

ÖĞRETMENLİK KARIYER BASAMAKLARINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ*

Fevziye KAPLAN** · Hüseyin ASLAN***

Özet

Nitelikli ve iyi yetişmiş kariyer sahibi öğretmenler, öğrencilerin akademik başarılarını artırmanın yanı sıra onlara yaşam becerileri ve değerlerini de kazandırmada kritik bir rol oynamaktadır. Günümüzde öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması çok tartışılan ve üzerinde görüş birliğine varılamayan bir konu olmuştur. İlk olarak 2006 yılında yapılmış olan öğretmen kariyer basamakları sınavı, 19 Kasım 2022 tarihine kadar yapılmamış, bu tarihte yapılan sınavla birlikte gündemde kalmaya devam etmiş ve etkisini korumuştur. Bu kapsamda araştırmanın amacı, öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Samsun ili Vezirköprü ilçesinde görev yapmakta olan farklı branşlarda 8 kadın, 8 erkek toplam 16 öğretmenin öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseninde tasarlanmıştır. Araştırma verilerini toplamak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış olup amaca uygun hazırlanmış beş açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Soruların içeriğinde, öğretmenlerin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kariyer basamakları hakkındaki genel görüşleri, uygulanan sınavın biçimi ve içeriği hakkında değerlendirmeleri, uygulanmasına ilişkin önerileri, uygulamanın olumlu ve olumsuz yansımaları, veli ve öğrenciler üzerindeki etkileri, öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarına gerek olup olmadığı hakkında bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen veriler içerik analizi yapılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin farkındalıklarının yüksek olduğu görülmüştür. Daha çok liyakat, eşitlik, öğretmenlik itibarı, adalet, kariyer basamakları uygulamasının ayrıştırmacı bir etki oluşturması, başöğretmen adının kullanılmasının doğru olmaması, ekonomik yönünün ağır basması, mesleğin doğasına aykırı bir uygulama olması, sınav içeriğinin ve yönteminin uygun olmaması konuları ile ilişkili olduğu görülmektedir. Kariyer basamakları uygulamasında lisansüstü eğitimlerin, yüz yüze yapılacak hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha çok fayda sağlayacağı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik kariyer basamakları, uzman öğretmen, başöğretmen

*Bu çalışma birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans projesinden üretilmiştir. Ankara Educongress2023'te sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

**Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Samsun, Türkiye, yesimkpln@gmail.com, Orcid id: 0009-0008-1910-2222

***Dr.Öğr.Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye, huseyarlan@yahoo.com, Orcid id: 0000-0003-2724-0445

TEACHERS' OPINIONS ON TEACHING CAREER STAGES

Abstract

Qualified and well-trained career teachers play a critical role in increasing students' academic success as well as providing them with life skills and values. Nowadays, the practice of promotion in the career stages of the teaching profession has become a subject that is widely discussed and on which no consensus can be reached. The teacher career ladder exam, which was first held in 2006, was not held until November 19, 2022, and it continued to remain on the agenda and maintained its impact with the exam held on this date. In this context, the aim of the research is to reveal teachers' views on teaching career stages. For this purpose, the opinions of a total of 16 teachers, 8 women and 8 men, in different branches working in Vezirköprü district of Samsun province in the 2022-2023 academic year, were consulted regarding their teaching career stages. The research was designed in the phenomenology pattern, one of the qualitative research methods. A semi-structured interview form was used to collect research data and consists of five open-ended questions prepared for the purpose. In the content of the questions asked, we tried to obtain information about teachers' general opinions about the career stages of specialist teaching and head teaching, their evaluations about the form and content of the exam, their suggestions regarding its implementation, the positive and negative reflections of the application, its effects on parents and students, and whether there is a need for career stages in the teaching profession. . The data obtained as a result of the research were evaluated by content analysis. According to the results of the research, it was seen that teachers' awareness of career stages was high. It is seen that it is mostly related to merit, equality, teaching reputation, justice, the fact that the application of career steps creates a discriminatory effect, the use of the head teacher's name is not correct, the economic aspect predominates, it is an application contrary to the nature of the profession, and the exam content and method are not appropriate. It has been concluded that postgraduate education and face-to-face in-service training activities will be more beneficial in the application of career stages.

Key Words: Teaching career stages, specialist teacher, head teacher

GİRİŞ

Günümüzde, işgörenlerin beklentileri ve çalışma ilişkilerine bakış açısı önemli ölçüde değişmiştir. Klasik anlayışta insanlar genellikle bir işe girdiklerinde uzun süre aynı örgütte kalmayı ve örgütün amaçlarına hizmet etmeyi öncelikli olarak düşünürlerdi. Gelineen noktada çalışanlar, daha çok kendi kariyer hedeflerini gözetmekte ve işleriyle ilgili daha fazla seçenek ve esneklik aramaktadırlar (Berberoğlu, 1991). 21. yüzyılda örgütlerde kariyer ile ilgili uygulamalara daha fazla önem verilmektedir. Bunun sebepleri arasında; istihdam anlaşmalarının değişen doğası, öğrenen örgütlere doğru eğilim, bilgi ve teknolojiye hızlı gelişmeler, takım çalışmasına artan inanç ve değişen örgütsel tasarımların kariyer üzerindeki etkisi olarak sıralanabilir (Soysal ve Bakan, 2003). Çalışma koşulları değişkenlik gösterse de birçok örgüt, kariyer yönetimi için belirlenmiş kariyer yolları ve geçiş şartlarına sahiptir. Bu kariyer yolları, örgütün işgörenlerini belirli bir rol veya pozisyondan başka bir role veya pozisyona geçiş yapmalarını sağlayan bir dizi adımı içerir. Bu adımlar genellikle belirli beceri ve deneyim gereksinimlerine dayanır ve bir çalışanın kariyerinde ilerlemesini ve yükselmesini sağlamayı amaçlar (Akçay, 2005).

Öğretmenler, eğitim sürecindeki en kritik rolü üstlenirler ve öğrencilerin öğrenme deneyimlerini doğrudan etkilerler. Nitelikli öğretmenler, öğrencilerin akademik başarılarını artırırken aynı zamanda onların sosyal ve duygusal gelişimine de önem verirler. İyi bir öğretmen, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını anlar ve farklı öğrenme stillerine uygun öğretim stratejileri kullanarak eğitim öğretim sürecini doğrudan etkileyebilmektedir (Çakır, 2004). Öğretmenlik mesleği bireyleri ve toplumu geliştiren önemli bir meslek olmasına rağmen günümüzde çeşitli sorunlarla karşı karşıya bulunmaktadır. Bu sorunlar arasında, mesleğin temel bir yapıya sahip olmaması, hiyerarşik yapılanmaya duyulan gereksinim, rol ve statü değişikliği, unvan ve statü yetersizliği, kariyer eksikliği gibi konular bulunmaktadır (Alkan, 2000).

Öğretmenlerin meslek içinde yükselme imkânları, mesleki gelişim programları, liderlik pozisyonları gibi kariyer olanakları mesleğin cazibesini artırırken, öğretmenlerin motivasyonunu ve performansını da etkileyebilir. Öğretmenlik kariyer basamaklarının Türkiye'deki gelişimine kısaca baktığımızda öncelikle 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesi, öğretmenlik mesleğini, devletin eğitim, öğretim ve yönetim görevlerini üstlenen özel bir uzmanlık mesleği olarak tanımlamaktadır. Ancak süreç içinde bu mesleğe uygun bir meslek algısı oluşmamış ve yasal boşluklar mevcut kalmıştır. Bu yasal boşluğu gidermek amacıyla 08/07/2004 tarihli 5204 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun ile

