

İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRETMENLİK KARIYER BASAMAKLARINDA YÜKSELME SİSTEMİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ *

THE CONCEPTION OF ELEMENTARY EDUCATION TEACHERS ABOUT THE PROMOTION SYSTEM ON THE STEPS OF TEACHING CAREER

Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI

Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, dagli@dicle.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın amacı, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, “öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme” sistemine ilişkin görüşlerini saptamaktır. Bu amaçla, Diyarbakır il merkezindeki ilköğretim okullarında görevli 880 öğretmene anket uygulanmıştır. Verilerin analizi sonucunda; öğretmenlerin buldukları kademe değişkenine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Ancak, cinsiyet değişkenine göre görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır. Öğretmenler genel olarak, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemini “orta derecede” benimsediklerini ifade etmişlerdir. Diğer taraftan, öğretmenlerin stajyerlikten sonra uzman öğretmenliğe başvurmak için %14,5’i 1 yıl, % 3.6’sı 2 yıl, % 15.5’i 3 yıl, % 12.7’si 4 yıl, % 32.8’i 5 yıl, % 1.8’i 6 yıl, % 19.1’i 7 yıl; uzman öğretmenlikten sonra başöğretmenliğe başvurabilmek için de % 11.8’i 1 yıl, %12.7’si 2 yıl, % 18.2’si 3 yıl, % 14.5’i 4 yıl, % 24.6’sı 5 yıl, % 8.2’si 6 yıl, % 10.0’ı da 7 yıl olması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavının bir yıl içinde kaç defa yapılması gerekir konusundaki soruya % 56.4’ü 1, % 32.7’si 2, % 6.4’ü 3 ve % 4.5’i de 4 defa olması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Bununla birlikte, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavında geçerli puan (60) alanların puanlarının ne kadar süre geçerli olması konusundaki bir başka soruya ise %1.8’i 1 yıl, %26.4’ü 2 yıl, % 14.5’i 3 yıl, %4.5’i 4 yıl, % 9.1’i 5 yıl ve % 43.7’si de süre konulmamalı, yönünde görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlere, “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi” Dışında Önerdiğiniz bir sistem var mıdır?, sorusuna öğretmenlerin ileri sürdükleri öneriler ve dağılımı ise şöyledir: (1) Performansa dayalı ölçütler geliştirilmeli ve bu ölçütler objektif olmalıdır (%23.80). (2) Hizmet-içi eğitime ağırlık verilmeli (%23.80). (3) Öğretmenlere yüksek lisans yaptıklarında uzman öğretmen ve doktora yaptıklarında ise başöğretmen unvanı verilmelidir (%23.80). (4) Kıdeme göre yükselme esas alınmalıdır (%9.53). (5) Sınavda öğretmenlere yalnızca kendi alanlarıyla ilgili soru sorulmalı ve sınav puanı dışındaki diğer unsurlar göreceli olduğundan değerlendirmeye katılmamalıdır (%9.53). (6) Sınav yapılmalı ancak, uzman öğretmenlik atamalarındaki %20’lik ve başöğretmenlik atamalarındaki %10’luk baraj kaldırılmalıdır (%9.53).

Anahtar Sözcükler: İlköğretim, kariyer, uzman öğretmen, başöğretmen.

Abstract

The purpose of this study is to determine the opinions of teachers who are on duty at public primary schools about “the promotion system on the steps of teaching career”. By this purpose, a questionnaire was administered to 880 teachers who are on duty at the primary schools in the city center of Diyarbakır. The results of data analysis indicated that there were not significant differences among the opinions of teachers by their degree variable. However, a significant difference was found among their opinions by the gender variable. Teachers, generally, expressed that they considered the promotion system on the steps of teaching career as “moderate”. On the other hand, 14.5% of the teachers 1 year, 3.6% of the teachers 2 years, 15.5% of the teachers 3 years, 12.7% of the teachers 4 years, 32.8% of the teachers 5 years, 1.8% of the teachers 6 years, 19.1% of the teachers put forward

* Bu çalışma, 13-15 Eylül 2006 tarihinde Muğla Üniversitesi tarafından düzenlenen XV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sunulan bildirden uyarlanmıştır.

