

## A Study on Teacher Candidates' Views on the Teaching Career Ladder

Fatma Humeyra Yucel<sup>1</sup>

### About the Article

Received: 01.09.2023  
Accepted: 18.10.2023  
Published: 01.11.2023

### Keywords

Teacher Candidate  
Teacher Training  
Teaching Career Ladder  
Teaching Profession

### Abstract

The teaching career ladder system went into effect in 2022 with the "Teaching Profession Law". With this application, teachers who meet certain criteria progress in their careers in the form of "expert teacher" and "head teacher". The study was designed with the idea that the training for the teaching profession should be carried out professionally beginning in the undergraduate level. It was aimed to determine the opinions of the teacher candidates for their career development. In this context, the study prioritizes the examination of current developments in the teaching career ladder and the investigation of general trends. The qualitative research method was used to prepare the study. At the same time, it was designed in the form of situational study, and the analysis of the data was carried out through content analysis. The participants of the study were determined as teacher candidates, and the data were obtained from 67 teacher candidates. In the study, a semi-structured interview form including 6 different questions was used. In the analysis of the data, "frequency" technique and "direct quotation" method were applied. According to the results of the research, teaching career ladders were evaluated as "negative" and "positive". In the appointment of teacher candidates to the profession, the criteria of "psychometric tests" and "being a graduate of the faculty of education" have become more prominent. It was stated that the qualitative development of teachers should be increased for career ladders, and the "written exam" and "interview" criteria were declared at a higher level.

### For Citation

Yucel, F. H. (2023). A study on teacher candidates' views on the teaching career ladder. *MSKU Journal of Education*, 10(2), 194-204. DOI: 10.21666/muefd.1353697

The experiences gained by the society through education with informal or formal communication skills should provide cognitive, social, emotional, language, and character development in individuals (Gokyer, 2021). Therefore, in education systems, it is meaningful for teachers to fulfill the behaviors and roles expected of them. Every profession has its place, position, status, and behavioral characteristics in society. Similarly, the teaching profession is positioned as an outstanding and professional type of profession in terms of containing a high level of systematic and general knowledge, being suitable for social interests, fulfilling its function through professional organizations, and observing professional attitudes and values (Baber, 1996).

In classroom settings, teachers need to have a large number of behavioral patterns to demonstrate their effectiveness. The roles expected of teachers appear in the forms of "instructional specialist", "curriculum specialist", "resource provider", "information coach", "counselor", "school leader", "classroom supporter", "facilitator learning", "change actor" and "learning teacher" (Harrison and Killion, 2007). At the same time, effective teachers must ensure the cognitive, affective, and academic development of their students, improve learning-teaching environments in the school, and act collectively (York-Barr and Duke, 2004). The dimensions of teaching are expressed in the ways of (i) creating a culture of collaboration for teacher development and student success (ii) benefiting from scientific research in teaching-learning environments (iii) prioritizing professional development and learning (iv) developing and supporting teaching activities (v) measuring and evaluating (vi) ensuring social participation towards family and school (vii) caring about the teaching profession and prioritizing student success (Berg, Carver and Mangin, 2014; Cosenza, 2015; Teacher Leadership Exploratory

<sup>1</sup> PhD, Instructor, Kirsehir Ahi Evran University, Education Faculty, Department of Educational Sciences and Educational Administration, Kirsehir, Türkiye, fhyucel@ahievran.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5991-6502

Consortium, 2011). It is possible to state that the more actively each dimension is used, the more teacher competencies will be improved.

In Turkey, the "General Education Regulation" has been effective in the professionalization of teaching, and professional arrangements have been made for teachers (Arslan, 2019). Today, teaching is defined as a special profession of expertise that is obliged to carry out education and training activities and perform managerial duties (Teaching Profession Law, 2022). The expert power of teachers depends on their content knowledge, teaching competencies, and managerial skills in decision-making (Finger and Bamford, 2010). The acquisition of these skills and competencies is related to many factors. Therefore, it seems necessary to evaluate the teacher training system in general terms in Turkey to be able to read and apply the current developments well.

Throughout history, it is seen that the institutions that train teachers have spread over a wide period of time, developed through various stages, and have a deep-rooted and strong structure. "madrasahs" during the Seljuks and Anatolian principalities, "general madrasahs, vocational and specialized madrasahs, dârulmuallimînler" during the Ottoman period, and "primary teacher schools, training institutes (2-year), village teacher schools, village instructor courses, village teacher training schools, village institutes, training institutes (3-year), higher teacher schools, trial higher teacher training school" in the period of the Republic of Turkey are stated as prominent teacher training institutions (Akyuz, 2011). Later, due to the connection of all universities to higher education, the institutions that train teachers for the Ministry of National Education (2-year Educational Institutes, 4-year Higher Teacher Schools) were connected to the universities (Higher Education Law, 1981; Decree Law on the Organizations of Higher Education Institutions, 1982). As of 2023, the task of teacher training is under the control of the faculties of education. For teacher training programs in faculties of education, it has been decided that "field knowledge" will be given at the undergraduate level at the rate of "field knowledge", "teaching profession knowledge" at 30-35% and "general culture" courses at the rate of 15-20% (CoHE [Council of Higher Education], 2018). CoHE sets a number of standards to strengthen the position of universities in the international arena, to ensure accreditation of faculties of education, and to ensure quality assurance. These standards are typically criteria for students, program objectives, program outcomes, teaching staff, infrastructure, and institutional support. The fact that teachers can apply the theoretical knowledge they receive from the university in their professional life, know and use the methods, techniques, and communication technologies required in the profession, follow the international and national developments in the field, and have professional ethics leads to the functionality of the criteria. The Ministry of National Education [MoNE], which plays an active role in teacher training and development and appointment to the profession, determines the parameters related to teacher training. Current teacher competencies developed by the ministry: "(i) Main competence areas: Personal and professional values-professional development, getting to know the student, learning and teaching process, monitoring learning, personal development, school, family and community relations, program and content information", "(ii) General competencies of the teaching profession (a) Professional knowledge: Field knowledge, field education knowledge, knowledge of legislation (b) Professional skills: Planning education and training, creating learning environments, managing, measuring and evaluating the teaching and learning process (c) Attitudes and values: National, spiritual and universal values, approach to the student, communication and cooperation (d) personal and professional development" (MoNE, 2017). The Ministry of National Education aims to ensure consistency towards societal expectations for the quality and status of the teaching profession, to create understandable, clear, and reliable resources for professional development, and to establish a structure that can be compared in the development of teacher qualifications (MoNE, 2008).

There are various measures of appointment and promotion in the teaching profession. The processes start with the pre-teacher candidacy, continues with the candidate teacher and the teacher candidates who meet the criteria start to work with the status of "teacher". Teaching career ladders are the realization of promotions through specialization within the profession (Teaching Profession Law, 2022). Figure 1 shows the criteria for teaching career systems (MoNE, 2015, 2022).

<b>Criteria of teacher candidates</b>	<b>Criteria of the candidate teaching process</b>
Graduation from a higher education institution eligible for field assignment Complete pedagogical formation training Obtaining a certain base score from KPSS for the first assignment Not to have a punishment that requires dismissal from public service To take a performance evaluation, written exam, or both written and oral exam and to get at least 60 points at the end of the process and to be appointed as a candidate teacher	Continue for at least one and not more than two years To be subjected to training and practical duties under the responsibility of educational institution directors and consultant teachers Attend class under the supervision of a supervisor teacher to perform monitoring and enforcement tasks Participating in in-service trainings To monitor and implement managerial work and operations under the supervision of the director of the educational institution Participate in observations and practices in other institutions  To be successful in the training and implementation tasks by the Candidacy Evaluation Commission
<b>Specialist teaching criteria</b>	<b>Head teacher criteria</b>
Have at least ten years of actual service in teaching Teaching No penalty for stopping tier progression Complete at least 180 hours of specialist teacher training program for professional development Exemption of those who have completed their graduate education from the written exam A minimum score of 70 out of 100 on the written exam	Have at least ten years of actual service as a specialist teacher No penalty for stopping tier progression To have completed at least 240 hours of head teacher training program prepared for professional development Exemption of those who have completed their doctoral studies from the written exam A minimum score of 70 out of 100 on the written exam

*Figure 1. Teaching career systems*

There are a number of reasons for the establishment of the teaching career ladder system. First, it is aimed at increasing teacher performance. Then, it aims to create modern structures in education systems, to improve the status of teachers, to ensure the personal and professional development of teachers, to increase the reputation of teachers and to increase the quality in the profession (Demir, 2011; Deniz, 2009). When the system is evaluated as a whole, it is possible to determine the qualifications of the teaching profession, and to bring them to teachers, to measure the qualification gains of teacher candidates and to use them in teacher appointment processes (European Commission [EC] 2012; MoNE, 2008). Professional ability tests, interviews, oral exams, written academic tests, personality and tendency tests are also among the appointment criteria in different countries (Balci, 2021). Although there are different practices on a global and national scale, the continuous development and improvement of the teaching system will make the teacher stronger in society.

When the literature was searched, it was determined that some research studies were carried out on the teaching profession regarding the nature of the teaching profession (Ingersoll and Perda, 2008; MacBeath, 2012; Monteiro, 2015; Symeonidis, 2015), and related to the teaching career ladder (Bakioglu and Banoglu, 2013; Steel, 2008; Kaplan and Gulcan, 2020). In addition, there are some research studies examining the attitudes of teacher candidates regarding the teaching profession (Bulut, 2010; Erbas, 2014; Gurbuz and Kisoglu, 2007; Karatekin, Meray and Kece, 2015).

### **Importance and Purpose of Research**

Although the first official structuring of teaching career ladders in Turkey started in 2005, the system remained passive in the following years. In 2022, the scope of these regulations was expanded and updated, put into effect in an improved form and the system was actively implemented. Although there is a lot of research in the literature on the teaching profession, there is always a need for studies reflecting

current trends. The teaching career starts especially from the undergraduate level, progresses gradually, and continues in a similar way during the tenure. Therefore, the work and procedures of promotion in teaching, which require multifaceted development, are important. With this research, it is aimed to present new contributions to the literature by examining the opinions and attitudes of teacher candidates toward teacher career steps. In line with the targeted objectives, answers to the following sub-problems were sought:

1. What should be the criteria for appointment to the teaching profession according to teacher candidates?
2. How are the teaching career ladders evaluated according to teacher candidates?
3. How can the criteria for teaching career ladders be determined according to teacher candidates?

## Method

### Pattern of the Research

The research is designed in accordance with the qualitative research method. In qualitative research, there is a phenomenon to be discovered, it is aimed to go to real environments to collect data, to carry out a development-oriented and open discovery process, and to create different perspectives and opinions about new phenomena (Creswell, 2017). In the study, the "teaching career ladder" system was tried to be discovered, the study was carried out in the environments where teacher candidates were present, and different perspectives were taken from the participants for these new situations. The design of the study was created in the form of a case study. Case studies emerge in their natural conditions, and according to space or time constraints, data are provided from multiple sources according to one or more situations, enriched and depicted and transformed into themes (Creswell 2007; Hancock and Algozzine 2006). The research design was preferred because it was aimed at determining and explaining the current situations in the study.

