekrar okunarak analiz edilmiş ve verilerden dört alt tema ortaya çıkmıştır. Tümevarım temaları görüşme sorularından elde edilmiştir.

Bu temalar (1) sınav ve muafiyet, (2) Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun etkileri, (3) Uzman öğretmenlik eğitim programı semineri, (4) kursun içeriği ve zamanı ve (5) kariyer gelişimi şeklindedir. Ana temalar ile ilişkili kodlar oluşturulmuş ve elde edilen bulgular tablolar şeklinde sunulmuştur. Tablo 2'de, "sınav ve muafiyet" ana temasına ilişkin kodlara yer verilmiştir.

Birinci tema sınav ve muafiyet ile ilgili kodlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.**

*Uzman Öğretmen ve Başöğretmenlik Sınavına İlişkin Öğretmen Görüşleri*

Alt Tema	Kodlar	f
Sınav ve muafiyet	Sınavı olumsuz buluyorum	27
	Sınavı olumlu buluyorum	3
	Yüksek lisans ya da doktora mezunu öğretmenlerin yazılı sınavdan muaf olması	12

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenler, uzman öğretmen ve başöğretmenlik sınavı ve sınavdan muafiyet ile ilgili olarak çoğunlukla sınavı olumsuz bulduklarını ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili öğretmen görüşleri aşağıda sunulmuştur:

### **Sınav yapılması**

Ö3: 25 yıllık öğretmenim. Binlerce öğrenci yetiştirdim. Uzmanlığımı öğrencilerim üzerinde kanıtladığımı düşünüyorum. Unvan verilecekse sınavsız olmalı.

Ö2: Öğretmen atamaları KPSS ile yapılmaktadır. 20 yıl sonra yeni bir KPSS sınavı...

Ö5: Uzman ve başöğretmenlik sınavı çalışma barışını bozar. Bu uygulama eşitlik ve adalet ilkesine aykırı olduğunu düşünüyorum. Örneğin emniyet teşkilatında veya askeriyede kimin, ne zaman, nasıl, neye göre terfi edeceği bellidir. Terfi ve rütbe almak için sınav yapılmıyor. Uzman ve başöğretmenlik unvanları tecrübeye göre verilmelidir.

Ö8: 52 farklı branşı aynı içerik ve aynı sınavla nasıl uzman yapılmıştır? Sınav yapılmasına karar verenlere kendi branşları olmayan sınavlara girmeleri istense bunu kabul etmezler.

Ö:21 Uzman öğretmenlik sınavı için neden 10 yıllık süreler var? Bunun nedeni tecrübe ise ve tecrübe önemliyse neden sınav yapıyor? Ben müzik öğretmeniyim. Benim uzmanlığımı sınavda hangi kritere göre belirlenecek?

Ö12: Diğer kurumlarda çalışanlar uzman da sadece öğretmenler uzman değil gibi öğretmenleri uzmanlık sınavı yapılmasını doğru bulmuyorum.

Ö5: Uzman öğretmenlik sınavı herkese kendi branşından sınav yapılmalıdır.

Ö29: Çoğunlukla sınav yapılması hakkında olumsuz görüş bildirilse de farklı görüş beyan eden öğretmenler de bulunmaktadır. Örnek görüş aşağıdaki gibidir.

Ö14: Kariyer basamakları sınavında başarılı olan binlerce öğretmen arkadaşlarım var. Sınavın iptal olması demek, maaşlarına muhtemelen yansıyan ücret farkından olacaktırlar. Onun için sınavın iptal olmasına karşıyım. Sınavın iptal olmasına değil, barajın makul seviyeye düşürülmesini istiyorum.

Ö18: Yöntemi ve içeriği tartışılabilir. Ancak ölçme değerlendirme ilkesine göre verilen eğitim sonrasında sınav yapılması gerekir. Zaten diğer kurumlarda çalışan kişiler de sınavla terfi almaktadır.

### **Muafiyet**

Ö1: Formasyon almış fen edebiyatları bitiren öğretmenlere sınavsız uzmanlık verilmesini yanlış buluyorum. Eğitim fakültesi mezunu olmak suç olmamalı?

Ö4: Öğretmenlik yaparken ikinci üniversite mezunuyum, emeklerimin tezsiz yüksek kadar değer görmemesini çok haksız buluyorum.



Ö30: Mezun olduğu alanda yüksek lisans yapmak sınavdan muaf tutulması gerekir. Farklı alanlarda lisansüstü mezunu olanlar sınava girmeli.

İkinci tema olan öğretmenlik meslek kanununun etkileri ile ilgili kodlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3.**

*Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Etkilerine İlişkin Öğretmen Görüşleri*

Alt Tema	Kodlar	f
ÖMK'nın etkileri	Yorgunluk	11
	Öğretmenler olumsuz etkilendi	21
	Mesleğin itibarının zedelendi	21

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlik meslek kanununun etkileri ile ilgili görüşleri aşağıda sunulmuştur:

### Yorgunluk

Araştırmada, öğretmenler kendilerini farklı şekillerde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bir kısmı olumlu ifadelerde bulunurken diğer kısmı da olumsuz ifadeler belirtmişlerdir. Mesleki heyecanlarının azaldığını, umutsuz olduklarını, toplumun kendilerine verdiği değerin azaldığını gördüğünü ve bu durumun kendilerini olumsuz etkilediğini belirten öğretmenler olmuştur.