that there should be 7 years in order to apply to be an expert teacher after the apprenticeship; and 11.8% of the teachers 1 year, 12.7% of the teachers 2 years, 18.2% of the teachers 3 years, 14.5% of the teachers 4 years, 24.6% of the teachers 5 years, 8.2% of the teachers 6 years, and 10.0% of the teachers put forward that there should be 7 years in order to apply to be a head teacher after being an expert teacher. The question of how many times in a year the examination of the promotion on the steps of teaching career should be conducted answered by 56.4% of the teachers 1 time, 32.7% of the teachers 2 times, 6.4% of the teachers 3 times, and 4.5% of the teachers put forward that it should be 4 times in a year. Besides, another question asked how long should the results of the examination of the promotion on the steps of teaching career, which are at minimum level (60) , be valid, were answered as follows; 1.8% of the teachers 1 year, 26.4% of the teachers 2 years, 14.5% of the teachers 3 years, 4.5% of the teachers 4 years, 9.1% of the teachers expressed their ideas that it should be 5 years and 43.7% of the teachers expressed that duration should not be assigned. Teacher responses and their distribution to the question of “do you have any suggestion for a promotion system except for the Promotion System on the Steps of Teaching Career?” are as follows: (1) Performance-based criteria should be developed and these criteria should be objective (23.80%). (2) Importance should be attached to in-service training (23.80%). (3) Teachers should be given the title of expert teacher when they do a master’ s degree and, they should be given the title of head teacher when they do a doctorate degree (23.80%). (4) The promotion should be done by seniority (9.53%). (5) Teachers should be asked questions only from their own fields in the examinations; and other factors, except for examination grade, should not be considered in the evaluation as they are relative (9.53%). (6) The examination should be conducted, but passing grade of 20%-scale for being an expert teacher and of 10%-scale for being a head teacher should be abolished(9.53%).

Key Words: Primary education, career, expert teacher, head teacher.

Giriş

Çağdaş örgüt ve yönetim kuramları, örgütün insan kaynağına büyük önem verirler. İşgörenler, örgütün etkililiğinin yükselmesinde ya da düşmesinde asıl etkendirler. İşgörenlerin kendilerini yetiştirmesi hem bir hak hem de bir görevdir. Çünkü her insanın kendisini yetiştirmesi yaşamsal bir gereksinimdir. Aynı zamanda her insan, örgütteki işini en iyi biçimde yapmak için kendini sürekli yetiştirmekle görevlidir (Başaran, 1992:178,179). Örgütte insan kaynağına ilişkin faaliyetlerin belirli bir bütünlük ve istikrar içinde yürütülmesine ilkeler imkân verir. Örgütten örgüte farklılık göstermekle ve zamana göre değişmekle beraber, insan kaynağı yönetimi alanında bazı ortak ilkeler geliştirilmiştir. Bunların başlıcaları *yeterlik (liyakat)*, *kariyer*, *eşitlik*, *güvence* ve *yansızlık* ilkeleridir (Yüksel, 1998:21). Bu araştırmada kariyer ilkesi üzerimde durulmuştur.

Genel anlamda kariyer, yaşam boyu süren bir uğraş, bir iştir. Özgül anlamda kariyer ise, genç yaşlarda ilerlemek umuduyla girilen ve emekliliğe kadar süren bir uğraştır (Canman, 1995:18). Adal’a göre kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca, herhangi bir iş alanında adım, adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve yetenek kazanması anlamına gelir (Tortop, 1989:66). Kariyer, bir kişinin iş

yaşamında sahip olmak ve ulaşmak isteyeceği uzmanlık ve iş başarısıdır. İnsan kaynakları yönetiminin personeli yalnızca işe alırken bilgi ve yeteneğe göre seçim yapması yeterli olmayıp, ayrıca bu yetenekli kişileri örgütte tutabilmesi gerekir. Bu nedenle, kişiye uygun çalışma ve yükselme olanağı sağlanmalıdır. Yetenekli kişilere örgütte kariyer yapma fırsatı tanınırsa, onları örgütte sürekli tutabilmek ve etkinliği arttırabilmek mümkün olur (Yüksel, 1998:22). Canman'a (1995:18) göre kamu kesiminde kariyerin anlamı, devlet memurluğunun bir meslek haline getirilmesidir. Amacı, yetenekli kişileri hizmete çekmek ve hizmette tutmaktır. Buna göre, yetenekli kişileri hizmete almak yetmemekte, bu kişilere kariyer yapma olanağı da vermek gerekmektedir.

Kariyer sisteminin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Tortop, 1989:67):

1. İşgörenin belli bir iş kolunda uzmanlaşması göz önünde tutulur.
2. Bir iş kolunda personelin ilerlemesi ve başarılar kazanması temel ilkedir.
3. Birbirine bağlı iş veya hizmetler topluluğu esas alınmaktadır.
4. Kariyer sisteminde işgörenlerin durumu statülerle, yasalarla belirtilir. Sözleşme ve çok yanlı statü uygulanmaz.
5. Uzmanlaşmayı sağlamak için hizmet öncesi, hizmet içi eğitime ağırlık verilir.
6. Kıdeme, çalışma süresine önem verilir.
7. Yeterlik ilkesinin göz önünde tutulması, kariyer sisteminin gelişmesi için şarttır.
8. Devamlı ilerleme ve yükselmeye paralel bir ücret sistemi uygulanır.