öğretmenlik mesleği üç kariyer basamağına ayrılmıştır: adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen. Bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamak amacıyla 13/08/2005 tarihli Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği yayınlanarak yürürlüğe konulmuştur. Bu süreçten sonra, lisansüstü öğrenime dayalı olarak bazı öğretmenlere uzman öğretmenlik unvanı verilmiştir. Ancak günümüze kadar genel bir öğretmenlik kariyer basamakları sistemi oluşturulmamıştır. 14/02/2022 tarihinde yayınlanan 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle 1739 sayılı kanunun 43. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Bu yeni meslek kanunu, 6. maddesinde öğretmenlik kariyer basamaklarını düzenlemektedir. Ancak kariyer basamaklarının görev tanımı yapılmadığından bu konuda herhangi bir sorumluluk ve görev kazanımı olmamıştır. Oluşturulan kariyer basamağının salt unvan ve ücret artışı dışında herhangi bir getirisi olmadığı gibi, eğitim camiası, eğitim sendikaları ve toplumun diğer katmanlarında bu konudaki tartışmalar devam etmektedir. Öğretmenlerin bu kariyer basamakları sürecine ilişkin görüşlerinin alınması ve uygulamalara ilişkin tepkilerinin belirlenmesi bu anlamda önemlidir. Eğitim sistemimizin hiç kuşkusuz temel yapı taşları olan öğretmenleri ilgilendiren bu uygulamaya yönelik verecekleri fikirlerin uygulayıcılara ışık tutacağı öngörülmektedir. Bu düşünce doğrultusunda çalışmanın genel amacı, aktif olarak çalışan öğretmenlerin konuya yönelik fikirlerini almaktır. Bu kapsamda araştırmanın amacı öğretmenlik kariyer basamaklarına yönelik öğretmen görüşlerini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda yer alan kariyer basamakları hakkında genel görüşleriniz nelerdir?
2. Kariyer basamaklarının belirlenmesinde ölçüt olarak kullanılan sınavın biçimi ve içeriği ile ilgili değerlendirmeniz nedir?
3. Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasında elde edilen “uzman ya da başöğretmen” unvanlarının olumlu-olumsuz yansımaları nelerdir?
4. Uzman öğretmen ya da başöğretmen olmanın veli ve öğrencilerin davranışları üzerindeki etkileri hakkında neler söylersiniz?
5. Sizce, “öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarına gerek var mıdır? Gerek varsa nasıl belirlenmelidir?”

Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin öncülüğünde ve rehberliğinde varlığını sürdüren eğitim kurumlarının sağlıklı bir şekilde işlemesi ve varlığını devam ettirmesi öğretmenlerin etkili ve verimli çalışması ile yakından ilgilidir. Çağın değişen koşullarına uyum sağlamak ve öğretim ortamlarında bu değişimlere dönüş yapmak, öğretmenlerin etkililiğini artırmanın temel nedenlerindedir.

Öğretmenlerin niteliklerinin gelişmesi, değişimlere uyum sağlamaları ve mesleki olarak sürekli gelişim içinde olmalarıyla ilişkilidir. Bu süreci destekleyen en önemli faktörlerden biri de kariyer yapılanmasıdır. Kariyer yapılanması, öğretmenlere mesleki gelişimlerini ilerletmek için fırsatlar sunar. Bu yapılanma, öğretmenlere daha ileri düzeyde uzmanlık kazanma imkânı tanır. Türkiye'de öğretmenlere yönelik olarak uygulanan kariyer basamaklarında yükselme sistemi, öğretmenlerin kariyerlerini ilerletmek ve unvan/ücret açısından yükselmek için bir değerlendirme sistemini içerir. Bu sistem, öğretmenlerin belirli ölçütler ve performanslarına dayalı olarak kariyer basamaklarında yükselme imkânı sağlar.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda yer alan değerlendirme ölçütleri, öğretmenler arasında farklı algılamalara neden olabilir. Bu algılamalar, değerlendirme sürecinin şeffaflığı, adil ve objektif olup olmadığı, ölçütlerin doğru şekilde uygulanıp uygulanmadığı gibi konuları içerebilir. Öğretmenlerin kendi kariyerleriyle ilgili görüşlerini almak ve katılımlarını sağlamak, kariyer sisteminin etkinliğini artırmak için önemli bir adımdır. Öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilecek bu değerlendirme, kariyer sisteminin işleyen ve işlemeyen yönlerini belirlemeye yardımcı olacaktır. Öğretmenlerin deneyimlerinden ve geri bildirimlerinden elde edilen bulgular, sistemin iyileştirilmesi veya revize edilmesi için temel oluşturacaktır. Bu süreç, öğretmenlerin kariyerlerine yönelik memnuniyetlerini artıracak ve sisteme olan güvenlerini güçlendirecektir. Bu çalışma, eğitimin merkezinde yer alan öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin düşünce, bilgi ve farkındalıklarını ortaya koymasına bağlamında önemlidir ve bu çalışmada ele alınan konu araştırılmaya değerdir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma Samsun İli Vezirköprü ilçesinde görev yapan öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin görüşlerini belirlemek, bilgi ve farkındalıklarını ortaya koymak amacıyla nitel araştırma desenlerinden biri olan olgubilim deseninde gerçekleştirilmiştir. Ölçmekten ziyade var olan durumu derinlemesine ortaya koymak amaçlandığı için nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin görüşleri, katılımcıların kendi tecrübelerinden yola çıkılarak elde edilmiştir. Olgubilim araştırmaları, bireylerin tecrübelerine ve bu tecrübelerden elde ettikleri sonuçlara odaklanmaktadır (Patton, 2014). Nitel araştırma, genellikle sosyal bilimler ve beşeri bilimler alanında kullanılan bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem,

araştırmacının olayları, durumları veya sosyal olguları derinlemesine anlamak ve açıklamak için niteleyici verileri toplamasını ve analiz etmesini içerir. Nitel araştırmada, araştırmacı genellikle gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama araçlarını kullanır. Gözlem, araştırmacının olayları doğal ortamlarında dikkatlice izlemesini ve kaydetmesini sağlar. Görüşmeler, araştırmacının katılımcılarla etkileşime geçerek derinlemesine bilgi elde etmesini sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim öğretim yılında Samsun İli Vezirköprü ilçesinde; ilkokul, ortaokul ve lisede aktif olarak görev yapan 16 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışma grubu sekiz kadın, sekiz erkek öğretmendir. Çalışma grubu oluşturulurken öğretmenlerin seçiminde, kadın ve erkek dağılımının dengeli olmasına, farklı eğitim kademelerinden, yaş, mesleki kıdem ve branş çeşitliliğine dikkat edilmiştir. Bu yönüyle maksimum çeşitlilik hedeflenmektedir. Maksimum çeşitlilik örnekleme, bir probleme yönelik olarak farklı boyutları ortaya koymayı hedefleyen bir yaklaşımdır. Bu yöntemde amaç, genelleme yapmak yerine, probleme ilişkin bir örneklem oluştururken, örnekleme sürecinde yer alan bireylerin çeşitliliğini maksimum düzeyde yansıtmaktır. Çalışma grubuna ait demografik bilgiler şu şekildedir: cinsiyet değişkeninde 8 kadın 8 erkek katılımcı, hizmet yılı değişkeninde 1-5 yıl 1 kişi, 6-10 yıl 2 kişi, 11-15 yıl 4 kişi, 16-20 yıl 5 kişi, 21 yıl ve üzeri 4 katılımcı; öğretim kademesi değişkeninde 8 sınıf öğretmeni, 4 ortaokul branş öğretmeni, 4 lise branş öğretmeni; medeni durum değişkeninde 14 evli ve 2 bekar katılımcı görüş bildirmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada araştırma verilerini toplamak için araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Bireylerin yaşam tecrübelerini ve bu tecrübelerini nasıl kodladıklarını doğrudan gözleme olanağı bulunmamaktadır. Bu nedenle söz konusu yaşantı ve tecrübeler hakkında bilgi sahibi olmak için kişilere sorular sormak suretiyle görüşmeler yapılmaktadır (Patton, 2014). Öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemek amacıyla, üç akademisyenin görüşüne başvurulmuş ve yedi açık uçlu soru hazırlanmış, genel değerlendirmeler sonunda görüşme formuna son şekil verilerek görüşme soruları beşe indirilmiştir. Daha sonra farklı branşlardan üç öğretmen ile pilot uygulama yapılmıştır. Bu uygulama sonucunda yeniden düzenlemeler yapılmış ve soruların açık ve anlaşılır olduğuna karar verildikten sonra görüşme formunda yer alan sorular Samsun İli Vezirköprü ilçesinde görev yapan farklı branşlardaki 8 kadın, 8 erkek toplam 16 öğretmene yöneltilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Araştırma verileri, katılımcıların boş zamanlarında ve herhangi bir yer ya da süre sınırlaması olmaksızın uygulanmıştır. Görüşme formunun bu şekilde uygulanması katılımcılara, gerçek düşüncelerini ve bakış açılarını özgürce ve diledikleri oranda detaylandırarak açıklama fırsatı sunmuştur. Katılımcılara görüşme öncesinde gerekli bilgilendirme ve açıklamalar yapılmıştır. Katılımcılar görüşlerini görüşme formlarına kendileri yazarak soruları cevaplamışlardır. Katılımcı öğretmenler ses kaydının yapılmasını istememişlerdir. Daha sonra veri seti oluşturulmuş ve katılımcı öğretmenlere 1' den 16' ya kadar numara verilmiştir. Verilen numaralar öğretmenler için Ö1(Öğretmen 1) - Ö16 (Öğretmen 16) şeklinde kısaltılmıştır. Elde edilen veriler nitel araştırmalarda veri analiz yöntemi olarak kullanılan içerik analizi yapılarak değerlendirilmiştir. İçerik analizi; benzer verilerin belirli başlıklar altında bir araya getirilmesi ve elde edilen verilerin okuyucunun kolayca anlayabileceği bir biçimde yorumlanmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu araştırmada birbirine benzeyen veya yakın ilişkili olan veri grupları ana tema altında kodlanarak analiz edilmiştir. Elde edilen verilerden 16 katılımcıdan alınan cevaplar dikkate alınarak bir şablon oluşturulmuştur. Katılımcılar sorulara birden çok cevaplar verdiği için yanıt frekansları katılımcı sayısından fazladır. Oluşturulan sorularla araştırmanın alt problemleri ilişkilendirilerek birbiri ile yakın olan ve birbirine benzeyen cevapların değerlendirilmesi yapılmıştır. Verilen her alt problemin ana temasının yanında kodlar oluşturulmuştur. Verilen bilgiler tablolaştırılarak araştırmacı tarafından yorumlanması sağlanmıştır. Temayı oluşturan kodlara kaç kişinin benzer cevabı verdiği (n) sembolü ile belirtilerek karşılıklarına yazılmıştır.

