



Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi Sayı: 13/1 2024 s. 335-348, TÜRKİYE

Araştırma Makalesi

ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNUNA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ*

Kadir ULUSOY**

Tuğçe Gamze İŞÇİ***

Bahattin ERKUŞ****

Geliş Tarihi: 3 Kasım 2023

Kabul Tarihi: 30 Kasım 2023

Öz

Geçmişte olduğu gibi günümüzde de önemli bir konumda yer alan öğretmenlik mesleği, taşıdığı misyon itibarıyla ülkemizin geleceği üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin “Öğretmenlik Meslek Kanunu” ile ilgili görüşlerini ortaya koymaktır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Çalışma grubunun oluşturulmasında ise amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tercih edilmiştir. Bu bağlamda Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan ve en az yüksek lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip öğretmenler araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış, araştırmada toplanan veriler betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu’na yönelik olumlu görüşe sahip olduğu ancak beklentilerini karşılamadığı, kariyer basamağı uygulamasında; uzman ve baş öğretmenlik için beklenen sürenin daha kısa olması, öğretmenlerin yaptıkları akademik çalışmalar ve projelerin de kariyer basamaklarına dâhil olması ve öğretmenleri kişisel gelişim noktasında motive edecek, ekonomik olarak iyileştirmeler sağlayacak düzenlemelerin yapılması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Öğretmenlik Meslek Kanunu, öğretmenlik, öğretmen görüşleri.

TEACHERS’ OPINIONS ON THE TEACHING PROFESSIONAL LAW

Abstract

The teaching profession, which is in an important position today as it was in the past, has a direct impact on the future of our country due to its mission. The aim of the study is to reveal the opinions of teachers about the “Teaching Profession Law”. Case study, one of the qualitative research methods, was

* Bu makale 6. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Prof. Dr.; Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü, ulusoykadir@gmail.com.

*** Dr.; tugcegamzeisci@gmail.com.

**** Dr.; Millî Eğitim Bakanlığı, bahattinerkus@hotmail.com.

Araştırmanın Etik Kurulu İzni: Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, 01.08.2023 tarih ve 06 sayılı karar.

used in the research. In the creation of the study group, criterion sampling, one of the purposive sampling methods, was preferred. In this context, teachers working in the Ministry of National Education and having at least a master's degree level constituted the study group of the research. A semi-structured interview form was used as a data collection tool, and the data collected in the research were analyzed with descriptive statistics. As a result of the research, it was found that teachers had a positive opinion about the Teaching Profession Law, but they did not meet their expectations, in the career ladder application; It has been concluded that the expected time for specialist and head teachers should be shorter, the academic studies and projects of teachers should be included in the career steps, and regulations should be made that will motivate teachers at the point of personal development and provide economic improvements.

Keywords: Teaching Profession Law, teaching, teacher opinions.

Giriş

Her ülke kendi eğitim sistemini daha etkili, daha nitelikli, daha verimli ve daha iyi hâle getirmek için çaba harcamaktadır. Bu ülkeler kendi toplum yapılarına ve imkânlarına göre özgün bir eğitim sistemi oluşturmaktadır (Taşkaya, Turhan ve Yetkin, 2015). Eğitim sistemlerinin temel amacı ise ülkelerin benimsediği eğitim felsefelerinin genel yapılarına göre bireyler yetiştirmek olmuştur. Bu amacı gerçekleştirme noktasında öğretmenler önemli bir konuma sahiptir (Koç, 2014; Körükçü, 2021). Çünkü bir ulusun geleceğini hazırlama sorumluluğunu taşıyan özel ve çok önemli bir uzmanlık alanı olan öğretmenlik (Sağlam ve Çiçek Sağlam, 2005), toplumsal değerlerin gelecek nesillere aktarılmasında ve öğrenenler ile bilgi arasında bir köprü görevi görmektedir (MEB, 2017). Bu durum öğretmenliğin insanlık tarihi boyunca eğitim sürecinin en önemli bileşenlerinden birini oluşturan, toplum için önemli bir meslek olarak görülmesinde de etkili olmuştur. Tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde ise öğretmenlik mesleğine yüklenen misyonun, içinde bulunulan çağa göre değiştiği bilinmektedir. Dünya üzerinde bireyin ve toplumun ihtiyaçlarına bağlı olarak eğitim, öğrenme, öğretme ve öğretmenlik mesleğine yüklenen anlamlar da değişmektedir (Gür ve Coşkun, 2020; Tosuntaş, 2020). Bu değişimin en büyük nedenlerinden biri ise öğretmenlerin, sınıf içi ve sınıf dışında oynadıkları rollerin giderek farklılaşması olmuştur (Erdem ve Şimşek, 2013). Günümüzde yaşanan dijital dönüşümün bir sonucu olarak bilgi teknolojilerinin de hızla gelişmesi eğitim sistemi, felsefesi, programı ile öğretim materyallerini ve öğretmenlerin niteliklerinin yeniden gözden geçirilmesinde etkili olmuştur (Altan ve Özmusul, 2022). Burada gözlerden kaçırılmaması gereken husus ise kullanılan öğretim materyallerinin çok gelişmiş olsa da eğitim sürecinin asıl yöneticilerinin öğretmenler olduğudur (Koç ve Ünal, 2018). Bu bağlamda daha önceleri yalnızca bilgiyi aktarma görevini üstlenen öğretmenlerden günümüzde sosyal, kültürel, ekonomik, akademik ve teknolojik gibi birçok boyutu içine alan, kendi uzmanlık alanlarında bilgi ve beceriye, mesleki yeterliğe sahip olmaları da beklenmektedir (Şişman ve Acat, 2003).

