



## Eğitim Alanında Kariyer Basamakları, Kariyer Planlama ve Kariyer Gelişimi

### Career Stages in Education, Career Planning and Career Development

Mehmet ACARBAŐ<sup>1</sup>, Alpaslan GÖZLER<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Lisansüstü Öğrencisi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü,

[mhmtacarbas@gmail.com](mailto:mhmtacarbas@gmail.com), ORCID: 0000-0002-0871-7757

<sup>2</sup>Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, [agozler@erciyes.edu.tr](mailto:agozler@erciyes.edu.tr); ORCID: 0000-0002-0543-4524

Geliř Tarihi: 20.02.2023

Kabul Tarihi: 17.05.2023

#### ÖZ

Hızlı bir değişim içinde olan dünyada kişilerin kendini geliştirmesi ve değişime ayak uydurması gerekmektedir. Kişilerin bu süreçte kendini geliştirmesi, kendini tanımasından geçmektedir. Öz değerlendirme yaparak kariyer hedeflerini belirlemede kolaylık sağlamaktadır. Kariyer sürecinde, kariyer basamaklarını sağlıklı şekilde geçmesi için doğru kariyer planlaması yapması gerekmektedir. Kariyer gelişimi insanın iş yaşantısında önemli yere sahiptir. Kariyer planlaması, yeteneklerini ve isteklerini bilen kişilerin kariyer gelişimini olumlu etkilemektedir. Eğitim ile birlikte başlayan kariyer, hayatımızın her evresinde karşımıza çıkmaktadır. Kişinin hayatta mutlu olması için gerekli olan etmenlerden bir tanesi de iyi bir kariyerinin olmasıdır. Öğretmenlerin hem kendileri için hem de öğrencileri için gerekli olan kariyerin doğru şekilde ilerlemesi için doğru adımlar atması gerekmektedir. Hedeflediđi alanın, kariyer basamaklarını bilen ve o doğrultuda kariyer planlaması yapan kişi, kariyer gelişimini olumlu şekilde sürdürebilir. Bu çalışmada, eğitim alanında kariyer basamakları, kariyer planlaması ve kariyer gelişimine yönelik bilgilendirilmenin yapıldığı, farklı kaynaklardan elde edilen bilgilerin sunulduğu geleneksel bir derleme çalışma yöntemidir. Geleneksel derleme, herhangi bir konu hakkında yapılan çalışmalardan elde edilen bilgilerin değerlendirmelerini sentezleyerek bir araya getirilen bir çalışmadır. Çalışmanın sonunda eğitim alanında kariyer basamakları, kariyer planlaması ve kariyer gelişimine yönelik öneriler verilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, kariyer basamakları, kariyer planlaması, kariyer gelişimi



## ABSTRACT

*In a rapidly changing world, people need to develop themselves and keep up with the change. In this process, people's self-development is through self-recognition. It provides convenience in determining career goals by making self-assessment. In the career process, it is necessary to make the right career planning in order to pass the career steps in a healthy way. Career development has an important place in one's business life. Career planning positively affects the career development of people who know their abilities and desires. Career, which starts with education, appears in every phase of our lives. One of the factors necessary for a person to be happy in life is to have a good career. It is necessary for teachers to know themselves well in order for the career to progress in the right way, which is necessary for both themselves and their students. A person who knows the career steps of the targeted field and makes career planning accordingly can continue his career development in a positive way. In this study, it is a traditional review study in which information obtained from different sources is provided and information about career stages, career planning and career development in the field of education is provided. A traditional review is a study that is put together by synthesizing evaluations of information obtained from studies on any subject. At the end of the study, suggestions for career stages, career planning and career development in the field of education are given.*

**Keywords:** *Career, career stages, career planning, career development*

## GİRİŞ

Günümüzde toplumlar arası gelişmişlik düzeyi ve eğitime kattıkları değerler farklılık göstermektedir. Bu farkın oluşmasında en önemli neden üretilen bilgidir. Eğitimin ileri seviyelere ulaşması toplumun da ileri seviyelere ulaşmasını sağlamaktadır. Eğitimin önemli unsurlarından olan öğretmenler ve öğrencilerin kariyer basamaklarını, kariyer planlamasını ve kariyer gelişimini başarılı bir şekilde sürdürmeleri gerekmektedir. Birçok ülkede eğitimde kariyer basamakları yer almaktadır. Eğitimde verimliliği arttırmak ve mesleki gelişimi sağlamak adına yapılan böylesi adımlar, toplumu ilerlemesine büyük katkı sağlamaktadır (Bilgin, 2014; Mathieu ve Zajac, 1990; Tutkun, 2010). Eğitimde kariyer planlama ve kariyer gelişimi günümüzde ön planda olan iki kavramdır. Geçmişte tarım öncesi ve tarım toplumlarında meslek seçimi mümkün değildi. Seçeneklerin sınırlı olması önemli bir etkidir. Bu olumsuzluklar kariyer seçiminde bireyde kariyer planlamasını ve kariyer gelişimini dolaylı yoldan etkilemektedir. Son yüz yıl da eğitimin ilerlemesi ile gelişen ve değişen bir dünya

ortaya çıkmaktadır. Değişim ile birlikte bireyin kariyer ilerlemesi ve bu yönde seçeneklerinin olması olumlu bir durumdur. Birey artık kariyerinde nasıl bir yol almak isteyeceğine ve kariyer planını o doğrultuda yapacağına karar verebilmektedir. Kariyer geliştirme eğitimi, bu tür kariyer ikilemelerine güçlü bir şekilde değinir. Aile, toplum ve boş zamandaki diğer değerleri ile ilişkili olarak, bireylerin işin yaşamlarında sahip olmasını istedikleri anlamı incelemelerine yardımcı olan müfredat deneyimleri sunar. Yine de kariyer gelişimi, çoğu kariyer eğitimi programının özünde görünür bir şekilde yer almamaktadır. Bazı durumlarda, beş veya altı bileşenden biri olarak kabul edilir, ancak öğrencilerin kariyer ihtiyaçları ve kariyer gelişimlerinin ana odak noktası olduğu çok az program oluşturulmuştur (Bilgin, 2014).

Günümüzün hızla değişen dünyasında, sürekli olarak yeni kariyer yolları açılıyor, geleneksel olanlar değişiyor ve mesleki becerilerde ve eğitim gereksinimlerinde değişimler yaşanıyor. Bu değişiklikler, yeni teknolojinin, tasarımdaki değişikliklerin ve küresel iş operasyonlarına yönelik eğilimin bir sonucudur. Tüm bu değişikliklerle birlikte, "Kariyer planı geliştirerek ileriye planlamanın ne anlamı var?" diye sorulabilir. Önemli olan, ilgi alanlarınıza, kişiliğinize, değerlerinize ve becerilerinize dayalı bir dizi kariyer hedefi, stratejisi ve seçeneğiyle değişime hazır olmaktır. Kariyer planlama, ilgi alanlarınız, değerleriniz, yetenekleriniz, kişiliğiniz ve özlereyle uyumlu kariyer ve eğitim hedeflerinizin yaşam boyu süren bir keşif ve planlama sürecidir. Hangi eğitim ve mesleki yolların, hayatınızın, şimdiki ve gelecekteki tüm yönlerinde size memnuniyet ve tatmin sağlayacağını keşfetmeyi içerir. Kariyer planlaması yapan kişi kariyer gelişimini de aynı doğrultuda etkiler. Kariyer gelişim süreci olumlu olan kişi doğru bir kariyer planlaması yapmış demektir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2010; Öztemel, 2019). Kariyer planlama hayat boyu devam eden bir süreçtir. Kariyer gelişimi çağımız gereklerini yerine getirme ve koşullara ayak uydurma adına bireyin kendini sürekli geliştirmesi gerektiği bir durumdur.

### **Çalışmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, eğitim alanında kariyer basamakları, kariyer planlaması ve kariyer gelişimine yönelik gerçekleştirilen literatür incelemesi sonucu elde edilen bilgiler özetlenmektedir.



