



THE JOURNAL OF TURKISH EDUCATIONAL SCIENCES

TÜRK EĞİTİM BİLİMLERİ DERGİSİ

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğinde Mesleki Gelişim ve Meslek Kanunu'na İlişkin Görüşleri

The Views of Teachers Working in Primary Schools on Professional Development in the Teaching Profession and on the Law of Teaching Profession

Sibel Güven, Başar Barlas

Yazar Bilgileri

Sibel Güven

Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Temel Eğitim,
s_guven@comu.edu.tr

Başar Barlas

Sınıf Öğretmeni, MEB,
basarbarlas17@gmail.com

ÖZ

Meslek Kanunu'nun kabulü beraberinde birçok tartışma getirmiş bu durum öğretmenler arasında olumlu ya da olumsuz farklı görüşlerin oluşmasına neden olmuştur. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişim ve Meslek Kanunu'na ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan durum çalışması desenine uygun olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'de ilkokullarda görev yapan ve homojen örnekleme yolu ile seçilen toplam 32 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada nitel araştırma yöntemi, desen olarak ise durum çalışması tercih edilmiştir. Araştırmanın verileri açık uçlu sorulardan oluşan anket ile toplanmış, elde edilen veriler içerik analiz tekniği ile çözümlenmiştir. Analiz sonucu elde edilen bulgulara göre; mesleki gelişim kavramının öğretmenler tarafından mesleki yönden kendini geliştirmek ve yeniliklere uyum sağlamak olarak ifade edildiği görülmüştür. Ayrıca öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişimi sağlamada en önemli kavramın öğretmenlerin eğitimlere katılması ile sağlanabileceği, öğretmenlerin Meslek Kanunu hakkındaki görüşlerinin olumsuz olduğu; öğretmenlerin kariyer planlamasına yönlendirmesinin Meslek Kanunu'nun en olumlu yönü olarak görüldüğü, öğretmenler arasında ayrışma yaşanacağı görüşünün ise Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun en olumsuz yönü olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Kariyer basamakları
Öğretmenlik Mesleği
Meslek Kanunu
Durum çalışması

Keywords

Career ladders
Law of Teaching Profession
Case study

Makale Geçmişi

Geliş: 26.02.2023
Düzeltilme: 22.08.2023
Kabul: 05.09.2023

ABSTRACT

The Acceptance of the Profession Law has brought many discussions and led to the formation of positive or negative views among teachers. This study was designed to reveal the views of primary school teachers on professional development and the Law of Profession by using a case study, one of the qualitative research methods. The study group consisted of a total of 32 classes and subject matter teachers working in primary schools in Turkey selected by homogenous sampling. Qualitative research method was preferred as the method and the case study was preferred as the design of the study. The data were collected through an open-ended questionnaire and analyzed using the content analysis technique. According to the findings obtained from the analysis, the concept of professional development was expressed by the teachers as improving oneself professionally and adapting to innovations. In addition, it was seen that the most important concept in achieving professional development in the teaching profession would be through teachers' participation in training, teachers had negative views about the Profession Law; directing teachers to career planning was seen as the most positive aspect of the Profession Law, and the view that there would be differentiation among teachers was identified as the most negative aspect of the Teaching Profession Law.

Makale Türü

Araştırma

Önerilen Atıf

Güven, S. & Barlas, B. (2023). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişim ve Meslek Kanunu'na ilişkin görüşleri. *TEBD*, 21(3), 1473-1498. <https://doi.org/10.37217/tebd.1256690>

Giriş

Çağların getirdiği bilgi birikiminin sonucu olarak toplumu oluşturan bireyler arasında iş bölümü zorunlu hâle gelmiş ve meslek kavramı ortaya çıkmıştır. Ekonomik ihtiyaçların karşılanmasına dönük çabaların sonucu, yönelim gösterilen çalışma alanı olarak tanımlanabilecek meslek kavramı, toplumsallaşmanın bir bileşeni olarak ortaya çıkmış, belirli bir çalışma alanındaki faaliyetleri içermiştir (Gündüz, 2005). Türk Dil Kurumuna (TDK, 2022) göre meslek “Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlanmıştır. Bir arada yaşamının, bir sonucu olarak iş bölümünün zorunluluğu ve gerekliliği bireyleri özel bilgi ve beceriler ile donatılmış bir şekilde, belli bir çalışma alanında iş, mal ya da hizmet üretmeye yönlendirmiştir. Meslek edinme süreci, yüzyıllar boyunca değişim ve dönüşüme uğramıştır. Mesleğin devamlılığında, gerekli bilgi ve becerilere sahip olmak; yakın çevre, baba oğul ilişkisi ya da usta çırak ilişkisinden; planlı, programlı ve genellikle daha uzun dönemi kapsayan, uzmanlık gerektiren faaliyetlerin yürütülmesinde profesyonel çabayı gerektiren mesleklere dönüşmüştür (Ünal ve Ada, 2008). Öğretmenlik mesleği de kapsam ve içeriği itibarıyla profesyonel bir meslek olarak ele alınmaktadır.

Meslek kavramının bileşenlerinden biri olan profesyonellik, eğitim öğretim sürecinin de profesyonelce ele alınmasıyla birlikte, bu işi yürüten meslek dalı olan öğretmenliğe farklı bir statü kazandırmıştır. 14 Şubat 2022 tarihinde Resmî Gazete’de (2022a) yayınlanan 7354 sayılı Kanuna göre “Öğretmenlik, eğitim ve öğretim ile bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini, Türk Millî Eğitiminin amaçları ve temel ilkeleri ile öğretmenlik mesleği etik ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdür.” ifadesiyle öğretmenlik mesleğinin uzmanlık gerektirdiği açıkça ifade edilmiştir. Aynı kanunda “Öğretmenlik mesleğine hazırlık; genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon/öğretmenlik meslek bilgisi ile sağlanır.” ifadesi ile de öğretmenlik mesleğini yürütecek bireyler için gerekli olan uzmanlık alanları ortaya konulmuştur. Madde metninde yer alan “özel alan” kavramı, öğretmenin belirli bir alanda derinlemesine bilgi ve beceri sahibi olmasını ifade eder. Pedagojik formasyon ya da öğretmenlik meslek bilgisi kavramı ile öğretmenin uzmanlık alanındaki bilgiyi aktarabilme becerisini elde etme süreçlerine vurgu yapılmaktadır. Genel kültür boyutu ise öğretmenin uzmanlık alanı dışında olup mesleğini destekleyici, dünya görüşünü genişletici fikir ve bilgilere sahip olmasını ifade etmiştir. 1739 sayılı kanuna benzer şekilde, 7354 sayılı kanunda da “Öğretmen adaylarında genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon/öğretmenlik meslek bilgisi bakımından aranacak nitelikler Millî Eğitim Bakanlığınca tespit olunur.” hükmü yer almaktadır. Bu kapsamda Millî Eğitim Bakanlığınca yapılan çalışmalar neticesinde ortaya konan “Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri” başlıklı çalışma ile öğretmenlerin mesleki bilgi, mesleki beceri ile tutum ve değerler olmak üzere; 3 yeterlik alanında

yer alan, 11 yeterliliğe ve bu yeterliklere ait 65 göstergeden oluşan öğretmenlerin sahip olması gereken bilgi, beceri, tutum ve değerlerin çerçevesini çizen çalışmayla, öğretmenlerin yetişmesinde ve gelişmesinde rol alan paydaşların eşgüdüm içerisinde çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2017).

Meslek gruplarında yaşanan değişim ve gelişime paralel olarak özel bir alanda, derinlemesine bilgi sahibi olmak mecburiyet hâlini almıştır. Yaptığı işten doyum almak, bu işi daha yüksek bir statüde ve konumda yürütebilmek her insanın ihtiyacı olan bir durum olarak ortaya çıkmış ve tüm bu süreçlerin bir bütün olarak kariyer kavramı, iş yaşamının önemli bir ögesi hâline gelmiştir. Kariyer, bir meslekte zamana bağlı olarak kazanılan uzmanlık ve başarı olarak tanımlanmıştır (TDK, 2022). Kendi işinde uzmanlaşma ve gelişme olanakları bulmak bireyleri daha iyi bir kariyer elde etme adına motive edicidir (Canpolat, 2011). Mesleki gelişimin sistematik bir yapıya bürünmesi süreci ile bireylerin kendi iş yaşamındaki hedeflerini ortaya koyacakları kariyer planlaması süreci, bireyin kendi potansiyeli ve içinde bulunduğu durumun değerlendirmesini yaparak meslek hayatı ile ilgili amaçlar ortaya koyması ve bu amaçları gerçekleştireceği faaliyetlere karar verme sürecidir (Taştepe, 2001). Bu süreç; bireyin sorumluluğu yanında içinde bulunduğu örgütün de dâhil olduğu bir yapıyı ifade eder. Bireyin çalıştığı örgütün ona kariyerini geliştirmek için gereken eğitimi ve becerilerini geliştirebileceği kariyer fırsatlarını da sunar (Antaniu, 2010; Ahmed ve Kaushik, 2011; aktaran Güldü ve Kart, 2017). Kariyer planlaması ile birey, kendi kariyeri hakkında başarılı olup olmayacağına dair tahminlerde bulunur. Birey kendini tanıyarak, mesleki başarı kazanma noktasında kendini motive eder (Deniz, 2009). İyi bir kariyer planlamasıyla çalıştığı örgütün önemli bir parçası olur. İyi bir kariyer planlaması bireyin yeteneklerini geliştirmenin yanında örgüt için çalışma motivasyonunun da devamlılığını sağlar (Canpolat, 2011). Yapılan birçok çalışmada, kariyer gelişimi fırsatlarının eksikliği, memnuniyetsizliğin sebebi olarak ortaya konulmuştur (Crehan, 2016).