Eğitim, mevcut değerleri gelecek kuşaklara aktararak bireylerin toplumsallaşmasını, yeteneklerini keşfetmesini, kişilik kazanmasında, hayatlarını sürdürmesinde ve ihtiyaç duyacakları bilgi, beceri ve davranışları kazanmasında önemli bir işlevi yerine getirmektedir (MEB, 2017). Günümüzde dünya üzerinde hızlı bir gelişim ve değişimin yaşanırken tüm ulusların en büyük çabası da bu değişim sürecine ayak uydurabilecek yeterlilikte donatılmış nitelikli bireyler yetiştirmek olmuştur (Dönmez ve Uslu, 2013). Bu aşamada en büyük görev ise öğretmenlere düşmektedir. Çünkü toplumsal yaşamın önemli bir parçasını oluşturan öğretmenlik, öğrencilere bilişsel, psikomotor ve devinişsel becerilerin çeşitli yollarla

kazandırıldığı bir meslektir. Bunun yanı sıra öğretmenlik, öğrenciler için eğlenceli, dikkat çekici bir sınıf ortamını hazırlayan, farklı öğretim yöntem-tekniplerinden faydalanarak öğrenme ortamını düzenleyen, öğrencilerine rehberlik eden ve onlarda istedik davranışlar geliştirmede etkili olan özel bir meslektir (Ada ve Küçükali, 2009).

Öğretmenlik, bireylerin ailesi, çevresi, devleti için yararlı ve iyi birer vatandaş olarak yetiştirme sanatı olarak da ifade edilmektedir. Baş Öğretmen Mustafa Kemal Atatürk'ün de "Öğretmenler, yeni nesil sizin eseriniz olacaktır!" sözünde de vurguladığı gibi, Türk milletinin ve Türkiye Cumhuriyeti'nin geleceği, ekonomik olarak kalkınması, öğretmenlerin mesleklerinde göstereceği başarıya bağlıdır (Tekişik, 1986). Öğretmenlerin başarısı ise mesleki haklarının korunması, mesleki ilerlemelerinin sağlanması, karşılaştıkları problemlerin çözülmesi gibi etkenlerle doğru orantılı olduğu düşünülmektedir. Ekonomi, hukuk, siyaset gibi birçok alanla etkileşim içinde olan eğitimde öğretmenlerin niteliği ve toplum içindeki statüsü diğer alanlardaki gelişmeleri de etkileyecektir (Bozbayındır, 2019). Kısaca, eğitim alanında öğretmenlerin sahip olduğu değerlerin ve refah durumunun diğer alanlarda yaşanacak ilerlemeler üzerinde dolaylı bir etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin ekonomik, sosyal, örgütsel ve yönetsel gereksinimlerinin karşılanması, kendilerini mesleklerine daha çok adanması noktasında onları motive etmektedir (Sağlam ve Çiçek Sağlam, 2005). Maaş, çalışma koşulları, statü gibi dışsal güdüler ile öğretme tutkusu, konu bilgisi, uzmanlık gibi içsel güdüler öğretmenlik mesleğinin doğasında bulunmaktadır. Bu güdüler ile birlikte öğretmenliğin değerli ve önemli bir meslek olarak algılanması, çocukların gelişiminin desteklenmesi ve fark yaratan bir meslek olması da öğretmenliği toplum karşısında önemli bir meslek hâline getirmektedir (Bergmark, Lundström, Manderstedt ve Palo, 2018).

Toplumun geleceği üzerinde önemli bir etkisi olan öğretmenlerin maddi geliri, meslekler sıralamasındaki yeri, öğretmen yetiştirme sistemi, değişen eğitim sistemleri gibi konular yıllardır üzerinde tartışılan bir konu olmuştur (Semerci, Semerci, Eliüşük ve Kartal, 2012). Öğretmenlerin meslek hayatlarında karşılaştıkları zorluklar ve eksikliklerin bulunduğu sıklıkla dile getirilmektedir (Işık, Çiltaş ve Baş, 2010). Millî eğitimdeki başarının artması da sosyal, kültürel ve ekonomik alanlarda büyümenin önderi olan öğretmenlerimizin yaşadıkları sorunları çözerek onları maddi ve manevi her türlü sıkıntıdan uzak bir şekilde görevlerini yapmalarına bağlı görülmektedir (Altan ve Özmusul, 2022). Bu noktada Millî Eğitim Bakanlığı tarafından 31.12.2021 tarihinde TBMM Genel Kurulu'na "Öğretmenlik Meslek Kanunu" sunulmuştur. İlgili kanun 03.02.2022 tarihinde kabul edilmiş ve 14.02.2022 tarihinde de "Resmî Gazete" de yayımlanarak 7354 sayılı "Öğretmenlik Meslek Kanunu" yasallaşmıştır. Bu kanunun amacı, "Eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmekle görevli öğretmenlerin atamaları ve mesleki gelişimleri ile kariyer basamaklarında ilerlemelerini düzenlemektir." (Resmî Gazete, 2022). Öğretmenlik meslek kanunu ile kariyer basamakları oluşturulmuş ve öğretmenlerin mesleki ilerlemeleri çeşitli şartlara bağlanmıştır. 13.08.2005 tarihinde yasallaşan öğretmenlik kariyer basamağı ile öğretmenler "öğretmen", "uzman öğretmen" ve "başöğretmen" gibi statülerde sınıflandırılmaya başlanmıştır (Resmî Gazete, 2005). 2005 yılında yayımlanan ilgili yönetmelik, eğitim-öğretim hizmetlerinde görev yapan öğretmenlerin %20 kadar uzman öğretmen, %10'u kadar ise baş öğretmen olarak yerleştirilmesini hedefleyerek en az yedi yıl kadrolu öğretmen olarak çalışanlardan lisansüstü eğitim yapmamış olanlar kariyer basamaklarında yükselmek amacı ile hazırlanmış sınavlara katılmaya hak kazanmışlardır (Demir, 2011). 14.02.2022 tarihinde yasallaşan Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda ise öğretmenlik kariyer basamakları farklı bir statüde ele alınmıştır. Öğretmenlik mesleğinde en az

