

Opinions related to Science Teachers' Career Stages (Expert and Head teacher)

Burak ÇİFTÇİ¹, Abdullah AYDIN²

¹ Science Teacher, Ministry of National Education, Kırşehir, Turkey, brkcftc71@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-3222-4557>

² Prof. Dr., Kırşehir Ahi Evran University, Faculty of Education, Department of Mathematics
and Science Education, Science Education, aaydin@ahievran.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-8741-3451>

Received: 12.08.2023

Accepted: 20.09.2023

Doi: <https://doi.org/10.37995/jotcsc.1342091>.

Abstract:

In this study, six different evaluation question regarding the regulation and implementation of the teacher career stages for science teachers have been examined. The evaluation questions encompass both positive and negative outcomes that teachers experience as a result of the regulation, the underlying reasons for the regulation, and its deficiencies. The phenomenological research design, which is one of the qualitative research methods, was employed to gather the opinions of teachers. A total of 17 science teachers with varying years of service participated in the research. This study group was formed using easily accessible and maximum diversity sampling methods. As a data collection instrument, an interview form consisting of open-ended questions was utilized by the researchers to determine the teachers' views on the promotion system within the career ladder. The interview form was thoroughly reviewed by an expert faculty member in the field of educational sciences and two science teachers. The data analysis involved converting the responses obtained from the open-ended questions into an online form and analyzing them using content analysis technique. Based on the teachers' evaluations, it was determined that the regulation led to significant salary increases for teachers and assisted them in planning their careers. However, concerns were raised about the suitability of the examination system and time conditions, as well as the perception that their professional achievements were not adequately evaluated. Suggestions include the preparation of the regulation through a more participatory process, the use of performance-based criteria, and the provision of career incentive rewards based on these criteria. Additionally, a revision of the examination system and the inclusion of seminars and events attended by teachers in the evaluation process are recommended.

Keywords: Teacher career stages, regulation, evaluation, expert teacher, head teacher

EXTENDED SUMMARY

Introduction

The teacher is one of the most crucial elements of the education system. The success of the system is contingent upon competent teachers and staff who can effectively operate the system. No educational model can provide a superior service than the success of the teachers within the system. Kavcar (2002) emphasized that the service provided can only be as good as the teachers within a school. Furthermore, this emphasis is reflected as, "Those who implement the education policies of the states and influence these policies are the teachers" (Gürkan, 1987, 305-322). A successful teacher can be defined as an individual who internalizes the concept of teaching, shapes their instruction in line with objectives, selects appropriate teaching methods and techniques, conducts assessments, and revises the process of learning and teaching (Senemoğlu, 1992). This indicated teacher is the indispensable and most crucial component of the education system that imbues education with purpose, gives it life, and renders it functional (Baş & Nural, 2023). Therefore, teachers are at the core of the reforms implemented by policy makers (Mete, 2013). The teaching profession is a professional field that constitutes the education sector, rooted in social, cultural, economic, scientific, and specialized expertise, and requiring academic studies for formation (Küçükahmet, 1999). Building upon these insights about the teaching profession, the Ministry of National Education has implemented the teacher career ladder system through various regulations. The teacher career stages exam was first introduced in 2006, emphasizing the attainment of the necessary qualifications for progression into specialization and headship positions (MEB, 2006).

The teacher career stages exam, which had not been implemented for many years, was reintroduced with the Teacher Profession Law No. 7354, which came into effect in 2022 (Mevzuat.gov, 2022). With this law, the career stages have been divided into three categories: candidate teaching, expert teaching, and head teaching (Mevzuat.gov, 2022). The items related to teacher career ladder are provided below (MEB, 2022, pp. 2-3).

Item 6 – (1) Those with at least ten years of service in teaching, including candidate teaching: a) Who have completed the Expert Teacher Training Program, which is organized for a minimum of 180 hours for professional development, b) Who have completed the minimum required studies for expert teaching in professional development areas, c) Who do not have a penalty of suspended promotion, may apply for the written exam for the title of expert teacher. Those who score 70 and above in the written exam for the title of expert teacher are considered successful. Successful candidates in the written exam are issued an expert teacher certificate.

(2) Expert teachers with at least ten years of service in expert teaching, and who do not have a penalty of suspended promotion, and who have completed the Head Teacher

Training Program, organized for a minimum of 240 hours for professional development, and have completed the required studies for head teaching in professional development areas, may apply for the written exam for the title of head teacher. Those who score 70 and above in the written exam for the title of head teacher are considered successful. Successful candidates in the written exam are issued a head teacher certificate.

(3) Those who have completed a master's degree program are exempted from the written exam prescribed for the title of expert teacher, and those who have completed a doctoral degree program are exempted from the written exam prescribed for the title of head teacher.

(4) The periods spent in educational institution management and contracted teaching are taken into account when calculating the duration of teaching service.

(5) From the date of approval by the authorized appointing officer for appointment to the teacher position, and from the date of issuance of the expert teacher/head teacher certificate for the expert teacher or head teacher title, respectively, benefits are accrued. After acquiring the expert teacher or head teacher title, teachers who change their field or have their field removed or renamed through relevant regulations continue to use their acquired titles.

(6) For those who acquire the title of expert teacher or head teacher, a separate grade is awarded for each title.

(7) Those who have received a penalty of suspended promotion can apply for the title of expert teacher or head teacher after their penalties are removed from their personnel files.

(8) Procedures and principles related to advancement in the teaching profession career stages are regulated by the regulation.

Method

In this study, the phenomenological research design, a qualitative research method, was employed to comprehend the views of science teachers regarding the advancement system within the teaching career stages. Phenomenology is one of the phenomenological research designs, where individuals' experiences, perceptions, views, and thoughts are deeply explored (Yıldırım & Şimşek, 2021). This allows for an in-depth understanding of participants' experiences and perspectives, aiming to comprehend their emerging worlds of meaning. In this study, this method was chosen to comprehend the awareness and experiences of science teachers regarding the promotion processes within the career stages.

The study group of the research consists of science teachers with 17 different years of service. This study group was formed using accessible and maximum diversity sampling methods. The maximum diversity sampling method aims to reflect the diversity of the

participating individuals to the highest extent, while the accessible sampling method aims to include individuals who are willing to voluntarily participate and easily accessible (Johnson & Christensen, 2014).

In line with this goal, platforms such as social networking sites and teacher groups were utilized to reach teachers with varying years of service. These methods offer an effective and expedient way to identify research participants and establish communication with them. This approach allows for obtaining more inclusive results by considering the opinions and experiences of teachers with different levels of experience and perspectives (Table 1) in the study.

In the study, a semi-structured interview form consisting of open-ended questions was utilized by the researchers to determine the views of Science Teachers regarding the advancement system within the teaching career stages. To create the question form, a literature review was initially conducted on the subject, and based on this review, the interview questions used in Demir's (2011) study were deemed appropriate, and necessary modifications were made to adapt them for this study.

The draft questionnaire, created by the researcher, was then thoroughly reviewed by an expert faculty member in the field of educational sciences and two science teachers. Following the approval of these experts, this interview form was employed. In the question form, participants were provided with essential information about the topic, and it was indicated that their responses would only be viewed by the researchers. Additionally, pseudonyms would be used instead of actual names to ensure confidentiality and anonymity while expressing their thoughts. With these precautions, the aim was to facilitate participants in sharing their opinions comfortably while safeguarding their privacy. The data obtained during the interview process were analyzed to comprehend the views of science teachers regarding the advancement system within the teaching career stages.

The open-ended questions prepared by the researchers are divided into two sections. In the first section, information regarding the participants' gender and length of service has been gathered. The second section contains questions related to the participants' opinions on career stages in teaching. In order to gather insights from a larger number of teachers, the open-ended questionnaire was transformed into an online form (Google Form) format, and a link was generated. This link was shared among teachers through WhatsApp and social media groups. This method aimed to reach a broader audience of teachers. Through the Google Form, participants were able to access the open-ended questions and respond over the course of one week. Subsequently, access was closed before this period expired, and participants' responses were downloaded in PDF format for detailed analysis. As a result of this examination, 17 forms were considered for evaluation, and the study's outcomes were derived from these responses.