### Working Group

In line with the objectives of the study, a purposeful sampling method was applied. This method is used when certain criteria are met and it is desired to work with special cases with certain characteristics (Basaran, 2017). This method was found appropriate in terms of in-depth research in terms of information in a purposeful way in the study. In the method, participants who meet certain criteria or have certain characteristics are included and special situations are studied (Buyukozturk, Cakmak, Akgun, Karadeniz and Demirel, 2017). The special situation in the research is the teaching profession and the participants are teacher candidates who take professional knowledge courses for teaching. Table 1 provides descriptive statistics for the working group.

Table 1

*Descriptive Statistics of the Working Group*

Programs	<i>f</i>	Gender	<i>f</i>
Turkish Education	33	Female	46
Mathematics Education	23	Male	21
Psychological Counseling and Guidance	11		
Total	67	Total	67

When Table 1 was examined, it was determined that 3 different programs in the faculty of education were included in the research: "Turkish Education", "Mathematics Education", "Psychological Counseling and Guidance". The highest participation was "Turkish Education" ( $f=33$ ) and the least participation was "Psychological Counseling and Guidance" ( $f=11$ ). The total number of participants in the study was determined as ( $f=67$ ). When examined according to gender, it was determined that there were female teacher candidates ( $f=46$ ) and male teacher candidates ( $f=21$ ). The participation of female teacher candidates in the research is higher than male teacher candidates.

### Data Collection Tools

The data in the study were obtained with a semi-structured interview form created by the researcher. This form of tool was preferred in order to reach the discipline studied in depth since it requires optional

answers. In order to develop the draft form, first of all, the field literature was scanned, the conceptual information was reviewed and then the up-to-date information was reached. Then, a draft form was created, and a total of 3 academicians with the titles of 2 Prof. Dr. and one Assoc. Prof. Dr. from the field of "educational administration" were asked for expert opinion. The draft form was formatted with the feedback provided, and the form was restructured with 2 different sections as "personal information" and "theoretical information" and 6 different questions. Importance was attached to the fact that the expressions in the form were appropriate for the purpose of the research, spelling checks were carried out and semantic integrity was ensured. After the Ethics Committee and application permissions were obtained, the form was directed to the participants on a voluntary basis and data were collected through interviews. During the interview process, the teacher candidates were not intervened in order not to be affected. Buyukozturk, Cokluk and Kok (2012) state that such meetings will be healthier. The approximate response time was around 20 minutes.

### **Analysis of Data**

The prepared study was analyzed by content analysis technique. In the study, the dimensions of the study were formatted according to the theoretical bases, the quotations were directly specified and the categories created were interpreted analytically. Content analysis involves an in-depth examination of the subject structure using certain themes or templates and comparing differences/similarities (Calik and Sozbilir, 2014). In the research, the subject structure was detailed and some comparisons were made. In order to perform analysis and data analysis, the abbreviation of the word "Education=E" was used for the students of the faculty of education and codes were given in the form of E1, E2, E3, ..., E66, E67. Coding and sorting were done systematically. After the data is transferred to the electronic environment, it is arranged through tables. Categories were created to solve the data, and the opinions of the candidate teachers were included under the tables. Statistically, frequency (f) values were calculated. The findings were interpreted with an inclusive and holistic approach.

### **Validity and Reliability**

For validity in qualitative research, the data accessed should show the current situation and the characteristics of the cases examined should be indicated. In the study, the necessary criteria were met with an emphasis on the concept of career, the description of existing situations, the recording of data, and the categories reflecting the reality (Baltaci, 2019; Buyukozturk et al., 2017). In order to ensure the reliability condition, expert opinions were used. The reliability formula of "(Percentage of Consensus = Consensus (Na) / (Consensus (Na) + Disagreement)" was applied in the evaluation (Huberman and Miles, 1994). Reliability is achieved with a reconciliation percentage of 90%+, and as a result of the transaction, the reconciliation percentage is found to be 92.7 and the confidence condition is satisfied. In addition, reliability was achieved by providing detailed information about the research content, giving extensive space to explanations about special cases, and quoting them in interviews (Kincal, 2013).

## **Findings**

### **Findings on Opinions on Criteria for Appointment to the Teaching Profession**

The opinions of the teacher candidates on the criteria for appointment to the teaching profession were taken and indicated in Table 2. In addition, some opinions are included under the table and presented in direct quotation form.

Table 2

*Opinions on the Criteria for Appointment to the Teaching Profession*

Categories	<i>f</i>
Psychometric tests	27
To be a graduate of the faculty of education	23
Graduate with a master's degree	6
Public Personnel Selection Exam	4
Taking specialized courses in the undergraduate program	3
Interview	2
Computer certificate	1
Be a PhD graduate	1
Total	67

When Table 2 is examined, the opinions of teacher candidates regarding the criteria for appointment to the profession are matched with 8 categories. The highest matches were determined as "psychometric tests" (f=27) and "being a graduate of the faculty of education" (f=23). The lowest matches were determined as "doctoral graduate" (f=1) and "computer certificate" (f=1).

The opinions of teacher candidates regarding teacher career steps such as "psychometric tests" and "being a graduate of the faculty of education" are expressed as follows: " *I think it is very necessary for the teacher to pass psychological tests. I think that not only should it be the teacher who passes the exam, but healthy people who understand the psychology of the student should be teachers.*" E24 " *Not every person should practice the teaching profession, and the teachers appointed should be tested at regular intervals both in the classroom, in terms of domain knowledge and psychologically.*" E43 " *In my opinion, prospective teachers who have received a certain education and have graduated from the faculty of education should be able to be comfortably appointed as permanent staff after graduation.*" E52 " *I think that teachers have gone through sufficient stages by graduating from the faculty of education.*" E61

### Findings on Opinions on Teaching Career Ladders

The opinions of the teacher candidates on the teaching career ladder were recorded and categorically evaluated and shown in Table 3. The categories created then were supplemented by direct quotations.

Table 3

*Opinions on the Teaching Career Ladder*

Categories	<i>f</i>
Negative	36
Positive	24
Undecided	7
Total	67

When Table 3 is considered, the opinions of teacher candidates about the teaching career ladders are associated with a total of 3 categories as "negative", "positive" and "undecided". The highest association was with participants who found the teaching career system to be "negative" (f=36). The lowest association was made up of participants who were "undecided" about the teaching career system. Below, in order to support the table, some of the opinions of the teacher candidates are included and expressed with various quotations.

The "positive" opinions of teacher candidates regarding the teacher career ladder are stated in the following ways: " *In the future, it will be possible to raise good students with qualified teachers. In particular, the existence of a law is sufficient to train qualified teachers.*" E12 " *I think it's a very sensible system. Because I find it to be a system that allows teachers to improve themselves and prevents them from staying where they are.*" E33 " *With this system, it is aimed to enable teachers to progress in their profession in accordance with the principles of career and merit, to provide professional development and to improve their personal rights accordingly. This makes it easier for us to defend our rights.*" E57 The "negative" opinions of teacher candidates regarding the teacher career ladder are stated as follows: " *I find it negative. Because expert teachers or head teachers may be dismissive and disregard for the person who is lower than them. So there would be gradation.*" E5 " *I find it wrong to determine a career*

*in the teaching profession by examination." E13 "...It does not seem reasonable to me to take an exam again after having already studied at the university and graduated as a specialist. It is quite possible that this exam will raise the problem of grading. A teacher who fails to pass the exam successfully may not be considered successful in the field by parents, although he is very successful. As a result, the only test should not determine whether a teacher is successful in his field or not. It should determine the communication with the student, how he uses teaching techniques, whether he receives positive feedback from the student, etc. The student, not the exam, should determine how good we are in the profession..." E22 "I find it very wrong that the criterion of teaching is only examination. I think it is necessary to rate teaching by how much the teacher can reach the student and communicate with him. I think linking everything to one test gives the wrong results." E58*

The "undecided" views of teacher candidates regarding the teacher career ladder were determined as follows: *"I think career ladders can be positive or negative. So I'm undecided." E17 "I can state that I am currently ambivalent and neutral towards the teaching career ladder." E63*

### Findings on Opinions on Teacher Career Ladder Criteria

Categories were determined in line with the opinions of teacher candidates regarding the teacher career ladder criteria and shown in Table 4. Some opinions on the categories identified at the bottom of the table are expressed in the form of direct quotations.

Table 4  
*Opinions on Teacher Career Ladder Criteria*

Categories	f
Written exam	23
Interview	22
Arrangements for teaching staff	15
Other	7
Total	67

In Table 4, the opinions of teacher candidates about teacher career ladders are matched with 4 categories. At the highest level, the pairings were determined as "written exam" (f=23) and "interview" (f=22). It can be stated that the frequency values of these two categories are quite close to each other. The least level of pairings is specified as "other" (f=7).

Some of the opinions of teacher candidates in the form of "written exam" and "interview" regarding the criteria for teacher career ladders are stated as follows: *"...I think those who are knowledgeable and have sufficient skills and abilities should be teachers. Provide the necessary information for students. Must be able to express himself correctly. He must have a patient and calm nature. Be able to calmly solve students' questions and problems. The teacher should be able to make the best use of the time. Must be able to convey their knowledge accurately. They must be able to do research, learn new things, and be able to apply them. It should be open to innovation and accept different opinions. It should ensure the active participation of students and encourage them to participate in the lesson. It is not enough just to take exams for teachers to reach a certain level. It is necessary to evaluate their experience of all these years well. If they are applying for the exam, the questions should be difficult and they should test with oral questions and their proficiency should be measured. If there is a shortage of teachers, they can be hired instead of giving the title of contracted or paid teacher. It can be facilitated for them in this respect..." E14 "I think the way of teaching should be people who can always renew themselves, learn new information about their branch and do not refrain from learning, improve themselves and participate in seminars. If there is going to be an exam, it should be in a way to measure the knowledge of the teachers." E45 "Instead of being a contract teacher, it would be better if this staff was directly appointed. In specialist teaching and head teaching, it may be better to do it in the style of an oral interview rather than a written exam. That way, if we follow the teacher directly face-to-face instead of through the exam, we can better perceive whether he deserves this title or not." E53*

The opinions of the teacher candidates regarding the criteria for teacher career steps as "arrangements for teaching staff" and "other" were expressed as follows: *"I think that those who cannot be appointed as teachers should also be given a chance because they have graduated from the faculty. Contract teaching, permanent teaching types should all have separate scores." E27 "Teaching styles should not*

*be divided into staff, contract and paid. Teachers who pass certain exams should be appointed as permanent staff. These exams should be in theoretical and practical form in a way to measure the teacher's knowledge of the field, teaching ability and approach to children. After serving for a certain period of time, the qualifications of educating the students in the school should be measured and the titles of expert and head teacher should be given." E62 "Teachers should be well trained and required to have a master's degree, and the appointment process should be as such." E39 I think this is the way of teaching that "has a strong communication ability, knows how to listen to problems, makes an effort to solve them, analyzes the student, can concentrate attention and convey everything he aims to convey." According to them, the rank should be skipped and as the student's success increases, the teacher responsible for those students should also increase in rank." E59*

## Conclusion and Discussion

With the competitive environment brought by the new century, the acceleration of the production and sharing of knowledge, the spread of digital technologies, and the change in sociodemographic factors, the demand for education in society has increased. Expectations for teachers have increased simultaneously and linearly in society. Therefore, teacher training and teacher training services are carried out under the auspices of universities and the Ministry of National Education and are carried out in line with current developments and trends related to the profession.