10 yıllık hizmeti bulunan ve mesleki gelişime yönelik 180 saatten az olmamak kaydıyla online olarak hazırlanmış Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı'nı takip etmenin yanı sıra görev yaptığı zaman dilimlerinde çeşitli mesleki gelişim alanlarında uzman öğretmenlik için gerekli görülen asgari çalışmalarını tamamlayan ve kademe ilerlemesi durdurulması gibi ceza almamış öğretmenler uzman öğretmenlik için kariyer basamakları yazılı sınavına katılmaya hak kazanmışlardır. Başöğretmenlik için ise mesleki gelişim çalışmalarını tamamlama ve kademe ilerleme cezası bulunmaması şartlarına ek olarak en az on yıl öğretmenlik görevini yapan uzman öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin hazırlanmış Başöğretmenlik Eğitim Programlarını asgari 240 saat düzeyinde tamamlamış olmaları gerekmektedir. Bu şartları sağlayan uzman öğretmenler ise başöğretmenlik için hazırlanan yazılı sınava katılmaya hak kazanacaklardır. Uzman öğretmenlik için yüksek lisans eğitimini, başöğretmenlik için ise doktora eğitimi tamamlayan öğretmenler yazılı sınavlardan muaf sayılacaklardır (Resmî Gazete, 2022). Konu ile ilgili doğrudan muhatap olan öğretmenlerin, çıkartılan kanun ile ilgili beklenti ve görüşleri önemli görülmektedir. Bu bağlamda gerçekleştirilen araştırmada "Öğretmenlik Meslek Kanunu" ile ilgili öğretmenlerin görüşlerini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Öğretmenlerin,

1. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununun gerekliliği hakkındaki düşünceleri nelerdir?
2. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununa yönelik beklentileri karşılandı mı?
3. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununda yer alan kariyer basamakları ile ilgili düşünceleri nelerdir?
4. Kariyer basamağı uygulamasından beklentileri nelerdir?
5. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununa eklenmesini istediği maddeler mevcut mu?
6. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunundan çıkarılmasını istediği maddeler var mı?

1. Yöntem

1.1. Araştırmanın Deseni

Nitel araştırma metodlarından durum çalışması deseni kullanılmıştır. Bu desen alan yazında ilginç ve özel bir durumun veya olgunun kendi koşulları ve sınırlarında derinlemesine incelenmesine dayanmaktadır (Merriam, 2013, s. 40; Sönmez ve Alacapınar, 2011, s. 82). Bu araştırma ile öğretmenlerin öğretmenlik meslek kanununa ilişkin görüşleri tespit edilmiştir.

1.2. Çalışma Grubu

Amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme araştırmanın çalışma grubu oluşturulmuştur. Ölçüt örnekleme, araştırmacıların daha önceden belirlediği ölçütlere göre oluşturulan örneklem grubunu ifade eden bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2009). En az yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olmanın ölçüt olarak belirlendiği araştırmanın çalışma grubunu 2023-2024 eğitim öğretim yılında Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan 20 öğretmen oluşturmaktadır. Tablo 1'de çalışma grubuna yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Verileri

Kod	Cinsiyet	Öğrenim durumu	Hizmet yılı
Ö1	Erkek	Yüksek Lisans	11-20
Ö2	Erkek	Yüksek Lisans	11-20
Ö3	Erkek	Yüksek Lisans	11-20
Ö4	Erkek	Yüksek Lisans	11-20
Ö5	Erkek	Yüksek Lisans	11-20
Ö6	Kadın	Yüksek Lisans	11-20
Ö7	Kadın	Doktora	11-20
Ö8	Erkek	Yüksek Lisans	11-20
Ö9	Kadın	Doktora	11-20
Ö10	Erkek	Doktora	11-20
Ö11	Erkek	Yüksek Lisans	11-20
Ö12	Erkek	Yüksek Lisans	11-20
Ö13	Erkek	Yüksek Lisans	1-10
Ö14	Erkek	Doktora	1-10
Ö15	Kadın	Doktora	11-20
Ö16	Kadın	Yüksek Lisans	1-10
Ö17	Erkek	Yüksek Lisans	1-10
Ö18	Kadın	Doktora	1-10
Ö19	Kadın	Yüksek Lisans	11-20
Ö20	Erkek	Yüksek Lisans	11-20

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların demografik verilerine bakıldığında 20 öğretmenin 13'ünün erkek 7'sinin kadın olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 6'sı doktora 14'ü yüksek lisans mezunudur. 5 öğretmenin hizmet yılı 1-10 yıl, 15 öğretmenin hizmet yılı 11-20 yıl aralığında olduğu anlaşılmaktadır.

