



Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun İlkokulda Görev Yapan Okul Müdürlerinin Görüşleri Doğrultusunda Değerlendirilmesi

Evaluation of the Teaching Profession Law in Line with the Opinions of Primary School Principals

İmam Bakır Arabacı^{1*}

Fatma Güzelgörür²

Rukiye Çevik Sever³

Osman Kelepçe⁴

Akif Sever⁵

* Sorumlu yazar

Corresponding author

¹ Prof. Dr., Fırat Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr., Fırat University, Turkey

arabacibaki@gmail.com

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6703-4>

³ Uzman, Fırat Üniversitesi, Türkiye

Specialist, Fırat University, Turkey

rukiye_cevik23@hotmail.com

ORCID <https://orcid.org/0009-0002-8435-1862>

² Doktora Öğrencisi, Sütçü İmam Üniversitesi, Türkiye,

PhD Candidate, Sütçü İmam University, Turkey

fatmaguzelgorur1705@gmail.com

ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-2046-2507>

⁴ Doktora Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi, Türkiye

PhD Candidate, Atatürk University, Turkey

kelepce_0244@hotmail.com

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8289-6362>

⁵ Uzman, Fırat Üniversitesi, Türkiye

Specialist, Fırat University, Turkey

sever_akif@hotmail.com

ORCID <https://orcid.org/0009-0006-0575-4989>

Makale geliş tarihi / First received : 09.09.2023

Makale kabul tarihi / Accepted : 26.10.2023

Bilgilendirme / Acknowledgement:

Yazarlar aşağıdaki bilgilendirmeleri yapmaktadırlar:

1- Bu araştırmaya tüm yazarlar aynı oranda katkı sağlamıştır.

2- Makalenin yazarları arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

3- Araştırma verileri toplanmadan önce 20.10.2022 tarih ve 134154 sayı ile Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nden etik kurul onayı alınmıştır.

4- Makale birinci yazarın danışmanlığında üretilmiştir.

5- Bu makalede araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

This article was checked by *intihal.net*. Similarity Index 14%

Atıf bilgisi / Citation:

Arabacı, İ., Güzelgörür, F., Sever Çevik, R., Kelepçe, O. & Sever, A. (2023). Öğretmenlik meslek kanununun ilkökulda görev yapan okul müdürlerinin görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 374-391.

ÖZ

Bu çalışma, Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin ilkökul müdürlerinin görüşlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseniyle yürütülmüştür. Araştırmacılar tarafından geliştirilen görüşme formu ile farklı ilkökullarda görev yapan okul müdürleri ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim öğretim yılında Elâzığ ili Kovancılar ve Karakoçan ilçelerinde farklı ilkökullarda görev yapan 14 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırma verileri, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile toplanmıştır. Elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Okul müdürlerinin Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin görüşleri; kapsam, eksiklikler, öğretmenlerin yeterlik ve yetkinliğine katkı ve öneriler olmak üzere üç tema altında toplanmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan bazı okul müdürlerinin Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun hizmet koşulları ve öğretmenlerin özlük haklarında ciddi iyileştirmeler getirdiğini, bazı okul müdürlerinin ise kariyer, özlük ve sosyal haklarda iyileştirme, geliştirme getirmediğini, öğretmenler, veli ve okul yöneticileri arasında çatışmalara ve ayrımcılığa neden olduğunu belirttikleri görülmüştür. Okul müdürleri, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda hizmet yönünden bazı düzenlemelerin yapılmasının uygun olacağını belirtmişlerdir.

Anahtar kelimeler

Eğitim politikaları, öğretmenlik meslek kanunu, öğretmenlik kariyer basamakları, ilkökul müdürleri.

ABSTRACT

This research aims to examine the primary school principals' opinions with respect to the Teaching Profession Law. The study has been carried out by means of the phenomenological research, one of the qualitative research methods. Interviews have been conducted with school principals working at different primary schools using the interview form developed by the researchers. The study group of the research consists of 14 school principals working at different primary schools in Kovancılar and Karakoçan districts of Elâzığ province in 2022-2023. Research data has been collected through a semi-structured interview form. The collected data has been analysed using the content analysis method. The school principals' opinions regarding the Teaching Profession Law are grouped under three themes: the scope of the law, its shortcomings, its contribution to the competence and competency of teachers, and suggestions. As a result of the research, it has been found that some school principals favour the Teaching Profession Law due to considerable improvements it has introduced to service conditions and personnel rights, while some school principals criticize the law for not making any improvements or developments in career adjustments and personnel and social rights. While the school principals think that increasing salaries through professional career stages will have a positive contribution, it may also cause conflicts and discrimination between teachers, parents and school administrators, which will lead to a negative situation. School principals have stated that it would be appropriate to make some arrangements in terms of service conditions in the Teaching Profession Law.

Keywords

Educational policies, teaching profession law, teaching career steps, school principals.

GİRİŞ

Eğitim kurumları genel olarak çevredeki değişimlerden etkilenen toplumsal açık sistemlerdir. Günümüzde değişimin baş döndürücü hızı karmaşıklığı artırarak eğitim sistemini, okulları ve okul paydaşları olan yöneticileri ve öğretmenleri değişime zorlamaktadır. Bu gelişmeler, öğretmenlik mesleğinin çağa adaptasyonunu zaman zaman zorlayabilmektedir (Kıncal, 2002). Öğretmenlerin değişen ve sürekli gelişim gösteren çağa uyum sağlayabilmesi için 21. yüzyıl becerilerine sahip olması önem arz etmektedir. Bu beceriler; medya okuryazarlığı, teknoloji okuryazarlığı, bilgi okuryazarlığı, eleştirel düşünme becerileri, kariyer becerileri, kültürlerarası beceriler, özyönetim vb. şeklinde sıralanmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri bu beceriler ile birlikte birçok iyileştirmeyi beraberinde getirmektedir (Baş & Furtun, 2022).

Değişim hayatımızın her alanında etkisini göstermektedir. Öğretmen ve öğrencilerin de değişime ayak uydurmaları gerekmektedir. Mevcut bilgileri öğrenmek ve var olan bilgilere yenilerini eklemek için toplumlar eğitim sistemlerine ihtiyaç duyarlar. Eğitim sistemlerinin başarılı bir şekilde uygulanmasında en önemli rol tabii olarak öğretmenlere düşmektedir. Maddi ve manevi unsurlarla güdülenmiş, başarısı iltifata tabi tutulmuş, çalışma koşulları iyileştirilmiş, özlük hakları noktasında kendisini iyi hissedilen öğretmenlerin başarılı olmaları mümkündür. Ülkemizde eğitim kalitesini artırmak ve bu kaliteyi eğitimin tüm paydaşlarına hissettirmek amacı ile Öğretmenlik Meslek Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla hem öğretmenlerin bilgilerinin güncellenmesi amaçlanmış hem de öğretmenlere ek ücret, kıdemlerinde bir derece ile ödüllendirme gibi bazı noktalarda iyileştirmeler yapılmıştır.