Kariyer basamaklarının oluşturulması, öğretmenleri mesleki gelişim konusunda motive edip gelişimlerini sürekli kılma amacına hizmet edebilir (Kaplan ve Gülcan, 2020). Türkiye’de en fazla öğretmen istihdam eden kurum olarak Millî Eğitim Bakanlığı bu alanda ilk çalışmasını 2005 yılında yayınladığı Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği ile gerçekleştirmiştir. Yönetmeliğin 6. Maddesi’nde öğretmenlik mesleği, adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılmış, uzman ve başöğretmen unvanlarına başvurabilmek için kıdem ve sınav şartı getirilmiş, yine aynı yönetmelikle sınavdan muaf olacak öğretmenlerin sağlanması gereken koşullar açıklanmıştır (Resmî Gazete, 2005). 2006 yılında ilk kez gerçekleştirilen sınav ile başarılı olan öğretmenlere unvanları verilmiş ve daha sonraki süreçte tekrar bir kariyer sınavı gerçekleştirilmemiştir (Canpolat, 2011).

Öğretmenleri ilgilendiren konularla ilgili yasal mevzuatın bir arada olduğu bütüncül yapıya kavuşturmanın gerekliliği ve öğretmenlik mesleğini profesyonel bir meslek olarak ele alma ihtiyacı, Türkiye’de birçok profesyonel meslek grubunda olduğu gibi öğretmenlikte de mesleğin işleyişini oluşturan tüm süreçleri ele alan yasal düzenlemeler yapmayı zorunlu kılmıştır (Türk Eğitim Derneği [TED], 2022). Bu kapsamda yürütülen çalışmalar neticesinde; toplam 12 maddeden oluşan “öğretmenlik”, “öğretmen nitelikleri ve seçimi”, “aday öğretmenlik” ile “öğretmenlik mesleği kariyer basamakları” başlıklarından oluşan 7354 sayılı “Öğretmenlik Meslek Kanunu” yasalaşmış 14 Şubat 2022 tarihli gazetede yayınlamıştır. 2005 yılında yayınlanan yönetmelikle benzer şekilde öğretmenlik mesleği üç farklı kariyer basamağına ayrılmıştır (Resmî Gazete, 2022a). Millî Eğitim Bakanlığı tarafından 12 Mayıs 2022 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan “Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği” ile de öğretmenler için kariyer basamaklarının uygulamada nasıl gerçekleşeceğine dair açıklık getirilmiştir (Resmî Gazete, 2022b). Buradan hareketle bu araştırmanın amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişim ve Meslek Kanunu'na ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

- Öğretmenlere göre mesleki gelişim nedir?
- Öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğinde gelişim nasıl sağlanmaktadır?
- Öğretmenlere göre meslekte girişim önemli midir?
- Öğretmenler, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun içeriği hakkında bilgi sahibi midir?
- Öğretmenlik Meslek Kanunu’nu mesleki gelişim açısından nasıl yorumlanmaktadır?
- Öğretmenlere göre Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun olumlu yanları nelerdir?
- Öğretmenlere göre Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun olumsuz yanları nelerdir?
- Öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğinde gelişim için neler yapılabilir?
- Öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğinde kariyer planlaması nasıl olmalıdır?
- Öğretmenlere göre kariyer planlaması ve Öğretmenlik Meslek Kanunu arasında nasıl bir ilişki vardır?

Yöntem

Araştırmanın Deseni

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişim ve Meslek Kanunu'na ilişkin görüşlerini incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma; nitel araştırma yöntemlerinden biri olan durum çalışması desenine uygun olarak tasarlanmıştır. Bir ya da birden fazla durumun bir araştırma bağlamında derinlemesine ele alınması durum çalışmalarının temel özelliğidir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu desenin; öğretmenlerin mesleki deneyimlerin, mesleki gelişim

kavramını algılayışlarının, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun mesleki gelişimi teşvik etme düzeyi hakkındaki görüş ve düşüncelerinin ortaya çıkarılması ve bu deneyimlerinin anlamlandırılması için uygun bir nitel araştırma deseni olduğu düşünülmektedir.

Çalışma Grubu

Araştırmada benzeşik (homojen) örnekleme kullanılmıştır. Benzeşik örnekleme yönteminde küçük ve homojen bir örnekleme ele alınmakta ve detaylı olarak çalışılmaktadır (Neuman ve Robson (2014). Homojen örnekleme ile evrendeki benzer bir alt grubu veya araştırma problemi ile ilgili oldukça uzmanlaşmış bir kesim seçilebilir. Bu nedenle uzmanlık sınavına giren tüm öğretmenlere ulaşmak yerine gönüllü olarak araştırmaya katılmak isteyen öğretmenlere ulaşılmıştır. Bu bağlamda araştırma, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında devlet ilkokullarında görev yapan ve araştırmaya gönüllü katılım gösteren 32 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Bilgileri

		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	20	62,5
	Erkek	12	37,5
Branş	Sınıf Öğretmeni	20	62,5
	Özel Eğitim	6	18,75
	Rehberlik	2	6,25
	Okul Öncesi	4	12,5
Öğretmenlik Mesleği Kıdemi	1-5 Yıl	-	-
	6-10 Yıl	7	21,875
	11-15 Yıl	5	15,625
	16 Yıl ve üzeri	20	62,5
Eğitim Durumu	Ön Lisans	2	6,25
	Lisans	20	62,5
	Lisansüstü	10	31,25

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin yüzde 62,5'i kadın, geri kalanının erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin branşlara göre dağılımı incelendiğinde; ağırlığın sınıf öğretmenlerinde (%59,375) olduğu ve ilkokulun ders programıyla paralel olarak diğer branşlarında çalışmada yer aldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem yılı bakımından ağırlıklı olarak 16 yıl ve üzeri (%62,5) çalışma yılına sahip oldukları söylenebilir.

Veri Toplama Araçları

Veriler, açık uçlu soruların oluşturduğu iki bölümden meydana gelen anket aracıyla toplanmıştır. Anketin ilk bölümünde, çalışma grubuna yönelik çeşitli demografik değişkenlerin (cinsiyet, branş, öğretmenlik mesleği kıdemi, eğitim durumu) yer aldığı kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise araştırmacılar tarafından araştırmanın amacına uygun olarak ve araştırmanın problemi, alt problemlerini kapsayacak şekilde oluşturulmuş ve biri eğitim yönetimi biri eğitimin sosyolojisi alanında olmak üzere iki kişilik uzman görüşü çerçevesinde düzenlenmiş 13 adet açık uçlu

soru yer almıştır. Uzman görüşleri, araştırma hedeflerine ulaşmada konu ile ilgili daha önce çalışmış kimselerin görüşlerinin dikkate alınarak araştırma ölçeğinin şekillendirilmesini sağlayan bir tekniktir (Bogdan ve Bilken, 1992). Uzmanların görüşleri doğrultusunda sorular dil, anlatım ve imla bakımından düzenlenmiştir. Uzman görüşleri neticesinde şekillendirilen görüşme formu, araştırmanın ücretli öğretmenlik yapan ve araştırmanın çalışma grubuna dâhil edilmeyen beş kişilik grup üzerinde pilot uygulama olarak uygulanmıştır. Uygulama sonrasında görüşme soruları gözden geçirilmiş anket formuna son hâli verilmiştir. Anket uygulanacak öğretmenlere araştırma ile ilgili ön bilgi verilmiş ve uygun zaman dilimlerinde randevu alınarak anket formları uygulanmıştır. Katılımcılardan yanıtlarını yazılı olarak anketteki ilgili alanlara kaydetmeleri istenmiştir. Araştırmada katılımcıların gönüllü olması esas alınmıştır.

Verilerin Analizi

Anket sorularına verilen yanıtlar tümevarımcı yaklaşımla analiz edilmiştir. Bu yöntem, birbirine benzeyen veri kümeleri ortak bir kavram ve temalar etrafında birleştirilip okuyucunun anlayacağı şekilde yorumlanmasına dayanır. Böylece veri setinden gizli olan gerçeklerin ortaya konulmasını mümkün olur (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu araştırmada; tümevarımcı analiz yöntemi bağlamında araştırmanın problemi ve alt problemleri ile ilişkili olarak görüşme formundaki sorulara verilen yanıtların analizi sonucunda ortaya çıkan ortak kavramlar belirlenip açıklanması yoluna gidilmiştir.

İnanırcılık

Araştırmanın geçerliliğini sağlamak amacıyla katılımcı teyidine başvurulmuştur. Katılımcı teyidi, araştırma verilerinin analizi sonucu ortaya konan tema ya da hikâyelerin katılımcıların söylemlerini ne derece doğru yansıttığının katılımcıların görüşlerine dayalı olarak belirlenmesi olarak kısaca ifade edilebilir (Creswell, 2019, s. 196). Bu araştırmada geçerliliği sağlamak amacıyla, ortaya konan kavramlar katılımcılar ile bireysel görüşme yapılarak tartışılmış ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Belirlenen kavram ve kategorilere ilişkin uzman görüşüne başvurulmuştur. Bu araştırmada dış geçerlilik için aktarabilirlik, iç geçerlilik için inanılabilirlik, güvenilirlik için dayanıklılık terimleri ele alınmıştır (Lincoln ve Cuba, 1985'ten aktaran Şencan, 2005). Aktarabilirlik, boyutu araştırmacının uygulamasının kapsamını bir şekilde katılımcılara açıklamasıdır. İnanılabilirlik; araştırma sonuçlarının kendilerinden bilgi toplanan kişilerin bakış açısıyla doğru ve güvenilir olmasıdır. Bunun için ast veya üst konumunda olmayan benzer statüdeki meslektaş görüşleri yansıtılır (Şencan, 2005). Araştırmada inanılabilirlik boyutunu sağlamak için, katılımcıların her bir soruya verdikleri yanıtlar alanında uzman üç kişiye okutturulmuştur. Uzmanların ve katılımcıların cevapları karşılaştırılmış böylece verilerin tutarlılığı da kontrol edilmiştir. Dayanıklılık ise verilerin tutarlılığı ile ilgilidir. Araştırmacı iyi kayıt tutmalı ve araştırma kanıtlarla desteklenmelidir. Bu araştırmada dayanıklılığı

sağlamak için araştırmacılar katılımcıların verdikleri cevapları aynen olduğu gibi aktarmışlardır. Katılımcıların görüşleri tartışma ve sonuç bölümünde bulgulaştırıldıkları yapıya uygun olarak hangi faktörlerden etkilendikleri benzer araştırmalarla nasıl farklılıklar ya da benzerlikler taşıdıkları ortaya konmuştur. Ayrıca araştırmanın kısıtları (sınırlılıkları) da bölüm sonunda ele alınmıştır. Tüm yapılan işlemler bu araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik yönünden kabul edilebileceğini göstermektedir.