## YÖNTEM

Bu araştırma, geleneksel derleme araştırmasıdır. Bu yöntem ile literatürde yer alan kariyer basamakları, kariyer planlaması ve kariyer gelişimi üzerine yapılan çalışmaların ne olduğu ve ne kadar üzerinde durulduğu hakkında bilgi sunmaktadır. Geleneksel derleme, herhangi bir konu hakkında yayınlanmış, birden fazla kaynaktan yararlanılarak, elde edilen bilgilerinin değerlendirmelerini sentezleyen, herhangi bir yöntem uygulamaksızın, çeşitli kaynaklardan elde edilen bilgilerin toplanıp, derlendiği bir çalışmadır. Herdman'a (2006) göre derleme çalışması ile eski bilgiler ile yeni bilgilerin sentezlenmesi, eski yayınlara yeni yorumlar getirme olarak açıklar. Buna ek olarak derleme çalışmalarındaki amaç, farklı araştırmacıların görüşlerini, düşüncelerini ve konuya yaklaşımlarını inceleyip özetlenmesidir. Yayınlanmış veya yayınlanmamış çalışmalar incelenmiş olup araştırma konusu ile ilgili bilgiler toplanıp, sentezlenmiştir.

### Kariyer Kavramı

Kariyer, hayatın genel işleyişinde fazlasıyla karşımıza çıkan bir kavramdır. Bilimsel açıdan kariyer kavramı için çeşitli tanımlar yer almaktadır. Özgen, Öztürk ve Yalçın'a (2010) göre kariyer, örgüt içinde çalışanın hayatı boyunca kendini geliştirmek ve ilerlemek adına yaptığı tüm işleri kapsamaktadır. Yüksel'e (2005) göre kariyer, kişinin iş hayatında ulaşmak istediği hedefler için sağladığı başarıdır. Bir diğer tanıma göre kariyer, geleneksel olarak bir kariyerin profesyonellerle veya örgütsel hiyerarşiler yoluyla ilerleyenlerle sınırlı olduğu düşünülürken, günümüzde "kariyer" terimi daha geniş bir şekilde uygulanmaktadır ve genellikle bireylerin rollerle ilgili deneyimlerinin yaşam boyu devam etmesi olarak kabul edilmektedir (Hall, 1986). Daha yüksek kariyer sonucu beklentileri olan bireyler, kariyerle ilgili daha yüksek hedefler belirleme ve daha fazla kariyer planlama ve gelişimi ile meşgul olma olasılıkları daha yüksek olacaktır. Bireyin yaşam evresindeki mesleki gelişim görevleriyle başa çıkma davranışını, aynı evredeki diğer kişilerin başa çıkma davranışlarıyla karşılaştırarak değerlendirmek, onun kariyer kararı vermeye hazır olup olmadığına karar vermek için önemlidir. Kariyer eğitime verilen önemin artması nedeniyle, öğretmen, danışman ve yönetici eğitim programlarının da kariyer eğitimi kavramlarını hizmet öncesi eğitim müfredatlarına dâhil etmesi ve ayrıca güçlü hizmet içi programları başlatması gerektiği açıktır. Çoğu öğretmen, danışman ve yönetici hazırlık programı henüz öğretmen adaylarını, danışmanları ve yöneticileri kapsamlı kariyer eğitimi programları geliştirmeye hazırlamak için tasarlanmış yeterli eğitim deneyimleri sağlamamaktadır. Bu bağlamda kariyer kavramı

üzerine yapılan çalışmaların, kişinin mesleki gelişimine yansması gerekmektedir. İlgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda, kendini değerlendiren kişi doğru bir kariyer planlaması ile kariyer gelişimini sağlıklı bir şekilde yürütecektir.

Bir kişinin kariyeri nasıl anlamlandırıldığına dair doğrudan göstergeler, o kişinin kariyer başarısını değerlendirmek için kullandığı kıstaslardır. Kariyer uzun süredir devam eden ve oldukça popüler bir araştırma konusudur. Bunun nedeni muhtemelen çoğumuzun nasıl daha başarılı olabileceğimizi bilmekle ilgilenmesidir. Kişinin başarıya ulaşmasının bir adımı gibi düşünmek gerekir. Kariyer kavramını anlamak ve bunu anlamlandırmak kişinin gelişimi açısından önem arz etmektedir. Öğrenim hayatını tamamlayan kişi bu aşamadan sonra kariyerini şekillendirmesi için öz değerlendirmesini yapması, yeteneklerinin farkında olması ile başlayacaktır. Kariyer ile ilgili tanımlar incelendiğinde, kariyer kişinin çalışma hayatı boyunca kendini geliştirmesi, alanında uzmanlaşmak, örgüt içerisinde bireyin hizmet içi faaliyetlerle ilerlemesi ile iş başarısının tamamı denilebilir. Kariyer kavramı, kariyer basamaklarını, kariyer gelişimini ve kariyer planlamasını içinde barındıran bu kavramlara açıklayıcı ve ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır (Arnold, 2010).

### **Kariyer Basamakları**

Eğitim sisteminde kariyer basamaklarında öğretmene unvan verilmesi yeni bir konu gibi algılansa da, konu 1930 yılında resmi gazetede yayımlanan kanun ile öğretmenlere “Baş Muallim” unvanı getirilmiştir. Bu unvan ile öğretmen okul yöneticiliği görevi yaptığını göstermek üzere verilmiştir (Resmî Gazete, 1930). Türkiye’de kariyer basamakları uygulaması 1943 yılında kabul edilen 4357 sayılı kanunda çeşitli unvanlar getirildi. Bu kanun ile öğretmenlere “üstün başarılı, başöğretmen adayı, başöğretmenlik, maarif memuru, maarif memur adayı ve ülküeri” unvanları verilmiştir. Öğretmenlerin terfi sisteminde, öğretmenin kadrosunun sayı ve dereceleri dikkate alınarak yazılı esaslara ve sıraya göre hareket edilirdi. Bunları şu şekilde özetleyebiliriz (Resmi Gazete, 1943):

- a) Okulun bütün işlerini, eğitim ve öğretim işlerinin yürütülmesi ve bir yıl süre ile aynı kurumunda çalışmış;
- b) Doğu görevi sayılan bölgelerde bir derece kademe süresince çalışmak;
- c) Birçok sınıfların öğretim ve eğitimini bir kıdem süresince bünyesinde bulundurmak;
- d) Resmi gazetede yayımlanan yönetmeliğin gerekli maddesinde yer alan şartlara göre ödüllendirilmiş olmak;



e) Birden fazla çocuğunun olması;

f) Öğretmenlikte yeni terfi süresince herhangi bir izin almadan sürekli olarak görevini yapmış olmak.

Öğretmenler ders yılı sonuna kadar görevlerinde herhangi bir sorun yaşamadan başarı ile tamamlamaları halinde üstün başarılı sayılırlar. Yönetmelikte belirtildiği üzere bu öğretmenler Cumhuriyet Bayramı haftasında basın yoluyla ilan edilir. Öğretmenlerden üst üste 4 defa başarı belgesi alanlara başöğretmen unvanı verilir. Başöğretmenlikte yönetmelikte belirtilen süre içerisinde dört defa üstün başarılı sayılanlar “maarif memuru” unvanını alırlar. “Maarif memurları, maarif vekilliğince tespit edilecek esaslara göre bunlar arasından seçilir”. Aynı yönetmelikte “Öğretmenlikte aynı yerde 10 yıl görev yapan, bu zaman zarfında en az üç tane üstün başarı belgesi alan ve bu süre içinde herhangi bir ceza almamış olan ilkököl öğretmenleri “Ülküeri” sayılırlar ve Milli Eğitim Bakanlığınca öğretmene bu unvan verilir” maddesi yer almaktadır. Öğretmenlik kariyer basamaklarına yönelik hazırlanan bu yönetmelik yürürlükten kaldırılmış olup 2005 yılında çıkartılan yeni yönetmelik ile güncellenmiştir (Resmi Gazete, 1943).

