



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU'NA YÖNELİK  
ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ  
GÖRÜŞLERİ**

**Naile CANATAN DOĞAN**

**Denizli- 2022**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU'NA YÖNELİK  
ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ  
GÖRÜŞLERİ**

**Naile CANATAN DOĞAN**

**Danışman**

**Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN**



## **ETİK BEYANNAMESİ**

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Naile CANATAN DOĞAN

## TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi, TeftiŐi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü'nde tezsiz yüksek lisans yapma sürecinde desteğini esirgemeyen, sunmuş olduğu ayrıntılı dönütlerle araştırmaya yön veren ve araştırmanın tamamlanmasında büyük katkısı olan, değerli vaktini ayıran, çok kıymetli hocam, danıŐmanım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN' e,

Derslerimize giren anabilim dalındaki hocalarıma,

Bugünlere gelmem de en büyük paya sahip olan, beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, sürekli destekleyen değerli Ailem' e

ÇalıŐmalarım sırasında, sabır gösterdiği, bana her konuda ve daima yardımcı olduğu için eŐim Arif' e,

Anket görüŐmelerimde düşüncelerini benimle paylaşmayı kabul eden tüm okul yöneticileri ve meslektaşlarıma,

Bu projenin her aşamasında desteğini hissettiğim değerli dostlarıma yürekten teşekkür ederim.

Naile CANATAN DOĞAN

## ÖZET

### Öğretmenlik Meslek Kanunu'na Yönelik Öğretmen ve Yönetici Görüşleri

CANATAN DOĞAN, Naile

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

Haziran 2022, 59 sayfa

Bu araştırma Denizli ili merkez ilçelerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yönelik görüşlerini belirlemek için yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Denizli ili merkez ilçelerinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında çalışan öğretmen ve yöneticiler oluşturmuştur. Araştırma 10'u öğretmen, 10'u yönetici olmak üzere toplam 20 kişilik çalışma grubu ile yapılmıştır. Araştırma nitel bir araştırmadır ve veriler nitel araştırma yöntemlerinden görüşme yöntemiyle elde edilmiştir. Verileri toplamak için araştırmacı tarafından danışman hoca görüşleri doğrultusunda geliştirilen ve Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin 12 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Öğretmen ve yöneticiler Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında pek de sıcak bakmadıklarını kariyer basamaklarında bulunan “uzman” ve “başöğretmen” unvanlarının kıdem yılı esasına göre olması gerektiğini belirtmişlerdir. Mevcut şartlar altında ilgili kanunda belirtilen kariyer basamaklarının olumsuz yönü olarak okul ortamında ayrıştırıcı etki yaratacağını belirten öğretmenlerin yanı sıra yöneticiler de bu basamakların geçişinin sınavsız olması yönünde görüş bildirmişlerdir. Kanunun eksik yanları ile ilgili ise öğretmenler tamamen yanlış bir uygulama olduğunu söylerken yöneticiler ilgili kanun üzerinde düzenleme yapılmasının doğru olacağını belirtmişlerdir. Kanunda yer alan bir diğer düzenleme olan ek gösterge ve tazminatlar bağlamında da öğretmen ve yöneticiler birbirlerinden ayrılmaktadır. Öğretmenler ek gösterge ve tazminatlara olumsuz baktıklarını ifade ederken yöneticilerin görüşü ise tam tersi olumlu bakış açısı ile dikkati çekmektedir. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda uzman ve başöğretmenlik için yer alan belli bir yıl çalışma şartı meslekte son yıllarını çalışan öğretmenler düşünülerek adil olmadığı vurgusu hem öğretmenler hem de yöneticiler tarafından yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: öğretmenlik meslek kanunu, kariyer basamakları, öğretmen, yönetici.

## İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI.....	<b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>
ETİK BEYANNAMESİ .....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu .....	3
1.1.1. Problem Cümlesi .....	4
1.1.2. Alt Problemler .....	4
1.2. Araştırmanın Amacı .....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	6
1.6. Tanımlar .....	6
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	7
2.1. Kuramsal Çerçeve .....	7
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	11
3.1. Araştırmanın Modeli .....	11
3.2. Çalışma Grubu .....	12
3.3. Veri Toplama Araçları .....	13
3.4. Verilerin Toplanma Yöntemi ve Süreci .....	14
3.5. Verilerin Analizi.....	14
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM .....	16
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	16
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	18

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	21
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	24
4.5. Görüşme Formundaki Diğer Sorulara Ait Bulgu ve Yorumlar.....	27
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....	42
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	42
5.2. Öneriler .....	44
KAYNAKÇA.....	45
EKLER.....	47
ÖZGEÇMİŞ .....	50



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler</i> .....	12
Tablo 4.1. <i>ÖMK’unda Öngörülen “Kariyer Basamakları” Hakkında Öğretmen Görüşleri</i> .....	17
Tablo 4.2. <i>ÖMK’unda Öngörülen “Ek Gösterge ve Tazminatlar” Hakkında Öğretmen Görüşleri</i> .....	19
Tablo 4.3. <i>ÖMK’unda Öngörülen Kariyer Basamakları Hakkında Yönetici Görüşleri</i> .	21
Tablo 4.4. <i>ÖMK’unda Öngörülen “Ek Gösterge ve Tazminatlar” Hakkında Yönetici Görüşleri</i> .....	25
Tablo 4.5.a. <i>Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun genel olarak öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceğine İlişkin Öğretmen Görüşleri</i> .....	28
Tablo 4.5.b. <i>Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun genel olarak öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceğine İlişkin Yönetici Görüşleri</i> .....	30
Tablo 4.5.c. <i>Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun İstenen Sonuçları Verebilmesi için İhtiyaç Duyduğu Desteklere İlişkin Öğretmen Görüşleri</i> .....	32
Tablo 4.5.d. <i>Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun İstenen Sonuçları Verebilmesi için İhtiyaç Duyduğu Desteklere İlişkin Yönetici Görüşleri</i> .....	34
Tablo 4.5.e. <i>Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun Okuldaki Personel Tarafından Nasıl Karşılandığına İlişkin Öğretmen Görüşleri</i> .....	35
Tablo 4.5.f. <i>Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun Okuldaki Personel Tarafından Nasıl Karşılandığına İlişkin Yönetici Görüşleri</i> .....	37
Tablo 4.5.g. <i>Konuyla İlgili Olarak Belirtilen Başka Düşüncelere İlişkin Öğretmen Görüşleri</i> .....	39
Tablo 4.5.h. <i>Konuyla İlgili Olarak Belirtilen Başka Düşüncelere İlişkin Yönetici Görüşleri</i> .....	40

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bir ülkenin yurttaşlarına vereceği eğitimin temel amacı nitelikli insan yetiştirmek ve onlara vatandaşlık eğitimi vermektir. Bunun doğrultusunda her eğitim sistemi; yetiştireceği insan modelini, sahip olduğu insan gücü politikası ve benimsediği eğitim felsefesi eşliğinde saptayarak eğitimde gerçekleştireceği etkinlikleri bu amaca göre düzenlemektir (Karagözoğlu,2003).

Günümüz dünyasında eğitim, bir toplumun ilerlemesinin en önemli dinamiğidir (Kart, 2009). Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin amacı ise çocukları bilgi, tutum, beceri ve değerler ile sağlıklı ve verimli şekilde yetiştirmektir.

Eğitim-öğretim faaliyetlerinin temelinde öğretmenler bulunmaktadır. Başarılı öğretmen toplumun beklentisine, bireyin gelişimine hizmet edecek, çağdaş bilgi birikimini iyi kavramış bir öğretmendir. Eğitimde verimlilik günümüzün en önemli sorunlarından biridir. Bu sorunu çözmeye planlayıcı ve uygulayıcı olarak görev yapan öğretmene düşen iş oldukça büyüktür (<http://yayim.meb.gov.tr>, 2009; Bilen, 1996).

Öğretmenler, okuldaki eğitim öğretim faaliyetlerinin temelinde bulunmaktadır. Öğretmenlerin bilgi ve davranıl donanımları başta öğrenci olmak üzere tüm çevreyi etkilemektedir. Gerek genel kültür gerek alan eğitimi ile donatılmış öğretmen mesleğinin gereğini en iyi şekilde yerine getirmelidir ki amaçlanan noktalara ulaşılsın (Başaran, 1987).

Öğretmenlik mesleği sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde çağa uygun olarak farklı görünümler kazanmıştır. Öğretmen sanayi toplumunun eğitiminde öğrencinin tüm kontrolünü elinde tutar. Formel biçimde onları bilgiyle donatır (Aydın, 2002,13). Ulus bütünlüğünün korunması için tek tip müfredatlar öğrencilere okutularak aynı tip insan yetiştirilmek amaçlanmıştır. Sanayi toplumunda öğrenci dinleyicidir ve onun görevi öğretmenin aktardığı bilgileri öğrenmektir (Çelik, 2004). Böylece öğretmenler farklılıklara meydan vermeyen bir sanayi toplumunda okulun büyük önemi ve işlevleri vardır. Okullar bilginin kullanımında onu yaymada başat faktörlerden biridir.

“Bilgi toplumunda bilginin üretimi ön plandadır artık sanayi toplumunda olduğu gibi nesne üretimi yerini bilgi üretimine bırakmıştır” (Doğan,1998,308). “Bilgi toplumunda bilgi sinerjik bir etki yaratır ve bu sayede bilgi artar, birikir ve sinerjik bir ekonomiye dönüşür” (Kutlu, 2000,18). Bilgi toplumunda öğretmen, öğrenciyi iyi tanımalı, önyargısız bir tutum

içinde her öğrencinin bireyselliğine saygı göstermelidir. Bununla birlikte öğretim ortamını demokratik bir hale getirmelidir (Toprakçı, 2002). Tüm bunların sonucunda ise öğretmenlerin sürekli yeniden eğitimleri söz konusu olmaktadır (Avcı, Taşçı, Derman, Erdoğan, Köymen, 1992). Böylece her şeyi bilen ve tüm bildiklerini öğreten öğretmen rolünün yerini danışmanlık yapan, yol gösteren bir öğretmen rolüne bırakmıştır.

Günümüzde, öğretmen ve ders kitapları bilgi edinmenin ön şartı olmaktan çıkmıştır. Bilginin kapsamı, niteliği ve hızında görülen değişimler, bireyin öğrenme ve öğretme süreçlerini de hızlı bir biçimde değiştirmektedir. Öğretmen, giderek daha çok öğrencisine yardım etmek, yol göstermek, örnek olmak ve onu yüreklendirmek rolünü üstlenmektedir (Drucker, 1994).

Günümüzde öğretmenden beklenenler şu şekilde özetlenebilir: Öğrencilere öğrenme istek ve arzusu kazandırabilme (Genç, 200,378), bilginin edinilmesinde ve kullanılmasında rehberlik etmesi (Özden, 1999), lider yetiştirmesi (Schlechty, 1991), ödüllendirme yöntemlerini iyi bilmesi (Hergüner, 1998, 291) öğrencilerin her biri için kendi öğrenme hız ve biçimine uygun öğrenme imkanı sağlaması (Drucker, 1992,252; Açıköz, 1996, 28), öğrencilerin kendi kendilerine öğrenme becerileri geliştirmesi (Drucker, 1992,238), her öğrenciyi kendi kapasitesine uygun eğitim-öğretim seviyesine ulaştırmasına çalışması (Büyükkaragöz, 1990,27; Drucker, 1992,252) öğrencilerin problem çözme becerilerini geliştirmesi (Alkan vd.,1995,71), öğrencilere bilgi aktarmak yerine bilgi kaynaklarına ulaşma yollarını öğretmesi (Başar, 1995; Açıköz, 1996), yaparak yaşayarak öğrenme metoduna ağırlık vermesidir (Erkan, 1996). Öğretmen özellikle kavramların/olguların kullanılmasını teşvik eder. Bu şekilde bireylerin kendilerini ifade etmelerini kolaylaştırmış olurlar (Brook & Brooks, 1993).

Öğretmen, öğrencilerinin davranışları üzerinde çalışır, eğittiği her öğrencinin önceden saptanmış amaçlara ulaşmasına yardım eder ve onların istenilen davranışlara sahip birer kişi olmasını sağlar. Eğitimde verimlilik günümüzün en önemli sorunlarından biridir. Bu sorunu çözmeye planlayıcı ve uygulayıcı olarak görev yapan öğretmene düşen iş oldukça büyüktür (Başaran, 1985; Bilen,1996).

Başarılı öğretmen toplumun beklentisine, bireyin gelişimine hizmet edecek, çağdaş bilgi birikimini iyi kavramış öğretmendir. Yetiştirdiği kişilerin başarısı ile toplumu geliştiren öğretmen kalkınmada çok önemli bir role sahiptir. Planlayıcı ve uygulayıcı olarak öğretmene

önemli roller düşmektedir (Başaran, 1985; Bilen,1996). Okuldaki eğitim-öğretim faaliyetlerinin temelinde öğretmenler bulunmaktadır. Öğretmenlerin bilgi, beceri ve davranışları başta öğrenci olmak üzere tüm eğitici ve eğitici olmayan personeli de etkilemektedir. (Başaran, 1987).

### 1.1. Problem Durumu

Millî Eğitim Bakanlığında görevli öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmelerinde; 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununun 43'üncü maddesi ile 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. ve 152 nci maddeleri yasal dayanak teşkil etmektedir.

Devlet Memurları Kanunu temel ilkeler başlığının 3/b maddesinde kamuda görev yapan memurlara kariyer imkânı tanımakta ve kariyeri: “devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamaktır.” (657 sayılı kanun) şeklinde tarif etmektedir.

Millî Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu'na dayalı olarak Millî Eğitim Bakanlığında görevli öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeleri ile ilgili usul ve esasları Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Yönetmeliği hazırlanmış ve 13 Ağustos 2005 tarih ve 25905 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu yönetmeliğin 4'üncü maddesinde öğretmenlik kariyer basamaklarını adaylık döneminden sonraki öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik basamakları adı altında üç kariyer basamağına ayrılmıştır.

Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Yönetmeliğine göre Uzman Öğretmen (Değişik: 7.1.2006/26046 RG ): “Alanında ya da eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öncesi ve lisans mezunu öğretmenler ile alanı ya da eğitim bilimleri alanı dışında lisansüstü öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması sonucunda alanlarında ayrılan kontenjana yerleştirilenler,” şeklinde tarif edilmiştir.

Yukarıda adı geçen mevzuat gereği olarak: Millî Eğitim Bakanlığı tarafından koordine edilen ve ÖSYM tarafından 2005 yılında ilk ve tek kez yapılan çoktan seçmeli sınav sonucuna göre hak kazanan öğretmenler, öğretmenlik kariyer basamaklarında gösterilmiş ve bu paralelde maaşlarında kariyer zammı şeklinde kısmi bir artış yaşanmış, ayrıca yöneticilik görevlerine yükselmeye de ek puan sağlanmıştır. Bu sınav bir daha da yapılmamıştır.

İlgili yönetmelik yıllar sonra 12/05/2022 tarihli 31833 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan yönetmeliğe göre yeniden düzenlenmiş Öğretmenlik Meslek Kanunu olarak yayımlanmıştır. Kariyer basamakları en son yayımlanan yönetmelikte sadece sınava dayalı değil öğretmenin sahip olduğu belgeler, aldığı eğitimler, katıldığı projeler de gündeme getirilmiştir. Ayrıca kıdem yılına göre de bir sınırlama getirilmiştir.

### 1.1.1. Problem Cümlesi

“Yönetici ve öğretmenler Öğretmenlik Meslek Kanununu nasıl değerlendirmektedirler?”

### 1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın problemine daha ayrıntılı yanıt verebilmek amacıyla aşağıdaki alt problemler geliştirilmiştir.

1. Öğretmenler ÖMK’unda öngörülen “kariyer basamakları” konusunda neler düşünmektedir?
  - (a) Kariyer basamaklarını olumlu mu görmektedirler?
  - (b) Kariyer basamaklarını olumsuz görüyorlarsa nedenleri nelerdir?
  - (c) Öğretmenlere göre kariyer basamaklarının eksik yanları nelerdir?
  - (d) Öğretmenlere göre kariyer basamaklarının daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?
  
2. Öğretmenler ÖMK’unda öngörülen “ek gösterge ve tazminatlar” konusunda neler düşünmektedir?
  - (a) Ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumlu mu görmektedirler?

- (b) Ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumsuz görüyorlarsa nedenleri nelerdir?
  - (c) Öğretmenlere göre ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin eksik yanları nelerdir?
  - (d) Öğretmenlere göre ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?
3. Yöneticilere ÖMK'nunda öngörülen "kariyer basamakları" konusunda neler düşünmektedir?
- (a) Kariyer basamaklarını olumlu mu görmektedirler?
  - (b) Kariyer basamaklarını olumsuz görüyorlarsa nedenleri nelerdir?
  - (c) Yöneticilere göre kariyer basamaklarının eksik yanları nelerdir?
  - (d) Yöneticilere göre kariyer basamaklarının daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?
4. Yöneticiler ÖMK'nunda öngörülen "ek gösterge ve tazminatlar" konusunda neler düşünmektedir?
- (e) Ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumlu mu görmektedirler?
  - (f) Ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumsuz görüyorlarsa nedenleri nelerdir?
  - (g) Yöneticilere göre ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin eksik yanları nelerdir?
  - (h) Yöneticilere göre ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Yapılacak olan araştırmanın genel amacı; Denizli ilinde çalışmakta olan öğretmen ve yöneticilerin Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında görüşlerini ortaya çıkarmaktır.

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim sistemi içerisinde öğretmenin rolü tartışılmaz bir gerçektir. Kariyer basamakları ile ek gösterge ve tazminatları konu alan ÖMK hakkında öğretmen ve yöneticilerin görüş bildirmeleri önemli bir yer tutmaktadır. Bizzat uygulamanın içinde olan öğretmenlerin görüşleriyle, yasanın işleyen ve işlemeyen yanlarının belirlenmesi, ileride yapılacak gözden geçirme sürecinin daha etkili olmasına olanak sağlayabilir.

Yapılan literatür taraması sonucunda konuyla ilgili eksikliğin giderilmesi beklenmektedir.

#### 1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmanın varsayımları şu şekildedir:

Yapılan araştırma yöntemi araştırmanın amacına, konusuna, alt problemlerin çözümüne uygundur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ve yöneticilerin ölçme aracındaki soruları içtenlikle ve objektif bir şekilde cevaplanması sağlanacaktır. Sorulara verilen cevaplar öğretmen ve yöneticilerin gerçek görüşleri olacaktır. Katılımcıların sorulara vermiş oldukları cevaplara olduğu gibi yer verilecektir.

#### 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu çalışmada Denizli ili merkez ilçedeki devlet okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin ÖMK hakkındaki görüşleri incelenecektir.
2. Bu araştırma veri toplama tekniklerinden biri olan görüşme tekniği için hazırlanacak olan görüşme formunda yer alan sorular ile sınırlı olacaktır.
3. Ölçekte bulunan sorulara verilen cevaplar eğitimcilerin ÖMK hakkındaki bilgileri ile sınırlıdır.

#### 1.6. Tanımlar

**Meslek:** Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş (TDK, 2021).

**Öğretmen:** Öğretmenlik, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesinde "Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler" (MEB, 1973) olarak tanımlanmaktadır.

**Öğretmenlik Kariyer Basamakları:** Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği'ne (2005) göre "Adaylık döneminden sonraki öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik basamaklarını" ifade eder. (MEB, 2005)

## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırma konusuyla ilişkili olan kuramsal çerçeve ve ilgili araştırmalara yer verilmektedir.

### 2.1. Kuramsal Çerçeve

2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği çerçevesinde öğretmenlik mesleği; öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılmıştır. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği'nde kariyer; öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe gerekli yeterlikler kazanılarak ilerlemek şeklinde tanımlanmıştır (MEB, 2006). Bu yönetmelik çerçevesinde eğitim-öğretim hizmetleri sınıfındaki toplam öğretmen serbest kadrosunun % 20'si kadar uzman öğretmen, % 10'u kadarının da başöğretmen olarak istihdam edilebilmesi öngörülmüştür.

Yönetmeliğe göre, alanında veya eğitim bilimleri ile ilgili alanlarda lisansüstü eğitimlerini tamamlamış olanlar, kariyer basamaklarına geçiş için yapılacak yükselme sınavından muaf sayılarak, yüksek lisans öğrenimini tamamlayan öğretmenler, uzman öğretmen, doktora eğitimini tamamlayan öğretmenler ise, başöğretmen kariyer basamağına alınmıştır.

Lisansüstü eğitim yapmamış olan kadrolu öğretmenlerden yedi yıldan fazla hizmet süresine sahip olanlara kariyer basamaklarında yükselmek için yapılan sınava katılma hakkı tanınmıştır. Bu sınavda başarılı olan öğretmenler; kariyer basamaklarında yükselme sınavında elde ettiği puan, kıdem, aldığı ödüller, cezalar, sicil ve teftiş puanları meslekî, sosyal ve kültürel çalışmaları yönetmelikte belirtildiği şekilde puanlanarak, belirlenen kadro sayısına göre uzman ve başöğretmenlik basamaklarına alınmıştır. Bu uygulamayla birlikte Milli Eğitim Bakanlığı'nda, eğitim- öğretim sınıfında hizmet veren kadrolu statüdeki öğretmenler; öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere kariyer basamağına ayrılmıştır.

İlgili alanyazında Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğine ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği gerek uygulanış biçimi gerekse yönetmelikteki maddeler bakımından önemli eleştirilere tabi tutulmuştur. Örneğin Türk Eğitim Sendikası (2005), yönetmeliğin unvan ve



ücret farklılığı dolayısıyla öğretmenler arasında sorunlar yaratacağını, meslekî dayanışmanın yerini yarışa bırakarak karşılıklı güven ilişkisini zedeleyeceğini ileri sürmüştür. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (2005) ise, kariyer basamaklarının belirlenmesi sürecinde Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavının yanında kıdem, ödül v.b. ölçütlerin dikkate alınmasından dolayı yönetmelikte yanlışlıklar olduğunu ve bu yanlışlıkların öğretmenler arasında güvensizliğe, adam kayırmaya neden olabileceğini ileri sürmüştür.

Gümüşeli (2005), yönetmeliğin içi boş bir unvan ve yapılacak sınırlı ücret artışı dışında bir anlam taşımadığını ve eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı olduğunu öne sürerken; Çelikten (2005), uygulanmaya çalışılan kariyer sisteminin olumsuz sonuçlar doğuracağını, unvanı ne olursa olsun, bütün öğretmenlerin sonuçta aynı işi yaptıklarını fakat sadece aldıkları ücretlerin farklı olacağını iddia etmiştir. Ayrıca uzman veya başöğretmen olmayan okul yöneticileri ile uzman ve başöğretmenler arasında ast- üst karmaşasının yaşanacağını, bu durumun da örgüt içinde kargaşaya neden olacağını, ayrıca velilerin çocukları için uzman ve başöğretmenleri seçmek isteyeceklerini, tüm bu hususlar nedeniyle uygulamanın hiçbir olumlu sonucunun olmayacağını ileri sürmüştür.

Türk Eğitim Derneği (2009) tarafından hazırlanan “Öğretmen Yeterlikleri” isimli özet raporda; öğretmenlik kariyer sistemi ile öğretmen yeterliliklerinin ilişkilendirilmesi ve kariyer basamakları çerçevesinde öğretmenlerin görev ve sorumluluklarının yeniden tanımlanması gerektiği önerisinde bulunulmuştur. Raporda, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinde farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin görev, yetki ve sorumluluklarının tam olarak tanımlanmadığını bu yönüyle de yönetmeliğin önemli eksiklikler taşıdığı dile getirilmiştir.

Turan ve Turan (2009) “Çalışma Statüleri Farklı Öğretmenlerin Kendi Algılarına Göre Yeterlik Düzeyleri” başlıklı çalışmada, farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin yeterlilik düzeylerini kendi algılarına göre belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada uzman öğretmenlerin, öğretmenlere göre yeterlilik algı düzeylerinin daha yüksek olduğu ve aralarında anlamlı fark bulunduğu tespit edilmiş ve bu sonuçtan hareketle kariyer basamaklarında yükselme sürecinin kısmen verimli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dağlı (2007), ilköğretim öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sistemine yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, öğretmenlerin

kariyer basamaklarına yönelik görüşlerinin birbirlerinden farklı olduğu, öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemini “orta derece”de benimsedikleri, hem cinsiyete göre hem de hizmet yılı değişkenine göre farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Boydak-Ozan ve Kaya (2009) tarafından, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin kariyer basamaklarında yükselme sistemi ile ilgili görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada Dağlı (2007) tarafından yapılan çalışmada elde edilen sonuçlara benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Lâçin (2006) “İlköğretim Öğretmenlerinin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminde Performans Değerlendirme Sürecine İlişkin Görüşleri” başlıklı tezinde öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği kapsamında kariyer basamaklarına geçişte; eğitim düzeyi, bilimsel ve sosyal etkinliklere katılım gibi kriterlerin dikkate alınmasını destekledikleri ancak teftiş-sicil raporlarının değerlendirmede kullanılmasına karşı oldukları sonucuna ulaşmıştır. Artan (2007) tarafından yapılan araştırmada, Lâçin (2006) tarafından ulaşılan sonuçlara benzer olarak öğretmenlerin sicil ve teftiş puanlarının kariyer basamaklarına geçişte bir ölçüt olarak alınmaması gerektiğini ileri sürmüştür.

İlgili alanyazında farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin öğretmen kariyer basamakları uygulamasına ilişkin görüşleri karşılaştırmalı olarak derinlemesine irdelenmemiştir. Ayrıca yönetmeliğin ve yönetmeliğin uygulanış biçiminin doğurduğu olumlu ve olumsuz sonuçlar farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenler tarafından değerlendirildiği araştırmalar bulunmamaktadır. Yapılan araştırmalarda yönetmeliğin ve yönetmeliğin uygulanış biçiminin genellikle olumsuz sonuçlar doğurduğu iddia edilmiş, uygulamanın öğretmenlik mesleğinin geleceğine yönelik katkısının olup olmadığı belirlemeye yönelik yeterli çalışma yapılmamıştır. Ayrıca bu konuya ilişkin nitel araştırma yöntemleriyle desenlenmiş az sayıda araştırma bulunmamaktadır.

Bütün bu hususlardan hareketle, bu araştırmanın amacı; 2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan ‘*Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği*’ çerçevesinde, farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin, kariyer basamakları ile ilgili görüş ve önerilerini belirleyerek, uygulamanın doğurduğu sonuçları saptamaktır. Bu araştırma, öğretmen kariyer basamakları modelinin farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenler tarafından değerlendirilmesi ve yönetmeliğin doğurduğu olumlu veya olumsuz sonuçların ayrıntılı olarak incelenmesi amaç edinildiğinden dolayı önem arz etmektedir. Ayrıca

konunun güncelliği ve geniş öğretmen kitlesini ilgilendirmesi hususları göz önüne alındığında, çalışmanın ilgili alanyazına ve eğitim-öğretim sürecine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölüm araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplanma aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi kısımlarından oluşmaktadır.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yönelik görüşlerini inceleyebilmek adına yapılan araştırmanın içeriğini oluşturan veriler, başlıca nitel veri toplama tekniklerinden biri olan görüşme tekniği ile elde edilecektir.

“Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman incelemesi gibi nitel veri toplama araçlarının kullanıldığı, olayların ve algıların doğal bir ortamda, gerçekçi bir biçimde ortaya konmasına yönelik sürecin izlendiği araştırmalardır.” (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 39). Başka bir tanımla “Nitel araştırma, bireyin kendi gayreti ile şekillendirdiği sosyal sistemin derinliklerine inebilmek amacıyla geliştirmiş olduğu bilgi üretme yoludur.” (Özdemir, 2010, s. 326). Görüşme formunu hazırlamak için öncelikle konu ile ilgili detaylı literatür incelemesi yapılmış olup, görüşme formunun kapsam geçerliğini belirlemek amacıyla alanında uzman akademisyenin görüşleri alındıktan sonra uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Nitel araştırmada, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, Katılımcıların algılarını ve olaylardaki doğal ortamın gerçekçiliğinin bütüncül bir şekilde ortaya konulmasının sağlandığı bir yöntemdir (Ergün, 2005).