The professional development of teachers is initially provided by the faculties and continues to meet a number of criteria after entering the profession. In fact, the professional development of teachers continues throughout life, and teachers who have high intrinsic influences, who do their profession with enthusiasm, and are motivated rise rapidly in the career ladder (Darling-Hammond, 2012; Kaplan and Gulcan, 2020; Lynn, 2002; Sherbănescu and Popescu, 2014). In addition, teachers with special expertise are more powerful in the school, respected, and more influential in students (Backfisch, Lachner, Hische, Loose and Scheiter, 2021; Finger and Bamford, 2010).

When the opinions of teacher candidates regarding the criteria for appointment to the teaching profession were evaluated, it was determined that the matches in the category of "psychometric tests" matched at a higher level than the category of "being a graduate of the Faculty of Education". Psychometric tests, which include personality, character, behavior and tendency tests, are available in the teacher training systems of different countries such as South Korea and the United States (Mete, 2013; Oh and Nussli, 2014; Saracaloglu and Ceylan, 2016) It can be stated that it may be useful to apply a similar approach in Turkey. It can be stated that the reason why teacher candidates specify the criterion of "being a graduate of the Faculty of Education" is that they take vocational knowledge courses more intensively than the graduates of the Faculty of Arts and Sciences. Other criteria such as "doctorate" and "computer certificate" were not considered very important criteria for appointment to teaching. The reason for this situation may be that the doctoral education process is difficult and troublesome. When the students in the research are described as Generation Z, it can be stated that they do not need a computer certificate and are already more inclined to technology (Erten, 2019).

When the results obtained from the research were examined, "teaching career steps" were evaluated negatively by the majority of teacher candidates. Studies in which negative opinions were expressed among teachers who actively carried out the profession were also identified (Bakioglu and Can, 2009; Kurt, 2007; Utkutug, 2007). It can be stated that the reasons for the relevant attitude are related to the concerns of teacher candidates that the basis of teaching is expertise and that it will cause separation among teachers. Some of the teacher candidates stated that they found this system in a "positive" direction. Other studies have been found in the literature in a similar direction regarding the teaching career ladder (Can, 2019; Turan and Turan, 2009; Yang Keo, 2016). It can be stated that the teacher candidates who express an opinion in this direction can recognize the career ladder system at the student stage, have some theoretical knowledge, attach importance to the training of qualified and qualified teachers, and have high awareness.

Different opinions and suggestions were expressed from teacher candidates regarding teacher career ladder criteria. These views are that oral exams can be held in addition to written exams in career systems, that the types of permanent, contracted and paid teaching can be combined and made uniform and standardized, that teachers should be subjected to field knowledge and psychological tests before and while performing their professions, that the graduate requirement can be a developing and



differentiating criterion, and that student achievements can be taken into account in teacher evaluations is indicated. While developing teacher career ladders, it should not be forgotten that the profession is a key profession that plays an effective role in teaching the dynamic and cognitive subtleties of other professions (Turer, 2009). In addition, it is possible to state that the interest and motivation for career ladders can be increased with the studies to be prepared on teacher training, selection and employment issues in the field of educational administration.

### Suggestions

Teaching takes its place in society as a type of profession that starts in the undergraduate process, supports lifelong development and learning, and is suitable for progress. At the same time, the principle of career and merit is observed in the professional promotion of teachers in the education and training services class within the service classes of state officials. On the other hand, the Ministry of National Education defined the concept of "career" and described it as "progression from teaching to expert teaching, from expert teacher to head teacher by gaining the necessary competencies" (MoNE, 2005). Therefore, various research studies can be prepared for teacher candidates consisting of students of the faculty of education who have chosen the teaching profession. Conducting identical or similar studies can ensure that teacher candidates are aware of legal and current professional issues. In addition, it can be instrumental in increasing their theoretical knowledge, increasing their interest in the profession, allowing them to present their perspectives, opinions and thoughts on the profession, increasing their awareness and contributing to their future professional development. Personality and propensity tests may be applied in the first appointment for prospective teaching. Master's degree requirements for specialist teaching, and doctoral requirements for head teacher can be established and postgraduate training for teachers can be encouraged. An oral examination can be taken alongside the written examination for specialist teaching and head teacher and student achievements can also be considered as a criterion. Studies including the opinions of educational institution administrators and teachers regarding the teaching career ladder can be carried out and the scope can be expanded.

### Contribution Ratio of Authors

This article was edited and prepared by a single author and the author's contribution was 100%.

### Conflict of Interest

In the prepared research, no situation or element that may constitute a conflict of interest was taken into consideration.

### References

- Akyuz, Y. (2011). *History of Turkish education*. Pegem.
- Arslan, M. M. (2019). *Current developments in the teaching profession and teacher training*. T. Calik & M. M. Arslan (Ed.). Introduction to Training. Pegem.
- Baber, B. (1996). *Some problems in the sociology of professions*. Z. Cirhinlioglu (Reviser). Gundogan.
- Backfisch, I., Lachner, A., Hische, C., Loose, F., & Scheiter, K. (2021). Professional knowledge or motivation? Investigating the role of teachers' expertise on the quality of technology-enhanced lesson plans. *Learning and Instruction*, 66, 101300.
- Bakioglu, A., & Banoglu, K. (2013). Examination of teacher views on the application of career ladders in teaching through metaphors and social network analysis. *Marmara University Ataturk Faculty of Education Journal of Educational Sciences*, 37(37), 28-55. <https://dergipark.org.tr/en/pub/maruaebd/issue/386/2554>
- Bakioglu, A., & Can, E. (2009). Evaluation of the examination for promotion in the career ladder. *18th National Educational Sciences Congress Abstract*.
- Balci, A. (2021). *Comparative education systems*. Pegem.
- Baltaci, A. (2019). Qualitative research process: How to conduct a qualitative research? *Journal of Ahi Evran University Institute of Social Sciences*, 5(2), 368-388. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.598299>
- Basaran, Y. K. (2017). Sampling theory in social sciences. *The Journal of Academic Social Science*, 47, 480-495. <https://doi.org/10.16992/ASOS.12368>

- Berg, J. H., Carver, C. L., & Mangin, M. M. (2014). Teacher leader model standarts: Implications for preparation, policy and practise. *Journal of Research on Leadership Education*, 9(2), 195-217. <https://doi.org/10.1177/1942775113507714>
- Bulut, I. (2010). Evaluation of the attitudes of teacher candidates regarding the teaching profession (Dicle and Firat University example) . *Journal of Dicle University Ziya Gokalp Faculty of Education*, 14, 13-24. <https://dergipark.org.tr/en/pub/zgefd/issue/47952/606705>
- Buyukozturk, S., Cokluk, O., & Koklu, N. (2012). *Statistics for the social sciences*. Pegem.
- Buyukozturk, S., Cakmak, E. U., Akgun, O. E., Karadeniz, S., & Demirel, F. (2017). *Scientific research methods*. Pegem.
- Cosenza, M. N. (2015). Defining teacher leadership affirming the teacher leader model standarts. *Issues in Teacher Education*, 24(2), 79-99. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1090327.pdf>
- Council of Higher Education. (2018). *Teacher training guidelines for the implementation of new degree programs*. Council of Higher Education.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2017). *30 essential skills for qualitative researchers*. H. Ozcan (Reviser.). Ani.
- Calik, M., & Sozbilir, M. (2014). Parameters of content analysis. *Education and Science*, 39(174). <https://dx.doi.org/10.15390/EB.2014.3412>
- Celikten, M. (2008). The search for a new model in the teaching profession. *Journal of Selcuk University Institute of Social Sciences*, 19, 189-195. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61795/924209>
- Darling-Hammond, L. (2012). The right start: Creating a strong foundation for the teaching career. *Phi Delta Kappan*, 94(3), 8-13.
- Decree with the Force of Law on the Organizations of Higher Education Institutions (1982, 17 June). *Government Gazette* (Issue: 18228).
- Demir, S. B. (2011). Evaluation of teacher career ladder application by teachers. *Journal of Education and Humanities: Theory and Practice*, 3, 53-80.
- Deniz, B. (2009). *The effect of career ladder application on teacher motivation* [Unpublished Master's Thesis]. Yeditepe University.
- Erbas, M. K. (2014). The relationship between alienation levels of physical education teacher candidates and their attitudes towards the teaching profession. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 39(8), 37-52. <https://search.informit.org/doi/10.3316/ielapa.479287103309286>
- Erten, P. (2019). Generation Z attitudes towards digital technology. *Gumushane University Journal of Social Sciences*, 10(1), 190-202. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gumus/issue/44146/48781>
- European Commission. (2012). *Supporting the teaching professions for better learning outcomes*. EC Publication.
- Finger, J., & Bamford, B. (2010). *Classroom management strategies*. T. Karakose (Reviser). Nobel.
- Gokyer, N. (2021). *Teaching profession*. N. Cemaloglu & F. Sahin. (Ed.). Introduction to Education. Pegem Akademi.
- Gurbuz, H., & Kisoglu, M. (2007). Attitudes towards the teaching profession of the students of the Faculty of Arts and Sciences and Education who are attending the master's program without thesis (Ataturk University example). *Erzincan University Journal of Faculty of Education*, 9(2), 71-83. <https://dergipark.org.tr/en/pub/erziefd/issue/6007/80090>
- Hancock, R.D., & Algozzine, B. (2006). *Doing case study research*. Teachers College Press.
- Harrison, C., & Killion, J. (2007, September 1). Ten roles for teacher leaders. <https://www.ascd.org/el/articles/Ten-Roles-for-Teacher-Leaders>
- Higher Education Law. (1981, 6 November). *Law No. 2547*. Government Gazette (Issue: 17506 ).
- Ingersoll, R. M., & Perda, D. (2008). The status of teaching as a profession. *Schools and Society: A Sociological Approach to Education*, 3, 106-118.
- Kaplan, I., & Gulcan, G. M. (2020). Examination of views on the creation of teacher career ladders: Mixed methods research. *Gazi Journal of Educational Sciences*, 6(3), 380-406. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gebd/issue/58009/720428>