Eğitimde kariyer basamakları, 2005 yılı Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği ile öğretmenlerin kariyer basamakları öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik olarak sınıflanmaktadır. Aday öğretmenlik sürecini tamamlayan öğretmen öğretmenlik unvanını hak kazanmaktadır. Öğretmenlik unvanını hak kazanmış öğretmenler, kendi alanında veya eğitim bilimlerinde tezli yüksek lisansını başarı ile bitirenler, Milli Eğitim Bakanlığının belirlemiş olduğu çeşitli kıstasları yerine getiren ve sürecin sonunda yapılan genel ortalama başarı olanlar uzman öğretmen unvanını hak kazanırlar. Doktora öğrenimini kendi alanında veya eğitim bilimlerinde öğrenimini başarı ile bitiren uzman öğretmenlerden sicil notu, yaptığı etkinlikler, bulunduğu kідeme bakılırken, lisansüstü öğrenimini başarı ile tamamlayan uzman öğretmenlerden ise doktora öğrenimini tamamlayanların ölçütlerine ek olarak sınav eklenmiştir. Bütün bu kıstasları başarı ile geçen uzman öğretmen başöğretmen unvanını alamaya hak kazanır (Resmi Gazete, 2005). Öğretmenlik kariyer basamakları üzerine hazırlanan 2005 yılındaki bu yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı, 2022 yılında çıkartılan öğretmenlik meslek kanunu ile öğretmenlik kariyer basamaklarına yeni bir adım atılmıştır denilebilir.

Günümüzde kariyer basamakları, 2022 yılı Öğretmenlik Meslek Kanunu ile öğretmenlerin unvanları kanunlaştırıldı. Bu kanunda, öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve

başöğretmenlik unvanlarına hak kazanmak için çeşitli kıstaslar bulunmaktadır. Öğretmenliğin ilk yılı, aday öğretmenlere teorik ve uygulamanın olduğu bir hizmet içi eğitime tabi tutulurlar. Bu öğretmenlerden adaylık eğitimi sonunda aday öğretmenleri değerlendirme komisyonu tarafından çeşitli değerlendirmeler sonucunda başarılı olanlar öğretmen unvanını hak kazanırlar. Öğretmenler, öğretmenliklerinin birinci yılı da dâhil olmak üzere 10 yıl hizmette bulunanlardan; 180 saatlik uzman öğretmenlik konusunda hizmet içi eğitimi tamamlamak, kademe ilerlemesinin durdurulma cezası almamış olmak yazılı sınava başvuru için gereklidir. Uzman Öğretmenlik sınavından yetmiş ve üzeri puan alan öğretmenler başarılı sayılır. Sınavdan başarılı olan öğretmenler, uzman öğretmen sertifikasını alamaya hak kazanır. Uzman öğretmenlikte en az 10 yıl hizmette bulunanlardan; 240 saatlik başöğretmenlik konusunda hizmet içi eğitimi tamamlamak, kademe ilerlemesinin durdurulma cezası almamış olmak yazılı sınava başvuru için gereklidir. Yazılı sınavda başarılı olan uzman öğretmenler, başöğretmen sertifikası düzenlenir. Bu kanunda diğer bir hususta şudur; uzman öğretmen olmak için yüksek lisans eğitimini başarı ile tamamlamış olması, başöğretmen olmak için doktora eğitimini başarı ile tamamlamış olması yazılı sınava gerek kalmamaktadır. Öğretmen, öğretmenlikten uzman öğretmenliğe atamaya yetkili amir tarafından onaylandığı tarihten yararlanır. Uzman öğretmenlikten başöğretmen unvanına geçişte de yine aynı usul uygulanmaktadır. Öğretmen Uzman öğretmen ve başöğretmen unvanını kazandıktan sonra herhangi bir alan değişikliği yaşasa dahi kazandıkları unvanı kullanmaya devam eder. Öğretmenlere “Uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı alanlara her unvan için ayrı ayrı olmak üzere bir derece verilir” ibaresi de dâhil olmuştur. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olan öğretmen, cezası silinene kadar bu haktan faydalanamaz. Cezası silinen öğretmen uzman ve başöğretmen unvanı için başvuruda bulunabilir (Resmi Gazete, 2022).

Öğretmenlik kariyer basamakları hakkında 2007 yılında yapılan araştırmadabu konu hakkında elde edilen bulgularda iki zıt görüşün ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Kariyer basamakları eğitimin kalitesini olumlu yönde etkileyecektir sonucu ortaya çıkarken diğer yandan kariyer basamakları sisteminin eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir sonucu ortaya çıkmıştır. Kariyer basamakları uygulamasını olumlu bulanların, öğretmenlerin kendilerini geliştireceğini düşünürken, olumsuz bulanlar ise öğretmenler arasında huzursuzluğun çıkacağı ve eğitimin niteliğini olumsuz etkileyeceği sonucuna ulaşılmıştır (Taşkaya, 2007).



Eğitim sisteminde en üst kademe olarak değerlendirilen üniversiteler, toplumun bilim ve teknolojiye ilerilere taşınması adına önemli bir yer tutmaktadır. Nitelikli insan gücünün karşılanması nitelikli akademisyenlerle önem arz etmektedir. Üniversitelerde öğretim üyelerinin kademe terfisi, mevcut kademe en az bir yıl süre ile çalışmış olması, bu kademe olumlu sicil alması ve aynı derecede yükselebileceği bir kademenin bulunması gerekmektedir. Kademe terfi, ilerlemeyi hak kazanan kişinin elde ettiği tarihten itibaren yapılır (Resmi Gazete, 1983).

Üniversitelerin akademik anlamda ilerlemesini sağlayan akademisyenler; kariyer sürecini, öğretim üyeliğinin ilk basamağından en üst basamak olan akademik dereceye kadar gerçekleşen yükselmeler ile sağlamaktadır. Akademide kariyer, yüksek lisansın tamamlanması ile başlayan doktora ile devam eden ve devamında çeşitli kriterler ile üst düzey kariyer basamaklarına ilerleyen bir süreçtir. Ülkemizde kariyer basamakları, Milli Eğitim Bakanlığı ve Üniversitelerde uygulama usulü ve doğurduğu sonuçlar bu şekilde iken Amerika'da saha araştırmalarına ve literatüre dayalı olarak, işin yeniden tasarımı üzerine, birçok çalışmaya rehberlik etmektedir. Hart (1987), çalışmasında: Öğretmenlerin kariyer basamaklarına verdikleri tepkilerin önemli unsurları nelerdir? Katılımcılar ve katılımcı olmayanlar kariyer basamakları konusundaki tutumlarında farklılıklar gösteriyorlar mı? Çeşitli kariyer aşamalarındaki öğretmenler kariyer basamakları konusundaki tutumlarında farklılıklar gösteriyor mu? Öğretmenlik düzeyi (ilk, orta ve lise) öğretmenlerin kariyer basamakları hakkındaki düşünceleri nelerdir? Bütün öğretmenler kariyer basamakları üzerine yapılan yeniliği rahatsız edici olarak mı nitelendiriyor, yoksa bu yeniliği daha mı az dikkat dağıtıcı bir unsur olarak mı görüyor? Otorite ve denetim ilişkileri kariyer basamaklarından nasıl etkilenir? Araştırma sorularından elde edilen sonuçları, bölgedeki öğretmenlerin genel olarak bir iş bulma potansiyelini kabul ettiklerini, kariyer basamaklarını yeniden tasarlama potansiyelini kabul ettiklerini ve kariyerin geliştirilip gözden geçirilirken kararı askıya almaya istekli olduklarını gösteriyor. Kariyer basamakları ile ilgili çoğunluk tarafından ne kabul ne de toplu ret gördüğü söz konusu değildir. Bu araştırmanın anket sonuçları ayrıca, öğretmen gruplarının kariyer basamaklarının yeniden tasarım özellikleri konusundaki tutumlarında önemli farklılıklar gösterdiklerini de ortaya koyduğu görülmektedir. Kariyer basamaklarını yeniden tasarlamak için son derece önemli bir yere sahip olan ve daha fazla güç ve etkileşim imkânı olan öğretmenlerin yeniliklere en iyi şekilde tepki verdikleri sonucuna varılmıştır. Tablo 1'de bazı ülkelerin uyguladığı kariyer basamakları ve uygulanan maaş durumları belirtilmektedir (Hart, 1987).