Millî Eğitim Bakanlığı güncellenen Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerini mesleki bilgi, beceri ve tutumlar olmak üzere 3 alanda toplamıştır. Bu kapsamda, mesleki bilgi alanında mevzuat bilgisi, alan bilgisi ve alan eğitim bilgisi, mesleki beceri alanında plan oluşturma, öğrenme ortamları oluşturma ve süreci yönetme, değerlendirme, tutum ve değerler alanında iş birliği ve iletişim, öğrenciye yaklaşım, değerler, mesleki gelişim gibi alt yeterlik alanları belirlenmiştir (MEB, 2017). Öğretmenlerde bulunması gereken bilgi, beceri ve tutumların tanımlanmasıyla birlikte öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde temel alınacak güvenilir bir kaynak sunulması, öğretmenlerin uzmanlığının artırılmasıyla birlikte toplum nazarında itibarının artırılması amaçlanmıştır.

Bir meslekte çalışanların uzmanlaşmaları hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerle sağlanabilir. Kıdeme, çalışma süresine de önem verilmelidir (Tortop, 1989). Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamakları biçiminde yapılandırılması, öğretmenlerin itibarının iyileştirilmesi, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerinin sağlanması ve eğitim sisteminin modern bir yapıya kavuşması gibi gerekçelere dayandırılmaktadır (Deniz, 2009). Alanında uzmanlaşan bir öğretmen; anahtar fikirler tanımlayarak fikirler arası bağlantılar kurar, kurguladığı planları esneklikle uygular. Öğrenciye bir kapıdan içeri girme fırsatı tanıyarak öğrenciler için kendi öğrenme ortamları konusunda kendileri için düşünme imkânı oluşturur (Findell, 2008).

Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin tarihçesi incelendiğinde, kökleri Osmanlı Devleti 'ne kadar gitmektedir. Ancak, modern anlamda öğretmenlik mesleğinin düzenlenmesi ve tanımlanması daha yakın dönemlere dayanır. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, Türkiye'de eğitim ve öğretimle ilgili temel yasal düzenlemelerden biridir. Kanununun 43. maddesinde öğretmenlik mesleği, "devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir

ihhtisas mesleği" (Mülga: 3/2/2022-7354/10 md.) olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, öğretmenlik mesleğinin resmi bir tanımını ve statüsünü sağlamıştır. Ancak uygulama noktasında tanıma uygun bir algı oluşmamış; aksine sözleşmeli öğretmen, vekil öğretmen, ücretli öğretmen gibi uygulamaların devam etmesi uzmanlık kavramının bütüncül olarak yansıtılmamasını beraberinde getirmiştir. Nitekim kadrolu öğretmen dışındaki öğretmen gruplarının kariyer basamakları sınavına başvurma imkânlarının bulunmaması buna örnek gösterilebilir.

Bu farklı öğretmen istihdam biçimleri, öğretmenler arasında iş güvencesi, maaş, sosyal haklar gibi konularda farklılıklara neden olabilmekte ve öğretmenlik mesleğinin uzmanlık gerektiren yönünü zayıflatabilmektedir. Bu durum, öğretmenler arasında motivasyon kaybına, meslekten uzaklaşmaya veya mesleki gelişimin sınırlanmasına neden olmaktadır. 2004 yılında çıkarılan 5204 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu'nda yapılan değişikliklerle öğretmenlik mesleği üç kariyer basamağına ayrılmıştır: öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen. Bu değişiklikler, öğretmenlerin mesleklerinde ilerleme fırsatlarına ve uzmanlaşma imkânlarına sahip olmalarını amaçlamıştır. Bu yasa 13/08/2005 tarihli Resmî Gazetede Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği yayımlanarak uygulanmaya konmuştur. 2005 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği çerçevesinde 27 Kasım 2005'te ilk sınav yapılmış ve yapılan sınavda başarılı görülen öğretmenler uzman öğretmen kabul edilerek maaşlarda iyileştirme yapılmış ve okul yöneticiliği görevlerine yükselmede ek puan verilmiştir. Başöğretmenlik için sınav açılmamış ama o dönemde doktora yapmış az sayıda öğretmen başöğretmen ünvanı almıştır. Akabinde sınav yasal engeller sebebiyle daha sonra yapılamamıştır. Bu durum uzun bir dönem tartışılmış, eleştirilmiş ama bir sonuç elde edilememiştir. Yıllar sonra 1-3 Aralık 2021 tarihinde düzenlenen 20. Eğitim Şurası'nda Öğretmenlik Meslek Yasası tartışıldıktan sonra yasal süreçler başlatılmıştır.

Ülkemizde bu konuda en son 2022 yılında Öğretmenlik Meslek Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun ile öğretmenlik mesleğine yönelik haklar güvence altına alınmıştır. Öğretmenler kariyer basamaklarına göre bazı maddi ve sosyal haklar elde etmişlerdir. Çıkan kanuna göre öğretmenler bir dizi eğitimden (Öğretmen Bilişim Ağı Platformunda Uzaktan eğitim ile) geçtikten sonra sınava girme hakkı kazanmışlardır. Başarılı olan öğretmenler uzman öğretmen, daha öncesinde uzman öğretmen ünvanına sahip olan öğretmenler de başöğretmen ünvanı kazanma hakkı elde etmişlerdir. Uzman öğretmenlik için 10 hizmet yılı, başöğretmenlik için ise 20 hizmet yılı şart koşulmuştur. Eğitim bilimleri alanında lisansüstü mezuniyeti olan öğretmenler ise kariyer basamakları sınavından muaf tutulmuştur.

Öğretmenlerin kariyer basamaklarının mesleki gelişim süreçleriyle ilişkilendirilmesine ilişkin özel öğretim öğretmenleri, öğretmen atamaları için uygulanan değerlendirme kriterleri, mesleki ve etik standartları, norm fazlası öğretmenlerinin durumu, öğretmen yetiştirme programları, denetmen atama ve seçim kriterleri, dezavantajlı bölgelerde çalışmaya teşvik edici tedbirler, ücretli öğretmenlik gibi öğretmenlik mesleğiyle doğrudan ilişkili süreçlere ilişkin düzenlemeler ise kanunda yer bulmamıştır (TEDMEM, 2022).

Uzun süre ülke gündemini meşgul etmiş olan Öğretmenlik Meslek Kanunu zedelenmiş, toplumda eski itibarını yitirmiş öğretmenlik mesleğine iade-i itibar için yayımlandığı söylenebilir. Öğretmenlik meslek kanunu sadece öğretmenleri uzman öğretmen, başöğretmen, öğretmen gibi kategorilere ayırarak küçük maddi farklar oluşturmakla kalmamalıdır. Bu itibarın

yeniden kazandırılması için bir kanundan çok daha fazlasına ihtiyaç duyulduğu kanunun içerik olarak tüm öğretmenleri memnun edecek şekilde zenginleştirilmelidir. Kariyer basamakları sınavına çok sayıda öğretmenin ilgisinin olduğu Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1 2022 yılı öğretmenlik kariyer basamakları sınavına ilişkin bilgileri içermektedir.

Tablo 1. 2022 Yılı Öğretmenlik Kariyer Basamakları Sınavına İlişkin Bilgiler (MEB, 2022).