- Karatekin, K., Merey, Z., & Kece, M. (2015). Attitudes of social studies teacher candidates towards the teaching profession. *Van Yuzuncu Yil University Journal of Faculty of Education*, 12(1), 72-96. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yyuefd/issue/25854/272573>
- Kincal, R. Y. (2013). *Scientific research methods*. Nobel.
- Kurt, M. (2007). *The meanings that teachers and administrators attach to the practice of teaching career ladders* [Unpublished Master's Thesis]. Nigde University.
- Lynn, S. K. (2002). The winding path: Understanding the career cycle of teachers. *The Clearing House*, 75(4), 179-182.
- MacBeath, J. (2012). *Future of teaching profession* (pp. 1-112). Education International.
- Mete, Y. A. (2013). Teacher training and appointment policies in South Korea, Japan, New Zealand and Finland. *Electronic Turkish Studies*, 8(12), 859-878.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Sage.
- Ministry of National Education. (2005). Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. *Government Gazette* (Issue: 25905).
- Ministry of National Education. (2008). *Teacher qualifications: General and specific field competencies of the teaching profession*. General Directorate of Teacher Training and Training.
- Ministry of National Education. (2015). Ministry of National Education Regulation on Appointment and Relocation of Teachers. *Government Gazette* (Issue: 29329).
- Ministry of National Education. (2017). *General qualifications of the teaching profession*. General Directorate of Teacher Training and Development.
- Ministry of National Education. (2022). Prospective Teaching and Teaching Career Ladder Regulations. *Government Gazette* (Issue: 31833).
- Monteiro, A. R. (2015). *The teaching profession: Present and future* (pp. 47-60). Springer International Publishing.
- Nussli, N., & Oh, K. (2014). The components of effective teacher training in the use of three-dimensional immersive virtual worlds for learning and instruction purposes: a literature review. *Journal of Technology and Teacher Education*, 22(2), 213-241.
- Saracaloglu, A. S., & Ceylan, V. K. (2016). Teacher training in different countries: USA, South Korea, Ireland, Singapore and Turkey. *In The 4th International Congress on Curriculum and Instruction*.
- Symeonidis, V. (2015). *The status of teachers and the teaching profession*. Education International Research Institute.
- Serbănescu, L., & Popescu, T. (2014). Motivation for the teaching career. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 691-695.
- Teacher Leadership Exploratory Consortium (2011). Teacher model standarts. [https://www.ets.org/s/education\\_topics/teaching\\_quality/pdf/teacher\\_leader\\_model\\_standarts.pdf](https://www.ets.org/s/education_topics/teaching_quality/pdf/teacher_leader_model_standarts.pdf)
- Teaching Profession Law. (2022, 3 Subat). *Law No. 7354*. *Government Gazette* (Issue: 31750).
- Turan, B., & Turan, S. (2009). Their working status is different, the level of competence of the teachers according to their own perceptions. *Kastamonu Education Journal*, 17(3), 799-820. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefdergi/issue/49068/626082>
- Turer, A. (2009). Teacher training and problems in Turkey-I. *Sivas Cumhuriyet University*.
- Utkutug, C. P. (2007). *Total achievement indicator method and case study* [Unpublished Master's Thesis]. Ankara University.
- Yang Keo, S. D. (2016). *Changing how schools and the profession are organized: building a foundation for a national system of teacher career ladders at the national center on education and the economy* [Unpublished Doctoral Thesis]. Harvard Graduate School of Education.
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255-316. <https://doi.org/10.3102/0030034543074003255>

\* Ethical permission for the research was obtained from the Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee of Kirsehir Ahi Evran University with the number 2023/01/37 dated 02.03.2023.

# Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına İlişkin Görüşleri Üzerine Bir İnceleme

Fatma Hümeýra Yücel\*

## Makale Hakkında

Received: 01.09.2023  
Accepted: 18.10.2023  
Published: 01.11.2023

## Anahtar Kelimeler

Aday Öğretmen  
Öğretmen Yetiştirme  
Öğretmenlik Kariyer Basamakları  
Öğretmenlik Mesleği

## Özet

Öğretmenlik kariyer basamakları sistemi 2022 yılında “Öğretmenlik Meslek Kanunu” ile yürürlüğe girmiştir. Bu uygulama ile belirli kriterleri sağlayan öğretmenler “uzman öğretmen” ve “başöğretmen” biçiminde kariyerlerinde ilerleme sağlamaktadır. Hazırlanan çalışmada ise öğretmenlik mesleğine yönelik yetiştirme lisanstan itibaren profesyonel biçimde gerçekleştirilmesi göz önünde bulundurulmuş ve öğretmen adaylarının kariyer gelişimlerine yönelik görüşlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda araştırmada öğretmenlik kariyer basamaklarına yönelik güncel gelişmelerin incelenmesi ve genel eğilimlerin araştırılması öncelenmiştir. Çalışma nitel araştırma yöntemine uygun biçimde hazırlanmıştır. Aynı zamanda durumsal çalışma şeklinde desenlenmiş, verilerin analizi içerik analizi yoluyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın katılımcıları öğretmen adayları olarak belirlenmiş ve veriler 67 öğretmen adayından elde edilmiştir. Çalışmada 6 farklı soruyu içeren yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde “frekans” tekniği ile “doğrudan alıntılama” yöntemi uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlik kariyer basamakları “olumsuz” ve “olumlu” şeklinde değerlendirilmiştir. Öğretmen adayları tarafından mesleğe atanmada “psikometrik testler” ve “eğitim fakültesi mezunu olmak” kriterleri daha fazla ön plana çıkmıştır. Öğretmenlerin kariyer basamakları içinse niteliksel gelişmelerinin artırılması gerektiği ifade edilmiş, “yazılı sınav” ve “mülakat” kriterleri daha yüksek düzeyde beyan edilmiştir.

## Atf İçin

Yücel, F. H. (2023). A study on teacher candidates' views on the teaching career ladder. *MSKU Journal of Education*, 10(2), 194-204. DOI: 10.21666/muefd.1353697

Toplum tarafından eğitim yoluyla informal ya da formal iletişim becerileriyle kazanılan yaşantıların bireylerde bilişsel, sosyal, duygusal, dil ve karakter gelişimini sağlaması arzu edilmektedir (Gökyer, 2021). Dolayısıyla eğitim sistemlerinde ise öğretmenlerin kendilerinden beklenen davranış ve rolleri yerine getirmeleri anlamlı bulunmaktadır. Her mesleğin toplum içinde yeri, konumu, statüsü ve davranışsal özellikleri mevcuttur. Öğretmenlik mesleği benzer şekilde yüksek seviyede sistematik ve genel bilgiler içermesi, toplumsal çıkarlara uygun olması, mesleki kuruluşlar aracılığıyla işlevini yerine getirmesi, mesleki tutum ve değerleri gözetmesi bakımından seçkin ve profesyonel bir meslek türü olarak konumlandırılmaktadır (Baber, 1996).

Sınıf içi ortamlarda öğretmenlerin etkinliklerini göstermeleri için çok sayıda davranış örüntüsüne sahip olması gerekmektedir. Öğretmenlerden beklenen roller “öğretim uzmanı”, “müfredat uzmanı”, “kaynak sağlayıcı”, “bilgi koçu”, “danışman”, “okul lideri”, “sınıf destekçisi”, “kolaylaştırıcı öğrenme sağlayan”, “değişim aktörü” ve “öğrenen öğretmen” biçimlerinde ortaya çıkmaktadır (Harrison ve Killion, 2007). Aynı zamanda etkili öğretmenler öğrencilerinin bilişsel, duyuşsal ve akademik gelişmelerini sağlamalı, okuldaki öğrenme-öğretme ortamlarını iyileştirmeli ve kolektif şekilde hareket etmelidir (York-Barr ve Duke, 2004). Öğretmenliğin boyutları ise (i) öğretmen gelişimi ve öğrenci başarısına yönelik iş birliği kültürü yaratma (ii) öğretme-öğrenme ortamlarında bilimsel araştırmalardan yararlanma (iii) mesleki gelişim ve öğrenmeyi öncelikle (iv) öğretim faaliyetlerini geliştirme ve

\* Öğr. Gör. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Kırşehir, Türkiye, fhyucel@ahievran.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5991-6502

destekleme (v) ölçme ve değerlendirme yapabilme (vi) aile ve okula yönelik toplumsal katılımı sağlama (vii) öğretmenlik mesleğini önemseme ve öğrenci başarısına öncelik verme biçimlerinde ifade edilmektedir (Berg, Carver ve Mangin, 2014; Cosenza, 2015; Teacher Leadership Exploratory Consortium, 2011). Her bir boyutun ne kadar aktif kullanılırsa öğretmen yeterliliklerinin de o ölçüde gelişmiş olacağını belirtmek olasıdır.

Türkiye’de öğretmenliğin meslekleşmesinde “Maarif-i Umumiye Nizamnamesi” etkili olmuş ve öğretmenlere yönelik mesleki açıdan düzenlemelerde bulunulmuştur (Arslan, 2019). Öğretmenlik günümüzde eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürütmekle yükümlü bulunan ve yönetsel görevleri ifa eden özel bir uzmanlık mesleği şeklinde tanımlanmaktadır (Öğretmenlik Meslek Kanunu, 2022). Öğretmenlerin uzmanlık gücü ise sahip olunan içerik bilgisine, öğretim yeterliklerine ve karar vermedeki yönetsel becerilerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Finger ve Bamford, 2010). Bu beceri ve yeterliklerin kazanılması çok sayıda etmenle ilgili bulunmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de öğretmen yetiştirme sistemini genel hatlarıyla değerlendirmek, güncel gelişmeleri iyi okuyabilmek ve uygulayabilmek gerekli görünmektedir.

Tarihsel süreçte öğretmen yetiştiren kurumların oldukça geniş zamanlara yayıldığı, çeşitli aşamalardan geçerek geliştiği, köklü ve güçlü bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Selçuklular ve Anadolu beylikleri döneminde “medreseler”, Osmanlılar döneminde “genel medreseler, meslek ve ihtisas medreseleri, dâru muallimînler”, Türkiye Cumhuriyeti döneminde ise “ilköğretmen okulları, eğitim enstitüleri (2 yıllık), köy muallim mektepleri, köy eğitim kursları, köy eğitim okulları, köy enstitüleri, eğitim enstitüleri (3 yıllık), yüksek öğretmen okulları, deneme yüksek öğretmen okulu” ön plana çıkan öğretmen yetiştirme kurumları olarak belirtilmektedir (Akyüz, 2011). Daha sonra tüm üniversitelerin yükseköğretime bağlanmasından dolayı Millî Eğitim Bakanlığına öğretmen yetiştiren kurumlar (2 yıllık Eğitim Enstitüleri, 4 yıllık Yüksek Öğretmen Okulları) üniversitelere bağlanmıştır (Yükseköğretim Kanunu, 1981; Yükseköğretim Kurumları Teşkilatları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 1982). 2023 tarihi itibarıyla öğretmen yetiştirme görevi eğitim fakültelerinin uhdesinde bulunmaktadır. Eğitim fakültelerinde öğretmen yetiştirme programlarına yönelik olarak lisans düzeyinde “alan bilgisi” %45-50, “öğretmenlik meslek bilgisi” %30-35 ve “genel kültür” derslerinin %15-20 oranında verilmesi karara bağlanmıştır (YÖK [Yükseköğretim Kurulu], 2018). YÖK üniversitelerin uluslararası arenadaki konumunu güçlendirmek, eğitim fakültelerinin akreditasyonu sağlamak ve kalite güvencesini sağlamak üzere birtakım standartlar belirlemektedir. Bu standartlar genellikle öğrenciler, programın amaçları, program çıktıları, öğretim kadrosu, altyapı ve kurumsal desteğe ilişkin ölçütlerdir. Öğretmenlerin üniversiteden aldıkları teorik düzeydeki bilgileri meslek hayatında uygulayabilmeleri, meslekte gerekli olan yöntem, teknik ve iletişim teknolojilerini bilmeleri ve kullanabilmeleri, alanındaki uluslararası ve ulusal gelişmeleri izleyebilmeleri, meslek etiğine sahip olmaları ölçütlerin işlevsellik kazanmasına yol açmaktadır.

