

SOSYAL BİLGİLER ÖĞRETMENLERİNİN UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK UNVANLARINA VE SINAVLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**SOCIAL SCIENCES TEACHERS' OPINIONS ON SPECIALIST TEACHER AND HEAD TEACHER TITLES AND EXAMS****Kamil UYGUN* - Şifa KARABULUT******Öz****Article Info**

İnsanlar saygınlık kazanabilmek, maaşlarında artış yaşayabilmek gibi bazı nedenlerden dolayı mesleklerinde yükselmek istemektedir ve bu da kariyer basamaklarını ortaya çıkarmaktadır. Birçok meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de kariyer basamakları mevcuttur. Öğretmenler kariyerlerinde yükselmek için bazı sınavlara tabii olmaktadır. Bu çalışmada sosyal bilgiler öğretmenlerinin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanlarına ve sınavlarına ilişkin görüşlerini almak amaçlanmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır ve bu doğrultuda çalışma grubunu oluşturan sosyal bilgiler öğretmenlerine yarı yapılandırılmış mülakat formunda yer alan açık uçlu sorular yöneltilerek görüşmeler yapılmıştır. Toplanan veriler içerik analizine tabii tutulmuştur. Araştırmada ulaşılan bulgular dahilinde uzman ve başöğretmenlik sınavları sosyal bilgiler öğretmenlerin çoğunluğu tarafından gereksiz görüldüğü, unvanların verilmesinin amacı kariyer basamakları oluşturma amacıyla veya maaşlarda artış yapma gerekçesi ile böyle bir uygulamanın yapıldığı ve avantajının en çok maaş artışı olduğu gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Kariyer basamaklarında kıdem yılının, akademik başarının dikkate alınması gibi de bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Uzman öğretmenlik, başöğretmenlik, kariyer basamakları, sosyal bilgiler.

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 18/01/2024

Kabul Tarihi: 25/02/2024

Atf

Uygun, K.- Karabulut, Ş. (2024). Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik Unvanlarına ve Sınavlarına İlişkin Görüşleri. *Anasay* 27, 151-164.

Abstract**Research Article**

People want to advance in their profession for some reasons, such as gaining respect and increasing their salaries, and this leads to career ladders. As in many professions, there are career stages in the teaching profession. Teachers are subject to some exams to advance in their careers. In this research, it was aimed to get the opinions of social studies teachers regarding the titles and exams of specialist teaching and head teaching. The phenomenology pattern, one of the qualitative research methods, was used in the study, and in this direction, interviews were conducted by asking open-ended questions in the semi-structured interview form to the social studies teachers who formed the study group. The collected data were subjected to content analysis. Within the findings of the research, it was concluded that specialist and head teacher exams were seen as unnecessary by the majority of social studies teachers, that the purpose of granting titles was to create career ladders or to increase salaries, and that the biggest advantage was salary increase. Some suggestions are also offered, such as taking seniority and academic success into account in career steps.

Received: 18/01/2024

Accepted: 25/02/2024

Cite this article as:

Uygun, K.- Karabulut, Ş. (2024). Social Sciences Teachers' Opinions on Specialist Teacher and Head Teacher Titles and Exams. *Anasay* 27, 151-164.

Keywords: Specialist teaching, head teaching, career stages, social studies.

* Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi/Sosyal Bilgiler Eğitimi, kamil.uygun@usak.edu.tr, **ORCID ID** <https://orcid.org/0000-0002-8971-328X>

** Doktora Öğrencisi, Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyal Bilgiler Eğitimi, s.sifa0101@gmail.com, **ORCID ID** <https://orcid.org/0000-0003-3462-8085>

EXTENDED ABSTRACT

People want to advance in their profession for some reasons, such as gaining respect and increasing their salaries, and this results in career ladders. As in many professions, there are career stages in the teaching profession. Teachers are subject to some exams to advance in their careers. In this research, it was aimed to get the opinions of social studies teachers regarding the titles and exams of specialist teaching and head teaching.

Phenomenology pattern, one of the qualitative research methods, was used in the research. A working group was established in this direction. The study group was determined by criterion sampling method from teachers who took the specialist teaching and head teacher exams. The main data collection tool in phenomenological research is interview. The data collection tool of the research is a semi-structured interview form prepared by the researchers. Interview questions were prepared by scanning the literature and shaped in line with expert opinions. While preparing the interview form, the opinions of three experts with qualitative research experience were taken to ensure that the interview form questions were suitable for the purpose. In the interview form; Questions were asked about the necessity of holding the specialist teaching and head teacher exam, the reason for giving the titles, the criteria for participating in the exam, the advantages of the exam, the problems related to the exam and solution suggestions.

Data were collected by video call or face to face with the participants in the study group. Before passing to the interview questions, brief information was given about the purpose of the research. Participants emphasized that they were knowledgeable about specialist teaching and the head teacher exam. The answers to the interview questions were converted into text on a computer. The answers given by the participants were transcribed as they were, without any intervention.

The data obtained from the data collection tool were analyzed using content analysis. One of the most used analyzes of the qualitative research method is content analysis. Social studies teachers working in Uşak province, who constitute the study group of the research, are abbreviated as "Ö". While analyzing the collected data, the data was coded, themes were determined, and codes and themes were arranged. The findings created with the arranged codes and themes were interpreted. Content validity was ensured by obtaining expert opinion. Internal validity was ensured because the data obtained from the interview was used exactly as it was without modification. Reliability formula was used in the research. The reliability percentage was calculated as 90.

Prior to the research, Ethics Committee approval was received from Uşak University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee.

Although the specialist and head teacher exams are considered unnecessary by the majority of social studies teachers and different methods should be applied instead, some teachers have concluded that it is a suitable exam for creating career steps.