In the study, the responses obtained from the open-ended questions transformed into an online form were analyzed using content analysis technique. Initially, researchers examined the responses given to the open-ended question forms and identified that some teachers did not answer certain questions. Therefore, codes were created only for the answered questions.

While analyzing the question forms, the method proposed by Yıldırım and Şimşek (2021) was followed. According to this method, codes were generated among similar concepts, and categories were derived from these codes to ensure coherence of meaning. Moreover, categories serving the same purpose were consolidated under a common theme to extract deeper insights. The resulting themes were interpreted to ensure the reliability of the analysis.

Results and Discussion

According to the research findings, the teacher career stages regulation demonstrates its impact and significance from various perspectives. The regulation enables teachers to plan their careers, contribute to their professional development, and work under better conditions. Particularly, the substantial salary increases observed among teachers who attain the titles of expert and head teacher are among the positive effects of the regulation. This situation enhances teachers' motivation and professional satisfaction, resulting in positive implications for the quality of education. Kazoğlu (2014) emphasized in his study that a significant portion of teachers and administrators express desires for salary increases and changes in responsibilities.

However, the regulation also exhibits certain deficiencies. Particularly, the controversial nature of the examination system and the resulting perception of injustice among teachers constitute criticized aspects of the regulation. Additionally, focusing solely on years of service in determining career ladder stages disregards evaluating teachers based on their professional achievements and qualifications. A majority of teachers believe that the regulation should be prepared through a more participatory process. Therefore, when making amendments to the regulation, the opinions of all teachers should be considered, and collaboration with teacher unions, academics, and subject matter experts should be pursued. A regulation that takes into account teachers' field experiences and the scientific opinions of experts will garner more participation and support from teachers. Canatan Doğan (2022) emphasized that a professional law should not be established without consulting teachers and pointed out numerous shortcomings in the law.

A significant portion of the recommendations pertains to the use of more objective and performance-based criteria in determining career ladder stages. This approach would allow for a more accurate assessment of teachers' professional achievements and contributions, leading to a fair career advancement system. Furthermore, significant

salary increases tied to career ladder stages and ensuring salary equity would enhance teachers' financial motivation and elevate their professional satisfaction. Şirin et al. (2010) found that the assessment exam is not a valid and reliable tool.

In line with the criticisms directed towards the examination system, it is recommended to eliminate the exam and instead implement performance-based evaluations for teachers. This approach would assess teachers' knowledge and practical skills, leading to a more objective determination of career progression. Including evaluations of seminars and activities attended by teachers would underscore the significance of educational and professional development opportunities. Dağlı (2007), in their study, concluded based on teachers' opinions that the career system should be developed with performance-based criteria and that these criteria should be objective.

In conclusion, reinforcing the positive aspects outlined in the regulation and addressing its shortcomings would contribute to teachers' professional development and enhance the quality of the education sector. In this context, regulatory amendments based on teachers' views and a participatory process could be considered a significant contribution to the enhancement of the education system by increasing teacher motivation and fostering professional achievements.

Recommendations

1. In the process of amending the regulation, the opinions of all teachers should be solicited, and a participatory approach should be adopted through surveys and meetings.
2. Objective and performance-based criteria should be established for career stages advancements. Performance evaluations should encompass elements such as project and activity achievements.
3. Significant salary increases should be implemented in accordance with career ladder stages, and a coefficient system based on years of service should be introduced.
4. The removal of the examination system in favor of performance-based evaluations for teachers is recommended. Evaluation of participation in seminars and activities, trainings, and project work should be included.
5. The duration of career ladder stages should be shortened, prioritizing activities contributing to teachers' professional development for evaluation.
6. Collaboration with experts and subject matter specialists should be pursued in the formulation of the regulation, and their support should be sought during its implementation.

In alignment with these recommendations, the teacher career stages regulation can be more effectively and equitably implemented, providing greater contributions to teachers' professional development. Regulatory amendments based on teachers' input and a participatory approach can play a crucial role in enhancing the quality of the education

sector. Consequently, this can lead to increased teacher motivation and professional achievements, contributing to the advancement of the education system.

Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Kariyer Basamakları (Uzman ve Başöğretmen) ile İlgili Görüşleri

Burak ÇİFTÇİ¹, Abdullah AYDIN²

¹ Millî Eğitim Bakanlığı, Fen Bilimleri Öğretmeni, Yüksek Lisans, Kırşehir,
brkcftc71@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3222-4557>

² Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi
Bölümü, Kırşehir, aaydin@ahievran.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8741-3451>

Gönderme Tarihi: 12.08.2023

Kabul Tarihi: 20.09.2023

Doi: <https://doi.org/10.37995/jotcsc.1342091>.

Özet:

Bu çalışmada, fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmen kariyer basamakları yönetmeliği ve uygulanaşına yönelik altı farklı değerlendirme sorusu incelenmiştir. Değerlendirme soruları, öğretmenlerin yönetmelikten kaynaklanan olumlu ve olumsuz sonuçlarını, yönetmeliğin altında yatan nedenleri ve eksikliklerini içermektedir. Öğretmenlerin görüşlerini almak için nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmaya farklı hizmet yılına sahip 17 fen bilimleri öğretmeni katılmıştır. Bu çalışma grubu, kolay ulaşılır ve maksimum çeşitlilik örneklem yöntemleri kullanılarak oluşturulmuştur. Veri toplama aracı olarak kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından açık uçlu sorulardan oluşan bir mülakat formu kullanılmıştır. Mülakat formu eğitim bilimleri alanında uzman bir öğretim üyesi ve iki fen bilimleri öğretmeni tarafından ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Veri analizi olarak çevrimiçi form haline dönüştürülmüş açık uçlu sorulardan elde edilen yanıtlar, içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerin değerlendirmeleri sonucunda, yönetmeliğin öğretmenlerin maaşlarında önemli artışlar sağladığı ve kariyerlerini planlamalarına yardımcı olduğu belirlenmiştir. Ancak sınav sistemi ve süre şartlarının uygun olmadığı ve mesleki başarılarının yeterince değerlendirilmediği görüşü ortaya çıkmıştır. Yönetmeliğin daha katılımcı bir süreçle hazırlanması, performansa dayalı kriterlerin kullanılması ve bu kriterlere dayalı kariyer teşvik ödülleri sağlanması önerilebilir. Ayrıca sınav sisteminin gözden geçirilmesi ve öğretmenlerin katıldığı seminer ve etkinliklerin değerlendirmeye dâhil edilmesi önerilebilir.

Anahtar kelimeler: Öğretmen kariyer basamakları, yönetmelik, değerlendirme, uzman öğretmen, başöğretmen

Sorumlu yazar: Burak ÇİFTÇİ, brkcftc71@gmail.com.