Öğretmen yetiştirme ve geliştirmede ve mesleğe atanmada etkin rol oynayan Millî Eğitim Bakanlığı [MEB] öğretmen yetiştirme ilgili parametreleri belirlemektedir. Bakanlık tarafından geliştirilen güncel öğretmen yeterlikleri “(i) Ana yeterlik alanları: Kişisel ve mesleki değerler-mesleki gelişim, öğrenciyi tanıma, öğrenme ve öğretme süreci, öğrenmeyi, kişisel gelişimi izleme, okul, aile ve toplum ilişkileri, program ve içerik bilgisi”, “(ii) Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri (a) Mesleki bilgi: Alan bilgisi, alan eğitimi bilgisi, mevzuat bilgisi (b) Mesleki beceri: Eğitim ve öğretimi planlama, öğrenme ortamları oluşturma, öğretme ve öğrenme sürecini yönetme, ölçme ve değerlendirme (c) Tutum ve değerler: Millî, manevi ve evrensel değerler, öğrenciye yaklaşım, iletişim ve iş birliği (d) kişisel ve mesleki gelişim” şeklinde ifade edilmektedir (MEB, 2017). MEB öğretmenlik mesleğinin kalitesi ve statüsü için toplumsal beklentilere yönelik tutarlılık sağlanması, mesleki gelişim için anlaşılır, açık ve güvenilir kaynaklar oluşturulması, öğretmen niteliklerinin geliştirilmesinde karşılaştırma yapılabilecek bir yapının kurulması amaçlanmaktadır (MEB, 2008).

Öğretmenlik mesleğine atanmanın ve meslekte yükselmenin çeşitli ölçüleri bulunmaktadır. Süreçler öğretmen adaylığı öncesi ile başlamakta, aday öğretmenlikle devam etmekte ve ölçütleri karşılayan öğretmen adayları ise “öğretmen” statüsünde göreve başlamaktadır. Öğretmenlik kariyer basamakları ise meslek içinde uzmanlaşma yolu ile terfilerin gerçekleştirilmesidir (Öğretmenlik Meslek Kanunu, 2022). Şekil 1’de öğretmenlik kariyer sistemlerine ilişkin ölçütler gösterilmektedir (MEB, 2015, 2022).

<b>Aday öğretmenlik kriterleri</b>	<b>Aday öğretmenlik sürecinin kriterleri</b>
Alan atamasına uygun bir yükseköğretim kurumundan mezun olmak Pedagojik formasyon eğitimini tamamlamak İlk atama için KPSS'den belirli bir taban puanı almak Devlet memurluğundan çıkarılmayı gerektiren bir cezası olmamak Performans değerlendirmesi, yazılı sınav ya da hem yazılı, hem sözlü sınavına girmek ve süreç sonunda en az 60 puan almak ve aday öğretmen olarak atanmak	En az bir ve en çok iki yıl devam etmesi Eğitim kurumu müdürleri ve danışman öğretmenlerin sorumluluğunda eğitim ve uygulama görevlerine tabi tutulmak İzleme ve uygulama görevlerini yapmak için danışman öğretmen gözetiminde derse girmek Hizmet içi eğitimlere katılmak Yönetsel iş ve işlemleri eğitim kurumu müdürünün gözetiminde izlemek ve uygulamak Diğer kurumlardaki gözlem ve uygulamalara katılmak  Adaylık Değerlendirme Komisyonu tarafından eğitim ve uygulama görevlerinde başarılı bulunmak
<b>Uzman öğretmenlik kriterleri</b>	<b>Başöğretmenlik kriterleri</b>
Öğretmenlikte fiilen en az on yıl hizmeti olmak Öğretmenlik görevinde bulunmak Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmamak Mesleki gelişime yönelik hazırlanan en az 180 saatlik uzman öğretmenlik eğitim programını tamamlamak Lisansüstü eğitimini tamamlayanların yazılı sınavdan muaf tutulması Yazılı sınavdan 100 puan üzerinden en az 70 puan almak	Uzman öğretmenlikte fiilen en az on yıl hizmeti bulunmak Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmamak Mesleki gelişime yönelik hazırlanan en az 240 saatlik başöğretmenlik eğitim programını tamamlamış olmak Doktora eğitimini tamamlayanların yazılı sınavdan muaf tutulması Yazılı sınavdan 100 puan üzerinden en az 70 puan almak

Şekil 1. Öğretmenlik kariyer sistemleri

Öğretmenlik kariyer basamakları sisteminin oluşturulmasının birtakım gerekçeleri bulunmaktadır. İlk olarak öğretmen performanslarının artırılması amaçlanmaktadır. Sonrasında ise eğitim sistemlerinde çağdaş yapılar oluşturmak, öğretmen statülerini iyileştirmek, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini sağlamak, öğretmenlere yönelik itibarı artırmak ve meslekteki kaliteyi yükseltmek hedeflenmektedir (Demir, 2011; Deniz, 2009). Sistem bir bütün olarak değerlendirildiğinde öğretmenlik mesleğinin niteliklerinin tespit edilip öğretmenlere kazandırılması, öğretmen adaylarının nitelik kazanımlarının ölçülmesi ve öğretmenlik atama süreçlerinde kullanılması söz konusudur (European Commission [EC] 2012; MEB, 2008). Farklı ülkelerde mesleki yetenek testleri, mülakat, sözlü sınavlar, yazılı akademik testler, kişilik ve eğilim testleri de atanma kriterleri arasında yer almaktadır (Balci, 2021). Her ne kadar küresel ve ulusal ölçekte farklı uygulamalar olsa da öğretmenlik sisteminin sürekli geliştirilmesi ve iyileştirilmesi öğretmeni toplumda daha güçlü kılacaktır.

Alan yazın taraması yapıldığında öğretmenlik mesleğine yönelik birtakım araştırmaların gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğinin niteliği ile ilgili (Ingersoll ve Perda, 2008; MacBeath, 2012; Monteiro, 2015; Symeonidis, 2015) araştırmaların bulunduğu, öğretmenlik kariyerlik basamaklarıyla ilişkili (Bakioğlu ve Banoğlu, 2013; Çelikten, 2008; Kaplan ve Gülcan, 2020) çalışmaların olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlik mesleğine ilişkin öğretmen adaylarının tutumlarını inceleyen bazı araştırmaların (Bulut, 2010; Erbaş, 2014; Gürbüz ve Kışoğlu, 2007; Karatekin, Merey ve Keçe, 2015) yer aldığı belirlenmiştir.

### **Araştırmanın Önemi ve Amacı**

Öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin Türkiye'de resmî düzeyde ilk yapılanmalar 2005'te başlamasına rağmen takip eden yıllarda sistem pasif kalmıştır. 2022'de ise bu düzenlemelerin kapsamı genişletilerek güncellenmiş, geliştirilmiş şekliyle yürürlüğe konularak sistem aktif biçimde hayata geçirilmiştir. Öğretmenlik mesleğine dönük alan yazında pek çok araştırma yer almasına karşın her zaman güncel eğilimleri yansıtan çalışmalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretmenlik kariyeri özellikle

lisans düzeyinden itibaren başlamakta, aşamalı biçimde ilerlemekte, görev esnasında ise benzer biçimde devam etmektedir. Dolayısıyla çok yönlü gelişimi gerektiren öğretmenlikte yükselme iş ve işlemleri önem arz etmektedir. Hazırlanan bu araştırma ile öğretmen adaylarının öğretmen kariyerlik basamaklarına yönelik görüş ve tutumları incelenerek alan yazına yeni katkılar sunmak amaçlanmaktadır. Hedeflenen amaçlar doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Öğretmen adaylarına göre öğretmenlik mesleğine atanma kriterleri neler olmalıdır?
2. Öğretmen adaylarına göre öğretmenlik kariyer basamakları nasıl değerlendirilmektedir?
3. Öğretmen adaylarına göre öğretmenlik kariyer basamakları kriterleri nasıl belirlenebilir?

## Yöntem

### Araştırmanın Deseni

Araştırma, nitel araştırma yöntemine uygun olarak dizayn edilmiştir. Nitel araştırmalarda keşfedilmek istenen bir olgu bulunmakta, veri toplamak üzere gerçek ortamlara gidilmekte, gelişmeye yönelik ve açık bir biçimde keşif süreci yürütülmekte, yeni olgulara ilişkin farklı bakış açıları ve görüşler oluşturmak hedeflenmektedir (Creswell, 2017). Çalışmada “öğretmenlik kariyer basamakları” sistemi keşfedilmeye çalışılmış, öğretmen adaylarının bulunduğu ortamlarda çalışma yürütülmüş ve katılımcılardan bu yeni durumlara yönelik farklı bakış açıları alınmıştır. Araştırmanın deseni ise durum çalışması şeklinde oluşturulmuştur. Durum çalışmaları kendi doğal koşullarında ortaya çıkmakta, mekân veya zaman sınırlamasına göre veriler bir ya da birden çok duruma göre çoklu kaynaklardan sağlanmakta, zenginleştirilerek betimlenmekte ve temalara dönüştürülmektedir (Creswell 2007; Hancock ve Algozzine 2006). Araştırma deseni, çalışmada hâlihazırdaki durumların belirlenebilmesi ve açıklanabilmesine yönelik olduğundan tercih edilmiştir.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın amaçları doğrultusunda çalışma için amaçlı örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem belli ölçütlerin karşılandığı ve belli özelliklere sahip özel durumlarla çalışma yapılmak istendiğinde kullanılmaktadır (Başaran, 2017). Bu yöntem çalışmada amaçlı şekilde bilgi açısından derinlemesine araştırma yapılabilmesi bakımından uygun bulunmuştur. Yöntemde belirli kriterleri sağlayan ya da belli özellikleri taşıyan katılımcılara yer verilmekte, özel durumlara yönelik çalışılmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2017). Araştırmadaki özel durum öğretmenlik mesleği, katılımcılar ise öğretmenliğe yönelik meslek bilgisi dersleri alan öğretmen adaylarıdır. Tablo 1’de çalışma grubuna ilişkin betimleyici istatistikler belirtilmektedir.