Regarding the purpose of giving titles, some teachers think that such a practice is done for the purpose of creating career ladders or increasing salaries. Some teachers think that such a system was developed to motivate educators to keep up with changing conditions and to always be active in their profession. In addition to increasing the value and competence of the teaching profession, there are also teachers who believe that such a practice is carried out only for political reasons.

In order to qualify for the titles of specialist and head teacher and to participate in their exams, teachers especially focus on years of seniority. In addition to gaining a title based on seniority, it is necessary to take into account achievements in the profession.

From the perspective of social studies teachers, the advantages of specialist and head teacher titles appear to be the highest salary increase. According to the results obtained about the

disadvantages of specialist and head teacher exams, teachers see them as disadvantaged in terms of the difficulty of both working and studying. While some teachers claim that the exam does not fully measure professional competence, is not suitable for the branches and lowers the reputation of the profession, there are also teachers who advocate that the exam be abolished completely and replaced with different systems.

It has been concluded that in order to deserve the titles of specialist and head teacher, teachers should be given training according to their years of seniority, professional/academic achievements or as an alternative to the exam and that those who complete this training should deserve the titles, while at the same time, it was concluded that the opinions of students, parents and administrators about the teachers should also be taken.

As a result of the findings of the research, it was concluded that specialist and head teacher exams were seen as unnecessary by the majority of social studies teachers, that the purpose of giving titles was to create career ladders or to increase salaries, and that the most advantage was the salary increase. Some suggestions are also offered, such as taking seniority and academic success into account in career steps.

Giriş

Çalışma ve kariyer, günümüzde insanların yaşamlarının önemli bir parçasını oluşturan konulardır. Çalışma ve kariyer kavramları sadece geçim kaynağı değil, aynı zamanda bireyin kendini ifade etme, kişisel gelişimini sürdürme ve topluma katkıda bulunma aracı haline gelmiştir. Kariyer yolculuğu, sadece bir işe başlamakla bitmez. Sürekli öğrenme, gelişim ve adaptasyon gerektirir. Teknolojinin hızla ilerlemesi ve iş dünyasındaki değişimler, bireyleri sürekli olarak kendilerini yenilemeye ve geliştirmeye zorlar. Bu nedenle, iş yaşamında başarılı olmak isteyen her bireyin öğrenmeye ve kişisel gelişimine önem vermesi gerekir.

Temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir işte çalışan çoğu insan çalıştıkları iş vasıtasıyla saygınlık kazanma ihtiyaçlarını karşılamak için kariyerlerinde yükselmeye çaba sarfederler (Canpolat, 2011). İnsanların bu ihtiyacı kariyer basamaklarını ortaya çıkarmıştır. Kariyer gelişimi insanların hayatları boyunca devam eder (Dağlı, 2007), mesleki kariyerleri de aynı şekilde meslek hayatları boyunca devam etmektedir. Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de kariyer basamaklarını çıkararak üst statü kazanabilme durumu söz konusudur çünkü geleceğe şekil veren meslek grubu olan öğretmenlerin kariyerlerinde yükselmeleri hem motivasyonları açısından hem de güncel kalmaları açısından oldukça faydalıdır. Öğretmenlik mesleği en kutsal mesleklerden biridir çünkü öğretmen, topluma örnek teşkil eden insandır (Güven, 2015). Celep'e (2009) göre ise öğretmen insanı biçimlendiren bir mimardır. Başka bir tanıma göre öğretmen, endüstri toplum yapısına uygun olarak öğrencileri formal bilgiyle donatandır (Aydın, 2002). Bu tanıma destekleyen bir başka tanıma göre ise, yine sanayi toplumuna göre öğretmen anlatan, öğrenciye bilgi aktarandır (Çelik, 2004). Son olarak öğretmen, öğrencisine yardımcı olan, öğrencisini cesaretlendiren, yoluna ışık tutan ve öğrencisine rol model olandır (Drucker, 1994).

Bireyler her geçen gün değişen ve gelişen dünyaya eğitim yoluyla daha kolay ayak uydurabilir ve toplumlar eğitim ile daha kolay ilerleme kat edebilir (Kart, 2009) bu nedenle bireyleri geleceğe hazırlayan öğretmenlik mesleği, değişen dünyaya en çok ayak uydurması gereken mesleklerden biridir. Öğretmen, aynı zamanda kendini daima güncel tutarak öğrencilerine karşı formal becerisinin yan ısıra informal yönden de becerilerini çok iyi şekilde sergilemelidir (Can, 2006). Bu nedenlerle öğretmenlik mesleğinde, değişen dünya şartlarına uygun düzenlemeler yapılması ve öğretmenlerin mesleki olarak sürekli gelişmeleri ihtiyacı doğmaktadır. Bu ihtiyaçtan dolayı öğretmenlik mesleğinde kariyer basamakları da geliştirilmektedir. Buna ek olarak öğretmenlerin aldıkları öğretmenlik eğitimlerinde kazandıkları bilgileri zaman geçtikçe körelmektedir ve nedenlerle Millî Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlama ile bilgilerini taze tutmalarına yönelik yapılan birçok çalışmaya ek olarak öğretmenlerin kariyerlerinde yükselmeleri, bilgilerini taze tutmaları ve

değişime ayak uydurabilmeleri için Devlet Memurları Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ile öğretmenlik mesleğine başladıktan sonra belirli aşamalardan geçen öğretmenlerin “uzman öğretmen” ve “başöğretmen” gibi unvanlarını almaya hak kazanacakları belirtilmiştir (Sağ, 2004). Karalı ve Akıncı (2022) uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kademelerine ulaşma isteğinin öğretmenlerin mesleklerine yönelik isteklerini ve başarılarını tetikleyebileceğini belirtirken, Kaya (2007) ise öğretmenlerin mesleklerini yaparken ki isteklerine ve başarılarına herhangi bir etkisi olmayacağını bu konuda yaptığı bir çalışmada belirtmiştir. Tekişik (2004) ve Turan (2007) ise öğretmenlik mesleğinde uygulanan kariyer basamaklarının uygun ve uygulanabilir olduğunu dile getirmişlerdir.