Ö6: 20 yıllık öğretmenim. Heyecanım azaldı.

Ö10: Öğretmenlere verilen değer her geçen gün azaldıkça umutsuzluğa kapılmamak için çabalayan idealist bir öğretmen.

Ö27: Elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum ama bazen başarısız olduğumu hissediyorum ve boşuna hissediyorum.

### Öğretmenlere etkisi

Ö2: Öğretmenlik zaten uzmanlık mesleğidir. Sınav baskısı öğretmenlerin moralini bozacağından öğretmenler olumsuz etkilenecektir.

Ö9: Öğretmenler arasında ayrışmaya neden olacaktır. Aynı işi yapan öğretmen, uzman öğretmen hatta başöğretmen olacak. Veliler çocuğunu uzman ya da başöğretmenin sınıfına kaydetmek istese ne olacak?

Ö:11: Bu uygulama, öğretmenleri mutsuz mağdur ve huzursuz edecektir. Öğretmenlerin kalbini kırmaktan başka bir işe yaramayacak.

Ö25: Bu öğretmenler öğrencilere faydalı olamayacak. Okul iklimi bozulacak.

### Saygınlık

Ö28: Sürecin bu şekilde yürümesi hem meslektaşlar arasında hem de toplum içerisinde öğretmenlik mesleğinin saygınlığı düşecektir.

Ö17: Öğrencilerin gözünde öğretmen rol modeldir. Ancak bu süreçte sınavdan yeterli puan alamayan öğretmene öğrenci ve velilerin saygısı yerle bir olacaktır.

Üçüncü tema olan uzman öğretmenlik eğitimine ilişkin tema ve kodlar Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.**

*Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı Seminerine İlişkin Öğretmen Görüşleri*

Alt Tema	Kodlar	f
Uzman Öğretmenlik Eğitiminin etkileri	Farklı branşlardaki öğretmenlere aynı kursun verilmesi	21
	Eğitimi veren hocalar önündeki ekrandan okuması	13
	öğretmenlere bir saygısızlıktır.	
	Akademik bir dil kullanılması	9

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenler uzman öğretmenlik eğitim programı seminerinin öğretmenlik mesleğine etkisine ilişkin öğretmen görüşleri aşağıda sunulmuştur:

#### **Farklı branşlardaki öğretmenlere aynı kursun verilmesi**

Ö13: *Uzman öğretmenlik için 180 Başöğretmenlik için 240 saat ve 600 sayfa olan konular branşları farklı olan öğretmenler için aynı eğitimin verilmesi doğru değil. Farklı branştaki öğretmenler aynı eğitimle sınava girecek olmalarına rağmen öğretmeni oldukları alandan soru sorulmaması büyük bir yanlıştır.*

Ö22: *“Uzmanlık, kişinin kendi alanında eğitim almasıdır. Uzman Öğretmen Eğitim programında yer alan konular tüm öğretmenler için hazırlanmış.”*

Ö15: *Farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin durumu göz ardı edilmiştir. Ana okulu, ilkokul, ortaokul, Anadolu liseleri ve meslek lisesine yönelik eğitimler ve okul türlerine göre çalışma kitapları hazırlanmalıydı.*

#### **Eğitimi veren hocalar önündeki ekrandan okuması**

Ö27: *Hazırlanan videoların prompterdan okunması, sürekli ayrıntıya girilmesi, sürelerin çok uzun olması verilen eğitimin başlıca olumsuz özellikleridir.*

Ö13: *Kurs içeriği aceleye getirildiği için hocalar kendi hazırladıkları ders notlarını bilgisayara yükleyip birebir okudular. Dersleri anlamak bir yana dinlemeye bile konsantre olamadım.*

#### **Akademik dil**

Ö8: *Öğretmenlik mesleği içinde çok kullanılmayan adeta akademisyenler dışında kimsenin pek anlamayacağı ağır bir akademik dil kullanılmıştır.*

Ö26: *Kuramlar, teoriler, yöntem ve teknikler birbiri içine girmiş. Kafam o kadar karıştı ki bildiğimi de unuttum.*

Dördüncü tema olan “kursun içeriği ve zamanı ile kursun verildiği döneme” ilişkin kodlar Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5.**

ÖBA üzerinden verilen Uzman Öğretmen ve Baş Öğretmenlik Eğitim Programı Seminerinin Yaz Döneminde Ve Uzaktan Eğitim Yoluyla Verilmesine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Alt Tema	Kodlar	f
Kursun içeriği ve zamanı	Seminerin içeriğini olumlu buluyorum	6
	Seminerin içeriğini olumsuz buluyorum	24
	Seminerin yapıldığı dönem	21

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenler ÖBA üzerinden verilen uzman ve başöğretmenlik eğitim programı seminerinin yaz döneminde ve uzaktan eğitim yoluyla verilmesine ilişkin öğretmen görüşleri aşağıda sunulmuştur:

Seminerin içeriğini olumsuz bulduğunu ifade eden görüşlere örnekler aşağıdaki gibidir.

