



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

**KARİYER BASAMAKLARINDA YÜKSELME SİSTEMİNE
İLİŞKİN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ**

Nilgün BİLGİN

Denizli - 2023

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

**KARİYER BASAMAKLARINDA YÜKSELME SİSTEMİNE İLİŞKİN
SINIF ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ**

Nilgün BİLGİN

Danışman

Doç. Dr. Ümran ŞAHİN

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; 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.

Nilgün BİLGİN

TEŞEKKÜR

Proje çalıőmamın planlanma, araştırma, yürütölme ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalıőmamı bilimsel temeller ışığında őekillendiren hocam ve danıőmanım Sayın Doç. Dr. Ümran şAHİN ‘e,

Her daim yanımda olup bana destekte buldukları için sevgili oğullarım Salih Arda KATIRCIOğLU ve Alp Deniz KATIRCIOğLU ‘na

Beni dünyaya getiren ve her daim varlığı ile güç bulduğum sevgili annem Sevim BİLGİN’e sonsuz teőekkürler....

Nilgün BİLGİN

ÖZET

Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

BİLGİN, Nilgün

Temel Eğitim ABD. Sınıf Eğitimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Ümran ŞAHİN

Haziran 2023, 62 sayfa

Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşlerinin araştırıldığı bu araştırma nitel ve betimsel tarama modelindedir. Denizli ilindeki resmi okullarda çalışan kolay ulaşılabilir örneklem ile seçilen 24 öğretmenin görüşleri alınarak gerçekleştirilen bu araştırmada araştırmacının geliştirdiği yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak veriler toplanmıştır.

Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin metaforlarla yaklaşımlarında “gereksiz” ve “merdiven” metaforları ön plana çıkmıştır. Bunun yanında “Asansör”, “Ayrımcılık yapan amir”, “Balon”, “Boşa kürek çekmek”, “Ciddiyetsiz bir uygulama”, “Eğri yolda doğruyu bulmak”, “Faydasız iş”, “Formalite”, “Her öğretmen için mecburi 100 mt engelli yarışı”, “İlave kazanç”, “İşlevsiz”, “Maddiyata açılan minik kapı”, “Olumlu bir gelişme”, “Öğretmenlerin özgüvenini azaltan bir piyon”, “Piramit”, “Sınav”, “Tecrübe”, “Ucube”, “Yenilenme”, “Zemini sağlam olmayan bina” gibi genel olarak olumsuz metaforlar ile ifade edilmiştir.

Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim programlarının uygulanma şekline ilişkin öğretmenlerin genel olarak online olmasını iyi ve olumlu buldukları görülürken bir kısmını eğitimleri yüz yüze olmasını istedikleri bazılarının da başka kriterlere bakılması yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenler kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim programlarının içeriğini çok büyük oranda “çok fazla” olarak görmekte iken bir kısmı ise geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim programları ile ilgili önerilerinin başında uygulanabilir olması ve içerik azaltılması ile geliştirilmesi önerileri ön plana çıkmıştır. Kariyer basamaklarında yükselme sınavına ilişkin öğretmenlerin yarısından fazlası gereksiz olduğunu düşünmektedir.

Öğretmenler kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunların başında ölçme değerlendirme hatalarının olduğu görüşündedirler. Bunu kriterlerin tutarsız olduğu görüşünde olanlar izlemektedir. Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin başında sınav olmaması gelmektedir. Bunu sistem değişmeli, içerik ve eğitimciler iyileştirilmeli önerileri izlerken telafi imkanı sunulmalı, öğretmen görüşleri alınmalı, kıdem şartı kaldırılmalı önerileri getirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, kariyer basamakları, öğretmen yetiştirme

ABSTRACT

Opinions of Classroom Teachers on the System of Promotion in Career Ladders

BİLGİN, Nilgün

Department of Basic Education, Department of Primary Education

Project Advisor: Assoc. Dr. Umran SAHİN

June 2023, 62 pages

This research, in which the views of teachers on the system of promotion in career ladders are investigated, is in the qualitative and descriptive survey model. In this study, which was conducted by taking the opinions of 24 teachers selected with an easily accessible sample working in public schools in Denizli, data were collected using a semi-structured interview form developed by the researcher.

The metaphors of "unnecessary" and "ladder" came to the fore in teachers' approaches to the career ladder system with metaphors. In addition, "Elevator", "Discriminating supervisor", "Balloon", "Running in vain", "A non-serious practice", "Finding the truth on a crooked road", "Useless work", "Formality", "Mandatory 100 for every teacher" mt obstacle race", "Additional gain", "Dysfunctional", "Little door to materiality", "A positive development", "A pawn that reduces the self-confidence of teachers", "Pyramid", "Exam", "Experience", "Freak" It has been expressed with generally negative metaphors such as "Renewal", "Building with unstable ground".

While it is seen that teachers generally find it good and positive that the training programs prepared for promotion at the beginning of their careers are implemented, it is seen that they find it good and positive that some of them want their training to be face-to-face, and some of them have stated that they should look at other criteria. While the teachers see the content of the education programs prepared for advancement in the career ladder as "too much", some of them stated that it should be improved. At the beginning of the suggestions of the teachers about the education programs prepared for advancement in the career ladder, the suggestions that they should be applicable and that the content should be reduced and improved came to the fore. More than half of the teachers think that the exam for promotion in the career ladder is unnecessary.

Teachers are of the opinion that one of the problems encountered in the career ladder system is measurement and evaluation errors. This is followed by those who think that the criteria are inconsistent. One of the leading solutions for the problems encountered in the career advancement system of teachers is the absence of exams. It was suggested that the system should be changed, the content and educators should be improved, compensation should be offered while watching the suggestions, teachers' opinions should be taken, and the seniority requirement should be removed.

Keywords: Teacher, career steps, teacher training

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI.....	iii
ETİK BEYANNAMESİ.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLOLAR DİZİNİ	xii
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Sayıtlar.....	5
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlar.....	5
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Kariyer Yükselme.....	6
2.2. Kariyer Yükseltmesinin Önemi.....	7
2.3. Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Öğretmenlik Mesleği....	8
2.4. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi.....	11
2.5. Öğretmenlik Meslek Kanunu.....	11
2.6. Öğretmenlik Kariyer Basamakları.....	11
2.6.1. Uzman Öğretmen ya da Başöğretmenlik Unvanları İçin Öngörülen Yazılı Sınava Başvuracak Kişilerde Aranacak Şartlar.....	12
2.6.2. Yazılı Sınavdan Muafiyet.....	13
2.6.3. Öğretmenlik ya da Uzman Öğretmenlikte Geçmiş Sayılan Süreler	14
2.6.4. Eğitim Programı.....	15
2.6.5. Kapsam Dışındaki Kurumlarda Görev yapanlar.....	15
2.7. İlgili Araştırmalar.....	16

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	20
3.1. Araştırmanın Modeli.....	20
3.2. Evren ve Örneklem	20
3.3. Veri Toplama Aracı	22
3.4. Verilerin Toplanması.....	22
3.5. Verilerin Analizi.....	23
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR.....	24
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular.....	24
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	24
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	28
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	29
4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	31
4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	32
4.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	34
4.1.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	35
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	38
5.1. Tartışma ve Sonuç	38
5.2. Öneriler.....	40
KAYNAKÇA	41
EKLER	46
ÖZGEÇMİŞ	50

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımı.....	21
Tablo 4.1. Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Metaforlarla Yaklaşımları Kategorilerinin Frekans ve Yüzde Analizi.....	25
Tablo 4.2. Kariyer Basamaklarında Yükselme İçin Hazırlana Eğitim Programlarının Uygulanma Şekli Hakkındaki Görüşleri.....	28
Tablo 4.3. Kariyer Basamaklarında Yükselme İçin Hazırlanan Eğitim Programlarının İçeriği Hakkındaki Görüşleri	30
Tablo 4.4. Kariyer Basamaklarında Yükselme İçin Hazırlana Eğitim Programları İle İlgili Önerileri.....	31
Tablo 4.5. Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavına İlişkin Görüşleri.....	32
Tablo 4.6. Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri.....	34
Tablo 4.7. Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri	36

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Öğretmenlerin, toplumların inşasında sorumlulukları ve etkileri büyüktür. Toplumsal ve kültürel değerlerin gelecek kuşaklara aktarılması eğitimin mimarı öğretmenlerin çaba ve gayretleriyle mümkündür. Bundan dolayı birey ve toplumların gelişmesi bir anlamda öğretmenlerin elinde olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin görevlerini en iyi şekilde yapmalarıyla gelecek kuşakların hazırlanması mümkün olabilecektir. Öğretmenlerin görevlerini kendilerinden beklenen niteliklerde yapabilmeleri için işlerinin ne kadar önemli olduğu bilincinde olmaları, işleriyle gurur duymaları, işlerini sevmeleri, işlerinde mutlu olmaları, işlerine bağlılık duymaları, hevesli, yüksek motivasyonlu olmaları gerekmektedir. Öğretmenlerin görevlerini en iyi şekilde yapabilmeleri için bazı şartların oluşması ve motivasyonlarının yüksek olması gerekmektedir. Bunlardan biri de öğretmenlere kariyer basamaklarında yükselme imkanı verilmesidir. Öğretmenlere kariyer basamaklarında yükselme imkanı veren yasanın kabulü ve uygulamalarla öğretmenlerin maddi olarak kazançlarını arttıracığı gibi uzman ve başöğretmenlik payeleri verileceği beklentisi oluşmuştur. Böylelikle motivasyonlarını arttıracığı ancak dezavantaj olarak çalışma barışının bozulmasına neden olacağı belirtilmiştir. Bu nedenle bu araştırmada kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri araştırılacaktır.

Çalışmanın bu bölümünde problem durumu, problem ve alt problemler, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Kariyer planlama, kariyer gelişimi ve kariyer olarak yükselme kavramları çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan terimlerdir. Eğitim camiasında ise 2022 yılında hem çalışanlar hem de sendika ve Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bağlamında adından en fazla söz ettiren kavram kariyer basamaklarında yükselme olmuştur. Öğretmenlerin öğrenciler üzerinde önemli etkileri vardır. Eryılmaz (2014) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin, öğrencilerin mutluluk ve akademik başarılarında %25'lik bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişkilerin kalitesi, öğrencilerin hayata uyum sağlamaları üzerinde belirleyici bir rol oynayabilmektedir. Bu etkileşimin yönünün olumlu olması

durumunda öğrenciler de olumlu duygular yaşamakta ve böylece uyum sağlama yetenekleri artmaktadır (Patrick, vd., 1993). Olumlu duygular ve deneyimler beraberinde artan akademik başarıyı ve artan motivasyonu getirmektedir. Aksine olumsuz etkileşimler öğrencilerde derslere ve okula karşı ilgi kaybı ve hatta okulu bırakma gibi olumsuz davranışlara yol açabilmektedir (Birch ve Ladd, 1998). Öğretmenlerin öğrenci davranışları ve öğrenci performansı üzerinde beklendik etkileri ortaya çıkarabilmeleri için meslekleri ile benlik yapılarının uyumlu olması (Eryılmaz, Kara, 2017), öğretmenlerin mesleklerini sevmesi ve meslekte kendilerini geliştirmek istemesi gerekmektedir (Eryılmaz, Saticı, Deniz, 2020). Bu durum öğretmenlerin kariyer uyumluluklarının artması ile mümkün olacaktır (Eryılmaz, 2014). Gek ve Ling (2021) tarafından kariyer uyumluluğu yüksek öğretmenlerin kendilerine hedef belirleyeceği ve bu hedeflere ulaşabilmek için geleceğe yönelik planlar yapacağı, hedeflerine ulaşabilmek için çaba göstereceği ve bu durumun da dolaylı olarak öğrenci başarısını olumlu etkileyeceğini ifade etmişlerdir.

Öğretmenler okul ortamında pek çok stres kaynağı ile karşı karşıya kalabilmektedir. Öğrenci-öğretmen ve okul-aile çatışmaları, disiplin sorunları, kalabalık sınıflar ve uygun olmayan fiziki koşullar, bürokratik işlerin fazla olması, düşük maaş, terfide zorluklar, toplum desteğinin az olması, ödüllendirme sisteminin yetersiz olması gibi faktörlerden kaynaklandığı görülmektedir. Tüm bu sorunların öğretmenlerle beraber öğrencileri, aileleri hatta toplumu etkilediği bilinmektedir (Celeb, 2003'den aktaran Kumaş, Deniz, 2010). Öğretmenlerin bu zorluklarla baş edebilmeleri için kariyer olarak yükselme imkânlarının olması gerekir. Kariyer olarak yükselme imkânı olan öğretmenler stres yaratıcı unsurların varlığında bu durumlarla baş edebilir ve mesleklerini iyi bir şekilde sürdürebilirler (Gek, Ling, 2021). Bundan dolayı öğretmenlerin kariyer olarak yükselme imkânı beklentileri 2005-2006 eğitim-öğretim yılından buyana mevcuttur. Kariyer basamaklarında yükselme imkânı 2022 yılında uzaktan eğitim alma-tamamlama, sınava girerek başarılı olma ve lisansüstü eğitim yapanların da sınavdan muaf olarak uzman ve başöğretmenlik unvanı alabilme süreci birçok öğretmen açısından sorunlara neden olmuştur. Hatta bu konu sendikal eylemlere ve konunun tartışılmasına neden olmuştur. Böylesi bir süreç yaşanırken bu alanla ilgili öğretmen görüşlerinin araştırılması ve ortaya konulması gerekmektedir.

