



## KORKUT ATA TÜRKİYAT ARAŞTIRMALARI DERGİŐİ

*Uluslararası Türk Dili ve Edebiyatı Araştırmaları Dergisi*

*The Journal of International Turkish Language & Literature Research*

Sayı/Issue 10 (Mart/March) 2023, s. 14-31.

Geliş Tarihi-Received: 15.02.2023

Kabul Tarihi-Accepted: 18.03.2023

Araştırma Makalesi-Research Article

ISSN: 2687-5675

DOI: 10.51531/korkutataturkiyat.1251782

# Türkçe ğretmenlerinin ğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği ile İlgili Görüşleri

*Turkish Teachers' Opinions on the Regulation on Advancement in Teaching Career Ladders*

**Bahadır GLDEN\***

**Kadir KAPLAN\*\***

### z

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 13/05/2022 tarih ve 49594775 sayılı öğretmenlik kariyer basamakları mesleki gelişim çalışmaları ve eğitim programına ilişkin yönerge hazırlanmış ve öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında ykselmeleriyle ilgili usul ve esaslar belirlenmiştir. Bu araştırmada Resmî Gazete'de yayımlanan aday öğretmenlik ve öğretmenlik kariyer basamakları yönetmeliği ile ilgili Türkçe ğretmenlerinin görüşlerinin belirlenmesi, yönetmeliğin ortaya çıkardığı sonuçların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik desen, desen türü olarak da betimleyici modelden faydalanılan çalışmanın verileri 2022-2023 eğitim- ğretim yılında Bayburt il merkezinde görev yapan 14 Türkçe öğretmeninden toplanmıştır. Veri toplama sürecinde 14 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Türkçe ğretmenleri özelinde yapılan değerlendirmeden hareketle ğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği'nin beklentileri karşılayamadığı, bunun yanı sıra yönetmeliği öğretmenlik mesleğinin kariyer mesleği olması adına oldukça önemli olduğu söylenebilir. Yönetmeliğin içeriği ve uygulanışıyla ilgili sorunların ortadan kaldırılması, sistemin eksikliklerinin giderilmesi için ğretmen görüşlerinden hareketle öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme ynetmeliği gzden geirilmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Türkçe ğretmenleri, uzman Öğretmenlik, başğretmenlik, Kariyer Basamaklarında Yükselme Ynetmeliği.

### Abstract

The Ministry of National Education prepared a directive on the teaching career steps, professional development studies and training program dated 13/05/2022 and numbered 49594775, and the procedures and principles regarding the promotion of teachers in the teaching career ladder were determined. In this study, it was aimed to determine the opinions

\* Dr. ğr. yesi, Bayburt Üniversitesi, Bayburt/Türkiye, e-posta: bahadirgulden@bayburt.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1917-8813.

\*\* Dr. ğr. yesi, Bayburt Üniversitesi, Bayburt/Türkiye, e-posta: kadirkaplan@bayburt.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7901-1025.

of Turkish teachers about the regulation on candidate teaching and teaching career steps published in the Official Gazette, and to determine the results of the regulation. The data of the study, which used phenomenological design from qualitative research designs and descriptive model as design type, were collected from 14 Turkish teachers working in the city center of Bayburt in the 2022-2023 academic year. In the data collection process, a semi-structured interview form consisting of 14 questions was used. Content analysis technique was used in the analysis of the data obtained in the research. Based on the evaluation made specifically for Turkish teachers, it can be said that the Regulation on Advancement in the Teaching Career Levels did not meet the expectations, and besides, the regulation is very important for the teaching profession to be a career profession. In order to eliminate the problems related to the content and implementation of the regulation and to eliminate the deficiencies of the system, the regulation on promotion in the teaching career ladder should be reviewed based on the opinions of the teachers.

**Keywords:** Turkish teachers, expert teaching, head teacher, Regulation on Promotion in Career Ladders.

## Giriş

Eğitim, insan yaşantısında davranış değişikliğini hedeflerken esasen bireylerin yaşantısına dair bir yatırım gerçekleştirilmektedir. İnsan sermayesine yapılan bu yatırımın verimliliği de önemlidir (Demirci, 2011). Eğitimi verimli kılmak için öğretimin ve öğrencilerin niteliğini yükseltmek gerekmektedir. Eğitimde verimliliğin artması için eğitim öğretim faaliyetleri sonucundaki çıktının kalitesine odaklanılmalıdır. Eğitim; işgücünün niteliğini artırma, teknik gelişmeleri destekleme ve karar vericilerin daha akılcı davranmalarını sağlama yoluyla verimliliği desteklemektedir (Tural, 1991). Artan verimlilik çıktının kalitesini etkilemektedir. Çıktı kalitesini ve örgüt başarısını etkileyen bir diğer husus ise işgörenin davranışlarıdır. Öğretmenlerin diğer bireylerle olan etkileşimi oldukça fazladır. Etkileşimin fazlalığı işgören davranışlarının diğer insanlar üzerindeki etkisini daha da artırmaktadır. Motivasyon noktasında isteksizlik yaşayan, ekonomik olumsuzluklarla mücadele etmek zorunda kalan öğretmenlerin mesleki tutumları ve performansları negatif yönde değişmekte bu da verimliliği dolaylı olarak etkilemektedir. Örgüt başarısı ve örgütsel verimlilik noktasında kariyer basamaklarının varlığı işgörenlerin davranışlarını etkileyerek örgütsel kültürün oluşumunu desteklemektedir.

Diğer yandan eğitimde verimliliğin temelinde öğrenciyi gören eleştirel pedagoglar ise eğitimde verimliliğe farklı bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Bu farklı bakış açısında hiperuyumluluk kavramı sıkça kullanılmaktadır. Hiperuyumlulukta bireylerin kendilerine sunulanı direnç göstermeden kullanması, tüketmesi söz konusudur (Kaya ve Duman, 2018). Öyle ki bu aşamada sorgulama ortadan kalkmakta ve sonunda kullanılan, tüketilen şey asıl amacından uzaklaşmaktadır (Baudrillard, 2015). Bu durum işletme hastalığına varan bir salgın dönüşmekte (Gaulejac, 2013) ve bireylerin performansı birtakım sayısal sonuçlarla, ön koşul hedeflerle değerlendirilir hale gelmektedir. Verimlilik gölgesinde kamu kurumları özel şirket gibi çalıştırılmaktadır oysa örgütler, pozitivist ve faydacı bir anlayışa indirgenemeyecek kadar önemli topluluklardır. İşletme mantığı, örgütleri bireylerin eylemlerini anlamlandırmadan uzak bir biçimde bireyi bir üretim faktörü olarak değerlendirip onları insan kaynağına dönüştürmektedir (Kaya ve Duman, 2018). Kariyer basamaklarının varlığına bağlı olarak belirlenen ücret iyileştirmesi, öğretmenlere emeğinin karşılığını alacağını hissettirip onların motivasyonlarını arttırmasına rağmen aynı değerde işi yapanların farklı ücretlendirilmesi gibi tehlikeli durumları beraberinde getirmektedir. Kariyer belirlemede kullanılan ölçütlerin bilimsellikten, objektiflikten uzaklığı da sistemin etkililiğini tartışmalı kılmaktadır. Para ve bireysel çıkar odaklı toplum oluşturma çalışmaları ile öğretmenler ve okullar, eğitim öğretim faaliyetlerindeki rolünden uzaklaşabilmektedir (Aydoğanoglu, 2018). Eleştirel

pedagoglar da kamunun özel sektörden kategorik anlamda farklılık içerdiğini bu sebeple eğitim alanında verilen hizmetlerin verimliliğinden daha ziyade etkililiğine odaklanılması gerektiğini vurgulamaktadır (Soydan, 2018). Eğitim temel bir kamu hizmetidir. Bu hizmette maliyet veya karlılık hesabı yerine söz konusu hizmete ihtiyaç duyanların ihtiyaçlarının karşılanması temel gaye olmalıdır. Öğretmen yeterliklerinin geliştirilmesi hedef ise işletme mantığı yerine kamusal usul ve esasların geçerliği sağlanmalı; öğretmenlerin özlük hakları geliştirilmeli, eğitim çalışanlarına iş ve kariyer güvencesi sağlanmalı, kolektif denetim ve değerlendirme mekanizmaları oluşturulmalıdır (Soydan, 2018).