Geçerlilik ve Güvenirlilik

Bir araştırmanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla tutarlılık ve teyit edilebilirlik, geçerliliğin sağlanması için de iç ve dış geçerlilik gibi bazı yöntemler uygulanmaktadır (Büyüköztürk ve diğer, 2021). Lincoln ve Guba ise (1985) nitel bir çalışmada geçerlik ve güvenilirlik için inandırıcılık, aktarılabirlik, tutarlık ve teyit edilebilirlik kavramlarına dikkat çekmektedir. Bu kapsamda, çalışmada inandırıcılığı sağlamak adına katılımcı teyidine başvurulmuştur. Katılımcı teyidi kapsamında her bir görüşme sonununda katılımcılara sorulara verdikleri cevaplar kendi cümleleriyle ifade edilerek katılımcılardan bu ifadelere katılıp katılmadıklarını teyit etmeleri istenmiştir ve katılımcılar ifadeleri teyit ettiklerini belirtmişlerdir. İnanırcılığı sağlamak amacıyla ayrıca uzman incelemesi tekniğinden yararlanılmıştır. Ayrıca toplanan verilerin aktarılabirliğini test etmek için bulgular kısmında katılımcıların doğrudan alıntalarına yer verilmiştir. Çalışmada iç geçerliliği sağlamak amacıyla

hazırlanan görüşme sorularıyla ilgili görüşmelere başlanmadan önce uzman görüşüne başvurulmuştur. İki farklı öğretmene görüşme formu okutularak soruların anlaşılabilirliği ve okunabilirliği değerlendirilmiştir.

Tutarlık için önerilen tekniklerden biri tutarlık incelemesidir. Yıldırım ve Şimşek (2013) yarı yapılandırılmış görüşme formunun oluşturulmasında, görüşme verilerinin toplanmasında ve analizinde araştırmacıların tamamı tutarlı olmaya çalışmışlardır. Bu kapsamda araştırma, okul ortamlarında araştırmacı tarafından yapılmış ve kayıt altına alınmıştır. Bu doğrultuda araştırma modeli, çalışma grubu ,veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin analizi ve bulguların nasıl düzenleneceği ayrıntılı bir şekilde ifade edilerek dış geçerlilik sağlanmıştır. Ayrıca verilerin analizinde her bir kodlayıcı, yaptıkları kodlamaları belirli aralıklarla gözden geçirerek kendi içinde tutarlığı sağlamaya çalışmıştır.

BULGULAR

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda Yer Alan Kariyer Basamakları Hakkında Genel Görüşleriniz Nelerdir? Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 1. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kariyer basamakları ilişkin öğretmen görüşleri

Tema	Kod	Sayı(n)	Katılımcılar
Öğretmenlik kariyer basamakları hakkında öğretmen görüşleri	Doğru yapılırsa olumlu bir uygulama	11	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö7,Ö9,Ö10,Ö11,Ö14,Ö15
	Kuralları, kriterleri, içeriği yeniden belirlenmeli ve adil yürütülmeli	10	Ö1,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8,Ö9,Ö10,Ö11,Ö12,Ö16
	Eğitimin niteliğini artırır	6	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö14,Ö15
	Mesleğin doğasına aykırı bir uygulama/doğru değil	5	Ö4,Ö6,Ö8,Ö12,Ö16
	Teşvik edici ve motivasyonu artırıcı	5	Ö2,Ö3,Ö4,Ö9,Ö14
	Ekonomik yönü ağır bastığı için yetersiz ve anlamsız	3	Ö6,Ö13,Ö14
	Eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı	3	Ö4,Ö12,Ö13
	Ayrıştırıcı bir etki yaratır	2	Ö10,Ö12
	İsmi doğru değil	2	Ö8,Ö10

Tablo 1 incelendiğinde görüşme yapılan öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda yer alan uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kariyer basamakları hakkında genel görüşleriniz nelerdir? sorusuna en çok ($n=11$) öğretmenlikte kariyer basamakları doğru yapıldığı takdirde olumlu bir

uygulamadır cevabını vermişlerdir. İkinci en yüksek cevap ($n=10$) kuralları, kriterleri, içeriği yeniden belirlenmeli ve adil yürütülmeli olmuştur. Diğer cevaplar ise ($n=6$) eğitimin niteliğini artıracacağı, ($n=5$) öğretmen, öğretmenlik mesleğinin doğasına aykırı olduğu ve doğru olmadığı, yine ($n=5$) öğretmen teşvik edici ve motivasyon artırıcı, ($n=3$) öğretmen ekonomik yönü ağır bastığı için yetersiz ve anlamsız, ($n=3$) öğretmen eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı, ($n=2$) öğretmen ayrıştırıcı bir etki yaratır, ($n=2$) öğretmenimiz de isimlerin doğru olmadığını belirtmiştir. Bu soruya ilişkin bazı öğretmenlerin verdiği doğrudan alınan cevaplar şu şekildedir:

“Öğretmenlikte kariyer basamakları olmalı ancak planlı bir biçimde uygulanmalı. Tüm paydaşlardan fikir alınıp yeniden düzenlenmeli. Kriterleri düzgün bir biçimde belirlenmelidir”(Ö7). “Kariyer basamaklarının öğretmene mesleki açıdan katkı sağlayacağını düşünüyorum. Kariyer basamakları uygulamasının öğretmenleri daha iyi motive edeceği kanaatindeyim. Ancak bu unvanlarının kazanılması yöntemine aynı olumlu görüşte bakmıyorum. Çünkü bu kazanımların sınav uygulaması ile değil daha çok saha çalışmaları, bilimsel çalışmalar gibi uygulamalarla elde edilmesi gerektiğini düşünüyorum”(Ö4). “Öğretmenlikte bu tarz unvanların olması doğru değildir. Kullanılan isim olarak da hatalıdır. Bir tane başöğretmen vardır. O da Mustafa Kemal Atatürk’tür”(Ö10). “Kariyer basamakları sanılanın aksine yalnızca ekonomik çerçevede ilerlediği için yetersiz ve anlamsız kalmıştır. İçi boş ve temelsiz bir oluşum olarak görmekteyim”(Ö6). “Genel olarak uygulamanın hatalı olduğunu düşünüyorum. Eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı bir durumdur”(Ö12).