1.1.1 Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi "Kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri nelerdir?" şeklinde belirlenmiştir.

1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın amacı kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerinin ortaya çıkarılmasıdır. Bu amaca yönelik araştırmada aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır.

1. Sınıf öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin metafor algıları nasıldır?
2. Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim uygulaması hakkında görüşleri nelerdir?
3. Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim programlarının içeriği hakkındaki görüşleri nelerdir?
4. Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programları ile ilgili önerileri nelerdir?
5. Kariyer basamaklarında yükselme sınavına ilişkin görüşleri nelerdir? (Katılım koşulları, içerik, uygulanma süreci açısından)
6. Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri nelerdir?
7. Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri nelerdir?

1.2. Araştırmanın Amacı

2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili merkez ilçelerinde resmi ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemi ile ilgili görüşlerinin neler olduğunun ortaya çıkarılması, bu konudaki sorunlar ve bu sorunların çözümüne yönelik görüşlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Kariyer geliştirme veya yükseltme işi yapan birey ve işi tanımlayan örgütün her ikisinin de ilgi alanına giren bir süreç (Sağdıç ve Demirkaya, 2009, s.234), bireyin sahip olduğu yeteneklerinin geliştirilerek ve çeşitli destekler sağlanarak, kişinin hem bireysel hem de örgütsel amaçlar için değerlendirilmesidir (Akın, 2005, s.6). Başka bir tanımlamada bireylerin her birinin, kendine özgü sorun, tema ve görevler bütünü ile ayrılacak aşamalar serisi boyunca sürekli kendilerini geliştirmeleri ve örgütün çalışanlarına bu

konuda sunduğu resmi etkinliklerdir (Yaprak vd., 2010, s.400). Kariyer yükselme; bireylerin kendine özgü sorun, tema ve görevler bütünü içinde aşamalı olarak kendilerini geliştirme faaliyeti (Koca, 2009, s.9) veya çalışanların kariyerlerinin yönetiminde yardımcı olmak için tasarlanan ve çalışanın tüm çalışma hayatını kapsayan uzun süreli bir süreç olup, kişisel bir kariyer planının elde edilmesi için gereken program ve faaliyetlerin tümü olarak da tanımlanabilir (Ünver, 2005, s.37).

Çalışanların kariyer yönetimine yardımcı olmak için yapılan ve tüm çalışma hayatını kapsayan uzunca bir süreçte yeni teknolojiyle kendisini geliştirmesi ve yükselmesi, yeni bilgi ve beceriler elde etme arzusu taşıması kariyer geliştirme kavramını gündeme getirmiştir (Kılıç ve Öztürk, 2009, s.46). Kariyer geliştirme-yükseltme, yöneticilerin ve profesyonellerin tutum ve davranışları ile desteklenmelidir (Göz ve Gürbüz, 2005, s.84). Kariyer geliştirme olgusu insan kaynakları uygulamalarıyla birlikte ve örgüt ile bireylerin uzun dönemli olarak karşılıklı iletişimini, geri bildirimleri gerektiren bir yaklaşımla düşünülmelidir (Ersoy, 2007, s.48). Eğitim, yaş, medeni durum kariyer geliştirme sürecinde önemli rol oynamaktadır (İnandı vd., 2009, s.82).

Kariyer geliştirme-yükselme kavramı gerek örgüt için, gerekse birey için önemli bir yere sahip olmaktadır. Örgüt açısından bakıldığında bireyin kariyerinin gelişimi ile örgüt çıktılarının gelişimi paralellik gösterecektir. Bu amaçla bireyin gelişimi, yetiştirilmesi, güdülenmesi örgütler için önemli bir mesele haline gelmektedir. Bireysel açıdan bakıldığında ise kariyerin geliştirilmesi ile sürekli yükselen bir çizgide olmak kazanımlar açısından bir artışa, saygınlığa, refaha daha iyi bir yaşam tarzına sebep olacaktır. Böylesine önemli olan kariyer olarak yükselme ve gelişme eğitim örgütleri açısından da son derece önemlidir. 30 Nisan 2006 yılında ÖSYM tarafından yapılan ve bu tarihten beri yapılmayan öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselmeleri ile ilgili sınavlar 19 Kasım 2022 yılında yazılı sınav yapılarak tamamlanmıştır. Bu sınava 10 yılı dolmayan öğretmenler girememiştir. 2006 yılından beri yapılmadığı için uzman olamayan öğretmenlerin hak kayıpları karşılanmamış ve bu öğretmenler başöğretmenlik sınavına uzman öğretmenlerin girebileceği şartından dolayı alınmamıştır. Sınav ve sınavın içeriğinin çok yoğun olduğu için tartışma, sendikal eylemler vb. birçok sorun yaşanmıştır. Bu konularla ilgili henüz yapılmış ve yayınlanmış bir çalışma da bulunmamaktadır. Araştırma 2022 öğretmenlik kariyer sistemi ile ilgili ilk çalışmalardan biri olması nedeniyle alanda önemli bir çalışma olacaktır.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır.

- Araştırmaya katılan öğretmenler görüşme sorularına samimi ve gerçek görüşlerini yansıtmışlardır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme konularıyla ilgili bilgileri tamdır.
- Ölçme araçları araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek ve alt problemlere yanıt verebilecek niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde resmi ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu” ve “Görüşme Formu” kullanılmıştır.
- Araştırma, konuyla ilgili literatür taraması ve katılımcıların ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Denizli merkez ilçelerinde resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerdir.

Kariyer: bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmaktadır (Akalin vd., 2011).

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kariyer Yükselme

Kariyer; insanların yaşamlarının tamamını kapsayan, bu süreçte sahip oldukları rollerin, gerçekleştirdikleri işlerin birleşimi olarak tanımlanmaktadır. Yaşam boyunca devam eden bir süreç olmasından dolayı kariyer, bu süreçlerde yaşanan olay ve durumlarla, mesleki gelişim sürecinde sağlanan ilerleme, gerileme ve duraklamalarla şekillenmektedir (Özyürek, 2016). Kariyer geliştirme kavramıysa; çalışan kişilerin kariyer hedeflerini yakalayabilmeleri adına gerçekleştirdikleri bütün etkinlik ve eylemlerle birlikte kariyer planlarının hayata geçirilmesi için gerekli olan programların kapsandığı bir süreç olarak ifade edilmektedir (Aytaç, 2005). Balta-Aydın (2007) kariyer geliştirmeyi; çalışan kişilerin kişilik ve becerilerini geliştirmek için sosyal ve teknik donanımlar elde etme süreci olarak tanımlamaktadırlar. Köksal (2010)'ın ise bu kavramı; kişilerin mevcut durumlarını göz önünde bulundurmamak suretiyle, gelişim sağlama, performans artırma ve hedeflere ulaşabilme amacıyla belli planlar doğrultusunda hareket etmeleri şeklinde tanımladığı görülmektedir. Kariyer geliştirmedeki esas nokta; bireylerin becerilerini kullanarak erişebilecekleri en en yüksek konuma gelmelerini sağlamaktır. Bireyler bu konulara görev yaptıkları kurum ya da örgütler yoluyla gelebilecekleri gibi kendi bireysel becerileriyle de gelebilmektedirler (Ataol, 1989).

Örgütler aracılığı ile kariyer geliştirme, örgütsel yapıların personellerin gelişimlerine yardımcı olabilecek kaynakları temin etmeleri, gelişime yönelik olarak personellere olanaklar yaratmaları ile mümkün olabilmektedir (Altay, 2006). Bu gelişim, kariyer geliştirme kapsamında yer almakta olan kariyer yönetimiyle sağlanmaktadır. Kariyer yönetimi, örgüt politikaları dâhilinde örgütsel yapı içindeki imkânlarla çalışan bireylerin hedeflerinin bütünleştirilmesine yönelik programlar hazırlamayı gerektirmektedir (Kırçı, 2007). Bireylerin kendilerince sağlayacakları kariyer gelişimindeyse kendilerini değerlendirmeleri, olanakları araştırmaları, hedefler oluşturmaları, doğru ve gerçekçi planlamalar yapmaları ve bu planları hayata geçirmeleri ön plana çıkmaktadır (Altay, 2006). Bu gelişimse kariyer geliştirme kapsamında bulunan

kariyer planlamayla gerçekleştirilebilmektedir. Kariyer planlama, bireylerin kendileri tarafından kariyer yolu çizmeleriyle alakalı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Kırç1, 2007). Günümüzün hızla değişen ve gelişen çalışma koşullarının, çalışan bireyleri bireysel kariyer planlamaları yapmaya, bu bireylerin kendilerini sürekli geliştirme ve öğrenmeye ittiği görülmektedir. Bireylerin yaşamları boyunca devam eden kariyer gelişim süreçlerinde aktif biçimde bulunmaları, kariyerlerine yönelik planlamalara sahip olmaları kariyer geliştirmeye istekli olduklarının bir işareti olarak kabul edilir (Watt, Richardson, 2008).

2.2. Kariyer Yükseltmenin Önemi

Kariyer geliştirme bireyler ve örgütsel yapılar açısından oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Bireyler penceresinden bakıldığında örgüt çalışanlarının belirlemiş oldukları kariyer hedeflerini yakalayabilmeleri, psikolojik bakımdan doyuma ulaşmalarını ve görev yaptıkları kurumlara olan bağlılık düzeylerini yükseltecektir (Tunç, Uygur, 2001). Kariyer geliştirmenin sonucunda kendilerini gerçekleştirme ihtiyacını karşılamayı başaran kişiler gerçekleştirdikleri işlerden aldıkları doyumun yanı sıra kendileri ile gurur duyma (İrmiş, Bayrak, 2004), kendilerine olan güven düzeyine artma, motivasyon seviyelerinde yükselme, üretkenliklerinde artış, ileriki süreçlerde tecrübe edecekleri görevlere yönelik bilgi ve becerilere sahip olma gibi son derece önemli ve pozitif sonuçlar elde edebilmektedirler (Aytaç, 2005). Kariyer geliştirme, çalışan bireylerin kendi beceri ve ilgilerini keşfetmelerini ve bu sayede kendi gereksinimleri ve kurumlarının gereksinimleri arasındaki uyumun tesis edilmesine katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte kariyer geliştirme; verimlilik seviyesinin artırılması, personellerin işleriyle ilgili pozitif tutumlar geliştirmeleri ve iş doyumunun artırılması bakımında da önemli etkileri bulunmaktadır (Deniz, 2009).

Kariyer geliştirme olgusunun örgütsel yapılar açısından önemi göz önünde bulundurulduğunda; içerisinde yer aldığımız çağda devamlı bir şekilde yaşanan gelişim ve değişimlerin çalışan bireylerin kendilerini geliştirmelerini zorunlu hale getirmesinin ön plana çıktığı görülmektedir (Aytaç, 2005). Örgüt çalışanlarının bilgi ve becerilerinde devamlı gelişim kaydetmeleri örgütsel başarının elde edilmesinde kilit rol üstlenmektedir (İrmiş, Bayrak, 2004). Kariyer geliştirme, örgütlerin devamlı değişen çevreye ayak uydurabilmelerine, motivasyon seviyesinin yüksek tutulmasına ve örgütlerin başarıya ulaşmalarına son derece önemli katkılar sağlamaktadır (Kırç1, 2007). Bunu yanında kariyer geliştirme çalışan bireylerin kariyer hedefleri doğrultusunda ilerlemelerinin sağlanması

sonucunda pozitif örgüt iklimlerinin oluşturulmasına da etkide bulunmaktadır (Aytaç, 2005). Bundan dolayı kariyer geliştirme, örgütler bakımından oldukça önemsenen bir konu niteliğine sahiptir. Çalışan bireylerin mesleki gelişim ve eğitimleri örgütsel amaçların yakalanması bakımından çok önemli görülmektedir. Bireyler kendi beceri, değer, beklenti ve ilgileri doğrultusunda uygun meslekleri seçmeyi ve mesleklerinde kendilerini geliştirmek ve kariyer olarak ilerlemek isterler. Örgütsel yapılarca personellerinin söz konusu istek ve beklentilerini gerçekleştirmeleri adına bu bireylere bir takım olanaklar sağlamaktadırlar. Bu da beraberinde nitelikli iş gücünün ve nitelikli hizmet ve ürünlerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (İnandı ve diğ., 2009).

Öğretmenler penceresinden bakıldığında, öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin, kariyer hedefleri ve kariyer isteklerinin diğer okul kaynaklarına göre öğrencilerin öğrenmeleri ve başarıları üstünde daha fazla etkisinin bulunduğunu gözler önüne seren araştırmalara rastlanmaktadır (Coleman, 1966'dan aktaran Watt, Richardson, Wilkins, 2014). Öte yandan kariyer gelişimi öğretmenlerin motivasyon seviyelerinin artmasını, hoşnutlukları ve ş doyumları ile öz saygılarının artmasını, bu bireylerin okullarını birer destek kaynağı şeklinde algılamalarını sağlamaktadır (Blase, Blase, 1999).