İyi bir personel sistemi, işgörenlerin çıkarları ile yönetimin gereksinmelerini birbiri ile uzlaştırmak zorundadır.

Yükselmenin kıdeme dayanması en çok tartışılan konulardan birisidir. Yöntemin en güçlü yönü, kayırcılığı önlemesidir. Öte yandan, yetenekli elemanlara hızlı yükselme olanağı vermediği için eleştiri konusudur. Kıdem tek başına bir ölçü olamayacağı ortadadır. Uygulamada diğer ölçütlerle birlikte kullanılmaktadır (Tutum, 1976:184). Kıdem yöntemi ehliyetli kimseleri örgüte çekmez. Çabuk yükselme arzusunda bulunan genç ve ehliyetli elemanların örgütten uzaklaşmasına neden olur. Kıdem ve yeterlik (ehliyet) birlikte yürümez. Kıdem çoğunlukla yeterlik ve beceriyi göz önüne almaz (Yalçın, 1985:97).

5204 sayılı bir yasayla öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavı getirilmiş ve söz konusu yasa 08. 07. 2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Resmi Gazete, 2004). Adı geçen yasayla ilgili yönetmelik ise 13.08.2005 tarihli Resmi gazetede yayımlanmıştır.

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin birinci bölümünde kariyerlik, öğretmenlikten uzman öğretmene, uzman öğretmenlikten başöğretmene gerekli yeterlikler kazanılarak ilerlemeyi ifade eder (Madde 4). Aynı madde, *uzman* ve *başöğretmen* konularına şöyle bir açıklık getirmiştir: *Uzman öğretmen*; alanında ya da eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öğrenimi veya alanı ya da eğitim bilimleri alanı dışında lisansüstü öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması sonucunda alanlarında ayrılan kontenjana yerleştirilenleri ifade eder. *Başöğretmen* ise; alanında ya da eğitim bilimleri alanında doktora öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öğrenimi veya alanı ya da eğitim bilimleri alanı dışında lisansüstü öğrenimini tamamlayan uzman öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması sonucunda alanlarında ayrılan kontenjana yerleştirilenleri ifade eder.

Bakanlık eğitim-öğretim hizmetleri sınıfındaki toplam serbest öğretmen kadro sayısı içinde, uzman öğretmen oranı % 20, başöğretmen oranı % 10'dur. Bu oranlar, Bakanlar Kurulunca artırılması durumunda, artırıldığı oranda uzman öğretmen ve başöğretmenlik sayılarına yansıtılır (Madde 7).

Kariyer basamaklarında yükselme sınavına başvurulara eğitim-öğretim hizmetleri sınıfı kadrolarında bulunan ön lisans* ve lisans mezunu öğretmenlerden adaylık dönemi hariç başvuru süresinin son günü itibarıyla (Madde 8): (a)Uzman öğretmenlik için öğretmenlikte 7 yıl, (b)başöğretmenlik için uzman öğretmenlikte 6 yıl kıdemi bulunmak şartı aranır.

Alanında veya eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans veya doktora öğrenimini tamamlayanlar, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavından muafır (Madde 9).

Sınav, merkezî sistem ile çoktan seçmeli sorulardan oluşan testlerle uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için ayrı ayrı olmak üzere yapılır. Sorular ve cevap kâğıtları, Bakanlık ile ÖSYM'nin

* Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" 07/01/2006 tarihli ve 26046 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu değişikliğe göre lisans öncesi öğrenime sahip bulunan öğretmenlere de snava girme hakkı verilmiştir

birlikte belirledikleri sınav kapsamlarına uygun olarak, gizlilik önlemleri alınarak ÖSYM’ce hazırlanır ve güvenilir bir ortamda gerçekleştirilir (Madde 14).

Uzman öğretmenlik/Başöğretmenlik sınav konuları ve ağırlık katsayıları ise şöyledir: a) Türkçe (0,3), b) Genel kültür (0,2), c) Pedagojik formasyon (0,4), d) Millî eğitim mevzuatı, eğitim yönetimi ve eğitim sistemi ile ilgili temel bilgiler (0,1) (Madde 16).