Ö18: "Açıkçası öğrenci olsaydım ÖBA'da eğitim veren hocaların öğrencisi olmak istemezdim."

Ö20: "Uzman öğretmenlik videolarının bize dişe dokunur bir faydası olacağını düşünmüyorum."

Ö24: Seminerin içeriğini yararlı bulduğunu ifade eden görüşlere örnekler aşağıdaki gibidir.

Ö1: "Hazırlanan eğitim videolarında bir emek var. Sorun eğitimi izlemenin zorunlu olması ve tatile denk gelmesi."

#### Seminer Dönemi

Ö13: Pandemi sonrası yoğun geçen bir eğitim öğretim yılının sonunda yaz tatilinde dinlenmek yerine semineri izlemek zorunda kalmak üzücü

Ö25: Yazın sıcaklığında internet sorunu nedeniyle biz yaylada dinlenmeye gidemedik. Bilgisayarın başında bir tatil geçirdik. Köye ya da denize gidemeyen birçok öğretmen arkadaşım var. Tatil adeta bize zehir oldu.

Beşinci tema olan ÖMK kariyer basamağının niteliği ile ilgili tema ve kodlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6.**

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki Kariyer Basamaklarının Niteliğinin Artırılmasına İlişkin Görüşlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Alt Tema	Kodlar	f
Kariyer gelişimi	Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yetersizliği	19
	Özlük hakları	11
	Eğitim sendikalarının yaklaşımı	20

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenler; öğretmenlerin, Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarının niteliğinin artırılmasına ilişkin öğretmen görüşleri aşağıda sunulmuştur:

#### Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yetersizliği

Ö8: Bilimsel, kültürel, sanatsal, sportif çalışmalar ve kıdem gibi kıstaslar getirilerek sınavın yapılması gerekir.

Ö26: Öğretmenlik meslek kanununda uzman ve başöğretmen olacak öğretmenlerin meslek tanımı ile ilgili hiçbir madde yok.

Ö3: Uzman ya da başöğretmen unvanını alan öğretmenler aynı işi yapmaya devam edecekler. Öğretmenlerin maaş ve diğer özlük haklarında iyileştirme yapılması için böyle bir sınava gerek olmadığını düşünüyorum.

Ö27: Toplamda 12 madde, gerçekte 8 maddeden oluşan kapsamı ve içeriği çok dar bir kanun.

Ö10: ÖMK çok yüzeysel hazırlandığı için görev tanımları ayrıntılı bir şekilde verilmiyor. Bu durum da kariyer planlaması girişiminin amacına ulaşmayacağı gösteriyor.

#### **Özlük hakları**

Ö6: Daha önce 3000 olan ek gösterge 3600'ye yükseltmesini olumlu buluyorum. Ancak ekonomik olarak bozulan hayat şartlarını desteklemek için seyyanen zam yapılmalıdır.

Ö19: Emeklilik yaşına gelmiş birisi olarak uzman ya da başöğretmenlik sınavını kazanırsam ya da sınava girmeyecek olsam özlük haklarında maaş yönünden değişiklik olmayacağından zorunlu olarak emekliliğimi erteleyeceğim.

Ö30: Vergi diliminde değişiklik yapılmadığı sürece özlük haklarındaki iyileştirmelerin bir anlamı olmayacaktır.

#### **Sendikaların Yaklaşımı**

Ö20: Şubat ve mart aylarında ÖMK ile ilgili görüş bildiriminde sendikalar maalesef sınav yapılmaması konusunu dile getirmediler. Şimdi de sınav yapılmaması için kanun değişikliği gerekiyor. İşleri zora soktular.

Ö27: Yüzbinlerce üyesi bulunan sendikalar bu süreçte üyelerinin yanında olmadılar. Güçlü bir tepki ortaya koyulmayınca öğretmenler bu durumdan memnun algısı oluştu.

Ö11: Öğretmenlerin sesini duyurulmasında, taleplerinin karşılanmasında eğitim sendikaları sınıfta kaldılar. İstifa eden ya da etmeyi düşünen çok kişi olacaktır.

#### **4. TARTIŞMA ve SONUÇ**

Araştırmada, öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda belirtilen uzman öğretmen ve başöğretmenliğe ilişkin görüşleri genel olarak incelendiğinde Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda belirtilen uzman öğretmen ve başöğretmenlik konusunda öğretmenlerin çoğunlukla olumsuz görüşlere sahip oldukları; Öğretmenlik Meslek Kanununun öğretmenlerin beklentilerini karşılayamadığı ve özellikle sınav yapılması ile ilgili ciddi şikayetlerin varlığı söz konusudur. Araştırmanın alt amaçlarına ait bulgular tartışılarak yorumlar yapılmıştır.