Bulgular

İlkokullarda görevli öğretmenler ile yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla yapılan görüşme sonrasında elde edilen bulgulara, bu başlık altında yer verilmiştir.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğinin Günümüzdeki Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırma alt amaçlarından ilki olan ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin günümüzdeki durumuna ilişkin görüşlerini belirlemek için “Öğretmenlik mesleğinin bugününü nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların öğretmenlik mesleğinin bugününe ilişkin görüşleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğinin Günümüzdeki Durumuna İlişkin Görüşleri

<i>Öğretmenlik Mesleğinin Günümüzdeki Durumu</i>	<i>f</i>	<i>Alt Kategoriler</i>	<i>f</i>
Olumsuz görüş ifade edenler	27	Saygınlığı ve değeri azalan	14
		Sosyal ve ekonomik hakları azalan	7
		Zor bir meslek	4
		Sıradan bir meslek	1
		Yetkileri sınırlı	1
Görüş bildirmeyenler	4		
Olumlu görüş bildirenler	1	Güzel bir meslek	1

Tablo 2’deki katılımcı ifadelerine göre öğretmenlik mesleğinin günümüzde olumsuz bir hâl aldığı hakkında 38 görüş bulunmaktadır. Katılımcıların 14’ü, öğretmenliğin saygınlığı ve değeri azalan bir meslek olduğu, 7’si öğretmenlik mesleğinin sosyal ve ekonomik haklarının sınırlı olduğunu, 4’ü öğretmenliğin sıradan bir meslek olduğu gibi görüşlerden yola çıkarak öğretmenlik mesleğinin günümüzde olumsuz bir hâl aldığını düşünmektedir. Katılımcı görüşlerinin bazıları aşağıda sunulmuştur.

Ö9: “Toplumun büyük bir kesiminde yine de saygı duyulma özelliğini korusa da bazı kişiler tarafından (veliler) sürekli bir kontrol, yargılama ve eleştirme hatta üslup sınırlarını aşan bir iletişim hakkını kendinde görme şeklinde de karşımıza çıkabiliyor.”

Ö10: “Ülkemizde öğretmenlik mesleği bugün itibarıyla gerekli maddi ve sosyal hakları karşılanamayan sıradan bir memur gibidir.”

Ö16: “Öğretmenlik mesleğinin günümüzde hak ettiği itibarı ve değeri görmediğini düşünüyorum. Oysa öğretmenlik; yakalamaya çalıştığımız güçlü geleceğin bizlerle olabilmesi için donanımlı ve hak ettiği değeri alması gereken bir meslektir.”

Ö27: “Öğretmenlik mesleği eskiye göre gittikçe önemini kaybetmiş sıradan bir meslek görünümü almıştır. Toplum açısından bir önemi kalmadığı görülmektedir.

Ö31: Bugün öğretmenlik mesleğini gerçekleştirmek çok zorlaştı. Altyapı yetersizliği ve materyal eksikliği sebebi ile mesleğin gerektirdiği çalışmaları yaptırmak zorlaştı. Velilerin öğretmene bakış açısı da değişti.”

Yukarıda yer alan katılımcı görüşlerine göre Ö9, Ö16 ve Ö31 mesleğin olumsuz yönleri üstüne durmuşlardır. Bunun nedeninin ise mesleğin saygınlığının ve değerinin azalması olduğunu belirtmişler. Ö10; Ö9 ve Ö16’dan farklı olarak mesleğin sosyal ve ekonomik açıdan diğer mesleklere göre sınırlı imkânlarla sahip olmasını olumsuz görüş olarak ifade etmiştir. Ek olarak Ö27, öğretmenlik mesleğinin gittikçe sıradanlaşan bir meslek olduğu yönünde görüş bildirmiştir.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünün Olup Olmadığına Dair Görüşleri

Araştırmada ikincisi alt amaç olan ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin statüsü hakkındaki düşüncelerine yönelik “Öğretmenlik mesleğinin statüye sahip bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünün Olup Olmadığına Dair Görüşleri

Kategori	f	Alt Kategori	f
Evet	18	İnsan yetiştirme	9
		Uzmanlık gerektirmesi	2
		Kutsal bir meslek oluşu	1
		Öğretmenlerin örnek insan olması	1
Hayır	14	Saygınlığın azalması	7
		Sosyal ve ekonomik hakların azlığı	2
		Mesleki yetki azlığı	2
		Liyakat eksikliği	1
		Mesleki ahlak anlayışı eksikliği	1

Tablo 3’teki katılımcı ifadelerine göre, öğretmenlik mesleğinin statüye sahip bir meslek olduğu yönünde görüş bildiren 18 katılımcı bulunmaktadır. Bu görüşlerden dokuzu öğretmenin insan yetiştirme, ikisi ise mesleğin uzmanlık gerektirmesi gibi nedenlerden dolayı öğretmenlik mesleğinin statüye sahip olduğu yönündedir. Katılımcılardan; öğretmenlik mesleğinin statüye sahip bir meslek olduğunu ifade edenlere ait bazı yanıtlar aşağıda sunulmuştur.

Ö3: “Evet. Tabii ki önemli bir statüye sahip. Öğretmenler çocuklara yeni bilgileri, birikimlerini ulaştırın kişidir. Çocukların ailelerinden sonra en çok örnek aldıkları kişidir.”

Ö6: “Evet. Bir bireyin ya da bir ülkenin kültürünü, ekonomisini, bilimini, her şeyini emanet ettiğimiz varlıkları yetiştirmek çok kritik bir faaliyettir. Kritiktir, özeldir, hassastır. Bu nedenle statü, kalite, bilim mesleğidir.”

Ö14: “Evet. Özel bir ihtisas gerektirdiği için...”

Ö18: “Evet, çünkü çocukların hayatlarını şekillendirir.”

Yukarıda yer alan katılımcı görüşlerine göre Ö6 ve Ö18 öğretmenlik mesleğinin, meslek olarak statüye sahip olma nedeni olarak öğretmenlerin insan yetiştirmesindeki rollerinin önemine değindikleri görülmüştür. Ö14 farklı olarak, öğretmenlik mesleğinin uzmanlık gerektiren bir meslek oluşuna, Ö3 ise öğretmenlik mesleğini yürüten kişilerin toplumda örnek insanlar olmasının mesleğe statü kazandırdığı yönünde görüş bildirmiştir.

Yine Tablo 3'teki katılımcı ifadelerine göre, öğretmenlik mesleğinin statüye sahip bir meslek olmadığı yönünde görüş bildiren 14 katılımcı olmuştur. Bu görüşlerden yedisi mesleğin saygınlığının azalması, ikisi mesleğin sosyal ve ekonomik haklarının sınırlı kalması ve ikisi ise mesleki yetki azlığı gibi nedenlerden dolayı öğretmenlik mesleğinin statüye sahip olmadığı görüşündedir. Katılımcılardan; öğretmenlik mesleğinin statüye sahip bir meslek olmadığı görüşünü ifade yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

Ö2: "Düşünmüyorum. Gerek maddi gerekse saygınlık açısından öğretmenin doyum sağlayamaması öğretmenliği, statüsü olmayan bir meslek hâline getirmiştir."

Ö7: "Düşünmüyorum. Öğretmenlerin yetkileri çok sınırlandırıldı."

Ö12: "Hayır, öğretmenlerin –özellikle son dönemde- alım gücü çok düşük. Toplumdaki saygınlığı da gün geçtikçe azalıyor."

Yukarıda yer alan katılımcı görüşlerine göre Ö2 ve Ö12 öğretmenlik mesleğinin statüye sahip olmama nedeninin; mesleğin saygınlığının azalması ve ekonomik olanaklarının yetersiz olduğu olduğunu ifade etmişlerdir. Ö7 ise farklı olarak mesleğin yetkilerinin sınırlı olduğu olduğunu ifade etmiştir.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Statü Kazandıran Özelliklerin Ne Olduğuna Dair Görüşleri

Araştırmanın alt amaçlarından üçüncüsü olan, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine statü kazandıran özelliklerin ne olduğuna dair görüşlerini belirlemek adına katılımcılara "Öğretmenlik mesleğine statü kazandıran özellikler neler olabilir?" sorusu sorulmuştur. Katılımcıların, öğretmenlik mesleğine statü kazandıran özelliklere ilişkin görüşleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Statü Kazandıran Özelliklerin Ne Olduğuna Dair Görüşleri

<i>Mesleğe statü kazandıran özellikler</i>	<i>f</i>
Sosyal ve ekonomik haklarının gelişmiş olması	17
Toplumca itibar görmesi	15
Gelişme fırsatları sunması	9
Uzmanlık gerektirmesi	7
Özlük haklarına sahip olması	5
Topluma faydalı olması	5
Mesleki yetkilere sahip olmak	4
Mesleğine değer vermek	2
Mesleğin saygınlığı	2

Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine statü kazandıran özelliklerin ne olduğuna dair görüşlerine göre oluşturulan Tablo 4'e göre katılımcıların 17'si mesleğin sosyal ve ekonomik haklarının gelişmiş olmasının, 15'i mesleğin toplumca itibar görmesinin, 9'u da mesleğin bireye gelişme fırsatları sunmasının mesleğe saygınlık kazandıracak özellikler olduğu görüşünde olduğu söylenebilir. Katılımcıların ilgili soruya verdikleri yanıtlardan, mesleğe statü kazandıran özelliklerin neler olduğunu ifade eden katılımcıların bazılarının görüşleri aşağıda sunulmuştur.

Ö2: "Öncelikle toplum nezdinde saygınlık, itibar. Daha sonra özlük haklarının getirdiği artılar ve maddi getirisi."