Uzman öğretmenlik	Hak kazanan	Giren	Kazanan	Muaf	Başarısız
	516.974	432.672	422.368	94.863	10.304
Baş öğretmenlik	Hak kazanan	Giren	Kazanan	Muaf	Başarısız
	66.679	68.067	66.422	257	1.645

Öğretmenlik Meslek Kanunu; öğretmen camiası, eğitim sendikaları ve bakanlığın üzerinde tartıştıkları önemli konulardan biri olarak görülmektedir. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme (ÖKBY) uygulamasına ilişkin geçmişten günümüze birçok araştırma yürütülmüştür. Bu araştırmalardan ikisi henüz uygulama başlamadan önce MEB tarafından hazırlanan taslağın (Sağ, 2004) ve yayımlanan yönetmeliğin (Gümüseli, 2005) değerlendirilmesine yönelik araştırmalardır. Dağlı (2007), çalışmasında Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi'ne yönelik öğretmenlerin performansa dayalı ölçütlerle geliştirilmesinin gerekliliğini belirlerken, Şirin vd., (2010) ise uygulanan sınav içeriğinin öğretmenlerin performanslarını değerlendirebilme süreçlerine uygun olmadığını belirlemişlerdir. Cımbız ve Küçükler (2015), Kaplan ve Gülcan (2020), öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen önemli bir unsur olduğunu ve yükselme kriterlerinin uygulanmasının öğretmen için bir ödül olduğunu, Can (2019), Öğretmenlerin Meslekî Gelişimleri: Engeller ve Öneriler isimli çalışmasında, üniversiteler ile işbirliği yapılarak yaşam boyu öğrenme felsefesinin benimsenmesinin öğretmenlerin kariyer gelişimlerine önemli katkıları olabileceği, Ketenalp vd., (2023), Öğretmenlik Meslek Yasası'nın ilk müstakil yasa olması yönünden öğretmenleri güdüleyen ve farkındalık oluşturan olumlu yanlarının olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İmzaoğlu (2023), Öğretmenlik Meslek Kanunu Bağlamında Öğretmenlik Kariyer Basamakları ve Yükselme Kriterlerinin öğretmen performansına ve mesleki gelişimine olumlu katkısının olacağını belirlemiştir. Bakioğlu ve Banoğlu (2013), öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin araştırmalarında uzman öğretmenlik basamağında ilgili kuvvetli ışık kaynağı ve kendini yenileyen öğretmen, başöğretmenlik basamağında etkileyici öğretmen gibi metaforlara ulaşmışlardır.

Son yapılan düzenlemelerle birlikte yapılan çalışmalara baktığımızda; Pınar ve Akgül 'ün (2022), fen bilimleri öğretmenlerinin bir Meslek Kanunu olmasını destekleseler dahi kariyer basamaklarının öğretmenleri ayrıştıracağını düşündüklerini ve öğretmenler arasında bir ayırım yapılması gerekiyorsa bunun sınav ile değil de mesleki kıdeme göre yapılmasının uygun olduğunu görüşünü savunduklarını, Baş vd., (2022), Türkçe öğretmenlerinin uygulanan yazılı sınava dair görüşlerinden uzman öğretmen ve başöğretmen ayrımı yapılmasının Öğretmenlik

mesleğinin doğasına aykırı olduğunu belirledikleri görülmüştür. Özdemir vd., (2022), Çobanoğlu ve İlkin (2023) araştırmalarında, sınav uygulamasından ziyade hizmet yılına dayalı bir kariyer sisteminin gerekli görüldüğünü belirlemişlerdir. Gül ve Güngör (2022) ise Öğretmenlik Meslek Kanun içeriğinin öğretmenler tarafından eksik bulunduğunu, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda öğretmen hakları ve okul yöneticiliğine ilişkin hükümlerin de yer almasını gerektiğini önerdikleri görülmüştür. Bu çalışmalardan elde sonuçlar incelendiğinde; Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun içeriğine yönelik genel anlamda öğretmen görüşlerinden yararlanıldığı belirlenmiştir. Öğretmenlik Meslek Yasasına ilişkin ilkokullarda görev yapan okul müdürlerinin görüşlerine yönelik ise araştırmaların yeterince yapılmadığı görülmektedir. İlkokulların daha yaygın olması, araştırmanın yapıldığı çevrede ilkokulların sayıca fazla olması, ilkokul okul müdürlerinin hizmet yılı olarak daha tecrübeli olmaları, liderlik rolüyle okula ve konuya çok boyutlu bakabilmeleri gibi nedenlerle araştırmada Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin ilkokullarda görev yapan okul müdürlerinin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. İlkokullarda görev yapan okul müdürlerinin Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkındaki genel görüşleri nelerdir?
2. İlkokullarda görev yapan okul müdürlerinin görüşlerine göre Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda mesleki kariyer basamaklarını öğretmenlerin yeterlik ve yetkinliğine olumlu / olumsuz yönde katkıları neler olabilir?
3. İlkokullarda görev yapan okul müdürlerinin görüşlerine göre Öğretmenlik Meslek Kanunu'na hangi maddeler eklenebilir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma nitel araştırma tekniklerinden biri olan fenomenoloji deseni (olgu bilim deseni) ile oluşturulmuştur. Bir ya da daha çok programın, durumun, insan topluluğunun ya da birbiriyle ilişkili sistemlerin detaylı olarak incelendiği bir yöntem olan fenomenoloji modeli ile yaşanmış deneyimlere sahip olan insanlarla derinlemesine görüşmeler yapılır (McMillan, 2000; Patton, 2014). Bireyin temelinde hayat deneyimlerini kapsayan fenomenolojik desende bireylerin yaşantılarıyla birlikte doğru kabul edilen bilgiyle ilgili deneyimleri önemlidir (Göçer, 2013). Bu çalışmada veri toplamak için Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yönelik okul müdürlerinin görüşlerini almak için görüşmeler yapılmıştır. Bu nedenle bu araştırmada da nitel araştırma yönteminden yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmada, veri doygunluğuna ulaşıncaya kadar araştırma sorularına cevap aramak için veri toplama süreci sürdürülmüştür (Lincoln & Guba, 1985).

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim- öğretim yılında Elâziğ ili Kovancılar ve Karakoçan ilçelerinde görev yapan 14 ilkokul okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada maliyet ve zaman konusunda dengelemeye çalıştıkları bilimsel araştırmalarda en çok kullanılan seçkisiz olmayan yöntem olarak bilinmektedir (Keser, Özmantar, 2018, s.100; Yıldırım, 2021).