1.3. Veri Toplama Aracı

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yönelik görüşlerini belirlemeyi amaç edinilen araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme ile elde edilmiştir. Genellikle nitel veya karma araştırmalarda kullanılan yarı yapılandırılmış görüşmenin amacı araştırmacı veya araştırmacılar tarafından konu ile ilgili hazırlanmış görüşme sorularının katılımcılara yöneltilerek gelen cevaplar doğrultusunda yeniden düzenlenebilmesidir (Sönmez ve Alacapınar, 2011). Bu araştırmada araştırmacılar tarafından hem demografik bilgilerini hem de konu ile görüşlerini içeren taslak görüşme soruları hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme soruları kapsam geçerliliği için 2 ölçme değerlendirme uzmanı ve eğitim fakültelerinde farklı alanlarda görev yapan 2 öğretim üyesine yöneltilmiştir. Uzmanlardan gelen dönütler ile görüşme formu dil uygunluğu için Türkçe eğitimi alanında görev yapan 1 öğretim üyesine sunulmuştur. Gelen dönütlere göre görüşme formu katılımcılara yöneltilmek için son halini almıştır.

1.4. Verilerin Analizi

Yarı yapılandırılmış görüşmeler ile toplanan verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analiz, verilerin okuyucuya anlaşılır ve kullanılabilir bir biçime getirilerek sunulmasını amaçlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2009). Araştırma kapsamında toplanan veriler yazıya geçirilerek araştırmacılar tarafından daha önceden belirlenen temalara göre analiz edilmiştir. Araştırmanın tutarlılığını sağlamak amacıyla ilgili veriler farklı bir araştırmacıya da yöneltilmiştir. Bu kapsamda tutarlılığı sağlanan veriler temalar doğrultusunda özetlenmiş ve yorumlanmıştır. Dış geçerliliği sağlamak için katılımcıların görüşlerinde doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Araştırmacılar tarafından toplanan veriler çalışmanın dış güvenilirliğini sağlamak amacıyla saklanmaktadır.

2. Bulgular

Öğretmenlik Meslek Kanun'una yönelik öğretmen görüşlerini ortaya koymak amacıyla öğretmenler ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerin betimsel analiz tekniği ile çözümlenmesi ile elde edilen bulgular bu bölümde yer almaktadır.

1. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununun gerekliliği hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

Görüşme yapılan öğretmenlerin yarısı (10) öğretmenlik kanununun gerekli olduğunu belirtirken bir kısmı (7) ise kısmen gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. İki öğretmen öğretmenlik meslek kanunun öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı olacağı görüşündedir. Bir öğretmen ise öğretmenlik meslek kanununun gerekli olmadığını belirtmiştir.

Aşağıda katılımcıların verdiği cevaplara ilişkin örnekler yer almaktadır:

Ö3: *“Öğretmenlik meslek kanununun mesleğimiz ile ilgili kariyer basamakları, mesleki gelişim ve atama ile ilgili noktaları kanun düzeyinde ele alması açısından faydalı olduğunu düşünüyorum.”*

Ö12: *“Kesinlikle gereklidir. Hatta geç bile kalınmıştır.”*

Ö17: *“Meslek kanununu gerekliydii, hayatta geç bile kalındı. Lisansüstü eğitim alan öğretmenler meslek hayatlarında çok eziliyor kimse seslerini duymuyor. Böyle bir yasa belii iyi bir düzenleme olabilir. Tek handikap öğretmenler arasında kutuplaşmaya neden olabilir.”*

Ö1: *“Mesleğin daha profesyonel bir çerçeveye sahip olması için gerekli olduğunu düşünüyorum.”*

2. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununu beklentilerinizi karşıladı mı? Neden?

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun (15) Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili beklentilerini karşılamadığı bir kısmının (5) ise kısmen karşıladığı belirlenmiştir. Katılımcıların beklentilerinin tamamen karşılandığı şeklinde görüş belirtmedikleri görülmüştür. Buna göre aşağıda katılımcıların verdiği cevaplara ilişkin örnekler yer almaktadır:

Ö5: *“Maalesef karşılamadı. Toplum nezdinde öğretmenlik mesleğinin saygınlığını artıracak maddelere yer verilmeliydi. Son dönemlerde öğretmenlere şiddet olaylarının artışı göstermesi dikkate alınıp öğretmenlerin can güvenliği güvence altına alınmalıydı. Sözleşmeli*

öğretmenlik uygulaması kaldırılmıyordu. Ek gösterge içerikli madde de diğer maddeler gibi yayın tarihi itibarıyla uygulanmalıydı.”

Ö7: “Kısmen karşıladı daha iyi hazırlanabilirdi.”

Ö10: “Kısmen karşıladı. Doktora eğitimimi tamamladım MEB’de hiçbir takdir görmüyoruz. Aksine büyük zorluklarla karşılaşıyoruz.”

Ö11: “Karşılama. Uzman öğretmen ya da baş öğretmen olmak için belirtilen süre çok uzun.”

Ö13: “Hayır karşılamadı. Öğretmenlerin özlük haklarına yeterince değinilmemiş. Aile birliği mazeretinin bile yer almaması kabul edilemez.”

Ö18: “Halen karşıladığı söylenemez. Çünkü medyada çıkan haberlerde bile sadece parasal yönünden bahsedildi. Kıdem ve derece verilecek denildi ancak meslekte 10 yılını dolduran uzman olma şansı olacak. 10 yıl uzman olanların başöğretmen olma ihtimali olacak. Bu kadar yıl çalışanlar zaten kıdem olarak neredeyse birinci derece oluyor. Yani ekstra bir şey katmış olmuyor.”

3. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununda yer alan kariyer basamakları ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?