Ö13: "Eğitim, saygınlık, yetki, sosyal yaşam."

Ö17: "Saygınlık, mesleğe hâkim olma becerisi, toplumun değerleriyle uyum yakalama, topluma yararlı olabilme kapasitesi, mesleğin maddi ve manevi tatmini sağlama durumu (mesleki tatmin ve maaş)."

Ö18: "Gelir düzeyi, toplumsal bilinç, sosyal statü."

Ö19: "Öğretmenlere hak ettiği değerin verilmesi gereken, bu öğretmeni motive eder. Öğretmenin toplumdaki sosyal, kültürel ve ekonomik konumunun iyi bir seviyede olması gerekir."

Ö26: "Temel mesleki nitelikler, gelir durumu, mesleki gelişim durumu, toplumsal itibar."

Yukarıda yer alan katılımcı görüşlerine göre Ö2, Ö13, Ö17, Ö18, Ö19 ve Ö26 mesleğe statü kazandıran özellikler olarak mesleğin sosyal ve ekonomik haklarının geliştirilmesi gerektiği bununla birlikte toplumda bu mesleğin daha çok itibar görebileceğini ifade etmişlerdir. Ek olarak Ö26 ise meslekte gelişme fırsatları sunulmasının mesleğe statü kazandırabileceği şeklinde farklı bir görüş bildirmiştir.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Dair Görüşleri

Araştırma alt amaçlarından dördüncüsü olan ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleki gelişim kavramının ne olduğuna dair görüşlerini belirlemeye dönük olarak kendilerine "Mesleki gelişim sizce nedir?" sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Kavramına Dair Görüşleri

<i>Kategori</i>	<i>f</i>
Mesleki yönden kendini geliştirmek	16
Yeniliklere uyum sağlamak	14
Teknolojiyi takip etmek	6
Eğitime katılmak	5
Mesleki tecrübeye sahip olmak	2
Kitap okumak	1

Tablo 5'teki katılımcı görüşlerine mesleki gelişim kavramı, katılımcıların 16'sı tarafından mesleki yönden kendini geliştirmek, 14'ü tarafından yeniliklere uyum sağlamak, 6'sı tarafından teknolojiyi takip etmek ve 5'i tarafından ise eğitime katılmak olarak ifade edilmiştir. Katılımcıların ilgili soruya verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

Ö7: "Çağın gerektirdiği teknolojik yeniliklere ayak uydurmak ve öğrenci ihtiyaçlarına göre sürekli eğitimlere katılmak."

Ö21: "Kişinin meslek hayatında kendini dönemin oluşan yeniliklerine karşı geliştirmesi, sürekli öğrenmesi, mesleği ile ilgili gelişmeleri takip etmesi."

Ö27: "Bence mesleki gelişim; öğretmenin çağa göre bilgi, kültür, donanım yönünden geliştirmesidir."

Ö28: "Mesleki gelişimi iki açıdan ele almak gerekir. Bireysel bakış açısı ve ülke politikası içindeki bakış açısı. Mesleki gelişim ülkenin eğitim politikasının desteği ile bireyin kendini meslekte geliştirme çabasıdır."

Ö30: "Mesleki gelişim uzun soluklu bir süreçtir. Meslek edinme amacıyla girilen üniversite kapısından, edinilen tecrübe alınan hizmet içi eğitim, olumlu okul kültürü oluşturma çabası, proje ve yeterliliklere uyum sağlama becerisi vb. bu sürecin parçasıdır."

Ö32: "Belirli dönemlerde öğretmenin güncel durumu ve çağı gözetererek, teknolojik ve toplumsal durumlara ayak uydurabilmesidir."

Yukarıda yer alana katılımcı görüşlerine göre Ö21, Ö27 ve Ö28 mesleki gelişim kavramını mesleki yönden kendini geliştirmek olarak ifade etmişlerdir. Ö7, Ö30 ve Ö32 ise farklı olarak yeniliklere uyum sağlamak olarak mesleki gelişim kavramını tanımlamışlardır.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğinde Mesleki Gelişimin Nasıl Sağlanacağına Dair Görüşleri

Araştırma alt amaçlarından beşincisi olan ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleği özelinde mesleki gelişimin nasıl sağlanacağına dair görüşlerini belirlemeye yönelik olarak "Öğretmenlik mesleğinde gelişim nasıl sağlanabilir? Neler yapılabilir?" sorusu sorulmuştur. Katılımcıların yaş ilişkin görüşleri Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğinde Mesleki Gelişimin Nasıl Sağlanacağına Dair Görüşleri

<i>Öğretmenlik Mesleğinde Mesleki Gelişim</i>	<i>f</i>
Eğitim (Seminer, Hizmet içi eğitim vb.)	14
Öğretmenin kendini geliştirmesi	6
Gezi-gözlem	5
Uygulamalı çalışmalar	5
Ekonomik iyileşme	4
Öğretmen yetiştirme sistemindeki değişim	1

Tablo 6'daki katılımcı görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinde gelişimin eğitim yoluyla sağlanabileceğini bildiren 14, öğretmenin kendini geliştirmesi ile sağlanabileceğini düşünen 6, gezi gözlem ve uygulamalı çalışmalar ile sağlanabileceğini düşünen 5'er katılımcı görüşü mevcuttur. Katılımcıların ilgili soruya verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

Ö3: "Öğretmenlerin kendi alanları ile ilgili eğitimlere katılması, yüksek lisans yapması."

Ö8: "Mesleki eğitimler ile çok çok kitap okuyarak. Ayrıca mesleki geziler düzenlenebilir."

Ö12: "Eğitimci yenilikleri ve meslekteki gelişimleri takip etmesi gereklidir. Düzenlenen eğitici çalışmalarla (uygulama örnekleri içermeli) bu sağlanabilir."

Ö13: "İşinde uzman kişiler tarafından verilen hizmet içi eğitimler ile sağlanabilir."

Ö16: "Öğrenmeye açık, dayanışma duyguları güçlü iyi iletişim becerisine sahip olunarak, öğrencilere iyi bir rehberlik yaparak, mesleki hizmet içi eğitim seminerlerine katılarak öğretmenlik mesleğinde gelişim sağlanabilir."

Ö17: "Öncelikle öğretmen yetiştirme politikaları değerlendirilerek iyileştirme çalışmaları ile başlanmalıdır. Yani öğretmenlik fakültelerinde ilk ders yılından itibaren sahada öğretmen yetiştirme çalışmaları yapılmalıdır."

Katılımcılardan Ö3, Ö8, Ö13 ve Ö16 öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişimin eğitim yoluyla sağlanabileceği yönünde görüş bildirmişlerdir. Ö12 farklı olarak öğretmenin kendini geliştirmesini, Ö17 ise öğretmen yetiştirme sisteminde yapılacak değişikliklerle öğretmenlik mesleğinde gelişimin sağlanabileceğini ifade etmiştir.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğinde Mesleki Girişimin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşleri

Araştırma alt amaçlarından altıncısı olan ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak mesleki girişimin önemi "Meslekte girişim önemli midir? Öğretmenlik mesleği açısından nasıl değerlendirirsiniz?" sorusu sorulmuştur. Katılımcıların meslekte girişimin önemine ilişkin görüşleri Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin, Mesleki Girişim Kavramına Dair Görüşleri

<i>Kategori</i>	<i>f</i>	<i>Alt Kategori</i>	<i>f</i>
Önemlidir	25	Yeniliklere uyum sağlamak için	10
		Kendini geliştirmek için	7
		Mesleki kaliteyi arttırmak için	3
		Fırsatlardan yararlanmak için	1
Önemli değildir	1	Öğretim programının öğretmeni sınırlaması	1

Tablo 7'deki katılımcı ifadelerine göre meslekte girişimin önemli olduğu yönünde 25 katılımcı görüşü mevcuttur. Bu görüşlerden onu yeniliklere uyum sağlamak, yedisi kendini geliştirmek, üçü ise meslekte kaliteyi artırma gibi nedenlerden dolayı meslekte girişimin önemli olduğunu düşünmektedir. Bu soruyu yanıtlayan katılımcılardan bazılarının yanıtları ise şöyledir:

Ö1: "İnternet ve benzeri teknolojik gelişmeler nedeniyle; hem var olan bilgiler çok hızlı değişiyor hem de öğrenci ve veliler bu bilgilere çok kolay erişebiliyor. Bu nedenle öğretmenlikte gelişim çok önemli. Öğretmenin kendini sürekli geliştirmesini zorunlu kılıyor."

Ö7: "Önemlidir. Yeniliklere karşı geri durulmamalı, her zaman aktif olunmalı."

Ö10: "Mesleki girişim; kendini geliştirmek ve öğrencilere yararlı olabilmek için önemlidir."

Ö20: "Öğretmenlikte en önemli olan meslekte gelişme ve yenilenmedir. Her geçen gün gelişen teknolojiyi sınıfa uyarlama, etkileşimi kullanma, öğrenciyle birlikte uyarlama önemlidir."

Ö24: "Önemlidir. Yenilikler girişimcilikle bulunur ve uygulanır."

Ö29: "Önemlidir. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri hem öğrenci hem de okul başarısını arttıracaktır. Bu da toplumun gelişimine katkı sağlayacaktır."

Yukarıda yer alan katılımcı görüşlerine göre Ö7, Ö20 ve Ö24 meslekte girişimin önemli olma nedeni olarak yeniliklere uyum sağlama yönünde; Ö1, Ö10 ve Ö29 farklı olarak öğretmenin kendini geliştirmesi yönüne değinmişlerdir.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin, Meslek Kanunu'nun İçeriği Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumuna Dair Görüşleri

Araştırma alt amaçlarından yedincisi olan ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin Meslek Kanunu'nun içeriği hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarına yönelik olarak "Meslek kanununun içeriği hakkında bilgi sahibi misiniz?" sorusu sorulmuştur. Katılımcıların Meslek Kanunu'nun içeriği hakkında bilgi sahibi olma durumlarına ilişkin görüşleri Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğinde Mesleki Girişimin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşleri

<i>Meslek Kanunu'nun içeriği hakkında bilgi sahibi olma durumu</i>	<i>f</i>
Evet	8
Hayır	6
Kısmen	16

Tablo 8'deki katılımcı ifadelerine göre, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun içeriği hakkında kısmen bilgi sahibi olduğunu ifade eden 16, yeterli düzeyde bilgi sahibi olduğunu ifade eden 8 ve bilgi sahibi olmadığını ifade eden 6 kişi olmuştur. Bu bulguyu ortaya koyan bazı katılımcı yanıtları aşağıda sunulmuştur.