Öğretmenlik; temel düşüncesi eğitim olan, belirli bir formasyon ve uzmanlık gerektiren profesyonel bir meslektir. Uzmanlık bilgisine sahip olma, örgün eğitimden geçme, meslekle ilgili birtakım özelliklere sahip olma, meslek ahlakını ve özgürlüğünü benimseme, üyelerinin çıkarlarını gözetme, belirli hizmet koşullarına sahip olma öğretmenlik mesleğinin başlıca özelliklerindedir.

Profesyonel bir meslek olarak öğretmenliğin icrasında öğretmenin verimli olabilmesi, mesleki gelişim açısından oldukça önemlidir. Verimli olma konusunda kaygıları olan ya da çaba göstermeyen öğretmenler mesleki anlamda tükenmişlik sendromu yaşayabilmektedir. Alanyazında idare-öğretmen iletişimindeki yetersizlik, toplumda mesleki saygınlığın oluşmaması, sınıf mevcudunun fazlalığı ve kariyer basamaklarının olmaması değişkenleri mesleki açıdan tükenmişlik sendromunun gerekçeleri olarak ön plana çıkmaktadır (Cano-García ve diğerleri, 2005).

Öğretmenlerin kariyer basamaklarıyla mesleki yeterlik açısından teşvik edilmelerine yönelik sistemin geçmişine bakıldığında uzman ve başöğretmenlik unvanlarına yükselmeye yönelik bir sistem 2005 yılında da planlanmıştır. 30.04.2006 tarihinde “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı” yapılmış, bu sınav sonucunda her branştan belirlenen uzman ve başöğretmenlik kontenjanlarına girmeyi başaran öğretmenlere ilgili unvanlar verilmiştir (Gülden, 2021). Alınan unvanlar, öğretmenlere ekonomik katkı da sağlamış, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ek ücretle desteklenmiştir. Bu sınavdan 2022 yılında yapılan “Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yazılı Sınavı”na kadarki süreçte ise öğretmenlere benzer bir sınavla, süreç ya da sonuç odaklı bir süreçle uzman ve başöğretmenlik unvanlarının verilmesine yönelik bir imkân sunulmamıştır. Ekonomik gereklere ek olarak öğretmenlerin gösterdikleri performansın dikkate alınması, mesleki doyum açısından da önem arz etmektedir. Kurgulanan kariyer sistemiyle sürekli olarak gelişime açık tutma arzusu hisseden öğretmenler uluslararası alanda da eğitim başarısında anlamlı farklılıklar oluşturabilmektedir. Örneğin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı’nın 2018 yılına ait raporda (MEB, 2019) başarı sıralamasında Singapur dünya genelinde 2. sırada olma başarısını göstermiştir. Singapur’un bu başarısının altında yatan sebepler irdelendiğinde ise öğretmenlere yönelik kariyer sisteminde başarı elde etmiş olması dikkat çekmektedir (Levent ve Yazıcı, 2014).

Millî Eğitim Bakanlığı da öğretmenlerin verimliliğini artırmak ve onları tükenmişlik sendromundan kurtarmak için 13/05/2022 tarih ve 49594775 sayılı öğretmenlik kariyer basamakları mesleki gelişim çalışmaları ve eğitim programına ilişkin yönergeyi hazırlamıştır. Öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeleriyle ilgili usul ve esasları düzenlemeyi hedefleyen yönergede uzman öğretmen unvanı için belirlenen “Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı ve Uzman Öğretmenlik Mesleki Gelişim Çalışmaları” ve başöğretmen unvanı için belirlenen “Başöğretmenlik Eğitim Programı ve Başöğretmenlik Mesleki Gelişim Çalışmaları”na dair usul ve esasların düzenlenmesi hedeflenmektedir. Bu doğrultuda yönergede uzman öğretmenlik için yazılı sınav tarihinin son günü temel alınarak aday öğretmenlik süresi de

sürece dâhil edilerek en az on yıl hizmeti bulunanların; başöğretmenlik için de yazılı sınav tarihinin son günü temel alınarak en az on yıl hizmeti bulunan uzman öğretmenlerin başvuru yapabileceği belirtilmektedir.

Sınava girebilmek için yönergede bazı ön koşullar bulunmaktadır. Öğretmenlerden istenen ön koşullardan ilki mesleki gelişim çalışmaları tablosunda yer alan çalışma alanlarından en az ikisinden birer çalışma yapmaktır. Uzman öğretmenlik için öğretmenlerden hazırlamaları istenilen mesleki gelişim çalışmalarının eğitim- öğretim ve rehberlik çalışmaları, yönetime katılım ile araştırma ve geliştirme çalışmaları olmak üzere üç alandan olması beklenmektedir. Yönergede ayrıca mesleki gelişim çalışmalarının gerçekleştirildiğine dair kanıtların nasıl belgelendirileceği de detaylandırılmıştır. Başöğretmen unvanı için başvuracak uzman öğretmenlerden hazırlamaları istenilen mesleki gelişim çalışmalarının eğitim öğretim ve rehberlik çalışmaları, yönetime katılım ile araştırma ve geliştirme çalışmaları olmak üzere üç alandan olması beklenmektedir. Bununla beraber yönergede mesleki gelişim çalışmalarının gerçekleştirildiğine dair kanıtların nasıl belgelendirileceği de detaylandırılmıştır. Bu ön koşulu sağlayan öğretmenlerin hizmet içi eğitim yönetmeliği çerçevesinde her iki kariyer basamağı için de bir eğitim programına tabi olması da diğer ön koşuldur. Yönergede bu eğitim programını tamamlayanların uzman ya da başöğretmenlik sınavına girmeye hak kazanacağı ifade edilmektedir. Söz konusu eğitim programının detayları aşağıda sunulmuştur:

**Tablo 1.** Uzman öğretmenlik eğitim programı konuları ve soru dağılımı

| Konu                                      | Süre            | Yüzde (%)   |
|---|-----------------|-------------|
| Öğrenme ve Öğretme Süreçleri              | 25 Saat         | %15         |
| Ölçme ve Değerlendirme                    | 20 Saat         | %12         |
| Özel Eğitim ve Rehberlik                  | 25 Saat         | %15         |
| Eğitim Araştırmaları ve Ar-Ge Çalışmaları | 20 Saat         | %10         |
| Eğitimde Kapsayıcılık                     | 20 Saat         | %12         |
| Çevre Eğitimi ve İklim Değişikliği        | 20 saat         | %10         |
| Sosyal Etkileşim ve İletişim              | 20 saat         | %10         |
| Dijital Yetkinlik                         | 15 Saat         | %8          |
| Güvenli Okul ve Okul Güvenliği            | 15 saat         | %8          |
| <b>Toplam</b>                             | <b>180 saat</b> | <b>%100</b> |

180 saatlik uzman öğretmenlik eğitim programında yer alan konular, öğrenme ve öğretme süreçleri ile özel eğitim ve rehberlik konularında yoğunlaşmaktadır. Bu iki konunun ardından eğitimde kapsayıcılık, ölçme ve değerlendirme konuları gelmektedir. Uzman öğretmenlik programında yer alan diğer konular ise eğitim araştırmaları ve ar-ge çalışmaları, çevre eğitimi ve iklim değişikliği, sosyal etkileşim ve iletişim, dijital yetkinlik, güvenli okul ve okul güvenliğidir.