Kariyer Basamaklarının Belirlenmesinde Ölçüt Olarak Kullanılan Sınavın Biçimi ve İçeriğine İlişkin Bulgular

Tablo 2. Kariyer basamaklarının belirlenmesinde ölçüt olarak kullanılan sınavın biçimi ve içeriğine ilişkin öğretmen görüşleri

Tema	Kod	Sayı(n)	Katılımcılar
Kariyer basamakları sınavının biçimi ve içeriğine ilişkin öğretmen görüşleri	Sınavın biçimi ve içeriği doğru değil	9	Ö1,Ö4,Ö7,Ö8,Ö9,Ö11,Ö12,Ö13,Ö14
	Sınav içeriği branş bazlı ele alınmalı	7	Ö6,Ö7,Ö9,Ö10,Ö11,Ö13
	Sınav ölçüt anlamında tek başına yeterli değil	5	Ö2,Ö3,Ö6,Ö8,Ö15
	Sınavın biçimi ve içeriği uygun	5	Ö3,Ö5,Ö6,Ö15,Ö16
	Sınav ayırt edici değil	4	Ö5,Ö6,Ö7,Ö14
	Sınav yapılması öğretmenlik mesleğinin doğasına aykırı	4	Ö8,Ö10,Ö11,Ö12
	Sınav uygulamaya dönük olmalı	4	Ö1,Ö2,Ö3,Ö6
	Küçük düşürücü bir sınav/saygınlığı zedeleyici	3	Ö5,Ö6,Ö7
	Sınav öncesi verilen video eğitimleri faydasız	2	Ö6,Ö14

Tablo 2 incelendiğinde görüşme yapılan öğretmenlerin kariyer basamaklarının belirlenmesinde ölçüt olarak kullanılan sınavın biçimi ve içeriği ile ilgili

değerlendirmeniz nedir? Sorusuna en çok ($n=9$) sınavın biçimi ve içeriği doğru değil cevabını vermişlerdir. İkinci en yüksek cevap ($n=7$) sınavın içeriği branş bazlı ele alınmalı olmuştur. Üçüncü en yüksek cevap ($n=5$) sınavın ölçüt anlamında tek başına yeterli olmadığı yönünde olmuştur. Diğer cevaplar incelendiğinde ($n=4$) öğretmen sınav ayırt edici değil, yine ($n=4$) öğretmen sınav yapılması öğretmenlik mesleğinin doğasına aykırı, yine ($n=4$) öğretmen sınav uygulamaya dönük olmalı cevabını vermiştir. ($n=3$) öğretmen sınavın küçük düşürücü bir sınav olduğunu ve saygınlığı zedelediğini ve ($n=2$) öğretmen de sınav öncesi verilen video eğitimlerinin faydasız olduğunu belirtmiştir. Bu soruya ilişkin bazı öğretmenlerin verdiği doğrudan alınan cevaplar şu şekildedir:

“Kariyer basamağı için bir sınavın gerekliliği kaçınılmazdır. Ancak bu sınav öğretmenlik mesleğini kapsayan, uygulamaya dönük, pratik ve teorik olarak yapılmalıdır. Mevcut yapılmış sınav öğretmenlik mesleğine ve öğretmen yeterliliğini değerlendirmeye asla yakışmamıştır”(Ö6). “Sınavın biçimi ve içeriğinin uygun olduğunu ancak belirleyici ve ayırıcı olması açısından seviyesinin çok düşük olduğunu düşünüyorum”(Ö5). “Öncelikle öğretmenlik mesleğinin ve tecrübesinin bir yazılı sınava indirgenmesi hatalıdır. İşin doğasına aykırıdır. Ayrıca ölçme değerlendirme esaslarına da terstir”(Ö10). “Sınavın biçimini uygun görsem de içeriği kısmında yetersizlik var. Öğretim yöntemlerinin çoğu ilkökul, ortaokul seviyesindedir. Ben lisede çalışıyorum ve işime yarayacak yöntem yok gibi. Branşa göre bunlar ayarlanabilir. Sınavın içeriğinin çocukların yapabileceği gibi çok kolay olması ise öğretmenlerin küçük düşürülmesine sebep olmuştur”(Ö7). “Sınavın içeriği teknik bilgilerle doludur. Oysaki öğretmenlik teknik bilgiden çok tecrübe ve deneyimden ibarettir. Sınavın içeriği ve ölçütünü doğru bulmuyorum”(Ö13).

Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasıyla Elde Edilen Unvanların Olumlu-Olumsuz Yansımalarını Değerlendiriniz. Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 3. Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasıyla elde edilen unvanlarının olumlu ya da olumsuz yansımalarına ilişkin öğretmen görüşleri

Tema	Kod	Sayı (n)	Katılımcılar
Öğretmenlik kariyer basamaklarının olumlu ya da olumsuz yansımaları	Ayrıştıracı bir etki yaratır/okul iklimini bozar	9	Ö1,Ö2,Ö4,Ö8,Ö9,Ö10,Ö12,Ö13,Ö15
	Maaş artışı olması ekonomik anlamda olumlu yansır	8	Ö2,Ö3,Ö6,Ö9,Ö11,Ö13,Ö14,Ö16
	Mesleğe karşı olumlu bir tutum gelişir	7	Ö2,Ö3,Ö5,Ö9,Ö10,Ö11,Ö15
	Öğretmenler arası maaş farkı olumsuz etki yaratır	4	Ö8,Ö9,Ö13,Ö16
	Uzman ya da başöğretmen olamayan öğretmenin motivasyonu düşer	2	Ö9,Ö16
	Hiç etkisi olmaz	2	Ö6,Ö7
	Öğretmene daha fazla sorumluluk ve beklenti yükler	1	Ö2
	Mesleki gelişime katkı sağlar	1	Ö2

Tablo 3 incelendiğinde görüşme yapılan öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasında elde edilen “uzman ya da başöğretmen” unvanlarının olumlu ya da olumsuz yansımalarını değerlendiriniz. Sorusuna en çok ($n=9$) ayrıştırıcı bir etki yaratır/okul iklimini bozar cevabıyla olumsuz yansımalarına örnek vermişlerdir. İkinci en yüksek cevap ($n=8$) maaş artışının olması ekonomik anlamda olumlu yansır olmuştur. Üçüncü en yüksek cevap ($n=7$) mesleğe karşı olumlu bir tutum gelişir yönünde olmuştur. Diğer cevaplar incelendiğinde ($n=4$) öğretmen öğretmenler arası maaş farkının olumsuz etki yaratacağını, ($n=2$) öğretmen uzman ya da başöğretmen olamayan öğretmenlerin motivasyonun düşeceğini, yine ($n=2$) öğretmen hiç etkisi olmaz cevabını vermiştir. ($n=1$) öğretmen, öğretmenlere daha fazla sorumluluk ve belenti yükleyeceğini ve yine ($n=1$) öğretmen de mesleki gelişime katkı sağlayacağını belirtmiştir. Bu soruya ilişkin bazı öğretmenlerin verdiği doğrudan alınan cevaplar şu şekildedir:

“Uzman ve ya başöğretmen olmak öğretmenler arasında akademik olarak bir anlamı olmamış, yalnızca maaş farkına sebep olmuştur”(Ö6). “Kariyer basamakları her meslek grubunda var. Ama toplumu sunuş biçimi plansız aceleci bir biçimde olduğu için format çok etikete takılı kaldı. Bu da okul iklimini olumsuz yönde etkiledi”(Ö1). “Öğretmenler arası uyumu yok edeceğinden dolayı olumsuz olarak buluyorum. Öğretmenlikte alt üst ilişkisi olmamalıdır”(Ö4). “Kamuoyu tepkilerinde yer alan olumsuz durumlar gerçekleşmemiştir. Aksine öğretmenler açısından ekonomik anlamda teşvik niteliğinde olmuştur”(Ö3). “Uzman ya da başöğretmen kariyer basamakları öğretmenler arasında saygınlık kazandırdı ve meslekte daha yüksek bir statüye sahip olmamızı sağladı. Ayrıca daha yüksek maaş almamızı sağlaması açısından da teşvik edicidir”(Ö2). “Olumlu yanı, öğretmenin kendini geliştirebileceği düşüncesi oluşur. Mesleğe karşı olumlu tutum gelişir. Olumsuz yanı ise öğretmenler arası statü farkına neden olabilir”(Ö15).