GİRİŞ

Öğretmen, eğitim sistemin en önemli öğelerinden bir tanesidir. Sistemin başarılı olması, sistemi işletebilecek öğretmen ve personellere bağlıdır. Hiçbir eğitim modeli sistemdeki öğretmenlerin başarısından daha üstün bir hizmet verememektedir. Hizmet verme ise Kavcar (2002) tarafından - bir okulun ancak içiresindeki öğretmenler kadar iyi olabileceği - şeklinde vurgulanmıştır. Ayrıca bu vurgu - Devletlerin eğitim politikalarını uygulayıcıları ve bu politikayı etkileyenler öğretmenlerdir (Gürkan, 1987,305-322) - biçimindedir. Başarılı bir öğretmen, öğretmenlik kavramını içselleştirmiş, öğretimini hedefleri yönünde

¹

²

biçimlendirebilen, uygun öğretim yöntem tekniklerini seçebilen, değerlendirme yapabilen, öğrenme-öğretme sürecini revize edebilen bir birey olarak ifade edilebilir (Senemoğlu, 1992). İşaret edilen öğretmen, eğitim politikalarını anlamlandırır ve uygulayan, eğitimi işlevsel kılarak ona ruh veren eğitim sisteminin vazgeçilmez en önemli ögesidir (Baş & Nural, 2023). Bu yüzden politika geliştiricilerin uyguladıkları reformların temelinde öğretmenler bulunmaktadır (Mete, 2013). Öğretmenlik mesleği, eğitim sektörünü oluşturan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel, alanında uzmanlık becerilerini temelleştiren ve akademik çalışmalarla formasyon gerektiren profesyonel bir alandır (Küçükahmet, 1999). Öğretmenlik mesleği ile ilgili ifade edilen bu bilgilerden yola çıkarak Millî Eğitim Bakanlığı çeşitli yönetmelikler çıkararak öğretmen kariyer basamakları sistemini uygulamıştır. Öğretmenlik kariyer basamakları sınavı ilk olarak 2006 yılında uygulanmış olup kariyer olarak uzmanlık ve başöğretmenliğe geçilebilmesi için gerekli yeterliliğinin kazanılması şeklinde ifade edilmiştir (MEB, 2006).

Uzun yıllar uygulanmayan öğretmenlik kariyer basamakları sınavı, 2022’de yürürlüğe giren 7354 numaralı öğretmenlik meslek kanunu ile tekrardan gündeme getirilmiştir (Mevzuat.gov, 2022). Bu kanunla birlikte kariyer basamakları; aday öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik olarak üçe ayrılmıştır (Mevzuat.gov, 2022). Öğretmenlik kariyer basamakları ile ilgili maddeler aşağıda verilmiştir (MEB, 2022, 2-3).

MADDE 6 – (1) Aday öğretmenlik dâhil öğretmenlikte en az on yıl hizmet bulunanlardan; a) Mesleki gelişme yönelik 180 saatten az olmamak üzere düzenlenen Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan, b) Meslek gelişim alanlarında uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmaları tamamlamış olan, c) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan, öğretmenler uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir. Uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olanlara uzman öğretmen sertifikası düzenlenir.

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

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

(4) Eğitim kurumu yöneticiliği ve sözleşmeli öğretmenlikte geçen süreler öğretmenlik süresinin hesabında dikkate alınır.

(5) Öğretmen unvanından, bu göreve atanmanın atamaya yetkili amir tarafından onaylandığı tarihten, uzman öğretmen veya başöğretmen unvanından ise uzman öğretmen/başöğretmen sertifikasının düzenlendiği tarihten itibaren yararlanır. Uzman öğretmen veya başöğretmen unvanını kazandıktan sonra alan değiştiren ya da ilgili düzenlemelerle alanı kaldırılan veya alanının adı değiştirilen öğretmenler kazandıkları unvanları kullanmaya devam eder.

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

(7) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanlar, cezaları özlük dosyasından silindikten sonra uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı için başvuruda bulunabilir.

(8) Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında ilerlemeye ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

Literatür Taraması

İlgili alanyazın incelendiğinde öğretmenlik kariyer basamaklarına yönelik birçok çalışma mevcuttur. Türk Eğitim Sendikası (2005), yönetmelikte unvan ve alınan ücretlerin farklılığından ötürü öğretmenler arasında problemlerin yaşanacağını ve öğretmenlerin birbirlerine olan güven hassasiyetinin bozulacağını ifade etmiştir. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (2005), sınava ilaveten kıdem, ödül vb. gibi ölçütlerin de işin içine girmesinden kaynaklanan yanlışlıkların bulunduğunu ve bu durumun adam kayırma gibi etik olmayan unsurlara yol açacağını belirtmiştir. Çelikten (2008) ise araştırmasında sistemin olumlu sonuçlar doğurmayacağını ve öğretmenlerin unvanına bakılmaksızın aynı işleri yaptığını söylemiştir. Ayrıca velilerin öğrencileri okutması amacıyla uzman veya başöğretmenleri tercih yarışına girecekleri için sistemin olumsuz olacağını ileri sürmüştür. Türk Eğitim Derneği (2009), hazırladığı raporuna göre farklı kariyer basamaklarında yer alan öğretmenlerin görev ve yetki tanımları tam olarak ifade edilmediğinden dolayı yönetmelikte önemli ölçüde eksikliklerin olduğunu belirtmiştir. Turan ve Turan (2009), araştırmasında uzmanların diğer öğretmenlere göre yeterliliklerinin daha yüksek olduğunu belirterek, aralarında anlamlı fark bulunduğunu ifade etmiş olup kısmen verimli olduğundan bahsetmişlerdir. Dağlı (2007), sınıf öğretmenleri ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin görüşlerini incelemiş olup öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre yükselme sisteminin orta derecede benimsediklerini ifade etmiştir. Boydak ve diğerleri (2009), Dağlı (2007), çalışmalarında benzer sonuçlar ortaya koymuşlardır. Laçın (2006) ve Artan (2007) tarafından benzer bir çalışma yapılarak sicil ve teftiş planlarının kariyer basamaklarında ölçüt olarak kullanılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Demir (2011), araştırmasında farklı kariyer basamaklarında yer alan

öğretmenlerin görüş ve önerilerini belirtip uygulamanın olumlu ve olumsuz yönlerini açığa çıkarmıştır. Kaplan ve Gürkan Gülcan (2020), kariyer basamaklarının oluşumuna yönelik müfettiş, idareci ve öğretmenlerin görüşlerini kapsayan bir çalışma düzenlemiştir. Özdemir ve diğerleri (2022), en son çıkan kariyer basamakları ile ilgili yaptığı çalışmada, Elazığ'da görev yapan 20 öğretmenin öğretmenlik kariyer basamaklarına yönelik görüşlerini araştırmışlardır. Baş ve diğerleri (2023), yaptıkları çalışmada uzman ve başöğretmenlik sınavına girmiş Türkçe öğretmenlerinin görüşlerini analiz ederek temalar altında ifade etmişlerdir. Tokgöz ve Tokgöz (2022), yaptıkları çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarına yönelik kaygılarını incelemişlerdir. Çobanoğlu ve İlkin (2023), yenilenen kariyer basamakları ile ilgili yaptıkları araştırmalarında öğretmenlerin; kariyer basamaklarının gereksiz olduğu kariyerin çalışma yılına göre belirlenmesi gerektiği ve bu kanunun öğretmenler arasında çatışma çıkaracağına yönelik bulgulara ulaşmışlardır. Gül ve Güngör (2022), Ordu'nun farklı okullarında görevlerini yapan öğretmenlerin meslek kanununa yönelik görüşlerini analiz etmişlerdir. Pınar ve Akgül (2023), Türkiye'nin farklı bölgelerinde çalışan fen bilimleri öğretmenin kariyer basamaklarına yönelik görüşlerini incelemişlerdir. Elagöz ve Elagöz (2023), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin kariyer basamakları sınavına ve mesleki gelişim seminerlerine tümüyle karşı olmadıkları sonucuna ulaşmış ve kanunun öğretmenlerin görüşlerini alarak yenilenmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Akdaş ve diğerleri (2023), ülkemizde 2022 yılında yürürlüğe giren kariyer basamakları yönetmeliği ile PISA da başarılı olan Estonya ve Singapur'un kariyer basamakları yönetmeliğini karşılaştırmışlardır. Aksan ve diğerleri (2023), Ankara'nın Keçiören ilçesinde bir ortaokulda görev yapan öğretmenlerin kariyer basamakları meslek kanuna yönelik görüşlerini incelemişlerdir.

Yukarıda verilen alan yazın incelendiğinde, kariyer basamaklarına yönelik fen bilimleri öğretmenlerinin görüşlerinin bir çalışmada alındığı görülmektedir. Alanyazına katkı için işaret edilen çalışmaların çoğaltılması gerekmektedir. Bu gereklilikten dolayı bu çalışma yapılmıştır. Bu şekilde alanyazına katkıda bulunulabileceği düşünülmektedir. Bundan dolayı bu çalışma önemlidir.