Görüşme yapılan öğretmenlerin kariyer basamakları ile ilgili düşüncelerine bakıldığında lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin 10 yıl beklemesinin doğru olmadığı (5), kariyer basamaklarının yetersiz olduğu (5) ve kariyer basamaklarının olmaması gerektiği (4) ile ilgili görüşler ön plana çıkmaktadır. Bunun yanında öğretmenler, öğretmenlerin mesleki gelişimi açısından önemli olduğu (2), uzman öğretmenlik için alanında ve tezli yüksek lisans yapanların kabul edilmesi (2), uzman ifadesinin çıkarılması (1) ve kariyer basamaklarının mesleki kıdem yerine donanım ve kişisel gelişim üzerine inşa edilmesi gerektiği şeklinde görüş belirtmişlerdir. Aşağıda katılımcıların verdiği cevaplara ilişkin örnekler yer almaktadır:

Ö1: “Akademik eğitim alanlar hizmet içi eğitime katılacak mı belli değil. Ayrıca doktora yapmış birisi başöğretmenlik için neden 10 yıl beklemeli.”

Ö4: “Kariyer basamakları yıl tamamlamak yerine donanım ve kişisel gelişim üzerine inşa edilmeli.”

Ö6: “Kariyer basamakları öğretmenin mesleki gelişimini sürekli kılacak hedefler açısından uygun buluyorum.”

Ö11: “Kariyer basamakları için zaman aralığı çok uzun. Başarılı öğretmeni taltif edici bir madde yer almıyor. 7. yılında doktorasını bitirmiş bir öğretmenin başöğretmen olabilmesi için 13 yıl daha beklemesini yersiz buluyorum.”

Ö18: “Yüksek lisans şartında hepsini kabul ettiler. Oysa sadece alanında yapmış olanlar kabul edilmeliydi.”

Ö19: “Kariyer basamaklarını yetersiz ve işlevselliğinden uzak buluyorum. Daha sistematik ve motive edici bir yapı oluşturulabilirdi.”

4. Sizce Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda nasıl bir kariyer basamağı uygulaması olmalı?

Katılımcılara yöneltilen soruya; uzman ve baş öğretmenlik için beklenen süre daha kısa olmalı (5), kariyer basamaklarında öğretmenlerin yaptıkları akademik çalışmalar ve projeler de dahil olmalı (4), kariyer basamakları olmamalı (4), öğretmenlerin kişisel gelişimlerini destekleyerek ekonomik iyileştirmeler sağlayacak şekilde olmalı (2), uzman ve baş öğretmenler mesleki oryantasyon eğitiminde görev almalı (1), kariyer basamakları için sınav olmamalı (1), mevcut düzen devam etmeli ve derece kademe artışlarında daha fazla iyileştirmeler yapılmalı (1) şeklinde yanıtladıkları belirlenmiştir. Katılımcılardan 1'i, açıklanan kariyer basamak sisteminin uygun olduğunu ifade ederken bir katılımcı konu ile ilgili herhangi bir fikrinin olmadığını beyan etmiştir. Aşağıda katılımcıların verdiği cevaplara ilişkin örnekler yer almaktadır:

Ö1: *“Uzman öğretmenler stajyer öğretmenlerin oryantasyon eğitiminde, başöğretmenler ise öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik eğitimlerde de görevler almalı. Örneğin mesleki çalışmalar zümre başöğretmenlerce seminer, sunum vb şeklinde yapılabilir.”*

Ö4: *“Öğretmenleri gelişim noktasında motive edecek, ekonomik ve sosyal yönlerden daha geniş çaplı iyileştirmeler sağlayacak bir kariyer basamağı uygulaması oluşturulabilir.”*

Ö9: *“Kariyer basamakları arasındaki süre çok uzun daha kısa olabilirdi. 5 yılda bir değişseydi daha iyi olurdu.”*

Ö11: *“Lisansüstü öğrenime yıl şartı aranmamalı. Mesleki başarı kriterleri belirlenerek buna uygun yükselme adımları koyulmalıdır.”*

Ö13: *“Bence kariyer basamakları olmamalı. Ancak kıdemli öğretmenlere, emeklerine karşılık bir ödül verilecekse bunun bir kurs ve sınava bağlanması doğru değildir.”*

Ö18: *“Uzman ve baş öğretmen olabilmek için azami süre şartı olmamalı. Ayrıca yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin belirtilen 180 saatlik eğitimi almaları şartı kalkmalı.”*

5. Sizce 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'na eklenmesi gereken bir madde var mı? Varsa belirtiniz?

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu eklenmesi gereken maddelerin olduğunu yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu görüşler, öğretmenlerin özlük haklarını iyileştirmeye yönelik maddeler eklenmeli (7), öğretmenlerin sanatsal, sportif ve akademik çalışmalarını da değerlendirmeye alan bir kariyer basamağı eklenmeli (4), yüksek lisans ve doktora yapmış öğretmenler süre gözetmeksizin uzman ve başöğretmen olmalı (3), Öğretmenlik devlet memurluğu kanunundan bağımsız hale gelmeli (1) ve kariyer basamaklarına geçişler sınavsız olmalı (1) şeklinde özetlenebilir. 4 katılımcı ise Öğretmenlik Meslek Kanunu'na eklenmesi gereken herhangi bir maddenin olmadığını dile getirmişlerdir.