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlik meslek kanununda kariyer basamakları ile ilgili olarak uzman öğretmenlik ve başöğretmenliğin eğitim ve sınav şartına bağlanması hakkında öğretmenlerin neredeyse tamamı olumsuz görüş bildirmiştir. Uzun yıllardır çıkması beklenen ÖMK'ndan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanmadığı belirtilmiştir. Koronavirüs pandemisi sonrası tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yaşanan ekonomik sıkıntılar diğer meslek gruplarına benzer şekilde öğretmenleri de olumsuz etkilemiştir. Öğretmenlik meslek kanunu ile belirlenen uzman öğretmen ve başöğretmenlik unvanlarıyla birlikte öğretmenlerin maaşlarında iyileştirme beklentisi oluşmuştur. Ancak sınav şartının getirilmesiyle öğretmenler hayal kırıklığına uğradıklarını belirtmişlerdir. Uzman öğretmen ve başöğretmenlik sınavı çalışma barışını bozacağını ve bu uygulama eşitlik ve adalet ilkesine aykırı olduğunu dile getirmişlerdir. Benzer şekilde iş ve Birel (2022) çalışmalarında da benzer sonuçlara ulaşmışlardır. 65 öğretmenle yaptıkları görüşmede öğretmenlerin meslek kanunuyla itibarlarının artacağı ve maaş düzenlemesi yapılacağını beklerken sınav yapılması ile ilgili olarak katılımcıların büyük çoğunluğunun olumsuz görüş belirttiği sonucuna ulaşmışlardır. Canatan-Doğan (2022) yönetici ve öğretmenlerle yapılan görüşmelerde kariyer basamaklarının sınavla değil kıdem yılına göre yapılması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Bakioğlu ve Banoğlu (2013) uzman öğretmenlik sınavının kariyerlerini öğretmenlerin olumsuz görüş bildirdikleri sonucunu ifade etmişlerdir.

Yüksek lisans ya da doktora mezunu öğretmenlerin uzman öğretmenlik eğitim programı semineri sonunda yazılı sınavdan muaf olması hakkında olumlu ve olumsuz yönleri olduğunu belirtmişlerdir. Fen edebiyat ve diğer fakülteleri bitiren öğretmenlerin aldıkları formasyon eğitimiyle sınavsız uzmanlık hakkı tanınmasının haksızlık olduğu görüşünü belirtmişlerdir. Öğretmenlerin çoğu, kendi alanında lisansüstü eğitimini tamamlayanların sınavdan muaf tutulmasının doğru olduğunu, ancak farklı alanlarda tamamlanan lisansüstü eğitimlerin sınavdan muaf olmayı sağlamasının doğru olmadığını belirtmişlerdir. ÖMK'nda tezli ya da tezsiz yüksek lisansı bitiren ve en az 10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 10 yıl uzman öğretmenlik yapanların doktora programlarını bitirmeleri şartıyla yapılacak sınavdan muaf olacağı belirtilmiştir. Birinci alt problemde belirtildiği gibi kariyer basamaklarının sınavsız olarak verilmesi görüşü ikinci alt problemde de benzer düzeydedir. Yüksek lisans yapan öğretmenlerin sınavdan muaf olmaları beraberinde yeni tartışmalar getirdiği görülmektedir. Özellikle farklı alanlarda tezsiz yüksek lisans yapılması eleştirilmiştir. Son dönemde öğretmenler arasında yönetim ve organizasyon gibi doğrudan öğretmenlik mesleği ile ilgili olmayan alanlarda uzaktan eğitim yoluyla yüksek lisans yapanların sayısında artış olduğu görülmektedir (Serin ve Ergin-Kocatürk, 2019). Önceleri okullarda idareci olmak isteyen öğretmenler ile idarecilerin tercih ettiği bu alan dışı lisansüstü çalışmaları araştırmada da ifade edildiği gibi yoğun bir taleple karşılaşmıştır.