Sınavın değerlendirmesi 100 tam puan üzerinden yapılır. Sınavda başarılı olabilmek için en az 60 puan almak şarttır. Bu sınavdan 60 ve üzeri puan alanlar ile sınavdan muaf olanlar eş zamanlı olarak değerlendirmeye alınır. Katılmış oldukları sınav sonucunda 60 ve üzerinde puan almış olmalarına rağmen kontenjan yetersizliğinden dolayı unvan verilemeyenlerin puanları iki yıl süreyle geçerlidir. Bu adaylar, puanlarını yükseltmek istemeleri hâlinde tekrar sınava girebilirler. Değerlendirmede puanı yüksek olan sınavın sonucu esas alınır. 60’ın altında puan alanlar da daha sonraki sınavlara girmek üzere başvurabilirler (Madde 17).

İşte bu araştırma ile ilköğretim okullarında görevli bulunan öğretmenlerin, “öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeleri”ne ilişkin görüşleri alınarak bir değerlendirmeye gidilmiştir. Böylece, ilköğretim öğretmenlerinin “öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeleri”ne yönelik olarak kendilerini geliştirme amacı güden bu sisteme ne derecede katıldıkları ve bu sistem dışında önerdikleri bir sistemin ne olduğu ortaya çıkartılmış olacaktır.

Bu düşünceden yola çıkılarak araştırmada; ilköğretim öğretmenlerinin, *bulunulan kademe ve cinsiyeye göre*, “öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeleri”ne ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını; *stajyerlikten sonra uzman öğretmenliğe başvurmak için kaç yıl geçmesi gerektiğini; uzman öğretmenlikten sonra başöğretmenliğe başvurabilmek için yine kaç yıl geçmesi gerektiğini; öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavının bir yıl içinde kaç defa yapılması gerektiğini; bununla birlikte, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavında geçerli puan (60) alanların puanlarının ne kadar süre geçerli olması gerektiğini ve öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemi dışında ne tür çözüm önerileri ileri sürdüklerini ortaya çıkartmak amaçlanmıştır.*

Yöntem

Araştırma yöntemi, “betimleme-survey yöntemi”dir. Bu yöntem olayların, objelerin, varlıkların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışan araştırmalarda kullanılır (Kaptan 1991:59).

Araştırmanın evrenini, 2005–2006 öğretim yılında Diyarbakır il merkezindeki resmi ilköğretim okullarının I. ve II. kademesinde görevli bulunan ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Diyarbakır il merkezinde 98 resmi ilköğretim okulu olup, bu okullarda toplam 3560 öğretmen görev yapmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise, evrendeki ilköğretim okullarından random yöntemi ile seçilen 41 okul ve bu okullarda yine random yöntemi ile seçilen 880 lisans mezunu (araştırmanın yapıldığı tarih itibariyle sınava girebilmek için lisans mezunu olma şartı aranıyordu) öğretmen oluşturmaktadır. Böylece örneklemin evreni temsil etme oranı %24.71’dir.

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak kullanılan anket, araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Araştırmaya yönelik anket geliştirilirken, ilköğretim okullarının I. ve II. kademesinde görevli 40 öğretmenin *öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine* ilişkin düşüncelerini kompozisyon halinde yazmaları istenmiştir. Öğretmenlerin, *öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine* ilişkin düşünceleri tek tek incelenerek, ilgili sisteme yönelik görüş ifade eden cümleler alınarak ve bu konudaki ilgili mevzuat da incelenerek taslak anket oluşturulmuştur. Daha sonra taslak anket formu, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyelerinin ve ilköğretim okullarında görevli 40 öğretmenin incelemeğine sunulmuştur. Gerekli düzeltmelerden sonra ankete son şekli verilmiştir.

Anket, ilköğretim öğretmenlerinin “öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme” sistemine ilişkin görüşlerini saptamak amacıyla 14 kapalı uçlu ve “uygulamaya konulan öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemi dışında önerilen bir sistemin olup olmadığına ilişkin” olmak üzere de bir açık uçlu sorudan oluşmaktadır. İlk 10 kapalı uçlu sorulara verilen yanıtlar; Hiç katılmıyorum (1), Az katılıyorum (2), Orta derecede katılıyorum (3), Çok katılıyorum (4) ve Tam katılıyorum (5) biçiminde derecelendirilmiştir. Son dört kapalı uçlu soru ise şöyle sıralanmıştır: 1. *Stajyerlikten sonra uzman öğretmenliğe başvurabilmek için kaç yıl (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) geçmelidir?* 2. *Uzman öğretmenlikten sonra başöğretmenliğe başvurabilmek için kaç yıl (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) geçmelidir?* 3. *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavı bir yıl içinde kaç defa (1, 2, 3, 4) yapılmalıdır?* 4. *Öğretmenlik kariyer*

basamaklarında yükselme sınavında geçerli puan (60) alanların puanları ne kadar süre (1 yıl, 2 yıl, 3 yıl, 4 yıl, 5 yıl ve 6 süre konulmamalı) geçerli olmalıdır?