Tanıdık bir örnek üzerinde çalışmada bazı araştırmacılar tarafından pratik ve kolay olarak algılanarak bir grup araştırmaya dâhil edilebilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2013, s.141). Araştırma kadın ve erkek okul müdürlerinin görüşleri kapsamında gerçekleştirilmiş, etik kurallara uyma adına da çalışma grubundaki okul kodlanarak adları saklı tutulmuştur. Buna göre görüşmeye katılan okul müdürleri görüşme sırasına göre erkek öğretmenler EY1, EY2, ..., EY9 şeklinde kodlanmış ve kadın okul müdürleri ise KY10, KY11, ..., KY14 şeklinde kodlanmıştır. Aşağıdaki Tablo 2' de okul müdürlerinin demografik bilgilerine ilişkin bilgileri sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Okul Müdürlerinin Demografik Özellikleri

Kod	Cinsiyet	Yaş	Öğrenim Durumu	Okul Kademesi	Mesleki Kıdem	Branş
EY1	E	31-40	Lisans	İlkokul	6-10	Sınıf
EY2	E	31-40	Lisans	İlkokul	6-10	Sınıf
EY3	E	31-40	Lisans	İlkokul	11-15	Sınıf
EY4	E	31-40	Lisans	İlkokul	6-10	Sınıf
EY5	E	31-40	Lisans	İlkokul	6-10	Sınıf
EY6	E	31-40	Lisansüstü	İlkokul	6-10	Sınıf
EY7	E	31-40	Lisans	İlkokul	11-15	Sınıf
EY8	E	31-40	Lisansüstü	İlkokul	11-15	Sınıf
EY9	E	31-40	Lisans	İlkokul	11-15	Sınıf
KY10	K	31-40	Lisansüstü	İlkokul	11-15	Sınıf
KY11	K	31-40	Lisans	İlkokul	6-10	Sınıf
KY12	K	31-40	Lisansüstü	İlkokul	11-15	Sınıf
KY13	K	31-40	Lisans	İlkokul	11-15	Sınıf
KY14	K	31-40	Lisans	İlkokul	11-15	Sınıf

Veri Toplama Aracı

Eğitim bilimleri araştırmaları için uygun olduğu düşünülen yarı yapılandırılmış görüşme, belirli düzeyde standartlık göstermekte ve araştırmalara esneklik kazandırmaktadır (Türnüklü, 2000: 547). Araştırmada araştırmacılar tarafından geliştirilen 6 demografik, 3 açık uçlu sorudan oluşan

yarı yapılandırılmış görüşme formu veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmanın ilk aşamasında; "Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin ilkokullarda görev yapan okul müdürlerinin görüşleri nelerdir?" Sorusuna cevap aramak amacıyla ilgili alan yazın ayrıntılı olarak taranmış ve ilkokullarda görev yapan okul müdürlerinin Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin görüşlerini belirlemek amacı ile maddeler oluşturularak alan uzmanlarının görüşleri alınmıştır. Araştırmanın kapsam geçerliliği; bir eğitim bilimleri uzmanı, bir sınıf öğretmeni uzmanı, bir Türkçe öğretmeni tarafından sınanmıştır. Görüşme formu, uzman değerlendirmesi neticesinde yeniden yapılandırılmış, eksikler giderilmiş ve okul müdürleri tarafından anlaşılır bulunmuştur. Yapılan ön uygulama neticesinde açık uçlu üç sorunun da okul müdürlerince anlaşıldığı tespit edilmiştir.

Etik Kurallara Uygunluk

Araştırma, etik kurallara uygun olarak Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünden alınan 20.10.2022 tarih ve 134154 sayılı etik kurul onayı ve Millî Eğitim Bakanlığı'ndan alınan izinlerle gönüllü katılımcılardan veri toplama aşamasını içermektedir.

Verileri Toplama Süreci ve Verilerin Çözülmesi

Bu araştırmada, araştırmacı tarafından okul müdürlerine yönelik görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma soruları araştırmacılar tarafından oluşturulmuş, sorular danışman tarafından incelenerek yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Gerekli izin işlemlerinden sonra görüşme formu aracılığı ile 2022-2023 eğitim öğretim yılı haziran ayında Elâzığ ili Kovancılar ve Karakoçan ilçelerinde görev yapan 9 erkek 5 bayan okul müdürleri ile toplam 14 katılımcı ile görüşme formu aracılığı ile görüşmeler yapılmıştır. Katılımcıların görüşlerini şeffaf bir şekilde ve samimiyetle ifade etmeleri için kimlik bilgilerini belirtmeden görüşme formunu doldurmaları istenmiştir. Ayrıca toplanan verilerin bu araştırma dışında kullanılmayacağı belirtilmiştir.

Araştırma süreci sonunda, okul müdürlerinin yazılı olarak bildirdikleri görüşlerinin çözümlenmesi içerik analizi yöntemi ile yapılmıştır. İçerik analizi ile aralarında benzerlik olan kavramlar kategorileştirilerek ve bu kategorilerle ilişkili olan durumlar incelenerek çözümlenmeler yapılmakta kategoriler ve temalar sınırları içinde elde edilen veriler, kodlar şeklinde gruplandırılarak düzenlenip değerlendirilmektedir (Silverman, 2018; Creswel, 2014).

Yapılan görüşmeler, EY1, EY2, EY3 ve EY4 kodlamalar şeklinde bulgular kısmında verilmiştir. Katılımcı cevapları arasında benzer tekrarlı cevaplar teknoloji kabul modeli esasına göre kategorilendirilerek alt başlıklara (temalara) aktarılmıştır. Kimi bulguların daha anlaşılır olması için katılımcıların görüşlerine doğrudan yer verilmiştir. En çok söylenen yanıtlar bir yana farklı görüşler olursa ayrıca bu şekilde verilmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Verilerin güvenirliliği için Öğretmenlik Meslek Kanunu düzenlemesine ilişkin kuramsal çerçeve incelenmiş, veriler betimsel bir sistem içinde sunulmuş ve tutarlılık sağlanmıştır. Geçerlik için ise araştırma süreci ayrıntılı olarak açıklanmış ve bulgular tarafsız bir şekilde yorumlanmıştır (Baltacı, 2019). Bu araştırmada güvenirliliği sağlamak için birden fazla araştırmacının verilerin temalarla uyumunu ayrı ayrı kodlanarak kodlar arasındaki tutarlılık sağlanmaya çalışılmıştır. Kodlamanın güvenirliliğini belirlemek için kodlayıcılar arasındaki uyum incelenmiş ve

kodlayıcıların belirledikleri kodlamalar arasındaki uyumun iyi düzeyde olduğu görülmüştür (Miles & Huberman, 1994). Ardından, araştırmanın dış geçerliğini sağlamak amacıyla yöntem bölümünde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve veri analizi gibi aşamalar detaylı olarak açıklanmıştır. Ayrıca, araştırma işlem basamaklarının da ayrıntılı bir şekilde açıklandığı ifade edilmektedir.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde çalışmayla ilgili bulgulara yer verilmiş ve elde edilen veriler araştırma sorularına göre analiz edilmiştir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamında ilkokullarda görev yapan okul müdürlerinin genel görüşleri

Tablo 3. Öğretmenlik Meslek Kanunu Hakkında İlişkin Okul Müdürlerinin Genel Görüşleri

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	Katılımcı
Öğretmenlik Kanunu Kapsamı	Olumlu	Faydalı	YK3
	Olumsuz	Yetersiz	YE6, YE8, YE9, YK2, YK4, YK5
		Geliştirilmeli	YE1, YE2, YE3, YE4, YE5, YK1, YE7

Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin okul müdürleri, olumlu ve olumsuz yönde görüşler belirtmişlerdir. Olumlu yönde görüş bildiren okul müdürleri, Öğretmenlik Meslek Kanunu maddelerinin yeterli olduğunu ve tam olarak uygulanırsa faydalı olabileceğini dile getirmişlerdir. Bu konuda görüş belirten bazı okul müdürlerinin görüşleri aşağıda aktarılmıştır.