Tablo 1

#### Çalışma Grubuna İlişkin Betimleyici İstatistikler

Programlar	f	Cinsiyet	f
Türkçe Eğitimi	33	Kadın	46
Matematik Eğitimi	23	Erkek	21
Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	11		
Toplam	67	Toplam	67

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya eğitime fakültesindeki “Türkçe Eğitimi”, “Matematik Eğitimi”, “Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik” olmak üzere 3 farklı programdan katılım sağlandığı tespit edilmiştir. En fazla katılım “Türkçe Eğitimi” (f=33) ve en az katılım ise “Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik” (f=11) şeklinde olmuştur. Araştırmadaki katılımcı sayısı toplam (f=67) olarak tespit edilmiştir. Cinsiyete göre incelendiğinde ise kadın öğretmen adaylarının (f=46) ve erkek öğretmen adaylarının (f=21) olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya kadın öğretmen adaylarının katılımı erkek öğretmen adaylarına kıyasla daha fazladır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmadaki veriler araştırmacı tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiştir. Çalışılan disiplin alanına derinlemesine ulaşabilmek için ve seçenekli cevaplama tekniği içermesinden ötürü bu araç biçimi tercih edilmiştir. Taslak formu geliştirmek için öncelikle alan yazın taranmış, kavramsal bilgiler gözden geçirilmiş ve ardından güncel bilgilere ulaşılmıştır. Daha sonra

taslak form oluşturularak “eğitim yönetimi” alanından 2 Prof. Dr., bir Doç. Dr. ünvanlı toplam 3 akademisyene uzman görüşü alınmak üzere başvurulmuştur. Sunulan dönütlerle taslak form biçimlendirilmiş, “kişisel bilgiler” ve “kuramsal bilgiler” şeklinde 2 farklı bölüm, 6 farklı soru ile form yeniden yapılandırılmıştır. Formda yer verilen ifadelerin araştırmanın amacına uygun ifadeler taşımasına önem verilmiş, yazım kontrolleri gerçekleştirilmiş ve anlam bütünlüğü sağlanmıştır. Etik Kurul ve uygulama izinleri alındıktan sonra form gönüllülük esasına uygun olarak katılımcılara yöneltilmiş, görüşme yoluyla veriler toplanmıştır. Görüşme sürecinde öğretmen adaylarına etkilenmemeleri için müdahalede bulunulmamıştır. Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü (2012) bu şekilde görüşmelerin daha sağlıklı olacağını ifade etmektedir. Yaklaşık cevaplama süresi 20 dakika civarında sürmüştür.

### **Verilerin Analizi**

Hazırlanan çalışma içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir. Çalışmada kuramsal temellere göre çalışmanın boyutları biçimlendirilmiş, alıntılar doğrudan belirtilmiş ve oluşturulan kategoriler analitik şekilde yorumlanmıştır. İçerik analizi, belirli tema ya da şablonlar kullanılarak konu yapısının derinlemesine incelenmesini ve farklılık/benzerliklerin karşılaştırılmasını içermektedir (Çalık ve Sözbilir, 2014). Araştırmada konu yapısı detaylandırılmış, birtakım karşılaştırmalarda bulunulmuştur. Çözümleme yapmak ve veri analizini gerçekleştirmek üzere eğitim fakültesi öğrencilerine “Eğitim=E” kelimesinin kısaltması kullanılmış ve E1, E2, E3, ..., E66, E67 biçiminde kodlar verilmiştir. Sistematik biçimde kodlama ve sıralama yapılmıştır. Veriler elektronik ortama aktarıldıktan sonra tablolar aracılığıyla düzenlenmiştir. Verileri çözmek için kategoriler oluşturulmuş, tabloların altında aday öğretmenlerin görüşlerine yer verilmiştir. İstatistiksel olarak frekans (f) değerleri hesaplanmıştır. Bulgular kapsayıcı ve bütüncül bir yaklaşımla yorumlanmıştır.

### **Geçerlik ve Güvenirlik**

Nitel araştırmalarda geçerlik için erişilen verilerin mevcut durumu göstermesi, incelenen olguların özelliklerinin belirtilmesi gerekmektedir. Çalışmada kariyer kavramına vurgu yapılması, var olan durumların betimlenmesi, verilerin kaydedilmesi, kategorilerin gerçeği yansıtmasıyla birlikte gereken ölçütler karşılanmıştır (Baltacı, 2019; Büyüköztürk vd., 2017). Güvenirlik koşulunu sağlamak üzere ise uzman görüşlerinden faydalanılmıştır. Değerlendirmede “(Uzlaşma Yüzdesi = Görüş Birliği (Na) / (Görüş Birliği (Na) + Görüş Ayrılığı)” biçimindeki güvenirlik formülü uygulanmıştır (Huberman ve Miles, 1994). Uzlaşma yüzdesinin %90+ olmasıyla güvenirlik elde edilmektedir ve işlem sonucunda uzlaşma yüzdesi 92,7 bulunarak güvenirlik koşulu sağlanmıştır. Ek olarak araştırma içeriğine yönelik detaylı bilgiler sunulması, özel durumlarla ilgili açıklamalara geniş ölçüde yer verilmesi ve görüşmelerde alıntılama yapılması ile güvenirlik elde edilmiştir (Kıncal, 2013).

## **Bulgular**

### **Öğretmenlik Mesleğine Atanma Kriterlerine İlişkin Görüşlerle İlgili Bulgular**

Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine atanma kriterlerine ilişkin görüşleri alınmış ve Tablo 2’de belirtilmiştir. Ayrıca tablo altında bazı görüşlere yer verilerek doğrudan alıntılama biçiminde sunulmuştur.



Tablo 2

*Öğretmenlik Mesleğine Atanma Kriterlerine İlişkin Görüşler*

Kategoriler	f
Psikometrik testler	27
Eğitim Fakültesi mezunu olmak	23
Yüksek lisans mezunu olmak	6
Kamu Personeli Seçme Sınavı	4
Lisansta uzmanlık dersleri almak	3
Mülakat	2
Bilgisayar sertifikası	1
Doktora mezunu olmak	1
Toplam	67

Tablo 2 incelendiğinde öğretmen adaylarının mesleğe atanma kriterlerine yönelik görüşleri 8 kategori ile eşleştirilmiştir. En yüksek eşleşmeler “psikometrik testler” (f=27) ve “eğitim fakültesi mezunu olmak” (f=23) şeklinde tespit edilmiştir. En düşük eşleşmeler ise “doktora mezunu olmak” (f=1) ve “bilgisayar sertifikası” (f=1) biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmen adaylarının öğretmen kariyerlik basamaklarına ilişkin “psikometrik testler” ve “eğitim fakültesi mezunu olmak” şeklindeki görüşleri şöyle ifade edilmektedir: “*Öğretmenin psikolojik testlerden geçmesinin çok gerekli olduğunu düşünüyorum. Sadece sınavı geçen öğretmen olmamalı öğrencinin psikolojisinden anlayan sağlıklı insanların öğretmen olması gerektiğini düşünüyorum.*” E24 “*Öğretmenlik mesleğini her insan yapmamalıdır ve atanan öğretmenler belirli aralıklarla hem sınıf içi hem alan bilgisi hem de psikolojik yönden test edilmelidir.*” E43 “*Bana göre belli bir eğitim almış ve eğitim fakültesinden mezun olan öğretmen adayları mezun olduktan sonra kadrolu olarak rahat bir şekilde atanabilmelidir.*” E52 “*Öğretmenlerin eğitim fakültesinden mezun olarak yeterli aşamalardan geçtiğini düşünmekteyim.*” E61

### **Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına İlişkin Görüşlerle İlgili Bulgular**

Öğretmen adaylarının öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin görüşleri kaydedilmiş ve kategorik değerlendirmeye tabi tutularak Tablo 3’te gösterilmiştir. Ardından oluşturulan kategoriler doğrudan alıntılama yoluyla desteklenmiştir.

Tablo 3

*Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına İlişkin Görüşler*

Kategoriler	f
Olumsuz	36
Olumlu	24
Kararsız	7
Toplam	67

Tablo 3 ele alındığında öğretmen adaylarının öğretmenlik kariyer basamaklarına yönelik görüşleri “olumsuz”, “olumlu” ve “kararsız” şeklinde toplam 3 kategori ile ilişkilendirilmiştir. En yüksek ilişkilendirme öğretmenlik kariyer sistemini “olumsuz” (f=36) yönde bulan katılımcılara ait olmuştur. En düşük ilişkilendirme ise öğretmenlik kariyer sistemine “kararsız” kalan katılımcılardan oluşmuştur. Aşağıda ise tabloyu desteklemek için öğretmen adaylarının görüşlerinden bazılarını yer verilmiş ve çeşitli alıntılarla ifade edilmiştir.

Öğretmen adaylarının öğretmen kariyerlik basamaklarına ilişkin “olumlu” yöndeki görüşleri şu biçimlerde belirtilmektedir: “*Gelecekte iyi öğrencilerin yetiştirilmesi nitelikli öğretmenlerle mümkün olacaktır. Özellikle kanunun olması nitelikli öğretmen yetiştirme hususunda yeterlidir.*” E12 “*Bana göre gayet mantıklı bir sistem olduğunu düşünüyorum. Çünkü öğretmenlerin kendini geliştirmeleri sağlayan ve buldukları yerde kalmalarını engelleyen bir sistem olarak buluyorum.*” E33 “*Bu sistemle öğretmenlerin mesleklerinde kariyer ve liyakat esaslarına uygun olarak ilerlemeleri, mesleki gelişim sağlamalarını ve bunlara bağlı olarak özlük haklarının iyileştirilmesi amaçlanıyor. Böylece haklarımızı savunmamızı kolaylaştırır.*” E57

Öğretmen adaylarının öğretmen kariyerlik basamaklarına ilişkin “olumsuz” yöndeki görüşleri şu şekillerde belirtilmektedir: “*Olumsuz buluyorum. Çünkü uzman öğretmenler ya da başöğretmenler*

kendisinden alt kademede olan kişiye karşı küçümseyici davranabilir ve dikkate almayabilirler. Yani kademeleşme olur.” E5 “Öğretmenlik mesleğinde kariyerin sınavla belirlenmesini yanlış buluyorum.” E13 “...Üniversiteden zaten eğitim alıp uzman olarak mezun olduktan sonra tekrar bir sınava girmek bana pek makul gelmiyor. Bu sınavın kademeleşme sorunu ortaya çıkarması oldukça muhtemel. Sınavı başarıyla geçemeyen bir öğretmen çok başarılı olmasına rağmen veliler tarafından alanında başarılı olarak görülmeyebilir. Sonuç olarak bir öğretmenin alanında başarılı olup olmamasını tek sınav belirlememeli. Öğrenci ile iletişimi, öğretim tekniklerini nasıl kullandığı, öğrenciden olumlu dönütler alıp almaması gibi şeyler belirlemeli. Meslekte ne kadar iyi olduğumuzu sınav değil de öğrenci belirlemeli...” E22 “Öğretmenlik ölçütünün sadece sınav olmasını çok yanlış buluyorum. Öğretmenliği öğretmenin öğrenciye ne kadar ulaşabildiği ve onunla ne kadar iletişim kurabildiğiyle derecelendirmek gerektiğini düşünüyorum. Her şeyin tek sınava bağlanmasının yanlış sonuçlar verdiğini düşünüyorum.” E58

Öğretmen adaylarının öğretmen kariyerlik basamaklarına ilişkin “kararsız” yöndeki görüşleri şöyle belirlenmiştir: “Bence kariyer basamakları olumlu da olabilir, olumsuz da olabilir. O yüzden kararsızım.” E17 “Öğretmenlik kariyer basamaklarına karşı şu anda kararsız ve nötr olduğumu belirtebilirim.” E63

### Öğretmen Kariyer Basamakları Kriterlerine İlişkin Görüşlerle İlgili Bulgular

Öğretmen adaylarının öğretmen kariyer basamakları kriterlerine yönelik görüşleri doğrultusunda kategoriler belirlenmiş ve Tablo 4’te gösterilmiştir. Tablonun altında belirlenen kategorilere ilişkin bazı görüşler doğrudan alıntılama biçiminde ifade edilmiştir.