240 saatlik başöğretmenlik eğitim programının detayları tabloda gösterilmiştir:

**Tablo 2.** Başöğretmenlik eğitim programı konuları ve soru dağılımı

| Konu   | Süre    | Yüzde (%) |
|--|---------|-----------|
| 1. Öğrenme ve Öğretme Süreçleri              | 25 Saat | %12       |
| 2. Ölçme ve Değerlendirme                    | 20 Saat | %8        |
| 3. Özel Eğitim ve Rehberlik                  | 25 Saat | %12       |
| 4. Eğitim Araştırmaları ve Ar-Ge Çalışmaları | 20 Saat | %7        |

|  |            |             |
|--|------------|-------------|
| 5. Eğitimde Kapsayıcılık                                 | 20 Saat    | %8          |
| 6. Çevre Eğitimi ve İklim Değişikliği                    | 20 saat    | %7          |
| 7. Sosyal Etkileşim ve İletişim                          | 20 saat    | %7          |
| 8. Dijital Yetkinlik                                     | 15 Saat    | %6          |
| 9. Güvenli Okul ve Okul Güvenliği                        | 15 saat    | %6          |
| 10. Okul Geliştirme ve Liderlik                          | 30 Saat    | %15         |
| 11. Sosyal Duygusal Öğrenme Becerilerinin Geliştirilmesi | 15 Saat    | %6          |
| 12. Bilişsel Düşünme Becerileri                          | 15 Saat    | %6          |
| <b>Toplam</b>  | <b>240</b> | <b>%100</b> |

Başöğretmenlik eğitim programındaki konular arasında okul geliştirme ve liderlik, en yoğun içeriğin olduğu konu başlığıdır. Bu konu başlığını öğrenme ve öğretme süreçleri ile özel eğitim ve rehberlik konuları takip etmektedir. Devamında ölçme ve değerlendirme, eğitimde kapsayıcılık konusu dikkat çekmektedir. Programda ayrıca eğitim araştırmaları ve ar-ge çalışmaları, çevre eğitimi ve iklim değişikliği, sosyal etkileşim ve iletişim, dijital yetkinlik, güvenli okul ve okul güvenliği, sosyal duygusal öğrenme becerilerinin geliştirilmesi ve bilişsel düşünme becerileri konuları yer almaktadır.

Alanyazındaki çalışmalara bakıldığında 2005 yılında Resmî Gazete’de yayımlanan ‘Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği’ ile ilgili çalışmaların yürütüldüğü anlaşılmaktadır. Söz konusu çalışmalardan bazıları yönetmeliği nitelik olarak yetersiz görmekte ve yönetmeliğin eşit iş eşit ücret politikasına uygun olmadığını dile getirmektedir (Çelikten, 2008). Bununla birlikte öğretmenlerin yönetmeliğin içeriği ile ilgili olarak kariyer basamaklarına geçmede; eğitim seviyesi, bilimsel ve sosyal etkinliklere katılım gösterme gibi ölçütlerin dikkate alınmasını önemli görüp teftiş-sicil raporlarının değerlendirmeye alınmasını doğru bulmayan çalışmalar bulunmaktadır (Laçın, 2006; Artan, 2007). 2005 yılında yayımlanan “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği”nin verimine dair çalışmalar da alanyazında ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmalarda kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğini kısmen de olsa verimli bulan çalışmalar (Turan & Turan, Çalışma statüleri farklı öğretmenlerin kendi algılarına göre yeterli düzeyleri, 2009), kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğini öğretmenlerin orta düzeyde benimsediğini tespit eden çalışmalar (Kocakaya, 2006; Dağlı, 2007) öğretmenlerin niteliğine katkı sağlamayacağını ve öğretmen verilen değeri göstermediğini ortaya koyan çalışmalar (Boydak & Kaya, 2009) bulunmaktadır. Diğer yandan “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği” hakkında öğretmenlerin yeterli bilgiye sahip olmadıklarını tespit eden çalışmalar (Laçın, 2006; Turan, 2007; Gündoğdu & Kızıltaş, 2008) da görülmektedir.

İlgili alanyazında 2022 yılında çıkarılan “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği” ile ilgili görüşlerin irdelendiği nadir çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaların ilkinde Baş vd. (2022) öğretmenlik kariyer basamaklarına ve uygulanan yazılı sınavına dair Türkçe öğretmenlerinin görüşlerine başvurmuş, sınavın tutarlılığı, niteliği, kapsayıcılığı, işlevselliği ve güvenilirliğine dair değerlendirmeler yapmıştır. Konu ile ilgili bir diğer çalışmada ise Doğan (2022) Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan öğretmen ve yöneticilerin kanuna yönelik görüşlerini belirlemiştir.

Bu noktada araştırmanın amacı 12 Mayıs 2022 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan aday öğretmenlik ve öğretmenlik kariyer basamakları yönetmeliği ile ilgili Türkçe öğretmenlerinin görüşlerini belirleyerek yönetmeliğin ortaya çıkardığı sonuçları tespit

etmektedir. Bu araştırma, aday öğretmenlik ve öğretmenlik kariyer basamakları yönetmeliği ile ilgili Türkçe öğretmenlerinin görüşlerini incelemeyi amaçlayan ilk çalışmalar arasında yer aldığından önem arz etmektedir. Öğretmenleri daha donanımlı ve uluslararası standartlarda gelişmeye teşvik edecek bir kariyer sistemi, öğrenci başarısını da uluslararası alana yansıtacak bir faktördür. Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı'nda (PISA) öğrenci başarısı Türkçe, Fen Bilimleri ve Matematik odaklı olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca Türkçe öğretmenliği, Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde ortaokul seviyesinde İngilizce branşından sonra en çok istihdam edilen ikinci branş konumundadır. Hem öğretmen sayısı en fazla olan branşlar arasında olması hem de uluslararası öğrenci başarısının değerlendirilmesinde dikkate alınan bir branş olması nedeniyle kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin değerlendirilmesi Türkçe öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır. Bununla birlikte konunun güncelliği ve oldukça geniş olan öğretmen camiasını ilgilendirmesi dikkate alındığında araştırmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada belirlenen amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır. Türkçe öğretmenlerinin;

1. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği ile ilgili genel görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği kapsamında belirlenen eğitim programında yer alan konularla ilgili düşünceleri nelerdir?
3. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin içeriğine dair görüşleri nelerdir?
4. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin ölçme ve değerlendirme yaklaşımına dair görüşleri nelerdir?
5. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin ortaya çıkaracağı sonuçlara dair görüşleri nelerdir?
6. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği mesleki gelişime katkısına dair görüşleri nelerdir?

### **Yöntem**

Bu bölümde araştırma desenine, çalışma grubuna, veri toplama ve analiz sürecine dair açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir.

### **Araştırmanın Modeli**

Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği ile ilgili görüşleri üzerinden durulduğundan nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik (olgu bilim) desen kullanılmış ve fenomenolojik desen türlerinden betimleyici modelden faydalanılmıştır. Betimleyici modelde birey ya da grupların; bir olay, durum, olgu ile ilgili yaşantıları nasıl algılayıp yorumladıklarına odaklanılmaktadır (Reiners, 2012). Derinlemesine toplanan veri sayesinde araştırılmak istenen olgu ile ilgili çok boyutlu bir yorumlama, farklı değerlendirme yapma mümkün olabilmektedir. Bu çalışmada ele alınan olgu; Türkçe öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği ile ilgili görüşleri ve bu görüşlerin altında yatan sebeplerdir.