YK3: Tam olarak uygulansa faydalı olacağını düşünüyorum. Belirtilen eğitimlerin yeterince izlenilmediğini düşünüyorum.

Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili olumsuz görüşleri olan okul müdürlerine göre meslek kanunun kapsamı yetersiz, eksikler giderilmeli ve geliştirilmeli şeklindedir.

YE8: Özlük haklarını yetersiz buluyorum. Mesleğe seçilmede mülakatların kaldırılması gerektiğini, hizmet öncesi eğitimlerin daha profesyonel yürütülmesi gerektiğini düşünüyorum. Hizmet koşullarının geliştirilmesi gerekiyor. En azından zorunlu hizmet bölgesinde bulunan öğretmenlere ek ödeme yapılabilir. Büyük şehirlerde kira desteği yapılabilir.

YE9: Hizmet öncesi eğitim slaytlarla geçiştirilen formalite icabı yapılıyor. Atamada sözlü mülakat şeffaflığının olmadığı açık göstergesidir. Hizmet koşulları ve özlük hakları çok yetersiz. Öyle ki öğretmenler kendi mesleğini 2. Meslek olarak yapıyor.

YK5: *Yetersiz buluyorum. Mülakatlar kaldırılmalı, liyakat getirilmeli. Öğretmen ve idarecilere yönelik özlük hakları geliştirilmeli, güvenlikle ilgili maddeler konulmalı.*

YE4: *Hizmet öncesi eğitim, aday öğretmenleri mesleğe hazırlama bakımından önemlidir. Mesleği seçme kriterlerinin geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Hizmet koşullarının iyileştirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Özlük haklarında ciddi iyileştirmeye ihtiyaç vardır. Meslek etiği açısından herkes öğretmen olmamalıdır.*

Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamının yetersiz olduğunu düşünen okul müdürleri, hizmet koşulları ve özlük haklarının yetersiz olduğunu, öğretmen atamalarında liyakat ilkesinin esas alınarak gerçekleştirilmesi gerektiğini, özellikle mülakatların şeffaf bir şekilde yapılması gerektiğini söylemişlerdir. Hizmet koşullarının geliştirilmesine yönelik zorunlu hizmet bölgelerindeki öğretmenlere kira desteği vb. gibi ek ödeme destekleri yapılabileceğinden bahsetmişlerdir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamındaki eksikliklerin giderilmesi ve maddelerin geliştirilmesine yönelik mesleği seçme kriterlerinin geliştirilmesinin gerekliliği, özlük haklarında ciddi iyileştirmeler yapılmasının önemi okul müdürleri tarafından belirtilmiştir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda mesleki kariyer basamaklarını öğretmenlerin yeterlik ve yetkinliğini olumlu / olumsuz yönde katkıları

İlkokul okul müdürlerinin Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda mesleki kariyer basamaklarını öğretmenlerin yeterlik ve yetkinliğini olumlu / olumsuz yönde katkılarına ilişkin görüşleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. *Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda Mesleki Kariyer Basamaklarının Öğretmenlerin Yeterlik ve Yetkinliğine Olumlu/Olumsuz Katkıları*

Ana Tema	Tema	Kodlar	Katılımcı
Mesleki Kariyer Basamaklarının Öğretmenlerin Yeterlik ve Yetkinliğine Olumlu/Olumsuz Katkıları	Olumlu	ÖBA videoları faydalıydı Ek gösterge değişikliği Kademe ilerlemesi	YE4, YE7, YE8, YK3, YK5
	Olumsuz	Sınıflandırma yapılması Öğretmene kıymet verilmemesi Stres Ayrımcılık	YE1, YE2, YE3 YE5, YE6

ÖBA videolarını izlemek için ayrılan sürenin kısa olması

Hem olumlu hem olumsuz katkıları Maaş olarak olumlu katkıları var ama çatışmalara ve ayrımcılığa yol açar YE9

Asgari düzeyde katkıları Asgari bir ücret artışı ÖBA videoları YK1, YK2, YK4

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin kariyer basamaklarının öğretmenlerin yeterlik ve yetkinliğine olumlu/olumsuz katkılarına ilişkin görüşleri incelendiğinde kariyer basamaklarına ilişkin şu şekilde görüş belirttikleri görülmüştür.

YE8: Öğretmenlere 1 derece verilmesi ek göstergelerinin değiştirilmesi, maaşlarda az da olsa artışın olması mevcut haklara katkı sağlamıştır. Öğretmen bilişim ağı yer alan videoların yeterli olmadığı kanaatindeyim. Yapılan değişikliklerle; öğretmenlik müstakil bir kanunla koruma altına alınmıştır. Ancak öğretmenleri tamamen mutlu etmemiştir.

YK3: Öğretmenlere belli konularda kendilerini geliştirme konusunda faydalı olabilir. Öğretmenler bir nebze de olsa rahatlar. Kendilerini geliştirmek isteyenler için olumlu katkıları olur. Kesinlikle öğretmenler arasında çatışmalara yol açmayacaktır. Sınavla ilgili bir değişiklik yapılmamıştır.

Bu konuya olumlu bakan okul müdürlerinin görüşleri incelendiğinde, öğretmenlere 1 derece verilmesi ek göstergelerinin değiştirilmesi, maaşlarda az da olsa artışın olması mevcut haklara katkıları olduğu düşünülmüştür.

Kariyer basamaklarının öğretmenlerin yeterlik ve yetkinliğine katkılarına olumsuz yönde görüş belirten ilkökul okul müdürlerinin görüşlerinden doğrudan alıntılar aşağıda belirtilmiştir.

YE1: Meslek Kanunu'nun şu ana kadar herhangi bir katkısını görmedim. Bunun çok yanlış olduğunu düşünüyorum. Çalışma ortamını olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum.

YE3: Mevcut haklara katkı sağlamamakta, gerçek bir Meslek Kanunu yeniden yapılanmalıdır. Bütünsel gelişime ve akademik öğrenmelere yönelik katkı sağlamamakta, Çatışmalara yol açmakta. Sınıflandırma yapılmamalı.

YE6: Hiçbir olumlu yönünün olacağını düşünmüyorum. Maddi olarak biraz katkısını olabilir. Ancak bu maddiyatın da bu şekilde olmaması gerekir. Bizim mesleki kariyerlerimize yönelik yapılan tüm çalışmalar bozulan çukurdan yolların yamayla düzeltilmesine benziyor.

İlkokullarda görev yapan okul müdürleri tarafından Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) videoları faydalı bulunmuştur. Bu bulgulara göre, eğitim videolarının öğretmenlerin belli konularda kendilerini geliştirme açısından önemli olduğu görülmektedir. Kariyer basamaklarının yeterlik ve yetkinliğine olumlu/olumsuz katkıları hakkında olumsuz görüş belirten okul müdürlerinin

görüşleri ele alındığında, uzman, başöğretmen vb. sınıflandırmaların yapılmasının öğretmenleri ayrıştırdığı, öğretmenlere kıymet verilmediğinin açıkça ortaya çıktığı, ÖBA videolarını izleyebilmek için ayrılan sürenin kısa olmasının eğitimleri tamamlamayı zorlaştırdığı belirlenmiştir.