Ölçme aracının Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ise 0.82 olarak hesaplanmıştır. Veri toplamak amacıyla geliştirilen anket 05.12. 2005– 03. 01. 2006 tarihleri arasında araştırmacı tarafından uygulanmış ve yine araştırmacı tarafından toplanmıştır. Bilgisayar ortamında SPSS programı ile çözümlenen veriler ortalama ve “t” testinden yararlanarak yorumlanmıştır. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken 1.00-1.79 arasındaki ortalama değerlerin “Hiç katılmıyorum”, 1.80-2.59 arasındaki ortalama değerlerin “Az katılıyorum”, 2.60-3.39 arasındaki ortalama değerlerin “Orta derecede katılıyorum”, 3.40-4.19 arasındaki değerlerin “Çok katılıyorum” ve 4.20-5.00 arasında yer alan ortalama değerlerin ise “Tam katılıyorum” derecede değer taşıdığı kabul edilmiştir. Düzeylerin yer aldığı bu aralıklar, seçenklere verilen en düşük değer olan bir ile en yüksek değer olan beş arasındaki seri genişliğin seçenek (düzey) sayısına bölünmesi ile elde edilmiştir. Anlamlık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorum yer almaktadır.

I. Öğretmenlerin Buldukları Kademeyle Göre Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri

İlköğretim okullarının I. ve II. kademesinde görev yapan öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için t testinden yararlanılarak analiz edilmiş ve sonuçların dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1
İlköğretim Okullarının I. ve II. Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri

Denekler	N	\bar{X}	SS	t	Sonuç
I. Kademe Görevli Öğretmenler	488	2.75	0.91	0.64	p>.05 SD:878
II. Kademe Görevli Öğretmenler	392	2.80	0.97		

Tablo 1’de görüldüğü gibi, ilköğretim okullarının I. ve II. kademesinde görev yapan öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin ortalama puanları 2.75 ile 2.80 arasında değişmektedir. İki grubun ortalama puanları arasında oluşan bu farkın istatistiksel olarak

anlamli olup olmadigini saptamak amaciyla “t” testinden yararlanilmistir. Yapilan analiz sonucunda t degeri 0.64 olarak hesaplanmistir. Bu deger .05 düzeyinde anlamlı görülmemistir. Yani, iki grubun öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin değerlendirmeleri birbirine yakındır. Ancak, I. kademedeki öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{X}=2.75$), II. kademedeki öğretmenlere ($\bar{X}=2.80$) göre biraz daha düşüktür. Her iki grup öğretmen, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sisteminin konulmasına “orta derecede” katıldıklarını ileri sürmüşlerdir.

İlköğretim okullarının I. ve II. kademesinde görev yapan öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemini “tam derece”de benimseyebilmeleri için zaman zaman onlara kariyer basamaklarında yükselme sisteminin konuluş amacını açıklamak ve çekindikleri konulara (Ek:1) ilişkin açıklık getirmek için uzman kişiler tarafından kurs, seminer ve konferans gibi aydınlatmaya yönelik programlar düzenlenmelidir.

II. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için t testinden yararlanılarak analiz edilmiş ve sonuçların dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri

Denekler	N	\bar{X}	SS	t	Sonuç
Bayan	376	2.62	0.96	4.10	P<.05
Erkek	504	2.88	0.91		SD:878

Tablo 2’de görüldüğü üzere, ilköğretim okullarında görev yapan bayan ve erkek öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin ortalama puanları 2.62 ile 2.88 arasında değişmektedir. İki grubun ortalama puanları arasında oluşan bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını saptamak amaciyla “t” testinden yararlanilmistir. Yapilan analiz sonucunda t degeri 4.10 olarak hesaplanmistir. Bu deger .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Başka bir deyişle iki grubun,

öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin değerlendirmeleri birbirinden farklıdır. Bayan öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{X}=2.62$), erkek öğretmenlere ($\bar{X}=2.88$) göre biraz daha düşüktür. Bayan öğretmenler, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sisteminin konulmasına “az derece”de katıldıklarını ileri sürerken, erkek öğretmenler ise “orta derece”de katıldıklarını ileri sürmüşlerdir. Bu fark, bayan öğretmenlerin hem eğitim-öğretim işlerine, hem de ev işlerine zaman ayırmaları sonucunda, sınava çalışmak için zaman ayırtamayacakları endişesinden kaynaklanabilir.