YÖNTEM

Araştırmanın deseni

Çalışmada, fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşlerini anlamak için nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgubilim, fenomenoloji araştırma desenlerinden biridir ve bu yöntemde bireylerin yaşantıları, algıları, görüşleri ve düşünceleri derinlemesine incelenir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Bu sayede katılımcıların deneyimlerini

ve bakış açılarını anlamak ve ortaya çıkan anlam dünyalarını anlamlandırmak amaçlanmıştır. Bu çalışmada, fen bilimleri öğretmenlerinin kariyer basamaklarındaki yükselme süreçlerine ilişkin farkındalıklarını ve deneyimlerini anlamak için bu yöntem tercih edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 17 farklı hizmet süresine sahip fen bilimleri öğretmenlerinden oluşmaktadır. Bu çalışma grubu, kolay ulaşılır ve maksimum çeşitlilik örneklem yöntemleri kullanılarak oluşturulmuştur. Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi, çalışmaya katılan bireylerin çeşitliliğini en üst düzeyde yansıtmayı hedeflerken, kolay ulaşılır örneklem yöntemi ise çalışmaya gönüllü katılmak isteyen ve kolayca ulaşılabilir kişilerin dâhil edilmesini amaçlar (Johnson & Christensen, 2014). Bu amaç doğrultusunda farklı hizmet sürelerine sahip öğretmenlere ulaşmak için sosyal paylaşım siteleri ve öğretmen grupları gibi platformlar kullanılmıştır. Bu yöntemler, araştırma katılımcılarını belirlemek ve onlarla iletişime geçmek için etkili ve hızlı bir yol sunar. Bu sayede, çalışmada farklı deneyim seviyelerine ve bakış açılarına sahip öğretmenlerin (Tablo 1) görüşleri ve deneyimleri göz önünde bulundurularak daha kapsayıcı sonuçlar elde edilmesi amaçlanmıştır.

Tablo 1.

Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Rumuz	Cinsiyet	Kıdem Yılı
m1	Erkek	6-10 Yıl
m2	Erkek	26 Yıl ve Fazlası
m3	Kadın	16-20 Yıl
m4	Kadın	16-20 Yıl
m5	Kadın	1-5 Yıl
m6	Erkek	6-10 Yıl
m7	Erkek	11-15 Yıl
m8	Erkek	6-10 Yıl
m9	Erkek	6-10 Yıl
m10	Erkek	26 Yıl ve Fazlası
m11	Erkek	16-20 Yıl
m12	Erkek	16-20 Yıl
m13	Erkek	6-10 Yıl
m14	Erkek	11-15 Yıl
m15	Erkek	6-10 Yıl
m16	Erkek	16-20 Yıl
m17	Kadın	6-10 Yıl

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların çoğunun erkek olduğu (n: 13) görülmektedir. Yine tabloda görüldüğü gibi katılımcıların çoğu 16 yıl ve üzeri süredir öğretmenlik mesleğini icra etmektedir (n: 7).

Veri Toplama

Araştırmada fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından açık uçlu sorulardan oluşan üç bölümlük ve altı soruluk mülakat formu kullanılmıştır. Soru formunun oluşturulması için öncelikle konuyla ilgili literatür taraması yapılmış ve bu tarama sonucunda Demir'in (2011) çalışmasında kullanılan mülakat soruları uygun bulunarak gerekli düzenlemeler yapılmış ve çalışmaya uyumlu hâle getirilmiştir.

Araştırmacı tarafından oluşturulan taslak soru formu daha sonra eğitim bilimleri alanında uzman bir öğretim üyesi ve iki fen bilimleri öğretmeni tarafından ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. İlgili uzmanların onayı alındıktan sonra bu görüşme formu kullanılmıştır. Soru formunda, katılımcılara konu ile ilgili gerekli bilgiler verilmiş ve öğretmenlerin düşüncelerini rahat bir şekilde ifade edebilmeleri için yanıtlarının sadece araştırmacılar tarafından görüleceği, isimler yerine rumuzlar kullanılacağı belirtilmiştir. Bu önlemlerle birlikte katılımcıların rahatlıkla görüşlerini paylaşmaları ve gizliliklerinin korunması amaçlanmıştır. Mülakat sürecinde elde edilen veriler analiz edilerek fen bilimleri öğretmenlerinin kariyer basamaklarındaki yükselme sistemine ilişkin görüşlerini anlamak için kullanılmıştır.

Araştırmacılar tarafından hazırlanan açık uçlu sorular iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların cinsiyet ve kıdem süreleri hakkında bilgi alınmıştır. İkinci bölümde ise öğretmenlikte kariyer basamakları ile ilgili görüşlerine yönelik sorular yer almıştır. Çalışmaya daha fazla öğretmenin fikirlerinden yararlanmak amacıyla açık uçlu soru formu çevrimiçi form (Google form) formatına dönüştürülmüş ve bir link oluşturulmuştur. Bu link, öğretmenlerin WhatsApp ve sosyal medya gruplarında paylaşılmıştır. Bu yöntem sayesinde daha geniş bir öğretmen kitlesine ulaşılmaya çalışılmıştır. Google form üzerinden öğretmenlere ulaşılan açık uçlu sorulara katılımcılar bir hafta boyunca yanıt verebilecekleri süreyle erişim sağlayabilmişlerdir. Sonrasında, bu süre dolmadan önce erişim kapatılmış ve öğretmenlerin yanıtları PDF formatında indirilerek ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda 17 form değerlendirmeye alınmış ve çalışmanın sonuçları bu yanıtlar üzerinden elde edilmiştir.

Veri Analizi

Çalışmada, çevrimiçi form haline dönüştürülmüş açık uçlu sorulardan elde edilen yanıtlar içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Araştırmacılar, öncelikle açık uçlu soru formlarına verilen yanıtları incelemişler ve bazı öğretmenlerin bazı soruları yanıtlamadıklarını tespit etmişlerdir. Bu nedenle sadece yanıtlanan sorular için kodlar oluşturulmuştur.

Soru formları analiz edilirken Yıldırım ve Şimşek (2021) tarafından önerilen yöntem izlenmiştir. Bu yönteme göre benzerlik gösteren kavramlar arasında kodlar oluşturulmuş ve bu kodlardan anlam bütünlüğü sağlayacak şekilde kategoriler elde edilmiştir. Ayrıca aynı amaca hizmet eden kategorilerin ortak tema altında birleştirilerek daha derinlemesine anlam çıkarılmıştır. Elde edilen temalar ise yorumlanmış ve analizin güvenilirliği sağlanmıştır.

Araştırmanın güvenilirliğini artırmak için bazı öğretmenlerin görüşleri doğrudan aktarılmış ve alıntılar kullanılmıştır. Ayrıca her tema için tablolar oluşturulmuş ve kodların ifade edilme sıklıkları yanlarına yazılarak analiz sonuçları daha anlaşılır bir şekilde sunulmuştur.

Araştırma etiği çerçevesinde hiçbir öğretmenin ismi kullanılmamış, yerine m1'den m17'ye kadar rumuzlar kullanılmıştır. Bu sayede katılımcıların gizliliği ve anonimliği korunmuştur.

BULGULAR

Öğretmenlik mesleği, toplumun geleceğini şekillendiren en önemli mesleklerden biridir. Öğretmenler, öğrencilerin eğitim hayatlarında rehberlik ederken aynı zamanda kendi mesleki gelişimlerini de önemserler. Bu bağlamda öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin görüşleri, mesleki gelişimlerini şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır.

Verilerin analizi sonucunda çalışmada üç temel kategori belirlenmiştir. İlk kategori, "*Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği Hakkındaki Genel Değerlendirmeler*"dir. Bu kategoride öğretmenlerin kariyer basamakları sistemiyle ilgili genel düşünceleri ve değerlendirmeleri yer almaktadır. İkinci kategori, "*Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasına İlişkin Eksiklikler ve Öneriler*" olarak adlandırılmıştır. Bu kategoride, öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasının neden olduğu veya olabileceği olumlu ve olumsuz etkileri ve sonuçları bulunmaktadır. Üçüncü kategori ise "*Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasına İlişkin Eksiklikler ve Öneriler*" olarak belirlenmiştir. Bu kategoride öğretmenlerin kariyer basamakları sisteminde gördükleri eksiklikler ve bu eksiklikleri gidermek için önerdikleri çözüm önerileri yer almaktadır.