**Tablo 1.** Bazı Ülkelerin Uyguladığı Kariyer Basamakları Ve Uygulanan Maaş Durumları

Ülkeler	Tek maaş	Değerlemeye Bağlı Maaş İlerlemesi	Kariyer Basamakları	Ekstra ödeme
Kolombiya	*	*	*	
Ekvador		*	*	
Etiyopya			*	*
Litvanya	*		*	
Meksika	*	*	*	
New York	*		*	
Peru		*	*	*
İskoçya	*		*	
Güney Afrika	*	*	*	
Tayland		*	*	

Kariyer basamaklarını uygulayan bazı ülkelerin Tablo 1’de nasıl uyguladıklarını göstermektedir. Tablo 1’de Kolombiya, Ekvador, Meksika, Peru, Güney Afrika ve Tayland kariyer basamaklarına göre derecelerine göre maaş uygulaması yapıldığı görülmektedir. Etiyopya ve Peru’da kişilerin aldığı maaşlarının yanında ekstra ödeme yapıldığı tespit edilmiştir. Ülkemizde kariyer basamakları uygulaması ile öğretmenlerin maaşlarında iyileşme olmaktadır. Tablo 2’de yer alan ülkeler, öğretmenlerin kariyer basamağını uygulamakla birlikte çeşitli haklar vermektedir.

**Tablo 2.** Kariyer Basamağı Uygulayan Ülkelerde Kariyer Basamakları

Ülkeler	Öğretmenlik Kariyer Basamakları
Türkiye	Öğretmen
	Uzman Öğretmen
	Başöğretmen
ABD	Stajyer Öğretmen
	Uzman Öğretmen
	Danışman Öğretmen
Romanya	Stajyer Öğretmen
	Öğretmen
	Lise Öğretmeni
Estonya	Alt Rütbeli Öğretmen
	Öğretmen
	Üst Rütbeli Öğretmen
İspanya	Uzman Öğretmen
	Stajyer Öğretmen
	Asil Öğretmen
Polonya	Stajyer Öğretmen
	Sözleşmeli Öğretmen
	Atanmış Öğretmen
	Yetkili Öğretmen
İngiltere	Stajyer Öğretmen
	Sınıf Öğretmeni
	Performans Öğretmeni
	İleri Düzey Becerileri Öğretmeni
	Mükemmel Öğretmen



Avusturya	Öğretmen
	İleri Düzey Öğretmen
	Başöğretmen
Litvanya	Yardımcı Öğretmen
	Öğretmen
	Kıdemli Öğretmen
Almanya	Uzman Öğretmen
	Stajyer Öğretmen
	Asil Öğretmen
Fransa	Stajyer Öğretmen
	Asil Öğretmen
Kırgızistan	Metodist Öğretmen
	Branş Öğretmen
Etiyopya	Yeni Öğretmen
	Asil Öğretmen
	Öğretmen
	Kıdemli Öğretmen
	Uzman Öğretmen Yardımcısı

Tablo 2’de belirtilen ülkelerde kariyer basamaklarında değişik uygulamalar göze çarpmaktadır. İngiltere, Litvanya ve Etiyopya dışında diğer ülkeler kariyer basamaklarını en fazla üç basamakta sınırlandırmaktadır. İngiltere kariyer basamaklarını çeşitli alanlarda sınıflayarak kategorileştirmiştir. Litvanya, ülkemizdeki aday öğretmenlik basamağını yardımcı öğretmenlik olarak adlandırarak yeni bir basamak olarak belirlemiştir. Etiyopya diğer ülkeler arasında kariyer basamaklarını en fazla kategorileştiren ülke olmuştur. Asil öğretmenlik ile öğretmenlik arasında farkın olduğunu ve bunu da sınıflandırmaya dâhil ettiğini Tablo 2’de görülmektedir. Etiyopya, öğretmenlerin yönetim pozisyonlarına yükselmediği tek örnektir, çünkü bu pozisyonlar dışarıdan aday gösterilmelere ayrılmıştır. Mevcut olan pozisyonlar gösterilmesine rağmen, bu pozisyonların hepsinin yeterli sayıda mevcut olduğuna dair bir ima yoktur (Santiago vd., 2017).

Peru’da kariyer basamakları üzerine yapılan çalışmada öğretmen eğitimi ve araştırma yolları uygulanmamıştır. Benzer şekilde, Güney Afrika’da öğretme ve öğrenme sürecindeki pozisyonlara personel verilmemiştir. Kariyer basamağı modeli olarak sınıflandırmış olsak da aslında maaş artışı ve kariyer basamağı arasında hibrit bir sistemdir. Öğretmen kariyer basamakları (ÖKB) programı kapsamında öğretmenlere açık olan başöğretmen pozisyonları, öğretmenlerin ek ücret aldıkları ek sorumluluklar almasına dayanmaktadır. Ancak ÖKB programı, adından da anlaşılacağı gibi, kalıcı olmaması anlamında sadece bir programdır. Gerekli şartların mevcut olmaması durumunda, herhangi bir zamanda kariyer basamakları uygulamasının durdurulması mümkündür. Bu düşüncenin oluşmasında temel sebep, bu programın yönetimi açısından, bir kariyer merdiveninden çok parasal bir kaynak olarak görülmesidir (Tournierand, Chimier, Childress ve Raudonyte, 2019).

Kariyer basamakları ile ilgili bazı ülkelerde yapılan çalışmaların öğretmenleri ne açıdan etkilediği kesin sebeplere dayandırılmasa da parasal kaynağın fazla olduğu söylenebilir. Bunun yanında kariyer basamakları, öğretmen motivasyonu için en umut verici model gibi görünse de, aynı zamanda yönetim açısından da en talep gören modeldir de denilebilir. Özellikle öğretmen değerlendirmesini yürütmek için insan kaynaklarının eksikliği, modelin uygulanmasının önündeki önemli bir engeldir. Bu nedenle, bir kariyer modeli seçerken, uygulamanın zorlukları öğretmen motivasyonu geliştirme potansiyeline karşı tartılmalıdır. Kısaca kariyer basamakları, mesleğin statüsünü yükseltmek, işe giriş ve elde tutmayı düzenlemek ve en yetenekli öğretmenleri ödüllendirmek için önemli fırsatlar sunar (Tournierand, Chimier, Childress ve Raudonyte, 2019).

### **Kariyer Planlaması**

Eğitimin en önemli gereklerinden birisi de kariyer planlaması. Kariyer planlaması ile kişi kendi istek, ihtiyaç ve ona sunulan fırsatların farkında olması gerekmektedir. Bu planlamayı desteklemek adına, öğrenimde iyi bir rehberlik planı ve programının geliştirilmesi önemlidir. Edgar Schein'e göre kariyer planlaması, kişinin yeteneği, ilgisi, isteği, ihtiyacı, motivasyonu ve kendi mesleki durumu adım adım geliştirdiği ve sürekli bir arayış içinde olma sürecidir (Akt., Antonu, 2010). Kariyer planlaması, kariyer gelişimi ve stratejilerin uygulanması, öz değerlendirme ve fırsatların analizi ve sonuçların değerlendirilmesini amaç edinen sistemli ve kapsamlı bir süreç olarak görülmektedir. Hall ve Associates (1986) kariyer planlamasını, kişinin kendisinin, fırsatların, kısıtlamaların, seçimlerin ve sonuçların farkına varmaya, kariyerle ilgili hedefleri belirlemeye ve yön sağlamak için iş, eğitim ve ilgili gelişimsel deneyime yönelik programlamaya yönelik kasıtlı bir süreç olarak tanımlamaktadır. Kısacakariyer planlaması, kişinin kendi kariyer gelişimi için öz kontrolünü sağladığı, kariyer süreci boyunca karşısına çıkan fırsatları ve hizmet içi eğitimleri bilinçli bir şekilde seçimler yaptığı bir girişim olarak değerlendirilirken, örgütünde bireyin gelişimi ile ilerleme kaydetti bir süreç olarak görülür.

Kariyer planlaması bireyin kariyerinde başarılı bir süreç geçirmesi için gereklidir. İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlaması birey açısından olsun örgüt açısından olsun her zaman birbirlerini etkilemektedir. Kariyer planlaması, geçmiş yıllara bakıldığında kişinin eğitimi, insanlarla karşılıklı etkileşimi ve iş yaşantısında doğru yerde bulunması kariyer sürecinin kilit noktası olduğunu göstermektedir. Bu bakımdan kişinin kariyer planlaması, kariyer sürecinde çok önemli bir yere sahiptir.