Öğretmenlik meslek kanunundaki ek gösterge ve maaş farkı ile ilgili düzenlemelere olumlu görüş bildirmişlerdir. Tüm kariyer basamaklarındaki öğretmenlerin ortak görüşü, mesleği seçmede en önemli kriterler arasında ekonomik nedenlerin ve iş garantisinin olduğu yönündedir. Bu bağlamda Türkiye'de öğretmenliğin kutsallığının meslek seçiminde hâlen en baskın kriter olsa da öğretmenlerin gündelik yaşantılarını dorudan etkileyen ekonomik nedenlerin meslek seçimlerindeki rolü de göz önünde bulundurulmalıdır. Birçok çalışma ekonomik ve dışsal faktörlerin, öğretmenlerin kariyer seçimlerinde en belirleyici faktörler arasında yer aldığını belirtmektedir (Bozdoğan vd., 2007, Türkddoğan, 2014, Yağan vd., 2022). Araştırmaya katılan öğretmenler, 3000 olan ek göstergenin 3600'e yükseltilmesini olumlu bulduğunu, ancak ekonomik olarak bozulan hayat şartlarını desteklemek için seyyanen zam yapılması gerektiğini belirtmiştir. Cantürk (2021) ve Tuna (2020) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre öğretmenlere ek göstergenin 3600'e çıkarılmasının olumlu olduğu ve artan enflasyon karşısında öğretmenlere ekonomik destek verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun genel olarak öğretmenlik mesleğine etkisi hakkında görüşleri sorulmuştur. Öğretmenlerin mesleki gelişimi literatürde farklı şekillerde incelenmekte ve sunulmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişiminin kapsamı ele alırken, öğretmenlerin hazır bulunuşluk düzeyleri ve öğrencilerin eğitim gereksinimlerine göre farklılık göstermektedir. Özellikle teknolojideki gelişmeler, öğrencilerin farklılaşan ihtiyaçları, eğitim sistemlerinin beklentileri öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini yenilemeye ve geliştirmeye olan ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Mesleki heyecanlarının azaldığını, umutsuz olduklarını, toplumun kendilerine verdiği değerin azaldığını gördüğünü ve bu durumun kendilerini olumsuz etkilediğini belirten öğretmenler olmuştur. Demir (2011) tarafından yapılan araştırmada, kariyer sınavı yapılmasının öğretmenlik mesleğine olumlu bir etkisi olmayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin, ÖBA üzerinden verilen uzman öğretmenlik eğitim programı seminerinin verildiği dönem, süre ve yöntemi hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Farklı branşlardaki öğretmenlere aynı kursun verilmesi ile ilgili olarak eğitim için hazırlanan konular farklı branştaki öğretmenler için aynı konuları çalışacak ve sınav kazandıklarında farklı alanlarda uzman olacaklardır. Cantürk (2021), KPSS'de alan sınavının yapıldığını, farklı branştaki öğretmenlerin kariyer basamaklarındaki gelişiminin ancak mesleki kıdeme göre verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Eğitimi veren hocalar önündeki ekrandan okuması ve akademik dil kullanmaları öğretmenleri rahatsız etmiş ve saygısızlık olarak algılanmıştır. Tekdüze anlatımın kullanılması, etkileşim olanağının olmaması ve seminerleri veren akademisyen hocaların özellikle yabancı literatürde bulunan ifadeleri kullanması öğretmenleri rahatsız etmiştir.

Araştırmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin, ÖBA üzerinden verilen uzman öğretmenlik eğitim programı seminerinin verildiği dönem, süre ve yöntemi hakkında görüşleri sorulmuştur. Eğitim programı yaz tatilinde ve havaların sıcak olduğu bir dönemde verilmiştir. Yıl boyu yorulan öğretmenlerin dinlenecekleri yaz döneminde internet ihtiyacı nedeniyle yaylaya ya da yazlığa gitmek yerine evde kalmaları tepki çekmiştir. Cooper, Nye, Charlton, Lindsay ve Greathouse (1996) yaptıkları kapsamlı araştırmada öğretmenlere yaz tatilinde kurs, seminer ya da eğitim verilmesinin yararlı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Verilen eğitim 18.07.2022 tarihinde başlamış olup, 5.09.2022 tarihine kadar tamamlanması gerekmektedir. Uzman öğretmenlik için 180 saat, başöğretmenlik için 240 saat eğitimin ardı ardına kısa süre içinde tamamlanması öğretmenlerin eğitim programından etkili bir şekilde yararlanmasına engel olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın beşinci alt probleminde öğretmenlerin, öğretmenlik meslek kanunundaki kariyer basamaklarının niteliğinin artırılması hakkında görüşleri sorulmuştur. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yetersizliği ile ilgili olumsuz görüş bildirmişlerdir. Toplumda öğretmenlik mesleğinin itibarının düştüğünü bu durumun da başta öğretmenlere şiddet olmak üzere bazı sorunlara neden olduğu ifade edilmiştir (ÖĞDER, 2019). Öğretmenlerin hem eğitim ve öğretim süreciyle ilgili olarak kendilerini geliştirecekleri hem de toplumdaki saygınlıklarını yeniden kazanacakları kapsamlı bir meslek kanununun olması birçok sorunun çözümüne katkıda bulunacaktır. Özlük hakları ile ilgili olarak düzenlemelerin bu kanunla yeterince açık ve işlevsel olmadığı değerlendirilmektedir. Gül ve Güngör, (2022) yaptıkları araştırmada Türkiye'deki en büyük kamu ve özel sektör çalışanları olan öğretmenlerin hak ve sorumluluklarını düzenleyen kapsamlı bir öğretmenlik meslek kanununa ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir.

Sendikalar; hizmet süresi için belirlenen on yılın sekiz yıla düşürülmesini, öğretmenlik mesleğinin saygınlığını artıracak net ve açık ifadelerin olduğu bir meslek kanununun çıkarılmasını, tek tip bir öğretmenlik tanımının olmasını, öğretmenlere lisansüstü eğitim imkânları sağlanarak mesleki gelişmelerinin desteklenmesini, kurs ve sınava dayalı kariyer düzenlemesinin yanlış olduğunu ve öğretmenlere ekonomik yönden destek verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir (Eğitim Bir Sen, 2021, Eğitim İş, 2021, Türk Eğitim Sen, 2021). Sendikaların bu açıklamalarına rağmen araştırmada öğretmenlerin sendikaların yaklaşımlarını olumsuz buldukları görülmüştür. İş bırakma dahil ciddi tepki verilmesi gerektiği ve ÖMK ile bakanlık tarafından görüş toplanıldığı dönemde sendikaların pasif kaldıklarını ve sadece sınava birkaç ay kala tepki verdiklerini ifade etmişlerdir. Demirci, (2020), lisansüstü eğitime yönelmelerinin, öğretmenlerin mesleki gelişmelerini destekleyeceğini ifade etmiştir.