Bu üç kategori birbiriyle yakından ilişkili ve birbirine bağlıdır. Öğretmenlerin kariyer basamaklarına yönelik genel değerlendirmeleri, uygulamanın sonuçları ve eksikliklerinin belirlenmesi, birbirini etkileyen ve bir bütün olarak değerlendirilen temalar olarak ortaya çıkmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, bu temaların analizi sonucunda çalışmanın sonuçlarına ulaşmayı sağlamıştır.

1. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği Hakkındaki Genel Değerlendirmeler

Katılımcılar arasında kariyer basamaklarının olumlu ve olumsuz yönleri hakkında farklı düşünceler bulunmaktadır. Bazı öğretmenler, kariyer basamaklarının öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi açısından önemli olduğunu ve uzmanlaşma fırsatı sunduğunu

vurgulamışlardır. Bu sayede hem manevi hem de maddi tatmin elde edilebileceği düşünülmüştür. Diğer yandan bazı öğretmenler ise sınavların kariyer basamaklarının belirlenmesinde kullanılmasına karşı çıkmaktadır. Sınavların öğretme becerileri ve bilimsel yeterlilikleri ölçmede yetersiz olduğu kanaatindedirler.

Katılımcıların görüşlerine göre kariyer basamaklarının varlığı, öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi açısından oldukça önemlidir ve her alanda uzmanlaşma olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de uzmanlaşmak ve alanda yükselmek kesinlikle önemli bir olgudur. Bu sayede öğretmenler hem manevi hem de maddi açıdan tatmin olacaklardır (m1). Öğretmenlerin bazıları, kariyer basamaklarının olumlu bir uygulama olduğunu düşünmektedir (m2). Ancak bazı katılımcılar sınavın kariyer basamaklarını belirlemek için uygun bir yöntem olmadığına inanmaktadır ve sınavsız bir sistem önermektedir (m3, m15). Ayrıca sınavın öğretmenlerin öğretme becerilerini, sınıf yönetimini ve takım çalışması yapma yeteneklerini ölçmeyeceği görüşü de dile getirilmiştir (m4). M16 rumuzlu öğretmen, kariyer basamaklarının olumsuz olduğuna yönelik düşüncesini şu şekilde dile getirmiştir:

“Nesnel ölçütlere göre bir değerlendirme olmadıkça ve geçerliliği olmayan bir sınav uygulaması gerçekleştirildikçe diğer öğretmenler arasında ayırım oluşacaktır. Bu yönetmeliğin zafiyet noktası sadece bu da değildir. Doktorasını tamamlamış ama 10 yılın altında olan bir öğretmen ne uzman ne de başöğretmen olabilecek bu da haksızlığa sebebiyet verecektir.” (m16)

Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının eksiklikleri ve öneriler hakkındaki görüşler de dikkat çekicidir. Kariyer basamaklarının sadece sınavlarla belirlenmemesi gerektiği düşünülmektedir ve alternatif çözüm yollarının aranması gerektiği vurgulanmaktadır (m15). Ayrıca bazı katılımcılar kariyer basamaklarının "uzman" ve "başöğretmen" kavramlarının içini boşaltan bir ifadeden başka bir anlam taşımadığını düşünmektedir ve daha kapsamlı bir değerlendirme sürecinin olması gerektiğini ifade etmektedir (m14). m14 rumuzlu öğretmen bu konuda geniş bir açıklama yaparak şunları aktarmıştır:

“Öğretmenlik kariyer basamaklarına yönelik kademeler arası geçişler, sadece sınavla veya eğitim yılıyla olabilecek şeyler değildir. Öğretmenlik kariyer basamaklarının belirlenmesinde öğretmenlerin öğretmenlik yaşantısı boyunca almış olduğu eğitim (lisansüstü), ürettiği makaleler, ISBN'li yayınlar, almış olduğu patentler, e-twinning, erasmus, TÜBİTAK gibi projelerde yapmış olduğu faaliyetler birlikte değerlendirilmelidir. Herhangi bir birey 10 yılı bitirip geçerliliği olmayan bir sınav sonucunda uzman ya da başöğretmen olamaz. Bireyler bilimsel yeterlilikten uzaksa meslekte geçirmiş olduğu sürenin de herhangi bir hükmü yoktur. Bu bireylerin öğrenciye verebileceği bir şey de bulunmamaktadır. Sınav kültürünün hakim olduğu, geleneksel eğitimin ve dersane mantığının başarılı bulunduğu sistemlerde öğrencilerin üst düzey düşünme becerilerine ulaşması imkansızdır. Bu nedenle fen bilgisi öğretiminde sadece "öğretim programlarında" geçen argümantasyon tabanlı

öğrenmeler realitede karşılığını bulmakta zorlanıyor. Genç dimağların nitelikli birer birey olabilmeleri için eleştirel düşünme becerilerine sahip olması gerekiyor. Bu da ancak nitelikli öğretmenlerle vücut buluyor. Öğretmenlik kariyer basamaklarıyla bizler uzman ve başöğretmeni sadece faydası olmayan bir sınav ve hizmet yılıyla sınırlandırmış oluyoruz. Öğretmenlik kariyer basamakları "uzman" ve "başöğretmen" kavramlarının içini boşaltan bir ifadeden başka hiçbir anlam taşıyor." (m14)

Kariyer basamaklarının daha etkili hâle getirilmesi, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlamak için önemli bir temel oluşturabilir. Özellikle sınavlarla belirlenmenin yanında alternatif değerlendirme yöntemlerine başvurulması ve öğretmenlerin öğretmenlik yaşantısı boyunca gösterdikleri başarıların dikkate alınması konusunda daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir.

2. Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasına İlişkin Eksiklikler ve Öneriler

Yönetmelik ve uygulamayı değerlendirdiğimizde, öğretmenlerin farklı düşünceleri ve görüşleri karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenlerin görüşlerine göre bu uygulamanın bazı olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır.

Bazı öğretmenler, kariyer basamaklarının olmasının, öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi açısından oldukça önemli olduğunu düşünmektedir. Bu uygulama sayesinde öğretmenler, uzmanlaşma ve alanda yükselme fırsatları elde ederek hem manevi hem de maddi açıdan tatmin olabilmektedirler (m1). Ancak bazı öğretmenler ise sadece sınavla kariyer basamaklarının belirlenmesini doğru bulmamaktadır ve alternatif çözüm yollarının aranması gerektiğini savunmaktadır (m15).

Sınavın yanı sıra öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak etkinliklere de puan verilmesi gerektiğini ifade eden öğretmenler de bulunmaktadır (m2). Ayrıca kariyer basamaklarına sadece sınavla değil mezuniyet ve tecrübe gibi faktörlerin de dikkate alınması gerektiğini belirtenler mevcuttur (m3). Bu tür görüşler, kariyer basamaklarının içeriğinin ve uygulamanın kapsamının daha fazla çeşitlendirilmesi gerektiği yönündeki talepleri yansıtmaktadır.

Diğer taraftan, bazı öğretmenler yönetmelikte uzman ve başöğretmen ünvanlarının içeriğinin daha iyi tanımlanması ve doldurulması gerektiğini düşünmektedir (m4). Ayrıca uygulamada bazı eksikliklerin ve haksızlıkların olduğunu vurgulayanlar da bulunmaktadır (m6, m7, m9, m12). Bazı öğretmenler ise kariyer basamaklarının belirlenmesinde yapılan sınav düzeyini ve içeriğini eleştirmektedir. Uygulamada yapılan sınavın ilkökul düzeyinde olduğunu ifade eden öğretmenler, bu sınavın kariyer basamaklarını belirlemek için yetersiz olduğunu düşünmektedirler (m13). Aynı zamanda sınavın içeriğinin ve yönteminin gözden geçirilmesi gerektiğini savunan öğretmenler de mevcuttur (m14, m16).