Uzman Ya Da Başöğretmen Olmanın Veli Ve Öğrencilerin Davranışları Üzerindeki Etkileri Hakkında Neler Söylersiniz? Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 4. Uzman öğretmen ya da başöğretmen olmanın veli ve öğrencilerin davranışları üzerindeki etkilerine ilişkin öğretmen görüşleri

Tema	Kod	Sayı(n)	Katılımcılar
Kariyer basamaklarının veli ve öğrenci davranışları üzerindeki etkisi	Olumsuz etkisi olmuştur	6	Ö1,Ö4,Ö8,Ö9,Ö11,Ö12
	Hiçbir etkisi olmamıştır	5	Ö3,Ö6,Ö7,Ö14,Ö16
	Olumlu etkisi olmuştur	3	Ö2,Ö5,Ö10
	Öğrenci tarafından etkisiz, veli tarafından olumsuz etkisi olmuştur.	2	Ö13,Ö15

Tablo 4 incelendiğinde görüşme yapılan öğretmenlerin, uzman öğretmen ya da başöğretmen olmanın veli ve öğrencilerin davranışları üzerindeki etkileri hakkında neler söylersiniz? Sorusuna en çok ($n=6$) olumsuz etkisi olmuştur kodunu içeren olumsuz yansımalarına örnek vermişlerdir. İkinci en yüksek cevap ($n=5$) hiçbir etkisi olmamıştır şeklinde cevaplamışlardır. Üçüncü en

yüksek cevap ($n=3$) olumlu bir etkisi olmuştur yönünde olmuştur. Diğer cevaplar incelendiğinde ($n=2$) öğretmen öğrenci tarafından herhangi bir etkisinin olmadığını ancak veli tarafından olumsuz etkisi olduğunu belirtmiştir. Bu konuda öğretmenlerin verdiği doğrudan alınan cevapların bazıları şu şekildedir:

“Konuyu dışarıdan ya da sadece medyadan takip eden öğrenci ve velilerin gözünde öğretmenlerin yeterlilikleri ve kariyerleri tartışma konusu olmuştur. Bu durum da öğretmenlik itibarını zedelemiştir”(Ö12). “Özellikle ilkokul, anasınıfı ya da ortaokul kademelerinde veliler de öğretmenlerin unvanlarını sorgular olmuştur. Öğrencilerden de aynı soruları duymaktayız. Fakat sorular daha çok unvanla birlikte alınacak ücrete ilişkin sorulardır. Bu da biz öğretmenleri küçük düşürmektedir”(Ö8). “Özellikle ilköğretimde olumsuz sonuçları olmuştur. Veliler kayıt sırasında uzman öğretmen, başöğretmen tercih etmek istemesi gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum öğretmenler arasında da gruplaşmaya yol açmaktadır”(Ö11). “Uzman ve başöğretmen olmanın veli ve öğrenci davranışları üzerinde hiçbir değişiklik olmadığını düşünüyorum”(Ö3). “Bizler küçük bir ilçede olduğumuz için veliler nezdinde bir tepki görmedik. Genelde öğretmene güvenen bir kitle var. Öğrenciler açısından da bir şey değişmedi”(Ö14). “Öğrenci ve veliler uzman ve başöğretmen unvanı sahiplerine olumlu yönde bakmaktadır”(Ö5).

Sizce, “Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer Basamaklarına Gerek Var mıdır? Gerek Varsa Nasıl Belirlenmelidir?” Sorusuna İlişin Bulgular:

Tablo 5. “Öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarına gerek var mıdır? Gerek varsa nasıl belirlenmelidir?” sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri

Tema	Kod	Sayı(n)	Katılımcılar
Öğretmenlikte kariyer basamaklarına gerek var mıdır? Varsa, nasıl belirlenmelidir?	Öğretmenlikte kariyer basamaklarına gerek vardır	12	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö8,Ö10,Ö11,Ö12,Ö13,Ö14,Ö16
	Kendi alanında yüksek lisans ve doktora eğitimine göre belirlenmeli	7	Ö2,Ö3,Ö8,Ö10,Ö11,Ö13,Ö14
	Öğretmenin performansına göre belirlenmeli (projeler, başarı belgeleri, hizmet içi eğitimler...vb)	5	Ö2,Ö3,Ö6,Ö10,Ö12
	Kıdeme göre belirlenmeli	4	Ö1,Ö5,Ö10,Ö16
	Öğretmenlikte kariyer basamaklarına gerek yoktur	4	Ö4,Ö7,Ö9,Ö15
	Sınavla belirlenmeli	2	Ö2,Ö6
	Öğretmeni iş başında değerlendirerek verilmeli	1	Ö6
	Ulusal ve uluslararası staj programlarına göre belirlenmeli	1	Ö1

Tablo 5 incelendiğinde görüşme yapılan öğretmenlerin, Sizce öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarına gerek var mıdır? Gerek varsa nasıl belirlenmelidir?” Sorusuna en çok ($n=12$) öğretmenlikte kariyer basamaklarına gerek vardır yanıtını vermişlerdir. İkinci en yüksek cevap ($n=7$) öğretmenlikte kariyer basamakları kendi alanında yüksek lisans ve doktora eğitimine göre

belirlenmeli olmuştur. Üçüncü en yüksek cevap ($n=5$) öğretmenlikte kariyer basamakları öğretmenin performansına göre belirlenmeli (projeler, başarı belgeleri, hizmet içi eğitimler...vb) yönünde olmuştur. Diğer cevaplar incelendiğinde ($n=4$) öğretmen, kıdeme göre belirlenmeli, yine ($n=4$) öğretmen öğretmenlikte kariyer basamaklarına gerek olmadığını belirtmiştir. ($n=2$) öğretmen, öğretmenlikte kariyer basamaklarının sınavla belirlenmesi gerektiğini; ($n=1$) öğretmen, öğretmenleri işbaşında değerlendirerek verilmeli ve yine ($n=1$) öğretmen de ulusal ve uluslararası staj programlarına göre belirlenmeli cevabını vermiştir. Bu soruya ilişkin bazı öğretmenlerin verdiği doğrudan alınan cevaplar şu şekildedir:

“Bence öğretmenlikte kariyer basamaklarına gerek yoktur. Öğretmenlik zaten kariyer mesleğidir. Maaş iyileştirmesi yapılacaksa yıl aldıkça yapılmalıdır”(Ö7). “Öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarına gerek vardır. Öğretmenlikte kariyer basamakları hizmette geçen süreye göre belirlenmelidir”(Ö16). “Öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarına gerek vardır. Kariyer basamaklarının basit bir sistemden değil; öğretmenlerin öncelikle kendi branşlarında yüksek lisans ve doktora eğitimleri gibi ihtisaslaştığı ve bunlar üzerinden sınava alınmaları gerektiğine inanıyorum”(Ö14). “Öğretmenlik mesleğinde kariyer basamakları olması gerektiği düşüncesindeyim. Ancak, sadece sınav ölçüt olmamalıdır. Öğretmenlerin performansı, deneyimi, eğitim düzeyi, liderlik becerileri ve profesyonel gelişimleri gibi faktörler de dikkate alınabilir”(Ö2).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Genel amacı öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşlerini ortaya koymak olan bu çalışmada öğretmenlere, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yer alan uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kariyer basamakları hakkında genel görüşleri sorulmuştur. Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu öğretmenlik kariyer basamaklarının eğer doğru şekilde uygulanırsa olumlu bir uygulama olduğunu ve öğretmenler için faydalı olacağını ifade etmişlerdir. Bu durum Gülcan (2020) ve Cımbız ve Küçük’ün (2015) yapmış oldukları araştırma bulguları kariyer basamakları uygulamalarının mesleki gelişime katkı sağlayacağı sonucu bulgularımızı desteklemektedir. Ayrıca öğretmenler mevcut sistemin kriterlerinin, içeriğinin yeniden belirlenmesi gerektiğini ve daha kapsamlı bir şekilde ele alınmasını, sistemin adil yürütülmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu durum Altan ve Özmuş’un (2022) araştırmalarında uygulamanın öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap vermediği ve tatmin edici bulmadıkları yönündeki görüşleri araştırma bulgularımızla örtüşmektedir. Öğretmenlerin diğer bir kısmı ise, bu uygulamanın zaten bir kariyer mesleği olan öğretmenliğin doğasına aykırı olduğunu, doğru olmadığını ve katkı sağlamayacağını ifade etmişlerdir. Bu durum, Çelikten’in (2008) yapmış olduğu araştırmada bir öğretmenin “ Ben hiçbir katkısı olacağını sanmıyorum. Çünkü öğretmenin tanımında zaten

“uzmanlık” ibaresi var.” şeklindeki ifadesi araştırma bulgularımızla örtüşmektedir.