Ö1: "Tamamını değil. Temel konuları özet olarak okudum."

Ö7: "Değiliz."

Ö9: "Çok detaylı bilgim yok."

Ö13: "Yeterince bilgi sahibi değilim."

Ö19: "Basından duyduğum kadarıyla. (Yeterli değil.)"

Ö24: "Çıkan Kanunu okudum."

Ö30: "Bilgi sahibi olduğumu ancak madde sayısının azlığı, muğlak ifadelerin olması, bazı konuların belirsizliği bakımından bilinenlerin arttırılması gerektiği kanısındayım."

Yukarıda yer alan katılımcı görüşlerine göre Ö24 ve Ö30 Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında yeterince bilgi sahibi olduğunu ifade ederken Ö1, Ö9, Ö13 ve Ö19 yeterince bilgi sahibi olmadığını, Ö7 ise hiç bilgi sahibi olmadığı yönünde görüşlerini ifade etmişlerdir.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Meslek Kanunu ile Mesleki Gelişim Arasındaki İlişkiye Dair Görüşleri

Araştırma alt amaçlarından sekizincisi olan ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin, Meslek Kanunu'nu mesleki gelişim açısından nasıl yorumladıklarını belirlemeye dönük olarak "Meslek Kanunu'nu mesleki gelişim açısından yorumlar mısınız?" sorusuna verilen yanıtlar Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Meslek Kanunu ile Mesleki Gelişim Arasındaki İlişkiye Dair Görüşleri

<i>Kategori</i>	<i>f</i>	<i>Alt Kategori</i>	<i>f</i>
Faydalı	8	Kendini geliştirme	6
		Kariyer fırsatı	3
Faydasız	9	Sınava dayalı oluşu	2
		Geçmiş uygulamalara benzer	2
		Uygulamanın daha önemli olması	2
		Ayrıştırıcı	1
Yeterli değil	4	Toplumca yanlış algılanması	1
		Mesleki gelişime katkısı sınırlı	3
Belirsiz	3	Daha fazla fırsatlar sunabilirdi	1
		Hizmet içi eğitimlere bağlı	2
		İçerik belirsiz	1

Tablo 9'daki katılımcı görüşlerine göre Meslek Kanunu'nun mesleki gelişim açısından faydalı olacağı hakkında görüş bildiren sekiz kişi olmuştur. Bu görüşü ifade eden katılımcılardan altısı kendini geliştirme fırsatı, ikisi ise kariyer fırsatı sunması nedeniyle faydalı olacağı görüşündedir. Katılımcıların dokuzu ise Meslek Kanunu'nu mesleki gelişim açısından faydasız olacağı görüşündedir. Bu görüşü destekleyen katılımcı yanıtlarına göre Meslek Kanunu'nun sınava dayalı olması, geçmiş uygulamalara benzer olması ve uygulamanın daha önemli olması ikişer kez ifade edilmiştir. Katılımcıların dördü ise Meslek Kanunu'nu mesleki gelişim açısından yetersiz bulmuştur. Bu görüşü ifade eden katılımcıların üçü Meslek Kanunu'nun mesleki gelişime katkısının sınırlı olacağını bir katılımcı ise daha fazla fırsatlar içermesi gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir. Katılımcılardan üçü ise Meslek Kanunu'nun mesleki gelişim açısından belirsizlikler taşıdığı yönünde görüş ifade etmişlerdir. Bu görüşü ifade eden katılımcıların ikisi öğretmenlere verilecek hizmet içi eğitime bağlı olacağı yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu bulguya ilişkin bazı katılımcı görüşleri ise şunlardır:

Ö9: "Sınıflandırma farklı algılara yol açabilir. Gerçekte çalışıp emek verip unvan alamayanlar haksızlığa uğrayabilir. Ya da tersi, sadece unvan sahibi diye yine farklı algılar oluşabilir."

Ö17: "Çok bilgi sahibi olmamakla birlikte öğretmenleri akademik kariyere yönlendirmesi açısından olumlu görüyorum."

Ö19: "Mesleğin bir kanununun olması güzel bir olay. Ancak sınavla yükselme pek olmamış. Bizim meslek sadece bilgi demek değildir. Asıl önemli olan bilginin nasıl aktarılabilirdiğidir."

Ö20: "Uzman ve başöğretmenlik için sınavlara hazırlanmak belki öğretmene bir şeyler katabilir."

Ö24: "Yeni bir şey yok. 20 yıl önceki çıkarılan yönetmelik uygulansaydı (uzman, başöğretmen) kanun bile çıkarmaya gerek yokmuş."

Ö29: "Öğretmenleri kariyere yönlendirmesi, kendilerini geliştirme imkânı sağlaması mesleki gelişim açısından öğrenci başarısına olumlu katkı sağlayacaktır."

Ö30: "Özel bir kariyer basamağı olması açıklaması dışında mesleki gelişim noktasında lisansüstü eğitim (yüksek lisans, doktora) dışında bir eğitim programından bahsedilse de içeriği hakkında açıklamalar yeterli değildir."

Yukarıda yer alan katılımcı görüşlerine göre Ö29 öğretmenlere kariyer fırsatı ve kendini geliştirme fırsatı sunması, yine Ö17 kariyer fırsatı sunması ve Ö20 de öğretmenlerin kendilerini geliştirme fırsatı bulacakları düşüncesine olduklarından Meslek Kanunu'nun mesleki gelişim açısından faydalı olacağı görüşüne sahiptirler. Bunun yanında Ö9 tarafından toplumca farklı algılanabileceği düşüncesi, Ö19 tarafından sınava dayalı bir kariyer planlaması olacağı düşüncesi, Ö24 tarafından ifade edilen geçmiş uygulamalara benzerlik taşıması nedeniyle Meslek Kanunu'nun mesleki gelişim açısından faydasız olacağı ifade edildiği görülmüştür. Ek olarak Ö30, Meslek Kanunu'nun içeriği hakkında yeterli açıklamalar olmadığı düşüncesine sahip olduğundan Meslek Kanunu'nun mesleki gelişim açısından belirsizlikler taşıdığı düşüncesinde olduğunu ifade etmiştir.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Meslek Kanunu'nun Olumlu Yönlerine İlişkin Görüşleri

Araştırma alt amaçlarından dokuzuncusu olan, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin Meslek Kanunu'nun olumlu getirilerinin neler olduğuna dair görüşlerini belirlemeye yönelik, kendilerine "Meslek Kanunu'nun olumlu yanları nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların Meslek Kanunu'nun olumlu taraflarına ilişkin görüşleri Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Meslek Kanunu'nun Olumlu Yönlerine İlişkin Görüşleri

<i>Meslek Kanunu'nun olumlu yanları</i>	<i>f</i>
Öğretmenleri kariyer planlamasına yönlendirmesi	8
Öğretmenlik mesleğine özel bir düzenleme oluşu	4
Öğretmenlere özlük hakları kazandırması	4
Maddi kazanımlar	4
Öğretmenlik mesleğine statü kazandırması	3
Yeni mezunların işe başlaması	1
Fikrim yok	3

Tablo 10'daki katılımcı ifadelerine göre Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun olumlu yanlarına dair görüş bildiren öğretmenlerden sekizi öğretmenleri kariyer planlamasına yönlendirmesi nedeniyle dörder katılımcı ise öğretmenlik mesleğine özgü bir düzenleme oluşu, öğretmenlere özlük hakları kazandırması ve maddi kazanımlar sağlaması görüşünde olduklarını ifade etmişlerdir. Bu bulguya dair bazı katılımcı görüşleri ise şunlardır:

Ö10: "Meslek kanununun olumlu yanları kariyer basamakları olmasıdır."

Ö12: "Öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili iyileştirmeler sağlanabilir."

Ö17: "Meslek kanununun öğretmenlerin kariyerlerini geliştirmeleri açısından olumlu gelişmeler taşıdığını düşünüyorum."

Ö18: "Öğretmene özel olması."

Ö32: "Belki biraz maddi olarak imkânların arttırılması olabilir. Onun dışında pek bir olumlu tarafı yok."

Yukarıda yer alan katılımcı ifadelerine göre Meslek Kanunu'nun olumlu yanları olarak Ö10 ve Ö17 öğretmenleri kariyer planlamasına yönlendirmesi, Ö32 öğretmenlere maddi kazanımlar sağlaması, Ö18 öğretmenlik mesleğine özgü olmasının önemli olduğu ve Ö12 ise öğretmenlerin özlük haklarının gelişeceği düşüncesinde olduğunu ifade etmiştir.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Meslek Kanunu'nun Olumsuz Yönlerine İlişkin Görüşleri

Araştırma alt amaçlarından onuncusu olan Meslek Kanunu'nun olumsuz yanlarını ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak belirlemeye yönelik "Meslek Kanunu'nun olumsuz yanları nelerdir?" sorulmuş, katılımcıların kültürel farkındalık ve ifade etme yeterliğine ilişkin görüşleri Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Meslek Kanunu'nun Olumsuz Yönlerine İlişkin Görüşleri

<i>Meslek Kanunu'nun olumsuz yanları</i>	<i>f</i>
Öğretmenleri ayrıştırması	12
Beklentileri karşılamaması	5
Sınava dayalı olması	3
Çözüm üretmede yetersizlik	2
Toplum tarafından yanlış algılanması	1
Belirsizlik	1
Aday öğretmenler için olumsuzluk içermesi	1
Fikrim yok	2

Tablo 11'deki katılımcı ifadelerine göre Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun olumsuz yanlarına dair görüş bildiren öğretmenlerden 12'si öğretmenleri ayrıştırması, 5'i beklentileri karşılamaması ve 3'ü sınava dayalı olması görüşünde olduklarını ifade etmişlerdir. Bu bulguyu ortaya koyan katılımcılardan bazılarının ait yanıtlar ise şunlardır:

Ö2: "Kanun maddelerinin gerçekten ihtiyacı düzenleyecek ve beklentiyi karşılayamayacak olma ihtimali mesleği daha kötü bir noktaya getirebilir."