Kariyer basamaklarında yükselmek için kıdem yılı tek başına yeterli olamayacağı için yükselmeyi belirleyen başka faktörlerde bulunmaktadır (Tutum, 1976). Öğretmenler yüksek lisans eğitimlerini tamamlayıp uzman öğretmen unvanına ve doktora eğitimlerini tamamlayıp başöğretmen unvanlarına sahip olabilecekleri gibi bir de lisansüstü eğitimlerini tamamlamadan uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavlarına girerek yeterli puanları aldıkları takdirde bu unvanlara sahip olabilirler. Uzman öğretmenlik sınavlarına katılabilmek için Milli Eğitim kadrolarında en az on yıl öğretmenlik yapıyor olması şartı aranırken başöğretmenlik sınavlarına katılabilmek için en az on yıl uzman öğretmen olarak görev yapılması şartı aranmaktadır. Şartları sağlayan öğretmenler sınavdan altmış puan ve üzeri not aldıkları takdirde uzman öğretmen veya başöğretmen unvanlarına sahip olabilmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2022). Uzman Öğretmenlik sınavında öğretmenler Öğrenme ve Öğretme Süreçleri, Ölçme ve Değerlendirme, Özel Eğitim ve Rehberlik, Eğitim Araştırmaları ve Ar-Ge Çalışmaları, Eğitimde Kapsayıcılık, Çevre Eğitimi ve İklim Değişikliği, Sosyal Etkileşim ve İletişim, Dijital Yetkinlik, Güvenli Okul ve Okul Güvenliği konularından sorumlu tutulurken başöğretmenlik sınavında bu aynı konulara ek olarak Okul Geliştirme ve Liderlik, Sosyal Duygusal Öğrenme Becerilerin Geliştirilmesi, Bilişsel Düşünme Becerileri konuları da dahil edilmiştir (MEB, 2022). Öğretmenlerin kariyerlerinde ki yükselmeyi sağlayan bu uygulamanın amacı, öğretmenlerin mevcut bilgilerini korumasını sağladığı gibi kendilerini geliştirerek değişen dünyaya da ayak uydurmalarını sağlamaktır (Göksoy, Sağır ve Yenipınar, 2014). Bu uygulamanın öğretmenlere mesleki olarak kendilerini yenilemeleri, güncelden kopmamaları, bilgilerini taze tutmaları, mesleklerinde yükselerek üst statü kazanmaları ve maaşlarında artış olması yönlerinden faydaları bulunmaktadır (Gündoğdu ve Kızıltaş). Bunlara ek olarak eğitimin vasfını artırmak için öğretmenlerin kendilerini geliştirip kariyerlerinde yükselmelerine fırsat verilmelidir (Seferoğlu, 1999). Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik doğrudan öğretmenleri ilgilendiren mevzular olduğu için öğretmenlerin de bu konudaki görüşleri önem arz etmektedir ve bu çalışmada sosyal bilgiler öğretmenlerinin görüşlerine başvurulmuştur. Bu nedenle hazırlanan görüşme formunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavının yapılmasının gerekliliği nelerdir?

Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanlarının verilme sebebi nedir?

Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavına katılabilmek için kriterler neler olmalıdır?

Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavının avantajları nelerdir?

Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavı öğretmenlere herhangi bir sorun teşkil ediyor mu?

Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavına yönelik alternatif çözüm önerileri nelerdir?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması, veri analizi ve araştırmanın etik boyutu yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Fenomenolojik araştırmanın amacı, insanların belirli bir fenomene yönelik tecrübe etme, yorumlama, anlama veya kavramsallaştırmada ortaya koydukları farklı yolları tanımlamaktır (Çepni, 2007). Fenomenolojik araştırmalarda, yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarma vardır. Sonuçlar betimsel bir anlatımla sunularak sık sık doğrudan alıntılara yer verilir. Ortaya çıkan temalar ve örüntüler etrafında elde edilen bulgular yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu araştırmada, kariyer basamaklarını tecrübe edinmiş olan öğretmenlerin bu konu ile ilgili yorum ve tecrübelerine yönelik görüşlerine başvurulduğu için olgubilim deseni tercih edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Uşak ilinde görev yapan sosyal bilgiler öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmaya dahil edilen katılımcılar “Ö” şeklinde kısaltılarak belirtilmiştir. Çalışma grubu, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemiyle oluşturulmuştur. Ölçüt örnekleme yöntemi, önceden belirlenen kriteri sağlayan durumların çalışılmasını amaçlamaktadır. Araştırmacı tarafından kriter listesi oluşturulabileceği gibi daha önceden hazırlanmış bir kriter listesi de kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmada kriter, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavlarına girmiş olmalarıdır.

Veri Toplama Aracı

Fenomenolojik araştırmalarda temel veri toplama aracı, görüşmedir. Araştırmanın veri toplama aracı, araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formudur. Görüşme soruları literatür taranarak hazırlandı ve uzman görüşleri doğrultusunda biçimlendirildi. Görüşme formu hazırlanırken görüşme formu sorularının amaca uygunluğu için nitel araştırma deneyimi olan üç uzmanın görüşü alınmıştır. Görüşme formunda; uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavının yapılmasının gerekliliği, unvanların verilme sebebi, sınava katılabilmek için kriterler, sınavın avantajları, sınav ilişkin sorunlar ve çözüm önerileri sorulmuştur.