Öğretmenlerin diğer bir çoğunluğu, öğretmenlikte kariyer basamaklarının olmasının eğitimin ve öğretimin niteliğini artıracığını, öğretmenlerin motivasyonlarını artırıcı etkisi olduğunu belirttiler. Daha az bir kısmı ise kariyer basamakları uygulamasının ekonomik yönü ağır bastığı için öğretmenler açısından yetersiz ve anlamsız kaldığını, tatmin edici bulmadıklarını, kariyer basamaklarına göre alınan maaş farkının “eşit işe eşit ücret” ilkesine uymadığını, bu unvanların ve maaş farklarının ayrıştırıcı bir etki yarattığını belirttiler. Benzer şekilde Gümüşeli (2005), öğretmenleri yeterli derecede motive edebilmek ve kariyer basamaklarının anlamlı olmasını sağlamak için sadece kısmi bir ücret artışının yeterli olmadığı konusunda ve eşit işe eşit ücret ilkesiyle de bağlantılı olarak, öğretmenlerin kariyer gelişimi sadece maaş artışlarıyla değil, daha geniş bir perspektifle ele alınmasını belirterek sistemi eleştirmiştir. Öğretmenlerin çok az bir kısmı ise kariyer basamaklarına verilen isimlerin doğru olmadığını, başöğretmenliğin sadece Atatürk’e ait olduğunu ifade ettiler. Verilen yanıtlara bakıldığında yapılan bu düzenlemelerin öğretmenleri çok memnun etmediğini, ağırlıklı olarak ekonomik çerçevesinin ağır bastığını, kapsamının zayıf kaldığını belirttiklerini görmekteyiz. İşin tam merkezinde yer alan öğretmenlerin ihtiyaç ve beklentilerinin neler olduğunu, uygulama noktasında nelere ihtiyaç duyduklarını ve hangi yönde geliştirilmesi gerektiği, sahada aktif rol alan öğretmenlere sorulmamış, herhangi bir görev tanımlaması dahi yapılmamış içi boş bir kanun izlenimi vermiştir.

Öğretmenler meslekte kariyer sisteminin, geç de olsa yeniden uygulanmaya başlamasından memnuniyet duymaktadırlar. Bunun yanında, öğretmenlerin büyük çoğunluğu öğretmenlikte henüz emekleme döneminde bulunan kariyer sisteminin var olandan daha nesnel şartlara kavuşturulması gerektiğini düşünmektedir. Bu sonuç Laçın’ın (2006) İlköğretim öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri isimli çalışmasından elde ettiği verilere göre öne sürdüğü ilköğretim öğretmenlerinin mevzuat hakkında bilgi sahibi olmalarına rağmen kariyer gelişimlerine ilişkin değerlendirme çalışmalarında objektif davranılmadığı görüşüne paraleldir. Görüşme yapılan öğretmenler kariyer basamaklarının belirlenmesinde ölçüt olarak kullanılan sınavın biçimi ve içeriği ile ilgili değerlendirmelerinde çoğunlukla sınavın hem biçiminin hem de içeriğinin amaca hizmet etmediği ve doğru olmadığı üzerinde durmuşlardır. Çoğu öğretmen sınav içeriğinin her branşı değerlendirmede ölçüt olamayacağını, sınav içeriğinin branş bazlı ele alınması gerektiğini, sınavın

ölçüt anlamında tek başına yeterli olmadığını ve sınavda sorulan soruların ayırt ediciliğinin son derece düşük olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Bakioğlu (2013) ve Gülcan (2020) yapmış oldukları araştırmalarda sınav uygulamasının eleştirildiği, yönteminden kaynaklı huzursuzluk yaratacağı sonucu bulgularımızla örtüşmektedir. Erdoğan, Mülazımoğlu ve Şirin'in (2010) yapmış oldukları araştırma bulgularına göre mevcut sınavın kariyer basamakları uygulamasında kullanılabilir olmadığı ve öğretmenleri memnun etmediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum bulgularımızı destekler niteliktedir. Öğretmenlerin daha az bir kısmı ise sınavın biçiminin ve içeriğinin uygun olduğunu söylemişlerdir. Daha az bir kısmı ise, sınav yapılmasının öğretmenlik mesleğinin doğasına aykırı olduğunu, sınavın uygulamaya dönük olması gerektiğini, sınavın küçük düşürücü bir sınav olduğunu ve öğretmenlerin ve öğretmenlik mesleğinin saygınlığını zedeleyici olduğunu, sınav öncesinde hazırlık ve eğitim amacıyla verilen video eğitimlerinin ise faydasız olduğunu belirtmişlerdir.

Verilen yanıtlara bakıldığında kariyer basamaklarının belirlenmesinde ölçüt olarak kullanılan sınavın biçimi ve içeriği öğretmenleri tatmin etmemiş, amaca hizmet etmeyen bir sınav izlenimi vermektedir. Bunun yanında sınavı kazanmış olmanın "uzman öğretmen" olmak için yeterli kriter olmadığı, performans sisteminin de getirilmesinin gerektiği, sınava girmiş ve uzmanlık kariyerini elde etmiş öğretmenler tarafından dile getirilmektedir. Bu durum, Kocakaya'nın (2006) çalışmasında belirttiği uzman öğretmenlik kariyerinde sınav yerine meslekte gösterilen performansa dayalı nesnel ölçütlere de yer verilmesi bulgusuna benzerlik göstermektedir. Turan (2007) çalışmasında öğretmenlerle yapmış olduğu araştırma da benzer şekilde göstermektedir ki, yeni kariyer sistemi değil ama sınavın kendisi öğretmenlerce eleştirel açıdan değerlendirilmektedir. Buna paralel olarak, öğretmenlerin büyük kısmı, bu sınavı kazanmış olmanın uzman öğretmenleri diğer öğretmenlerden ayrıcalıklı hale getirmediği de araştırmaya katılan uzman öğretmenlerce belirtilmektedir. Katılımcılar, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasında elde edilen unvanlarının olumlu ve olumsuz yansımaları ile ilgili değerlendirmelerini olumsuz yorumlar açısından ele aldığımızda yarıdan fazlası bu kariyer basamaklarının ayrıştırıcı bir etki yaratacağını ve okul iklimini bozacağını belirtmişlerdir. Daha az bir kısmı ise öğretmenler arası maaş farkının olumsuz bir etki yaratacağını, uzman ya da başöğretmen olamayan öğretmenlerin motivasyonlarının düşeceğini ve öğretmene daha fazla sorumluluk ve beklenti yükleyeceğini belirtmişlerdir. Ancak Kaya (2007) yapmış olduğu çalışmada kariyer basamaklarıyla yapılan ek ödemelerin öğretmenler arasında olumsuzluk yaratmayacağı sonucuna ulaşmıştır. Katılımcı değerlendirmelerini olumlu yorumlar açısından ele aldığımızda, öğretmenlerin yarısı kariyer

basamaklarıyla birlikte gelmiş olan maaş artışının olmasının ekonomik anlamda olumlu yansıdığını belirtmişler; ayrıca kariyer basamakları uygulamasının mesleğe karşı olumlu bir tutum geliyeceğini ve motivasyonlarının artacağını söylemişlerdir. Bu veri ise Kocakaya'nın (2006) araştırmasında elde ettiği veriler ile örtüşmektedir. Az bir kısmı ise mesleki gelişime katkı sağlayacağını belirtmiştir. Bazı öğretmenler ise kariyer basamakları ile gelecek olan unvanların hiçbir etkisinin olmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin uzman ya da başöğretmen olmanın veli ve öğrenci davranışları üzerindeki etkileri ile ilgili değerlendirmelerinde en çok olumsuz etkisi olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Velilerin ve öğrencilerin gözünde öğretmen yeterliliklerinin tartışma konusu olmasının öğretmenlik itibarını zedelediğini belirtmişlerdir. Lise ve ortaokul kademelerinde bu durumun etkisi çok hissedilmese de sınıf öğretmenleri bağlamında daha farklı şekillerde olumsuzluk olacağını düşünmektedirler. Velilerin ilkokula öğrenci kaydı sırasında öğretmenin uzman ya da başöğretmen olup olmadığını sorgulayacağı, bunu tercih sebebi olarak görebileceklerini ve bu durumun hem öğretmenleri hem de okul idaresini olumsuz etkileyeceğini ifade etmişlerdir. Bu durum Demir (2011) ve Doğan (2022) nin yapmış oldukları araştırma bulguları sonucumuzu desteklemektedir. Öğretmenlerin diğer bir çoğunluğu ise hiçbir etkisinin olmadığını, gerek öğrenci gerek veli davranışları açısından bir farklılık gözlemlemediklerini belirtmişlerdir. Özellikle küçük köy ya da kasabadaki okullarda öğretmene güvenen bir kitlenin olduğunu, öğrencilerin öğretmenlerine bu yönde herhangi bir davranış farklılığı olmadığını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin az bir kısmı ise uzman ya da başöğretmen olmanın veli ve öğrenci davranışları üzerinde olumlu etkisinin olduğunu, öğrencilerin ve velilerin kendine daha olumlu baktıklarını, öğretmenlere karşı saygılarının arttığını ifade ettiler. En az görüş ise öğrenci tarafından etkisiz, veli tarafından olumsuz etkisi olduğu yönünde olmuştur. Demir (2011)'in çalışmasında Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği sonucunda öğretmenlerin başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmen kariyer basamaklarına ayrılması nedeniyle velilerin öğretmenlere bakış açısı, öğretmenin bulunduğu kariyer basamağına göre değişme göstermektedir. Velilerin öğrencisini kariyer basamağı uzman veya başöğretmen olanların sınıflarında öğrenim görmesini istemeleri uzman ve başöğretmenler tarafından olumlu karşılanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, velinin çocuğunu uzman veya başöğretmenin sınıfına vermek istemesinin öğretmenleri rahatsız edebileceği ve incinmelerine neden olabileceği saptanmıştır. Bu veriler araştırmamızdan elde ettiğimiz bulgularla birebir örtüşmektedir. Görüşme yapılan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarına gerek var mıdır? Gerek varsa nasıl belirlenmelidir? sorularına ilişkin