Ö3: "Meslek kanununun öğretmenlerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamaması."

Ö15: "Sözleşmeli-kadrolu ayrımının kaldırılmaması, kariyer sistemi ile öğretmenlerin ayrıştırılıyor olması, önemli sorunlar hakkında çözüm üretmemesi."

Ö17: "Öğretmenler arasında eski öğretmen yeni öğretmen ayrımının iyice keskinleştiğini ve bu da okul içi çatışmalara dönüşeceğini tahmin ediyorum."

Ö19: "Sınav olması."

Ö21: "Öğretmenleri kariyer basamaklarına ayırıp ayrıştırmak."

Ö29: "Öğretmenlerin sınava tabi tutulması olumsuz yanıdır."

Ö30: "Bir müjde olarak verilen Meslek Kanunu'nun soru işaretlerini beraberinde getirmesi."

Yukarıda yer alan katılımcı ifadelerine göre Meslek Kanunu'nu Ö15, Ö17 ve Ö21 öğretmenler arasında ayrışmaya neden olacağı, Ö2 ve Ö3 beklentileri karşılayamayacağı, Ö19 ve Ö29 kariyer

planlamasının sınava dayalı olması nedenleriyle olumsuz olarak değerlendirmektedir. Ek olarak Ö30, Meslek Kanunu'nun belirsizlikler taşımamasının olumsuz tarafı olduğu düşüncesindedir.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğinde Mesleki Gelişime İlişkin Görüşleri

Araştırmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişim için neler yapılabileceğine ilişkin görüşlerini belirlemek için "Öğretmenlik mesleğinde gelişim için sizce neler yapılabilir?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların, öğretmenlik mesleğinde gelişime ilişkin görüşleri Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğinde Mesleki Gelişime İlişkin Görüşleri

<i>Öğretmenlik mesleğinde gelişim önerileri</i>	<i>f</i>
Eğitim (Hizmet içi, seminer, kurs vb.)	11
Mesleğin sosyal ve ekonomik imkânları geliştirilmeli	10
Öğretmenliğin toplumsal itibarını arttırmak	3
Uygulamaya dönük mesleki eğitim yürütmek	3
Kurumların yapısının değişimi	3
Kariyer basamaklarını değerlendirmede gelişme	2
Özlük haklarında gelişim	2
Ödül	2
Denetim	1

Tablo 12'deki katılımcı görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişim için neler yapılabileceğine dair görüş bildiren katılımcılardan 11'i hizmet içi eğitim, seminer, kurs vb. süreçleri kapsayan eğitim boyutuna, 10'u ise mesleğin sosyal ve ekonomik imkânlarının geliştirilmesi görüşünde olduklarını ifade etmişlerdir. Bu bulguyu ortaya koyan bazı katılımcı yanıtları ise şunlardır:

Ö5: "İşinde uzman kişilerce verilen hizmet içi eğitimler verilebilir."

Ö7: "Hizmet içi eğitimler arttırabilir. Maddi ve manevi yönden öğretmenler desteklenmeli."

Ö14: "Hem maddi hem de manevi takdir ve ödüller verilmelidir."

Ö21: "Diğer ülkelerdeki olumlu eğitim modelleri incelenip ülkemizde nasıl uygulanır buna yönelik çalışmalar ve eğitimler yapılabilir. Yine uzman kişiler tarafından öğretmenlere eğitimler verilebilir."

Ö26: "Müfredat çerçevesinde daha özgür hareket edebilme olanağı sağlanmalı. İhtiyaca uygun eğitimler açılmalı."

Ö28: "Birey gelişmek isterse gelişir. Bireye fırsatlar sunulmalı. Bu amaçla maddi destek sağlanmalı. Denetim olmalı. Okullar, Üniversiteler, STK'lar devletin gereken yatay ve dikey olarak tüm kurumları ve destek sağlayıcı bağımsız kurumlar eş güdümlü bir uyum içinde iş birlikli çalışmalıdır."

Ö30: "Öncelikle kanunen öğretmenlik mesleğini anlamlandırmak, sosyal haklar, mali haklar, kadro sorunu, tayin problemi gibi sorun başlıklarının çözüme ulaştığı öğretmenin ise mesleki gelişim sürecine odaklandığı bir süreç olmalıdır."

Yukarıda yer alan katılımcı ifadelerine göre öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişim için Ö5, Ö7, Ö21 ve Ö26 öğretmenlere uygun eğitimler verilmesi gerektiğini, yine Ö7, Ö14, Ö28 ve Ö30 mesleğin sosyal ve ekonomik imkânlarının geliştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Ek olarak Ö28, kurumlar arası eş güdüm ve denetim kavramına vurgu yapmıştır.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşleri

Araştırmada; ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinde kariyer planlamasının nasıl olması gerektiğine ilişkin görüşlerini belirlemek için “Öğretmenlik mesleğinde kariyer planlaması nasıl olmalıdır?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların, öğretmenlik mesleğinde kariyer planlamasına ilişkin görüşleri Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşleri

<i>Öğretmenlik mesleğinde kariyer planlaması</i>	<i>f</i>
Sadece mesleki deneyime göre	10
Alınan eğitimlere bağlı olmalı	6
Liyakate göre	2
Sınava dayalı olarak	1
Lisansüstü eğitime göre	1

Tablo 13’teki katılımcı ifadelerine öğretmenlik mesleğinde kariyer planlamasının nasıl olması gerektiği yönünde görüş bildiren öğretmenlerden onu sadece mesleki deneyime göre, altısı alınan eğitimlere bağlı olarak, ikisi ise liyakate dayalı olarak kariyer planlaması olması gerektiği düşüncesindedir. Bu bulguyu ortaya koyan bazı katılımcı görüşleri ise şunlardır:

Ö5: “Yıllara göre çağın gerektirdiği eğitimlerle planlamalar yapılabilir.”

Ö6: “Sadece çalışma yılı esas alınmalıdır. Mesleki belgeleri, aldığı yüksek eğitimler, ödüller, mesleki pedagojik sınavlar vb. kriterler de kariyer planlaması içinde olmalı.”

Ö8: “Sınav yapılması çok yanlış. Öğretmenin yılı ve tecrübesine göre sınıflandırılmalı.”

Ö13: “Hizmet süresine göre planlanabilir.”

Ö25: “Öğretmenler aldıkları sertifikalar, eğitimler, katıldığı projeler göz önünde bulundurularak meslekte yükselme, unvan alma, müdür ve müdür yardımcısı olma haklarına sahip olmalı.”

Ö27: “Kariyer planlaması öğretmenlerin kademine göre uzman, başöğretmen olmalı. Yayınladığı eserlerin etkileri olmalı. Şu anda uzman öğretmenlik devam ediyor. Ancak diğer öğretmenlerden farklılığını henüz görmüş değilim. Kädeme göre kariyer planlaması yapılmalı. Öğretmenler arasında ayırım yapılmamalıdır.”

Yukarıda yer alan katılımcı ifadelerine göre Ö6, Ö8, Ö13 ve Ö27 mesleki deneyime göre Ö5 ve Ö25 ise öğretmenlerin aldıkları eğitimlere bağlı olarak kariyer planlaması yapılması gerektiği görüşündedir.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Kariyer Planlaması ile Meslek Kanunu Arasındaki İlişkiye İlişkin Görüşleri

Araştırmada son olarak İlkokullarda görev yapan öğretmenlere “Kariyer planlaması ve Meslek Kanunu arasında nasıl bir ilişki vardır?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların Kariyer planlaması ve Meslek Kanunu arasındaki ilişkiye görüşleri Tablo 14’te sunulmuştur.

Tablo 14. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Kariyer Planlaması İle Meslek Kanunu Arasındaki İlişkiye İlişkin Görüşleri

<i>Kariyer planlaması ve Meslek Kanunu arasındaki ilişki</i>	<i>f</i>
Pozitif ilişki vardır	7
Sınırlı bir ilişki vardır	6
Olumsuz bir ilişki vardır	6

Tablo 14’teki katılımcı görüşlerine göre kariyer planlaması ile Meslek Kanunu arasında pozitif bir ilişki olduğu görüşünde olan yedi, sınırlı ve olumsuz bir ilişki olduğu görüşünde olan altışar katılımcı görüşü vardır. Bu bulguyu ortaya koyan bazı katılımcı yanıtları ise şunlardır:

Ö15: “Meslek kanunu kariyer planlaması dışında yeni bir konu gündeme getirmedir. Bu yüzden zaten doğrudan ilişkilidir. Öğretmenlerin ve eğitim sisteminin birçok sorunu tartışılmayı ve çözülmeyi beklerken meslek kanununun en çok ekonomik eşitsizlik yaratan bu kariyer konusuna odaklanmış olması öğretmenler açısından hayal kırıklığı yaratmıştır.”

Ö18: “Kariyer basamakları adı altında birleştirilse de yine bilinen eğitimler verilir hiç kimseye bir fayda sağlamayacaktır. Ekonomik eşitsizlikler yaratması da cabası olacaktır.”

Ö21: “Doğru bir ilişki vardır. Meslek kanununa göre öğretmenlerin gireceği sınavda başarılı olanlar kariyerini yükseltmiş olacaklardır.”

Ö25: “Meslek kanunu öğretmenlerin kariyer planlamasına olumlu katkılar sağlayabilir. Ancak zorunlu olmamalıdır. Her öğretmenin bilgi, beceri ve yetenek alanları farklıdır. Her öğretmene kendi bireysel kariyer planlamasının sorumluluğu verilmelidir. Her öğretmen kendi ihtiyaç, bilgi ve yetenekleri doğrultusunda kariyerini belirlemelidir.”