2.3. Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Öğretmenlik Mesleği

Kariyer gelişimi bütün meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de son derece önemli bir kavram olarak ele alınmaktadır. 1960'lı yıllardan bugüne bireyleri öğretmenlik mesleğini tercih etmeye hangi unsurların motive ettiği, öğretmenlerin bu mesleği ne şekilde algıladıkları, bu bireylerin kariyer geliştirme isteklerinin altında yatmakta olan nedenleri açıklayabilmek adına öğretmen motivasyonu, öğretmenlerin eğitime yönelik inançları gibi hususlar merak edilen ve araştırmalara konu edilen unsurlar olmuştur (Broohhart, Freeman, 1992; Malderez ve diğ., 2007). Söz konusu araştırmaların birçoğunda zeki ve bilgili vatandaşların geliştirilmesi ve sürdürülmesi noktasında kaliteli öğretmen ve eğitimin temel unsurlarından birisi olduğu ortaya çıkarılmıştır (Richardson, Watt, 2006).

Eğitim ve eğitime bağlı olarak toplumsal yapıdaki gelişim ve değişimin öğretmenlere bağlı olduğu unutulmamalıdır (Campos, 2005). Bundan dolayı öncelikli olarak öğretmenlerin bu gelişim ve değişimlere uyum sağlamalarının beklendiğini de ifade etmek gerekir. Öğretmenler mesleklerini icra etme esnasında gelişim ve değişimlere uyum gösteremez, devamlı eski bilgi ve yöntemlerle mesleklerini devam ettirme eğilimi gösterirlerse öğrenciler ve eğitim faaliyetleri üzerinde fayda sağlamaları beklenemez.

Bundan dolayı eğitimin en temel unsurları arasında yer alan öğretmenlerin çevre ve dönem şartları doğrultusunda kendilerinde gerekli gelişim ve dönüşümü yapmış olmaları gerekmektedir (Yıldız, 2020). Öğretmenlerin bu gelişme ve değişimlere uyum sağlamak üzere kendilerini geliştirebilmeleriyle kariyer geliştirme arzularına bağlı olmaktadır. Öğretmenlerin meslek yaşamları boyunca kendilerini geliştirmeye yönelik istekli olmaları kariyer geliştirme arzusu şeklinde tanımlanmaktadır (Watt, Richardson, 2008).

Watt ve Richardson (2008) ortaklığıyla yürütülen bir araştırmada görevlerine yeni başlayan öğretmenlerin öğretim hakkındaki motivasyon düzeyleri, mesleğe ilişkin inanç durumları ve kariyer seçim memnuniyetleriyle mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzuları arasında bulunan ilişkilere yönelik incelemelerde bulunulmuştur. Bu araştırma sonucunda öğretmen adaylarının öğretmeye yönelik mesleki planlarının değerlendirilebilmesi amacıyla Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzuları Çerçevesi hazırlanmıştır. Bu çerçeve doğrultusunda kariyer geliştirme arzusu; öğretmen ya da öğretmen adaylarının mesleklerini yaptıkları süre boyunca mesleki bakımdan kendilerini geliştirme hususunda hangi düzeyde istekli olduklarını ifade eden bir kavram olarak ele alınmaktadır. Kariyer geliştirme arzusunun (a) liderlik arzusu ve (b) mesleki gelişim arzusu olmak suretiyle iki alt boyutunun bulunduğu vurgu yapılmaktadır.

(a) *Liderlik Arzusu*: Literatüre göz atıldığında çok sayıda liderlik tanımına rastlamak mümkün olmaktadır. Liderliğe yönelik tanımlamaların ortak noktası; çalışan kişilerin teşvik edilmesi ve gönüllülüğün sağlanması, çalışan kişilerin amaçlarına ulaşabilmeleri için cesaretlendirilmeleri, amaç edindirilmeleri, yaratıcılık ve becerilerini sergilemelerinin sağlanması gibi hususlar olmaktadır (Zehir-Gülebi, Bayar, 2019).

Okullar bağlamında liderlik, gereke eğitim kurumu yöneticileri gerekse de öğretmen bireylerin üstlendikleri liderlik rolleriyle alakalıdır. Gerçekleştirilen araştırmalar eğitim kurumlarında etkili liderlik faaliyetlerinin akademik başarıyla doğru orantılı olduğunu gözler önüne sermektedir (Scheleicher, 2012). Liderlik arzusuysa öğretmenlerin muhtemel liderlik ve yöneticilik statüleri sağlama hususunda istekli olma durumlarına karşılık gelmektedir (Eren, 2012).

(b) *Mesleki Gelişim Arzusu*: Küresel ölçekte yaşanan baş döndürücü gelişim ve değişim, eğitim kurumlarının rol ve işleyişlerinde, bunun yanı sıra öğretmenlere yönelik beklentilerde önemli değişikliklerin yaşanmasına sebebiyet vermiştir. Öğretmenlerin her geçen gün çok kültürlü eğitim ortamlarında etkinlikler yapma, bilgi ve iletişim teknolojilerini çok daha etkili kullanabilme, özel eğitime gereksinim duyan öğrencilerin sınıflara entegrasyonunu kurabilme, öğrenci velilerini eğitim faaliyetlerine ortak edebilme

gibi hususlara eğilim gösterme düzeyleri artmaktadır. Konuya yönelik hizmet içi eğitimlerin kalitesi ne olursa olsun, bu eğitimlerin öğretmenlerin meslek yaşamları boyunca karşılarına çıkacak olumsuzluklara karşı hazır olmalarını sağlaması beklenemez. Bundan dolayı öğretmen bireylerin her anlamda mesleki gelişime yönelik istekli tutum sergilemeleri hizmet içi mesleki gelişim konusunda isteğe sahip olmaları gerekmektedir (OECD, 2009).

Mesleki gelişim arzusu, öğretmenlerin kariyer gelişimindeki arzu seviyelerini ifade etmektedir (Eren, 2012). Mesleki gelişim faaliyetleri içerisinde bulunmak öğretmenlerin kariyer gelişiminin mühim bir parçası olarak görülmektedir. OECD (2009) tarafından yapılan tanımlamaya göre mesleki gelişim; öğretmenlerin bilgi ve beceri, uzmanlık ve diğer niteliklerini geliştiren etkinliklerdir. Mesleki gelişim öğretmen bireylerin hizmet öncesinde aldıkları eğitimler ile başlayan, görev esnasında teorik bilgiler, sınıf içi uygulamalar ve bilgi alışverişi yoluyla devamlı şekilde ilerleyen dinamik bir süreç niteliğine sahiptir (Ölçü-Dinçer, Seferoğlu, 2018).

Araştırmacılar, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayabilecek belli başlı faaliyetler önermektedirler. Örnek olarak; Richards ve Farrell (2005), öğretmenlerin mesleki gelişim bazında gerçekleştirebilecekleri birtakım kişisel, birebir, grup ve kurum odaklı faaliyetler tavsiye etmektedirler. Buna göre; kendi kendini izleme, günlük tutma, öğretmen portfolyosu ve eylem araştırmaları gibi etkinlikler bahsi geçen kapsamda ele alınmaktadır. Meslektaş koçluğu, meslektaş gözlemi ve takım öğretimi etkinlikleri mesleki gelişimde birebir uygulanabilecek faaliyetler arasında gösterilmektedir. Vaka çalışması, öğretmen destek grupları, eylem araştırmalarıysa grup temelli olarak gerçekleştirilebilecek faaliyetler olarak ön plana çıkmaktadır. Atölye çalışmaları ve eylem araştırmaları kurum temelli olarak yürütülebilecek mesleki gelişim faaliyetleridir. TALIS Raporu'nda (OECD, 2009) öğretmen bireylerin mesleki gelişimlerinin sağlanabilmesi adına kurs ve çalıştay uygulamaları, eğitim konferans ve seminerleri, yeterlik programları, farklı türdeki eğitim kurumlarına gözlem amaçlı yapılacak ziyaretler, öğretmen ağlarına dâhil olma, bireysel ya da işbirliği odaklı araştırma faaliyetleri, mentörlük, meslektaş koçluğu/gözlemi, meslektaşlar arası diyalog biçimindeki faaliyetlerin önerildiği görülmektedir. Bahsi geçen bu faaliyet ve uygulamalardan aktif öğrenmeyi teşvik edici niteliğe sahip olan ve okul ortamlarına uyarlanabilirliği olan faaliyetlerin mesleki gelişim üzerinde daha pozitif katkılarının olduğuna vurgu yapılmaktadır (Ölçü-Dinçer, Seferoğlu, 2018). Öğretmen ve öğretmen adaylarının kariyer gelişimi hususunda istekli olmaları ve hayat boyu öğrenen, kendilerini geliştirin bireyler olabilmelerinde belli başlı içsel ya da dışsal unsurların etkisi

bulunmaktadır. Atama durumu, ücret, sosyal güvence biçimindeki çevresel, politik ve sosyal unsurlar kariyer gelişimine etki eden dışsal faktörler olarak gösterilmektedir. Motivasyon, isteklilik, memnuniyet gibi unsurlarsa kariyer gelişimine etki eden içsel unsurlar olarak ön plana çıkmaktadır (Gür-Erdoğan, 2014). Bununla birlikte öğretmenliğe atanma, meslekte ilerleme olanaklarının yeterli olmaması, ücretlendirme gibi problemlerse öğretmenlerin kariyer geliştirme arzularına negatif etkide bulunan unsurlar arasında gösterilebilir (Demir, Arabacı, 2021).

2.4. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi

Öğretmenler, sosyal sistemler olarak nitelenen eğitim kurumlarının kuşku yok ki en stratejik unsurları arasında yer almaktadırlar. Devletler içerisinde öğretmenliğin bir meslek haline gelmesi, bu devletlerin öğretmen yetiştirme ve çalışmaya yönelik ölçütleri belirlemelerinden geçmektedir. Öğretmenliğin meslek olarak tercih edilmesinde, ekonomik, sosyal ve psikolojik nedenler etken olmaktadır. Öğretmenlerin mesleki başarılarına en büyük etkiyi yapan unsurlarsa sosyal statü ve roller olmaktadır. Öğretmenlerin statü durumları eğitimdeki problemlerin çözümü noktasında en temel unsurların başında gelmektedir. Öğretmenlerin statülerinde iyileşme yapılmadıkça, eğitim mecrasında yer alan diğer problemlerin çözüme kavuşturulması çok da mümkün olmamaktadır (Kaya, 2007)

2.5. Öğretmenlik Meslek Kanunu

Bu kanundaki amaç, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinden sorumlu olan öğretmenlerin atama ve mesleki gelişimleriyle kariyer basamaklarında ilerlemelerine yönelik düzenlemeler yapılmasıdır (ÖMK, md.1) Söz konusu bu kanun, eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürüten öğretmenleri kapsamaktadır (ÖMK, md.2)

2.6. Öğretmenlik Kariyer Basamakları

Aday öğretmenlik süresi dahil öğretmenlik mesleğinde en az 10 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerden, mesleki gelişim doğrultusunda 180 saatten az olmamak koşulu ile düzenlenmiş olan Uzman Öğretmenlik Eğitim Programlarını tamamlayan, mesleki gelişime yönelik alanlarda uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmalarını tamamlayan, kademe ilerleme cezası olmayan öğretmenler uzman öğretmenlik için yapılacak sınava başvuruda bulunabilmektedir. Uzman öğretmenlik için yapılacak sınavda

70 ve üzerinde puan alan öğretmenler başarılı kabul edilir. Yazılı sınavda başarılı olan adaylara uzman öğretmenlik sertifikası düzenlenir (ÖMK, md.6)

Uzman öğretmenlikte en az 10 yıl hizmeti olan ve kademe ilerleme cezası bulunmayan uzman öğretmenlerden mesleki gelişim doğrultusunda 240 saatten az olmamak şartı ile düzenlenen Başöğretmenlik Eğitim Programlarını tamamlayan ve mesleki gelişime yönelik alanlarda başöğretmenlik için öngörülen çalışmalarını tamamlayan uzman öğretmenler yazılı sınav başvurusu yapabilirler. Bu sınavda 70 ve üzerinde puan alan adaylar başarılı kabul edilirler. Sınavda başarılı olan öğretmenlere başöğretmen sertifikası düzenlenir (ÖMK, md.6)

Yüksek lisans eğitimlerini tamamlayan öğretmenler uzaman öğretmenlik unvanı için öngörülen, doktora eğitimlerini başarıyla tamamlayan öğretmenlerse başöğretmenlik unvanı için öngörülen sınavlardan muaf tutulurlar. Eğitim kurumu yöneticiliğinde ve sözleşmeli öğretmenlikte geçirilmiş olan süreler öğretmenlik süresi hesaplamasında dikkate alınır. Öğretmenlik unvanından, söz konusu göreve atanmanın atama yetkisi bulunan amirlerce onaylandığı tarihten, uzman ya da başöğretmenlik unvanındansa ilgili sertifikaların düzenlendiği tarih itibarı ile faydalanılır. Uzman ya da başöğretmenlik unvanını kazanmanın ardından alan değiştiren veya bazı düzenlemeler ile alanı kaldırılan ya da alan ismi değiştirilmiş olan öğretmenler, kazanmış oldukları unvanları kullanma hakkına sahip olurlar. Bu unvanları kazanan öğretmenlere her unvan için ayrı ayrı olmak suretiyle bir derece verilir. Kademe ilerleme cezası bulunanlar, bu cezaları özlük dosyalarından silinmesi sonrasında uzaman ya da başöğretmen unvanını alabilmek için başvuru yapabilirler. Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında ilerleme hakkında usul ve esaslar yönetmelik ile düzenlenir (ÖMK, md.6)

Öğretmenlik; adaylık döneminin ardından öğretmen, uzman ve başöğretmen olmak suretiyle üç kariyer basamağına ayrılmaktadır. Aday öğretmen dönemlerini bu yönetmelik hükümleri doğrultusunda başarı ile tamamlayan bireylerin öğretmenlik ataması yapılır (AÖÖKBY, md.11)

2.6.1. Uzman Öğretmen ya da Başöğretmenlik Unvanları İçin Öngörülen Yazılı Sınava Başvuracak Kişilerde Aranacak Şartlar

Uzman öğretmen unvanına yönelik olarak gerçekleştirilecek sınava başvuru şartlarına aşağıda maddeler halinde yer verilmiştir (AÖÖKBY, md.12)

- Yazılı sınav başvuru tarihinin son günü itibarı ile adaya öğretmenlik süresi de dahil olmak üzere öğretmenlik mesleğinde en az on yıl hizmet süresi bulunmak.
- Öğretmen olarak görev yapıyor olmak.
- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına sahip olmamak.
- Öğretmenlerin mesleki gelişimleri hakkında hazırlanmış olan en az 180 saatlik Uzman Öğretmenlik Eğitim Programlarını tamamlamak.
- Uzman öğretmenlik mesleki gelişim programlarını tamamlamış olmak.