Verilerin Toplanması

Veriler, çalışma grubunu oluşturan katılımcılarla yüz yüze veya telefonla görüntülü görüşme yapılarak toplanmıştır. Görüşme sorularına geçmeden önce araştırmanın amacı hakkında kısaca bilgi verilmiştir. Katılımcılar, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavı hakkında bilgi sahibi olduklarını vurgulamışlardır. Görüşme sorularına verilen cevaplar, bilgisayar ortamında metine dönüştürülmüştür. Katılımcıların verdikleri cevaplara müdahale etmeden ve olduğu gibi yazıya dökülmüştür.

Verilerin Analizi

Veri toplama arasından elde edilen veriler, içerik analizi kullanılarak çözümlenmiştir. Nitel araştırma yönteminin en fazla kullanılan analizlerinden biri, içerik analizidir. İçerik analizinde amaç, elde edilen verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizindeki işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan Uşak ilinde görev yapan sosyal bilgiler öğretmenleri “Ö” şeklinde kısaltılarak belirtilmiştir. Toplanan verilerin çözümlenirken veriler kodlandı, temalar belirlendi, kod ve temalar düzenlendi. Düzenlenen kod ve temalarla oluşturulan bulgular yorumlanmıştır. Uzman görüşü alınarak kapsam geçerliliği sağlanmıştır. Görüşmeden elde edilen verilerin değiştirilmeden aynen kullanıldığı için iç geçerlik sağlanmıştır. Araştırmada Miles ve Huberman (1994) güvenilirlik formülü kullanılmıştır. Güvenilirlik yüzdesi [Güvenilirlik yüzdesi= anlaşılan sayı / (anlaşılan + anlaşmazlık sayısı) X 100] ,90 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırma öncesi Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan (07.06.2023 tarih ve 2023/133 sayılı karar) Etik Kurul onayı alınmıştır. Görüşmelerin tamamı araştırmacılar tarafından yapılmıştır.

BULGULAR

“Uzman Öğretmenlik Ve Başöğretmenlik Sınavının Yapılmasının Gerekliliği Nelerdir?” Sorusuna Yönelik Bulgular

Bu başlık altında “uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavının yapılmasının gerekliiği nelerdir?” sorusundan alınan cevaplara yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Sınavın Gerekliliğine Yönelik Kodlar

Kodlar	Katılımcılar	f
Gereksiz Buluyorum	Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö17, Ö19	11
Kariyer Basamakları Oluşturmak İçin	Ö1, Ö3, Ö15, Ö16	4
Farklı Yöntemlerle Ölçülmeli	Ö12, Ö14, Ö18	3
Gerekli Buluyorum	Ö13, Ö20	2

Araştırmaya katılan sosyal bilgiler öğretmenlerine yöneltilen ilk soruda uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavının yapılmasının gerekliiğine yönelik gereksiz buluyorum, kariyer basamakları oluşturmak için uygun, farklı yöntemlerle ölçülmeli, gerekli buluyorum kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcıların çoğunluğu (f=11), öğretmenlerin yeterliliklerini ölçemeyen bir sınav olduğunu bu nedenle sınavın gereksiz olduğunu dile getirmişlerdir. Bazı katılımcılar (f=4) ise kariyer basamakları oluşturmak için uygun bir yöntem olduğunu dile getirirken, bazıları (f=3) ise kariyer basamaklarının oluşması gerektiğini fakat bunun sınav yerine farklı yöntemlerle yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. En az katılımcı (f=2) ise bu durumdan memnun olduklarını ve gerekli bir sınav olduğunu ifade etmişlerdir.

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin sınavın gerekliiği ile ilgili görüşlerini belirten bazı doğrudan alıntı örnekleri şunlardır:

Ö2: Sınavın yapılmasına gerek yok gereksiz bir süreç ve stres. Mesleğime kattığı neredeyse hiçbir artısı yok.

Ö1: Öğretmenlik mesleğinde kariyer basamakları oluşturulmasını sağlamak amacıyla yapıldığını düşünüyorum.

Ö12: Yapılması gerekir ama sadece yazılı sınav değil, yazılı sınavın yanı sıra mülakat ve öğrenci ve veli görüşleri alınmalı.

“Uzman Öğretmenlik Ve Başöğretmenlik Unvanlarının Verilme Sebebi Nedir?” Sorusuna Yönelik Bulgular

Bu başlık altında “uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanlarının verilme sebebi nedir?” sorusundan alınan cevaplara yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2. Unvanların Verilme Sebeplerine Yönelik Kodlar

Kodlar	Katılımcılar	F
--------	--------------	---

Kariyer Basamakları Oluşturmak	Ö1, Ö2, Ö9, Ö10, Ö16, Ö17, Ö18, Ö20	8
Maaş Artışı Sağlamak	Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö11, Ö13, Ö14	7
Öğretmen Motivasyonunu Artırmak	Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö15, Ö18	6
Mesleğin Değerini Artırmak	Ö7	1
Mesleki Yeterliliği Artırmak	Ö8	1
Politik Sebepler	Ö19	1

Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanlarının verilme sebebine yönelik ulaşılan kodlar şunlardır; kariyer basamakları oluşturmak, maaş artışı sağlamak, öğretmen motivasyonunu artırmak, mesleğin değerini artırmak, mesleki yeterliliği artırmak ve politik sebeplerdir.