Aşağıda katılımcıların verdiği cevaplara ilişkin örnekler yer almaktadır:

Ö3: *“Öğretmenlerin özlük hakları ilgili iyileştirmeler eklenmeli.”*

Ö4: *“Meslekteki iyi uygulamaları, akademik çalışmalarını, projeler vb. uygulamaları da dikkate alarak kariyer basamakları yeniden yapılandırılabilir.”*

Ö9: “Atama ve yer değiştirme işlemlerinin kolaylaştırılması gerekmektedir. Gittiğimiz yerden uzun yıllar boyunca ayrılamıyoruz.”

Ö12: “Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenler direkt uzman ya da baş öğretmen sayılmalı.”

Ö17: “Kariyer basamakları arasında sınavlara gerek olmadan hizmet yılına göre geçişlerin yapılacağı maddesi eklenmeliydi. Öğretmenlerin böyle her durumda formalite sınavlara girmelerine gerek yoktur.”

6. Sizce 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunundan çıkarılması gereken bir madde var mı? Varsa belirtiniz?

Görüşme yapılan öğretmenlerin yarısına yakını (9) öğretmenlik meslek kanunundan çıkarılması gereken herhangi bir madde olmadığını belirtmiştir. Görüş belirten diğer öğretmenler ise sınavın (3), kariyer basamaklarının (3), 10 yıl görev yapmış olma şartının (3) ve lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin eğitim alma şartının (2) çıkarılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Aşağıda katılımcıların verdiği cevaplara ilişkin örnekler yer almaktadır:

Ö2: “Yüksek lisans yapanların sınava girmesine gerek olmayacak ancak eğitim almaları gerekiyor. Eğitim almalarına gerek olmamalı diye düşünüyorum.”

Ö11: “10 yıl görev yapmış olma şartı çıkarılmalı. Bunun yerine başka kriterler getirilmeli.”

Ö17: “Kariyer basamakları arasında sınavların yapılacağı maddesi çıkarılmalı.”

Ö20: “Bence çıkarılması gereken bir madde yok. Eklenmesi gereken maddeler var.”

3. Sonuç ve Tartışma

Araştırmada, görüşme yapılan öğretmenlerin genel olarak Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun gerekli olduğunu ve öğretmenlerin mesleki gelişimleri için iyi olduğunu belirttikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç ile katılımcı öğretmenlerin, öğretmenlik meslek kanunu ile ilgili olumlu bir görüşe sahip olduğunu düşünülmektedir. Akyıldız, Filiz ve Kayser (2019) tarafından yapılan çalışmada Öğretmenlik Meslek Kanunu çıkartılmadan önce okul yöneticilerinin görüşleri alınmış ve okul yöneticilerinin çıkarılacak kanun ile ilgili olumlu görüşe sahip olduğu tespit edilmiştir. Kaplan ve Gülcan'ın (2020) maarif müfettişleri, okul müdürleri ve öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin görüşlerini incelediği çalışmasında ise öğretmen kariyer basamakları sisteminin öğretmenlerin mesleki olarak ilerlemelerinde katkı sağlayacağı, onların içsel motivasyonlarının artmasına olumlu etkisinin olacağını belirlemiştir. Okul yöneticilerinin de bir öğretmen olduğu düşünüldüğünde ulaşılan bu sonuç araştırma bulgularını destekler nitelikte olduğu ifade edilebilir.

Gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen diğer bir sonuç, öğretmenlik meslek kanunun öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun beklentilerini karşılamamış bir kısmının ise kısmen karşılamış olduğudur. Elde edilen bu sonuçtan hareketle öğretmenlerin, Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndan beklentilerinin daha farklı olduğu ifade edilebilir. Aslanargun ve Atmaca (2017) çalışmasında da Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun planlanması aşamasında öğretmenlerin ihtiyaçları ve beklentilerinin göz önünde bulundurulması gerektiğini ortaya koymuştur.

Canatan-Doğan (2022) ise araştırmasında çıkartılan Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenler tarafından yetersiz görüldüğünü, bu kanunun öğretmen ve eğitim çalışanlarına danışılarak hazırlanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen sonuçlar araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmada kariyer basamakları ile ilgili öğretmen görüşleri incelendiğinde ise lisansüstü eğitim görev öğretmenlerin 10 yıl beklemesinin doğru olmadığını ve kariyer basamaklarının olmamasına yönelik görüşlerin ön planda olduğu tespit edilmiştir. Canatan-Doğan (2022) araştırmasında öğretmenlerin kariyer basamaklarının olumsuz olduğu yönünde ortak düşünceye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demir (2011) tarafından yapılan çalışmada 2005 yılında yasallaşan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği'nin öğretmenler arasında alt-üst ilişkilerde, örgüt içi hiyerarşide sorunlar yaratma, öğretmenler arasında olumsuz tutum ve duygular oluşabilme ve bölünmeler, gruplaşmalar yaşanabilme gibi olumsuz sonuçlar doğurabileceği öğretmenlerin görüşlerine göre tespit edilmiştir. Altan ve Özmuşul (2022) çalışmasında uzman ve baş öğretmenlik için aranan yıl şartının öğretmenler arasında ötekileştirmeye neden olabileceğini, 2 yıllık bir öğretmenin daha tecrübeli öğretmenlere göre nitelikli olabileceğini bu nedenle mesleki gelişimde yıl şartı aranmaması gerektiğini belirtmiştir.