Başöğretmenlik unvanı için başvuruda bulunacak öğretmenlerdeyse;

- Yazılı sınav başvuru tarihinin son günü itibarı ile uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmet etmiş olmak.
- Uzman öğretmen olarak görev yapıyor olmak.
- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına sahip olmamak.
- Uzman öğretmenlerin mesleki gelişimleri için hazırlanmış olan en az 240 saatlik Başöğretmenlik Eğitim Programlarını tamamlamış olmak.
- Başöğretmenlik mesleki gelişim çalışmalarını tamamlamış olmak.

Eğitim kurumları içerisinde müdür, müdür yardımcısı ve müdür başyardımcısı olarak görev yapanlardan yazılı sınav için başvuru koşullarını taşıyan kişiler, öğretmenlik kariyer basamaklarında ilerleyebilmek adına başvuru yapabilirler. Kademe ilerleme cezaları bulunanlar, cezalarının özlük dosyalarından silinmesinin ardından unvan sınavlarına başvuru yapabilirler (AÖÖKBY, md.12).

2.6.2. Yazılı Sınavdan Muafiyet

Lisansüstü eğitimlerini tamamlamış olan öğretmenler uzman öğretmenlik için öngörülmekte olan; doktora eğitimlerini tamamlamış olan uzman öğretmenlerse başöğretmenlik için öngörülmekte olan yazılı sınavlardan muaf tutulurlar. Lisansüstü eğitimlerini tamamlamış olan öğretmenler, 12'nci maddenin birinci fıkrasında uzman öğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınava başvuru için aranmakta olan koşulları taşımaları durumunda uzman öğretmenlik için başvuru yapabilirler. Doktora eğitimlerini tamamlamış olan uzman öğretmenlerse, 12'nci maddenin ikinci fıkrasında başöğretmenlik için öngörülen yazılı sınava başvuru yapacak kişilerde aranmakta olan koşulları taşımaları durumunda başöğretmenlik unvanı için başvuru yapabilirler.

2.6.3. Öğretmenlik ya da Uzman Öğretmenlikte Geçmiş Sayılan Süreler

Uzman ya da başöğretmenlik unvanı için başvuru yapacakların öğretmenlik ya da uzman öğretmenlik süresinin hesaplamasında, adaylık süreleri dahil olmak üzere öğretmen ya da uzaman öğretmen olarak geçirmiş oldukları hizmet süreleri göz önünde bulundurulur. Bu sürelere (AÖÖKBY, md.14);

- Bakanlık kadrosunda öğretmen olarak görev yapmaktayken askerlik hizmeti için aylıksız izin alanlarda askerlik hizmetlerini temel askerlik eğitimlerinin ardından okullarda öğretmen olarak yerine getiren öğretmenlerin temel askerlik eğitimleri haricindeki askerlik süreleri,
- Eğitim kurumları içerisinde müdür, müdür yardımcısı, müdür başyardımcısı olarak çalışılan süreler,
- 657 sayılı Kanununun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi doğrultusunda sözleşmeli öğretmenlikte geçmiş olan süreler,
- 657 sayılı Kanununun 102, 103, 104 ve 105'nci maddelerinde öngörülmekte olan izinlerin tamamı,
- Görevden uzaklaştırma ve görevleriyle alakalı olsun ya da olmasın herhangi bir suç nedeniyle tutuklanma ya da gözaltına alınma sebepleri ile fiilen vazifede bulunulmayan sürelerin 657 sayılı Kanununun 143'cü maddesinde sayılmakta olan durumların ortaya çıkması durumunda tamamı,
- Özel eğitim kurumlarında öğretmen ya da yönetici, diğer özel eğitim kurumları bünyesindeyse öğretmen ya da öğretmenlik atama koşullarını taşımakta olan kişilerin yöneticilik unvanında geçen hizmet süreleri,
- 25/6/2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri doğrultusunda sendikal görevlerinden dolayı aylık izne ayrılmış olanların, bu kapsamdaki izin süreleri,
- Öğretmen olarak görevde bulunurken 23/04/1999 ve 14/02/2005 tarihleri arasında aldıkları disiplin cezalarından dolayı öğretmenlik meslekleri sona erip, 22/06/2006 tarih ve 5525 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affedilmesi Hakkında Kanun gereğince haklarında verilen disiplin cezalarının tüm sonuçlarıyla ortadan kaldırılmasına yönelik olarak öğretmenliğe dönenler ile aynı tarih aralıklarında istifa neticesinde görevden ayrılan kişilerden yeniden öğretmenliğe atanmış olanların görevden ayrıldıkları tarihle mesleğe döndükleri tarihler arasında geçmiş olan süreler,

- Vekalet ile geçici görev süreleri dahil edilir.

2.6.4. Eğitim Programı

Eğitim programı; Eğitim Kurulu kararı ile belirlenmekle beraber MEB Personeli Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği doğrultusunda yürütülmektedir. Uzman Öğretmenlik Eğitim Programlarına yazılı sınav tarihinin son günü itibarı ile en az on yıllık hizmeti bulunan öğretmenler; Başöğretmen Eğitim Programlarıysa yazılı sınav başvuru tarihinin son günü itibarı ile uzman öğretmenlikte en az on yıllık hizmeti bulunmakta olan uzaman öğretmenlerin başvuru yapmaları esastır. Eğitim programlarını tamamlamış olan öğretmenlere seminer belgeleri düzenlenir. Seminer belgesi, düzenlenmiş olduğu tarihi takip eden üç yıl boyunca geçerliliğini korur; bu süre zarfında eğitim programlarında değişiklik yapılması durumunda öğretmenler/uzman öğretmenler değişmiş olan konulara yönelik sınırlı eğitimlere tabi tutulurlar (AÖÖKBY, md.15).

2.6.5. Kapsam Dışındaki Kurumlarda Görev yapanlar

Özel Eğitim Kurumları ile Bakanlık haricindeki kamu kurumları bünyesinde görev yapmakta olan öğretmen/uzman öğretmenlerden (AÖÖKBY, md.16);

- 12'nci madde üzerinde ifade edilen koşulları taşıyanlar, Bakanlık tarafından uzaman öğretmen/başöğretmenlik için yapılacak olan yazılı sınava,
- 15'nci maddenin ikinci fıkrası kapsamında ifade edilen koşulları taşıyanlar Bakanlık tarafından uzman/başöğretmen unvanına yönelik olarak düzenlenecek eğitim programlarına başvuru yapabilirler. Başvuru yapan öğretmen/uzman öğretmenlerin koşullarını taşıyanların listeleri, özel eğitim kurumları bünyesinde görev yapan kişiler açısından Özel Eğitim Kurumları Genel Müdürlüğü tarafından Genel Müdürlüğe, Bakanlık haricindeki kamu kurumları bünyesinde görevli olanlar açısındansa görevli oldukları kurumlar tarafından Bakanlığa gönderilir.

Bakanlık haricindeki kamu kurumları bünyesinde görev yapmakta olan öğretmen/uzman öğretmenlerden Bakanlık tarafından uzman/başöğretmenliğe yönelik olarak düzenlenecek olan sınavda başarılı olanlarla 13'ncü maddede ifade edilen koşulları taşıyanlar, uzman öğretmen/başöğretmen unvanını alabilmek adına görevli oldukları kurumlara başvuru yapabilirler. Kurumları tarafından başvuruları uygun görülenlerin listeleri, uzman öğretmen/başöğretmen sertifikalarının düzenlenmesi için Bakanlığa gönderilir. Uzman öğretmen/başöğretmen unvanına yönelik olarak başvuru yapacaklardan; özel eğitim kurumları bünyesinde görev yapmakta olanların mesleki gelişim alanlarıyla

ilgili çalışmalar Bakanlık tarafından, Bakanlık haricindeki kamu kurumları bünyesinde görevli olanların mesleki çalışma alanlarıyla ilgili çalışmalarsa kadrolarının bulunduğu kurumlar tarafından belirlenir (AÖÖKBY, md.16).

2.7. İlgili Araştırmalar

Gerçek (2018) aracılığı ile yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören üç ve dördüncü sınıf öğretmen adaylarının katılımıyla konuya yönelik bir araştırma yürütülmüştür. Araştırmaya 354 üniversite öğrencisinin katılımı sağlanmıştır. Araştırma kapsamında katılımcıların mesleki kaygı seviyeleriyle kariyer uyumluluk seviyeleri arasındaki muhtemel ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmanın neticesinde, görev merkezli kaygılar, ekonomik ve sosyal merkezli kaygılar, öğrenci-iletişim merkezli kaygılar, meslektaş ve öğrenci velisi merkezli kaygılar, kişisel gelişim odaklı kaygılar, atanma merkezli kaygılar, uyum odaklı kaygılar ve ders odaklı kaygıların kariyer uyumluluk olgusuyla ters yönlü bir ilişki barındırdığı sonucu elde edilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların mesleğe dair kaygı seviyelerinin yüksek olmasının, iş bulma ve kariyer ilerlemesi hususunda yaşayacakları zorluklarla baş etme ve öngörülme yen değişikliklere ayak uydurabilmeye yönelik inanç düzeylerini azalttığına vurgu yapılmaktadır.

Kalafat (2018)'ın konu hakkında sınavlara hazırlık kurslarında görev yapan öğretmenler ve ortaöğretim son sınıfta öğrenim gören öğrencilerle bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırma kapsamında kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, psikolojik dayanıklılık ve benlik saygı düzeyleri arasında bulunan olası ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın neticesinde, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın kariyer uyumluluğunu önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bölükbaşı ve Kırdök (2019) ortaklığı ile yürütülen araştırmaya Adana'da öğrenim görmekte olan 617 ortaöğretim öğrencisinin katılımı ağılanmıştır. Araştırma sonucunda kariyer uyumluluğuyla yaşam doyumunu arasında olumlu yönlü bir ilişkinin bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Eryılmaz ve Askeroğlu (2019) ortaklığı ile konu hakkında bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma kapsamında mühendislik ve eğitim fakültelerinde öğrenim görmekte olan üniversite öğrencilerinin görüşleri alınmıştır. Araştırmada kariyer uyumluluğu ile geleceğe yönelik tutumlar ve yaşam doyum düzeyleri arasında bulunan muhtemel ilişkilerin incelemesi yapılmıştır. Araştırmanın neticesinde, yaşam doyumunu ve geleceğe yönelik tutumlarla kariyer uyumluluğunun arasında olumlu yönde bir ilişkinin

varlığı tespit edilmiştir. Katılımcıların geleceğe planlı ve pozitif eğilimler taşıdıkları ve yaşam doyumlarında yükselme oldukça kariyer uyumluluklarının da yükseldiği sonucu elde edilmiştir. Bunların yanında eğitim fakültesindeki öğrencilerin mühendislik fakültesinde öğrenim görenlere nazaran kariyer uyumluluk seviyelerinin daha yüksek olduğunu sonucuna da ulaşılmıştır.

Eryılmaz ve Kara (2019) tarafından öğretmenlerin katılımıyla konu hakkında bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin öznel iyi oluşlarıyla kariyer uyumlulukları arasında var olan olası ilişkilerde amaçlara yönelik olarak mücadele etmenin aracı rolüne dair incelemeler yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda kariyer uyumluluğunun öğretmenlerin öznel iyi oluşlarına pozitif bir etki yaptığı ve söz konusu süreçte amaçlara dair mücadele etmenin aracı rolünün bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz (2019)'ın öğretmen adaylarının katılımıyla bir yüksek lisans araştırması yürütmüştür. Araştırmanın sonucunda kariyer uyumunun öğretmen adayı öğrencilerin bölüm memnuniyetlerinin etkili bir yordayıcısı olduğunu tespiti yapılmıştır.