## **Kariyer Planlama Türleri**

Çeşitli kaynaklardan (Özgen, Öztürk ve Yalçın 2010; Öztemel, 2021; Şimşek, 2004) elde edilen bilgiler doğrultusunda kariyer planlama, örgütsel kariyer planlama ve bireysel kariyer planlama olmak üzere iki kısma ayrılmaktadır. Bireysel kariyer planlama, kişinin kendini geliştirmesi vb. açılardan bakarken, örgütsel kariyer planlama kişinin gelişimi vb. konularda yardımcı olmaktadır (Aytaç, 1997).

### **Bireysel kariyer planlama**

Bireysel kariyer planlama, buldukları örgütlerde onlar için belirledikleri ile örtüşebilecek veya örtüşmeyecek kendi kariyer hedeflerini ilerletmek için gösterdikleri kişisel çabalarıdır. Çalışmada incelenen ortak sorumluluk kavramı, kariyer etkinliği için bu tür bireysel çabaların yanı sıra işveren tarafında uygun bir kariyer yönetimi programına ihtiyaç duyulduğunu varsayar. Bireysel kariyer planlaması yapan kişiler, kişisel kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için kariyer yönetimi programlarından yararlanan aktif, çabalayanlardır (Orpen, 1994). Bireysel kariyer planlamada olması gereken bazı hususlar vardır. Bunlar; kişinin ilgilendiği alanları bilmek, hangi alanda yetenekli olduğunu bilmek ve kişinin güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi gerekmektedir. Bireysel kariyer planlaması örgüt ihtiyaçlarına yönelik olsa da kişinin bireysel sorumluluklarına odaklanmaktadır (Gürbüz, 2019).

### **Örgütsel kariyer planlama**

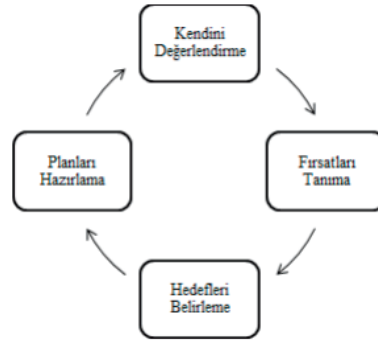
Bu kariyer planlamanın sağlanması açısından çalışanın kariyer vizyonunu geliştirmesi ve gerekli planlamanın yapılması gerekmektedir. Tunç ve Uygur'a (2001, s.63) göre çalışanın amaçladığı hedeflere ulaşması için örgüt yönetiminin sağlıklı planlama yapma süreci olarak tanımlarken, Aytaç'a (1997) göre örgütsel kariyer planlaması, çalışanın kariyer planını yönetmesinde yardımcı olma ve kariyerinde gelişimine yardımcı olmak şeklinde tanımlanmaktadır. Tanımlardan yola çıkarak örgütsel kariyer planlama, çalışanın hizmet içi eğitimlerinde destek veren, onların kariyer gelişimine destek olan ve örgütü ileri seviyeye taşıyacak performansı gösterecek çalışan profili oluşturmaya çalışılan bir süreç denilebilir.

### **Kariyer Planlamanın Aşamaları**

Kariyer planlama bireyin kendini geliştirme ve kariyerinde ilerlemesinde yardımcı olan bir olgudur. Bu bakımdan kariyer planlaması yalnızca eğitim sürecindeki kişiler için değil aynı zamanda eğitimini tamamlamış bireyler, becerilerinin üzerine yeni beceriler katan yetişkinlere de gereklidir. Öztemel (2021), kariyer planlama aşamalarını, bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayırmaktadır.

## Bireysel kariyer planlama aşamaları

Bireyin hayatı boyunca üstleneceği görevler olmaktadır. Birey üstlendiği bu görevleri yeri getirirken belli hedefler ve planlar yapmaktadır. Hedeflere ve amaçlara ulaşmak için oluşturulan plana bireysel kariyer planı adı verilir (Çalık ve Ereş, 2006). Bu aşamaları; kişinin kendisini değerlendirmesi, gelen fırsatları tanıma(kariyer olanaklarını değerlendirme), ulaşmak istenilen hedefleri belirleme ve kariyer planları hazırlama olarak sıralanabilir (Uğurlu, 2020).



Şekil 1. Bireysel kariyer planlama aşamaları (Uğurlu, 2020, s.24)

Uğurlu (2020), bireysel kariyer planlamayı Şekil 1’de görüldüğü üzere dört aşamaya ayırmaktadır. Bunlar; kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedefleri belirleme ve planları hazırlama olarak adlandırmaktadır.

### *Kendini değerlendirme*

Bireylerin kariyer kararları yaşam şekillerini, sağlığını ve genel anlamda memnuniyet düzeyini etkilemektedir. Bu nedenle birey karar verme sürecinde dikkatli olması gerekmektedir. Bireyin kabiliyet, değer, ilgi, istek, kişisel özellikleri ve hayal ettiği yaşam şeklide dâhil olmak üzere birçokdurumun farkına varılması ve bu durumlarla ilgili bir anlayış geliştirmesi gerekmektedir (Öztemel, 2021). Eğitim de en çok karşılaşılan ve üzerinde durulması gereken hususlardan bir tanesi kendini değerlendirme diğer bir deyişle öz değerlendirme. Öz değerlendirme eğitimin her aşamasında karşımıza çıkmaktadır. Burada ele alınan husus kariyer planlamasında bireyin kendini değerlendirmesidir. Öz değerlendirmeyi iyi yapan birey kariyer planlamasının ilk aşmasını sağlıklı bir şekilde geçmiş olacaktır.



### *Fırsatları tanıma (kariyer olanaklarını değerlendirme)*

Kariyer planlama aşamalarında bireyin kendini bütünüyle değerlendirdikten sonra kendisine sunulan fırsatları tanımaları ve değerlendirmesi gerekmektedir. Örgüt içinde veya dışında yetenekleri doğrultusunda ulaşabileceği kariyer olanaklarını iyi değerlendirebilmesi için bireysel ilgiler, ihtiyaçlar ve hedefler belirlenmelidir (Ünver, 2005, Akt. Taş ve Aytaç, 2021). Buradan da anlaşıldığı üzere birey tek bir karara varmamalı, alternatif seçenekler oluşturmalıdır. Kariyerinde ilerlemede önünün açık olduğu, kendini geliştirebildiği aynı zamanda mutlu hissedeceği yönde kararlar vermesi gerektiği söylenebilir. Öğrencilerin bu konuda kendilerini iyi tanımaları ve ona göre hedefler belirlemelidir.

### *Hedefleri belirleme*

Kişiler, ilgili mesleki pozisyonlara, gerekli yetkinlik düzeyine, ileriye doğru adımlar atmada ve yeni beceriler öğrenmedekısa süreli kariyer hedefleri veya uzun süreli kariyer hedefleri belirlerler. Kısa veya uzun süreli hedefler, yönetici ile tartışılır ve bireysel gelişim planına kaydedilir. Yönetici, çalışanın mesleki hedeflerine bağlılığını değerlendirmek ve tartışmak için benzersiz bir konuma sahiptir. Yönetici, çalışanı kariyerle ilgili motivasyonlarını ve seçimlerini değerlendirmeye, kariyer hedefleri belirlemeye ve eylemleri planlamaya aktif olarak katılmaya yönlendirebilir. Bu hususta kişi hedef belirlemede ulaşılabilir olması, onun hedefe ulaşmasındaki istek ve heyecanını diri tutmasını sağlayacaktır. Kişilerin bu bakımdan hedeflerini belirlerken yeteneklerini göz ardı etmemelidir. Birey kariyer planlamanın bu aşamasında ne kadar gerçekçi olursa hedefe ulaşması o kadar kolay olacaktır (Adokela, 2011; Uğurlu, 2020).