### Çalışma Grubu

Araştırma, 2022-2023 eğitim- öğretim yılında Bayburt il merkezinde görev yapan 14 Türkçe öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunun oluşturulmasında amaçlı örnekleme tekniklerinden kolay ulaşılabilir örnekleme tekniği kullanılmıştır. Söz konusu teknikte araştırmacı; zaman, emek noktasında tasarruf sağlayabilmek adına kolay olanı tercih etmektedir (Baltacı, 2019). Gönüllülük esası ile araştırmanın çalışma grubuna katılan Türkçe öğretmenlerine dair bilgiler tablodadır:

**Tablo 3.** Çalışma grubundaki öğretmenlerin demografik özellikleri

| Cinsiyet        | f         |          |           |           |           |           |            | %          |
|-----------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| Erkek           | 5         |          |           |           |           |           |            | 35         |
| Kadın           | 9         |          |           |           |           |           |            | 65         |
| <b>Toplam</b>   | <b>14</b> |          |           |           |           |           |            | <b>100</b> |
| Mesleki Deneyim | 1-5 Yıl   | 6-10 Yıl | 11-15 Yıl | 16-20 Yıl | 21-25 Yıl | 26-30 Yıl | 30 ve Üstü |            |
| f               | 0         | 4        | 4         | 5         | 1         | 0         | 0          |            |
| %               | 0%        | 28,60%   | 28,60%    | 35,70%    | 7,10%     | 0%        | 0%         |            |

### Verilerin Toplanması

Araştırmada çalışma grubunun cinsiyetlerine ve meslek yıllarına dair verileri elde etmek amacıyla kişisel bilgi formu ile öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğine dair görüşlerini belirlemek için 14 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formlarında görüşme sırasında gerekli durumlarda görüşülen bireylerin verdiği yanıtlara göre görüşmenin akışında ve içeriğinde değişikliğe gidilerek ayrıntılı veri toplanabilir (Çınkır & Demirkasımoğlu, 2015). Yarı yapılandırılmış görüşme formunun hazırlanmasında öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği ögesi ile ilgili alanyazın taraması yapılmış ve yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alabilecek sorular belirlenmiştir. Taslak şeklini alan yarı yapılandırılmış görüşme formunun araştırmanın amacına uygunluk, anlaşılabilirlik ve uygulanabilirlik hususlarında değerlendirmek amacıyla Türkçe öğretmenliği alanında çalışan iki doktor öğretim üyesi alan uzmanından görüş alınmıştır. Görüşler doğrultusunda taslak form yeniden düzenlenmiştir. Pilot uygulama maksatlı iki Türkçe öğretmeni adayını ile görüşme yapılarak yarı yapılandırılmış görüşme formuna son şekli verilmiştir.

Araştırma verileri 2022-2023 eğitim-öğretim yılında araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin toplanması için Bayburt Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır. İzin ardından çalışma grubundaki Türkçe öğretmenlerine ulaşılarak görüşme yeri ve zamanı belirlenmiştir. Görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiş olup her bir öğretmenle yapılan görüşme 15-20 dakika sürmüştür. Erişim sağlanamayan öğretmenlere ise Google forms üzerinden ulaşılarak verilerin toplanması sağlanmıştır. Görüşmelerin kaydı alındıktan sonra kayıtlar yazıya aktarılmıştır. Araştırmanın ham verileri saklanarak dış güvenirlik artırılmıştır.

## Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bir kurala göre sürdürülen kodlama sonucu metindeki ifadelerin küçük içeriklere ayrılıp sistematik bir şekilde özetlendiği (Büyüköztürk ve diğerleri, 2017) için verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme sonrası elde edilen veriler hem araştırmacılar hem de doktorasını tamamlamış Türkçe öğretmeni olarak görev yapan iki alan uzmanı tarafından ayrı ayrı kodlanmıştır. Kodlamalar kıyaslanarak araştırmacılar ile alan uzmanlarının kodlamaları arasındaki tutarlılık uyuşum miktarı formülü kullanılarak hesaplanmıştır (Miles & Huberman, 1994). Kodlayıcılar arasındaki uyuşum yüzdesi %84 bulunmuştur. Yapılan bu işlemler doğrultusunda veri analizi tamamlanarak araştırmacının bulgularına erişilmiştir.

## Bulgular

### Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği ile ilgili Türkçe öğretmenlerinin görüşleri tabloda detaylandırılmıştır:

**Tablo 4.** Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği ile ilgili Türkçe öğretmenlerinin görüşleri

| Kod           | f  |   |
|---------------|--|---|
| Olumlu bulma  | Kanunun varlığını önemli görme                                     |   |
|               | Öğretmenlerin mesleki yeterliği ile ilgili temel kavram ve konular | 7 |
|               | Mesleki gelişim fırsatı sunma                                      |   |
|               | Maddi katkı sağlaması  |   |
|               | Ayrıştırıcı etkisi   |   |
| Olumsuz bulma | Amaca hizmet etmemesi  | 7 |
|               | Ücret farkı yetersizliği   |   |
|               | Unvanın etkisizliği  |   |
| <b>Toplam</b> | <b>14</b>  |   |

Türkçe öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği ile ilgili genel değerlendirmelerine bakıldığında olumlu ve olumsuz görüşlerin eşit olduğu görülmektedir. Türkçe öğretmenlerinden yedisi öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğini başarılı bulurken diğer yedisi öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğini yetersiz görmektedir. Öğretmen cevaplarına ayrıntılı bakıldığında yönetmeliği yeterli bulanların meslek kanununun varlığını kıymetli bulduğu, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin öğretmenlere mesleki gelişim fırsatı sunduğu, maddi destek sağlayıp sınav öncesindeki eğitimle de temel bilgileri destekleme fırsatı verdiği görüşünde birleştiği; yönetmeliği yetersiz bulanların ise yönetmeliğin amaca hizmet etmediği, uzman ve başöğretmenlik unvanlarının etkisizliği ve verilen ücret farkının yetersizliği üzerinde fikir birliğine vardığı görülmektedir.



Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğini olumlu bulan Türkçe öğretmenlerinden Ö14 "Öğretmenlik kariyer basamakları sistemini olumlu değerlendiriyorum çünkü öğretmenliğin kendine ait bir meslek kanununun olmasını önemli görüyorum." ifadesini kullanırken olumsuz bulan Türkçe öğretmenlerinden Ö4 ise "Olumsuz değerlendiriyorum çünkü sınavdan sonra terfi yükselince aynı işi yapmaya devam ediyoruz oysaki terfi alanların (uzman öğretmen ya da başöğretmen olanların) yetki alanlarında değişiklik olmalıdır." cevabını vermiştir.

### İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği kapsamında belirlenen eğitim programında yer alan konularla ilgili Türkçe öğretmenlerinin görüşleri tabloda detaylandırılmıştır:

**Tablo 5.** Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği kapsamında belirlenen eğitim programında yer alan konularla ilgili Türkçe öğretmenlerinin görüşleri

| Kod            |   | f         |
|----------------|---|-----------|
| Yeterli bulma  | Yararlı görme                                       | 5         |
|                | Öğretmenlerin hâkim olduğu konular olduğunu düşünme |           |
| Yetersiz bulma | Mesleki gelişim fırsatı sunma                       | 9         |
|                | Uygulamadan uzak olma                               |           |
|                | Kapsamı çok geniş bulma                             |           |
|                | Tekdüze anlatım                                     |           |
|                | Meslekle ilgisiz bulma                              |           |
| <b>Toplam</b>  |   | <b>14</b> |

Türkçe öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği kapsamında belirlenen eğitim programında yer alan konularla ilgili Türkçe öğretmenlerinin görüşlerine bakıldığında yeterli bulma (f=5) ve yetersiz bulma (f=9) görüşlerinin olduğu görülmektedir. Öğretmen cevaplarına ayrıntılı bakıldığında eğitim programındaki konuları yeterli bulanların mesleki gelişim fırsatı sunduğu, içerik olarak yeterli olduğu, öğretmenlerin bildiği konuları içerdiği görüşünde birleştiği; eğitim programındaki konuları yetersiz bulanların ise programın uygulamadan uzak olduğu, kapsamının geniş tutulduğu, içeriklerdeki anlatımların tekdüze olduğu, konuların öğretmenlik mesleği ile ilişkisinin zayıf bulunduğu üzerinde fikir birliğine vardığı görülmektedir.