Görüşme ise araştırmaya katılım sağlayan bireylerin belirlenen konu üzerinde duygu ve düşüncelerini aktarma olarak tanımlanmaktadır. Steward ve Cash (1985)' e göre “Daha önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim sürecidir.”

“Görüşme tekniğinin genel amacı bireylerin konu hakkındaki bakış açısını anlamaya çalışmaktır. Bu teknik ile bireylerin gözlemlenemeyen tutum ve deneyimleri, düşünceleri ve algılarına ulaşmaya çalışılır.” (Karataş, 2017, s.76-77). Yapılandırılmış görüşmelerde

sorular daha önceden belirlenerek katılımcıların hepsine aynı sorular sorulur (Türnüklü, 2000).

### 3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde çalışan devlet okulunda görevli öğretmen ve yöneticilerden oluşturmaktadır. Çalışma grubunun tamamına ulaşma imkânı olamayacağından dolayı çalışma evreninden tesadüfi örneklem yoluyla seçilerek ve görüşme yapmak için gönüllü olarak katılmak isteyen 10 öğretmen ve 10 yönetici ile görüşme yapılmış olup daha önce hazırlanan görüşme formu uygulanmıştır. Çalışma grubundaki katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 3.1`de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler*

Değişken		Sayı(f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	K	6	30
	E	14	70
Hizmet Yılı	1-5	-	-
	6-10	1	5
	11-15	7	35
	16-20	3	15
	21 ve üstü	9	45
Unvan	Öğretmen	10	50
	Yönetici	10	50
Öğretim Kademesi	İlkokul	11	55
	Ortaokul	4	20
	Lise	5	25

Çalışma grubunun cinsiyet dağılımının %30'u kadın, %70' inin erkek olduğu görülmektedir. Çalışma grubunun hizmet yılı dağılımına bakıldığında %5' i 6-10 yıl, %35'i 11-15 yıl, %15'i 16-20 yıl, %45'inin de 21 yıl ve üstü dağılımında olduğu görülmektedir. Çalışma grubu hizmet yılı dağılımında 1-5 hizmet yılı aralığında katılımcı bulunamamıştır. Ayrıca çalışma grubunun %50' sini öğretmen Yöneticiler oluştururken %50'sini de

yöneticilik mesleğini yerine getirmekte olan Yöneticiler oluşturmaktadır. Öğretim kademesine bakıldığında ise yine ilköğretim kademesinin ağırlıklı olduğu görülmektedir (%55). Yöneticilerin %25' i lise kademesinde görev yaparken, %20' si ortaokul kademesinde görev yaptığı ortaya çıkmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerine görüşme tekniği yöntemi ile ulaşılmıştır. Bu çalışmada, araştırma soruları araştırmacı tarafından oluşturulmuş, danışman tarafından geliştirilerek yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Soruların anlaşılabilir olmasına ve belirgin ifadeler içermesine dikkat edilmiştir.

Nitel araştırma geleneği içerisinde geçerlik ve güvenirlik gibi kavramlar, pozitivist paradigmanın hipotez test etmeye dayalı tümdengelimci anlayışının ürünü olarak dogmatik bulunmakta ve eleştirilmektedir. Bunun yerine inandırıcılık ve aktarılabilirlik gibi kavramların daha fazla tercih edildiği görülmektedir (Corbin & Strauss, 2008; Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Bu doğrultuda araştırmanın inandırıcılığını arttırabilmek ve benzer ortamlar için aktarılabilir özelliklerini ortaya koyabilmek için görüşme formu halen görev yapan öğretmenler ile yöneticilerin görüşüne sunularak uygulama öncesi kapsam ve görünüş geçerliği test edilmiştir.

Görüşme formundaki soruların ilk bölümünü katılımcılara ait demografik bilgiler oluşturmaktadır. Görüşme formunun ikinci bölümünde ise “Öğretmenlik Meslek Kanunu Hakkındaki Görüşleri” başlığı adı altında aşağıdaki görüşme sorularına yer verilmiştir:

1. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarını olumlu mu görmektesiniz?
2. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarını olumsuz görüyorsanız nedenleri nelerdir?
3. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarının eksik yanları nelerdir?
4. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarının daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?
5. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumlu mu görmektesiniz?
6. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumsuz görüyorsanız nedenleri nelerdir?

7. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin eksik yanları nelerdir?
8. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?
9. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun genel olarak öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz? Saygınlık, motivasyon vs.
10. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun istenen sonuçları verebilmesi için başka desteklere ihtiyaç duyulmakta mıdır?
11. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yürürlüğe girmesi okuldaki personel tarafından nasıl karşılanmıştır?
12. Konuyla ilgili olarak belirtmek istediğiniz başka bir düşünceniz varsa onları da belirtebilir misiniz?

### 3.4. Verilerin Toplanma Yöntemi ve Süreci

Araştırmacı tarafından lisansüstü eğitim almış mezun öğretmenlerle görüşme yapmak amacıyla gerekli resmi izinler alınmıştır. Resmi izinler alındıktan sonra görüşme formu aracılığı ile 2022 yılı mart ve nisan aylarında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan öğretmenler ve yöneticiler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Danışman desteği alınarak geliştirilmiş olan görüşme formu aracılığı ile 10 öğretmen ve 10 yönetici ile toplamda 20 katılımcı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler pandemi tedbirleri göz önünde bulundurularak yapılmış ve gerekli önlemler alınmıştır. Katılımcılarla görüşmeden önce yönlendirme olmadan bilgilendirme yapılmıştır. Görüşme sırasında rahat olmaları ve duygularını rahatlıkla ifade etmeleri sağlanmıştır. Görüşme formundaki sorular katılımcılara aynı sıra ile sorulmuştur. Görüşmelerin yapıldığı sırada katılımcılardan alınan cevaplar araştırmacı tarafından not edilmiştir. Alınan kısa notlarda yanlış anlaşılmanın olmaması adına cevaplar katılımcılara kontrol ettirilmiştir. Daha sonra katılımcılara ait demografik bilgiler ve sorulara verdiği cevaplar bilgisayar ortamına kaydedilmiştir. Yöneticiler ses kaydı yapılmasına ve görüşmenin kayıt altına alınmasına izin vermemiştir. Katılımcıların kimlik bilgileri dahil olmak üzere toplanan verilerin bu araştırma dışında kullanılmayacağı belirtilmiştir.

### 3.5. Verilerin Analizi

Nitel bir araştırmada görüşmeler yapılarak elde edilmiş olan verilerin betimsel analizi yapılmıştır. Bu yöntem ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler

kullanılarak bir değerlendirme yapılır. Birbirine benzeyen veya yakın ilişkili olan veri grupları ana tema altında kodlanarak analiz edilmiştir (Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010). Betimsel analiz “derinlemesine analiz gerektirmeyen, elde edilen verilerin daha yakından incelenerek verilerin açıklanmasını sağlayan kavram ve tema oluşturma yöntemidir” (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Elde edilen verilerin betimsel analizi yapılmış ve 20 katılımcıdan alınan cevaplar dikkate alınarak bir şablon oluşturulmuştur. Oluşturulan sorularla araştırmanın alt problemleri ilişkilendirilerek birbiri ile yakın olan ve birbirine benzeyen cevapların değerlendirilmesi yapılmıştır. Verilen her alt problemin ana temasının yanında kodlar oluşturulmuştur. Verilen bilgiler tablolaştırılarak araştırmacı tarafından yorumlanması sağlanmıştır. Katılımcılara öğretmenler ve yöneticiler ayrı ayrı olmak üzere 1' den 10' a kadar numara verilmiştir. Verilen numaralar öğretmenler için Ö1 - Ö10, yöneticiler için ise Y1-Y10 şeklinde kısaltılmıştır. Temayı oluşturan kodlara kaç kişinin benzer cevabı verdiği (*n*) sembolü ile belirtilerek karşılıklarına yazılmıştır.



## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM**

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların vermiş olduğu yanıtlara istinaden yapılan betimsel analizlerin sonucunda ulaşılan bulgulara, katılımcıların sorulara vermiş olduğu görüşlere ve katılımcı yorumlamalarına yer verilmiştir.

Çalışmanın amacını gerçekleştirebilmek adına aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarını olumlu mu görmektesiniz?
2. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarını olumsuz görüyorsanız nedenleri nelerdir?
3. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarının eksik yanları nelerdir?
4. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarının daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?
5. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumlu mu görmektesiniz?
6. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumsuz görüyorsanız nedenleri nelerdir?
7. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin eksik yanları nelerdir?
8. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?
9. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun genel olarak öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz? Saygınlık, motivasyon vs.
10. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun istenen sonuçları verebilmesi için başka desteklere ihtiyaç duyulmakta mıdır?
11. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yürürlüğe girmesi okuldaki personel tarafından nasıl karşılanmıştır?
12. Konuyla ilgili olarak belirtmek istediğiniz başka bir düşünceniz varsa onları da belirtebilir misiniz?

### **4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

Araştırmanın ilk alt problem sorusunu “Öğretmenler ÖMK’unda öngörülen “kariyer basamakları” konusunda neler düşünmektedir?” sorusu oluşturmaktadır. Verilen alt probleme ilişkin;

Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarını olumlu mu görmektesiniz?

Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarını olumsuz görüyorsanız nedenleri nelerdir?

Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarının eksik yanları nelerdir?

Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarının daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir? soruları yöneltilmiştir. Araştırma projesinin birinci alt problemine ilişkin öğretmenlerden alınan yanıtların betimsel analizi yapılarak tema ve kodlar oluşturularak tablo 4.1. 'de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. ÖMK'nunda Öngörülen "Kariyer Basamakları" Hakkında Öğretmen Görüşleri

Tema	Kod	Sayı(n)	Yöneticiler (K)
Öğretmenlere Olumsuz Göre Kariyer Basamakları		7	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8
	Ayrıştırıcı	4	Ö2, Ö3, Ö6, Ö7
	Katkısı yok/yanlış	6	Ö1, Ö2, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9
	Denetleme olmalı	3	Ö4, Ö7, Ö10

Tablo 4.1 incelendiğinde ÖMK' nun kariyer basamaklarına dair öğretmen görüşleri; kanunun olumsuz olması ( $n=7$ ), ayrıştırıcı olması ( $n=4$ ), katkısının olmaması ve yanlış olması ( $n=6$ ), kişisel gelişime katkı sağlama ( $n=6$ ), denetlemenin olması ( $n=3$ ) gibi alt kodlardan oluşmaktadır. Alınan cevaplar incelendiğinde ÖMK'nun öğretmenlere göre olumsuz olduğu, ayrıştırıcı olması, katkısının olmadığı üstüne daha da yanlış olduğu ve mutlaka denetlemenin olması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerden aynı soru için alınan birden fazla cevaplar doğrultusunda en fazla olumsuz ve katkısı yok cevapları ön plana çıkmaktadır. Bu durumu öğretmen 5 ve öğretmen 6 şu şekilde açıklamaktadır:

....Öğretmenlik adı üstünde öğrenciye yararlı olabildiği ölçüde kariyerin güçlenebildiği bir meslektir. Yüksek lisans, doktora öğretmenin bireysel gelişimini sağlarken öğretmenin zamanını çok alan ayrı uzmanlık alanlarıdır. Öğrenciye yararı açısından çok uzun vade gerektiren bu uzmanlık alanları, öğretmenin ilgisiyle ilerleyebilecekken neredeyse zorunlu hale getirilmesi bir yükür. (Öğretmen 5)

.....Öğretmenlik alan bilgisi, öğrenci sevgisi ve eğitim becerilerini içeren bir meslektir. Alan bilgisi bir sınavla ölçülebilirken diğer iki kriter bu sınavda ölçülemeyecek ancak meslek için bir o kadar da önemli kriterlerdir. Böyle bir kariyer sınıflamasına gerek olduğunu düşünmüyorum. (Öğretmen 6).

“ÖMK’nun kariyer basamakları” temasının “ayrıştırıcı” kodunda 4 öğretmenden benzer cevaplar alınmıştır. Öğretmenler, bu kodda ÖMK’nun ayrıştırıcı ve adil olmadığını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerde alınan cevaplardan bazı alıntılar ise şu şekildedir:

.... *Hak eden herkesin uzman olamayacağı ve öğretmenler arasında ayrımcılık olma olasılığının yüksek olması olumsuz bir durumdur. (Öğretmen 3).*

.... *Öğretmenlik kariyer basamaklarında adil bir dağılım yapılacağını ve sınavın adil olacağını düşünmüyorum. Aynı zamanda tecrübe göz ardı edilmektedir. Öğretmenler arasında bir tür ayrışmaya neden olacak bir uygulamadır. Veli öğretmen arasındaki diyalog bozulacak başöğretmen öğrencimin dersine girsin tarzında yaklaşımlar mesleğin yeni sıkıntularından birisi olacaktır. Aynı şekilde idare ve öğretmenler de kendi aralarında ayrışacaktır. Öğrencinin öğretmene bakışında da yine öğretmenin etiketlenmesi söz konusu olacaktır. (Öğretmen 6)*

Denetleme olmalı kodunda ise öğretmenlerden alınan yanıtlar doğrultusunda alıntılar şu şekildedir:

..... *1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 43. Maddesinde; “Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.” Bu açıklama açıkça belirtiyor. Öğretmen olan bir kişiye tekrar sınava sokmak öğretmenler arasında huzursuzluk çıkaracaktır. Denetlemeler artırılabilir. Önceden okullara müfettişler gelirdi. Bu denetleme sistemi yenilenerek tekrar getirilebilir. (Öğretmen 4)*

..... *Öğretmenler kariyer basamaklarında yükselse bile her 5 yılda bir sınava ya da farklı bir denetime tabi tutulmalı. Bir kere “uzman oldum, artık tamam.” denmesinin de önüne geçilmeli. (Öğretmen 10)*

Öğretmenler ayrıca ÖMK’nun kariyer basamaklarının yeniden düzenlenmesi gerektiği düşüncesinin yanı sıra bu düzenlemeyi olduğu haliyle olumlu görenler de vardır.