Katılımcı öğretmenlerin çoğunluğu (f=8) uzman ve başöğretmenlik unvanlarını öğretmenlik mesleğinde de kariyer basamakları oluşturmak adına verildiğini ifade etmişlerdir. Kariyer basamaklarından sonra ise en çok maaş artışı cevabına ulaşılmıştır. Öğretmenlerin bazıları (f=7) belirli seviyeye yükselen öğretmenler için maaş artışı sağlamak adına böyle bir yöntem yapıldığını ifade ederken bazı katılımcılar (f=6) ise öğretmenleri aktif tutabilmek adına motivasyonlarını artırmak için böyle bir sistemin uygulandığını dile getirmişlerdir. Bir katılımcı (f=1) öğretmen kariyer basamakları ile mesleğin değerini artırmak adına yapıldığını belirtirken bir katılımcı (f=1) ise öğretmenlerin değişen şartlara ayak uydurabilmesi adına mesleki yeterliliğini artırmak sebebiyle olduğunu ifade etmiştir. Bir katılımcı (f=1) ise tamamen politik sebeplere dayandığını söylemiştir.

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin unvanların verilme sebebi ile ilgili görüşlerini belirten bazı doğrudan alıntı örnekleri şunlardır:

Ö9: Öğretmenleri hizmet yılına göre sınıflandırmak olabilir.

Ö10: Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanlarının verilme sebebi diğer memurluklarda ve birçok sektörde uygulanan kıdem, tecrübe durumuna göre rütbe ve maaş arttırımı yapmaktır. Böylece öğretmenlerin motivasyonlarının da arttırılması düşünülmüştür.

Ö8: Unvanların verilme sebebi öğretmen yeterliliğini artırmak gibi görünse de öğretmenin saygınlığını düşürdüğünü düşünüyorum. Sınav sonrası verilen sözde unvan ücretlerinin ise belli yıldan sonra kademeli olarak tüm yıllarda eşit dağılım sağlaması gerektiğini düşünüyorum. Adil olmadığını düşünüyorum.

“Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavına katılabilmek için kriterler neler olmalıdır?” Sorusuna Yönelik Bulgular

Bu başlık altında “uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavına katılabilmek için kriterler neler olmalıdır?” sorusundan alınan cevaplara yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. Sınava Katılabilme Kriterlerine Yönelik Kodlar

Kodlar	Katılımcılar	F
Kıdem Yılı	Ö1, Ö2, Ö3, Ö6, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö16, Ö18, Ö19, Ö20	13
Mesleki Başarı	Ö3, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17	9
Branş Farkı	Ö1, Ö3, Ö5, Ö7	4

Sınav Olmamalı	Ö4, Ö9, Ö19	3
Lisansüstü Eğitim Baz Alınmalı	Ö6	1
Paydaş Görüşleri Alınmalı	Ö12	1

Öğretmenlerin sınava katılabilmeleri için ne gibi kriterler olmalı sorusuna verilen cevaplara göre kıdem yılı, mesleki başarı, branş farkı, sınav olmamalı, lisansüstü eğitim baz alınmalı, paydaş görüşleri alınmalı kodlarına ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenler tarafından en çok üzerinde durulan kriter kıdem yılı olmuştur. Öğretmenlere (f=13) göre kıdem yılına göre sınava katılabilmeli ve unvan kazanabilmelidirler. Kıdem yılını mesleki başarı takip etmiştir. Öğretmenler (f=9), mesleklerinde başarılı olan öğretmenlerin sınava katılabilmesi ve unvanı hak etmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bazı öğretmenler (f=4) bu soruda sınava katılmak için kriter belirtmeyip sınava yönelik kriterden bahsetmişlerdir. Bu öğretmenler sınavın branş farkına göre yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan üç öğretmen (f=3) ise sınavın gereksiz olduğunu ve sınav yapılmamasını dile getirmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerden biri (f=1) lisansüstü eğitimin baz alınması gerektiğini belirtirken bir diğer öğretmen (f=1) ise eğitim paydaşlarından öğrenci, veli, idareci görüşlerinin alınması gerekliliğine vurgu yapmıştır.

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin sınav kriterleri ile ilgili görüşlerini belirten bazı doğrudan alıntı örnekleri şunlardır:

Ö19: Hizmet süresi esas alınarak-sınavsız-tüm öğretmenlere gerekli ünvanları verilmelidir.

Ö7: Kriter yazılı sonuç olmamalıdır. Bunun yerine öğretmenin sınıf içi performansı proje üretimi vs. bakılmalıdır. Ayrıca herkes kendi branşında uzmanlaşmalıdır genel bir sonuç yerine.

Ö6: Gerçekçi kriterler üzerinden öğretmenler beş yılda bir performans tabi tutulmalıdır. Sadece müfredat aktaran geleneksel öğretmenler yerine eğitim teknolojilerine hâkim, öğrenci merkezli ders işleyen öğretmenler ödüllendirilmeli. Yüksek lisans ve doktora sadece kendi alanları veya eğitim bilimleri sayılmalıdır.