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği kapsamında belirlenen eğitim programındaki konuları yeterli ve olumlu bulan Türkçe öğretmenlerinden Ö2 "Yeterli buldum, öğretmenlerin pek çoğunun hâkim olduğu konular bulunmaktaydı." ifadesini kullanırken yetersiz bulan Türkçe öğretmenlerinden Ö13 ise "Videolar ve içerik çok ayrıntılı ve bir bütünlüğü yok, çok yetersiz buldum. Sadece İnternet üzerinden kes yapıştır ile hazırlanan bilgilerdi, hiç kalıcılığı yoktu, içerikler bir kitap mantığı ile hazırlanmalıydı. Birçok örnek ve deneyler yer almalıydı içinde fakat kuru tanım ve bilgi hâkimdi. Okuyup akılda tutmak zor sadece ezberdi şahsen ben konuyu kitaptan ve videodan anlamayınca başka kaynaklara bakıyordum ve oradan bir sefer okuyarak kalıcı olarak zihnime kodlayabiliyordum." cevabını vermiştir.

### Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği içeriğine dair Türkçe öğretmenlerinin görüşleri tabloda detaylandırılmıştır:

**Tablo 6.** Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin içeriği ile ilgili Türkçe öğretmenlerinin görüşleri

| Kod           | f   |
|---------------|---|
| Yeterli       | Lisansüstü mezunlarının sınavdan muaf tutulması |
|               | Maaş artışı sağlaması                           |
|               | Mesleki gelişim fırsatı sunması                 |
| Yetersiz      | Her branşa aynı sınavın uygulanması             |
|               | Hizmet yılı hesabındaki adaletsizlik            |
|               | Sınav uygulamasındaki yetersizlikler            |
|               | Mesleki itibarı zedelemesi                      |
| <b>Toplam</b> | <b>14</b>                                       |

Türkçe öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin içeriği ile ilgili görüşlerine bakıldığında yeterli bulma (f=4) ve yetersiz bulma (f=10) görüşlerinin olduğu görülmektedir. Öğretmen cevaplarına ayrıntılı bakıldığında yönetmeliğin içeriğini yeterli bulanların mesleki gelişim fırsatı sunduğu, yüksek lisans ve doktora mezunlarının sınav kapsamı dışında bırakıldığı, maaş artışı sağladığı görüşünde birleştiği; yönetmeliğin içeriğini yetersiz bulanların ise her branşa aynı sınavın uygulandığı, hizmet yılı hesabında adaletsizlik yapıldığı, sınavın uygulamasında yetersizlikler olduğu, yönetmeliğin öğretmenlik mesleğinin itibarını zedelediği üzerinde fikir birliğine vardığı görülmektedir.

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin içeriğini yeterli bulan Türkçe öğretmenlerinden Ö9 "Yerinde bir karar olduğunu düşünüyorum. Yüksek lisans veya doktora sınav için hazırlanan videoları izlerkenki duruma göre daha çok emek harcadığı için avantaj sağlaması güzel." Ö10 "Öğretmen kendine hedef koymaktadır. Kendini yenileme çabası içine girmektedir. Kendisinde olanla yetinmeyip alanıyla alakalı araştırma eğiliminde olmaktadır. Ekonomik bir katkısının olması da öğretmenler tarafından olumluluk arz etmektedir bence. Kısaca öğretmen bulunduğu konumdan bir üst konuma geçme isteği taşıyacak bunun için de bir emek verecektir ve bu da öğretmenin mesleki gelişimini arttıracaktır." ifadelerini kullanırken yönetmeliği içerik olarak yetersiz bulan Türkçe öğretmenlerinden Ö8 " Tam çalışılmadan, alelacele, eksik ve yaptık oldu zihniyetiyle yapılması. Aynı zamanda rencide edici ve yorucu bir dönemden geçti öğretmenler. Toplum, veli, öğrenci ve medya bu sınavın getirilmesini yeterli, yetersiz, çürük öğretmen elemesi olarak algıladı." Ö7 ise "Devlet okulunda ücretli çalışılan yılların hizmet yılına dâhil edilmemesi yönetmeliğin eksikliğidir." cevabını vermiştir.

### Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği kapsamında uygulanan sınavın ölçme ve değerlendirme yaklaşımına dair Türkçe öğretmenlerinin görüşleri tabloda detaylandırılmıştır:

**Tablo 7.** Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği kapsamında uygulanan sınavın ölçme ve değerlendirme yaklaşımına dair Türkçe öğretmenlerinin görüşleri

| Kod            |   | f         |
|----------------|---|-----------|
| Yeterli bulma  | En uygun ölçme ve değerlendirme yöntemi   | 3         |
|                | Mesleki gelişim fırsatı sunma             |           |
| Yetersiz bulma | Sınav odaklı yaklaşıma karşı olma         | 11        |
|                | Her branşı benzer içerikten sorumlu tutma |           |
|                | Çoktan seçmeli bir sınava tabi olma       |           |
| <b>Toplam</b>  |   | <b>14</b> |

Türkçe öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği kapsamında yapılan sınavı ölçme ve değerlendirme kapsamında nasıl değerlendirdiklerine bakıldığında yeterli bulma (f=3) ve yetersiz bulma (f=11) görüşlerinin olduğu görülmektedir. Öğretmen cevaplarına ayrıntılı bakıldığında yönetmelik kapsamında yapılan sınavı ölçme ve değerlendirme kapsamında yeterli bulanların mesleki gelişim fırsatı sunduğu, en uygun ölçme ve değerlendirme yöntemi olduğu; yapılan sınavı ölçme ve değerlendirme kapsamında yetersiz bulanların ise sınav odaklı yaklaşımı benimsemediği, her branşın aynı sınava girdiği, çoktan seçmeli soru türünün doğru olmadığı üzerinde fikir birliğine vardığı görülmektedir.

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği kapsamında yapılan sınavı ölçme ve değerlendirme kapsamında yeterli bulan Türkçe öğretmenlerinden Ö13 "Kesinlikle doğru buluyorum başka türlü bir şeyle ölçmek mümkün değil. Sınavın kapsamı uygun, doğal ve doğru çünkü genel olarak aslında bu sınav bize öğretmen davranışları ve öğrenci psikoloji ile ilgili bilgi edinmemize neden oldu. Yaşını başını almış belli olgunluktaki insanlara çoktan seçmeliden başka yöntem ve teknik uygun olmazdı zaten." ifadesini kullanırken yetersiz bulan Türkçe öğretmenlerinden Ö10 "Sadece sınava bağlanmasını doğru bulmuyorum. Yıl şartını tamamlayarak sınava giren diğer öğretmenlerimizi gözlemlediğimde kendilerini nasıl bir sınavın beklediğini merak eden stresli bir bekleme ve ders çalışma ile bu süreci tamamladılar. Bundan ziyade çeşitli hizmet içi eğitimler, uygulamalar vs. yeni öğrenme ortamları oluşturan bir süreç tamamlandıktan sonra kademe ilerlemesinin olmasını daha doğru buluyorum ." cevabını, Ö9 "Kesinlikle doğru bulmuyorum. Belki ortak noktalarda aynı uygulamalara gidilebilir ama her dersin işleniş şekli, yöntem tekniği kendine has. Bence her öğretmen kendi branşının alanına ait konulara tabi tutulmalıdır. Bu şekilde daha gözle görülür fark yaratılabilir ve verim alınabilir." cevabını, Ö3, "Olumsuz değerlendiriyorum çünkü yılların birikimiyle elde edilen deneyimin bu sorularla ölçülemeyeceği görüşündeyim. Çoktan seçmeli soruları uzun yıllar çalışmış bir öğretmen cevaplamakta zorlanabilirken yeni atanan bir öğretmen daha iyi şekilde de cevaplayabilir belki.