Yapılan araştırmalarda öğretmenlik mesleğinin severek yapılmasında; özveri (insanlara hizmet etme arzusu, topluma faydalı olma isteği, ülkeye hizmet etme vb.), içsel nedenler (mesleği sevmek, çocukları sevmek, insanları sevmek, ilgi duymak, yetenekli olduğunu düşünmek vb.) ve dışsal nedenler (iş garantisi, uzun tatil, sosyal güvence, çalışma koşulları vb.) şeklinde üç ana kategorinin olduğu ifade edilmiştir (Aktürk, 2012). Öğretmenlerin mesleklerini severek yapmalarında bakanlığın da üzerine düşeni yapması beklenir. Ancak özellikle uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanları için sınav yapılması ve özlük haklarında yeterli düzenlemelerin yapılmamış olması öğretmenlik mesleğine yönelik olumsuz tutumun gelişmesine neden olduğu ifade edilmiştir.

### **Öneriler**

Araştırma sonucunda öğretmenlerin, mesleki kariyer ilerleme sürecinin sınav şartına bağlanmasından olumsuz etkilendikleri görülmektedir. Çeşitli dinlerde öğretmenlik mesleğinin değeri peygamberlik mesleği olarak tanımlanmaktadır. Çok değerli olan bu mesleğin toplum nezdinde yıpranan itibarını geri kazanılması için çalışmalar yapılmalıdır. Bu mesleğe ekonomik açıdan çok daha cazip imkanlar sunulmalıdır. Hem

öğretmenlerin eğitim ve öğretim süreciyle ilgili kendilerini geliştirecekleri hem de toplumdaki saygınlığını yeniden kazanacakları kapsamlı bir meslek kanununun olması birçok sorunun çözümüne katkı sunacaktır.

Uzman öğretmen ve başöğretmenlik sınavlarına girmek için ön şart olarak belirlenen öğretmenlik eğitim programı seminerlerini verecek olan akademisyen ve uzmanların daha özenli olmaları önerilmektedir. Prompterden okurken göz teması kuramama, tek düze ses tonu kullanma, uzun ve karışık cümleleri tercih etme ve muğlak ifadeler içeren akademik terimleri kullanmak yerine daha anlaşılır, sade ve öğretmenlere meslek hayatlarında ciddi katkılar sunacak eğitimlerin verilmesi önerilmektedir. Öğretmenlik eğitim programı seminerlerinde belirlenen konularla ilgili olarak farklı branştaki bütün öğretmenlere aynı eğitimi vermek yerine öğretmenlerin alan ve branşlarına uygun konu başlıklarının belirlenmesi önerilmektedir.

Öğretmenlik eğitim programı seminerleri on yılda bir ve sadece ilgili sınav dönemlerinde verilmemelidir. Bunun yerine dünya genelindeki, eğitim ve öğretime dair gelişmelerden öğretmenlerin haberdar olması ve kendilerini geliştirip yenileyebilmeleri için ara ara bu eğitimlerin hem yüz yüze hem de uzaktan verilmesine devam edilmelidir.

Doktora programını tamamlayan uzman öğretmenlerin mevzuatta belirtilen, uzman öğretmenlikte on yıl bekleme süresinin kaldırılarak doğrudan başöğretmen sayılmaları sağlanmalıdır. Böylelikle öğretmenlerin hem doktora programlarını tamamlamaları teşvik edilecek hem de bu unvana sahip öğretmenlerin üniversitelere geçmek yerine MEB içerisinde görev yaparak eğitime önemli derecede katkıda bulunması sağlanacaktır.