#### **4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

Araştırmanın ikinci alt problemini “Öğretmenler ÖMK’unda öngörülen ‘ek gösterge ve tazminatlar’ konusunda neler düşünmektedir?” sorusu oluşturmaktadır. İkinci alt probleme ait verileri belirlemek amacıyla;

Öğretmenlik Meslek Kanunu’ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumlu mu görmektesiniz?

Öğretmenlik Meslek Kanunu’ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumsuz görüyorsanız nedenleri nelerdir?

Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin eksik yanları nelerdir?

Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?

soruları yöneltilmiştir. Araştırma projesinin ikinci alt problemine öğretmenlerden alınan yanıtlar doğrultusunda tema ve kodlar oluşturulmuş ve elde edilen veriler tablo 4.2. 'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. ÖMK'nunda Öngörülen "Ek Gösterge ve Tazminatlar" Hakkında Öğretmen Görüşleri

Tema	Kod	Sayı(n)	Öğretmenler(Ö)
Ek Gösterge ve Tazminatlar	Olumsuz	6	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö8
	Adil değil	3	Ö3, Ö6, Ö8
	Her öğretmenin hakkı	3	Ö1, Ö2, Ö8
	Yeniden düzenlenmeli	6	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö8, Ö10

Tablo 4.2. incelendiğinde öğretmenler ağırlıklı olarak ÖMK'nun "ek gösterge ve tazminatlar" a olumsuz olması ( $n=6$ ), adil olmaması ( $n=3$ ), her öğretmenin hakkı olması ( $n=3$ ) ve yeniden düzenlenmesi gerektiği ( $n=6$ ) yanıtlarını vermişlerdir. Alınan yanıtlar incelendiğinde ÖMK'nun "ek gösterge ve tazminatlar" hakkında olumsuz olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Ayrıca tüm öğretmenleri kapsamaması gerektiğini ve yeniden düzenlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Adil olmadığını düşünenler de bulunmaktadır.

Öğretmenlerden aynı soru için alınan birden fazla yanıtlar göz önünde bulundurularak en fazla ÖMK'nun "ek gösterge ve tazminatlar" ın olumsuz olduğu ve yeniden düzenlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu alt tema ve koda verilen cevaplardan bazı alıntılar şu şekildedir:

..... Hayır, olumlu görmüyorum. Kıdem yılı esas alınmalıdır ücret konusunda. (Öğretmen 2)

..... Hayır, olumlu görmüyorum. (Öğretmen 1)

..... Öğretmenlerin maaşları artırılabilir. Sınıf öğretmenleri maaş karşılığı haftada 18 saat üzerine ders ücreti alıyor. Aynı yerde Ortaokul derslerine giren branş öğretmeni haftada 15 saat üzerine ders ücreti alıyor. Bu dengesizliğin giderilmesi gerekir. Sınıf öğretmeni de 15 saat üzerinden değerlendirilsin. Bir de egzersiz yapıldığı zaman normal ders ücreti alınıyor. Ortaokullarda DYK (Destekleme

*Yetiştirme Kursları) kurslarına katılan öğretmen iki katı ders ücreti alıyor. Bunların aynı ücrete eşitlense daha iyi olurdu. DYK kurslarındaki öğretmenler bazen okul müdüründen bile fazla ders ücreti alıyor. Kurum Amiri' den fazla ücret alması bir dengesizliktir. Öğretmende ücret alsın ama Okul Müdürü' nünde ders ücreti bu kurslara göre tekrar ayarlanmalıdır. ( Öğretmen 4)*

*..... Yerleşim yerine uzak ve lojmanı olmayan bölgelerde çalışan öğretmenler için ayrıca yol ücreti yardımı yapılmalı. Her ay şehir merkezinde çalışan öğretmenlere kıyasen 1000 – 1500 TL yol parası öğretmenler mevcut bu sistemde. Çok yazık. (Öğretmen 10)*

Öğretmenlerden alınan “ek gösterge ve tazminatlar” ile ilgili düzenlemenin adil olmadığı ve zaten tüm öğretmenlerin buna hakkı olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu tema ve koda ilişkin alınan cevaplardan bazı alıntılar şu şekildedir:

*..... Her şeyden önce eşitlik ilkesine aykırı bir durum ortaya çıkmaktadır. Başöğretmenlik için 10 yıl uzman öğretmen olmak gerekiyor. Mesleğinin son 10 yılını çalışmakta olan öğretmenler bu haktan yararlanamayacaklardır. (öğretmen 6)*

*..... Farklı eğitim bölgelerinde çalışan öğretmenler bir tutulmamalı. Çalışılan hizmet bölgesi ve alanına göre yeniden düzenleme yapıp zor şartlarda çalışan öğretmenlerin morali yükseltilmelidir (Öğretmen 10).*

*..... Öncelikle öğretmenin zaten “uzman “olduğu göz ardı edilmiş (Öğretmen 1).*

*.... Hem öğretmenin hakkı olan şeyler bunlar. Hem vaat edilen şeyler. Şimdi şartla veriyor olmaları garip (Öğretmen 8).*

Öğretmenlerden alınan ÖMK'nun “ek gösterge ve tazminatlar” konusu ile ilgili az da olsa olumlu görüş bildirenler de olmuştur. Öğretmenlerin bir kısmı 3600 ek gösterge ile ilgili düzenlemeyi olumlu görmektedir. Bu anlamda öğretmenlerden alınan cevaplardan alıntılar şu şekildedir:

*..... Ek gösterge 3600 ise olumlu buluyorum (Öğretmen 4).*

*..... Evet,3600 ek göstergeden dolayı olumludur. Diğer konularda geride (Öğretmen 9).*

ÖMK'nun “ek gösterge ve tazminatlar” ile ilgili düzenlemeye ilişkin kişisel ve sosyal huzursuzluk yaratacağını düşünenler de vardır. Öğretmenler özellikle iş yerinde sosyal ilişkilerinde ve içsel huzursuzluk yaşayacağına dair görüş bildirmişlerdir. Verilen yanıtlardan alıntılar şu şekildedir:

..... Öğretmenleri motive edecek durumda değil (Öğretmen 1).

..... İş disiplini ve huzuru kaçıracığını düşünüyorum (Öğretmen 2).

Öğretmenler bu konuda mutlaka yeniden düzenleme yapılması gerektiğini bildirmişlerdir. Her öğretmenin “ek gösterge ve tazminatlar” hakkındaki düzenlemeye dahil edilmesini ve bunun bir şarta bağlanmaması gerektiğini vurgulamışlardır.

### 4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemini “Yöneticilere ÖMK’unda öngörülen “kariyer basamakları” konusunda neler düşünmektedir?” sorusu oluşturmaktadır. Bu anlamda yöneticilere;

Kariyer basamaklarını olumlu mu görmektedirler?

Kariyer basamaklarını olumsuz görüyorlarsa nedenleri nelerdir?

Yöneticilere göre kariyer basamaklarının eksik yanları nelerdir?

Yöneticilere göre kariyer basamaklarının daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?

soruları sorulmuştur. Yöneticilerden alınan aynı soruya ilişkin birden fazla yanıtlar doğrultusunda oluşturulan tema ve kodlar tablo 4.3.' de gösterilmiştir.

Tablo 4.3. ÖMK’unda Öngörülen Kariyer Basamakları Hakkında Yönetici Görüşleri

Tema	Kod	Sayı(n)	Yöneticiler (Y)
Yöneticilere Göre Kariyer Basamakları	Olumsuz	6	Y2, Y4, Y5, Y6, Y8, Y9
	Sınavsız olmalı	3	Y3, Y4, Y9
	Yeniden düzenlenmeli	8	Y1, Y3, Y4, Y5, Y6, Y8, Y9, Y10
	Maddi ve mesleki sorunları çözmeli	3	Y4, Y6, Y10

Yöneticilerden gelen birden fazla yanıtlar göz önünde bulundurularak ÖMK'nun kariyer basamakları ile ilgili en fazla cevap olumsuz olduğu yönündedir ( $n=8$ ). Bunun yanında diğer bir görüş kariyer basamakları ile ilgili düzenlemenin olumsuz olduğu yönünde ( $n=6$ ), sınavsız olması ( $n=4$ ), maddi ve mesleki sorunları çözmeli ( $n=3$ ) şeklindedir.

Araştırmanın alt problemine verilen yanıtlara bakıldığında ÖMK' nun kariyer basamakları ile ilgili görüşlerin başında yeniden düzenlenmesi gerektiği gelmektedir. Bunun yanında kariyer basamaklarının olumsuz görülmesi başı çekmektedir. Bu durumun öğretmenler arasında ayrıştırıcı olacağı görüşü hakimdir. Bu anlamda alt probleme verilen yanıtlardan bazı alıntılar şu şekildedir:

*..... Kariyer basamakları arasında geçen sürelerin 10 yıl gibi çalışma şartının olması, böyle olunca emekliliğine 10 yıldan az kalan bir öğretmenin sadece uzman öğretmen olarak emekli olabilir baş öğretmen olma ihtimali yoktur. Çünkü öğretmen 57 yaşında uzman öğretmen olursa 65 yaşında emekli olacağı için kariyer basamakları arasında 10 yıl çalışacağı için baş öğretmen olamadan emekli olacaktır. Buda bir hak mağduriyeti yaratacaktır (Yönetici 3).*

*..... Yazılı sınavla basamaklara ayrılması yanında farklı kriterler eklenmelidir (Yönetici 4).*

*..... Mevcut şartlarda çalışan öğretmenler için dezavantajlıdır. Düzenlemenin daha ferruatlı olması gerekir (Yönetici 1).*

Yöneticilerin bir diğer görüşü kariyer basamaklarını olumsuz karşıladıkları yönündedir. Yöneticiler bu kanunun oldukça yetersiz olduğunu birçok düzenlemeyle ancak olumlu hale gelebileceğini belirtmektedir. Bu anlamda alınan yanıtlardan bazı alıntılar şu şekildedir:

*..... Öğretmenlik adı üstünde öğrenciye yararlı olabildiği ölçüde kariyerin güçlenebildiği bir meslektir. Yüksek lisans, doktora öğretmenin bireysel gelişimini sağlarken öğretmenin zamanını çok alan ayrı uzmanlık alanlarıdır. Öğrenciye yararı açısından çok uzun vade gerektiren bu uzmanlık alanları, öğretmenin ilgisiyle ilerleyebilecekken neredeyse zorunlu hale getirilmesi bir yükür (Yönetici 5).*

*... Hayır görmüyorum Öğretmenlik meslek kanunu son derece yetersizdir. Öğretmenlerin iş güvencesini; mülakatla öğretmen alımını ve alınan öğretmenlerin de sözleşmeli veya ücretli olarak istihdam edildiği bir süreçte, öğretmenlerin yetiştirilmesi, iş güvencesi, mesleğe alınması, liyakat esas alınarak yapılan atamalar, ücretler, emeklilik, sağlık hakkı gibi öğretmenlik mesleğinin temel sorunlarını dikkate alan, sorunlara kalıcı çözüm üretmeyi hedefleyen, hakları daraltan değil geliştirmeyi amaç edinen bir içeriğin eksik olduğu görülmektedir (Yönetici 6)*

Bir diğer görüş ise kariyer basamaklarının sınavsız olması gerektiği yönünde. Yöneticiler yüksek lisans ve doktora dışında da alınan eğitimlerin ve katılım sağlanan farklı

akademik çalışmaların uzman ve başöğretmen olmak için geçerli olması gerektiğini söylemektedir. Buna ilişkin yöneticilerden alınan görüşler doğrultusunda bazı alıntılar şu şekildedir:

..... *Sınava dayalı bir sistem olmamalıydı (Yönetici 7).*

.....*Kariyer basamakları sınav yerine akademik çalışmalar ile olabilir. Öğretmenlik mesleğine yönelik çalışmalar yapılarak da kariyer yapılabilir (yüksek lisans veya doktora çalışması yapmadan) (Yönetici 3).*

..... *a- Kariyer basamaklarının belirlenmesi sadece sınavda göstermiş olduğu başarıya dayalı olmamalı.*

*b- Öğretmenleri bu şekilde sınava odaklı uzman veya başöğretmen unvan verirken okul içerisinde çalışmalarda dönem dönem güçlükler ile karşılaşabiliriz (Yönetici3).*

... *Öğretmenler sınava tabi tutulmamalı (Yönetici 9).*

Yöneticilerden alınan görüşlerde ÖMK'nun kariyer basamaklarına ilişkin başka bir görüş ise maddi ve mesleki sorunların çözülmesi gerektiği görüşüdür. Öğretmenlerin özlük haklarının düzenlenmesinin bu kanunun daha iyi olabilmesi için önemli olduğu görüşü hakimdir. Bu konuda alınan görüşlerden bazı alıntılar şu şekildedir:

..... *Öğretmen görev ve sorumlulukları tanımlanmalı*

*Mesleki gelişime dair çalışmaların da ek puan olarak alınması*

*Ödül ve disiplin konularının ölçülebilirliği*

*Atama ve yer değiştirme, hizmetiçi eğitim konularında nesnel çalışmaların yapılması (Yönetici 4).*

..... *Kariyer basamaklarının her birine ulaştığında öğretmenin her bir basamakta ulaşacağı yetki ve özlük haklar artırılmalı; her basamak bir diğerinden daha cazip olmalıdır. En önemlisi saygı ve statüsünün artması , bunun da öğretmenler arası bir kutuplaşmaya yol açacak uygulamalar getirmeyerek, motivasyonu sağlayacak bir şekilde olmasıdır (Yönetici 6).*

.... *Daha kapsamlı bir planlama yapılmalı.*

*Öğretmenlerin özlük hakları güvence altına alınmalı*

*Öğretmenlik mesleğinin itibarı sağlanmalı*

*Mali yönden iyileştirmeler daha iyi olmalı*



*Öğretmenlerin psikolojik sözleşme algılarını güçlendirecek biçimde olmalı (Yönetici 10).*

Yöneticilerden aynı soru için alınan birden fazla yanıtlar göz önünde bulundurulduğunda ÖMK'nun kariyer basamakları ile ilgili başka görüşler de mevcuttur. Bunlardan bazıları öğretmenlerin itibarını zedeleyeceği, kanun düzenlemesinde öğretmen ve eğitim sendikalarının da görüşlerinin alınması gerektiğidir.