Mesleki kariyer basamaklarının öğretmenlerin yeterlik ve yetkinliğine asgari düzeyde katkısı olduğunu belirten okul müdürleri ise şu şekilde görüşler belirtmişlerdir.

YK1: *Asgari bir maddi katkısı oldu. ÖBA videoları faydalıydı. Sınav çok basit ve formalite yapılmış gibi.*

YK2: *Asgari düzeyde bir katkısı oldu. ÖBA videoları faydalıydı. Daha geniş bir zamana yayılabilirdi. Zaman sınırlılığı sıkılaştırdı sadece. Kıdeme göre yapılan bir sınıflandırma ayrıştırma getirmez.*

YK4: *Asgari ücret dışında pek faydalı olduğunu düşünmüyorum. Verilen videoları kısa zamanda izlemek çok yorucuydu. Eğitimler daha geniş bir zamana yayılıp verilebilir.*

Mesleki kariyer basamaklarının öğretmenlerin yeterlik ve yetkinliğine hem olumlu hem de olumsuz katkısı olduğunu belirten okul müdürleri ise şu şekilde görüş bildirmiştir.

YE9: *Ayrımcılığa sebep oluyor. Maaş olarak tabii ki olumlu anlamda katkısı oldu.*

Öğretmenlik Meslek Kanuna hangi maddeler eklenebilir?

Öğretmenlik Meslek Kanuna hangi maddelerin eklenebileceğine ilişkin görüşler Tablo 5'te sunulmuştur:

Tablo 5. Öğretmenlik Meslek Kanunu'na Eklenebilecek Maddeler

Ana Tema	Tema	Kod	Katılımcı
Öğretmenlik Meslek Kanunu'na Eklenebilecek Maddeler	Yeterli değil, eksiklikler çok fazla	Süre Mali katkı (Maaş) Ders saati Tatil (konaklama)	YE1, YE2, YE5, YE8, YE9, YK1, YK4, YK5
	Yeterli buluyorum ama eklenmesi gereken maddeler var	Sınavın geçerliliği Uzman ve başöğretmen olma şartları	YE3, YE4, YE6, YE7

Kısmen yeterli Yurt içi yurt dışı eğitimler YK2, YK3

Öğretmenlik Meslek Kanunu'na eklenebilecek maddelerle ilgili okul müdürleri, yeterli, yetersiz ve hem yeterli ve hem yetersiz olarak görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda eksiklikler olduğunu belirten okul müdürleri; Öğretmenlik Meslek Kanunu'na süre, mali katkı (maaş), ders saati, tatil (konaklama) ve yurt içi yurt dışı eğitimler konusunda eklemeler yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konudaki doğrudan alıntılar şu şekildedir;

YE1: Mesleğe yeni başlayan biri 10. yılında olan birinden iyi olabiliyor. Öğretmenlik zamanla kazanılan tecrübelerle pekişir lakin öğretmen olan kişinin öğretmenliğe yatkın olması gerekir. Bazı vasıflar kişide olmazsa öğretmenliği hep yavan olacaktır. Örnek: Merhametli olması, çocukların yüreğine dokunarak incelik ve zarafete sahip olması, kendini yenilemesi, nasıl öğreteceğini bilmesi buna kafa yorması vb. özellikler.

YE8: İçerik yeterli değil. Doktora yapan öğretmen başöğretmen olmalı. Yüksek lisans yapan öğretmen uzman öğretmen olmalı. Maaşlara yansımaları daha fazla olmalı. Başöğretmen olma süreci 15 yıla düşürülmelidir. Maaşlar iyileştirilmelidir.

YE9: Yetersiz doğudaki öğretmene, asker, polis gibi tazminat verilmeli.24 Kasım'da 1 maaş ikramiye, kırtasiye ücretinde bir artış. Kariyer basamaklarına göre ayrıcalıklar tanınmalı.

YE5: İlkokulların ders saatinin ve kazanım sayısının düşürülmesini istiyorum.

YE2: Öğretmenlik Meslek Kanunu yeterli değildir. Tatil ücreti ve tatillerde öğretmen evleri sadece öğretmenlerin hizmetine açılmalıdır. Ekonomik şartlara geldiğimizde iyileştirilmesi gerekiyor.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki maddelerin yeterli bulunduğunu ama eklenmesi gereken maddelerin olabileceğini belirten okul müdürü ise şu şekilde görüş bildirmiştir:

YE7: Bence yeterli. 15 yılını dolduran uzman öğretmenlerin başöğretmen olma hakkı bir an önce sağlanmalıdır. Mali katkılarının iyileştirilmesi gerekiyor.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'na eklenebilecek maddelerle ilgili kısmen yeterli olduğunu belirten okul müdürlerinin görüşleri ise şu şekildedir.

YK2: Öğretmenlere kendilerini geliştirecek yeni imkânlar sağlanabilir (ücretsiz ve yerinde eğitimler). Maddi katkısı yanında, yurt içi-yurt dışı eğitimlerden faydalanma imkânı getirilebilir.

YK3: İçerik değil de çoğu öğretmenin eğitimleri izlemediklerini düşünüyorum.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

İlkokullarda görev yapan okul müdürlerinin, Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili olumlu, olumsuz, yeterli, yetersiz ve kısmen yeterli şeklinde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunda olumsuz görüşlere sahip olan okul müdürleri Öğretmenlik Meslek Kanununun eksiklerinin giderilmesi ve geliştirilmesi yönünde fikir beyan etmişlerdir. Okul müdürlerinin, hizmet koşullarının yetersizliği ve özlük haklarında ciddi iyileştirmeler yapılmasının önemi, mesleği seçme kriterlerinin geliştirilmesinin gerekliliği, hizmet koşullarının geliştirilmesine yönelik zorunlu hizmet bölgelerindeki öğretmenlere kira desteği vb. gibi ek ödeme destekleri yapılmasının iyi olacağına değindikleri belirlenmiştir. Okul

müdürlerinin, öğretmen alımlarının liyakat ilkesine göre yapılabilmesi için mülakatların kaldırılması gerektiğini belirttikleri gözlemlenmiştir. Bu sonuca göre öğretmen atamasında sözlü mülakatın şeffaf bir biçimde yapılmasının önemli olduğu belirlenmiştir. Okul müdürlerinin, hizmet öncesi eğitim, aday öğretmenleri mesleğe hazırlama bakımından önemli olduğunu, hizmet öncesi eğitimlerin daha profesyonel yürütülmesi ve mesleği seçme kriterlerinin geliştirilmesi gerektiğini belirttikleri söylenebilir. Ayrıca okul müdürleri Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamına güvenlikle ilgili maddeler eklenmesi gerektiğini vurguladıkları ileri sürülebilir. Öğretmenlik Meslek Kanunu ilişkin olumlu görüş belirten okul müdürleri yapılan düzenlemelerin tam olarak uygulandığında faydalı olabileceğini belirtmişlerdir. Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) üzerinden yayımlanan eğitimlerin ise önemsenmeyerek yeterince izlenilmediğini düşünülmektedir. Beşir (2011), Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği'nin, adalet ve liyakat ilkeleri göz önünde tutularak düzenlenmiş olsa da uygulamada devamlılık sağlanamaması ve plânsız olarak uygulanması sebebiyle tam anlamıyla amacına hizmet etmekten ziyade gerçek amacından sapmalar gösterdiğini belirlemiştir. Aydın (2007) ve Ural'ın (2007) da araştırma sonuçlarına bakıldığında benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Gül ve Güngör (2022), araştırmalarında öğretmenlerin kanunu yararlı bulduklarını; ancak içerik açısından eksik gördüklerini belirtmişlerdir.