## Kaynakça/Reference

- Aktürk, A. O. (2012). Öğretmen adaylarının öğrenmeye ilişkin tutumlarının öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenlerine ve akademik başarılarına göre incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 283-297.
- Avrupa Komisyonu, (2018). *Avrupa'da öğretmenlik kariyeri: erişim, devamlılık ve destek*. eurydice report. Luxembourg: publications office of the european union. <https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/Avrupa%27da%20O%CC%88g%CC%86retmenlik%20Kariyeri%20%20Eris%CC%A7im%2C%20Devaml%C4%B1%C4%B1k%20ve%20Destek.pdf>
- Bakioğlu, A., & Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yoluyla incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37, 28-55.
- Borko, H. (2004). Professional development and teacher learning: Mapping the terrain. *Educational Researcher*, 33(8), 3e15. <https://doi.org/10.3102/0013189X033008003>
- Bozdoğan AE, Aydın D, Yıldırım K. (2007). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2):83-97.
- Canatan Doğan, N. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Denizli. <http://acikerisim.pau.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11499/45470/Naile%20CANATAN%20DOĞAN%20İsimli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cantürk, G. (2021). Öğretmenlerin karşılaştıkları ekonomik sorunlar ve maaş artışı talepleriyle ilgili görüşleri: Twitter analizi. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 202-223 <https://doi.org/10.46762/mamulebd.991380>
- Cooper, H., Nye, B., Charlton, K., Lindsay, J. and Greathouse, S. (1996). The effects of summer vacation on achievement test scores: a narrative and meta-analytic review. *Review of Educational Research*, 66(3), 227-268.
- Darling-Hammond, Linda, et al. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute, Day, C., & Sachs, J. (2004). *Professionalism, performativity, and empowerment: Discourse in the politics, policies and purposes of continuing professional development*. In C. Day, & J. Sachs (Eds.), *International handbook on continuing professional development of teachers* (pp. 3e33). Maidenhead, England: Open University Press.
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 3, 53-80.
- Demirci, Y. (2020). 2023 Eğitim vizyonunda insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetimi. [Yayınlanmamış tezsiz yüksek lisans projesi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Eğitim-Bir-Sen (2021). Öğretmenlik meslek kanunu teklifi hakkında değerlendirme ve öneriler bilgi notu, <https://www.ebs.org.tr/manset/4754/ogretmenlik-meslek-kanunu-beklentileri-karsilayacaksekilde-acilen-cikarilmalidir>
- Eğitim İş (2021). Öğretmenlik meslek kanunu kandırmacasına hayır! <https://www.egitimis.org.tr/guncel/sendika-haberleri/ogretmenlik-meslek-kanunu-kandirmacasına-hayir-3718/#.YIQhztRBzIU>
- Eğitim Sen (2022). Haklarımızı ve Taleplerimizi İçermeyen Öğretmenlik Meslek Kanunu Tasarısı Geri Çekilmelidir! <https://egitimsen.org.tr/haklarimizi-ve-taleplerimizi-icermeyen-ogretmenlik-meslek-kanunu-tasarisi-geri-cekilmelidir/>



- Gül, I., & Güngör, C. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1098-1123. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1090770>
- MEB. (2005). Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. Erişim tarihi: 25.07.2022 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/08/20050813-2.htm>
- MEB. (2022a). Öğretmenlik Meslek Kanunu. Erişim tarihi: 25.07.2022 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220214-1.htm> 12/05/2022 tarihli 31833 sayılı Resmî Gazete
- MEB. (2022b). Millî Eğitim Bakanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü Haberler, Erişim tarihi: 25.07.2022 <https://www.meb.gov.tr/uzman-ve-basogretmenlik-egitim-programina-basvuru-sonuclari-aciklandi/haber/26967/tr>
- Magaldi D. and Berler M. (2020). *Semi-structured Interviews*. In: Zeigler-Hill V., Shackelford T.K. (Eds.) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3\\_857](https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_857) Erişim tarihi: 31.07.2022
- OECD (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS*. OECD Publishing.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 results. In Teachers and school leaders as lifelong learners, ume I. Paris: TALIS*, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en> Regeringen, (2013). Karriärvägar m.m. i frOga om lärare i skolväsendet. Utbildningsde- partementets promemoria U2012/4904/S.
- ÖĞDER (2019). Öğretmene şiddet, <https://www.ogretmenlersitesi.com/ogretmene-siddet/52365/>
- Scher, Lauren, and Fran O'Reilly. "Professional Development for K-12 Math and Science Teachers: What do we Really Know?." *Journal of Research on Educational Effectiveness*, vol. 2, no. 3, 2009, pp. 209-49.
- Serin, H., & Ergin-Kocatürk, H. (2019). Eğitim yönetimi yüksek lisans öğrencilerinin eğitim sürecine dair deneyimleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 495-513.
- Statskontoret (2015). *Myndighetsanalys av Statens museer för världskultur. Vol. 24. Stockholm: Statskontoret* [https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10242694.2021.1888014?casa\\_token=X96b3Aip2m8AAAAA:Qu7VgclYXQ5pVeNWGHySVpwjmmfVcYIVUIUFlhsEYwn51J8nZ2SffpWOsR0SSyVJp24CX9wqsOCeBA](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10242694.2021.1888014?casa_token=X96b3Aip2m8AAAAA:Qu7VgclYXQ5pVeNWGHySVpwjmmfVcYIVUIUFlhsEYwn51J8nZ2SffpWOsR0SSyVJp24CX9wqsOCeBA)
- TEDMEM. (y.y.). Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metni. Erişim Tarihi: 25.07.2022 <https://tedmem.org/download/ogretmenlik-meslek-kanunu-oneri-metni?wpdmdl=2925&refresh=62dd2619baa171658660377>
- Tuna, C. (2020). Öğretmenlerin hakları ve sorumlulukları. T. Aytaç (Eds.), Eğitim Hukuku içinde (ss. 99-123), Pegem Akademi.
- Türkdoğan SC. (2014). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörlere göre mesleki kaygıları (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- UNESCO UIS (2022). *The UNESCO Institute for Statistics*. Erişim Tarihi: 25.07.2022 <http://data.uis.unesco.org>
- Yağan, E., Özgenel, M. & Baydar, F. (2022). *Professional self-understanding of teachers in different career stages: a phenomenological analysis*. *BMC Psychol* 10, 57 <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00769-w>
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