Araştırmada, öğretmen görüşlerine göre, öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin en yüksek derecede ileri sürdükleri ifade: “*Sınavda alana yönelik soru sorulmaması bir eksiklik.*” Öğretmenler bu ifadeye ($\bar{X}=3.54$) “*çok derecede katılıyorum*” şeklinde görüş belirtmişlerdir (Ek: 1). Bu ifadeye ilişkin öğretmen katılımının “çok derece”de olmasının nedeni, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavında alanla ilgili soru sorulması gerektiği talebine bağlanabilir. Bilgiler her beş ya da yedi yılda bir iki katına çıkmaktadır. Özel alan eğitiminden soru sorulmadığı zaman, öğretmenlerin yeni bilgilerden ne derece haberdar olduklarını ölçmek oldukça zordur. Ancak, bu sınavda alanla ilgili soru sorulmayıp, yalnızca Türkçe, Genel kültür, Pedagojik formasyon, Millî eğitim mevzuatı, eğitim yönetimi ve eğitim sistemi ile ilgili temel bilgiler kazandırma amaçlanmıştır.

Araştırmada, öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin en düşük derecede ileri sürdükleri ifade ise: “*Elde edilecek unvanlar öğrenciler arasında bir olumsuzluğa neden olmaz*” ($\bar{X}=2.36$). Öğretmenler bu ifadeye de “*az katılıyorum*” şeklinde görüş belirtmişlerdir. Bu konuda, gerekirse uzman kişiler öğrenci velilerine ve öğrencilere konferans ve seminer vermelidir.

III. Öğretmenlerin “Uzman Öğretmen”, “Baş Öğretmen”, “Kariyerlik Sınavının Bir Yıl İçinde Yapılma Sayısı” ve “Kariyerlik Sınav Süresi”ne İlişkin Görüşleri

İlköğretim öğretmenlerinden, “öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeleri”ne ilişkin şu sorulara da yanıt vermeleri istenmiştir: (1) *Stajyerlikten sonra uzman öğretmenliğe başvurabilmek için kaç yıl geçmelidir?* (2) *Uzman öğretmenlikten sonra başöğretmenliğe başvurabilmek için kaç yıl geçmelidir?* (3) *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavı bir yıl içinde kaç defa yapılmalıdır?* (4) *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavında geçerli puan (60) alanların puanları ne kadar süre geçerli olmalıdır?*

1. *Stajyerlikten sonra uzman öğretmenliğe başvurmak için geçmesi gereken süre:* Öğretmenlerin stajyerlikten sonra uzman öğretmenliğe başvurmak için; %14.5'i 1 yıl, % 3.6'sı 2 yıl, % 15.5'i 3 yıl, % 12.7'si 4 yıl, % 32.8'i 5 yıl, % 1.8'i 6 yıl ve % 19.1'i de 7 yıl geçmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Görüldüğü gibi, *stajyerlikten sonra uzman öğretmenliğe başvurmak için en yüksek oranda talep edilen süre* % 32.8 ile 5 yıllık süre gelmektedir. Uzman öğretmenliğe başvurma süresi uzun tutulursa öğretmenlerin motive edilmesi güç olabilir.

2. *Uzman öğretmenlikten sonra başöğretmenliğe başvurabilmek için geçmesi gereken süre:* Öğretmenlerin uzman öğretmenlikten sonra baş öğretmenliğe başvurmak için de % 11.8'i 1 yıl, %12.7'si 2 yıl, % 18.2'si 3 yıl, % 14.5'i 4 yıl, % 24.6'sı 5 yıl, % 8.2'si 6 yıl, % 10.0'ı da 7 yıl geçmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Bu durumda, *uzman öğretmenlikten sonra başöğretmenliğe başvurabilmek için en yüksek oranda talep edilen süre*, % 24.6 ile yine uzman öğretmenlikte olduğu gibi 5 yıldır. Yukarıda ifade edildiği gibi, öğretmenlerin bu konuda motive olmaları için beş yıllık süre yeterli görülebilir.

3. *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavının bir yıl içinde kaç defa yapılmasına ilişkin görüşler:* Öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavının bir yıl içinde kaç defa yapılmasına ilişkin soruya % 56.4'ü 1, % 32.7'si 2 , % 6.4'ü 3 ve % 4.5'i de 4 defa olması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Bu bağlamda, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavının bir yıl içinde kaç defa yapılmasına ilişkin en yüksek oranda talep edilen süre % 56.4 ile 1 defa yapılmalı süresi öne çıkmaktadır. Zaten öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavı da yılda bir defa olmak üzere ÖSYM'ce yapılmaktadır.