“Uzman Öğretmenlik Ve Başöğretmenlik Sınavının Avantajları Nelerdir?” Sorusuna Yönelik Bulgular

Bu başlık altında “uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavının avantajları nelerdir?” sorusundan alınan cevaplara yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4. Sınavın Avantajlarına Yönelik Kodlar

Kodlar	Katılımcılar	F
Maaş Artışı	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö9, Ö13, Ö14, Ö17	8
Avantajı Yok	Ö7, Ö8, Ö10, Ö11, Ö15, Ö18, Ö19	7
Akademik Gelişim	Ö12, Ö20	2
Kariyerde Yükselme	Ö1, Ö16	2
Saygınlık Kazanma	Ö6, Ö13	2

Araştırmanın bir diğer sorusu ise uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavlarının avantajlarının neler olduğudur ve bu soruya verilen cevaplardan maaş artışı, avantajı yok, akademik gelişim, kariyerde yükselme, saygınlık kazanma kodlarına ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğu (f=8) uzman ve başöğretmenlik sınavlarının kazandırdığı unvanların avantajının maaşlardaki artış olduğunu belirtmişleridir. Maaş artışından sonra en fazla ulaşılan bulgu uzman ve baş öğretmenlik unvanlarının avantajlarının olmadığıdır. Öğretmenlerin bazıları (f=7) sınavın gereksiz olduğunu ve herhangi bir avantajının bulunmadığını belirtmişlerdir. İki katılımcı öğretmenler (f=2) sınav için ders çalıştığını ve akademik olarak kendilerini geliştirdiklerini ifade ederken diğer iki katılımcı (f=2) kariyerlerinde yükseldikleri için avantajlı olduğunu ve iki öğretmende (f=2) soruyu manevi açıdan değerlendirerek saygınlık kazanma konusunda avantajlı olduğunu dile getirmişlerdir.

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin sınavın avantajları ile ilgili görüşlerini belirten bazı doğrudan alıntı örnekleri şunlardır:

Ö13: Kişisel anlamda onurlandırıcı, örneğin ben 32. Meslek yılımı yaşıyorum. Diğer öğretmenler tarafından saygın karşılanıyorsunuz. Bir abi gibi bir abla gibi, mesleğinde uzmanlaşmış, karşılaşılan problemler karşısında elimizden gelen desteği vereceğini arkadaşlarımız farkında. Maddi anlamda da destek olması da önemli tabii ki. Gönül isterdi ki emekliliğe de yansısın. İnşallah diyelim.

Ö15: Sınav belirleyici bir ölçüt olmadığı için , ayrıca güvenilirliği sorgulanacak tarzda bir sınav olduğu için hiçbir avantajı yoktur.

Ö20: Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavının avantajları; değerlendirmenin objektifliğinin sağlanması, sınav konularında pedagojik bilgi, alan bilgisi ve teknolojik pedagojik alan bilgisi konularında adayların kendilerini güncellemesine fayda sağlayabilir.

Ö16: Tek avantajı somut bir kriter olmasıdır.

“Uzman Öğretmenlik Ve Başöğretmenlik Sınavı Öğretmenlere Herhangi Bir Sorun Teşkil Ediyor Mu?” Sorusuna Yönelik Bulgular

Bu başlık altında “uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavı öğretmenlere herhangi bir sorun teşkil ediyor mu?” sorusundan alınan cevaplara yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5. Sınavın Sorunlarına Yönelik Kodlar

Kodlar	Katılımcılar	f
Sorun Teşkil Etmiyor	Ö2, Ö7, Ö8, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö18, Ö20	9
Gereksiz, Kaldırılmalı	Ö4, Ö5, Ö6, Ö9, Ö14, Ö15, Ö16	7
Süreç Zorlayıcı Geçiyor	Ö1, Ö3, Ö4	3
Sınav Yerine Kıdem Yılı Etkili Olmalı	Ö1, Ö3, Ö17	3
Adaletsiz	Ö6	1
İtibar Düşürüyor	Ö4	1

Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavının öğretmenlere sorun teşkil edip etmediği konusunda ulaşılan kodlar; sorun teşkil etmiyor, gereksiz kaldırılmalı, süreç zorlayıcı geçiyor, sınav yerine kıdem yılı olmalı, adaletsiz, itibar düşürmesi şeklindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu (f=9) herhangi bir sorun teşkil etmediğini belirtirken bazıları (f=7) ise gereksiz ve kaldırılması gerektiğini düşünmektedir. Üç öğretmen (f=3) sınava çalışma sürecinin işten dolayı zorlu geçtiğini belirtmişlerdir. Bazı öğretmenler (f=3) sınavın olmaması ve onun yerine kıdem yılına göre kariyer basamağı oluşturulması gerektiğini

dile getirmişlerdir. Bir öğretmen (f=1) sınavın adaletsiz olduğunu belirtirken diğer bir öğretmen (f=1) mesleğin itibarını düşürdüğünü ifade etmiştir.

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin sınav sorunları ile ilgili görüşlerini belirten bazı doğrudan alıntı örnekleri şunlardır:

Ö11: Benim için hiçbir sorun yok. Ancak bu sınavın gerekli olmadığını düşünüyorum.

Ö3: Çalışma zamanı ve çalışılması gereken konular bakımından süreç zorladı. Çalışan ve çalışmayan aynı puanı aldı. Bana göre herkese sınav bile olmadan kıdemine göre ücret artırımı yapılmalıdır.

Ö4: Evet teşkil ediyor. Bu uygulama öğretmenlerde sınav baskısı yaratıyor, zorluyor ve toplumda öğretmenlik mesleğinin itibarının zedelenmesine neden oluyor. Bu uygulamanın kaldırılması gerektiğini düşünüyorum.