“ÖMK'nun kariyer basamakları” temasının kodlarına bakıldığında genel anlamda yöneticilerin kariyer basamaklarına olumsuz baktığı, kariyer basamaklarının sınavsız olması gerektiği, öğrencilere ayrılması gereken zamanın kariyer basamakları için harcanacağını, tüm öğretmenleri kapsamıyor olmasının bir eksik olduğu, öğretmenler arasında ayrımcılık olacağını ve bu durumun okul huzurunu kaçıracağını ayrıca maddi kazanımlar ve özlük hakları hususunda daha iyi bir düzenleme yapılması gerektiğini belirtmişlerdir.

#### **4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

Araştırmanın dördüncü alt problemini “Yöneticiler ÖMK’unda öngörülen “ek gösterge ve tazminatlar” konusunda neler düşünmektedir?” sorusu oluşturmaktadır. Bu bağlamda Yöneticilere;

- (a) Ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumlu mu görmektedirler?
- (b) Ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumsuz görüyorlarsa nedenleri nelerdir?
- (c) Yöneticilere göre ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin eksik yanları nelerdir?
- (d) Yöneticilere göre ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?

soruları sorulmuştur. Yöneticilerden alınan cevaplar doğrultusunda bir tema oluşturularak dört ayrı kod belirlenmiştir. Yöneticilerden aynı soru için birden fazla yanıt alınmış olup soru sıralaması değiştirilmeden alınan bu yanıtlar Tablo 4.4.' de gösterilmiştir.

Tablo 4.4. ÖMK'nunda Öngörülen “Ek Gösterge ve Tazminatlar” Hakkında Yönetici Görüşleri

Tema	Kod	Sayı(n)	Yöneticiler(Y)
Ek Gösterge ve Tazminatlar	Olumlu	8	Y1, Y2, Y3, Y6, Y7, Y8, Y10
	Olumsuzluk yok	4	Y2, Y3, Y7, Y10
	Ek gösterge yeniden düzenlenmeli	4	Y6, Y8, Y9, Y10
	Tazminatlar yeniden düzenlenmeli	9	Y1, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10

Tablo 4.4 incelendiğinde “Yöneticiler ÖMK’unda öngörülen “ek gösterge ve tazminatlar” konusunda neler düşünmektedir?” alt problemine ilişkin verilen cevaplar düzenlemenin olumlu olması ( $n=8$ ), olumsuzluk görülmemesi ( $n=4$ ), ek göstergenin yeniden düzenlenmesi gerektiği ( $n=4$ ), tazminatların yeniden düzenlenmesi ( $n=9$ ) şeklindedir.

Araştırmanın alt problemine verilen yanıtlara bakıldığında ek gösterge ve tazminatlarla ilgili yapılan düzenlemenin yöneticiler tarafından olumlu karşılandığı görülmektedir. Ayrıca yöneticilerin ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeye dair olumsuz algılarının olmadığı da dikkati çekmektedir. Yöneticiler bunun dışında ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin yeniden ele alınması gerektiğini de belirtmişlerdir.

“Ek Gösterge ve Tazminatlar” temasının “olumlu” kodunda 8 yöneticiden veri elde edilmiştir. Yöneticiler verdiği cevaplarla ek gösterge ve tazminatlarla ilgili düzenlemeyi olumlu gördüklerini belirtmişlerdir. Alt probleme verilen cevaplardan bazı alıntılar şu şekildedir:

..... 3600 ek gösterge bir nebze olumludur (Yönetici 6).

.....Genel olarak olumlu buluyorum (Yönetici 1).

.....Olumlu fakat yeterli değil (Yönetici 8).

“Ek gösterge ve tazminatlar” temasının “Olumsuzluk yok” kodunda toplamda 4 yöneticiden veri elde edilmiştir. Yöneticilerden alınan yanıtlar doğrultusunda ek gösterge ve tazminatlarla ilgili düzenlemede herhangi bir olumsuzluk görülmediğini belirtmişlerdir.

Diğer yöneticiler ise düzenlemenin daha kapsamlı ele alınması ve günümüz şartlarına göre iyileştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Verilen yanıtlardan bazı alıntılar şu şekildedir:

..... *Olumsuz görmüyorum (Yönetici 2).*

.....*Olumsuzluk görmüyorum (Yönetici 7).*

.....*Daha kapsamlı ele alınabilir (Yönetici 8).*

....*Günümüz şartlarına göre iyileştirilmeli (Yönetici9).*

“Ek gösterge ve tazminatlar” temasının “ek gösterge yeniden düzenlenmeli” kodunda toplamda 4 yöneticiden veri elde edilmiştir Yöneticilerden alınan yanıtlar doğrultusunda ek gösterge ve tazminatlarla ilgili düzenlemenin eksik yanı olarak ek göstergenin yeniden düzenlenmesi gerektiği yönündedir. Bu anlamda Yöneticilerden alınan yanıtlardan bazı alıntılar şu şekildedir:

..... *3600 ek göstergenin üzerinde olmamız gerektiğini düşünüyorum. İlk göreve başlayan öğretmenin ek göstergesi daha yüksek tutulmalı ve yıllar içinde 3600 sınırını geçmelidir (Yönetici 6).*

..... *Yönetici kadrosunun Eğitim-Öğretim sınıfından Genel İdare sınıfına alınıp ek göstergelerin yeniden düzenlenmesi gerekir (Yönetici 8).*

..... *En az bir üst kademe gösterge ve tazminat uygulanmalı (Yönetici 9).*

..... *Ek gösterge ve tazminatlar iş doyumunu sağlayacak şekilde belirlenen miktarın en az iki katı oranında olmalıdır. (Yönetici 10).*

“Ek gösterge ve tazminatlar” temasına ilişkin “Tazminatlar yeniden düzenlenmeli” kodu adı altında 9 yöneticiden benzer görüş alınmıştır. Yöneticilerden alınan görüşler doğrultusunda düzenlemede tazminatların ve ek derslerin yeniden düzenlenmesi gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Alt probleme ilişkin alınan yanıtlardan bazı alıntılar şu şekildedir:

..... *Öğretmen gelirlerinin artırılması, araştırma ve hizmet içi eğitim gibi konuları teşvik amaçlı ek ödeme kalemlerinin oluşturulması gerekli (Yönetici 4).*

..... *Öncelikle emekli olduğumuzda maaşın en fazla % 10 azalması daha yerinde olacaktır (Yönetici 5).*

..... *Göstergenin belirlenmesi ekonomi ile doğru orantılıdır. Çok yüksek oranda ek göstergeler ve tazminatlar ülkemizde uygulanırken öğretmenimizin maaşları çok yetersizdir. Emeklilik durumunda tamamıyla sosyal statü kaybına yol açan bir*

*yoksulluk içerisinde düştükleri meydana gelir. Meslek kanununu çıkararak yeter mantığı içerisinde bulunmadan, ilk önce ekonomik düzenlemelerin tamamlanmasına, ardından yıllar içerisinde ortaya çıkan sosyal statü yitirilişinin sebepleri tespit edilerek ortadan kaldırılmalıdır (Yönetici 6).*

*... Bu ek gösterge ve tazminatlar emekliliğe yansımali. Okula ulaşımında belirli km üzerinde yol giden öğretmenlere yol yardımı yapılmalı, kirada kalan öğretmenlere kira yardımı yapılmalıdır (Yönetici 7)*

*... Görev yapılan bölgeye göre ek tazminatlar eklenmeli. Mesela ulaşımı çok zor ve lojmanı olmayan bölgelere her gün gidiş geliş yapan öğretmenlere daha fazla ödeme yapılmalı (Yönetici 10).*

Yöneticilerden aynı alt problem için birden fazla yanıt alınmıştır. “Ek gösterge ve tazminatlar” temasına “Olumlu”, “Olumsuzluk yok”, “Ek gösterge yeniden düzenlenmeli”, “Tazminatlar yeniden düzenlenmeli” başlıklarının dışında adil olmadığı, ilgili düzenlemenin yetersiz olduğu, öğretmen olan herkesi kapsamı gerektiği, konut ve yol yardımı yapılması gibi başlıkları da ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeye dair görüşlerini belirtmişlerdir.

#### **4.5. Görüşme Formundaki Diğer Sorulara Ait Bulgu ve Yorumlar**

##### **A. Saygınlık ve Motivasyon**

Araştırmacının danışmanı aracılığıyla hazırlamış olduğu görüşme formundaki sorular içinde alt probleme dâhil olmayanlar da vardır. Kariyer basamakları ve ek gösterge ve tazminatlarla ilgili görüşleri alınan öğretmen ve yöneticilere bu problemlerin dışında ilk olarak “Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun genel olarak öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz? Saygınlık, motivasyon vs.” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerden alınan cevaplar göz önünde bulundurularak bir tema oluşturulmuş ve dört ayrı kod belirlenmiştir. Öğretmenlerden aynı soru için yanıt alınmış olup bu yanıtlar Tablo 4.5.a.’ da gösterilmiştir.

Tablo 4.5.a. *Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun genel olarak öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceğine İlişkin Öğretmen Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Öğretmenler (Ö)
Saygınlık Motivasyon	Olumsuz etkiler	7	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8
	Olumlu etkiler	1	Ö10
	Sadece motivasyon artar	1	Ö9
	Etkisi olmaz	1	Ö5

Tablo 4.5.a. incelendiğinde “Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun genel olarak öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz? Saygınlık, motivasyon vs.” sorusuna ilişkin öğretmenler, olumsuz etkiler ( $n=7$ ), olumlu etkiler ( $n=1$ ), sadece motivasyon artar ( $n=1$ ) ve etkisi olmaz ( $n=1$ ) yanıtlarını vermişlerdir.

Sorulan bu soruya verilen yanıtlara bakıldığında öğretmenler ilgili kanunun öğretmenlik mesleğini olumsuz etkileyeceğini belirtmiştir. Aynı soruya; olumlu etkiler, sadece motivasyon artar ve etkisi olmaz yanıtları alınmıştır.

“Saygınlık, motivasyon” temasının “Olumsuz etkiler” koduna ilişkin yedi öğretmenden benzer yanıt alınmıştır. Öğretmenler meslek kanunun öğretmenlerin üzerinde olumsuz etkilerinin olacağını bunun da motivasyonu düşüreceğini düşünmektedirler. Verilen yanıtlardan alınan bazı alıntılar şu şekildedir:

..... *Saygınlık anlamında beklenenin aksine ayırım getireceğini düşünüyorum (Öğretmen 1).*

..... *Kariyer isimleri kullanılmaya başlandığında veliler öğretmenleri bu kritere göre seçer. Seçilmeyen öğretmenin motivasyonu düşer. Üstüne uzman öğretmen diğerlerini küçümser ise okulda huzur da bozulur (Öğretmen 3).*

..... *Ben ilk yapılan sınavla uzman öğretmen oldum. Çalışma sistemim aynı. Niye girdiniz sınava diyecekseniz, ücreti için girdim. Şimdide şartlarım tutarsa başöğretmenlik sınavına da ücreti için gireceğim. Şu anda ücretlerimizin gerçekten az olduğunu düşünüyorum. Okul ortamında birlik olmadığı zaman bir öğretmen ne kadar çalışırsa çalışsın başarı olmaz. Birlik ve beraberliğin olması gerekiyor. Böyle olunca şimdi okullarda bir etkinlik yapılacağı zaman sessizce uzman ve başöğretmenler yapsın diye kenara çekilirse diğer öğretmenler ne olacak? Tabii ki huzursuzluk olacak (Öğretmen 4).*

..... *Olumsuz etkileyecektir. Ötekileştirmeye ve mobinge neden olacaktır (Öğretmen 6).*

“Saygınlık Motivasyon” temasının “Olumlu etkiler” koduna ilişkin bir öğretmenden yanıt alınmıştır. Verilen yanıtta dair alınan alıntı şu şekildedir:

*..... Kariyerinde yükselme yaşanan öğretmenler için motivasyon kaynağı olacağını düşünüyorum. Ancak olamayanlar için ise ciddi bir sıkıntı yaratacaktır. Hakkıyla yükselen bir öğretmenin ise saygınlığını koruyacağını düşünüyorum (Öğretmen 10).*

“Saygınlık Motivasyon” temasının “Sadece motivasyon artar” koduna ilişkin bir öğretmenden yanıt alınmıştır. Verilen yanıtta dair alınan alıntı şu şekildedir:

*..... Öğretmenin motivasyonunu artırsa da saygınlığını artıracak bir içerik göremiyorum (Öğretmen 9).*

“Saygınlık Motivasyon” temasının “Olumlu etkiler” koduna ilişkin bir öğretmenden yanıt alınmıştır. Verilen yanıtta dair alınan alıntı şu şekildedir:

*..... Öğretmenlik Meslek Kanunu üretim-iş-tasarım merkezli bir eğitim sistemini kuramadığımız taktirde, eğitim felsefesinin toplumun temellerini oluşturduğunu algılayamadığımız sürece toplum nezdinde saygınlık ve öğretmende motivasyon artmayacaktır. Motivasyonu olan öğretmeni bu kanun zaten eksi ya da artı etkilemez. Henüz yönetici-öğretmen düzenlemesine bile gerek duymayan bir öğretmenlik meslek kanunu olamaz (Öğretmen5).*

Öğretmenlerden, meslek kanununun öğretmeni nasıl etkileyeceğine ilişkin soruya yanıtlar aranmıştır. Tablo 4.5.a. incelendiğinde de görüldüğü gibi meslek kanununun öğretmeni olumsuz etkileyeceği yönündeki benzer görüşler kanun ile ilgili geri dönüt niteliği taşımaktadır.

“Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun genel olarak öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz? Saygınlık, motivasyon vs.” sorusuna yöneticilerden gelen yanıtlar ise Tablo 4.5.b.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.5.b. *Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun genel olarak öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceğine İlişkin Yönetici Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Yöneticiler (Y)
Saygınlık Motivasyon	Etkisi olmaz	7	Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y9, Y10
	Düzenleme yapılırsa etkiler	2	Y1, Y8
	Olumsuz etkiler	1	Y7

Tablo 4.5.b. incelendiğinde “Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun genel olarak öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz? Saygınlık, motivasyon vs.” sorusuna ilişkin yöneticiler, etkisi olmaz ( $n=7$ ), düzenleme yapılırsa etkiler ( $n=2$ ) ve olumsuz etkiler ( $n=1$ ) yanıtlarını vermişlerdir.

Sorulan bu soruya verilen yanıtlara bakıldığında yöneticiler ilgili kanunun öğretmenlik mesleğine saygınlık, motivasyon.. vs. bağlamında etkisinin olmayacağını belirtmiştir. Aynı soruya; düzenleme yapılırsa etkiler ve olumsuz etkiler yanıtları alınmıştır.

“Saygınlık, motivasyon” temasının “Etkisi olmaz” koduna ilişkin yedi yöneticiden benzer yanıt alınmıştır. Yöneticiler, meslek kanunun öğretmenlerin üzerinde herhangi bir etkisinin olmayacağını düşünmektedirler. Verilen yanıtlardan alınan bazı alıntılar şu şekildedir:

*..... Ben hiçbir yararı olacağına inanmıyorum. Sadece birazcık maddi açıdan yararlı olur. Bu da öğretmenler arası eşitsizliğe neden olacağı kanaatindeyim (Yönetici 1).*

*.... Burada aslında bizim düşündüğümüz çok önemli değil, bu kanunun medyada siyasilerce nasıl pazarlanacağı çok daha önemlidir. Başöğretmen yaptık 2000 lira veriyoruz dersiniz, öğretmeni 2000 lira için başöğretmen olduğu izlenimini umarsızca ve utanmadan ifade ederseniz hiçbir surette saygı sağlayamazsınız. Öğretmenler çok değerlidir, öğretmenlik mesleği tecrübe ve donanımla taçlanır. Tecrübeli öğretmenlerin içinden en iyilerinin kıdem yıllarına göre uzman öğretmen, başöğretmen olmalarını sağlayacağız.*

*Uzman ve başöğretmenlerimizin okullar içerisinde konumları şu şekilde olacak, genç öğretmenlerimizi uzman ve başöğretmen olmak için özendirceğiz demedikten sonra 2000 lira için başöğretmen olan zavallı konumundan kurtulamayız. Ben öğretmen olarak yıllardır uzman öğretmen durumundayım ve bu durumdan utandığım için asla ismimin önüne bu unvanı getirip, yazmadım. Başöğretmenlik unvanı Mustafa Kemal ATATÜRK'ün unvanıdır. Gerçekten samimi bir şekilde yapılan çalışmalar olsa, 28 yıllık meslek hayatıma rağmen yeniden sınava girmeyi ve başöğretmen olarak isimlendirilmeyi çok isterim. (Sınava da karşıyım ama mevcut yasa adına konuşmaktayız.) Bu durum ekonomik kaygılarımın çok çok daha ötesinde bir arzudur. Ama gerçekten başöğretmenim, ben mesleğimin doruğundayım değerini görebilecek ve genç meslektaşlarıma örnek olabilecek bir saygı ve statü kazanabilecek miyim? Bu saygı nasıl sağlanacak? Eksik görünüyor Her bir basamak, bir öncekinden farklı ve daha fazla hak, yetki, sorumluluk ve ilave özlük hakları içerecek mi? (Yönetici 6).*

*....Daha önce çıkan uzman öğretmen unvanının sadece maaşa etkisi oldu. Kimse kimin uzman olduğunu bile bilmiyor. Hiçbir etkisi olmaz (Yönetici 4).*

Yöneticiler “Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun genel olarak öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz? Saygınlık, motivasyon vs.” sorusuna verilen yanıtlar arasında etkisi olmaz, maddi anlamda etkisi olsa da saygınlık kazandırmaz, içerik yeniden düzenlenmeden verilecek olan “uzman” ve “başöğretmen” unvanlarının öğretmenlere hiçbir katkı sağlamayacağı yönünde görüş belirtmişlerdir.

## **B. ÖMK’nun İhtiyaç Duyduğu Destek**

Araştırmacının danışmanı aracılığıyla hazırlamış olduğu görüşme formundaki sorular içinde alt probleme dâhil olmayanlardan “Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun istenen sonuçları verebilmesi için başka desteklere ihtiyaç duyulmakta mıdır?” sorusu öğretmen ve yöneticilere yöneltilmiştir.

İlk olarak öğretmenlere “Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun istenen sonuçları verebilmesi için başka desteklere ihtiyaç duyulmakta mıdır?” sorusu sorulmuştur.



Öğretmenlerden alınan cevaplar doğrultusunda bir alt tema belirlenerek üç ayrı kod oluşturulmuştur. Öğretmenlerin verdiği yanıtlar Tablo 4.5.c. 'de verilmiştir.

Tablo 4.5.c. *Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun İstenen Sonuçları Verebilmesi için İhtiyaç Duyduğu Desteklere İlişkin Öğretmen Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Öğretmenler (Ö)
Desteğe İhtiyaç Duyulmaktadır mıdır?	Duyulmaktadır	7	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö8, Ö9, Ö10
	Kanun hiç olmasa daha iyi	2	Ö2, Ö6
	Fikrim yok	1	Ö7

Tablo 4.5.c. incelenecek olursa “Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun istenen sonuçları verebilmesi için başka desteklere ihtiyaç duyulmakta mıdır?” sorusuna ilişkin öğretmenlerden ÖMK'nun istenen sonuçları vermesi için desteğe ihtiyaç duyulmaktadır ( $n=7$ ), kanun hiç olmasa daha iyi ( $n=2$ ), konuyla ilgili fikrim yok ( $n=1$ ) yanıtları alınmıştır.

Öğretmenler kanunun ihtiyaç duyduğu desteği kişisel ve mesleki donanımın iyileştirilmesi, özlük haklarının daha iyi düzenlenmesi, eğitimciye şiddet konusunun düzenleme olması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca denetimin mutlaka olması, atama ve yer değiştirme yönetmeliğinin iyileştirilmesi, ücretlerde ciddi bir artışın olması ve öğretmenlere daha çok hak verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bunların dışında kanunun tamamen bir saçmalık olduğunu düşünüp yürürlüğe hiç girmemesinin daha iyi olacağını belirten öğretmenler de olmuştur.

“Desteğe İhtiyaç Duymakta mıdır?” temasına ilişkin “Duyulmaktadır” koduna ait öğretmen görüşlerinden bazı alıntılar şu şekildedir:

..... *Öğretmenin kişisel ve mesleki donanımını geliştirmeye yönelik programlar yapılmalı (Öğretmen 1).*

..... *Önceki yıllarda iller arasında yazları hizmet içi kurslara gitmiştim. Oraya 81 ilden öğretmenler geliyordu. Fikir alışverişi yapıyorduk. Bu kurslar isteğe bağlıydı. Aynı şekilde bu hizmet içi kurslar yapılarak öğretmenler arasında fikir alışverişi yapılabilir (Öğretmen 4).*

..... *Evet sahadan kişilerle sendikalarla bu iş yapılmalı. Bunun meslek kanunu ile bir ilgisi yok bence. Meslek kanunu anlamına bakarsanız mesleğinizi daha iyi yapmak*

*için çıkarılır özlük haklara sahip çıkılmamış eğitimciye şiddet yönünde bir şey yok. Bence meslek kanunu olmadı (Öğretmen 8).*

*..... Kesinlikle. Atamada öncelik, daha yüksek maaş ödemesi... vs. Kısacası kariyerde yükselme tamamen güdüleyici olmalı. Öğretmenlere daha çok hak verilmeli (Öğretmen 10).*

“Desteye İhtiyaç Duymakta mıdır?” temasına ilişkin “Kanun hiç olmasa daha iyi” koduna ait iki katılımcıdan benzer yanıtlar alınmıştır. Öğretmenler bu haliyle hiçbir desteğin bu kanunu daha iyi hale getireceğini düşünmediğini ifade etmiştir. İstenen sonuçları vermeyeceğini düşünen öğretmenlerden alınan bazı alıntılar şu şekildedir:

*..... Kanaatimce bu kanunun yürürlüğe hiç girmemesi en doğrusudur. Belki yıla göre 10. Yılda uzman öğretmen 25. Yılda başöğretmen yapılması ve yüksek lisans ve doktora gibi dereceler yapan öğretmenlere uzmanlık ve baş öğretmenliğin verilmesi düşünülebilir. Bu haliyle hiçbir destek bu kanunu daha iyi hale getiremeyecektir (Öğretmen 6).*

*..... İstenen sonuçları vereceğini düşünmüyorum (Öğretmen 2).*

“Desteye İhtiyaç Duymakta mıdır?” temasına ilişkin “Fikrim yok” koduna ait bir katılımcıdan yanıt alınmıştır. Öğretmen 7, “ÖMK’nun istenen sonuçları verebilmesi için başka desteklere ihtiyaç duymakta mıdır?” sorusuna “Fikrim yok.” şeklinde yanıt vermiştir.

“Desteye İhtiyaç Duymakta mıdır?” temasına ilişkin öğretmenlerden aynı soru için birden fazla yanıt alınmıştır. Öğretmenler kanunun geliştirilmeye ihtiyaç duyduğunu, hizmetiçi kurslarla öğretmenler arası fikir alışverişinin artması, sendikalarla bu düzenlemenin yapılması, denetimin mutlaka olması, güdüleyici olması, öğretmenlere daha çok hak verilmesi gerektiği gibi yanıtlar da vermişlerdir.

“Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun istenen sonuçları verebilmesi için başka desteklere ihtiyaç duyulmakta mıdır?” sorusuna yöneticilerden gelen yanıtlar ise Tablo 4.5.d.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.5.d. *Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun İstenen Sonuçları Verebilmesi için İhtiyaç Duyduğu Desteklere İlişkin Yönetici Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Yöneticiler (Y)
Desteğe İhtiyaç Duymakta mıdır?	Duyulmaktadır	9	Y1, Y2, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10
	Fikrim yok	1	Y3

Tablo 4.5.d. incelenecek olursa “Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun istenen sonuçları verebilmesi için başka desteklere ihtiyaç duyulmakta mıdır?” sorusuna ilişkin yöneticilerden ÖMK'nun istenen sonuçları vermesi için desteğe ihtiyaç duyulmaktadır ( $n=9$ ), konuyla ilgili fikrim yok ( $n=1$ ) yanıtları alınmıştır.

Yöneticiler kanunun ihtiyaç duyduğu desteği öğretmenin güçlendirilmesi, öğretmenlerin MEB tarafından yetiştirilmesi, toplumsal saygının kanuni düzenlemelerinin yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunların dışında konuyla fikrinin olmadığını bir öğretmen de olmuştur.

“Desteğe İhtiyaç Duymakta mıdır?” temasına ilişkin “Duyulmaktadır” koduna ait yönetici görüşlerinden bazı alıntılar şu şekildedir:

..... *Öğretmen akademileri, öğretmenlerin MEB tarafından yetiştirilmesi, Üniversitelerden alınması(polis,asker gibi)*

*Toplumsal saygınlığı artıracak kanuni düzenlemelerin yapılması*

*Araştırma –geliştirmeye yönelik öğretmenlerin hareketlilik ve projelerinin maddi desteklere bağlanması (Yönetici 4).*

..... *Öğretmenlik Meslek Kanunu öncelikle öğretmenin eksik olduğu anlayışından yola çıkmıştır: Bu, hatalı bir bakıştır. Eğitim sistemimizde planlama eksikliği, devlet politikasının eğitim sisteminden fersah fersah uzak olmasından hatta böyle bir kaygının olmamasından kaynaklıdır. Öğretmen elbette kendini geliştirmelidir; ancak öğretmenin eğitimci kimliğinin, yöneltme bilgisinin veli karşısında etkisiz bırakıldığı bir sistemde hangi destek olursa olsun güçsüz kalacaktır.*

*Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ancak; eğitimcinin çocuğa ulaşabileceği, hayatına dokunabileceği, çocuğa moda göre değil; ilgi, eğilim ve yeteneklerine göre hayatında işine yarayacak bilgi akışını yapabileceği düzenleme ve planlamanın yapıldığı bir sistem destek sağlayabilir (Yönetici 5).*

..... *Kanunun bu haliyle bir yönetmeliğe ihtiyacı olduğu açıktır (Yönetici 6).*

..... Öğretmenlerin Yüksek lisans yapmaları özendirilmelidir.

Hizmet içi eğitim etkinlikleri daha işlevsel olarak planlanmalıdır(Yönetici 10).

“Desteye İhtiyaç Duymakta mıdır?” temasına ilişkin “Fikrim yok” koduna ait bir katılımcıdan yanıt alınmıştır. Yönetici 3 “ÖMK’nun istenen sonuçları verebilmesi için başka desteklere ihtiyaç duymakta mıdır?” sorusuna “Fikrim yok.” şeklinde yanıt vermiştir.

### C. Okuldaki Personel Görüşü

Araştırmacının danışmanı aracılığıyla hazırlamış olduğu görüşme formundaki sorular içinde alt probleme dâhil olmayanlardan “Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun yürürlüğe girmesi okuldaki personel tarafından nasıl karşılanmıştır?” sorusu öğretmen ve yöneticilere yöneltilmiştir.

İlk olarak öğretmenlere “Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun yürürlüğe girmesi okuldaki personel tarafından nasıl karşılanmıştır?” sorusu sorulmuştur. Öğretmenlerden alınan cevaplar doğrultusunda bir alt tema belirlenerek dört ayrı kod oluşturulmuştur. Öğretmenlerin verdiği yanıtlar Tablo 4.5.e. 'de verilmiştir.

Tablo 4.5.e. Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun Okuldaki Personel Tarafından Nasıl Karşılandığına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kod	Sayı(n)	Öğretmenler(Ö)
Personel Görüşleri	Olumsuz / ayırıştırıcı	7	Ö1, Ö2, Ö3, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9
	Olumlu	1	Ö5
	Panik halinde	1	Ö4
	Kanunu bilmiyorlar	1	Ö10

Tablo 4.5.e. incelenecek olursa “Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun yürürlüğe girmesi okuldaki personel tarafından nasıl karşılanmıştır?” sorusuna ilişkin öğretmenlerden ÖMK’nun okuldaki personel tarafından olumsuz ( $n=7$ ), olumlu ( $n=1$ ), panik halinde ( $n=1$ ), kanunu bilmiyorlar ( $n=1$ ), yanıtları alınmıştır.