### *Planları hazırlama*

Kariyer planlamanın son aşaması olan planları hazırlamada hedefe ulaşmak için tasarladığı kariyer kararını hayata geçirir. Planın uygulanması bireyin çalıştığı örgütünde etkisi vardır. Bulduğu örgütün bireyin kararını uygulamada danışmanlık ve uygun ortamı sağlama imkânı verir. Bu süreçte bireyin hizmeti içi eğitim faaliyetlerini katılması önemlidir.

Bireysel kariyer planlaması aşamalarını Zlate (2004), beş basamakta değerlendirmektedir:

1. *Öz değerlendirme*, kişinin kendisi ile ilgili bilgilerin toplanması, belirli sürelerde değerlendirme ve sorumlu olduğu kişilere raporlamadır.

2. *Fırsatları araştırmak*, örgütlerin bünyesinde olduğu kadar örgüt dışında da mevcut fırsatlar hakkında bilgi toplamayı içerir.

3. *Eğitim gereksinimleri*, iş/bölüm değişikliği vb. konularda kısa ve uzun vadeli kararlar almak ve hedefler belirlemek.

4. *Planlama*, hedeflere ulaşmanın yollarını ve araçlarını belirlemek, onlara ulaşmak için eylemlerini sıralamak, sonuçlarını dikkate almak, son tarihler ve kaynak gereksinimleri belirlemekten oluşur.

5. *Başarı hedeflerinin peşinde koşmak*, bireyin başarı ve başarısızlıklarını hesaba katmak ve kariyer rotasını korumak veya değiştirmek için kararlar alması.

Çeşitli görüşler bireysel kariyer planlama aşamalarını farklı adlarda sınıflandırılmaktadır. Bu çalışmada ortak olan genel aşamalar belirtildi. Bireysel kariyer planlama aşamaları kendini değerlendirme (öz değerlendirme), fırsatları tanıma, hedefleri belirleme ve bireysel kariyer planları hazırlama olarak sıralanabilir.

### **Örgütsel kariyer planlama aşamaları**

Kısa vadede yaşayabilir olmak veya uzun vadede rekabet avantajını sürdürmek için kuruluşlar, çalışanları doğru pozisyonlarda uygun becerilerle eşleştirmek zorundadır. Örgütün kapsamına, ekonomik sektöre, belirli teknolojiye vb. bağlı olarak çalışanların türü ve becerileri farklıdır. Örgütün kendi içerisinde oluşturmuş olduğu iş yapısını, her bölüm için göreve alınan çalışan türlerini ve gelişim yollarını örgütsel kariyer planlama durumuna göre etkilemektedir. Birçok kurum, belirli kariyer türleri için çok sayıda terfi fırsatı sunar (Bolundut, 2010).

Örgütler, bünyesindeki çalışanlarına kariyer planlamalarında sağlık ilerlemeleri için gerekli kaynakları oluşturmakla yükümlüdür. Örgütlerin oluşturması gerek kaynakları şu şekilde özetlenebilir: Kariyer planlama odaları, kariyer planlamaya yönelik seminerler, kariyer planlama için gerekli kılavuzları (personelle rehberlik için basılı materyal, kariyer planlama konusunda alıştırmalar, tartışma ve tavsiyeler içerir), kariyer danışmanlığı (uzman bir profesyonel danışmanın kariyer planlamasıyla ilgilenen çalışanlara yardımcı olması için tavsiyesi), kariyer planlamaya yönelik yönlendirmeler, örgüt içi iş aşamalarının planlanması, aynı bölüm içerisinde ilerlemek için gereken becerilerin belirlenmesi denilebilir. Örnek verilmesi gerekirse kablosuz iletişim gibi bir yönetici pozisyonundaha teknik bir profesyonel pozisyonun teşvik edilmesi denilebilir (Bolundut, 2010).



Şimşek'e (2004) göre örgütsel kariyer planlama aşamaları: örgütsel değerlendirme, pozisyon belirleme, uygun çalışanı belirleme, kariyer danışmanlığı, kariyer hedeflerini belirleme, uygun görülen pozisyonla kişinin özelliklerinin kıyaslanması, kariyere planlamaya yönelik eğitimler, kariyer stratejilerinin geliştirilmesi ve performans değerlendirme olarak sıralanmaktadır.

### **Kariyer Gelişimi**

Kariyer gelişimi kişinin kendisinin kariyer faaliyetlerini kapsamaktadır. Kişinin, yaşamının çeşitli evrelerinde tamamlamaları gereken kariyer gelişim görevleri vardır. Kişinin yaşamının her dönemi farklıdır. Bu dönemlerde onun kariyer gelişimini etkilemektedir. Bu bağlamda kişi dönemlerinin başarı ile geçmesi kariyer gelişimini olumlu etkilemektedir (Alçekiç, 2011). Werther ve Davis (1993)'e göre kariyer gelişimi, çalışanlara yeteneklerini genişletme gücü vererek kariyer amaçlarını gerçekleştirmek için yardımcı olmayı ifade eder. Aytaç (2005)'a göre kariyer geliştirme işverenin çalışanlarına sunduğu, kariyerlerinin ilerlemesini etkileyen, bilginin artmasını amaçlayan bir etkinlik olarak tanımlanmaktadır. Hoekstra (2010) kariyer gelişimini, belirli rollerin kademeli olarak güçlenmesi, zayıflaması ve değişiminde şekillenen günlük mikro güçlenme olarak tanımlanmaktadır. Kısaca kariyer gelişim, kişinin kariyer ilerlemesini, bilgisinin artmasını ve kendine olan güvenini arttırmada önemli bir etken olan süreç olarak tanımlanabilir.

### **Kariyer Gelişiminin Önemi**

Bireyin sosyal anlamda, ekonomik anlamda beklentilerine ulaşmasını sağlayan ve aynı zamanda bulunduğu örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlayan, devamlı olarak bireyin kendini yenileyen ve bireysel farklılıklar sağlayan kariyer gelişimi, birey için önemlidir. Yapılan araştırmalar sonucunda çalışanların kurumda kazançtan ziyade kariyer gelişimi ve kişisel doyum konusundaki beklentilerine daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Bu beklentiler, kurumlarda hizmet içi eğitimlerin daha aktif olması, bireylerin de kariyerleriyle ilgili konulara ağırlık vermelerine yol açmıştır (Aytaç, 2005). Uygur'a (1998) göre kariyer gelişiminin önemi, çağımız yaşam şartlarında kişinin kariyerindeki başarısını sadece yaptığı iş karşılığında iyi ücret alma, saygınlık kazanma olarak değerlendirmenin doğru olmadığını, çalışan sürekli kendini geliştiren ve yeni bilgiler edinmeye çalışma isteği duyan kişilerin izlediği yol olarak söz etmektedir.



Örgüt açısından kariyer gelişimi, örgütsel bağlılığı arttırma, çalışanların içinde bulunduğu örgütün kültürünü benimse bakımından önem arz etmektedir. Kariyer gelişimi, örgütte günümüz mikro gelişimi, belirli rollerin kademeli olarak güçlenmesi ve değişiminde önemli bir etkidir. Adaptasyon ve iş geliştirme süreçlerinde ve aynı zamanda iş değişimlerinde, gerçek hayattaki gelişim insanların aldıkları rollerde kariyer gelişimi için önem arz etmektedir (Hoekstra, 2010). Kariyer geliştirmenin birey ve örgüt açısından önemini Tablo 3’de birey ve örgüt başlıkları altında inceleyebiliriz (Aytaç, 1997).

**Tablo 3.** Kariyer Geliştirmenin Birey ve Örgüt Açısından Önemi (Tunç ve Uygur, 2001, s. 97)

Birey Açısından	Bireyin amaçlarına ulaşması için örgüt tarafından gerekli eğitimlerin verilmesi kişiyi psikoloji olarak tatmin edecektir.
	Bireylere geliştirme ve ilerleme fırsatı veren kariyer geliştirme süreci birey üzerindeki stresi azaltacaktır.
	Bireylerin iş değiştirmelerinin önüne geçmekle birlikte bireyler arasında eşitliği de sağlayacaktır.
Örgüt Açısından	Birey üzerinde geleceğe yönelik yapılan planlar örgütün stratejik hedeflerinin belirlenmesi ve belirlenen hedeflere ulaşmasında önem arz etmektedir.
	Kariyer geliştirme süreçlerinin belirlenmesi sonucu doğru bireyin doğru pozisyona yerleştirilmesi kendisine gelecek olan kadro taleplerinin karşılanması noktasında destek sağlayacaktır.