*Ama bu yıllarını mesleğe vermiş bir öğretmenin eksik olduğunu göstermez bence.” cevabını vermiştir.*

### Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin ortaya çıkaracağı sonuçlara dair Türkçe öğretmenlerinin görüşleri tabloda detaylandırılmıştır:

**Tablo 8.** Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin olası sonuçlarıyla ilgili Türkçe öğretmenlerinin görüşleri

| Kod                             |  | f         |
|---------------------------------|--|-----------|
| Öğrenci tutumuna etkisi         | Kıyaslamaya neden olabileceği                | 5         |
|                                 | Dalga konusu olabileceği                     | 2         |
|                                 | Herhangi bir etkinin söz konusu olmayacağı   | 7         |
| <b>Toplam</b>                   |  | <b>14</b> |
| Veli tutumuna etkisi            | Öğretmen tercihinin etkisi olabileceği       | 9         |
|                                 | Öğretmenler arası iletişimi etkileyebileceği | 2         |
|                                 | Herhangi bir etkinin söz konusu olmayacağı   | 2         |
|                                 | Olumlu etki sağlayabileceği                  | 1         |
| <b>Toplam</b>                   |  | <b>14</b> |
| Okul idaresinin tutumuna etkisi | Kurumsal yapıyı olumsuz etkileyebileceği     | 1         |
|                                 | Herhangi bir etkinin söz konusu olmayacağı   | 13        |
| <b>Toplam</b>                   |  | <b>14</b> |
| Zümre arası tutuma etkisi       | Üstünlük oluşturma hissiyatı                 | 4         |
|                                 | Ücret farkı                                  | 1         |
|                                 | Herhangi bir etkinin söz konusu olmayacağı   | 9         |
| <b>Toplam</b>                   |  | <b>14</b> |

Türkçe öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin sonuçlarıyla ilgili görüşlerine bakıldığında öğrenci tutumuna, veli tutumuna, okul idaresinin tutumuna ve zümre arası tutuma etkisi olacağı düşünülmektedir. Öğretmen cevaplarına ayrıntılı bakıldığında yönetmeliğin sonuçlarıyla ilgili olarak öğrenci tutumuna etkisi ile ilgili herhangi bir etkisi olmayacağı (f=7), kıyaslamaya neden olacağı (f=5), dalga konusu olabileceği (f=2) görüşünde birleştiği; veli tutumuna etkisi ile ilgili öğretmen tercihinde etkili olacağı (f=9), öğretmen-veli

etkileşimine zarar vereceği (f=2), etkisi olmayacağı (f=2), olumlu etkileyeceği (f=1) görüşünde birleştiği; okul idaresinin tutumuna etkisi ile ilgili etkisi olmayacağı (f=13), kurumsal yapıyı olumsuz etkileyeceği (f=1) görüşünde birleştiği; zümre arası tutumda ise öğretmenler arasında üstünlük hissiyatı oluşacağı (f=4), ücret farkının etkili olacağı (f=1), herhangi bir etkisinin olmayacağı (f=9) üzerinde fikir birliğine vardığı görülmektedir.

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin öğrenci tutumlarına etkisi ile ilgili olarak Türkçe öğretmenlerinden Ö4 "Evet uzman ya da başöğretmen olmayanlar ötekileştirerek dalga geçme malzemesi olacaktır." ifadesini kullanırken Ö3 "Öğrenciler için olacağını düşünmüyorum çünkü öğrenciler daha çok unvana değil öğretmenin tutumuna bakmakta, sınıf içi iletişime değer vermektedir." cevabını vermiştir.

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin veli tutumlarına etkisi ile ilgili olarak Türkçe öğretmenlerinden Ö12 "Yönetmeliğin içeriğini tam bilmeyen sadece unvan olarak değerlendiren veliler, bu unvanlara takılıp diğer öğretmenlerin daha yetersiz olduğunu düşünerek onlara çocuklarını vermek istemeyecektir." Ö13 "Veliler bir şeyleri bahane etmek için bunu kullanabilirler. İnan bana ne değişik veliler ve aileleri var, hayret ediyorum sanki dünya sadece onlar için varmış gibi neyse bu konu uzar hiç girmeyelim." Ö9 "Veliler, başöğretmen ya da uzman varken bu unvanları alamamış öğretmenlerin, çocuklarının eğitiminde rol almalarını tercih etmek istemeyeceklerini düşünüyorum." cevabını vermiştir.

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin okul idaresinin tutumuna etkisi ile ilgili olarak Türkçe öğretmenlerinden Ö2 "Gereğinden fazla önem atfedenler muhakkak çıkacaktır ve bu kurum huzurunu bozacaktır." ifadesini kullanırken Ö10 "Açıkkası düşünmüyorum. Çünkü bu sınavlar geçmişe dair her yıl yapılmadı. Bu yıl ise yıl şartını dolduran öğretmenlerin girmeye hak kazandığı basit bir sınav ile tamamlandı. İdare bunu bildiğinden öğretmeni ile iletişimde bir farklılık olacağını düşünmüyorum fakat yüksek lisansını ya da doktorasını tamamlayarak bu unvanı kazanan öğretmenini okulda daha yeterli bularak farklı bir konuma koyabilir." cevabını vermiştir.

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin zümre tutumuna etkisi ile ilgili olarak Türkçe öğretmenlerinden Ö1 "Evet etkiler, çünkü ücretli, sözleşmeli, kadrolu öğretmenin yanında bir de başöğretmen, uzman öğretmen çeşitliliği eklendi. Bu tarz unvanlar zaman zaman ilişkileri olumsuz etkileyebilmektedir." ifadesini kullanırken Ö9 "Hayır, çünkü herkesin derse girdiği sınıflar yine aynı, öğretim yöntemleri yine aynı. Deneyim zaten dikkate alınan bir şeydi hep ama bu unvanlar öğretmenler arası durumu değiştirmeyecektir. Çünkü öğretmenler, öğretmenliğin bu unvanlardan ve sınavdan çok daha ayrı ve öğrenciyle kurulan özel bağla icra edildiğini biliyorlar." cevabını vermiştir.

### Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisine dair Türkçe öğretmenlerinin görüşleri tabloda detaylandırılmıştır:

**Tablo 9.** Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin mesleki gelişime etkisi ile ilgili Türkçe öğretmenlerinin görüşleri

| Kod          |                          | f  |
|--------------|--------------------------|----|
| Etkisi olur  | Donanımı artırma         | 4  |
|              | Mesleki yenileme sağlama |    |
| Etkisi olmaz | İçerik yetersizliği      | 10 |

Sınavın kolaylığı  
Yönetmelikteki  
yetersizlikler  
Sistemsal eksiklikler

**Toplam**

**14**

Türkçe öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin mesleki gelişimle ilgili görüşlerine bakıldığında etkili bulma (f=4) ve etkisiz bulma (f=10) görüşlerinin olduğu görülmektedir. Öğretmen cevaplarına ayrıntılı bakıldığında yönetmeliğin mesleki gelişim için etkili olacağını düşünenler mesleki yenileme fırsatı sunacağı, donanımı artıracığı görüşünde birleştiği; yönetmeliği mesleki gelişim için etkisiz bulanlar ise içerik yetersizliği olduğunu, sınavın kolay olduğunu, yönetmelik yetersizliğini, sistemsal eksiklikler olduğu üzerinde fikir birliğine vardığı görülmektedir.