Bu değerlendirmelerden anlaşıldığı üzere öğretmen kariyer basamakları ve uygulaması hakkında farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretmenlerin çeşitli düşünceleri, kariyer

basamakları uygulamasının geliştirilmesi ve daha etkili hâle getirilmesi için değerli bir kaynaktır. Eğitim sisteminin daha iyi işlemesi ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlaması adına bu görüşlerin dikkate alınması önemlidir.

"Öğretmen Kariyer Basamakları" uygulamasının etkileri incelendiğinde, öğretmenler arasında farklı düşünceler ve sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Olumlu görüşler arasında, uzman ve başöğretmen unvanlarının maaşlarda önemli ölçüde artış sağlanması yer almaktadır. Özellikle bu unvanlara sahip olan öğretmenlerin maddi açıdan daha iyi koşullarda çalışmaları, birçok öğretmen için olumlu bir etki yaratmıştır (m1). Ancak bazı öğretmenler arasında maaş uçurumunun oluşması ve aynı işi yapanlar arasındaki ücret farklılıklarının adaletsizlik ve iş barışının bozulmasına sebep olması olumsuz sonuçlar arasında yer almaktadır (m4).

Uygulamada belirlenen 10 yıl şartı, hem uzmanlık unvanı hem de başöğretmenlik için aynı olmasının olumlu bir yönü olduğu düşünülmektedir (m2). Ancak bazı öğretmenler için bu sürenin çok uzun olduğu ve maksimum 5 yıl olması gerektiği düşünülmektedir (m13). Bu durum, kariyer basamaklarının belirlenmesinde belirli bir süre şartının uygunluğuna dair farklı görüşleri yansıtmaktadır.

Uygulamanın temel eleştirilerinden biri, sınavla belirlenen kariyer basamaklarının objektif olmaması ve adil bir değerlendirmeye dayanmamasıdır (m14). Sınavın içeriği ve yöntemi, öğretmenler arasında ayrımcılığa neden olabileceği düşüncesiyle eleştirilmektedir.

Öğretmenler arasında farklı düşüncelerin olduğu bir diğer nokta ise kariyer basamaklarına sadece sınavla değil seminerler ve uzmanlık eğitimleri gibi etkinliklerle de puan verilmesi gerektiğidir (m10). Bu tür etkinliklere katılımın kariyer basamaklarının belirlenmesinde etkili olacağı düşünülmektedir.

"Öğretmen Kariyer Basamakları" uygulaması, öğretmenler arasında çeşitli etkiler yaratmış olup öğretmenlerin mesleki gelişimine ve maddi koşullarına katkı sağladığı gibi bazı adaletsizliklere ve eleştirilere de yol açmıştır.

Yönetmelikten kaynaklanan olumlu ve olumsuz sonuçların altında yatan nedenler incelendiğinde; öğretmen görüşlerinin yeterince dikkate alınmamış olması, eksikliklerin oluşmasına yol açmıştır.

Öğretmenlerin görüşleri, kariyer basamaklarının belirlenmesinde önemli bir faktördür. Ancak bazı öğretmenlerin görüşleri alınmadan yapılan yönetmeliklerde eksikliklerin ortaya çıkması kaçınılmaz olmuştur (m1). Bu durum, öğretmenler arasında yönetmeliğe karşı olumsuz bir tutum oluşturabilir ve uygulamanın başarısını etkileyebilir.

Kariyer basamaklarının belirlenmesinde kullanılan sınav yöntemi, öğretmenler arasında tartışmalı bir konudur. Öğretmenlikle alakası olmayan öğretmenlerin sınavla uzman sıfatı almasının doğru olmadığı düşünülmektedir (m2). Bu durum, kariyer basamaklarının

belirlenmesinde bilimsel ve öğretmenlikle ilgili kriterlerin kullanılması gerekliliğine dair bir eleştiri olarak öne çıkmaktadır.

Bazı öğretmenler için kariyer basamaklarının emeklilikleri açısından bir avantaj sağlamaması olumsuz sonuçlar arasında yer almaktadır (m3). Bu durum, öğretmenler arasında kariyer basamaklarına yönelik bir motivasyon eksikliği oluşturabilir.

Kariyer basamaklarının belirlenmesinde kullanılan kıdem yılına göre değerlendirme yöntemi, öğretmenler arasında farklı düşüncelere sebep olmaktadır (m5). Öğretmenler, kariyer basamaklarına bu yöntemin adil olup olmadığı konusunda farklı görüşlere sahiptir.

Öğretmenlerin görüşlerinin yeterince dikkate alınmaması, adil ve bilimsel kriterlerin kullanılmaması, emeklilik avantajının olmaması gibi nedenler uygulamanın olumlu ve olumsuz sonuçlarına etki etmektedir. Bu nedenler göz önünde bulundurularak eğitim sisteminde yapılan düzenlemelerin öğretmenlerin ihtiyaçlarına uygun şekilde gerçekleştirilmesi ve öğretmenlerin memnuniyetini sağlayacak adımların atılması önemlidir.

Bir diğer önemli nokta yönetmeliklerdir. Öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerlemelerini ve uzmanlaşmalarını teşvik etmek için etkili bir yönetmelik oluşturmak büyük önem taşımaktadır.

Katılımcılara göre öncelikle kariyer basamaklarına kıdem yılına bağlı olarak belirli ünvanlar verilebilir (m1). Ancak bu sürecin adil ve objektif bir değerlendirmeyle gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Sadece sınav değil öğretmenlerin gösterdikleri başarılar ve katıldıkları etkinlikler de değerlendirmeye alınmalıdır (m2). Böylece öğretmenlerin bilgi ve uygulamadaki başarıları dikkate alınarak kariyer basamakları belirlenebilir.

Ayrıca kariyer basamaklarının belirlenmesinde maaşlara da etkisi olmalıdır. Uzman ve başöğretmenlerin maaşlarında önemli ölçüde artış sağlanmalıdır (m3). Ancak uzmanlık almamış öğretmenlerle uzman öğretmenler arasındaki maaş uçurumunun giderilmesi için adil bir düzenleme yapılmalıdır.

Yeni yönetmelikte, öğretmenlerin kişisel gelişimine önem verilmeli ve uzmanlaşmalarına katkı sağlayacak şartlar öne çıkmalıdır (m4). Lisansüstü eğitim alma şartı, ulusal ve uluslararası yarışmalara katılım düzeyi gibi kriterler öğretmenlerin mesleki manada gelişimini teşvik edebilir. Ayrıca öğretmenlerin öğrencilerle birlikte gerçekleştirdiği etkinlikler de kariyer basamaklarına katkı sağlayabilir (m14).

Yeni yönetmelikte, öğretmenlerin kariyer basamakları için eğitim ve sınav süreci de önemli bir yer tutmalıdır. Eğitimler yüz yüze ve uygulamalı olarak gerçekleştirilmeli, öğretmenlerin alan uzmanlarıyla etkileşim içinde olmaları sağlanmalıdır (m14). Sınavlar, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini gerçek anlamda ölçecek şekilde seçici ve zorlayıcı olmalıdır (m1). Bununla birlikte yönetmelik hazırlanırken tüm öğretmenlerin görüşleri alınmalı ve yönetmeliğin her düzeyde katılımcı bir süreçle oluşturulması sağlanmalıdır

(m1, m7). Öğretmenlerin kendi mesleklerini ilgilendiren düzenlemelerde söz sahibi olmaları, yönetmelikteki eksiklikleri en aza indirecektir.

Sonuç olarak, yeni bir öğretmen kariyer basamakları yönetmeliği oluşturulurken adil, objektif ve öğretmenlerin katılımına açık bir şekilde düzenlenmelidir. Bu şekilde öğretmenlerin kariyerlerini geliştirmeleri ve uzmanlaşmaları teşvik edilirken, meslek içindeki adalet ve iş barışı da sağlanacaktır.

3. Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasında Eksikliklerin Giderilmesi İçin Öneriler

Öğretmen kariyer basamakları yönetmeliği üzerinde yapılan değerlendirmelerde ortaya çıkan eksiklikleri gidermek için çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu önerilerin uygulanması, öğretmenlerin kariyer gelişimini destekleyecek ve mesleki motivasyonlarını artıracaktır.

1. Tüm Öğretmenlerin Görüşlerinin Alınması: Yönetmeliğin oluşturulmasında ve revize edilmesinde tüm öğretmenlerin görüşleri alınmalıdır (m1, m14). Anketler, sendika toplantıları ve genç nesillerin fikirleri dikkate alınarak ortak akılla hareket edilmelidir (m3, m7).

2. Objektif Kriterlerin Belirlenmesi: Kariyer basamakları için objektif kriterler belirlenmelidir. Performans değerlendirmeleri, proje ve etkinliklerle ilgili başarı belgeleri, patentler gibi ölçümler yapılmalı ve kariyer basamakları bu kriterlere göre belirlenmelidir (m2, m14).

3. Maaş Adaletinin Sağlanması: Kariyer basamaklarına bağlı olarak maaşlarda önemli artışlar yapılmalı ve kıdem yılına göre katsayı sistemi getirilmelidir (m3, m14).

4. Kariyer Basamaklarının Süreye Göre Değil Performansa Göre Belirlenmesi: Kariyer basamakları yıllara göre değil, öğretmenlerin gösterdikleri performansa göre belirlenmelidir (m6, m13).

5. Sınavın Kaldırılması: Sınavın kaldırılması ve yerine öğretmenlerin performansına dayalı değerlendirmeler yapılması önerilmektedir (m9, m10, m16). Seminer ve etkinliklere katılım değerlendirmeleri, eğitimler ve proje çalışmaları gibi unsurlar değerlendirmeye dâhil edilmelidir.

6. Daha Kısa Süreli Kariyer Basamakları: Kariyer basamaklarının süreleri kısaltılmalı ve öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayan etkinlikler öncelikli olarak değerlendirmeye alınmalıdır (m10, m13).

7. Uzmanlar ve Alan Uzmanları ile İşbirliği: Yönetmeliğin oluşturulmasında uzmanlar ve alan uzmanlarıyla işbirliği yapılmalı, eğitimlerin uygulanmasında onların desteği alınmalıdır (m14, m16).

8. Toplumun Menfaatlerinin Gözetilmesi: Yönetmelik oluşturulurken toplumun menfaatleri gözetilmeli, öğretmenlerin mesleki gelişimiyle birlikte toplumun eğitim kalitesine katkı sağlanmalıdır (m15).

Sonuç olarak, öğretmen kariyer basamakları yönetmeliği için eksikliklerin giderilmesi, öğretmenlerin mesleki gelişimine destek olacak ve mesleki motivasyonlarını artıracaktır. Önerilerin değerlendirilerek ve katılımcı bir süreçle oluşturulan yönetmelik, öğretmenlerin mesleki başarılarını artırmada ve toplumun eğitim kalitesini yükseltmede önemli bir araç olacaktır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma sonucuna göre öğretmen kariyer basamakları yönetmeliğinin pek çok açıdan etkisini ve önemini göstermektedir. Yönetmelik, öğretmenlerin kariyerlerini planlamalarına, mesleki gelişimlerine katkı sağlamalarına ve daha iyi koşullarda çalışmalarına olanak tanımaktadır. Özellikle uzman ve başöğretmen unvanlarına ulaşan öğretmenlerin maaşlarında önemli artışlar görülmesi, yönetmeliğin olumlu etkilerinden biridir. Bu durum, öğretmenlerin motivasyonunu ve mesleki tatminini artırmakta ve eğitim kalitesine pozitif yansımalar yapmaktadır. Kazoğlu (2014), araştırmasında öğretmenlerin ve idarecilerin büyük bir kısmının maaşların yükselmesi ve sorumlulukların değişmesi yönünde isteklerinin olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca Kaplan ve Gülcan (2020), öğretmenlerin çalışmalarının ve başarılarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesiyle içsel motivasyonlarının artacağını ifade etmiştir.

Öğretmen kariyer basamakları ve uygulaması, eğitimdeki önemli bir konudur ve öğretmenlerin mesleki gelişimi ve kariyerlerinin yönetimi açısından önemli bir rol oynamaktadır. Bu uygulamanın daha etkili olması için öğretmenlerin farklı görüşlerinin dikkate alınması ve eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir. Böylece nitelikli ve yetkin öğretmenlerin yetiştirilmesine ve eğitim sisteminin daha iyi işlemesine katkı sağlanacaktır. Demir (2011), araştırmasında kariyer basamakları uygulamasının öğretmenliği tek düzelikten kurtarabileceği ve öğretmenliğin bir kariyer mesleği olabileceğini vurgulamaktadır. Ancak yönetmeliğin bazı eksiklikleri de bulunmaktadır. Özellikle sınav sisteminin tartışmalı olması ve öğretmenler arasında adaletsizlik algısının oluşmasına neden olması, yönetmeliğin eleştirilen yönlerindedir. Aynı zamanda kariyer basamaklarının belirlenmesinde sadece yıllık kıdem süresine odaklanması, öğretmenlerin mesleki başarılarına ve niteliklerine göre değerlendirmenin göz ardı edilmesine yol açmaktadır. Öğretmenlerin çoğunluğu, yönetmeliğin daha katılımcı bir süreçle hazırlanması gerektiğini düşünmektedir. Bu nedenle yönetmelikle ilgili düzenlemeler yapılırken tüm öğretmenlerin görüşleri alınmalı ve öğretmen sendikaları, akademisyenler ve alan uzmanlarıyla işbirliği yapılmalıdır. Öğretmenlerin saha deneyimlerinin ve uzmanların bilimsel görüşlerinin dikkate alındığı bir yönetmelik,

öğretmenlerin daha fazla katılımını ve desteklerini sağlayacaktır. Canatan Doğan (2022), meslek kanunun öğretmenlere danışılmadan yapılmaması gerektiğini ve kanunda birçok eksiklik olduğunu ifade etmiştir.

Önerilerin önemli bir bölümü, kariyer basamaklarının belirlenmesinde daha objektif ve performansa dayalı kriterlerin kullanılması yönündedir. Bu şekilde öğretmenlerin mesleki başarıları ve katkıları daha doğru bir şekilde değerlendirilecek ve adil bir kariyer ilerleme sistemi oluşturulacaktır. Bu sonuca paralel olarak Dağlı (2007), araştırmasında katılımcıların sınav dışı performansına yönelik değerlendirme ölçütlerine yoğunlaştığını belirtmektedir. Aynı zamanda kariyer basamaklarına bağlı olarak maaşlarda önemli artışlar yapılması ve maaş adaletinin sağlanması, öğretmenlerin maddi motivasyonunu artıracak ve mesleki tatminlerini yükseltecektir. Şirin ve diğerleri (2010), değerlendirme sınavının geçerli ve güvenilir bir araç olmadığını tespit etmişlerdir.

Sınav sistemine yönelik eleştiriler doğrultusunda, sınavın kaldırılması ve öğretmenlerin performansına dayalı değerlendirmeler yapılması önerilmektedir. Bu şekilde öğretmenlerin bilgi ve uygulama becerileri değerlendirilecek ve kariyer ilerlemeleri daha objektif bir şekilde belirlenecektir. Öğretmenlerin katıldıkları seminer ve etkinliklerin değerlendirmeye dâhil edilmesi, eğitim ve mesleki gelişim fırsatlarının önemini vurgulayacaktır. Dağlı (2007), yaptığı çalışmada öğretmenlerden aldığı görüşlere göre kariyer sisteminin performansa dayalı ölçütlerin geliştirilmesi gerektiği ve ölçütlerin objektif olması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç olarak, yönetmelikte yer alan olumlu yönlerin pekiştirilmesi ve eksikliklerin giderilmesi, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayacak ve eğitim sektörünün kalitesini artıracaktır. Bu bağlamda, öğretmenlerin görüşlerine ve katılımcı bir sürece dayalı olarak yapılan düzenlemeler, öğretmenlerin motive olması ve mesleki başarılarının artması sağlanarak eğitim sisteminin geliştirilmesine önemli bir katkı sağlayacağı düşünülebilir.