değerlendirmelerinde öğretmenlerin büyük bir kısmı öğretmenlikte kariyer basamaklarına gerek olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Az bir kısmı ise öğretmenlikte kariyer basamaklarına gerek yoktur diye ifade etmişlerdir. Kariyer basamaklarına gerek vardır diyen öğretmenlerin kariyer basamaklarının nasıl belirlenmesi gerektiği yönündeki değerlendirmelerine bakıldığında en çok kendi alanında yüksek lisans ve doktora eğitimlerine göre belirlenmeli şeklinde ifade etmişlerdir. Bu sonuç, Kaya'nın (2007) araştırmasında bulmuş olduğu, lisansüstü eğitim yapanların kariyer sahibi olmaları gerektiği bulgusuyla da örtüşmektedir. Ancak, yeni sistemin öğretmenleri lisansüstü eğitime yönlendirmesine ilişkin olarak Turan'ın (2007) çalışmasında, öğretmenlerin konuyla ilgili olarak tutumlarının kararsızlık düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin üçte biri ise öğretmenin performansına göre belirlenmeli, yapmış olduğu ulusal ve uluslararası projeleri, başarı belgeleri, üstün başarı belgeleri, ödülleri, yarışma başarıları, hizmet içi eğitimleri... vb. performansına göre verilmeli yönünde olmuştur. Öğretmenlerin dörtte biri ise sınavsız bir şekilde kıdeme göre belirlenmeli şeklinde görüş bildirmiştir. Az bir kısmı ise sınavla belirlenmeli, öğretmenleri iş başında değerlendirerek verilmeli ve ulusal ve uluslararası staj programlarına göre belirlenmeli yönünde görüş bildirmişlerdir. Tüm bu sonuçlar kariyer sisteminde içerik ve ölçüt açısından işe koşulması gerekenler olarak listelenen, sınav puanı, kıdem, başarı, araştırma, lisans üstü eğitim, kariyer vb. hususlar, Tekışık (1989) ve Akçay (2005)'in sistemin işlevsel hale gelmesi adına önerdikleriyle de örtüşmektedir.

Verilen yanıtlara bakıldığında, öğretmenlerin kariyer basamaklarının olmasına olumlu baktıklarını ancak mevcut sistemi ve mevcut belirleme yöntemlerini istemediklerini ve bu konuda eleştirilerde bulduklarını görmekteyiz. Sınav sisteminin, kariyer sisteminde olması gerektiği, ancak içerik olarak alan bilgisine daha çok yer verilmesinin uygun olacağı verilerden anlaşılmaktadır. Bu durum Dağlı'nın (2006) ve Kocakaya'nın (2006) çalışmalarında öğretmenlerle yaptıkları araştırmalarda elde ettikleri bulgularla tamamen örtüşmektedir. Öğretmenlerin vermiş olduğu öneriler doğrultusunda günümüz kariyer basamakları belirleme yöntemleri yeniden ele alınıp değerlendirilebilir, uygulayıcılar tarafından kapsamı ve içeriği yeniden belirlenebilir.

ÖNERİLER

Bu araştırma Samsun ili Vezirköprü ilçesindeki resmi ilkököl, ortaokul ve lise kademelerinde nitel araştırma deseniyle yapılmıştır. Farklı şehirlerdeki okullarda nicel araştırma deseniyle yapılarak sonuçları karşılaştırılabilir. Uzman öğretmen ve başöğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin görev

tanımları açıkça yapılabilir. Uzman ve başöğretmen statüsü kazanan öğretmenlerin mesleki çalışmalarındaki değişimler araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akat, İ. Budak, G. ve Budak, G. (2002). *İşletme yönetimi*. Barış Yayınları, İzmir.
- Akçay, R. C. (2005). Öğretmenlik mesleğinin kariyer yönetimindeki değişmelerden kaynaklanan sorunları ve bir kariyer sistemi modeli. *Eurasian journal of educational research*. 18, ss. 17-27.
- Alkan, C. (2000) *Meslek ve öğretmenlik mesleği. Öğretmenlik mesleğine giriş*. V. Sönmez (Ed.), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Argon, T. ve Altay, E. (2004) *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Arthur, M.B, Hall, (1991) *D.T., Lawence, B.S.(Eds). Handbook of career theory*. Canada: Cambridge University Pres.
- Aytaç, S. (2002). *Kariyerin değişen doğası ve yeni yaklaşımlar*, A. Keser (Ed.), *Çalışma hayatında dönüşümler*, Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi sorunları*. Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Bakioğlu, A. ve İnandı, Y. (2001) Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı:28. s.513-529.
- Bakioğlu, A. (1994) Okul yöneticisinin kariyer basamakları: İngiliz eğitim sisteminde yöneticilerin etkinlikleri üzerinde faktörler. *M.Ü Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı:6, S:17-28.
- Başaran, İ. (1985) *Örgütlerde işgören hizmetlerinin yönetimi*. Ankara: A.Ü. Basımevi.
- Beach, D. S. (1995). *Managing people at work*. McMillan Publ.Co.
- Berberoğlu, G. N. (1991) İşletmelerde organizasyon-birey bütünleşmesini sağlayan etkili bir uygulama: Kariyer yönetimi. *Amme İdare Dergisi*, 24(1), Ankara. S:139.
- Can, H., Akgün, A., ve Kavuncubaşı, Ş. (1995) *Kamu ve özel kesimde personel yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve yönetim*. Adım Yayıncılık, Ankara.
- Can, N., (2004) Öğretmenlerin geliştirilmesi ve etkili öğretmen davranışları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı : 16.
- Certo, S. C. Modern Management: (1992) *Quality, ethics and the global environment*, Alyn And Bacon Publishing. MA.
- Cımbız, A.T. ve Küçüker, E. (2015). Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okuldaki etkilerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38), 689-701.
- Dağlı, A. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *XV. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri*, 13-15 Eylül 2006, Muğla.