“Uzman Öğretmenlik Ve Başöğretmenlik Sınavına Yönelik Alternatif Çözüm Önerileri Nelerdir?” Sorusuna Yönelik Bulgular

Bu başlık altında “uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavına yönelik alternatif çözüm önerileri nelerdir?” sorusundan alınan cevaplara yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 6. Alternatif Çözüm Önerilerine Yönelik Kodlar

Kodlar	Katılımcılar	F
Kıdem Yılı Esas Alınmalı	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö17, Ö19	10
Mesleki Gelişimi Esas Alınmalı	Ö5, Ö6, Ö7, Ö12, Ö15, Ö16, Ö18, Ö20	8
Paydaş Görüşleri Esas Alınmalı	Ö12	1
Eğitim Verilmeli	Ö14	1

Öğretmenlerin sınava yönelik alternatif çözüm önerilerine verdikleri cevaplardan kıdem yılı esas alınmalı, mesleki gelişimi esas alınmalı, paydaşların yani öğrenci, veli ve idareci görüşleri esas alınmalı, eğitim verilmeli kodlarına ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin çoğu (f=10) sınavın gereksiz olduğunu sınav yerine kıdem yılına göre kariyer basamakları oluşturmanın daha uygun olacağını belirtmişlerdir. Kıdem yılından sonra ise öğretmenlerin mesleki gelişimlerini (f=8) ve bu konularda ki başarılarını dikkate alarak unvanların verilmesinin daha iyi olacağını ifade etmişlerdir. Bu görüşlere ek olarak bir katılımcı (f=1) öğrenci, veli ve idareci görüşlerinin alınarak bu görüşlere göre unvanların verilmesinin iyi olacağını dile getirirken bir başka katılımcı (f=1) ise öğretmenlere belirli eğitimler verilmesi ve eğitimleri tamamlayan öğretmenlere uzman ve başöğretmen unvanlarının verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin çözüm önerileri ile ilgili görüşlerini belirten bazı doğrudan alıntı örnekleri şunlardır:

Ö17: Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavından ziyade öğretmenlerin kıdem yılına göre bu ünvanlar verilebilir.

Ö18: Çalışanla çalışmayan öğretmenleri ayırt edici ÖBA benzeri bir sistemin kurularak öğretmenlerin yaptıkları çalışmaların, katıldıkları etkinliklerin bu sistem üzerinden takip edilmesi olabilir.

Ö5: Öğretmenler alanları ile ilgili proje yapabilirler.

Ö14: Öğretmenlerin yeteneklerini ve becerilerini geliştirecek eğitim verilmeli ve bu eğitimin sonucunda uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanları verilmelidir.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanları ile sınavlarına ilişkin görüşlerini saptamak için yürütülen bu çalışmada ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

Uzman ve başöğretmenlik sınavları sosyal bilgiler öğretmenlerin çoğunluğu tarafından gereksiz görülen ve yerine farklı yöntemlerin uygulanması gerektiği düşünülen bir sınav olsa da bazı öğretmenler tarafından kariyer basamakları oluşturmak için uygun bir sınav olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uygun bir sınav olması açısından Karalı ve Akıncı'nın (2022) araştırmalarının bulgularıyla uyumaktadır çünkü bu çalışmaların sonuçlarına göre bazı öğretmenlerin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavına yönelik olumsuz düşünceleri bulunmamaktadır.

Unvanların verilmesinin amacı hakkında ise bazı öğretmenler kariyer basamakları oluşturma amacıyla veya maaşlarda artış yapma gerekçesi ile böyle bir uygulamanın yapıldığını düşünmektedir. Bazı öğretmenler ise eğitimcilerin değişen şartlara ayak uydurması ve mesleğinde her daim aktif olması adına motivasyon sağlaması için böyle bir sistemin geliştirildiğini düşünmektedir. Öğretmenlik mesleğinin değeri ve yeterliliğini arttırmanın yanı sıra sadece politik sebepler dolayısıyla da böyle bir uygulamanın yapıldığı kanaatinde olan öğretmenler de bulunmaktadır.

Uzman ve başöğretmenlik unvanlarını hak etmek ve sınavlarına katılabilmek için öğretmenler tarafından özellikle kıdem yılı üzerinde durulmaktadır. Kıdem yılına göre unvan kazanmanın yanı sıra meslekte ki başarıları dikkate almak gereklidir. Bu sonuç Gündoğdu ve Kızıltaş (2008) araştırmasının sonucu ve Sağ'ın (2004) çalışmalarının sonucu ile uyumludur çünkü yazar tezinin sonuç kısmında meslekte yükselmek için kıdem yılının öncelik olması gerektiği sonucuna ulaşırken aynı zamanda meslekte kendini yenileyen öğretmenler için kariyer basamakları arasında yükselmeye kolaylık sağlanması gerektiğinin ve böylece öğretmenlerin motivasyonunun artabileceğinin belirtmiştir. Bazı öğretmenler ise lisansüstü eğitimin baz alınması gerektiğini belirtmektedir. Bu sonuç Dağlı'nın (2007) ve Kaya'nın (2007) araştırmalarının sonucu ile benzerlik gösterirken Sağ'ın (2004) yüksek lisans tezinde ulaştığı sonuç ile örtüşmemektedir çünkü yazar tezinin bir bölümünde bu konuda öğretmen görüşlerini almış ve çoğu öğretmen kariyer basamakları oluşturmak için lisansüstü eğitimin çok da gerekli olmadığını belirtmiştir. Bazı öğretmenler ise veli, öğrenci ve idareci görüşünün alınması gerektiğini savunmaktadır.

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin gözünden uzman ve başöğretmenlik unvanlarının avantajlarının en fazla maaş artışı olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra akademik olarak kendini geliştirmek ve saygınlık kazanmak da diğer avantajları olarak düşünülmektedir. Bu sonuç Sağ'ın (2004) çalışmasında ulaştığı sonuç ile örtüşmemektedir çünkü yazar araştırmasının sonucunda kariyerinde yükselen öğretmenlerin saygınlık kazanarak sosyal statülerinin artacağını belirtmiştir. Bazı öğretmenler sınav ve unvanlara tamamen karşı olduğu için herhangi bir avantajının bulunmadığını öne sürmektedir. Bu sonuç Göksoy, Sağır ve Yenipınar'ın (2014) okul yöneticilerinin görüşlerini aldığı araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir çünkü yazarın çalışmasının sonucuna göre okul yöneticileri uzman öğretmenlik uygulamasına çok sıcak bakmamaktadırlar.