Kara ve Bilgili (2019) aracılığı ile psikolojik danışman adaylarının katılımıyla konu hakkında bir araştırma yürütülmüştür. Bu çalışmada psikolojik danışman adaylarının yaşam doyum düzeyleriyle kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin incelemesi yapılmıştır. Araştırmanın verilerine yönelik olarak yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlara göre yaşam doyumunu ile kariyer uyumluluğu arasında olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca yaşam doyumunu kariyer uyumluluğunun anlamlı bir yordayıcısı niteliğine sahiptir.

Eryılmaz, Satıcı ve Deniz (2020) ortaklı ile 263 öğretmenin katılımıyla bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin kariyer uyumlulukları, duygusal zeka, hedeflere yönelik çaba sarf etme ve yaşamsal hedefler belirleme arasındaki muhtemel ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmanın neticesinde, katılımcıların hedeflerine yönelik olarak sarf ettikleri çaba ve yaşamsal hedefler belirlemelerinin kariyer uyumluluğuna güçlü bir şekilde etki ettiği, duygusal zekayla kariyer uyumluluğu arasında bulunan ilişkide aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kalay-Usta (2020), İstanbul'da resmi ortaöğretim kurumlarında 2017-2018 öğretim döneminde görevli olan 275 psikolojik danışmanın katılımıyla bir doktora tez çalışması gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında katılımcıların etkili psikolojik danışmanlık nitelikleriyle ruh sağlığının sürekliliği arasında bulunan ilişkide kariyer uyumluluğu faktörünün aracı rolüne yönelik incelemeler yapılmıştır. Araştırma neticesinde kariyer uyumluluğu faktörünün ruh sağlığının sürekliliğine olumlu bir etkide bulunduğu, kariyer

uyumluluğu sağlayamayan psikolojik danışmaların ruh sağlığının sürekliliği düzeylerinin düşüklük arz ettiği tespit edilmiştir.

Eryılmaz ve Kara (2021) ortaklığında gerçekleştirilen araştırmaya resmi eğitim kurumlarında en az 5 yıllık tecrübesi bulunan 209 öğretmenin katılımı sağlanmıştır. Araştırma kapsamında katılımcıların kariyer uyumluluklarıyla iş yaşamında yalnızlık ve tükenmişlik seviyeleri arasında bulunan olası ilişkilerin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Araştırma sonucunda kariyer uyumluluğu, iş yaşamında yalnızlık ve tükenmişlik arasında olumlu yönlü ilişkilerin varlığı saptanmıştır. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin tükenmişlik deneyimleri ve iş yaşamında maruz kaldıkları yalnızlık hissini kariyer uyumluluklarını düşürücü bir etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Doğanülkü ve Kırdök (2021) aracılığı ile ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 269 öğretmenin katılımıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında öğretmenlerin kariyer uyum becerileri, kariyer kararı pişmanlıkları ve tükenmişlik unsurlarının arasındaki ilişkilerin incelenmesi yapılmıştır. Araştırmanın neticesinde tükenmişlikle kariyer uyum becerileri arasında olumsuz bir ilişki tespit edilirken, kariyer uyum becerilerinin tükenmişliğe olumlu yönde etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kulbaş ve Kara (2021) ortaklığıyla yapılan araştırmada özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 214 Türkçe öğretmenin görüşleri alınmıştır. Araştırmada katılımcıların kariyer uyumlulukları ile psikolojik iyi oluşları ve iş doyumları arasındaki ilişkilere mercek tutulmuştur. Araştırma sonucunda psikolojik iyi oluş ve iş doyum unsurlarının bir boyutu olarak bilinen içsel doyumla kariyer uyumluluğu arasında olumlu yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca içsel doyum ve psikolojik iyi oluşun kariyer uyumluluğuna pozitif bir etkide bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Eren (2017) aracılığı ile 511 öğretmen adayının katılımıyla konuya yönelik bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada öğretmen adaylarının kişisel sorumluluk duyguları, zaman perspektifleri ve kariyer seçimi memnuniyetlerinin mesleki yönelimler ve kariyer geliştirmeye yönelik istekleriyle bağlantılı olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmada zaman perspektifleri ve kariyer seçimi memnuniyetlerinin aracılık rolüne odaklanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, katılımcıların kişisel sorumluluk duyguları, kariyer seçimlerinden duydukları memnuniyet ve zaman perspektiflerinin mesleki yönelimler ve kariyer geliştirmeye yönelik istekleriyle olumlu yönlü bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Ayrıca kariyer seçimi memnuniyeti ve gelecek zaman perspektiflerinin kişisel sorumluluk duyguları ile mesleki istekler arasında bulunan ilişkiye aracılıkta bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Ölçü-Dinçer ve Seferoğlu (2018) ortaklığıyla gerçekleştirilmiş olan araştırmada 672 İngilizce retmen adayının grlerine başvurulmuştur. Araştırmada katılımcıların liderlik arzuları ve mesleki gelişim arzularına yönelik incelemeler yapılmıştır. Araştırma neticesinde katılımcıların liderlik arzuları ve mesleki gelişim arzularının kısmi olarak yükseklik arz ettiği, liderlik arzusu ortalama değerlerinin mesleki gelişim arzusu değerlerinden düşüklük gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında retmen adaylarıyla yüz yüze gerçekleştirilen görüşmelerde katılımcıların mesleki gelişim faaliyetlerine yönelik bilgi düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma sınıf öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemi ile ilgili görüşleri ortaya çıkarılmak istendiğinden araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemini nasıl anlamlandırdıkları, deneyimledikleri ve süreç ile ilgili düşüncelerini, belirlemek amaçlandığı için olgu bilim deseni kullanılmıştır. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır (Karasar, 2014). Nitel araştırma deseni olarak olgu bilim deseni kullanılmıştır. Araştırma deseni, araştırmanın yaklaşımını ve yaklaşımın tutarlı olmasına rehberlik eden yolu belirler. Olgu bilim deseni ise derinlemesine ve ayrıntılı olarak olgulara odaklanır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırmaya uygun olmasından dolayı bu model tercih edilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde resmi okullardan 5 ilkokulda görev yapan 24 sınıf öğretmeni ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın örnekleme 24 sınıf öğretmenine “Kolay ulaşılabilir örnekleme” yöntemiyle ulaşılmıştır. Öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımı

Kod	Yaş	Cinsiyet	Mesleki kıdem	Eğitim Düzeyi
1	52	Kadın	26	Lisans
2	45	Kadın	23	Lisans
3	53	Erkek	32	Lisans
4	45	Kadın	16	Lisans
5	38	Erkek	13	Lisans
6	41	Kadın	22	Lisans
7	49	Erkek	28	Lisans
8	40	Kadın	11	Lisans
9	32	Kadın	8	Lisans
10	41	Erkek	20	Yüksek lisans
11	36	Kadın	12	Lisans
12	46	Erkek	25	Lisans
13	33	Bayan	9	Lisans
14	55	Kadın	35	Lisans
15	42	Kadın	19	Lisans
16	45	Kadın	12	Lisans
17	42	Kadın	20	Yüksek lisans
18	45	Kadın	21	Lisans
19	42	Kadın	19	Lisans
20	57	Kadın	33	Lisans
21	38	Kadın	16	Lisans
22	46	Kadın	25	Yüksek lisans
23	36	Erkek	13	Lisans
24	49	Erkek	26	Lisans

Değişken	Kategori	n	%
Yaş	32-40	7	29,17
	41-50	13	54,17
	51 ve üzeri	4	16,67
Cinsiyet	Kadın	17	70,83
	Erkek	7	29,17
Kıdem	8-15 yıl	7	29,17
	16-20 yıl	6	25,00
	21-25 yıl	5	20,83
	26 ve üstü	6	25,00
Öğrenim Durumu	Lisans	21	87,50
	Lisansüstü	3	12,50

Tablo 3.1’de öğretmenlerin yaş olarak 32 ile 57 yaşları arasında oldukları görülürken öğretmenlerin % 54,17’si 41-50 yaşlarda, % 29,17’si 32-40 yaş ve % 16,67’si

51 ve üzeri yaşlardadır. Katılımcı öğretmenlerin % 70,83'ü kadın ve % 29,17'si erkeklerden oluşmaktadır. Kıdem olarak öğretmenlerin 8 yıl ile 35 yıl arasında farklılık gösterdiği % 29,17'si 8-15 yıl, % 25'erlik oranlarla 16-20 yıl ve 26 ve üzeri yıl kıdemlilerden olurken % 20,83'ü 21-25 yıl kıdemlidir. Öğretmenlerin öğrenim durumları dağılımı ise % 87,50'si lisans mezunu iken % 12,50'si ise lisansüstü eğitim mezunudur.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı; iki kısımdan oluşmuştur. Ölçeğin ilk kısmında öğretmenlerin genel bilgilerini içeren "a) Yaş, b) Cinsiyet, c) Mesleki kıdem, d) Eğitim düzeyi olmak üzere 4 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde araştırmacının literatürü tarayarak ve alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda oluşturduğu 7 görüşme sorusundan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu bulunmaktadır. Görüşme soruları şöyledir;

1. Kariyer basamaklarında yükselme sistemi.....gibidir. Çünkü.....
2. Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programlarının uygulanma şekli hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
3. Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programlarının içeriği hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
4. Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programları ile ilgili önerileriniz nelerdir?
5. Kariyer basamaklarında yükselme sınavına ilişkin görüşleriniz nelerdir? (Katılım koşulları, içerik, uygulanma süreci açısından)
6. Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
7. Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaştığınız sorunlara ilişkin çözüm önerileriniz nelerdir?

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma izni başvurusu yapılarak iznin gelmesine kadar literatür taranmış ve alan yazına hakimiyet sağlama düzeyi arttırılmıştır. Çalışmada yer alan öğretmenlerin kariyer sistemi ile ilgili görüşlerini belirleyebilmek için oluşturulmuş görüşme formları kullanılmıştır. Belirlenen okullarda görev yapan gönüllü öğretmenlerle istedikleri zaman ve yerde görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Sınıf öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme ile ilgili görüşlerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmada verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analize göre, elde edilen veriler analiz edilerek temalar ve kodlar oluşturulur (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmada sınıf öğretmenlerin görüşlerini belirleyebilmek adına öncelikle alan yazın taraması ve çalışma grubu dışındaki öğretmenlerle görüşmeler sonucunda veri analizi için bir çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra araştırma sorularına göre temalar belirlenerek temalar altında doğrudan alıntılarla sınıf öğretmenlerinin görüşlerine yer verilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara ve yorumlarına yer verilmiştir.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde;

- “1. Sınıf öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin metafor algıları nasıldır?
2. Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim uygulaması hakkında görüşleri nelerdir?
3. Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim programlarının içeriği hakkındaki görüşleri nelerdir?
4. Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programları ile ilgili önerileri nelerdir?
5. Kariyer basamaklarında yükselme sınavına ilişkin görüşleri nelerdir? (Katılım koşulları, içerik, uygulanma süreci açısından)
6. Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri nelerdir?
7. Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri nelerdir?” olmak üzere 7 alt problemle bunlara ait bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin metafor algıları nasıldır?” biçiminde belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin metafor algıları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Metafor Algıları Kategorilerinin Frekans ve Yüzde Analizi*

Kategoriler	Frekans	Değerleri	%
Asansör	1		4,17
Ayrımcılık yapan amir	1		4,17
Balon	1		4,17
Boşa kürek çekmek	1		4,17
Ciddiyetsiz bir uygulama	1		4,17
Eğri yolda doğruyu bulmak.	1		4,17
Faydasız iş	1		4,17
Formalite	1		4,17
Gereksiz	2		8,33
Her öğretmen için mecburi 100 mt engelli yarışı	1		4,17
İlave kazanç	1		4,17
İşlevsiz	1		4,17
Maddiyata açılan minik kapı	1		4,17
Merdiven	2		8,33
Olumlu bir gelişme	1		4,17
Öğretmenlerin özgüvenini azaltan bir piyon	1		4,17
Piramit	1		4,17
Sınav	1		4,17
Tecrübe	1		4,17
Ucube	1		4,17
Yenilenme	1		4,17
Zemini sağlam olmayan bina	1		4,17

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin metaforlarla yaklaşımlarına ilişkin ön plana çıkan metaforlar gereksiz (f=2) ve merdiven (f=2) metaforlarıdır. Bunun dışında f=1 olmak üzere “Asansör”, “Ayrımcılık yapan amir”, “Balon”, “Boşa kürek çekmek”, “Ciddiyetsiz bir uygulama”, “Eğri yolda doğruyu bulmak”, “Faydasız iş”, “Formalite”, “Her öğretmen için mecburi 100 mt engelli yarışı”, “İlave kazanç”, “İşlevsiz”, “Maddiyata açılan minik kapı”, “Olumlu bir gelişme”, “Öğretmenlerin özgüvenini azaltan bir piyon”, “Piramit”, “Sınav”, “Tecrübe”, “Ucube”, “Yenilenme”, “Zemini sağlam olmayan bina” metaforları ile ifade edilmiştir. Metaforlara bakıldığında öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin sınıf öğretmenlerinin metaforlarının büyük ölçüde (f=14) olumsuz çağrışımlara dayandığı görülmektedir.

Metaforlarla ilgili olarak öğretmenlerin görüşleri doğrudan olarak aşağıda verilmiştir.