4. *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavında geçerli puan (60) alanların puanlarının geçerli olması süresi:* Öğretmenler, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavında geçerli puan (60) alanların puanları ne kadar sürede geçerli olmalıdır sorusuna ise; %1.8'i 1 yıl, %26.4'ü 2 yıl, % 14.5'i 3 yıl, %4.5'i 4 yıl, % 9.1'i 5 yıl ve % 43.7'si da süre konulmamalıdır, yönünde görüş belirtmişlerdir. Görüldüğü gibi, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavında geçerli puan (60) alanların puanlarının geçerli olma süresine ilişkin olarak en yüksek oranda talep edilen süre ise % 43.7'ile "süre konulmamalı" görüşüdür. Öğretmenler sürekli sınav stresi ile karşı karşıya getirildiği zaman onlardan beklenen verim de düşebilir.

IV. Öğretmenlerin, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi Dışında Önerdikleri Çözüm Önerileri

Öğretmenlere, “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi Dışında Önerdiğiniz Bir Sistem” var mıdır?, şeklinde yöneltilen bir soruya 880 öğretmenden ancak 105 öğretmen cevap vermiştir. Bu öğretmenlerin ileri sürdükleri öneriler ve dağılımı ise aşağıdaki gibidir:

1. Performansa dayalı ölçütler geliştirilmeli ve bu ölçütler objektif olmalıdır (%23.80).
2. Hizmet-içi eğitime ağırlık verilmeli (%23.80).
3. Öğretmenlere yüksek lisans yaptıklarında uzman öğretmen ve doktora yaptıklarında ise başöğretmen unvanı verilmelidir (%23.80).
4. Kıdeme göre yükselme esas alınmalıdır (%9.53).
5. Sınavda öğretmenlere yalnızca kendi alanlarıyla ilgili soru sorulmalı ve sınav puanı dışındaki diğer unsurlar göreceli olduğundan değerlendirmeye katılmamalıdır (%9.53).
6. Sınav yapılmalı ancak, uzman öğretmenlik atamalarındaki %20’lik ve başöğretmenlik atamalarındaki %10’luk barajı kaldırılmalıdır (%9.53).

Görüldüğü gibi, en yüksek oranda öne çıkan ve oransal olarak birbirine denk gelen üç önemli görüş; (1) performansa dayalı ölçütler geliştirilmeli ve bu ölçütler objektif olmalıdır (%23.80), (2) hizmet-içi eğitime ağırlık verilmelidir (%23.80) ve (3) öğretmenlere, yüksek lisans yaptıklarında uzman öğretmen ve doktora yaptıklarında ise başöğretmen unvanı verilmelidir (%23.80).

Sonuç ve Öneriler

Sonuç

1. İlköğretim okullarının I. ve II. kademesinde görev yapan öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Her iki grup öğretmen, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sisteminin konulmasına “orta derece”de katıldıklarını ileri sürmektedirler (Tablo 1).

2. İlköğretim okullarında görev yapan bayan ve erkek öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır. Bayan

öğretmenler, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sisteminin konulmasına “az derece”de katıldıklarını ileri sürerken, erkek öğretmenler ise “orta derece”de katıldıklarını ileri sürmektedirler (Tablo 2).

3. Araştırmada, öğretmen görüşlerine göre, öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin en yüksek derecede ileri sürdükleri ifade “*Sınavda alana yönelik soru sorulmaması bir eksiklik*”tir. Öğretmenler bu ifadeye ($\bar{X}=3.54$) “*çok derecede katılıyorum*” şeklinde görüş belirtmişlerdir. En düşük derecede ileri sürdükleri ifade ise, “*Elde edilecek unvanlar öğrenciler arasında bir olumsuzluğa neden olmaz*”. Öğretmenler bu ifadeye ($X=2.36$) “*az katılıyorum*” şeklinde görüş belirtmişlerdir (Ek:1).

4. *Stajyerlikten sonra uzman öğretmenliğe başvurabilmek için en yüksek oranda talep edilen süre % 32.8 ile 5 yıl; uzman öğretmenlikten sonra başöğretmenliğe başvurabilmek için en yüksek oranda talep edilen süre, % 24.6 ile yine 5 yıl süresi öne çıkmaktadır. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavının bir yıl içinde kaç defa yapılmasına ilişkin en yüksek oranda talep edilen süre % 56.4 ile 1 defa yapılmalı süresi öne çıkmaktadır. Diğer taraftan; öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavında geçerli puan (60) alanların puanlarının geçerli olması süresine ilişkin olarak en yüksek oranda talep edilen süre ise % 43.7 ile “süre konulmamalı” görüşüdür.*

5. Öğretmenlerin, “*Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi Dışında Önerdikleri Çözüm Önerileri*” bulgusunda ise, en yüksek oranda öne çıkan ve oransal olarak birbirine denk gelen üç önemli görüş; (1) performansa dayalı ölçütler geliştirilmeli ve bu ölçütler objektif olmalıdır (%23.80), (2) hizmet-içi eğitime ağırlık verilmelidir (%23.80) ve (3) öğretmenlere yüksek lisans yaptıklarında uzman öğretmen ve doktora yaptıklarında ise başöğretmen unvanı verilmelidir (%23.80). Bu görüşler de dikkate alınmalıdır.