Tablo 3’de kariyer gelişimi birey açısından ve örgüt açısından önemi karşılaştırılmaktadır. Örgütün, bireyin kendini geliştirmesi için gerekli eğitim hizmetini sunması ve bireyin gelişme ve ilerlemesi için öncülük etmesi önemlidir. Bireylerin örgütün hedeflerine ulaşmasında ve ilerlemesinde, bir süreç olan kariyer gelişimini sağlaması ile mümkündür.

Kariyer gelişimi eğitimi (KGE), kişinin ekonomik açıdan başarılı bir geleceğe hazırlanmasını sağlayan, eğitim ve öğretim için iyi tasarlanmış stratejilerden oluşmaktadır. Bu açıklama, kişinin geleceğe hazır olmak için akademik, çalışmaya hazır olma ve kişisel/sosyal etki alanları gibi üç alanda bilgi, beceri ve deneyim kazanmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. KGE, genellikle kariyer farkındalığı, keşif ve derin etki etkinlikleri sunarak ilgili müfredatı ve iş hazırlık alanındaki faaliyetleri içermektedir. Kariyer gelişimi eğitimi, öğrencilere liseden sonraki adımlar için gerekli becerileri, bilgileri ve deneyimleri sağlamak üzere tasarlanmış bir dizi etkinlikten oluşmaktadır. Kariyer gelişimi eğitiminin sonucu, yukarıda bahsedilen tüm alanlarda önemli olan aktarılabilir becerilerin ve bilgilerin öneminin farkına vararak, ikincil eğitime, ilk kariyer adımlarına ve toplumsal katılıma hazır olmayı içermelidir (Guide to career development education in Massachusetts, 2022).



Koçakoğlu ve Yalçın (2020), anne ve babanın kariyer gelişiminde çocuklar üzerinde etkisinin olduğuna ve önemine vurgu yapan birçok teorisyenin varlığına dikkat çekmektedirler. Anne ve baba çocuklarının kariyer belirleme sürecinde olumlu ya da olumsuz etkilerinin olduğu göz önündedir. Ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, eğitim düzeyi ve yaşama koşulları çocuklarının kariyer gelişimini etkilemektedir. Hamamcı, Babacanlı ve Doğa (2013) çalışmalarında “ilköğretim 8. sınıf, lise ve üniversite öğrencileri ile yaptıkları bir çalışmada öğrencilerin kariyer gelişimi üzerinde etkili faktörlerin ilki baba sonra anne olduğu bulunmuştur”. Bu çalışmada da görüldüğü üzere öğrencilerin kariyer gelişiminde en başta gelen etkenin ailenin geldiği görülmektedir. Massachusetts’de Kariyer gelişimi eğitimi, kişinin başarılı bir kariyer adımı atması için önemlidir. Kariyer gelişiminin yerel ve bölgesel ekonomiye fayda sağladığı belirtilmektedir. Bu ülkede kariyer gelişimi üzerine yapılan çalışmaların eğitimin ileri seviyelere taşınması ile sağlanacağı belirtilmektedir. Kariyer gelişimi, kişinin sağlıklı bir kariyer basamağı oluşturması açısından önemli olduğu ve bu bakımdan gerekli adımları atması gerekmektedir (Guide to career development education in Massachusetts, 2022). Bu şehirde uygulanan kariyer gelişimi eğitimi öğrenci için önemli bir fırsattır. Öğrencinin kendini gerçekleştirme ve kişisel ve kariyer gelişim sürecini sağlıklı sürdürmesi adına önemli bir kılavuzdur.

## SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışma sonucunda eğitimde kariyer, kariyer basamakları, kariyer gelişimi ve kariyer planlaması hakkında yapılan çalışmaların yer alması bu konuya verilen önemi göstermektedir. Kariyer planlamasının yapılabilmesi için kişinin kendini tanıması, yeteneklerini bilmesi ve gerçekçi hedefler belirlemesi gerekmektedir. İleriki yıllarda belirlenen hedeflere ulaşması açısından kişinin hayal kırıklığı yaşamaması önemlidir. Kariyer basamaklarını olumlu bir şekilde geçirmesi, kariyer gelişimi açısından da önem arz etmektedir. Öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerlemesinin belirli şartlar gerektirdiği görülmektedir. Kaliteli bir eğitimin sürdürülmesi ve kişinin kendini geliştirmesi adına kariyer basamaklarının uygulanması doğru bir adım olarak düşünülebilir. Bunun yanında kariyer gelişimi ve kariyer planlaması üzerine eğitim alanında birçok kaynağa ulaşılmış olup, bu konular hakkında araştırmalar yapılmıştır. Kariyer planlamasını doğru yapan kişi, kariyer gelişiminde sağlıklı bir ilerleme kaydedeceği sonucuna varılmıştır. Kişilerin bu bağlamda kendilerine doğru bir kariyer planı yapması, kariyer gelişimini olumlu yönde etkileyeceği anlamı taşımaktadır. Kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Bu süreçte bütün

mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleği içinde önemlidir. Öğretmenlerin eğitim sistemimizde sürekli yenilenen teknoloji ile birlikte kendini yenilemesi ve geliştirmesi gerekmektedir. Bu durum öğretmenlerin kariyer gelişimlerini etkilemektedir. Öğretmenlerin kariyer geliştirme isteği, akademik memnuniyeti ve mesleki yeterliliği koruma açısından önemlidir. Gür-Erdoğan ve Arsal (2015) araştırmalarında öğretmenlerin kariyer geliştirme arzuları düşük olduğu sonuca varmıştır. Genel anlamda literatür çalışmalarına bakıldığında öğretmenlik mesleğini seçenlerin, işe başlamaları ile ilerleyen süreçte kariyer geliştirme arzularının düştüğü tespit edilmiştir. Öğretmen adayları ise ülkede yaşanan atama sıkıntılardan dolayı, öğretmenlik mesleğini yapmaya isteklerini ve kariyer geliştirme arzularını düşüren etmenlere de değinilmektedir.

Eğitim alanında kariyer basamakları üzerine çalışmaların sadece öğretmen ile sınırlı kalmaması gerektiği, öğrencilerinde bu konuda olayın içinde olması gerektiği söylenebilir. Kariyer planlamasında ve kariyer gelişiminde kişilerin yeteri kadar bilgi sahibi olması, nasıl bir yol izleyeceği hakkında çaba sarf etmeleri gerekir. Çalışmaların bu doğrultuda geliştirilerek yeni yol haritaları sunmaları faydalı olur.



## KAYNAKÇA

- Adokela, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction a case study of Nigerian Bank employees. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(2), 108-109.
- Alçekiç, K. G. (2011). *Kariyer gelişimi açısından psikolojik danışmanların mesleki doyum ve değerlerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Antoniu, E. (2010). Career planning process and its role in human resource. *Annals of the University of Petroşani*, 10(2), 13-22.
- Arnold, J. (2010). 21st century career concepts: Magic, measurement, and career capital. *A revised version of this paper was published*, 24(2), 106-109.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması, geliştirmesi sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması gelişimi ve sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bilgin, K. (2014). *Kariyer basamakları sistemine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bolundut, I. L. (2010). *Annals of the university of petroşani, economics* (Cilt 10). Romanya: Universitas Publishing House Petroşani, 2.Baskı.
- Christopher, O. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal Of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Çalık, T., ve Ereş, F. (2006). *Kariyer yönetimi tanımlar, kavramlar, ilkeler*. 180-181, Ankara:Gazi Kitabevi.
- Guide to career development education in Massachusetts*. (2022). [<https://www.mass.gov/> adresinden alınmıştır.]
- Gür-Erdoğan, D., ve Arsal, Z. (2015). Öğretmen adaylarının akademik branş memnuniyetleri ile öğretmenlik mesleğine yönelme ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(4), 147-171.