Tablo 4

#### Öğretmen Kariyer Basamakları Kriterlerine İlişkin Görüşler

Kategoriler	f
Yazılı sınav	23
Mülakat	22
Öğretmenlik kadrolarına yönelik düzenlemeler	15
Diğer	7
Toplam	67

Tablo 4’te öğretmen adaylarının öğretmen kariyer basamaklarına ilişkin görüşleri 4 kategori ile eşleştirilmiştir. En fazla düzeyde eşleştirmeler “yazılı sınav” (f=23) ve “mülakat” (f=22) şeklinde belirlenmiştir. Bu iki kategorinin frekans değerlerinin birbirlerine oldukça yakın düzeyde ortaya çıktığı ifade edilebilir. En az düzeydeki eşleştirmeler ise “diğer” (f=7) şeklinde belirtilmiştir.

Öğretmen adaylarının öğretmen kariyerlik basamakları kriterlerine ilişkin “yazılı sınav” ve “mülakat” biçimindeki bazı görüşleri şu şekilde belirtilmiştir: “...Bence bilgili, yeterli beceri ve kabiliyetlere sahip olanlar öğretmen olmalıdır. Öğrenciler için gerekli bilgileri sağlamalı. Kendini doğru bir biçimde ifade edebilmeli. Sabırlı ve sakin bir yapıya sahip olmalı. Öğrencilerin sorularını ve sorunlarını sakinlikle çözebilir. Öğretmen zamanı en kaliteli şekilde değerlendirebilir. Bilgilerini doğru bir şekilde aktarabilir. Araştırmalar yapacak yeni şeyler öğrenmeli ve bunları uygulayabilmelidir. Yeniliğe açık olmalı, farklı görüşleri kabul etmelidir. Öğrencilerin aktif katılımını sağlamalı, onları derse katılmada cesaretlendirmelidir. Öğretmenlerin belli bir kademeye gelebilmesi için sadece sınav yapmak yeterli değildir. Onların bunca yıllık deneyimlerini iyi değerlendirmek gerekir. Eğer sınava başvuruyorlarsa sorular zor olmalı ve yanında sözlü sorularla test etmeli, yeterlilikleri ölçümlenmelidir. Eğer öğretmen açığı varsa sözleşmeli ya da ücretli öğretmen ünvanı vermek yerine kadroya alınabilir. Onlar için bu açıdan kolaylık sağlanabilir...” E14 “Öğretmenlik biçimi bence kendini her daim yenileyebilen, branşıyla ilgili yeni bilgiler öğrenen ve öğrenmekten kaçınmayan, kendini geliştiren, seminerlere katılan kişiler olmalıdır. Sınav olacaksa eğer öğretmenlerin bu bilgilerini ölçecek tarzda olmalıdır.” E45 “Sözleşmeli öğretmenlik yerine bu kadro direkt atanan kadro olsa daha iyi olur. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlikte ise yazılı sınavdan çok sözlü mülakat tarzında yapılması daha iyi olabilir. Böylece öğretmeni sınav üzerinden değil de doğrudan yüz yüze takip edersek bu ünvanı hak edip etmediğini daha iyi algılayabiliriz.” E53

Öğretmen adaylarının öğretmen kariyerlik basamakları kriterlerine ilişkin “öğretmenlik kadrolarına yönelik düzenlemeler” ve “diğer” şeklindeki görüşleri şöyle ifade edilmiştir: “*Bence öğretmenliğe atanamayanlara da şans tanınmalı çünkü fakülteden mezun olmuşlardır. Sözleşmeli öğretmenlik, kadrolu öğretmenlik türlerinin de hepsinin ayrı puanı olmalıdır.*” E27 “*Öğretmenlik biçimleri kadrolu, sözleşmeli ve ücretli olarak ayrılmamalı. Belli sınavlardan geçen öğretmenler kadrolu olarak atanmalı. Bu sınavlar öğretmenin alan bilgisini, öğretme becerisini ve çocuklara yaklaşımlarını ölçecek şekilde teorik ve pratik şekilde olmalıdır. Belli bir süre görev yaptıktan sonra ise okuldaki öğrencileri yetiştirme yeterlilikleri ölçülerek uzman ve başöğretmen ünvanları verilmelidir.*” E62 “*Öğretmenler iyi yetiştirilmiş olup yüksek lisans yapma şartı aranmalı ve atama işlemi bu şekilde olmalıdır.*” E39 “*İletişim yeteneği kuvvetli, dert dinlemeyi bilen, çözmek için çaba gösteren, öğrenciyi analiz edebilen, dikkati üstüne toplayıp aktarmayı amaçladığı her şeyi aktarabilen” öğretmenlik biçimi budur bence. Bunlara göre kademe atlanmalı ve öğrencinin başarısı arttıkça o öğrencilerden sorumlu öğretmenin de kademesi artmalıdır.*” E59

### Sonuç ve Tartışma

Yeni yüzyılın getirdiği rekabet ortamı, bilginin üretimi ve paylaşımının hızlanması, dijital teknolojilerin yaygınlaşması, sosyodemografik unsurların değişmesiyle birlikte toplumda eğitime olan talep artmıştır. Toplumda eş anlı ve doğrusal oranda öğretmenlere yönelik beklentiler yükselmiştir. Dolayısıyla öğretmen eğitimi ve öğretmen yetiştirme hizmetleri üniversiteler ve Millî Eğitim Bakanlığı uhdesinde gerçekleştirilmekte, mesleğe ilişkin güncel gelişmeler ve eğilimler doğrultusunda yürütülmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri başlangıçta fakültelerce sağlanmakta, mesleğe girdikten sonra birtakım ölçütleri sağlamakla devam etmektedir. Esasen öğretmenlerin mesleki gelişimleri hayat boyu sürmekte ve içsel etkileri yüksek, mesleğini istekle yapan ve güdülenmiş öğretmenler kariyer basamaklarında hızla yükselmektedir (Darling-Hammond, 2012; Kaplan ve Gülcan, 2020; Lynn, 2002; Şerbănescu ve Popescu, 2014). Ayrıca özel bir uzmanlığa sahip öğretmenler okulda daha güçlü konuma gelmekte, saygı görmekte ve öğrenciler üzerinde daha etkili bulunmaktadır (Backfisch, Lachner, Hische, Loose ve Scheiter, 2021; Finger ve Bamford, 2010).

Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine atanma kriterlerine ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde “psikometrik testler” kategorisindeki eşleşmelerin “Eğitim Fakültesi mezunu olmak” kategorisinden daha yüksek düzeyde eşleştiği tespit edilmiştir. Kişilik, karakter, davranış ve eğilim testlerini içeren psikometrik testler Güney Kore ve Amerika Birleşik Devletleri gibi farklı ülkelerin öğretmen yetiştirme sistemlerinde bulunmakta olup (Mete, 2013; Oh ve Nussli, 2014; Saracaloğlu ve Ceylan, 2016) Türkiye’de ise benzer bir yaklaşımın uygulanmasının faydalı olabileceği belirtilebilir. Öğretmen adaylarının “Eğitim Fakültesi mezunu olmak” kriterini belirtmelerinin nedeni olarak Fen Edebiyat Fakültesi mezunlara göre daha yoğun biçimde meslek bilgisi dersleri görmelerinden kaynaklandığı ifade edilebilir. Diğer kriterlerden olan “doktora” ve “bilgisayar sertifikası” öğretmenliğe atanmak için çok önemli kriterler olarak görülmemiştir. Bu durumun nedeni ise doktora eğitim sürecinin zor ve zahmetli bulunması olabilir. Araştırmada yer alan öğrencilerin Z kuşağı olarak nitelendirildiğinde bilgisayar sertifikasına gerek duymadıkları, hâlihazırda zaten teknolojiye daha yatkın oldukları ifade edilebilir (Erten, 2019).

Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde öğretmen adaylarının çoğunluğu tarafından “öğretmenlik kariyer basamakları” olumsuz yönde değerlendirilmiştir. Mesleği aktif olarak yürüten öğretmenler arasında da olumsuz görüşlerin beyan edildiği çalışmalar tespit edilmiştir (Bakioğlu ve Can, 2009; Kurt, 2007; Utkutuğ, 2007). İlgili tutumun sebepleri öğretmen adaylarının öğretmenliğin temelinde uzmanlık olduğunu belirtmeleri ve öğretmenler arasında ayrılıklara sebep olacağı yönündeki kaygılarıyla ilişkili olduğu ifade edilebilir. Öğretmen adaylarının bir kısmı ise bu sistemi “olumlu” yönde bulduğunu belirtmiştir. Öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin benzer doğrultuda alan yazında diğer çalışmalara rastlanılmıştır (Can, 2019; Turan ve Turan, 2009; Yang Keo, 2016). Bu yönde görüş bildiren öğretmen adaylarının ise henüz öğrencilik aşamasında kariyer basamakları sistemini tanıyabildikleri, birtakım teorik bilgilere sahip oldukları, kaliteli ve nitelikli öğretmen yetiştirilmesini önemsedikleri ve farkındalıklarının yüksek oldukları ifade edilebilir.