Öneriler

1. İlköğretim okullarında görev yapan tüm öğretmenler, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemini genel olarak “orta derece”de benimsemektedirler (Ek:1). Bu sistemi “tam derece”de benimseyebilmeleri için zaman zaman onlara kariyer basamaklarında yükselme sisteminin konulma gerekçelerini anlatmak ve çekindikleri konulara (Ek:1) açıklık getirmek için uzman kişiler tarafından onlara kurs, seminer ve konferans gibi aydınlatmaya yönelik programlar düzenlenmelidir.

2. Bayan öğretmenler, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sisteminin konulmasına “az derece”de katıldıklarını ileri sürerken, erkek öğretmenler ise “orta derece”de katıldıklarını ileri sürmüşlerdir. Bu farkın gerçek nedenleri araştırılmalıdır.

3. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavında alana yönelik olarak da soru sorulmalıdır.

4. Stajyerlikten sonra uzman öğretmenliğe başvurabilmek için 7 yıl süre yerine 5 yıl, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe başvurabilmek için de 6 yıl süre yerine yine 5 yıl süre konulabilir.

5. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavında geçerli puan (60) alanların puanlarının geçerliğine süre konulmayabilir.

6. Öğretmenlerin, “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi Dışında Önerdikleri Çözüm Önerileri” konusunda ise, en yüksek oranda öne çıkan ve oransal olarak birbirine denk gelen üç önemli görüş; (a) Performansa dayalı ölçütler geliştirilmeli ve bu ölçütler objektif olmalıdır (%23.80), (b) hizmet-içi eğitime ağırlık verilmelidir (%23.80) ve (c) öğretmenlere, yüksek lisans yaptıklarında uzman öğretmen ve doktora yaptıklarında ise başöğretmen unvanı verilmelidir (%23.80). Öğretmenlerin değerlendirilmesinde bu üç görüş de dikkate alınabilir.

Ek:I İlköğretim Öğretmenlerinin, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri Ölçeği

GÖRÜŞLER		\bar{X}	SS
1	Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemi ile, öğretmenler mesleklerinde ilerleme sağlar.	3.00	1.50
2	Milli eğitim sistemi canlılık kazanır.	2.97	1.48
3	öğretmenlik mesleği kaliteli ve cazip hale gelir.	2.71	1.49
4	öğretmenler kendi alanları ile ilgili yayınları ve yenilikleri takip ederler.	2.92	1.46
5	öğretmenler eserler üretirler.	2.60	1.44
6	öğretmenler arasında rekabetçi ve performansın değerlendirildiği bir ortam sağlanır.	2.74	1.39
7	öğretim üyeleri, doktorlar ve yargı mensupları arasındaki unvanlarda olduğu gibi, öğretmen, uzman öğretmen ve baş öğretmen gibi unvanlar arasında da ayırım oluşmaz.	2.48	1.51
8	elde edilecek unvanlar öğrenciler arasında bir olumsuzluğa neden olmaz.	2.36	1.60
9	veliler, çocuklarını uzman ya da baş öğretmene okutma konusunda yöneticilere baskı yapmazlar.	2.40	1.50
10	sınavda alana yönelik soru sorulmaması bir eksikliklerdir.	3.54	1.72

KAYNAKLAR

- Başaran, İbrahim Ethem. (1992). **Yönetimde İnsan İlişkileri**. Ankara: Ankara: Kadıoğlu Matbaası.
- Canman, Doğan. (1995). **Çağdaş personel Yönetimi**. Ankara: Türkiye Ortadoğu amme İdaresi Enstitüsü.
- Resmi Gazete. (2004). **Milli Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun**. Kanun No: 5204. Sayı. 25516. Tarih:07.07.2004.
- Resmi Gazete. (2005). **Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği**. Sayı. 25905. Tarih:13.08.2005.
- Tortop, Nuri. (1989). **Personel Yönetimi**. İstanbul: İlk-San Matbaası.
- Tutum, Cahit. (1976). **Personel Yönetimi**. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Yalçın, Selçuk. (1985). **Personel Yönetimi**. İstanbul: 30. yıl Yayınları. No: 16.
- Yüksel, Öznur. (1998). **İnsan kaynakları Yönetimi**. Ankara: Gazi Kitabevi.