- Day, C. (1999) *Devolophing teachers: the challenges of lifelong learning*. London: Routledge Falmer.
- Demir, S.B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(3), 53-80.
- Drucker, P. (1994) *Yönetim görevleri, sorumlulukları, uygulamaları* (Çev. F. Dilber) Ankara: ODTÜ Yayını.
- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer geliştirme*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Erdoğmuş, N. (2002). Yeni kariyer yaklaşımları ve kariyer değerlerindeki değişim. *I. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi* 10–11 Mayıs, Kocaeli.
- Gülcan, M.G. (2020). Öğretmenlik kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 6(3), 380-406.
- Gümüşeli, A. (2005). Öğretmenlikte kariyer sistemine yapılan eleştiriler. *Artı Eğitim Dergisi*, Ekim, 14,
- Gündüz, H. B. (2004) *Bir meslek olarak öğretmenlik, Öğretmenlik mesleğine giriş*, Ankara: Öğreti Yayınları.
- Kaynak, (1998) *İnsan kaynakları yönetimi*. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Kocakaya, M. (2006). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sisteminin öğretmenler arasında algılanması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Korkmaz, A. (2003) *Kariyer yönetimi ve kariyer planlama*". Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Manisa.
- Laçın, N. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri: Kütahya ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- MEB. (1739) Sayılı *Milli Eğitim Temel Kanunu*. Erişim tarihi: 20.04.2023,
- Nomer, B. (2002) *Öğretmenlerin kariyer gelişimini etkileyen faktörler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ölçer, F. (1997). İşletmelerde kariyer yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*. 30 (4), ss.88.
- Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği.
- Özdemir, T. Y. , Doğan, A. & Demirkol, M. (2022). Öğretmenlik kariyer basamakları hakkında öğretmen görüşleri. *International Journal of Social Science Research*, 11 (2), 53-67.
- Özden, M. C., (2001) *Bireysel kariyer yönetimi (Profesyonelin el kitabı)* , Ankara: Ümit Yayınları.
- Özgen, (2002) *İnsan kaynakları yönetimi*, Adana: Nobel Kitapevi.

- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Londra: Sage.
- Sabuncuoğlu, Z. (1994). *Personel yönetimi*, VII. Baskı. Rota Ofset, Bursa.
- Seferoğlu, S. S. (2003). Öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinde yeni yaklaşımlar. *Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu, Eğitimde Yansımalar: VII*, s.149–167.
- Tekışık, H. H. (1989). *Öğretmen Yetiştirme Danışma Kurulu Toplantısı*. G. Karagözoğlu, ve N. Bilgen, (Ed.), *Hizmetiçi Eğitimi*, (s.s.181-184). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Tortop, N. (1992) *Personel yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Turan, B. (2007). *Öğretmenlerin çalışma statülerine göre yeterliliklerinin incelenip, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmelerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Tutum, (1979) *Personel yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayını.
- Uygur, A. (1998). *Örgütlerde kariyer geliştirme ve planlaması: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama Konulu Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Master Tezi, ss.5. Ankara.
- Ülgen, H. (1997) *İşletmelerde organizasyon ilkeleri ve uygulamaları*. İstanbul: Gençlik Basımevi.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- 7354 sayılı *Öğretmenlik Meslek Kanunu*, 6. Madde. Erişim tarihi: 20.04.2023

Extended Abstract

Introduction

The success of organizations depends on the contributions and efforts of people. Nowadays, employees' expectations and perspective on working relationships have changed significantly. In the classical understanding, when people generally took a job, they primarily thought of staying in the same organization for a long time and serving the goals of the organization. At this point, employees today are more concerned with their own career goals and are looking for more options and flexibility regarding their jobs (Berberoğlu, 1991).

In the 21st century, more importance is given to career-related practices in organizations. Among the reasons for this: The changing nature of employment agreements, the trend towards learning organizations, rapid developments in information and technology, increasing belief in teamwork, and the impact of changing organizational designs on careers. However, today, more flexible and horizontal career paths are emerging in organizations. Therefore, it is important for organizations to recognize these new career designs and offer these flexibility and opportunities to employees (Soysal and Bakan, 2003).

Although the teaching profession is an important profession that develops individuals and society, it faces various problems today. These problems include issues such as the profession not having a basic structure, the need for hierarchical structuring, role and status change, insufficient title and status, and lack of career (Alkan, 2000).

With the entry into force of the Teaching Profession Law No. 7354, published on 14/02/2022, Article 43 of Law No. 1739 was abolished. This new professional law regulates teaching career stages in its article 6. However, since the job descriptions of the career stages were not made, there was no responsibility or duty acquisition in this regard. These discussions continue in the education community, education unions and other layers of society on issues such as the fact that the career step created does not bring any benefit other than just the title and salary. In this sense, it is important to obtain teachers' opinions regarding this career steps process and determine their reactions to the practices. It is envisaged that the ideas they will give regarding this practice, which concerns teachers, who are undoubtedly the basic building blocks of our education system, will shed light on practitioners. In line with this idea, the general purpose of the study is to get the opinions of actively working teachers on the subject. Evaluating the opinions on this subject and reaching a conclusion necessitated the research. In this context, the aim of the research is to

determine teachers' opinions about teaching career stages. In line with this general purpose, answers to the following questions were sought:

1. What are your general opinions about the career stages of specialist teaching and head teaching in the Teaching Profession Law?
2. What is your evaluation of the format and content of the exam used as a criterion in determining career stages?
3. Evaluate the positive or negative reflections of the "expert or head teacher" titles obtained in the application of teaching career stages.
4. What would you say about the effects of being a specialist teacher or head teacher on the behavior of parents and students?
5. Do you think there is a need for career ladders in the teaching profession? If necessary, how should it be determined?

Method

This research was designed as a qualitative research in order to determine the opinions of teachers working in Vezirköprü district of Samsun Province regarding teaching career stages and to reveal their knowledge and awareness. The phenomenology method was used in qualitative research methods because it was aimed to reveal the existing situation by going in-depth rather than measuring it. Phenomenological research focuses on individuals' experiences and the results they obtain from these experiences (Patton, 2014). Qualitative research is a research method often used in the social sciences and humanities. This method involves the researcher collecting and analyzing qualitative data to gain an in-depth understanding and explanation of events, situations, or social phenomena. In qualitative research, the researcher often uses data collection tools such as observation, interview, and document analysis. Observation allows the researcher to carefully watch and record events in their natural environment. Interviews enable the researcher to gain in-depth information by interacting with participants. Document analysis involves examining and analyzing written or other materials (Yıldırım and Şimşek, 2013).

Findings

According to the research findings, it seems to be mostly related to merit, equality, teaching reputation, justice, creating a discriminatory effect, and economic return. According to the research results; Teachers stated that if the career ladder application is done correctly and fairly, it is a positive practice and will increase the quality of education and may have an encouraging effect. However, teachers expressed the opinion that the rules, criteria and content of the current system should be redefined, that the implementation should be carried out fairly, and that the economic aspect outweighs the need. Teachers

mostly gave negative answers about the form and content of the exam, saying that it should be handled on a branch-by-branch basis, that the exam alone is not sufficient and its discrimination is very low, that it is an application contrary to the nature of the profession, and that it is humiliating and damaging to reputation. Positive and negative reflections of the career ladder application were identified, and they stated that it would create a discriminatory effect and disrupt the school climate, but a salary increase would have a positive economic impact.

Discussion & Result

In this study, whose general aim is to reveal teachers' opinions on teaching career stages, firstly, teachers working at primary, secondary and high school levels were asked about their general opinions about the career stages of specialist teaching and head teaching in the Teaching Profession Law. The majority of the teachers interviewed stated that the teaching career steps, if corrected and implemented correctly, are a positive practice and will be beneficial for teachers, and that the rules, criteria and content of the current system should be redefined and addressed in a more comprehensive manner, and the system should be run fairly. Another part of the teachers stated that this practice was against the nature of teaching, which is already a career profession, and was not correct. Another majority of teachers stated that having career steps in teaching would increase the quality of education and training, and that it would encourage teachers and increase their motivation. A smaller number of teachers stated that the application of career ladders was insufficient and meaningless for teachers because the economic aspect predominated, that they did not find it satisfactory, that the salary difference according to career ladders did not comply with the principle of "equal pay for equal work", and that these titles and salary differences created a discriminatory effect. Similarly, Gümüşeli (2005) states that only a partial wage increase is not sufficient to motivate teachers adequately and ensure that their career paths are meaningful, and in connection with the principle of equal pay for equal work, teachers' career development should be addressed not only with salary increases but from a broader perspective.

When we look at the answers given, we see that teachers are not very satisfied with these regulations, they state that their economic framework predominates and their scope remains weak. Teachers who take an active role in the field have not been asked what the needs and expectations of the teachers who are at the center of the work are, what they need at the point of implementation and in which direction they should be developed, and it has given the impression of an empty law without even a job description.

Recommendations

This research was conducted with a qualitative research design in public primary, secondary and high school levels in Vezirköprü district of Samsun province. The results can be compared by conducting a quantitative research design in schools in different cities. Job descriptions regarding the career stages of specialist teachers and head teachers can be made clearly. Changes in the professional work of teachers who gain specialist and head teacher status can be investigated. In line with the suggestions given by teachers, today's methods of determining career stages can be reconsidered and evaluated, and their scope and content can be redefined by practitioners.