Öğretmen kariyer basamakları kriterlerine ilişkin öğretmen adaylarından farklı görüş ve öneriler ifade edilmiştir. Bu görüşler kariyer sistemlerinde yazılı sınavın yanı sıra sözlü sınavların da yapılabileceği, kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik türlerinin birleştirilip tek tipte ve standart hale getirebileceği, öğretmenlerin meslek öncesinde ve mesleklerini icra ederken alan bilgisi ve psikolojik testlere tabi tutulmaları gerektiği, yüksek lisans şartının geliştirici ve farklılık yaratan bir kriter olabileceği, öğretmen

değerlendirmelerinde öğrenci başarılarının da göz önüne alınabileceği belirtilmiştir. Öğretmen kariyer basamakları geliştirilirken mesleğin diğer mesleklerin devinışsel ve bilişsel inceliklerinin öğretilmesinde etkili rol oynayan kilit bir meslek olduğu unutulmamalıdır (Türer, 2009). Ayrıca eğitim yönetimi alanında öğretmen yetiştirme, seçme ve istihdam konularına ilişkin hazırlanacak çalışmalarla kariyer basamaklarına olan ilgi ve motivasyonların artırabileceğini belirtmek mümkündür.

### Öneriler

Öğretmenlik lisans sürecinde başlayan, hayat boyu gelişmeyi ve öğrenmeyi destekleyen, ilerlemeye uygun bir meslek türü olarak toplumda kendine yer edinmektedir. Aynı zamanda devlet memurları hizmet sınıfları içinde eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında yer alan öğretmenlerin mesleki bakımdan yükselmelerinde kariyer ve liyakat ilkesi gözetilmektedir. MEB tarafından ise “kariyer” kavramına yönelik tanımlama yapılmış ve öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe gerekli yeterlikler kazanılarak ilerleme” biçiminde tasvir edilmiştir (MEB, 2005). Dolayısıyla öğretmenlik mesleğini seçen eğitim fakültesi öğrencilerinden oluşan öğretmen adaylarına yönelik çeşitli araştırmalar hazırlanabilir. Özdeş ya da benzer çalışmaların yapılması öğretmen adaylarının yasal ve güncel mesleki konulardan haberdar olmalarını sağlayabilir. Ayrıca kuramsal bilgilerinin artmasına, mesleğe yönelik ilgilerinin artmasına, mesleğe bakış açıları, görüş ve düşüncelerini sunmalarına imkân tanınmasına, farkındalıklarının yükselmesine ve ilerideki mesleki gelişimlerine katkı sunulmasına vesile olabilir. Aday öğretmenlik için ilk atamada kişilik ve eğilim testleri uygulanabilir. Uzman öğretmenlik için yüksek lisans, başöğretmenlik için doktora koşulları oluşturulabilir ve öğretmenler için lisansüstü eğitim teşvik edilebilir. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için yazılı sınavın yanı sıra sözlü sınav yapılabilir ve öğrenci başarıları da bir kriter olarak değerlendirilebilir. Öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin eğitim kurumu yöneticileri ve öğretmen görüşlerini içeren çalışmalar yürütülebilir ve kapsamı genişletilebilir.

### Yazarların Katkı Oranı

Bu makale tek yazar tarafından düzenlenmiş ve hazırlanmış olup yazarın katkısı %100 oranında gerçekleşmiştir.

### Çıkar Çatışması

Hazırlanan araştırmada çıkar çatışması teşkil edebilecek bir durum ya da unsur gözetilmemiştir.

### Kaynakça

- Akyüz, Y. (2011). *Türk eğitim tarihi*. Pegem.
- Arslan, M. M. (2019). Öğretmenlik mesleği ve öğretmen yetiştirmede güncel gelişmeler. T. Çalık & M. M. Arslan (Ed.). *Eğitime giriş* içinde. Pegem Akademi.
- Baber, B. (1996). *Meslekler sosyolojisinde bazı sorunlar*. Z. Cirhinlioğlu (Çev. Ed.). Gündoğan.
- Backfisch, I., Lachner, A., Hische, C., Loose, F., & Scheiter, K. (2021). Professional knowledge or motivation? Investigating the role of teachers' expertise on the quality of technology-enhanced lesson plans. *Learning and Instruction*, 66, 101300.
- Bakioğlu, A., & Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 37(37), 28-55. <https://dergipark.org.tr/en/pub/maruaebd/issue/386/2554>
- Bakioğlu, A., & Can, E. (2009). Kariyer basamaklarında yükselme sınavının değerlendirilmesi. 18. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiri Özeti*.
- Balcı, A. (2021). *Karşılaştırmalı eğitim sistemleri*. Pegem Akademi.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.598299>
- Başaran, Y. K. (2017). *Sosyal bilimlerde örnekleme kuramı*. *The Journal of Academic Social Science*, 47, 480-495. <https://doi.org/10.16992/ASOS.12368>
- Berg, J. H., Carver, C. L., & Mangin, M. M. (2014). Teacher leader model standarts: Implications for preparation, policy and practise. *Journal of Research on Leadership Education*, 9(2), 195-217. <https://doi.org/10.1177/1942775113507714>

- Bulut, İ. (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi (Dicle ve Fırat Üniversitesi örneği) . *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 13-24. <https://dergipark.org.tr/en/pub/zgefd/issue/47952/606705>
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2012). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. U., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cosenza, M. N. (2015). Defining teacher leadership affirming the teacher leader model standarts. *Issues in Teacher Education*, 24(2), 79-99. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1090327.pdf>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2017). *Nitel araştırmacılar için 30 temel beceri*. H. Özcan (Çev.). Anı.
- Çalık, M., & Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim*, 39(174). <https://dx.doi.org/10.15390/EB.2014.3412>
- Çelikten, M. (2008). Öğretmenlik mesleğinde yeni model arayışları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 189-195. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61795/924209>
- Darling-Hammond, L. (2012). The right start: Creating a strong foundation for the teaching career. *Phi Delta Kappan*, 94(3), 8-13.
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 3, 53-80.
- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Erbaş, M. K. (2014). The relationship between alienation levels of physical education teacher candidates and their attitudes towards the teaching profession. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 39(8), 37-52. <https://search.informit.org/doi/10.3316/ielapa.479287103309286>
- Erten, P. (2019). Z kuşağının dijital teknolojiye yönelik tutumları. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 190-202. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gumus/issue/44146/48781>
- European Commission. (2012). *Supporting the teaching professions for better learning outcomes*. EC Publication.
- Finger, J., & Bamford, B. (2010). *Sınıf yönetimi stratejileri*. T. Karaköse (Çev. Ed.). Nobel.
- Gökyer, N. (2021). Öğretmenlik mesleği. N. Cemaloğlu & F. Şahin. (Ed.). *Eğitime giriş* içinde. Pegem Akademi.
- Gürbüz, H., & Kışoğlu, M. (2007). Tezsiz yüksek lisans programına devam eden Fen Edebiyat ve Eğitim Fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları (Atatürk Üniversitesi örneği). *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 71-83. <https://dergipark.org.tr/en/pub/erziefd/issue/6007/80090>
- Hancock, R.D., & Algozzine, B. (2006). *Doing case study research*. Teachers College Press.
- Harrison, C., & Killion, J. (2007, September 1). Ten roles for teacher leaders. <https://www.ascd.org/el/articles/Ten-Roles-for-Teacher-Leaders>
- Ingersoll, R. M., & Perda, D. (2008). The status of teaching as a profession. *Schools and Society: A Sociological Approach to Education*, 3, 106-118.
- Kaplan, İ., & Gülcan, G. M. (2020). Öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi: Karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gebd/issue/58009/720428>
- Karatekin, K., Merey, Z., & Keçe, M. (2015). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 72-96 . <https://dergipark.org.tr/en/pub/yyuefd/issue/25854/272573>
- Kıncal, R. Y. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel.
- Kurt, M. (2007). *Öğretmen ve yöneticilerin öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına yükledikleri anlamlar* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Niğde Üniversitesi.
- Lynn, S. K. (2002). The winding path: Understanding the career cycle of teachers. *The Clearing House*, 75(4), 179-182.
- MacBeath, J. (2012). *Future of teaching profession* (pp. 1-112). Education International.
- Mete, Y. A. (2013). Güney Kore, Japonya, Yeni Zelanda ve Finlandiya'da öğretmen yetiştirme ve atama politikaları. *Electronic Turkish Studies*, 8(12), 859-878.

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Sage.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2005). Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. *Resmî Gazete* (Sayı: 25905).
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2008). *Öğretmen yeterlilikleri: Öğretmenlik mesleği genel ve özel alan yeterlilikleri*. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2015). Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. *Resmî Gazete* (Sayı: 29329).
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2017). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri*. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2022). Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği. *Resmî Gazete* (Sayı: 31833).
- Monteiro, A. R. (2015). *The teaching profession: Present and future* (pp. 47-60). Springer International Publishing.
- Nussli, N., & Oh, K. (2014). The components of effective teacher training in the use of three-dimensional immersive virtual worlds for learning and instruction purposes: a literature review. *Journal of Technology and Teacher Education*, 22(2), 213-241.
- Öğretmenlik Meslek Kanunu. (2022, 3 Şubat). *7354 Sayılı Kanun*. Resmî Gazete (Sayı: 31750).
- Saracaloğlu, A. S., & Ceylan, V. K. (2016). Farklı ülkelerde öğretmen yetiştirme: ABD, Güney Kore, İrlanda, Singapur ve Türkiye. *In The 4th International Congress on Curriculum and Instruction*.
- Symeonidis, V. (2015). *The status of teachers and the teaching profession*. Education International Research Institute.
- Şerbănescu, L., & Popescu, T. (2014). Motivation for the teaching career. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 691-695.
- Teacher Leadership Exploratory Consortium (2011). Teacher model standarts. [https://www.ets.org/s/education\\_topics/teaching\\_quality/pdf/teacher\\_leader\\_model\\_standarts.pdf](https://www.ets.org/s/education_topics/teaching_quality/pdf/teacher_leader_model_standarts.pdf)
- Turan, B., & Turan, S. (2009). Çalışma statüleri farklı öğretmenlerin kendi algılarına göre yeterlik düzeyleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(3), 799-820. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefdergi/issue/49068/626082>
- Türer, A. (2009). Türkiye’de öğretmen yetiştirme ve sorunlar-I. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi*.
- Utkuoğlu, Ç. P. (2007). *Toplam başarı göstergesi yöntemi ve örnek uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Yang Keo, S. D. (2016). *Changing how schools and the profession are organized: building a foundation for a national system of teacher career ladders at the national center on education and the economy* [Unpublished Doctoral Thesis]. Harvard Graduate School of Education.
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255-316. <https://doi.org/10.3102/0034543074003255>
- Yükseköğretim Kanunu. (1981, 6 Kasım). *2547 Sayılı Kanun*. Resmî Gazete (Sayı: 17506 ).
- Yükseköğretim Kurulu. (2018). *Öğretmen yetiştirme yeni lisans programları uygulama yönergesi*. Yükseköğretim Kurulu.
- Yükseköğretim Kurumları Teşkilatları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (1982, 17 Haziran). *Resmî Gazete* (Sayı: 18228).

\*\* Araştırma için etİge yönelik izin Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan 02.03.2023 tarih ve 2023/01/37 sayı ile alınmıştır.