Uzman ve başöğretmenlik sınavlarının dezavantajı hakkında ulaşılan sonuçlara göre ise öğretmenler hem işte çalışıp hem de ders çalışmanın zor olması açısından dezavantajlı olarak görmektedir. Bazı öğretmenler tarafından ise sınav, mesleki yeterliliği tam olarak ölçemediği, branşlara uygun olmadığı ve mesleğin itibarını düşürdüğü öne sürülürken sınavın tamamen

kaldırılıp yerine farklı sistemlerin getirilmesini savunan öğretmenlerde bulunmaktadır. Dağlı'nın (2007), Gündoğdu ve Kızıldaş'ın (2008) ve Kocakaya'nın (2006) öğretmenlerle yaptığı araştırmalarında sınavda alana yönelik soru sorulmamasının eksiklik olarak görülmesi bizim araştırmamızın "branşlara uygun olmadığı" sonucu ile örtüşmektedir.

Uzman ve başöğretmenlik unvanlarını hak etmek için sınava alternatif olarak öğretmenlerin kıdem yıllarına göre, mesleki/akademik başarılarına göre veya öğretmenlere eğitim verilmesi ve bu eğitimi tamamlayanların unvanları hak etmesi gerektiği sonuçlarına ulaşılırken aynı zamanda öğretmenler hakkında öğrenci, veli ve idareci görüşlerinin de alınması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bulgular dahilinde ulaşılan tüm bu sonuçlar incelendiğinde şunlar önerilebilir;

Kariyer basamakları konusunda mümkün olduğunca öğretmenlerin istekleri karşılanmalıdır. Sınavlara alternatif olarak lisansüstü eğitim, mesleki ve akademik başarı, kıdem yılı, öğrenci, veli ve okul yöneticilerinin de görüşlerinin alındığı farklı yöntemler denenebilir. Yeni çıkarılan uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavlarını kapsayan daha fazla akademik çalışmalar yapılmalıdır.

Etik Beyan

"Sosyal bilgiler öğretmenlerinin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanlarına ve sınavlarına ilişkin görüşleri" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Bu araştırma için, Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan (07.06.2023 tarih ve 2023/133 sayılı karar) Etik Kurul izni alınmıştır. Makale, Etik Kurulları Yayın Etiği Komitesinin (Committee on Publication Ethics - COPE) yazar, hakem ve editörler için belirtilen kurallardan yararlanılarak oluşturulmuş olan Anasay Dergisi etik kuralları çerçevesinde yazılmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Mali Destek: Yazar, bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author declared that there is no conflict of interest.

Financial Support: The author declares that this study has received no financial support.

KAYNAKÇA/ REFERENCES

Aydın, P.İ. (2002). *Alternatif okullar*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Can, N. (2006). Öğretmen liderliğinin geliştirilmesinde müdürün hal ve stratejileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(21), 349-363

Canpolat, C. (2011). *Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Celep, C. (2009). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çelik, M. (2004). *Bilgi ve hikmet, enformasyon toplumunun belleği*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Çepni, S. (2007). *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş*. Trabzon: Celepler Matbaacılık.

Dağlı, A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184-197.

Drucker, P. F. (1994). *Yeni gerçekler*. (Çev. B. Karanakçı) (4. Baskı.). Ankara: İş Bankası Yayınları.

Göksoy, S., Sağır, M. ve Yenipınar, Ş. (2014). Öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 443-456.

Gündoğdu, K. ve Kızıldaş, E. (2008). Kariyer basamaklarında yükselme sistemi ve sınavına ilişkin uzman öğretmen görüşleri. *Educational Administration: Theory and Practice, XVI. Eğitim Bilimleri Kongresi*, sayı 55, 363-388.

Güven, Y. (2015). *Lider öğretmenlerin okul kültürüne etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Karalı, M. A. ve Akıncı Z. (2022). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin mesleki geleceklerine yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Türk Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 01-11

Kart, C. (2009). Hasan Ali Yücel'den günümüze bilim ve eğitim politikaları. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 361, 37-41.

Kaya, K. (2007). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin öğretmen görüşleri (Elazığ ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Kocakaya, M. (2006). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sisteminin öğretmenler tarafından algılanması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

MEB. (2022). "Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı ve Başöğretmenlik Eğitim Programı" https://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_05/13140214_Yonerge_Ek-1.pdf adresinden Erişim Tarihi: 17.04.2023.

MEB. (2022). "Uzman ve Başöğretmenlik Yazılı Sınav Başvuruları ile Muaf Olanların Başvuruları Başladı." <https://oygm.meb.gov.tr/www/uzman-ve-basogretmenlik-yazili-sinav-basvurulari-ile-muaf-olanlarin-basvurulari-bugun-basladi/icerik/1046> adresinden Erişim Tarihi: 17.04.2023.

Miles, M, B.,ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook*. (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.

Sağ, V. (2004). *Öğretmenlerin kariyer geliştirme hakkındaki görüşleri ve öğretmenlik mesleğinin kariyer basamakları halinde düzenlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Seferoğlu, S. (1999). Hizmet içinde meslekî gelişim ve uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanılması. birinci uzaktan eğitim sempozyumu bildiriler kitabı, (103-111). *Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Eğitim ve Doktrin Komutanlığı*. Balgat-Ankara, Aralık 1999, İstanbul.

Tekışık, H. H. (2004). Öğretmenlik mesleğinin öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılması. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 311, 3-6

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, C. (1976). *Personel yönetimi*. Ankara: Sevinç Matbaası.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.