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin mesleki gelişim için etkisi olacağını düşünen Türkçe öğretmenlerinden Ö13 " *Evet her öğrenilen bilgi ya da tekrar bizi geliştiriyor zaten öğrenciler ile sürekli muhatap ola ola onlara benziyoruz ama bu sınav ile onların duygu ve düşüncelerini öğrenip tekrardan yenilenerek işimize başlamış olduk.*" Ö14 " *Daha donanımlı hale getirir.*" ifadelerini kullanırken mesleki gelişim için etkisi olmayacağını düşünen Türkçe öğretmenlerinden Ö10 " *Hayır. Sadece sınava tabi tutularak öğretmenlerin bu unvanları kazanmış olmaları onların maalesef okul - ders tutumlarında herhangi bir değişiklik oluşturamamaktadır. Çünkü araştırma uygulamaya dayalı olmayan, teori üzerinden yapılan bir sınav öğretmenin kendini yenilemesine geliştirmesine yeterli katkıyı sunmamaktadır. Öğretmen alanıyla alakalı yeni uygulamalardan haberdar olacak, görececek, dinleyecek ve bunları kendi eğitim ortamına taşıyacak. Ancak böyle bir süreç gerçekleşirse istenilene ulaşılabilir diye düşünüyorum.*" Ö8 ise " *Hayır düşünmüyorum çünkü yeterince planlı olmayan bir sistem ve bu hâliyle amaca hizmet etmiyor.*" cevabını vermiştir.

### **Tartışma ve Sonuç**

12 Mayıs 2022 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan aday öğretmenlik ve öğretmenlik kariyer basamakları yönetmeliği ile ilgili Türkçe öğretmenlerinin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bu çalışma sonucunda çalışma grubundaki Türkçe öğretmenlerinin;

- Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği ile ilgili genel değerlendirmelerinin olumlu ve olumsuz olarak eşit bir biçimde olduğu, yönetmeliği yeterli bulan öğretmenler meslek kanunun varlığını kıymetli bulduğu, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin öğretmenlere mesleki gelişim fırsatı sunduğu, maddi destek sağlayıp sınav öncesindeki eğitimle de temel bilgileri destekleme fırsatı verdiği görüşünde birleşmiştir. Yönetmeliği yetersiz bulanlar ise yönetmeliğin amaca hizmet etmediği, uzman ve başöğretmenlik unvanlarının etkisizliği ve verilen ücret farkının yetersizliği üzerinde fikir birliğine varmıştır
- Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği kapsamında *belirlenen eğitim programındaki konuları yeterli bulan 5 öğretmen, yetersiz bulan 9 öğretmen* vardır. Eğitim programındaki konuları yeterli bulanlar mesleki gelişim fırsatı sunduğu, içerik olarak yeterli olduğu, öğretmenlerin bildiği konuları içerdiği görüşünde birleşirken eğitim programındaki konuları yetersiz bulanlar ise programın uygulamadan uzak olduğu, kapsamının geniş tutulduğu, içeriklerdeki

anlatımların tekdüze olduğu, konuların öğretmenlik mesleği ile ilişkisinin zayıf bulunduğu üzerinde fikir birliğindedir.

- Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin içeriğini yeterli bulan 4, yetersiz bulan 10 öğretmen bulunmaktadır. Yönetmeliğin içeriğini yeterli bulanlar mesleki gelişim fırsatı sunduğu, yüksek lisans ve doktora mezunlarının sınav kapsamı dışında bırakıldığı, maaş artışı sağladığı görüşünde birleşmiştir. Yönetmeliğin içeriğini yetersiz bulanlar ise her bransa aynı sınavın uygulandığı, hizmet yılı hesabında adaletsizlik yapıldığı, sınavın uygulamasında yetersizlikler olduğu, yönetmeliğin öğretmenlik mesleğinin itibarını zedelediği üzerinde fikir birliğindedir.
- Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği kapsamında yapılan sınavı ölçme ve değerlendirme kapsamında 3'ü yeterli bulurken 11'i yetersiz bulmuştur. Sınavı ölçme ve değerlendirme kapsamında yeterli bulan öğretmenler mesleki gelişim fırsatı sunduğu, en uygun ölçme ve değerlendirme yöntemi olduğu; sınavı ölçme ve değerlendirme kapsamında yetersiz bulanlar ise sınav odaklı yaklaşımı benimsemediği, her branşın aynı sınava girdiği, çoktan seçmeli bir yöntemin doğru olmadığı üzerinde fikir birliğindedir.
- Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin sonuçlarıyla ilgili görüşlerine göre yönetmelik öğrenci tutumuna, veli tutumuna, okul idaresinin tutumuna ve zümre arası tutuma etkisi etki edecektir. Öğretmenler yönetmeliğin sonuçlarıyla ilgili olarak öğrenci tutumu ile ilgili öğretmenler arası kıyaslamaya neden olacağı, öğretmenlerin dalga konusu olabileceği görüşünde birleşmiştir. Veli tutumuna etkisi ile ilgili öğretmen tercihinde etkili olacağı, öğretmen-veli etkileşimine zarar vereceği görüşleri öne çıkmıştır. Okul idaresinin tutumuna etkisi ile ilgili etkisi olmayacağı, kurumsal yapıyı olumsuz etkileyeceği görüşü ön plandadır. Zümre arası tutumda ise öğretmenler arasında üstünlük hissiyatı oluşacağı, ücret farkının etkili olacağı görüşü öne çıkmaktadır.
- Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin mesleki gelişimle ilgili görüşlerine bakıldığında 4 öğretmen mesleki gelişime etki sağlayacağını düşünürken 10 öğretmen mesleki gelişime etkisi olmayacağını düşünmektedir. Mesleki gelişim için etkili olacağını düşünenler mesleki yenileme fırsatı sunacağı, donanımı artıracığı görüşünde birleşirken yönetmeliği mesleki gelişim için etkisiz bulanlar ise içerik yetersizliği olduğunu, sınavın kolay olduğunu, yönetmelik yetersizliğini, sistemsel eksiklikler olduğu üzerinde fikir birliğindedir.

Yönetmeliğin içeriği ile ilgili öğretmen görüşlerinde ön plana çıkan hizmet yılı ile ilgili adaletsizlik görüşü 2005 yılı Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği'nin uygulama olarak süreklilik arz etmemesi ve plânsız olarak yürütülmesi nedeniyle benzerlik göstermektedir (Demir, 2011). 2005 yılı Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği ile ilgili adaletsizlik ve haksızlık vurgusu Aydın (2007), Boydak & Kaya (2009), Dağlı (2007), Ural (2007) ve Doğan'ın (2022) çalışmasında da ön plana çıkmıştır. Adaletsizlik vurgusunda dikkat çeken her branşın aynı içerikten sınava tabi tutulması bulgusu Baş vd. (2022)'nin çalışmasında da ortaya konmuş, alan/branş dışı yeterliklere yönelik bir strateji izlenmesi uzman öğretmenlik uygulamasının beklentileri karşılayamamasının nedeni olarak ortaya konmuştur. 2005 yılı Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği ile ilgili adaletsizlik ve haksızlık vurgusuna rağmen benzer durumun 12 Mayıs 2022 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan aday öğretmenlik ve öğretmenlik kariyer basamakları yönetmeliğinde de devam etmesi daha önceki tespitlerin dikkate alınmadığını göstermektedir.

Türkçe öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği ile ilgili genel değerlendirmelerinin olumlu ve olumsuz olarak eşit bir biçimde olduğu sonucuna Çelikten (2008) çalışmasında da ulaşılmıştır. Belirtilen çalışmanın sonuçları araştırmanın bulgularında elde edilen öğretmenler arası kıyaslamaya neden olacağı, kurumsal yapıyı olumsuz etkileyeceği görüşü, öğretmenler arasında üstünlük hissiyatı oluşacağı görüşleri ile benzetilmektedir.

Diğer yandan öğretmen görüşlerinde vurgulanan uygulamadaki süreklilik ve lisansüstü eğitime değer verme bulgusunu Demir (2011) de çalışmasında belirtmiş ve bu sonuçların eğitimin kalitesini artıracaklarını vurgulamıştır. Boydak ve Kaya (2009)'nın çalışmasında ise araştırma bulgularından farklı olarak lisansüstü eğitimi tamamlayan öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sisteminden muaf olması doğru bulunmamıştır.