Kariyer basamakları uygulamasında uzman ve baş öğretmenlik unvanlarına sahip olmak için beklenen sürenin daha kısa olması gerektiğini ifade eden öğretmenler bu süreçte gerçekleştirilen akademik çalışmaların ve projelerinde işe koşulması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerinde destek olacak ekonomik iyileştirmelerin gerçekleştirilmesi gerektiğini ifade ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Altan ve Özmuşul (2022) çalışmalarında öğretmenlik mesleğinde 10. yılını tamamlayanlar için uzman öğretmen, 20. yılını tamamlayanlara başöğretmen unvanlarının verilmesinin aynı işi yapan diğer öğretmenlerin ötekileşmesine neden olabileceğini, ayrıca bu durumun meslekî deneyimi 5 yılın altındaki öğretmenlerin mesleğe saygısını da olumsuz yönde etkileyebileceğini ifade etmiştir. Bakioğlu ve Banoğlu'nun (2013) çalışmalarında öğretmenlerin sınavı eleştirdikleri ve sınav dışı değerlendirme yöntemlerine yöneldikleri görülmektedir. Kaplan ve Gülcan (2020) ise çalışmalarında öğretmen kariyer basamaklarında “öğretmenin denetim ve değerlendirme sonuçları, merkezi sınav sonuçları, yüksek lisans ve doktora yapması, aldığı ödül ve cezaları, teknik, sosyal, kültürel ve sportif becerileri, yayınları (kitap, makale), kıdem ve çalıştığı yer, hazırladığı projeleri, katıldığı hizmet içi eğitim kursları, yabancı dil bilmesi” şeklinde ölçütlerin yükselmede kullanılabileceğini belirtmiştir.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu kariyer basamağı uygulamasına yeni maddeler eklenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Öğretmenlere göre; öğretmenlerin özlük haklarını iyileştirmeye yönelik, öğretmenlerin sanatsal, sportif ve akademik çalışmalarını da değerlendirmeye alınacağı, yüksek lisans ve doktora yapmış öğretmenlerin süre gözetmeksizin uzman ve baş öğretmen olacağı, öğretmenliği devlet memurluğu kanunundan bağımsız hale geleceği maddeler eklenmesi gerektiğini ifade ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Altan ve Özmuşul (2022) araştırmasında Öğretmenlik Meslek Kanunu bağlamında hangi alandaki lisansüstü eğitimlerin yazılı sınava eşdeğer olacağı konusunun aydınlatılmasının önemli bir konu olduğunu dile getirmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısına yakını öğretmenlik meslek kanunundan çıkarılması gereken herhangi bir madde olmadığını belirtmiştir. Öğretmenlik meslek

kanunundan madde çıkarılması gerektiği ile ilgili görüş belirten öğretmenler ise sınavın, kariyer basamaklarının, 10 yıl görev yapmış olma şartının ve lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin eğitim alma şartının çıkarılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun beklentilerini karşılamadığını ya da kısmen karşıladığını ifade eden katılımcı öğretmenlerin bir kısmının ilgili kanuna herhangi bir madde eklenmesi ya da çıkarılması yönünde görüşlerinin olmaması, konu ile ilgili yeterince bilgi sahibi olmadıklarını gösterir niteliktedir. Bakioğlu ve Banoğlu'nun (2013) yaptıkları araştırmanın bulgularına göre uzman öğretmenler kendi kariyerlerini işlevsiz görmektedir. Buna göre elde edilen sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir:

- Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlerin beklentilerini karşılamadığı sonucundan hareketle ilgili kanun öğretmenlerin görüşleri ve istekleri doğrultusunda yenilenmelidir.
- Uzman ve Başöğretmenlik unvanları, mesleki kıdem ve yazılı sınav yerine öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora eğitimleri ile gerçekleştirdikleri akademik çalışmalar, projeler dikkate alınarak verilmelidir.
- Lisansüstü eğitimlerini tamamlaya öğretmenlerin yüksek lisans/doktora eğitimlerinin ilgili alanlarda olmasına dikkat edilmelidir.
- Yazılı sınav uygulaması kaldırarak öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik eğitimlere katılmalarına ve bu eğitimlerin sınavlarında başarılı olma durumlarına bakılmalıdır.

Kaynaklar

- Ada, Ş. ve Küçükali R. (2009). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Anı Yayıncılık.
- Akyıldız, S., Filiz, T. & Kayser, V. (2019). Okul müdürlerinin 2023 eğitim vizyon belgesinde yer alan yöneticilerin mesleki gelişimlerine ilişkin düzenlemelere yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(1), 793-826.
- Altan, M. Z. ve Özmuşul, M. (2022). Geleceğin Türkiye'sinde öğretmen refahı: Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun kayıp parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-42.
- Aslanargun, E. ve Atmaca, T. (2017). Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaç ve beklentilerinin belirlenmesi / Teachers 'determination of needs and expectations of professional development. *Asya Öğretim Dergisi*, 5(2), 50-64.
- Bergmark, U., Lundström, S., Manderstedt, L. & Palo, A. (2018). Neden öğretmen olunur? Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin algıları ve meslek seçimine yönelik güdüler. *Avrupa Öğretmen Eğitimi Dergisi*, 41(3), 266-281.
- Bakioğlu, A. & Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 37, 28-55.
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076-2104.
- Canatan Doğan, N. (2022). *Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri*. Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 3, 53-80.
- Dönmez, C. ve Uslu, S. (2013). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(1), 42-63.
- Erdem, A. R. ve Şimşek, S. (2013). Öğretmenlik meslek etiğinin irdelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 185-203.
- Gür, T. ve Coşkun, İ. (2020). Turkish language and elementary school teachers' participation and perspectives in scientific research: A Critical discourse analysis. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 5(10), 1835-1861.
- Kaplan, İ. ve Gülcan, M. G. (2020). Öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi: karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 6(3), 380-406.
- Koç, A. ve Ünal, O. (2018). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin 2023 eğitim vizyonuna yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Journal of Innovative Research in Social Studies*, 1(2), 65-79.
- Koç, E. S. (2014). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmen ve öğretmenlik mesleği kavramlarına ilişkin metaforik algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 47-72.
- Körükçü, M. (2021). Social studies teachers' views on values education in the Covid19 pandemia process. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 6(15), 1366-1389.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber* (Çeviri Editörü: Prof. Dr. Selahattin Turan). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2017). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri*. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Resmî Gazete. (2022). Öğretmenlik meslek kanunu. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220214-1.htm>
- Sağlam, M. ve Sağlam, A. Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Semerci, Ç., Semerci, N., Eliüşük, A. ve Kartal, S. E. (2013). Öğretmenlik mesleğinin gündemine ilişkin öğretmen görüşleri (Bartın ili örneği). *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 1(1), 22-40.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2011). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Anı Yayıncılık.
- Şişman, M. ve Acat, M. B. (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 235-250.
- Taşkaya, S. M., Turhan, M. ve Yetkin, R. (2015). Kırsal kesimde görev yapan sınıf öğretmenlerinin sorunları (Ağrı ili örneği). *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 198-210.
- Tekışık, H. H. (1986). Türkiye'de öğretmenlik mesleği ve sorunları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 24-33.
- Tosuntaş, Ş. B. (2020). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin incelenmesi. *Academy Journal of Educational Sciences*, 4(1), 53-61.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2009). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Extended Abstract