ÖNERİLER

1. Yönetmelikle ilgili yapılacak düzenlemelerde tüm öğretmenlerin görüşleri alınmalı, anketler ve toplantılar düzenlenerek katılımcı bir süreç izlenmelidir.
2. Kariyer basamakları için performansa dayalı ve objektif kriterler belirlenmelidir. Performans değerlendirmeleri, proje ve etkinlik başarıları gibi unsurlar değerlendirmeye dâhil edilmelidir.
3. Kariyer basamaklarına bağlı olarak maaşlarda önemli artışlar yapılmalı ve kıdem yılına göre katsayı sistemi getirilmelidir.
4. Sınavın kaldırılması ve yerine öğretmenlerin performansına dayalı değerlendirmeler yapılması önerilmektedir. Seminer ve etkinliklere katılım değerlendirmeleri, eğitimler ve proje çalışmaları gibi unsurlar değerlendirmeye dâhil edilmelidir.

5. Kariyer basamaklarının süreleri kısaltılmalı ve öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayan etkinlikler öncelikli olarak değerlendirmeye alınmalıdır.

6. Yönetmeliğin oluşturulmasında uzmanlar ve alan uzmanlarıyla işbirliği yapılmalı, eğitimlerin uygulanmasında onların desteği alınmalıdır.

Bu öneriler doğrultusunda öğretmen kariyer basamakları yönetmeliği daha etkili ve adaletli bir şekilde uygulanabilir ve öğretmenlerin mesleki gelişimine daha fazla katkı sağlanabilir. Öğretmenlerin görüşlerine ve katılımcı bir sürece dayalı olarak yapılan düzenlemeler, eğitim sektöründeki kaliteyi artırmada önemli bir rol oynayabilir. Bu sayede öğretmenlerin motive olması ve mesleki başarılarının artması sağlanarak eğitim sisteminin geliştirilmesine katkı sağlanmış olacaktır.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazarlar; bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayımlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazarlar; bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayımlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı/İzin

Bu araştırma için Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Etik Kurulundan (07.09.2023-2023/08/19) etik izin alınmıştır.

KAYNAKÇA

Akdaş, T., Kemal, K., Yavuz, S., Tutsoy, İ., Saritekin, A., & Çiftçi, H. (2023). Öğretmenlerin kariyer basamakları: Karşılaştırmalı bir giriş. *Türk Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 12-22.

Aksan, A., Gökmen, O., & Demir, H. İ. (2023). Öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin görüşleri. *TURAN: Stratejik Arastirmalar Merkezi*, 15(57), 227-232.

Artan, B. (2007). *Kariyer basamakları yükselme sınavı (KBYS): Ortaöğretim öğretmenleri görüşleri çerçevesinde nitel bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Baş, B., Kibar Furtun, M. H., Kapusizoğlu, F., & Uluaslan, E. (2023). Öğretmenlik kariyer basamakları ve yazılı sınavına ilişkin türkçe öğretmenlerinin görüşleri: Neyi, nasıl algılıyor, yorumluyor ve öneriyorlar?. *Journal of Mother Tongue Education/Ana Dili Eğitim Dergisi*, 11(1). 159-177.
- Baş, H. & Nural, E. (2023). Türkiye’de öğretmen yetiştirme uygulamalarında yaşanan sorunların belirlenmesi ve çözüm önerilerine ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi. *Eğitim Bilim ve Araştırma Dergisi*, 4(1), 16-46. <https://doi.org/0.54637/ebad.1222046>
- Boydak-Ozan, M., & Kaya, K. (2009). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin kendilerini yenileme ve kariyer basamaklarında yükselme sistemi ile ilgili görüşleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 97–112.
- Canatan Doğan, N. (2022). *Öğretmenlik Meslek Kanunu’na yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri*. Tezsiz yüksek lisans bitirme projesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Çelikten, M. (2008). Öğretmenlik mesleğinde yeni model arayışları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 189-198.
- Çobanoğlu, F., & İlkin, A. (2023). Öğretmenlerin yenilenen kariyer basamakları uygulaması hakkındaki görüşleri. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 155-173.
- Dağlı, A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184–197.
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (3), 53-80.
- Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (2005). Millî Eğitim Bakanlığı, Personel Genel Müdürlüğün öğretmen kariyer basamaklarına uygulamasına ilişkin 2005 tarihli görüş yazısı, <http://personel.meb.gov.tr/>
- Elagöz, Z., & Pala Elagöz, M. (2023). Öğretmenlik kariyer basamaklarının mesleki gelişim çalışmalarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(2), 530–547.
- Gürkan, T. (1987). Ortaöğretim kurumlarında öğretime ilişkin sorunlar. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 20 (1-2), 305-322.
- Gül, İ. & Güngör, C. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Van Yüzcü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1098-1123. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1090770>
- Johnson, B., & Christensen, L. (2014). *Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları: Eğitim araştırmaları* (Çev. Ed.: S. B. Demir), Eğiten Kitap, Ankara.

- Kaplan, İ., & Gürkan Gülcan, M. (2020). öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi: Karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406.
- Kavcar, C. (2002). Cumhuriyet döneminde dal öğretmeni yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 114.
- Kazoğlu, İ. (2014). *MEB öğretmen kariyer basamakları yükselme sisteminin yeniden yapılanmasına yönelik nitel bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Küçükahmet, L. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Alkım. Baskı?
- Laçın, N. (2006). *İlköğretim Öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri (Kütahya İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Mete, Y.A. (2013). Güney Kore, Japonya, Yeni Zelanda ve Finlandiya'da öğretmen yetiştirme ve atama politikaları. *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(12), 859-878.
- Mevzuat.gov. (2022) Mevzuat.gov.tr web sitesi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7354.pdf> adresinden alınmıştır. Erişim tarihi: [09.08.2023]
- Millî Eğitim Bakanlığı (2006). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeye ilişkin değerlendirme (KBYD) kılavuzu*. MEB Personel Genel Müdürlüğü.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2022). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeye ilişkin değerlendirme (KBYD) kılavuzu*. MEB Personel Genel Müdürlüğü.
- Özdemir, T.Y., Doğan, A. ve Demirkol, M. (2022). Öğretmenlik kariyer basamakları hakkında öğretmen görüşleri. *International Journal of Social Science Research*, 11(2), 53-67.
- Pınar, M.A., & Akgül, G. D. (2023). Fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 9(1), 36-47.
- Senemoğlu, N. (1992). *İngiltere'de İlköğretime Öğretmen Yetiştirme Programlarına İlişkin İngiliz Öğrenci ve Öğretim Elemanlarının Görüşleri-İngiltere ve Türkiye'deki İlköğretime Öğretmen Yetiştirme Programlarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, ANKARA
- Şirin, E. F., Erdoğan, M., & Mülazımoğlu, O. (2010). Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 57-68.

Turan, B., & Turan, S. (2009). Çalışma statüleri farklı öğretmenlerin kendi algılarına göre yeterlik düzeyleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(3), 799–820.

Türk Eğitim Derneği (2009). *Öğretmen Yeterlikleri Özet Rapor*. TEV.

Türk Eğitim Sendikası (2005). *Millî Eğitim Bakanlığı, Personel Genel Müdürlüğün öğretmen kariyer basamaklarına uygulamasına ilişkin görüş yazısı*, <https://oygm.meb.gov.tr/>

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12.bs.). Seçkin Yayıncılık, Ankara.