Öğrencilerin alacağı öğrenimlere yönelik velilerin uzman ya da başöğretmenleri tercih edeceği ve bu durumun öğretmenler arasında rahatsızlık oluşturabileceği vurgusunu Demir (2011), Boydak ve Kaya (2009) da yapmıştır. Araştırmamızın bulgularında yer alan öğretmen tercihinde etkili olacağı ve öğretmen-veli etkileşimine zarar vereceği görüşleri benzerdir.

Araştırma bulgularımızda yer alan Türkçe öğretmenlerinin sınav odaklı yaklaşımı benimsemediği görüşü ile Demir (2011)'in sınav odaklı bir yaklaşımı benimseyen bir yönetmelik yerine ürün ve süreç odaklı bir yönetmeliğin daha sağlıklı olacağı görüşü uyumludur. Benzer şekilde Gündoğdu ve Kızıltaş (2008), Baş vd. (2022) ve Turan (2007)'in çalışmasında da sınav öğretmenler tarafından eleştirilmiştir.

Demir (2011); uzman ve başöğretmenliğin öğretmenlere sorumluluk yüklediğini, öğretmenler üzerinde olumlu etkisi olacağı sonucuna varırken araştırma bulgularında bu sonuçtan farklı olarak yönetmeliğin mesleki gelişime herhangi bir etkisi olmayacağı düşüncesi ön plana çıkmıştır. Boydak ve Kaya (2009)'nın çalışmasında kariyer basamaklarında yükselme sisteminin öğretmen kalitesini olumlu bir etkisinin olmayacağı görüşü öne çıkmış ve araştırma sonuçlarıyla benzerdir. Gündoğdu ve Kızıltaş (2008) ve Baş vd. (2022) ise araştırma sonucundan farklı olarak kariyer sınavının öğretmenlerin kişisel gelişimine katkı sağlayacağı ve motivasyonu artıracakları sonucuna varmıştır.

Araştırma bulgularında öne çıkan zümre arası tutumda ücret farkının etkili olacağı görüşü Gündoğdu ve Kızıltaş (2008) ve Cımbız & Küçük (2015)'in çalışmasındaki kariyer sisteminin öğretmenlerin ekonomilerine katkı sağlayacağı düşüncesi ile örtüşmektedir.

Türkçe öğretmenlerinin özelinde yapılan değerlendirmeden hareketle Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği'nin beklentileri karşılayamadığı söylenebilir. Bunun yanında yönetmelik öğretmenlik mesleğinin kariyer mesleği olması adına oldukça önemlidir. Yönetmeliğin içeriği ve uygulanışıyla ilgili sorunların ortadan kaldırılması, sistemin eksikliklerinin giderilmesi için öğretmen görüşlerinden hareketle öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği gözden geçirilmelidir.

## Kaynakça

Artan, B. (2007). *Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı (KBYS): Ortaöğretim Öğretmenleri Görüşleri Çerçevesinde Nitel Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi.



- Aydın, B. (2007). *Öğretmenlik Mesleğindeki Kariyer Basamaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri ve Bu Görüşlerin Bireysel Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Aydoğanoglu, E. (2018). Eğitimde Performans Sistemi Ne Getiriyor? *Eleştirel Pedagoji* (57-58), 28-32.
- Baltacı, A. (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Baş, B., Furtun, M. H., Kapusizoğlu, F., ve Aslan, E. U. (2022). Öğretmenlik Kariyer Basamakları ve Yazılı Sınavına İlişkin Türkçe Öğretmenlerinin Görüşleri: Neyi, Nasıl Algılıyor, Yorumluyor ve Öneriyorlar? *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 11(1), 159-177.
- Baudrillard, J. (2015). *Sessiz Yığınların Gölgesinde*. Doğu Batı Yayıncılık.
- Boydak, M. Ö., ve Kaya, K. (2009). İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Kendilerini Yenileme ve Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ile İlgili Görüşleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 97-112.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (23. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Cano-García, Padilla-Muñoz, F. J., Carrasco-Ortiz, E. M., & Ángel, M. (2005). Personality and Contextual Variables in Teacher Burnout. *Personality and Individual Differences*, 38(4), 929-940.
- Cımbız, A. T., ve Küçükler, E. (2015). Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasının Okuldaki Etkilerine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri. *Uluslararası Sosyal Alan Araştırmaları Dergisi*, 8(38), 689-701.
- Çelikten, M. (2008). Öğretmenlik Mesleğinde Yeni Model Arayışları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 189-198.
- Çınkır, Ş., ve Demirkasımoğlu, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri Gerçek Dünya Araştırması*. Anı Yayıncılık.
- Dağlı, A. (2007). İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184-197.
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi. *Journal of Education and Humanities: Theory and Practice*, 2(3), 53-80.
- Demirci, S. F. (2011). Eğitim ve Verimlilik. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, (141), 14-21.
- Doğan, N. C. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanununa Yönelik Öğretmen ve Yönetici Görüşleri. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Pamukkale Üniversitesi.
- Gaulejac, V. (2013). *İşletme Hastalığına Tutulmuş Toplum*. Ayrıntı Yayıncılık.
- Gülden, B. (2021). Etkili Bir Türkçe Öğretiminin Bileşenleri. E. Karagöl (Ed.), *Türkçe Öğrenim ve Öğretim Yaklaşımları* içinde (s. 341-382). Pegem Akademi.
- Gündoğdu, K., ve Kızıldaş, E. (2008). Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavına İlişkin Uzman Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(55), 363-388.

- Kaya, Ç., ve Duman, A. (2018). Akademik Teşvikte Üçüncü Perde: İşletme Hastalığına Tutulmuş Akademide Mario Akademisyenlerin Hiperuyumluluk Sendromu Üzerine. *Eleştirel Pedagoji* (57-58), 21-27.
- Kocakaya, M. (2006). *Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminin Öğretmenler Arasında Algılanması*. Yüksek Lisans Projesi. Kocaeli Üniversitesi.
- Laçın, N. (2006). *İlköğretim Öğretmenlerinin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminde Performans Değerleme Sürecine İlişkin Görüşleri (Kütahya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Levent, F., & Yazıcı, E. (2014). Singapur Eğitim Sisteminin Başarısına Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39(39), 121-143.
- MEB. (2019, Mart 10). *Pisa 2018 Türkiye Raporu*. [http://pisa.meb.gov.tr/eski%20dosyalar/wp-content/uploads/2020/01/PISA\\_2018\\_Turkiye\\_On\\_Raporu.pdf](http://pisa.meb.gov.tr/eski%20dosyalar/wp-content/uploads/2020/01/PISA_2018_Turkiye_On_Raporu.pdf) [Erişim tarihi: 10.01.2023].
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook: Qualitative DATA ANALYSIS*. Thousand Oaks: Sage.
- Reiners, G. M. (2012). Understanding the Differences Between Husserl's (descriptive) and Heidegger's (interpretive) Phenomenological Research. *Journal of Nursing and Care*, 1(5), 1-3.
- Soydan, T. (2018). Performans Değerlendirme Sistemi Üzerine. *Eleştirel Pedagoji*, (57-58), 33-43.
- Tekindal, M., ve Arsu, Ş. U. (2020). Nitel Araştırma Yöntemi Olarak Fenomenolojik Yaklaşımın Kapsamı ve Sürecine Yönelik Bir Derleme. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153-182.
- Tural, N. (1991). Eğitim ve Verimlilik İlişkisi. *Verimlilik Dergisi*, 170-172.
- Turan, B. (2007). *Öğretmenlerin Çalışma Statülerine Göre Yeterliklerinin İncelenip Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselmelerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Turan, B., ve Turan, S. (2009). Çalışma Statüleri Farklı Öğretmenlerin Kendi Algılarına Göre Yeterlik Düzeyleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(3), 799-820.
- Ural, İ. (2007). *Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.