The main purpose of education systems has been to train individuals according to the philosophies and general structures of the countries. At this stage, the biggest task falls to the teachers. Because teaching, which is an important part of social life, is a profession in which students gain cognitive, psychomotor and psychomotor skills in various ways. The teaching profession, which is in an important position today as it was in the past, has a direct impact on the future of our country due to its mission. Teachers are at a different point from other professions in transferring both universal and cultural heritage to future generations. Considering that the qualifications that individuals should have in the 21st century differ, the greatest task falls to the teachers in acquiring these qualifications to the students. Extrinsic motivations such as salary, working conditions, status, and intrinsic motivations such as passion for teaching, subject knowledge, and expertise are inherent in the teaching profession. Along with these motives, the perception of teaching as a valuable and important profession, supporting the development of children and being a profession that makes a difference make teaching an important profession in the face of society. The fact that teachers are not faced with economic, cultural and social problems or problems that may be experienced plays a critical role in the progress of this process without interruption. In short, the values and welfare of teachers in the field of education have an indirect effect on progress in other fields. In our country, studies have been carried out by the Ministry of National Education in order to solve the material and moral problems of teachers and to have them have better qualifications. The "Teaching Profession Law", which aims to make teaching a career profession, was published in the Official Gazette on 14.02.2022. With the teaching profession law, career steps were created and the professional progress of teachers was tied to various conditions. With the teaching career step, which was legalized on 13.08.2005, teachers began to be classified in statuses such as "teacher", "expert teacher" and "head teacher". At this point, it is considered important to reveal the situation of meeting the expectations of the teachers, the effect of the law on their professional life and the opinions of the teachers about this law. The aim of the study is to reveal the opinions of teachers about the "Teaching Profession Law".

In this study, case study, one of the qualitative research methods, was adopted. With this research, the views of teachers on the teaching profession law were determined. Criterion sampling, one of the purposive sampling methods, was used in the selection of the study group. The study group of the research consists of 20 postgraduate teachers working in the Alanya district of Antalya province in the 2023-2024 academic year.

The data of the study were obtained by semi-structured interview technique, one of the qualitative interview techniques. In the semi-structured interview technique, the interview questions prepared by the researcher can be rearranged with the participant who answered the questions.

Descriptive analysis technique was used in the analysis of the data obtained from the research. The purpose of descriptive analysis is to put raw data into a format that the reader can understand and use if they want (Yıldırım & Şimşek, 2009). The data collected within the scope of the study were arranged, summarized and interpreted according to the previously determined themes by the researchers.

In the study, it was concluded that the interviewed teachers generally stated that the Teaching Profession Law is necessary and that it is good for teachers' professional development. With this result, it is thought that the participating teachers have a positive opinion about the teaching profession law.

Another result is that the teaching profession law did not meet the expectations of the majority of teachers and partially met them. Based on this result, it can be stated that the expectations of teachers from the Teaching Profession Law are different.

When the opinions of teachers about career steps were examined in the study, it was determined that it was not correct for postgraduate education teachers to wait for 10 years and the opinions about the absence of career steps were at the forefront.

In the career ladder application of the interviewed teachers; It has been concluded that the expected time for specialist and head teacher should be shorter, academic studies and projects of teachers should be included in the career steps, there should be no career steps, it should be in a way that motivates teachers at the point of personal development and provides economic improvements.

The majority of the teachers who participated in the interview stated that new items should be added to the career ladder application. According to the teachers; It has been concluded that, in order to

improve the personal rights of the teachers, the artistic, sportive and academic works of the teachers will also be taken into consideration, that the teachers with master's and doctorate degrees will be experts and head teachers regardless of time, and that teaching will become independent from the law on civil servants.

Nearly half of the teachers participating in the research stated that there is no item that should be removed from the teaching profession law. On the other hand, the teachers who expressed their opinions about the need to remove an article from the teaching profession law stated that the exam, career steps, the condition of having worked for 10 years and the requirement to receive training for postgraduate teachers should be removed.