---

## EXTENDED ABSTRACT

### 1. INTRODUCTION

The rapid development of knowledge and skills and rapid changes in learning environments make the role of teachers even more important in the successful education of students (Darling-Hammond et al., 2017). Today, teachers are expected to have knowledge, skills and attitudes such as having a desire to learn and being a lifelong learner, thinking globally, being sensitive to multiculturalism, being a role model in creating value, learning and using new technologies, creating a digital footprint, collaborating and working together, being flexible and adapting, being innovative, having a designer perspective and an artist sensitivity. In this context, professional development has been seen as an effective tool to support the development of teachers and ultimately the learning of students (Borko, 2004). Darling-Hammond et al. (2017) define professional development of teachers as improving teacher practices and learning outcomes of students. Career advancement test was rearranged according to the regulation published in the official newspaper dated 12/05/2022 and numbered 31833, and published as the Teaching Profession Law. In the most recent regulation, career ladders are not only based on exams, but also on the documents that the teacher has, the training she/he has received, and the projects she/he has participated in.

In addition, a limitation was introduced according to the seniority year. With this application, in the Ministry of National Education, teachers; career stages are divided into stages as teacher, specialist teacher and head teacher. The Expert Teacher Training Program Seminar given over the Teacher Informatics Network (ÖBA) is planned as 180 hours for expert teacher candidates and 240 hours for head teacher candidates. These trainings, which will be given through distance education, are given by academicians who are experts in the field related to the determined subjects. The aim of this research is to reveal the opinions of teachers about specialist teacher and head teacher, which are expressed in the teaching profession law.

### 2. METHOD

This study was conducted in qualitative research design and case study model. Case study is a research method that studies a current phenomenon within its real-life framework and examines situations in a versatile, systematic and in-depth manner (Yıldırım & Şimşek, 2016). In this study, a nested single case design was used. Within a single situation, there may often be more than one subunit or subject. In this case, more than one analysis unit is involved. The distinction here is related to the researcher's handling of the relevant situation as a holistic and single unit in a case study or to more than one sub-unit that may be in a situation. The study group of the research consisted of 30 teachers. The study group was determined by the criterion sampling technique, one of the purposive sampling methods. The data of the study were collected through a semi-structured interview form developed by the researchers by taking the opinions of teachers and education experts. In the data collection process, firstly, a list of teachers determined by criterion sampling method was created. Each teacher on the list was contacted by the researchers and they were informed about the purpose of this study. The reliability of the research was determined by comparing the placements made by an independent academic who is an expert in qualitative research and the placements made by the researchers. As a result of the comparison, it was understood that there was a consensus of 89%. Content analysis technique, which is one of the qualitative data analysis techniques, was used to analyze the opinions of the teachers about being expert and head teacher stated in the Teaching Profession Law. The average age of the participants is 40.6, the average length of teaching service is 18. 5 teachers are graduates and 25 teachers are undergraduates. 4 of the participants work in kindergarten, 12 in primary school, 10 in secondary school and 4 in high schools.

### 3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

As a result of the content analysis of the interviews in the research, sub-themes and codes were created (Elo & Kyngäs, 2008). Research themes were determined by coding each interview text, and broad themes and codes were created on the basis of general and specific categories. Using the open coding method, the first themes were constantly reread and analyzed, and four sub-themes emerged from the data. Inductive themes were obtained from the interview questions. These themes are (1) exam and exemption, (2) effects of the Teaching Profession Law, (3) Specialist Teacher Training Program Seminar, (4) course content and time, and (5) career development. Codes related to the main themes were created and the findings were presented in the form of tables.

In the research, when the opinions of the teachers regarding the specialist and head teacher stated in the Teaching Profession Law are examined in general, it is seen that the teachers mostly have negative opinions about the specialist and head teacher stated in the Teaching Profession Law; there are serious complaints about the fact that the Teaching Profession Law does not meet the expectations of the teachers and especially about the examination. The findings of the sub-objectives of the research were discussed and comments were made. In the first sub-problem of the study, almost all of the teachers gave negative opinions about the career steps in the teaching profession law subjecting specialist teacher and head teacher to education and exam conditions. It has been stated that the expectations of the teachers from the Teaching Profession Law, which has been expected to be released for many years, have not been met. They stated that there are positive and negative aspects of the exemption of teachers with master's or doctorate degrees from the written exam at the end of the Specialist Teacher Training Program Seminar. They expressed a positive opinion on the regulations regarding the additional indicator and salary difference in the teaching profession law. The common view of teachers at all career stages is that economic reasons and job guarantee are among the most important criteria in choosing the profession.

## ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

### Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Etik değerlendirme kararının tarihi: 13/09/2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: E-95704281-602.02.02-491795

## ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Araştırmacı başta araştırmanın tasarlanması, etik kurul izninin alınması, veri toplama araçlarının geliştirilmesi, verilerin toplanması, verilerin analizi ve araştırmanın raporlaştırılması olmak üzere araştırmanın tüm safhalarını kendisi gerçekleştirmiştir.

## ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bağlantı yoktur. Bu nedenle araştırmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.