Ö26: “Mevcut kanuna göre kariyer basamakları gibi görünen bir yapı oluşturulmuştur. Ancak bu daha çok öğretmenler arası sınıflaşmadır.”

Ö27: “Kariyer planlamasının önünü meslek kanunu açmıştır. Ancak öğretmenlerin ihtiyacına cevap vermemektedir.”

Yukarıda yer alan katılımcı görüşlerine göre Ö21 ve Ö25 kariyer planlaması ve Meslek Kanunu arasında pozitif bir ilişki olduğunu, Ö15, Ö18 ve Ö26 ise olumsuz bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Ek olarak Ö27, Meslek Kanunu ile mesleki gelişim arasında sınırlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir.

Tartışma

Bu araştırmanın amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişim ve Meslek Kanunu'na ilişkin görüşlerini belirlemektir. Araştırmanın sonuçlarının ilki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin çoğunluğunun, öğretmenlik mesleğinin bugünkü durumu hakkında olumsuz görüş bildirmesidir. Kıran, Durmuş ve Sucu (2019) tarafından gerçekleştirilen

araştırmada, toplumda öğretmenlere yönelik azalan bir itibar kaybı olduğu, toplumun öğretmenler ve öğretmenlik mesleğine bakış açısının eskisine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç araştırmanın sonucu ile paralellik göstermiştir.

Katılımcılara göre her ne kadar öğretmenlik mesleğinin günümüzdeki durumu olumsuz bir yöne doğru evrilsede öğretmenlik mesleği statüye sahip bir meslektir. Öğretmenlik mesleğinin statüye sahip bir meslek olduğunu ifade eden katılımcılara göre öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendiren en önemli unsur öğretmenlerin geleceğin bireyini yetiştirmesi durumudur. Katılımcıların çok azı öğretmenlik mesleğinin statüye sahip bir meslek olmadığı görüşündedir. Bu görüşü savunan öğretmenler, bu durumun sebebinin öğretmenlik mesleğine olan saygınlığın azalması olduğunu düşünmektedirler. Bu bulgu, Kantos (2021), tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlik mesleğinin toplumsal itibarında düşüşler olduğu ve günümüzde öğretmenlik mesleğinin artık itibarlı meslek olarak düşünülmediği bulgusuna ulaştığı araştırmanın sonuçları ile uyumludur. Ünsal ve Bağçeci (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu, öğretmenlik mesleğinin saygınlığının kalmadığını ifade etmişlerdir. Sunar (2020) tarafından gerçekleştirilen ve birçok mesleğin zamana bağlı olarak toplumsal itibarındaki değişimi belirlemeye dönük çalışmasında öğretmenlik mesleğinin en fazla itibar kaybı yaşayan iki meslekten bir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Polat, Kaysılı ve Aydın (2015) tarafından öğretmen adayları ile yapılan araştırmada katılımcıların çoğunluğu öğretmenlik mesleğinin toplumca saygı görülmeyen bir meslek olduğu görüşünde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleğe statü kazandıran özelliklerin neler olabileceği üzerine katılımcı görüşleri incelendiğinde mesleğin sosyal ve ekonomik haklarının gelişmiş olmasının mesleğe statü kazandıran en önemli özellik olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcılar, mesleki gelişim kavramını, sırasıyla mesleki yönden kendini geliştirmek ve yeniliklere uyum sağlamak olarak tanımlamışlardır. Bu bulgu, Yılmaz-Bolat ve Ataşoğlu (2022) tarafından gerçekleştirilen öğretmenlerin meslek alanındaki yeterliliklere ve yeniliklere açık olmalarının öğretmenlerin sahip olması gereken yeterliliklerin başında geldiği sonucu ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişim tüm öğretmenlerin katılım gösterdiği seminer, hizmet içi eğitim vb. yapıları kapsayan eğitim şeklinde gerçekleşmelidir. Öğretmenin kendini geliştirmesi için gezi, gözlem ve uygulamalı çalışmaların gerçekleştirilmesinin de önemli olduğu ifade edilmiştir. Alanyazında yapılan incelemelerde; Keskin (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre teorik bilgiler yerine uygulamalı çalışmaların öğretmen gelişiminde daha yararlı olabileceği ifade edilmiştir. Katılımcılardan alınan görüşler doğrultusunda, araştırmada ulaşılan diğer bir sonuç, meslekte girişimin öğretmenlik mesleğini geliştireceğidir. Meslekte girişimci olmanın yeniliklere uyum sağlamada öğretmenlik mesleğine daha yararlı

olabileceği düşünülmektedir. Meslekte girişimin önemli olduğunu ifade eden katılımcıların önemli bir kısmı da meslekte girişimci olmanın kendini geliştirmek için önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin önemli bir kısmının Meslek Kanunu'nun içeriği hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcı görüşlerine göre Meslek Kanunu'nun mesleki gelişim açısından faydalı ya da faydasız olacağını düşünenlerin sayısı birbirine yakındır. Meslek Kanunu'nun mesleki gelişim açısından yeterli olmadığı ya da belirsizlik taşıdığını ifade edenlerin sayısı da eklendiğinde genel olarak Meslek Kanunu'nun mesleki gelişim açısından yeterince yararlı olmayacağı görüşünün katılımcılar arasında yaygın olduğu söylenebilir. Mesleki gelişim ile Meslek Kanunu arasında herhangi bir ilişki olamayacağını ifade eden katılımcılar bunun nedeninin Meslek Kanunu'nun mesleki gelişime katkısının sınırlı olduğu sadece sınava dayalı olan bu uygulamanın öğretmeni geliştiremez olduğu olarak belirtmişlerdir.

Katılımcıların çok azı Meslek Kanunu'nun mesleki gelişim açısından faydalı olacağını, Meslek Kanunu'nun öğretmenlere kendini geliştirme fırsatı sunacağını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin kariyer planlamasına yönlendirilmesinin Meslek Kanunu'nun en olumlu tarafı olduğu en fazla ifade edilen görüştür. Ayrıca öğretmenlik mesleğine özel bir düzenleme getirmesi, öğretmenlere yeni özlük hakları kazandırması ve Meslek Kanunu ile sağlanması beklenen maddi kazanımlar da Meslek Kanunu'nun olumlu yönleri olarak sıklıkla ifade edilmiştir. Kaplan ve Gülcan (2020) tarafından yapılan araştırmada, öğretmen kariyer basamakları oluşturmanın öğretmeni mesleki anlamda geliştirme konusunda önemli bir araç ve mesleki gelişim konusunda tetikleyici olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Deniz (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırmada kariyer basamakları uygulamasının öğretmenleri, kendini geliştirmeye yönelme açısından yararlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu ile araştırmaların sonuçlarının uyumlu olduğu söylenebilir.

Katılımcılar tarafından Meslek Kanunu'nun en olumsuz yönü olarak öğretmenler arasında ayrışma yaşanabileceği bunun yanında beklentileri karşılamaması ve sınava dayalı bir kariyer planlamasının olumsuz sonuçlar yaratabileceği belirtilmiştir. Bu bulgulara benzer olarak Kaplan ve Gülcan (2020) tarafından yapılan araştırmada öğretmenler için kariyer basamakları oluşturmanın mesleki gelişime etkisinin olmayacağı ve iş barışını bozacağı, Deniz'in (2009) yaptığı araştırmada öğretmenlik mesleğinde kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler arasında ayrımcılığa yol açacağı sonucuna ulaşılmıştır. Doğan (2022), öğretmen ve yöneticiler ile gerçekleştirdiği çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre kariyer basamakları oluşturmanın en olumsuz tarafı olarak öğretmenleri ayrıştırması olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim Sen (2022) ise uzman ve başöğretmenlik düzenlemesinin kurs ve sınava dayalı yapılmasının yanlış bir uygulama olduğunu dile getirmektedir.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinin gelişmesi için gereken en önemli unsur öğretmenin kendini eğitmesi ve değiştirmesidir. Ayrıca mesleğin sosyal ve ekonomik imkânlarını geliştirmenin de öğretmenlik mesleğinde gelişimi sağlayabileceği görüşü de sıklıkla ifade edilmiştir. Can (2019) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin mesleki gelişiminin önündeki engellerin kaldırılması ele alınmış, öğretmenlerin sürekli ve uzaktan eğitim imkânları ile gelişiminin sağlanıp, öğretmenlere kariyerlerini geliştirecek fırsatlar sunulması gerektiği, bilimsel faaliyetlere katılması ve maddi olarak desteklenmeleri gerektiği bulgularına ulaşılmıştır. Seferoğlu'nun (2001) araştırma bulgularına göre ise öğretmenlerin mesleki gelişimi için zorlukların ortadan kaldırılması için önerileri arasında öğretmenlerin ekonomik sorunlarının çözülmesi ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına uygun olarak gerçekleştirilmesi ve yaygınlaştırılması en fazla ifade edilen görüşlerden olmuştur.

Katılımcı görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinde kariyer planlamasının sadece mesleki deneyime göre yapılması görüşü en fazla üzerinde durulan sonuçlardan biri olmuştur. Ayrıca alınan eğitimlere paralel olarak kariyer planlamasının yapılması gerektiği görüşü de sıklıkla ifade edilmiştir. Kaplan ve Gülcan'ın (2020) yaptığı araştırmada katılımcılar, kıdem ve çalıştığı yer ile hizmet içi eğitimlere katılma durumunun kariyer basamakları oluşturmada aranan kriter arasında olması gerektiği ifade edilmiştir. İş ve Birel'in (2022) araştırma sonuçlarına göre katılımcıların büyük bir çoğunluğu Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun beklenti ve ihtiyaçları tam olarak karşılamadığı, mevcut kanunun öğretmenler arasında daha çok ayrışmaya yol açacağı, eşitlikçi ve adil olmadığı, liyakati değil, maddiyatı öncelediği için itibar da kazandırmayacağı görüşleri ön plana çıkmaktadır.