- Gürbüz, S. (2019). *İnsan kaynakları yönetimi, 3. Baskı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hall, D. T., ve Associates. (1986). Career development in organizations. *Jossey Bass Publishers*.
- Hamamcı, Z., Bacanlı, F., ve Doğan, H. (2013). İlköğretim, ortaöğretim ve üniversite öğrencilerinin mesleki ve eğitsel kararlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 12(44)*, 285-295.
- Hart, A. W. (1987). Career ladder's effect on teacher careerand work attitudes. *American Educational Research Journal, 4(24)*, 479-503.
- Herdman, E. (2006). Derleme makale yazımında, konferans ve bildiri sunumu hazırlama pratik bilgiler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 3(1)*, 2-4.
- Hoekstra, H. A. (2010). A career roles model of development. *Journal of Vocational Behavior, 78(2)*, 160-172.
- İnandı, Y., Tunç, B., ve Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumumları arasındaki ilişki. *3(1)*, 219-238.
- Koçakoğlu, M. G., ve Yalçın, B. (2020). Kariyer gelişimi sürecinde aile. *Social Mentality And Reseacher Thinkers Journal, 6(37)*, 1921-1929.
- Mathieu, J. & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108(2)*, 171-194.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower, 15(1)*, 27-37.
- Özgen, H., Öztürk, A., ve Yalçın, A. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Öztemel, K. (2021). *Kariyer planlama ve geliştirme, 3. Baskı* (s. 33-45). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Resmi Gazete. (1943, 13 Ocak). Hususi idarelerden maaş alan ilkokul öğretmenlerinin kadrolarına, terfi, taltif ve cezalandırılmalarına ve bu öğretmenler için teşkil edilecek sağlık ve içtimai yardım sandığı ile yapı sandığına ve öğretmenlerin alacaklarına dair kanun, (530812), Ankara.



- Resmi Gazete. (1930, 10 Haziran). İlk ve orta tedarisat muallimlerinin terfi ve tecziyeleri hakkında kanun. (1532), Ankara.
- Resmi Gazete. (2005, 13 Ağustos). Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği, (25905), Ankara.
- Resmi Gazete. (2022, 03 Şubat). Öğretmenlik meslek kanunu, (31750), Ankara.
- Resmi Gazete. (1983, 11 Ekim). Yükseköğretim personel kanunu, (18190), Ankara.
- Santiago, P., Fiszbein, A., Jaramillo, S. G., ve Radinger, T. (2017). OECD Reviews Of School Resources. *OECD Publishing*, 284.
- Şimşek, Ş. (2004). Örgütlerde kariyer yönetimi. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taş, A., ve Aytaç, T. (2021). *Kariyer planlama ve geliştirme*. Siirt: Anı Yayıncılık.
- Taşkaya, S. M. (2007). *Eğitimde niteliğin artırılması ve öğretmenlerin statüsünün iyileştirilmesinde kariyer basamaklarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tournierand, B., Chimier, C., Childress, D., ve Roudontyte, I. (2019). Teacher careerre forms: Learning from experience. *International Institute for Educational Planning*, Paris, Fransa
- Tunç, A., ve Uygur, A. (2001). *Kariyer yönetimi, planlaması ve geliştirme*, 80-95, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tutkun, Ö. F. (2010). 21. yüzyılda eğitim programının felsefi boyutları. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(3), 993-1016.
- Uğurlu, P. (2020). *Devlet ve vakıf üniversiteleri işletme lisans öğrencilerinin kariyer bilinci ve kariyer planlama konusundaki farkındalıkları üzerine bir değerlendirme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi.
- Uygur, A. (1998). *Örgütlerde kariyer geliştirme ve planlaması: Otel işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Werther, W., ve Davis, K. (1993). *Human resources and personnel management*. Grawhill.

---

Yüksel, İ. (2005). İş-aile çalışmalarının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.

Zlate, M. (2004). *A dissertation regarding the managerial and organizational psychology*, Polirom Publishing House. 377-378.



### **EXTENDED SUMMARY**

*The aim of this study is to present a deep study on career stages, career development and career planning in the field of education. It is important to understand the concept of career and making sense of it. After this stage, the person who has completed his/her education life will start with self-evaluation and awareness of his/her abilities in order to shape his/her career. When the definitions related to career are examined, it can be said that career is the whole of business success with self-development of the person throughout his working life, specializing in his field, progress of the individual in the organization with in-service activities. The concept of career will be explained in a descriptive and detailed way, including career stages, career development and career planning. Almost all of the studies written on career stages in the field of education are written on teaching. Career stages, appear in education as “teachers, specialist teachers and head teacher teachers” in Turkey. In the study, the career steps of other countries and the benefits of these stages for teachers are explained in a detailed way. While various countries make various classifications on career stages, some countries have similarities to each other. While career stages take place in this way with in the body of the Ministry of National Education, there are also career stages in universities. If the faculty members complete the conditions determined by YÖK, they move to a certain career way. As a result, it can be thought that studies should not be carried out only on teachers in career stages education, students should have knowledge of how career stages are in the professions they will choose, and these issues should be emphasized. Another subject of this study in the field of Education is career planning. In the literature review made in the study, we see that the person who makes the career planning correctly progresses his career development in a healthy way. Career planning is also divided in to individual career planning and organizational career planning. There are some issues that should be included in individual career planning. These; It is necessary to know the areas of interest of the person, to know in which area he is talented and to know the strengths and weaknesses of the person. Although individual career planning is aimed at the needs of the organization, it focuses on the individual responsibilities of the person (Gürbüz, 2019). Organizational career planning is the planning necessary for the employee to develop career goals. According to Tunç and Uygur (2001, p. 63), organizational career planning is defined as “the process of planning the objectives of the personal by the organizational management”, while according to Aytaç (1997), organizational career planning is helping the employee to manage his career plan and helping his development in his career defines as. Based on the definitions, it can be*



said that organizational career planning is a process that supports the in-service training of the employee, supports their career development and tries to create an employee profile that will show the performance that will carry the organization to the next level. Organizational career planning stages: Institutional evaluation, position identification, personal determination, career counseling and career goals, comparison of the characteristics of the position and the individual, performance evaluation, career-oriented trainings and development of career strategies. Based on this ranking, we see that career planning is necessary for the organization to take the right path, in the light of the data obtained. Career development, which enables the individual to reach his/her social and economic expectations, and also enables the organization to reach its goals, continuously renew itself and provides individual differences, is important for the individual. As a result of the researches, it has been seen that employees give more importance to their expectations about career development and personal satisfaction rather than earnings. These expectations have led to the fact that in-service trainings are more active in institutions, and individuals focus on issues related to their careers (Aytaç, 2005). It is seen that there are studies in which students and teachers are viewed from different perspectives in career development education. Career development is a lifelong process. In this process, as in all professions, it is important in the teaching profession. Teachers need to renew and develop themselves with the constantly renewed technology in our education system. This situation affects the career development of teachers. Considering the career development for students, it is seen that the necessary importance is given as a result of the scans obtained from this study. Koçakoğlu and Yalçın (2020) draw attention to the existence of many theorists who emphasize the influence and importance of parents in career development on children. It is considered that the children of mothers and fathers have positive or negative effects in the career determination process. The socio-economic level, education level and living conditions of the family affect the career development of their children. In their study, Hamamcı, Babacanlı, and Doğa (2013) found that "in a study they conducted with primary school 8th grade, high school and university students, the factors that affect the career development of students are first father and then mother". As seen in this study, it is seen that the most important factor in the career development of students comes from the family. While providing a foundation for successful first career steps, career development training also benefits the local and regional economy by opening the door for students to pursue careers in emerging and high-demand careers. Career development training also benefits the general climate of the school as an important



*factor that increases school participation and increases graduation rates. A school-wide approach to quality career development education is an important tool for creating educational equity for all. As a result of this study, it has been obtained that people connected with education should have information about career, career stages, career development and career planning. In order to make career planning, the person needstok now himself, know his abilities and set realistic goals. It is important that the person does not experience any disappointment in order to reach the goals set in the following years. It has been determined that there are studies on career steps in the field of education only for teachers Findings obtained from various sources examined in the study. Many resources have been reached in the field of education on career development and career planning, and research has been done on these issues. The person who makes the right career planning will make a healthy progress in his career development. In addition to the studies on career in the field of education, it is observed in the literature studies that studies on career stages, career development.*