Öğretmenler okuldaki personel tarafından nasıl karşılandığına ilişkin ayrıştırıcı olduğu, olumsuz, büyük bir hüsrana yarattığı, ast-üst tartışmaları yaşanacağını belirtmişlerdir. Ayrıca sınav olsa da parasal karşılığı olacak diye düşünüldüğünü, öğretmenler arasında panik yaşandığını, sınav için açıklamaların net olmadığını, birçok öğretmenin bilgi sahibi olmadığını belirtmişlerdir.

“Personel Görüşleri” temasına ilişkin “Olumsuz / ayrıştırıcı” koduna ait öğretmen görüşlerinden bazı alıntılar şu şekildedir:

... Genel olarak biz eğitimcileri ayrıştıracağı yönünde görüşler mevcuttur (Öğretmen 1).

... Genel kanı olumsuz. Ayrıştırıcı etkilerinin olacağını düşünüyorlar (Öğretmen 2).

... Tüm öğretmenlerce olumsuz karşılanmakla birlikte tezsiz yüksek lisansı olan ve üniversite eğitim süresi beş yıl olan öğretmenler için sınavsız maaş artışı olumlu karşılandı (Öğretmen 6).

... Çoğunlukla olumsuz karşılandı (Öğretmen 7).

“Personel Görüşleri” temasına ilişkin “Fikrim yok” koduna ait bir katılımcıdan yanıt alınmıştır. Öğretmen 7, “ÖMK’nun istenen sonuçları verebilmesi için başka desteklere ihtiyaç duymakta mıdır?” sorusuna “Fikrim yok.” şeklinde yanıt vermiştir.

“Personel Görüşleri” temasına ilişkin öğretmenlerden aynı soru için birden fazla yanıt alınmıştır. Öğretmenler personelin kanun ile ilgili görüşlerine ilişkin birçok öğretmenin kanun hakkında bilgi sahibi bile olmadığı, yüzeysel konuşmalarla geçiştirildiği yanıtlarını vermişlerdir.

Yöneticilere “Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun yürürlüğe girmesi okuldaki personel tarafından nasıl karşılanmıştır?” sorusu sorulmuştur. Yöneticilerden alınan cevaplar doğrultusunda bir alt tema belirlenerek dört ayrı kod oluşturulmuştur. Yöneticilerin verdiği yanıtlar Tablo 4.5.e. 'de verilmiştir.

Tablo 4.5.f. *Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Okuldaki Personel Tarafından Nasıl Karşılandığına İlişkin Yönetici Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Yöneticiler(Y)
Personel Görüşleri	Olumsuz / ayrıştırıcı	4	Y2, Y7, Y9, Y10
	Olumlu	2	Y5, Y6
	Hem olumlu hem olumsuz	3	Y1, Y3, Y8
	Etki yaratmamıştır	1	Y4

Tablo 4.5.f. incelenecek olursa “Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun yürürlüğe girmesi okuldaki personel tarafından nasıl karşılanmıştır?” sorusuna ilişkin yöneticilerden ÖMK’nun okuldaki personel tarafından olumsuz / ayrıştırıcı ( $n=4$ ), olumlu ( $n=2$ ), hem olumlu hem olumsuz ( $n=3$ ), etki yaratmamıştır ( $n=1$ ), yanıtları alınmıştır.

Yöneticiler “Okuldaki personel tarafından nasıl karşılanmıştır?” sorusuna ilişkin ayrıştırıcı olduğu, olumsuz, yetersiz, içi boş ve yetersiz görüldüğü, beklentiyi karşılamadığını belirtmişlerdir. Ayrıca olumlu karşılandığını, öğretmenlik mesleğinin var olduğunu ve herhangi bir heyecan yaratmadığı, birçok öğretmenin bilgi sahibi olmadığını belirtmişlerdir.

“Personel Görüşleri” temasına ilişkin “Olumsuz / ayrıştırıcı” koduna ait öğretmen görüşlerinden bazı alıntılar şu şekildedir:

... Genel olarak olumsuz karşılanmıştır (Yönetici 2).

... İçi boş ve yetersiz görülmektedir. Beklentiyi karşılamamıştır (Yönetici 7).

... Öğretmenler tarafından çok fazla olumlu karşılanmamıştır (Yönetici 10)

“Personel Görüşleri” temasına ilişkin “Hem olumlu hem olumsuz” koduna ait üç katılımcıdan yanıt alınmıştır. Genel anlamda olumlu karşılanırsa da kanunun düzenlemeye ihtiyaç duyduğunu, ücretlendirme açısından olumlu karşılayanlar olsa da herkese eşit ücretlendirme yapılmasını savunanlar olduğunu ifade etmişlerdir.

“Personel Görüşleri” temasına ilişkin “Hem olumlu hem olumsuz” koduna ait öğretmen görüşlerinden bazı alıntılar şu şekildedir:

... Genel bazda olumlu karşılanırsa da eksik yanlarının olduğu ve düzenlemeye ihtiyaç olduğu görüşü hakimdir (Yönetici 1).

... Olumlu karşılayanlar da var özellikle ücretlendirme açısından. Olumsuz yaklaşanlar ise öğretmenlerin sınıflandırmalarına karşı bu grup illaki bir ücret ödenecekse öğretmenlerin arasında ayrıma gitmeden herkese eşit şekilde yapılması görüşündeler (Yönetici 3).

... Olumlu ve olumsuz (Yönetici 8)

“Personel Görüşleri” temasına ilişkin “Olumlu” koduna ait iki katılımcıdan yanıt alınmıştır. En azından ücret konusunda karşılığı olacağını, öğretmenliğin bir meslek olarak kabul edildiğinin göstergesi olduğu için olumlu karşılandığını ifade etmişlerdir.

... “Olsun bakalım; iyi, en azından sınav olsa da parasal karşılığı olacak.” şeklinde karşılanmıştır (Yönetici 5).

... Okulumda olumlu karşılandı, adı üstünde meslek kanunu... Öğretmenlik mesleğinin var olduğunu , bir kariyer meslek olduğunun kanıtıdır (Yönetici 6).

“Personel Görüşleri” temasına ilişkin yöneticilerden aynı soru için birden fazla yanıt alınmıştır. Yöneticiler personelin genel anlamda olumsuz ve ayrıştırıcı karşılandığını, heyecan yaratmadığını, öğretmenliğin meslek olarak kabul edilmesinin bile kariyer mesleği olduğunu gösterir nitelikte olduğunu, en azından ücret konusunda artış yaşanacağına olumlu yaklaşanlar olduğu yanıtlarını vermişlerdir.

#### **D. Genel Görüş**

Araştırmacının danışmanı aracılığıyla hazırlamış olduğu görüşme formundaki sorular içinde alt probleme dâhil olmayanlardan “Konuyla ilgili olarak belirtmek istediğiniz başka bir düşünceniz varsa onları da belirtebilir misiniz?” sorusu öğretmen ve yöneticilere yöneltilmiştir.

İlk olarak öğretmenlere “Konuyla ilgili olarak belirtmek istediğiniz başka bir düşünceniz varsa onları da belirtebilir misiniz?” sorusu sorulmuştur. Öğretmenlerden alınan

cevaplar doğrultusunda bir alt tema belirlenerek dört ayrı kod oluşturulmuştur. Öğretmenlerin verdiği yanıtlar Tablo 4.5.g. 'de verilmiştir.

Tablo 4.5.g. *Konuyla İlgili Olarak Belirtilen Başka Düşüncelere İlişkin Öğretmen Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Öğretmenler(Ö)
Konuyla İlgili Başka Görüşler	Yeniden düzenlenmeli	5	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö9
	Hiç yürürlüğe girmemeli	2	Ö3, Ö6
	Farklı bir eğitim sistemine geçilmeli	1	Ö7
	Başka bir konu yok	2	Ö8, Ö10

Tablo 4.5.g. incelenecek olursa “Konuyla ilgili olarak belirtmek istediğiniz başka bir düşünceniz varsa onları da belirtebilir misiniz?” sorusuna ilişkin öğretmenlerden ÖMK yeniden düzenlenmeli ( $n=5$ ), ÖMK hiç yürürlüğe girmemeli ( $n=2$ ), Farklı bir eğitim sistemine geçilmeli ( $n=1$ ), başka bir konu yok ( $n=2$ ) yanıtları alınmıştır.

Öğretmenler ÖMK ile ilgili ek olarak özlük haklarının düzenlenmesi, torpille kariyer sahibi olacak öğretmenlerin varlığı çalışkan öğretmenlere karşı haksızlık yaratacağı, mesleki iyileştirmenin olması, öğretmen maaşlarının desteklenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca genel anlamda eğitim sisteminin kökten bir değişikliğe gitmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

“Konuyla İlgili Başka Görüşler” temasına ilişkin “Yeniden düzenlenmeli” koduna ait öğretmen görüşlerinden bazı alıntılar şu şekildedir:

*.... Öğretmenlik hem ruhsal hem mesleki olarak geliştirilmeli. İyi eğitim almış, çalışkan insanların öğretmen olmasını sağlamalıyız. Yeni kuşakların en iyileri öğretmen olsun ki toplum kalkınabilsin (Öğretmen 1).*

*... Hem liyakat hem maddi anlamda derece kıdem uygulamasının daha uygun olacağını düşünüyorum (Öğretmen 2).*

*... Kısacası bu sınav yapılmadan, başöğretmenlik ve uzman öğretmen belirli yıla göre de bunu verebilirlerdi. Anladığım kadarıyla başöğretmenlik ve uzman öğretmen oldun ama emekli olunca bu hakların ekonomik olarak bitiyor. Bu haklar emekli olunca neden bitiyor onu da anlamış değilim. Öğretmenleri; uzmanlık ve başöğretmenlik sınavlarında ekonomik hak elde ettiyse bunun emeklilikte de devam etmesi gerekir (Öğretmen 4).*



“Konuyla İlgili Başka Görüşler” temasına ilişkin “Hiç yürürlüğe girmemeli” koduna ait iki öğretmenden yanıt alınmıştır. Bu kanunun özverili öğretmene haksızlık ve büyük saygısızlık olduğunu, bu karardan dönülmesi gerektiğini ve bu kanun yüzünden öğretmenlerin daha da mutsuz olacaklarını ifade etmişlerdir.

“Konuyla İlgili Başka Görüşler” temasına ilişkin “Hiç yürürlüğe girmemeli” koduna ait öğretmen görüşlerinden bazı alıntılar şu şekildedir:

*.... Görevini gereği gibi yapmayı belki de torpille kariyer sahibi olacak öğretmenler olacaktır. Özverili öğretmene büyük haksızlık ve saygısızlıktır. Bu karardan dönülmelidir (Öğretmen 3).*

*... Bu kanun öğretmenlerin mesleki anlamda daha mutsuz olacakları koşulları beraberinde getirecektir. Meslekte 25. Yılı çalışan bir öğretmen olarak mesleğimi yaparken tek motivasyonumun öğrencilerim olmasını bir yana koyarsak bu kanun yılgınlık ve umutsuzluk vericidir (Öğretmen 6).*

“Konuyla İlgili Başka Görüşler” temasına ilişkin öğretmenlerden aynı soru için birden fazla yanıt alınmıştır. Öğretmenler eğitim sisteminin batılı, çağdaş ve bilimsel temellere dayanan bir modele ihtiyaç duyduğunu ifade etmişlerdir.

Yöneticilere “Konuyla ilgili olarak belirtmek istediğiniz başka bir düşünceniz varsa onları da belirtebilir misiniz?” sorusu sorulmuştur. Yöneticilerden alınan cevaplar doğrultusunda bir alt tema belirlenerek iki ayrı kod oluşturulmuştur. Yöneticilerin verdiği yanıtlar Tablo 4.5.h. 'de verilmiştir.

Tablo 4.5.h. *Konuyla İlgili Olarak Belirtilen Başka Düşüncelere İlişkin Yönetici Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Yöneticiler(Y)
Konuyla İlgili Başka Görüşler	Yeniden düzenlenmeli	5	Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y9, Y10
	Başka bir konu yok	2	Y1, Y8

Tablo 4.5.h. incelenecek olursa “Konuyla ilgili olarak belirtmek istediğiniz başka bir düşünceniz varsa onları da belirtebilir misiniz?” sorusuna ilişkin yöneticilerden ÖMK yeniden düzenlenmeli ( $n=8$ ), başka bir konu yok ( $n=2$ ) yanıtları alınmıştır.

Yöneticiler meslek itibarını kazandırması, ekonomik açıdan düzeltilmesi, sendikaların ve sivil toplum kuruluşlarının fikrinin alınması, atamalar ile ilgili düzenlemelerin yapılması, yazılı – mülakat gibi sınavlarının olmaması gerektiğini belirtmişlerdir.

“Konuyla İlgili Başka Görüşler” temasına ilişkin “Yeniden düzenlenmeli” koduna ait öğretmen görüşlerinden bazı alıntılar şu şekildedir:

... Dediğim gibi içi dolu, gerçekten öğretmenin, mesleki itibarını, ekonomik açıdan düzeltilmesini, kariyer ve liyakat, atama, terfilerinde hakça yükselbileceği standart maddeler olmalı. Onurlu ve toplum içinde seçkin bir meslek olduğunu ispatlayacak bir öğretmenlik kanununa gereksinim var. Cumhurbaşkanını yetiştiren öğretmen, hakimi savcıyı her türlü bürokrati, sanatçıyı, şairi, yazarı yetiştiren öğretmen. Ama söz hakkına gelince yok. Mademki toplum mimarı öğretmenlerdir. O halde toplumun her kademesinde öğretmen söz sahibi olacak bir kariyere sahip Öğretmenlik Kanunu... (Yönetmen 2).

... Öğretmenlik meslek kanununun kariyer basamaklarından ibaret olması yetersiz. Bu konuda sivil toplum örgütlerinin ve sendikaların görüşleri de dikkate alınmalıdır (Yönetici 3).