İlkokullarda görev yapan okul müdürlerinin, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda Mesleki Kariyer basamaklarının öğretmenlerin yeterlik ve yetkinliğine olumlu/olumsuz katkılarına ilişkin olumlu, olumsuz hem olumlu hem olumsuz ve asgari düzeyde katkısı oldu biçiminde yorumlarda buldukları söylenebilir. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda Mesleki Kariyer basamaklarının öğretmenlerin yeterlik ve yetkinliğine olumlu katkılarının olduğunu belirten okul müdürlerinin görüşlerinden öğretmenlere 1 derece verilmesinin, ek göstergelerinin değiştirilmesinin, maaşlarda az da olsa artışın olmasının mevcut haklara katkı sağladığı düşünülebilir. Uzman ve baş öğretmenliğe yönelik Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) üzerinden eğitim videolarının izletilmesinin öğretmenlere belli konularda kendilerini geliştirme konusunda fayda sağlayabileceği yorumu yapılabilir. Kaplan, Gülcan (2020) ve Cımbız ve Küçük (2015) çalışmalarında öğretmenlik kariyer basamakları uygulamalarının mesleki gelişime olumlu etkisi olacağı sonucuna ulaştıkları söylenebilir. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda Mesleki Kariyer basamaklarının öğretmenlerin yeterlik ve yetkinliğine olumsuz katkılarına ilişkin görüş belirten okul müdürlerinin, öğretmenler arasında stajyer, sözleşmeli, uzman ve başöğretmen olarak sınıflandırma yapılmasının ayrımcılığa yol açabileceğini dile getirdikleri ileri sürülebilir. Çobanoğlu ve İlkin (2022) yapmış oldukları çalışmada kanunun öğretmenler arasında ayrışmalara neden olabileceğini; öğretmenlere uzman, baş öğretmenlik gibi sınıflandırmaların mesleki kıdeme göre verilmesi gerektiği sonucuna ulaştıkları söylenebilir. Kaya (2007) çalışmasında, uzman öğretmen ve başöğretmenlere yapılan iyileştirmelerin öğretmenler arasında çatışmaya sebebiyet vermeyeceğini belirlemiştir. Ayrıca ilkokullarda görev yapan okul müdürleri ÖBA videolarını izlemek için ayrılan sürenin kısa olması hususundaki yorumlarının olumsuz görüşler arasında yer aldığı belirtilebilir. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda Mesleki Kariyer basamaklarının öğretmenler üzerinde stres yarattığı yorumu yapılabilir. Crehan (2016) çalışmasını incelediğimizde, farklı ülkelerde kariyer basamaklarının tek bir kategoride nadir olarak ortaya koyulduğu ve öğretmenlere yönelik performans dayalı kariyer basamaklarının acemi öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen

olarak sınıflandırıldığı sonucuna ulaşıldığı görülebilir. Hattie'nin (2003) ise çalışmasında uzman öğretmenlerin öğretme ve öğrenmeye ilişkin süreçte sınıfta etkileşimde bulunarak derinlemesine öğrenmeyi daha iyi sağladıkları sonucuna ulaştığı belirtilebilir.

Mesleki kariyer basamaklarının öğretmenlerin yeterlik ve yetkinliğine asgari düzeyde katkısı olduğunu belirten okul müdürlerinin, ÖBA videolarını faydalı buldukları; daha geniş bir zamana yayılmasının daha verimli olabileceğini düşündükleri söylenebilir. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda Mesleki Kariyer basamaklarının hem olumlu hem olumsuz katkıları olduğunu belirten okul müdürleri, maaş artışı yapılmasının olumlu katkısı olduğunu düşündükleri, çatışmalara ve ayrımcılığa neden olmasını olumsuz bir durum olarak değerlendirdikleri ileri sürülebilir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'na eklenebilecek maddelere ilişkin okul müdürlerinin görüşlerinin mevcut maddelere yönelik; yeterli, yetersiz hem yeterli hem yetersiz olduğu söylenebilir. Okul müdürleri tarafından bir öğretilerde bulunması gereken özellikler şu şekilde sıralanabilir. Merhametli olması, çocukların yüreğine dokunarak incelik ve zarafete sahip olması, kendini yenilemesi, nasıl öğreteceğini bilmesi buna kafa yorması vb. özelliklerdir. Öğretmenlik Meslek Kanunu'na okul müdürlerinin görüşlerine göre süre, mali katkı (maaş), ders saati, tatil (konaklama) ve yurt içi yurt dışı eğitimler konusunda eklemeler yapılması gerektiği söylenebilir. Öğretmenlik Meslek Kanunu'na eklenebilecek maddelere ilişkin okul müdürlerinin, uzman öğretmen şartı olmanın 10 yıldan 5 yıla düşürülmesi gerektiğini belirttikleri yorumu yapılabilir. Başöğretmen olma sürecinin 15 yıla düşürülmesi gerektiği ileri sürülebilir. Doktora yapan öğretmenlerin başöğretmen, yüksek lisans yapan öğretmenlerin uzman öğretmen olması gerektiği, bu durumun getirisinin maaşlara yansımalarının daha fazla olması gerektiğinin vurgulandığı belirtilebilir. Okul müdürleri tarafından başöğretmen olma süreci 15 yıla düşürülmesi gerektiği ve maaşlarda iyileştirilmelerin olmasının önemli olduğu söylenebilir. Turan (2007) çalışmasında, öğretmenlere unvanlar verilmesinde sınavdan ziyade lisansüstü mezuniyetinin göz önünde tutulması konusunda öğretmenlerin kararsız kaldıklarını belirlemiştir. Dağlı (2007) ise stajyer öğretmenlik sonrası uzman öğretmen olma şartı için en yüksek oranda istenilen sürenin %32,8 ile 5 yıl; uzman öğretmenlikten sonra başöğretmen olma şartının en yüksek oranda istenilen sürenin, %24,6 ile yine 5 yıl süresi olduğunu belirlemiştir. Pınar ve Akgül (2022) araştırmalarında, fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmenler için kariyer basamakları olması durumunu desteklemiş olsalar da öğretmen ünvanlarının uygulanan sınav sonucundan elde edilen başarı ile değil de bu belirlemenin hizmet yılına göre yapılması gerektiğini savunduklarını belirlemiştir.