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin görüşlerine göre Meslek Kanunu ile kariyer planlaması arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Katılımcıların çok azı Meslek Kanunu ve kariyer planlaması arasında bir ilişki olmadığını ifade etmişlerdir. Bulgulara dayalı olarak yapılan tartışma sonunda, kanunun öğretmenlerin beklentilerini karşılamadığı, kapsamının yetersiz olduğu ve kanun hazırlanırken görüşlerinin alınmadığı sonuçları ortaya çıkmaktadır.

Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlar neticesinde belirlenen öneriler aşağıda sunulmuştur:

1. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim ve gelişimle birlikte öğretmenlik mesleği, toplumsal açıdan önemini devam ettirmektedir. Öğretmenlik mesleğini icra eden bireylerin de kendini geliştirmeleri, değişimin bir parçası olmaları, mesleğin toplumsal itibarını korumak, saygınlığını devam ettirmek açısından önemlidir. Bu kapsamda öğretmenleri en fazla istihdam eden kurum olarak Millî Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilecek çalışmalar ile öğretmenlik mesleğinin toplum tarafından saygı duyulan bir meslek olmasının sürekliliği sağlanabilir.

2. Öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirecek ekonomik ve sosyal politikalar yürütülmesi, öğretmenlik mesleğini tercih edebilecek nitelikli bireyleri mesleğe çekebileceği gibi mesleği yürüten mevcut öğretmenlerin de mesleki aidiyet duygusunu güçlendirecektir.
3. Değişimin önemli bir parçası olarak öğretmenlik mesleğinin işlevi de zamana bağlı olarak değişmektedir. Öğretmenlerin her daim kendilerini yeniliklere açık tutmaları gereklidir. Öğretmenin kendini geliştirmesi sadece kendi çabasına bağlı olarak ele alınmamalı kurumsal olarak yürütülecek hizmet içi eğitimler, öğretmen görüşlerine ve ihtiyaçlarına paralel olarak planlanması ve gerçekleştirilmesi uygun olabilir.
4. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarının uygulanmasında gerekli olan kriterlerin belirlenmesi tekrar ele alınıp kariyer basamaklarında sadece sınava dayalı bir planlama yerine birden fazla ve farklı alanlarda yapılan çalışmaların da değerlendirilebileceği değerlendirme süreci oluşturulabilir.

Kaynaklar

- Bogdan, R. C. & Bilken, S. K. (1992). *Qualitative research for education: Introduction and methods*. Boston: Allyn and Bacon.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin meslekî gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1618-1650. <https://doi.org/10.33206/mjss.767720>
- Canpolat, C. (2011). *Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Crehan, L. (2016). *Exploring the impact of career models on teacher motivation*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246252/PDF/246252eng.pdf.multi> sayfasından erişilmiştir.
- Creswell, J. W. (2019). *Nitel araştırmacılar için 30 temel beceri* (H. Özcan, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çarkçı, J. (2020). *Sosyal bilimlerde ölçek geliştirme kılavuzu*. Konya: Çizgi.
- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Doğan, C. N. (2022). *Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri*. (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). <http://acikerisim.pau.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11499/45470/Naile%20CANATAN%20DOGAN%20İsimli.pdf?sequence=1&isAllowed=y> sayfasından erişilmiştir.
- Eğitim Sen. (2022). Haklarımızı ve taleplerimizi içermeyen öğretmenlik meslek kanunu tasarısı geri çekilmelidir. <https://egitimsen.org.tr/haklarimizi-ve-taleplerimizi-icermeyen-ogretmenlik-meslek-kanunu-tasarisi-geri-cekilmelidir/> sayfasından erişilmiştir.

- Güldü, Ö. & Kart, M. E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002450
- Gündüz, M. (2005). Meslek ve ahlâk: Öğretmenlik mesleğinin ahlâkı olabilir mi? *Eurasian Journal of Educational Research*, 21, 138-145.
- İş, A. & Birel, F. K. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Electronic Journal of Social Sciences*, 21(84), 1967-1990. <https://doi.org/10.17755/esosder.1141748>
- Kantos, E. Z. (2021). Öğretmenlik mesleğinin itibarı ile ilgili öğretmen görüşleri. *e- Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, 682-703. <https://doi.org/10.30900/kafkasegt.983200>
- Kaplan, İ. & Gülcan, M. G. (2020). Öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi: karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406. <https://dx.doi.org/110.30855/gjes.2020.06.03.007>
- Keskin, Y. (2013). Mesleki yeterliklerin kazanılma sürecinde öğretmen adaylarının görüşlerinin değerlendirilmesi (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Bölümü ile İlköğretim Bölümü karşılaştırması). *Turkish Studies*, 8(3), 319-339.
- Kıran, A. B., Durmuş, E. & Sucu, N. N. (2019). Öğretmenlik mesleğinin itibar kaybı nedenleri üzerine bir inceleme. *Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Sosyal Bilimler Dergisi(TURKSOSBILDER)*, 4(1), 8-13.
- MEB. (2017). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri*. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.
- Neuman, W. L. & Robson, K. (2014). *Basics of social research*. Toronto: Pearson Canada.
- Polat, Ü., Kayısı, A. & Aydın, Ş. (2015). Öğretmen adaylarının eğitimsel, toplumsal ve siyasal beklentileri üzerine bir araştırma. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 4(2), 1-14. <https://doi.org/10.30703/cije.321365>
- Resmi Gazete. (2005, 13 Ağustos). Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/08/20050813-2.htm> sayfasından erişilmiştir.
- Resmî Gazete. (2022a, 14 Şubat). Öğretmenlik meslek kanunu. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220214-1.htm> sayfasından erişilmiştir.
- Resmî Gazete. (2022b, 12 Mayıs). Aday öğretmenlik ve öğretmenlik kariyer basamakları yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/05/20220512-3.htm> sayfasından erişilmiştir.
- Seferoğlu, S. S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Milli Eğitim Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2001*(149), 12-18.

- Sunar, L. (2020). Türkiye’de mesleki itibar: Dönüşen çalışma hayatı ve mesleklerin sosyal konumu. *Journal of Economy Culture and Society, Supp(1)*, 29-59. <https://doi.org/10.26650/JECS2020-0053>
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Taştepe, H. (2001). *Kariyer yönetiminin değerlendirilmesi (bir uygulama)*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://docplayer.biz.tr/233462883-Sosyal-bilimler-enstitusu.html> sayfasından erişilmiştir.
- Türk Dil Kurumu. (2022). *Meslek*. <https://sozluk.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Türk Eğitim Derneği. (2022). <https://tedmem.org/mem-notlari/gorus/ogretmenlik-meslek-kanunu-ve-aday-ogretmenlik-ve-ogretmenlik-kariyer-basamaklari-yonetmeligine-iliskin-tedmem-gorusu> sayfasından erişilmiştir.
- Ünal, S. & Ada, S. (2008). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Ege Basım.
- Ünsal, S. & Bağçeci, B. (2016). Öğretmenlerin mesleki imajlarına ilişkin görüşleri ve mesleki imaja etki eden faktörler. *Journal of Human Sciences, 13(3)*, 3905-3926. <https://doi.org/10.14687/jhs.v13i3.3908>
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yılmaz-Bolat, E. & Ataşoğlu, F. (2022). Okul yöneticileri ve öğretmen yeterliliklerinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar, 6(19)*, 1-10. <https://doi.org/10.31455/asya.1029640>

Extended Summary

Professionalism, as one of the components of the concept of profession, has provided a different status to the teaching profession, which is the professional field responsible for carrying out this task, with the professional handling of the education and teaching process. According to Law No. 7354 published in the Official Gazette on February 14, 2022, "Teaching is a special expertise profession that takes on educational and administrative tasks. Teachers are obliged to fulfill their duties in accordance with the aims and basic principles of Turkish National Education and the ethical principles of the teaching profession." This statement clearly expresses that the teaching profession requires expertise. The same Law also states that "Preparation for the teaching profession is provided through general culture, specialized education, and pedagogical formation/teaching profession knowledge." It reveals the areas of expertise required for individuals who will perform the teaching profession. The term "specialized education" in the article refers to the teacher's deep knowledge and skills in a particular field. The concept of pedagogical formation or teaching profession knowledge emphasizes the processes by which the teacher acquires the ability to transfer expertise in their area of specialization. The dimension of general culture indicates that the teacher should have knowledge and ideas that broaden their worldview and support their profession, but which are outside their area of expertise. As in Law No. 1739, Law No. 7354 also includes the provision that "The qualifications to be

sought in teacher candidates in terms of general culture, specialized education, and pedagogical formation/teaching profession knowledge are determined by the Ministry of National Education." In this context, the study titled "General Competencies of the Teaching Profession" developed by the Ministry of National Education sets the framework for the knowledge, skills, attitudes, and values that teachers need to have in 11 competencies and 65 indicators in three competency areas, which include professional knowledge, professional skills, and attitudes and values, and it is expected to contribute to the coordination of stakeholders involved in the development and training of teachers (MEB, 2017).

The necessity of integrating the legal regulations related to issues concerning teachers into a holistic structure and the need to approach the teaching profession as a professional field have made it mandatory to make legal regulations that cover all processes that constitute the functioning of the teaching profession, as in many other professional groups in Turkey (TED, 2022). In this context, as a result of the studies carried out, the Law of Teaching Profession No. 7354, consisting of a total of 12 articles under the headings of "Teaching", "Teacher Qualifications and Selection", "Pre-Service Teacher Training", and "Teaching Profession Career Ladder", was enacted and published in the Official Gazette on February 14, 2022. In a similar way to the regulation published in 2005, the teaching profession was divided into three different career stages (Resmi Gazete, 2022). The Ministry of National Education has also developed and implemented various initiatives aimed at improving the quality of teacher training and development, including the establishment of national standards for teacher education curricula and the introduction of performance-based teacher evaluation systems.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve yazılı hale getirilmesinde araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde araştırmaya gönüllü olarak katılan tüm katılımcılara teşekkürü bir borç biliriz.

Çatışma Beyanı

Araştırmacıların, araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Etik Kurul Beyanı

Bu araştırma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu'nun 28.04.2022 tarih ve 09/31 sayılı onayı ile yürütülmüştür.