... Bütün eğitim çalışanlarının özlük hakları, mali hakları konularının gözden geçirilmesi,  
Meslek kanunu ile bütün sorunların çözüme kavuştuğu algısının yanlış olduğu,  
Öğretmenlerin en dertli oldukları konunun toplumsal saygı, veli baskısı gibi nedenlerin araştırılarak gerekli güçlendirici çalışmaların yapılması gerekliliği  
Mesleki gelişim açısından öğretmenlerin yeterli ve gerekli hizmetiçi eğitimlerine ağırlık verilmesi konularında çalışmalar yapılmalıdır (Yönetici 4).

... Yazılı ve mülakat gibi sınavlar kesinlikle olmamalı  
10 yılını dolduran öğretmenler uzman öğretmen, 20 yılını dolduran öğretmenler başöğretmenliğe otomatik olarak belirli, sadeleştirilmiş, fonksiyonel bir eğitimden sonra geçirilmelidir.  
Ek gösterge ve tazminatlar öğretmenleri tatmin edecek düzeyde olmalıdır.  
Uzman öğretmenlere en az 3.000₺, başöğretmenlere 5.000₺ tazminat maaşlarına eklenmelidir (Yönetici 10).

“Konuyla İlgili Başka Görüşler” temasına ilişkin yöneticilerden aynı soru için birden fazla yanıt alınmıştır. Yöneticiler genel anlamda atama ve yer değiştirme düzenlemeleri, çalışma süreleri, denetim – teftiş süreçleri, toplumsal saygı ve veli baskısı ile ilgili güçlendirici çalışmalar yapılması, iş güvencesi gibi konularda düzenlemelerin mutlaka yapılması gerektiği yanıtlarını vermişlerdir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde; alt problemler için alınan görüşmelerden toplanan verilerin yapılan analizleri doğrultusunda elde edilmiş bulgulardan yola çıkılarak tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

### 5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yönelik görüşleri ortaya koyulmuştur. Ayrıca ÖMK'nun öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceği, nelere ihtiyaç duyduğu, okul personeli tarafından nasıl karşılandığı, konuyla ilgili belirtilmek istenen farklı görüşler analiz edilmiştir. Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin 10 öğretmen ve 10 yöneticiden olmak üzere toplamda 20 eğitimciden alınmış olan görüşler doğrultusunda veriler toplanmış ve araştırmaya ait alt problemler görüşme tekniği ile ortaya koyularak alana katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Araştırmada çıkarılabilecek en genel sonuç Öğretmenlik Meslek Kanunu öğretmen ve yöneticiler tarafından düzenlemeye ihtiyaç duyan bir kanundur. Öğretmen ve yöneticiler tarafından yetersiz görülen bu kanun öğretmen ve eğitim çalışanlarına danışılarak hazırlanması gerektiği ve sadece ücret bakımından olumlu karşılanmış olması dikkat çekmektedir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu aday öğretmen, kariyer basamakları ve ek gösterge ve tazminatlar konularını içermektedir. Öğretmen ve yöneticiler kariyer basamaklarının olumsuz olduğu yönünde ortak düşünceye sahiptir. Buna rağmen olumsuz görme sebebini öğretmenler ayrıştırıcı olarak belirtmişse de yöneticiler bu duruma yönelik görüşünü sınavsız olması gerektiği şeklinde belirtmiştir.

Kariyer basamaklarının eksik yanları konusunda düşünceleri alınan öğretmen ve yöneticiler bu soruda da ayrılmıştır. Öğretmenler kariyer basamakları ile ilgili düzenlemenin yanlış ve saçma olduğunu belirtirken yöneticiler yeniden düzenlenmesi gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Kariyer basamaklarının daha iyi olabilmesi için öğretmenler denetleme olmalı yanıtını verirken yöneticiler maddi ve mesleki sorunları çözmeli, sınava dayalı değil kıdeme göre basamaklandırma yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Öğretmen

ve yöneticiler ÖMK kariyer basamakları ile ilgili düzenlemede genel anlamda fikir ayrılığına düşmüştür.

Araştırmada Öğretmenlik Meslek Kanunu ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili boyutuna ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri de alınmıştır. Öğretmenler ilgili düzenlemeyi olumsuz bulurken yöneticiler düzenlemenin olumlu olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenler ek gösterge ve tazminatlarla ilgili düzenlemenin adil olmadığı için olumsuz olduğu görüşünü savunmaktadır. Yöneticiler ise olumsuz bulmadıklarını burada da belirtmişlerdir. Ek gösterge ve tazminatlarla ilgili düzenlemenin eksik yanları sorulduğunda ise öğretmenler düzenlemede bulunan bu hakların zaten öğretmenin hakkı olduğunu ayrıca bir meslek kanunu ile verilmemesi gerektiğini söylemişlerdir. Yöneticiler ise ek gösterge düzenlemesinin eksik olduğunu, 3600 ek göstergenin de üzerinde olmamız gerektiğini ayrıca yönetici kadrosunun Genel İdare Kadrosuna alınması gerektiğini belirtmiştir.

Ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin daha iyi olabilmesi için öneriler konusunda öğretmen ve yöneticiler tazminatlar / ek ders yeniden düzenlenmeli diye yanıtlayarak ilk defa görüş birliğine varmışlardır.

ÖMK'nun öğretmenlik mesleğini saygınlık, motivasyon gibi faktörler yönünden nasıl etkileyeceği konusunda öğretmen ve yöneticiler yine fikir ayrılığına düşmüştür. Öğretmenler ÖMK'nun öğretmenlik mesleğini saygınlık, motivasyon gibi faktörler yönünden olumsuz etkileyeceğini belirtirken yöneticiler bu durumun öğretmenler üzerinde etkisinin olmayacağını bildirmiştir.

ÖMK'nun istenen sonuçları verebilmesi için başka desteklere ihtiyaç duyup duymadığı sorulan öğretmen ve yöneticiler ihtiyaç duyulduğuna ilişkin görüş birliğine varmıştır.

ÖMK'nun okul personeli tarafından nasıl karşılandığına ilişkin soruya ise öğretmen ve yöneticiler yine aynı görüşü benimseyerek olumsuz / ayrıştırıcı karşılandığını belirtmişlerdir.

## 5.2. Öneriler

Bu bölümde araştırma verilerine dayanarak uygulayıcılara ve araştırmacılara dair önerilerde bulunulmuştur.

### 5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Araştırma verilerinden alınan sonuçlar dikkate alındığında ÖMK'nun yeniden bir düzenlemeye ihtiyacı olduğu ortaya çıkmıştır.
2. Öğretmen ve yöneticiler arasındaki fikir ayrılıkları göstermektedir ki her kadronun farklı düzenlemelere ihtiyacı vardır.
3. Kariyer basamaklarında yükselmek için sınava tabii tutulmadan kıdem yılı esas alınmalıdır. Mutlaka bir sınav yapılacaksa da kriterleri çok net ortaya konmalıdır.
4. Öğretmenlerin kendini değerli hissetmeye ihtiyacı görülmüş bu konuda acilen bir düzenlemenin yapılması gerekmektedir.
5. Öğretmenlerin saygınlığını artırmak için öğretmenlik mesleğinin kaybettiği itibarını tekrar kazandırmalı.

### 5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırma mesleğe yeni başlamış öğretmenlerle de yapılarak araştırma verileri karşılaştırılabilir.
2. Aynı çalışma diğer daha fazla katılımcı ile nicel araştırma yöntemleri kullanılarak araştırma bulguları karşılaştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Açıkgöz K.U. (1996). *Etkili Öğrenme ve Öğretme*, Kanyılmaz Matbaası İzmir.
- Akyüz, Y. (2008). *Türk eğitim tarihi (M.Ö. 1000-M.S. 2008)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Alkan, C. Ve Diğ. (1995). *Eğitim Teknolojisine Giriş*. Ankara: Önder Matbaacılık Ltd. Şti.
- Avcı, N., Taşçı, C., Derman D., Erdoğan, N., Köymen, Ü., (1992), Enformasyon Toplumu ve Eğitim Sistemlerine Etkileri, MEB Araştırma Raporu, MEB Yayınları, Ankara.
- Aydın, P.İ. (2002), *Alternatif Okullar*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Başar, H. (1995). *Öğretmenlerin Değerlendirilmesi*, Pegem, Yayın No,20, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1985). *Eğitim Psikolojisi*, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Bilen, M. (1996). *Plandan Uygulamaya Öğretim*. Ankara: Aydan Matbaası.
- Brooks, J. G., & Brooks, M. G. (1993). *In search for understanding the case for constructivist classrooms*. Alexandria, Virginia: ASCD.
- Büyükkaragöz, S.(1990). *Demokrasi Eğitimi*, Türk Demokrasi Vakfı Yayınları, Ankara.
- Çelik, M. (2004), *Bilgi ve Hikmet, Enformasyon Toplumunun Belleği*, Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Drucker, P. F. (1992, 1994). *Yeni Gerçekler*. (Çev. B. Karanakçı) (4. Baskı.) Ankara: İş Bankası Yayınları.
- Doğan, İ. (1998), *Sosyoloji*, Sistem Yayıncılık, Ankara.
- Erkan, S. (1996). Kriz Müdahale Planı (Crisis intervention plan). Eğitim Yönetimi. (Educational Administration) 4,23-28.
- Genç, A. G. S. Z. (2000). Bilgi Toplumunda Öğretmen Eğitimi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 23 (23) , 375-386
- Güven, D. (2015). Profesyonel Bir Meslek Olarak Türkiye’de Öğretmenlik. Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi, 27(2), 13–21. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/buje/issue/3832/51438> adresinden erişildi.
- Hergüner, G. (1998). 21. Yüzyılda Eğitimcilerin Eğitimi ve Okul Düzeni. Eğitim Yönetimi Sayı:15,s.287-294.

- Karagözoğlu, G. (2003). Eğitim Sistemimizde Öğretmen Yetiştirme Politikamıza Genel Bir Bakış, Eğitimde yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, ss.10-12.
- Kart, C. (2009). Hasan Ali Yücel'den Günümüze Bilim ve Eğitim Politikaları. Çağdaş Eğitim Dergisi,361, 37-41.
- Kutlu, E. (2000), *Bilgi Toplumunda Kalkınma Stratejileri*, A.Ü. Yayınları, Eskişehir.
- MEB. (1973). Milli Eğitim Temel Kanunu. Erişim tarihi: 17.01.2022, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>
- MEB. (2005). Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. Erişim tarihi: 18.01.2022  
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=9304&mevzuatTur=Kuru mVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5>
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: PEGEM Yayıncılık İkinci Baskı
- Schlechty P.C. (1991). *Schools for the Twentyfirst Century: Leadership, Imperatives for Educational Reform*. Jossey- Bass, Education Series.
- Solak, Y. (2019). 2023 Eğitim Vizyonu Hakkında Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.
- TEDMEM. (y.y.). *Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metni*.
- Tobias, S., & Baffert, A. (2010). Science teaching as a profession: Why it isn't. How it could be. Arlington, VA: NSTA Press.
- Toprakçı, E.(2002), *Eğitim Üzerine*, Ütopya Yayınevi, Ankara.
- Türk Dil Kurumu ( [TDK], 2021). Erişim tarihi: 23.01.2022 [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (6.Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

## EKLER

### GÖRÜŞME FORMU

Merhaba ben Naile CANATAN DOĞAN,

Uzunpınar İlkokulu'nda görev yapmaktayım. Öğretmen ve yöneticilerin Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili görüşlerini saptamak amacıyla bir araştırma yapıyorum. Bu araştırmanın literatürde akademik araştırmalara ışık tutacağını ümit ediyorum.

Bu araştırma için öğretmen ve yöneticilerle görüşme yapıyorum. Yaptığım tüm görüşmelerde verilen bilgiler sadece bu araştırmada kullanılacak ve kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacaktır.

Bu araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz için şimdiden teşekkür ederim. İzin verirseniz sorulara başlamak istiyorum.

Katılımcı Cinsiyeti: Kadın ( ) Erkek ( )

Görev Yaptığı Okul Türü: İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( )

Görevi: Öğretmen ( ) Yönetici( )

Kıdem Yılı: 1-5( ) 6-10( ) 11-15( ) 16-20( ) 21 ve üstü ( )

### SORULAR

1. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarını olumlu mu görmektesiniz?
2. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarını olumsuz görüyorsanız nedenleri nelerdir?
3. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarının eksik yanları nelerdir?
4. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki kariyer basamaklarının daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?
5. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumlu mu görmektesiniz?
6. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemeyi olumsuz görüyorsanız nedenleri nelerdir?
7. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin eksik yanları nelerdir?
8. Öğretmenlik Meslek Kanunu'ndaki ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili düzenlemenin daha iyi olabilmesi için nelerin yapılması gerekir?
9. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun genel olarak öğretmenlik mesleğini nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz? Saygınlık, motivasyon vs.
10. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun istenen sonuçları verebilmesi için başka desteklere ihtiyaç duyulmakta mıdır?



11. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yürürlüğe girmesi okuldaki personel tarafından nasıl karşılanmıştır?
12. Konuyla ilgili olarak belirtmek istediğiniz başka bir düşünceniz varsa onları da belirtebilir misiniz?

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2022-E.176689

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma "Öğretmenlik Meslek Kanunu'na Yönelik Öğretmen ve Yönetici Görüşleri" adıyla, Naile CANATAN DOĞAN tarafından 31/01/2022 -31/06/2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Öğretmen ve yöneticilerin Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili görüşlerini saptamak ve akademik katkı sağlamaktır.

Araştırmanın Nedeni: Proje çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yerler: Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale İlçeleri

Araştırma Uygulaması: Görüşme

Araştırma T:C. Milli Eğitim Bakanlığı'nun ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak katılım sırasında sorulardan ya da herhangi bir başka nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak, soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Naile CANATAN DOĞAN

İletişim Bilgileri: (531) 793 61 83

nilcantn@gmail.com

**Yukarıda bilgileri bulunan araştırmayı katılmayı kabul ediyorum.**

...../...../.....

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :



## ÖZGEÇMİŞ