Öğretmenlerin maaşlarında iyileştirilme yapılmasının önemi üzerinde duran okul müdürleri, doğudaki öğretmenlere; asker, polis gibi tazminat verilmesinin gerektiğini; 24 Kasım Öğretmen Günü'nde bir maaş ikramiye, kırtasiye ücretinde artış olması gerektiğini dile getirdikleri söylenebilir. Öğretmenlik Meslek Kanunu'na eklenebilecek maddelere ilişkin okul müdürlerinin, ders saatine yönelik ilkokullardaki ders saatinin ve kazanım sayısının düşürülmesini önerdikleri ileri sürülebilir. Tatil ücreti ve tatillerde öğretmen evlerinin sadece öğretmenlerin hizmetine açılması ve maddi katkının yanında öğretmenlere yurt içi yurt dışı eğitimlerden faydalanma imkânı getirilmesi gerektiği söylenebilir. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki maddelerin yeterli olduğunu belirten okul müdürleri ise bu şekilde bir Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun başka bir ülkede mevcut olmadığını belirtmişlerdir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin hem olumlu hem olumsuz görüş belirten okul müdürlerinin, çoğu öğretmenin ÖBA üzerindeki eğitimleri izlemediklerini düşündükleri ileri sürülebilir. Özdemir vd., (2022) yaptığı çalışmalar neticesinde sınav yerine kıdeme dayalı bir kariyer uygulamasını gerekli görmüşler, mesleki olarak uygulanan sınavın öğretmenlerde yeterlilik noktasında olumlu bir etki sağlamayacağını belirlemişlerdir. Ancak hem kıdemin hem de sınav uygulamasının birlikte ele alınmasının iki görüşün eksikliklerini telafi edebileceği, daha yararlı olacağı düşünülebilir.

Araştırmaya sonuçlarına yönelik şu şekilde önerilerde bulunulabilir:

- Kariyer basamaklarında yükselmek için uygulanan sınavın amacına uygun, liyakatli bir şekilde yapılması gerektiği önerilebilir.
- Öğretmen Kariyer Basamakları kapsamında bir sınav yapılmasının gerekliliğine inanılıyorsa sınav kriterleri açık, anlaşılır ve net olarak ifade edilebilir.
- Uzman ve başöğretmen unvanını almış öğretmenlere tatmin edici maaş artışı yapılabilir.
- Öğretmen Kariyer Basamaklarında; tecrübe, kıdem, mesleki yeterlilik, akademik başarı gibi kriterler göz önünde bulundurulabilir.

KAYNAKÇA

- Aydın, B. (2007). *Öğretmenlik mesleğindeki kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri ve bu görüşlerin bireysel değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- 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/tr/pub/maruaebd/issue/386/2554>
- 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>
- Baş, B., Kibar Furtun, M. V., Kapusuzoğlu, F., & Ulu Aslan, E. (2023). Öğretmenlik kariyer basamakları ve yazılı sınavına ilişkin Türkçe öğretmenlerinin görüşleri: Neyi, nasıl algılıyor, yorumluyor ve öneriyorlar? *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 11(1), 159-177. <https://doi.org/10.16916/aded.1211752>
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin meslekî gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1618-1650. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/enad/issue/49738/638187>
- Cımbız, A.T., & Küçükler, E. (2015). Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okuldaki etkilerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38) 689-701. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/enad/issue/49738/638187>
- Crehan, L. (2016). *Exploring the impact of career models on teacher motivation*. UNESCO.
- Creswell, J.W. (2014). *Araştırma deseni*. S.B. Demir (Çev.Eds.). Eğiten Yayıncılık.

- Creswell, J.W. (2015). *Nitel araştırma yöntemleri*. M. Bütün & S. B. Demir (Çev.Eds.). Siyasal Yayıncılık.
- Çobanoğlu, F., & İlkin, A. (2023). Öğretmenlerin yenilenen kariyer basamakları uygulaması hakkındaki görüşleri. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 155-173. <https://doi.org/10.21733/ibad.1213828>
- Dağlı, A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184-197. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6136/82302>
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (3), 53-80. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eibd/issue/22683/242220>
- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Findell, C. R. (2008). What differentiates expert teachers from others? *Journal of education*, 188(2), 11-23.
- Göçer, A. (2013). Türkçe öğretmeni adaylarının dil kültür ilişkisi üzerine görüşleri: Fenomenolojik bir araştırma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 25-38. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erziefd/issue/6012/80396>
- Gül, İ., & Güngör, C. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1098-1123. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1090770>
- Hattie, J.A.C. (2003). Teachers make a difference: What is the research evidence? Building Teacher Quality: What does the research tell us. *ACER Research Conference*. http://research.acer.edu.au/research_conference_200
- İmzaoğlu, B. (2023). Öğretmenlik meslek kanunu bağlamında öğretmenlik kariyer basamakları ve yükselme kriterleri hakkında öğretmen görüşleri. *International Social Sciences Studies Journal*, 9(108), 5823-5832. <https://doi.org/10.29228/sssj.68434>
- Kaplan, İ., & Gülcan, M.G. (2020). Öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi: Karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gebd/issue/58009/720428>
- Kaya, K. (2007). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin öğretmen görüşleri (Elazığ İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Ketenalp, B., Keleş, O., Çavuş, E., & Yıldız, A. (2023). Opinions of teachers on the teaching profession law. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 13(2), <https://doi.org/255-270.10.26579/jocress.13.2.2>
- Kıncal, R. Y. (2002). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Eser Ofset Yayıncılık.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publishing.

- Milli Eğitim Bakanlığı (2006). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeye ilişkin değerlendirme (KBYD) kılavuzu*. MEB Personel Genel Müdürlüğü.
- MEB, (1973). *Milli Eğitim Temel Kanunu* (1739 S.K.).
- MEB, (2017). Tedp öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. meb öğretmen yetiştirme ve eğitimi genel müdürlüğü. https://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/StPrg/Ogretmenlik_Meslegi_Genel_Yeterlikleri.pdf
- McMillan. J. H. (2000). *Educational research fundamentals for the consumer*. Longman.
- Miles, M. B., & Huberman, M. A. (1994). *An expanded source book qualitative data analysis*. Sage Publishing..
- Özdemir, T. Y., Doğan, A., & Demirkol, M. (2022). Öğretmenlik kariyer basamakları hakkında öğretmen görüşleri. *International journal of social science research*, 11(2), 53-67. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijsresearch>
- Özmantar, Keser, Z. (2022). *Eğitim yönetiminde araştırma* K. Beycioğlu, N. Özer & Y. Kondakçı (Eds.) Pegem Akademi Yayıncılık.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. M. Bütün & S. B. Demir (Çev. Eds.). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Pınar, M.A., & Dönel Akgül, G. (2023). Fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 9(1), 36-47. <https://doi.org/10.24289/ijsr.1181614>
- Ragin, C.C. (1994). *Constructing social research*. Pine Forge Academy.
- Sağ, V. (2004). *Öğretmenlerin kariyer geliştirme hakkındaki görüşleri ve öğretmenlik mesleğinin kariyer basamakları halinde düzenlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Silverman, D. (2018). *Nitel verileri yorumlama*. E. Dinç (Çev. Eds.). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tortop, N. (1989). *Personel yönetimi*. İlk-San Matbaası.
- Turan, B. (2007). *Öğretmenlerin çalışma statülerine göre yeterliliklerinin incelenip, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmelerinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitim bilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilir nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(24), 543-559. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10372/126941>
- Ural, İ. (2007). *Kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, M. (2021). *Eğitimde araştırma yöntemleri*. Nobel Yayıncılık.