Metafor olarak “gereksiz” olarak görüş bildiren öğretmenlerin görüşleri şunlardır:

Gereksiz gibidir. Çünkü öğretmenlik mesleği kariyerlere ayrılacak bir meslek değildir. (7)

Gereksiz gibidir. Çünkü öğretmenlik zaten kariyer mesleğidir.(12)

Metafor olarak “merdiven” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Merdiven gibidir. Çünkü basamak şeklinde düzenlenmiştir. (5)

Merdivenleri tek tek değil de üçer beşer çıkmak gibidir. Çünkü yıllardır beklenmektedir.(9)

Metafor olarak “asansör” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Asansör gibidir. Yüksekçe çıkışı kolaylaştırır.(18)

Metafor olarak “ayrımcılık yapan amir” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Ayrımcılık yapan amir gibidir. Çünkü aynı işi yapana farklı sıfatlar verilmektedir.(19)

Metafor olarak “balon” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Balon gibidir çünkü içi boştur. (20)

Metafor olarak “boşa kürek çekmek” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Boşa kürek çekmek gibidir. Çünkü yıl dolmadan ne yaparsanız yapın verilmeyecek bir haktır.(8)

Metafor olarak “ciddiyetsiz bir uygulama” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Ciddiyetsiz bir uygulama gibidir. Çünkü liyakat, adalet ve ehliyet yoktur. Yıllardır bekleyen ve hak kaybı yaşayanların haklarını vermeden uzaktır.(15)

Metafor olarak “eğri yolda doğruyu bulmak” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Eğri yolda doğruyu bulmak gibidir. Çünkü sistemin yanlışlığını öğretmenlerin ayrıştırılmasıyla çözmeye çalışıyorlar. Herkes eğitim fakültesinden alanında uzman olarak mezun oluyor ancak kpss yetmezmiş gibi bir de kariyer basamaklarıyla üstünlük sağlanmasını istiyorlar. (21)

Metafor olarak “faydasız iş” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Faydasız iş gibidir. Çünkü maddi kazanç sağlamanın dışında hiçbir değer taşımamaktadır.(22)

Metafor olarak “formalite” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Formalite gibidir. Çünkü öğretmenlik kariyeri video ve sınavla belirlenemez (10)

Metafor olarak “her öğretmen için mecburi 10 mt engelli yarışı” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Her öğretmen için mecburi 100 mt engelli yarış gibidir. Çünkü gereksiz bir yarış öğretmeni değersizleştirir. (16)

Metafor olarak “ilave kazanç” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:
İlave kazanç gibidir. Çünkü tek bir sınavla yapılması hatalıdır. Çünkü öğretmenlik kariyeri uygulamada belirlenir.(14)

Metafor olarak “işlevsiz” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:
İşlevsiz gibidir. Çünkü sınav tek başına yeterli değildir. Eşit işe eşit ücret ilkesine aykırıdır. Geliştirilmelidir (4)

Metafor olarak “maddiyata açılan minik kapı” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Maddiyata açılan minik kapı gibidir. Çünkü sadece maddi olarak bir kazanç sağlamakta başka türlü mesleğe bir katkısı yoktur. (11)

Metafor olarak “olumlu bir gelişme” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Olumlu bir gelişme gibidir. Çünkü öğretmenin kendini geliştirmesi gerekir...(24)

Metafor olarak “öğretmenlerin özgüvenini azaltan bir piyon” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Öğretmenlerin özgüvenini azaltan bir piyon gibidir. Çünkü öğretmenler bu şekilde sınava tabi tutulduklarında, başarısız olmanın sonucunda çevreye karşı kendini sorumlu hissetme gibi duygular oluşturduğu için sürekli tedirginlik yaşamakta ve bunun mesleki kariyerini etkilediğini düşünmektedir. Başarısız olma korkusunu yaşadıkları için özgüven kaybını artırmaktadır. (17)

Metafor olarak “piramit” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:
Piramit gibidir. Çünkü adım adım yükselmeye imkan sağlamaktadır.(13)

Metafor olarak “seçme seçilme” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Seçme seçilme gibidir. Çünkü ölçme- seçme sınavı var.(2)

Metafor olarak “tecrübe” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:
Tecrübe gibidir. Çünkü basamaklar tecrübe ile çıkarılır. (3)

Metafor olarak “ucube” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:
Ucube gibidir. Ne bilgiyi ölçer ne yeterliliği. (23)

Metafor olarak “yenilenme” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Yenilenme gibidir. Çünkü bilgilerimi tazeledim (1)

Metafor olarak “zemini sağlam olmayan bina” olarak görüş bildiren öğretmenin görüşleri şunlardır:

Zemini sağlam olmayan bina gibidir. Çünkü alt yapısı, göreceliği, kime ve neye göre hazırlandığı, hizmet edeceği kapsam belli değildir, göstermelik ve uygulanabilirliği çok zayıftır (6)

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Kariyer başmaklarında yükselme için hazırlana eğitim programlarının uygulanma şekli hakkındaki görüşleri nelerdir?” biçiminde belirlenmiştir. Problemin çözümüne yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Kariyer Başmaklarında Yükselme İçin Hazırlana Eğitim Programlarının Uygulanma Şekli Hakkındaki Görüşleri*

Tema	Kod	f	Katılımcılar
Eğitim programlarının uygulanması	<i>Online olması iyi</i>	13	1, 2, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 18, 20, 21, 23, 24
	<i>Yüz yüze olmalı</i>	6	4, 6, 13, 14, 15, 16
	<i>Farklı kriterlere bakılmalı</i>	5	3, 5, 17, 19, 22

Tablo 4.2’de kariyer başmaklarında yükselme için hazırlana eğitim programlarının uygulanma şekli hakkındaki görüşlerinin “*Online olması iyi*”, “*Yüz yüze olmalı*” ve “*Farklı kriterlere bakılmalı*” kodları altında toplandığı görülmektedir. En yoğun kodun online eğitimin iyi kodu altında toplanması yapılan eğitimin online olmasının beğenildiği ve kabul gördüğünü göstermektedir.

Kariyer başmaklarında yükselme için hazırlana eğitim programlarının uygulanma şekli hakkındaki görüşleri “*Online olması iyi*” şeklinde görüş bildiren katılımcılar şunları söylemiştir:

Online olması zamanlama açısından çok yararlı zamanımı kendim belirledim. Kendi konfor alanımdaydım keyifli oldu. (1)

On-line olması iyiydi.(2)

Online olması öğretmenini yükünü hafiflettiği için daha iyidir.(7)

Sıkıştırılmış bir programdı. Faydalı kısımları vardı ve fazla doluydu.(8)

Online ve sunumlu olması avantaj. (9)

Online olması son derece uygun. Kullanılan sunumların içeriği ise uygun. (10)

İçeriğin yoğun ve teferruatlı olması mesleğe dair katkısının çok az olması açısından online olması isabetli olmuş. online eğitimde sunumlar verimsiz, sıkıcı, gereksiz bilgi yığını

şeklinde hazırlanmış. Eğitimde sürekli farklı zeka alanlarının olduğunun üzerinde durulmasına rağmen anlatımın düz anlatım olması ilginç. (11)
Bence başarılıdır. (12)
Online oluşu güzel, sunumlar iyi (18)
Çok kalıcı bulmadım ama online olması büyük rahatlıktı. (20)
Online olması iyi bir uygulamaydı ancak sunumlar çok uzun süreliydi. Çok ayrıntılı anlatılmıştı. Sunumların bir süre önce kaldırılması gereksizdi. (21)
İçerik yararlı ancak çok fazla. (23)
Eğitimler online olabilir Fakat sınıf ortamı oluşturulup uygulamalı olarak örneklendirilmeli ve daha eğlenceli olmalı. (24)

Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programlarının uygulanma şekli hakkındaki görüşleri “Yüz yüze olmalı” şeklinde görüş bildirenlerden bazıları şunları söylemiştir:

Kesinlikle yüz yüze eğitim ve uygulamalı olmalıdır. (4)
Uygulamalı ve materyal temelli olmalıdır. Ezbercilikten uzak olmalıdır. Realitesi çok zarıftır. online da olsa kurs sonunda uygulamalı ve gözleme dayalı sınav olmalıdır. (6)
Online olan eğitimlerin faydası yüz yüze göre daha az. Online eğitimler suistimal ediliyor. Sunumlar sıkıcı. (13)
Sunumlar çok kapsamlıydı. Yüz yüze olsa daha iyi olabilirdi belki. (14)
Eğitimi yapan uzmanların yüz yüze ya da etkileşimde bulunmaları daha iyi olurdu. (15)
Online olması bence yetersiz. Eğitimlerin yüz yüze olması şart. (16)

Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programlarının uygulanma şekli hakkındaki görüşleri “Farklı kriterlere bakılmalı” şeklinde görüş bildirenlerden bazıları şunları söylemiştir:

Çalışma yılı ile olmalıdır. Online saçmalıktır. (3)
Bu tarz eğitimler verimsiz. Yıl şartına bağlı olarak unvanlar verilmeli.(5)
Kariyer basamakları; öğretmenlerin çalışmalarına göre, hazırladıkları projelere göre, aldıkları eğitimlere göre ya da eğitimdeki başarılarına göre ilerletilebilir.(17)
Sunumlar çok sıkıcıydı. Yıl ya da başka şartlara bakılmalı.(19)
Başka kriterler göz önüne alınarak bu unvanlar verilmeli. (22)

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim programlarının içeriği hakkındaki görüşleri nelerdir?” biçiminde belirlenmiştir. Problemin çözümüne yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.3. *Kariyer Basamaklarında Yükselme İçin Hazırlanan Eğitim Programlarının İçeriği Hakkındaki Görüşleri*

Tema	Kod	f	Katılımcılar
İçerik	Yoğun Program	17	1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24
	Geliştirilmeli	7	4, 6, 7, 14, 15, 16, 17

Tablo 4.3’de kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim programlarının içeriği hakkındaki görüşleri “yoğun program” ve “geliştirilmeli” kodları altında toplandığı görülmektedir.

Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim programlarının içeriği hakkındaki görüşleri “yoğun program” şeklinde görüş bildiren katılımcılar şunları söylemiştir:

- Hepsini dinledim içerikleri doğru ve bilgilendirici idi. Hatta bazılarını kaydedip tekrar dinledim. Bilgilerim tazelandı (1)*
Çok detaylı idi. Bu kadarına gerek yok. (2)
Gereksizler de vardı. (3)
Fazla gereksiz bilgi vardı. (5)
Gereksiz şeylerde çoktu. (8)
İçerik çok ve sıkıcıydı. (9)
İçerik çoğunlukla faydalı. Özellikle akademik derslerle örtüşen bilimsel araştırma gibi içerikler faydalıydı. Ayrıca öğretime yönelik içerikler de öğretmenin gelişimine katkı sağlayacak şekildeydi. Bununla birlikte iklim değişikliği gibi içeriği çok faydalı ancak öğretmenlik kariyeri ile ilişkisi olmayan içerikler gereksizdi. Daha farklı bir yaklaşım da şu olmalıydı: hazırlanan içerikler faydalı olmakla birlikte sonunda sınav olması nedeniyle özümsemek için izlenecek olan içerik sınav kaygısının verdiği bilgi edinme telaşı ve sonunda test sınavına yönelik bir bilgi edinme gayretini içerdi. Hâlbuki içerik, öğretmenin sınıf içi uygulamalarına fayda vermesi amacı gütmeliydi (10)
İçerik tamamen gereksiz bilgi yığını mesleğimle alakalı olmayan yüzlerce sayfaya çalışmak zorunda kaldım. (11)
İçerik biraz daha mesleğe yönelik olmalıdır. Bazı modüller gereksizdir. (12)
İçerikler çok fazla geliyor. Kısa sürede çok şey yapılmaya çalışılıyor (13)
İyi planlanmış ve hazırlanmış olduğunu düşünüyorum (18)
Gereksiz konular vardı (19)
Çok yoğun gereksiz bilgiler içeriyor (20)
Çok ayrıntılı şekilde hazırlanmış, branşlar olarak ayrılmamış, beden eğitimi bölümü ile sınıf öğretmenliği bölümünü aynı programla değerlendirme yapmalarının yanlış olduğunu düşünüyorum (21)
Çok ayrıntılı ve gereksiz bilgi fazla (22)
İçerik başarılı ama fazla. (23)
İçerik gayet iyi. (24)

Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim programlarının içeriği hakkındaki görüşleri “geliştirilmeli” şeklinde görüş bildiren şunları söylemiştir:

- Daha etkili sunumlar olabilirdi. Başka kaynaklardan ve hocalardan çalıştım. (4)*
Alana göre içerik hazırlanmalıdır. Yaşayarak öğrenme ile kalıcı öğrenmeler sağlanmalıdır. Elimizde hali hazırda kullanabilecek somut materyal olmalıdır (6)
İçerik yaptığımız işin gerçeklerinden çok uzaktır. Halen bize gardner in john dewey in bloom un görüşleri yaklaşımları sorulmaktadır. Oysa zaman onların zamanı değil

malzememiz o zamanın malzemeleri değil. Sıkıntılar ve çözümler onların görüşleri ile çözülebilecek sıkıntılar değildir. Ama kral çıplak diyebilecek bir eğitimci toplumsal ve mesleki baskıdan dolayı çıkmamaktadır. (7)

Öğretmeni geliştiren içerik olmalı (14)

Çoğu alana uygun değildi. (15)

İçeriği daha da geliştirilebilir ve uygulanabilir hale getirilebilir. (16)

Hazırlanan eğitim programları genelde uygulanabilir olmuyor. Sadece bilgiyi ölçmek adına yapılıyor. Ama bizler sahada çalışıyoruz uygulama bizim için daha önemli. (17)

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programları ile ilgili önerileri nelerdir?” biçiminde belirlenmiştir. Problemin çözümüne yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.4. *Kariyer Basamaklarında Yükselme İçin Hazırlana Eğitim Programları İle İlgili Önerileri*

Tema	Kod	f	Katılımcılar
Öneriler	<i>İçerik azaltılmalı</i>	7	2, 11, 13, 18, 21, 22, 23
	<i>Uygulanabilir olmalı</i>	8	4, 6, 7, 8, 10, 14, 16, 17,
	<i>Yeterli</i>	2	1, 5
	<i>Geliştirilmeli</i>	7	3, 9, 12, 15, 19, 20, 24

Tablo 4.4.’te öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim programları ile ilgili önerilerinin “*İçerik azaltılmalı*”, “*Uygulanabilir olmalı*”, “*Yeterli*” ve “*Geliştirilmeli*” kodları altında toplandığı görülmektedir.

Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programları ile ilgili önerileri “*İçerik azaltılmalı*” şeklinde görüş bildiren katılımcılar şunları söylemiştir:

Konular azaltılmalı (2)

İçerikte meslek hayatımızda karşılaşılan bazı öğrenci ya da aile ile ilgili sorunlara karşı nasıl davranabileceğimiz konusunda öneriler, bilgiler olmalı, farklı mesleklere yönelik içerik hazırlanmalı herkes için geçerli tek içerik olmamalı. Daha etkili ders anlatım teknikleri hakkında bilgiler olmalı (11)

İçerikler az ve uygulamaya yönelik olmalı. İçerik ayrıntıda bozulmamalı. (13)

Biraz daha içerik azaltılabilir (18)

Eğitim programı alanlar bazında hazırlanmalı. Herkes aynı konulara dahil edilmemeli (21)

Daha sade, güncel, anlaşılır olmalı. Küçük bir kitapçık şeklinde temin edilmeli, İyi hazırlanmış soru cevap kitapçığı olmalı (22)

İçerikler azaltılmalı. (23)

Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programları ile ilgili önerileri “*Uygulanabilir olmalı*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Etkili ve nitelikli sunumlar olması, uygulanabilir olması (4)

Eğitim programları, sınıf bazında, öğrenci seviyesine uygun öğretimler planlanarak yapılmalı, güncellik ve kullanılabilirlik sağlanmalıdır (6)

Program okullarda sınıflarda yaşadığımız gerçeklere dönük olmalıdır. Ama maalesef öğretmen yetiştirme programları bile sorunlardan uzak olduğundan bu sistem de boş ve gereksizdir. (7)

Eğitim daha kalıcı ve sahada kullanılabilir olsaydı iyi olurdu (8)

Eğitim programları sonunda yazılı sınav olmayacak bir hedefle sunulmalıdır. Eğer sınav olacaksa, verilen eğitimin uygulaması şeklinde bir kriter konmalıydı. Ama milli eğitim sınav esaslı bir uygulamayı doğru bulacaktır misyonu gereği. O halde eğitimleri 1 kere bile izlemeyen, sınava yönelik hiçbir hazırlık yapmayan bir öğretmenle, bunları eksiksiz yerine getiren öğretmenlerin emeğini ve gayretini ayırt edecek bir sınav ve süreç olmalıydı. Ama gelinen noktada çalışan çalışmayan, süreci ciddiye alan almayan herkes geçer not aldı ve uzman, başöğretmen oldu. Nasıl ki doktorlar TUS sınavı için ciddi bir hazırlık yapıyorsa, uzmanlık için de sınav olacaksa çalışan ve çalışmayan ayırt edilmeliydi.. Ya da sınava yönelik bir değerlendirme olmasın, zaten en doğrusu da bu... (10)

Gerçekleştirilmiş güzel ve örnek uygulamalı eğitimler verilmeli (14)

Uygulanabilirliği mümkün değil. (16)

Eğitim programları, düzenlenen videolar sadece dinlenip geçiliyor. Ashında aynı uygulamaları öğretmenlerden de talep etseler öğretmenler daha üretken olabilir ve istenen program amacına daha iyi ulaşır. (17)

Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programları ile ilgili önerileri “*Yeterli*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Yeterli idi (1)

Yeterli. (5)

Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programları ile ilgili önerileri “*Geliştirilmeli*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Gereksiz şeyler çok. Gözden geçirilmeli ve güncellenmeli (3)

Geliştirilebilir. (9)

Eğitim programında her modülden sonra değerlendirme soruları ve cevapları verilmelidir. (12)

Alında uzman kişilerin alanına uygun kişilere verilmesi (15)

Eğitimlerin verimli olması İçin isteğe bağlı olması gerekiyor diye düşünüyorum. (19)

Sınıf öğretmenliğinin seviyesine uygun olmalı (20)

Günümüz teknolojisine göre uyarlanmalı... (24)

4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Kariyer basamaklarında yükselme sınavına ilişkin görüşleri nelerdir?” biçiminde belirlenmiştir. Problemin çözümüne yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5. *Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavına İlişkin Görüşleri*

Tema	Kod	f	Katılımcılar
Sınav	<i>Gereksiz</i>	14	3, 6, 7, 8, 10, 11, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23
	<i>Geliştirilebilir</i>	8	1, 2, 4, 5, 13, 17, 18, 24
	<i>Yıl esnekliği sağlanabilir</i>	2	9, 12

Tablo 4.5'te öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sınavına ilişkin görüşlerinin “Gereksiz”, “Geliştirilebilir” ve “Yıl esnekliği sağlanabilir” kodları altında toplandığı görülmektedir.

Öğretmenlerden kariyer basamaklarında yükselme sınavına ilişkin “Gereksiz”, şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Her açıdan lüzumsuzdu (3)

Çok yetersiz ve komik ezberci gerçekçi olmayan diyebilirim (6)

Sınava girmeden önce yaptığımız iş ile sınavdan sonra yaptığımız iş aynı ise neden sınav yapılmaktadır. Örneğin 1. Sınıf emniyet müdürleri sınava alınıyor mu? Ya da kalp cerrahları sınava alınıyor mu? Maaş zammı sınavla yapılmamalı. Buna örnek teşkil edecek hiç bir meslek grubu ve uygulama yok. Maalesef bizim meslekte var. (7)

Kendi kendileri ile çeliştiler Sınav güvenilirlik anlamında kendi kendini yok etti (8)

1..Si sonunda bu kadar kolay bir sınavın olması bundan sonraki kariyer sürecine öğretmenlerin süreçteki motivasyonunu azalmasına neden olacaktır. Ayrıca öğretmenlerde eğitimleri ciddiye almaya gerek yok algısını oluşturacaktır

2..Si.. Katılım koşulları yanlıştı. Tezli tezsiz yüksek lisans ayrımı olmaması.. formasyon alan öğretmenlerin aynı kategoride yer alması, muafiyetteki en büyük yanlışlık..

3..şu.. içerik bransa göre dizayn edilmelidir. Örneğin matematik öğretmeni ile müzik öğretmenin içerdiği kariyerde aynı olmamalıydı. Verilen eğitimler öğretmenleri kendi branşlarında çalışmaya zorlamalı, gelişimine gerçek katkı sağlamalıydı. Ancak bu genel eğitim ile kariyer ilişkilendirilemez

4..sü.. sınav sonundaki baraj çok yanlış... mesleki tecrübe ile sınav sonucunun harmanlandığı bir kriter ortaya konmalıydı. Örneğin 30 yıldır çalışan bir öğretmenin aldığı 70 puan ile, 10 yıllık bir öğretmenin aldığı 70 puan aynı olamaz. Meslekte elde edilen tecrübenin sistemde karşılığı olmalıydı. Mevcut uygulama şöyle bir algı oluşturdu. Devlet öğretmenlere zam vermek için kariyer basamakları sistemini gündeme getirdi. Ortaya çıkıştaki ilk amaç gelişime katkı sağlamaktı belki .. ama sınavın zorluğu ile ilgili tepkiler sonunda formaliteden oluşan bir süreç oluştu.. çünkü videoları 1 kere bile dinlemeyen (videoyu açıp başka işlerine bakan öğretmenler sayı olarak çok fazla) sınav sonucu uzman ve başöğretmen oldu.. o zaman şunu sormak gerekir: neden eğitimler yapıldı.. sınav neyi ölçtü (10)

Sınavsız olmalı. Hiçbir evrak istemeden 5 yılını dolduran uzman 10 yılını dolduran başöğretmen olmalı. İçerik farklı mesleklere farklı içerik hazırlanmalı içerik meslekle alakalı olmalı (11)

Bence öğretmen eğitimlere alınıp bunu sınıfında uygulayışı incelenmeli. Sınav gerekli değil. (14)

Şeffaflık açısından sınav iyi. Ama gerekli de değil. (15)

Öğretmenlerin kendi aralarında gereksiz bir rekabete sebep oldu. Gereksizdi. (16)

Kariyer basamaklarında yükselme sınavı öğretmenleri ayrıştırıcı, strese neden olan gereksiz bir uygulama olduğunu düşünüyorum. (19)

Gereksiz buluyorum (20)

Öğretmenlerin mesleki gelişimleri ile ilgili olarak bir sistem hazırlanabilir. Yaptıkları projeler, aldıkları hizmetini eğitimler, kurslar, seminerler, vs. Göz önünde bulundurulmalı. Yaptıkları projeler, aldıkları ödüller, aldıkları lisansüstü eğitimler değerlendirilmeli. Sınav saçmalık bu anlamda (21)

Böyle bir sınav olmamalı (22)

Sınavın amacı bilgiyi ölçmeysen, amacına hizmet etmelidir. Yok, herkes geçecekse, sınav yapılmamalıdır. (23)

Öğretmenlerden kariyer basamaklarında yükselme sınavına ilişkin “Geliştirilebilir” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Sınav tam bir ölçme idi. Geliştirilebilir (1)
İçerik biraz daha sınıf yönetimiyle ilgili olmalı (2)
Modüller hizmet içi eğitimler şeklinde döneme dağıtılabildi (4)
Sınav olmalı (5)
Katılım kolay. İçerik basit. (13)
Bence çalışma yılları açısından adaletsizlik var.10 yılını dolduran uzmanlık sınavına giriyor ama 20. yılını dolduran da aynı sınava giriyor. Yani bir orta noktası bulunmalı. Herkes için aynı olmalı. Sınav soruları sadece eğitimi ölçen sorular olmalı. (17)
Katılım koşulları iyi, içerik biraz fazla uygulama süreci kısa (18)
Her yıl yapılmalı. (24)

Öğretmenlerden kariyer basamaklarında yükselme sınavına ilişkin “Yıl esnekliği sağlanabilir” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Katılım koşullarında sene sınırı olmamalıydı. 8 yıllık öğretmen de uzman olabilir. (9)
Eğitim bir döneme yayılmalı ve 5 yıllık öğretmen Uzman öğretmenliğe 15 yıllık öğretmen başöğretmenlik sınavına girebilmeli. (12)

4.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi “Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri nelerdir?” biçiminde belirlenmiştir. Problemin çözümüne yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri*

Tema	Kod	f	Katılımcılar
Sistem sorunları	<i>Ölçme değerlendirme hataları</i>	11	2, 3, 4, 6, 7, 12, 13, 17, 18, 19,20
	<i>Kriterlerin tutarsızlığı</i>	8	8, 9, 11, 15, 16, 21, 22, 23
	<i>Sorun yok</i>	5	1, 5, 10, 14, 24

Tablo 4.6.’da öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşlerinin “*Ölçme değerlendirme hataları*”, “*Kriterlerin tutarsızlığı*” ve “*Sorun yok*” kodları altında toplandığı görülmektedir.

Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin öğretmen görüşleri “*Ölçme değerlendirme hataları*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Konular çok kapsamlı (2)
Bilgiyi ölçmedi. (3)
Zorunlu gibi görünmeyip de zorunlu olarak sınava girmemiz(4)
Zamanlama, planlama eksiklikleri , ötekileştirme ve yapılanların yenilikçilikten uzak olması.. Alanım dışında bilgi kirliliği (6)
Sınava girmeden önce ve başarılı olduktan sonra aynı yerde aynı işi yapıyoruz. Görevde yükselme olmadığına göre bu sınav hangi amaca yöneliktir. Geçen yüzyılın görüşlerini ezberlemekle sorumlu tutulmak, bloom, john dewey gibi insanların görüşlerinden sınav

olmak acı bir durum. Zaman onların zamanı değil, sorunlar onların zamanındaki sorunlar değil, malzeme onların zamanındaki malzeme değil. Bu kadar değişkenin içinde halen ezber yeteneğini ölçmek eğitim açısından çok acı bir durum. Çünkü yapılan iş bu. (7)
Sadece gereksiz modüller bir sorundu. (12)
Sınava girmek için gerekli olan şartlar. (13)
Yüksek lisans yaparken zorluk çektim tatbiki ama bu sene yapılan sınavı görünce emeklerime de yazık dedim. Başka bir şey söylemeye gerek yok bence! (17)
Süreyi biraz kısa, içeriği biraz fazla buldum (18)
Sınava hazırlanmak için zaman bulmada sıkıntı yaşadım. Toplum baskısı stres oluşturdu. (19)
Eğitimde verilen bilgiler gereksiz ve zordu (20)

Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin öğretmen görüşleri “*Kriterlerin tutarsızlığı*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Hizmet yılına göre (derece kademe ilerlemesi gibi) olsa daha iyi olabilirdi (8)
Yaş sınırı benim için sorundu. (9)
Sınavın kapsamından dolayı mesleğe odaklanamama, stres, kaygı yaşadım. (11)
Kutuplaşma, etiketleme (15)
Mesleki deformasyon nedeniyle bilgilerde eksilme yaşandı. (16)
Verilen eğitimlerin çoğu ilgi çekici değildi. Çok eski teori ve yaklaşımları bilmenin kime ne faydası var. (21)
Ayrıntılı, gereksiz bilgi fazlalığı var. (22)
Kriterler saçma idi ve sistemin kendisi zaten başlı başına sorundur. (23)

Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin öğretmen görüşleri “*Sorun yok*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Hiç bir sorunla karşılaşmadım (1)
Herhangi bir sorun olmadı (5)
Ben bir sorunla karşılaşmadım. Çünkü tezli yüksek lisans yapmıştım. Video izleme süreci uzundu. Ama büyük sorun değildi. (10)
Sorun yaşamadım kendi adıma (14)
Sorun yok. (24)

4.1.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi “Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri nelerdir?” biçiminde belirlenmiştir. Problemin çözümüne yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri*

Tema	Kod	f	Katılımcılar
Çözüm Önerileri	<i>Sınav olmamalı</i>	9	2, 3, 4, 5, 7, 11, 16, 19, 23
	<i>Sistem değişmeli</i>	8	8, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 20
	<i>İçerik ve eğitimciler iyileştirilmeli</i>	2	21, 22
	<i>Telaflı imkanı sunulmalı</i>	1	14
	<i>Öğretmen görüşleri alınmalı</i>	1	6
	<i>Kıdem şartı kaldırılmalı</i>	1	9
	<i>Yok</i>	2	1, 24

Tablo 4.7’de öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri “*Sınav olmamalı*”, “*Sistem değişmeli*”, “*İçerik ve eğitimciler iyileştirilmeli*”, “*Telaflı imkanı sunulmalı*”, “*Öğretmen görüşleri alınmalı*”, “*Kıdem şartı kaldırılmalı*” ve “*Yok*” kodları altında toplandığı görülmektedir.

Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri “*Sınav olmamalı*”, şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Sınav olmamalı (2)

Kaldırılsın sınav saçmalığı(3)

Öğretmenleri yüksek lisansa yönlendirmeleri ve bunun daha etkili olacağı bilincinin yaygınlaştırılması (4)

Kıdeme göre olmalı sadece (5)

Öğretmenlerin sınıflandırılması doğru değil. Ya da başarılı olanı başarısız olanla aynı işi yaptırarak başarılı olanın hakkının yendiği anlamına gelmektedir. Bu sistem bu saatten sonra belli bir meslek yılı baz alınarak herkese uygulanmalıdır. Görevde yükselme olmadığı sürece sınavın her türlüşünü yanlış buluyorum. Çünkü biz sahada öyle problemlerle karşılaşıyoruz ki hiç bir eğitim yaklaşımında çözümü olmayabiliyor. Şartlar böyleyken öğretmene halen john dewey soruluyor. Önce öğretmenlerin değil öğretmen yetiştirilenlerin kendisini güncellemesi gerekir. (7)

Sınavsız olmalı. Hiçbir evrak istemeden 5 yılını dolduran uzman 10 yılını dolduran başöğretmen olmalı. (11)

Sınav yerine üniversite bünyesinde uzun süren bir seminer verilebilirdi. (16)

Kesinlikle sınav olmamalı diye düşünüyorum. Çünkü öğretmenlik sadece teorik bilgiden oluşmayan çok yönlü bir meslektir. Eğer illaki kariyer basamakları olacaksa çalışma süresine kıdeme göre olabilir. (19)

Birçok öğretmen, buna ben de dahil alacağımız ek ücret için sınava girdik. Bize kazandırdığı hiçbir şey yok. Bu sebeple öğretmenlere yakışır maaşlar verilmeli ve bu sistem iptal edilmelidir. (23)

Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri “*Sistem değişmeli*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Çalışırken zorlandım tıkağım. Bunu okuluma ve öğrencilerime de yansıtırmış olabilirim. Bu uygulama ve sistemden vaz geçilmeli ya da sistem yenilenmeli (8)

Video içerikleri genel olarak uygun ancak çok sıkıcı anlatımları olan hocalarımız vardı. Sistem yenilenebilir. (10)

Bu sistemdeki sınava giriş yılları ve bazı gereksiz modüller değiştirilmelidir. (12)

Şartlar kaldırılmalı. Tüm öğretmenler sınava girebilmeli. (13)

Bu sistem değişmeli. (15)

Bütün öğretmenler yüksek lisans yapmalıdır. Hizmet içi eğitimler uygulamalı olmalıdır. Öğretmenlerin 1 sene içinde kaçıcı sınıfı okutuyorsa o sınıfa özel bir eğitim alması sağlanmalıdır. (17)

Süre uzatılıp içerik biraz azaltılabilir (18)

Sınıf öğretmenliği için basit öğrenciler üzerinde uygulayabileceğimiz çalışma ve etkinlikler olmalı göstermelik eğitim yapılmamalı (20)

Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri “*İçerik ve eğitimciler iyileştirilmeli*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Eğitimler daha çok dinleyicinin dikkatini çekmeli ve daha uzun süre sistemde kalmalı (21)

İçerik sade, anlaşılır, güncel olmalı, soru kitapçığı ve kısa ve öz konu anlatımı kitapçığı olmalı, online anlatımlar daha sade olmalı. (22)

Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri “*Telaflı imkanı sunulmalı*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Tek sınav olmamalı telaflı de yapılmalı geçerli mazerete göre (14)

Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri “*Öğretmen görüşleri alınmalı*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Alan dahilinde, gözlemler yapılabilir, hizmet yılı göz önünde bulundurulabilir.

Sürdürülebilir bir sistem için sahadan öğretmen görüşleri alınmalıdır (6)

Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri “*Kıdem şartı kaldırılmalı*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Çözüm önerim kıdem sınırı olmamalı. Genç yaşta da uzman öğretmen ya da başöğretmen olabilmeliyiz. (9)

Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm öneriler “*Yok*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

Yok (1)

Sorun yok. (24)

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada; öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sistemine yönelik görüşlerinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır.

Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin metaforlarla yaklaşımlarına ilişkin ön plana çıkan metaforlar “gereksiz” ve “merdiven” metaforları olmuştur. Bunun dışında “Asansör”, “Ayrımcılık yapan amir”, “Balon”, “Boşa kürek çekmek”, “Ciddiyetsiz bir uygulama”, “Eğri yolda doğruyu bulmak”, “Faydasız iş”, “Formalite”, “Her öğretmen için mecburi 100 mt engelli yarışı”, “İlave kazanç”, “İşlevsiz”, “Maddiyata açılan minik kapı”, “Olumlu bir gelişme”, “Öğretmenlerin özgüvenini azaltan bir piyon”, “Piramit”, “Sınav”, “Tecrübe”, “Ucube”, “Yenilenme”, “Zemini sağlam olmayan bina” metaforları ile ifade edilmiştir. Metaforların genel olarak olumsuz çağrışımlara dayandığı görülmüştür. Bundan dolayı bu sistemin yeniden değerlendirilmesi ve alandan görüş ve öneriler alınarak güncellenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Kariyer, yaşanan olay ve durumlarla, mesleki gelişim sürecinde sağlanan ilerleme, gerileme ve duraklamalarla şekillenmektedir (Özyürek, 2016). Ancak geniş katılımı ve 15 yıl sonra yapılan sınavla ilgili yaklaşımların büyük oranda olumsuz olması beklentinin karşılanamadığını ortaya koymaktadır. Karıcı (2007) çalışmasında kariyer geliştirmeyi örgüt başarısında artış, İrmiş ve bayrak (2004) örgüt başarısında kilit rol ve Aytaç (2005) örgüt çalışanlarının gelişimlerini zorunlu hale getirdiğini ileri sürmektedir. Araştırma bulgularında ön plana çıkan metaforlarla benzerlikler göstermesi bakımından önemlidir. Metaforların da literatürde belirtilen kariyer yükselme ve geliştirme ile ilgili olarak ortak yönler ve benzerlikler göstermektedir.

Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim programlarının uygulanma şekline ilişkin öğretmenlerin genel olarak online olmasını iyi ve olumlu buldukları görülürken bir kısmını eğitimleri yüz yüze olmasını istedikleri bazılarının da farklı kriterlere bakılması yönünde görüş bildirdikleri görülmüştür. Eğitimlerin online olması olumlu bir uygulama olarak görülmekle birlikte yüz yüze eğitim ve farklı kriterlerin neler olabileceği konusunun gözden geçirilmesi gerekmektedir. Kaliteli ve nitelikli insan yetiştirmede öğretmenin önemli olduğu Campos (2005) ve Richardson ve Watt (2006)

çalışmasına vurgulanmaktadır. Yine öğretmenlerin kendilerinde gerekli gelişim ve dönüşümü yapmış olmaları gerektiği Yıldız (2020) ve Eren (2012) çalışmasında belirtmektedir. Araştırma bulgularında da eğitimin online olması ve farklı kriterler bakılması görüşlerinin öğretmenlerin görüşleriyle benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla literatürdeki bulgularla araştırma bulgularının büyük benzerlikler göstermesi kariyer basamaklarında yükselme konusunda yaklaşımların benzer olduğunu göstermektedir.

Öğretmenler kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim programlarının içeriğini çok büyük oranda “yoğun program” olarak görmekte iken bir kısmı ise geliştirilmesi gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Eğitim içeriğinin gözden geçirilmesi ve geliştirilmesi yönünde getirilen taleplerin değerlendirilmesi ve katılımcı yaklaşımla eğitim programlarının geliştirilmesi yönünde çalışma yapılması sağlanabilir.

Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme için hazırlanan eğitim programları ile ilgili önerilerinin başında uygulanabilir olması ve içerik azaltılması ile geliştirilmesi önerileri ön plana çıkmıştır. Bunun yanında eğitim programını yeterli görenler de mevcuttur. Bu nedenle sınav yerine uygulama ve uygulanabilirlik özellikleri olan ve içerik olarak çok yoğun olmayan bir programın geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.

Kariyer basamaklarında yükselme sınavına ilişkin öğretmenlerin yarısından fazlası gereksiz olduğunu düşünmektedir. Bazıları geliştirilebileceği yönünde görüş bildirirken bazıları da yıl esnekliği sağlanabileceğini belirtmiştir. Öğretmenlerin genel olarak sınavı olumsuz görmekle birlikte gereksiz buldukları görülmektedir. Bundan dolayı sınav uygulamasının yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu konuda mesleki gelişim öğretmenlerin hizmet öncesinde aldıkları eğitimler ile başlayan, görev esnasında teorik bilgiler, sınıf içi uygulamalar ve bilgi alışverişi yoluyla devamlı şekilde ilerleyen dinamik bir süreç niteliğine sahip olduğu (Ölçü-Dinçer, Seferoğlu, 2018) belirtilmektedir. Çalışmada da görüldüğü üzere sınav uygulaması yerine farklı eğitimlerle bu sürecin yürütülebileceği düşünülebilir.

Öğretmenler kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunların başında ölçme değerlendirme hatalarının olduğu görüşündedirler. Bunu kriterlerin tutarsız olduğu görüşünde olanlar izlerken sorun olmadığını düşünenlerde mevcuttur. Ölçme değerlendirme ve sınava karşı oluşan bu olumsuz tutumların ortadan kaldırılması ve kriterlerin tutarsızlıklarının bertaraf edilmesine yönelik çalışmalar yapılması düşünülebilir.

Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin başında sınav olmaması gelmektedir. Bunu sistem değişmeli, içerik ve eğitimciler iyileştirilmeli önerileri izlerken telafi imkanı sunulmalı, öğretmen

görüşleri alınmalı, kıdem şartı kaldırılmalı önerileri getirilmiştir. Bu görüş ve önerilerin dikkate alınması ve bu sistemin yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemine yönelik farklı ve seçenekli çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemi eğitim programının uygulama şekline yönelik olarak online, yüz yüze, başka kriterlere bakılması gibi farklı ve tercihli bir sistem geliştirilebilir.
- Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme programındaki eğitim içeriklerinin azaltılması ve güncellenmesine yönelik etkinlikler yapılabilir.
- Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme programıyla ilgili olarak uygulamaya yönelik etkinliklere daha fazla yer verilmesi sağlanabilir.
- Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemindeki sınav uygulaması yeniden değerlendirilmeli ve bunun yerine daha somut çıktılara dayanan (mesela ulusal yarışmalarda ilk 3 dereceye girme vb.) değerlendirme kriterleri belirlenebilir.
- Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde dikte edilen en az 10 yıllık öğretmen olma ve 10 yıl uzman öğretmenlikten sonra başöğretmenlik sınavına girebilme kriterlerinin esnetilmesi ve performans sisteminin geliştirilmesi sağlanabilir.
- Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemindeki ölçme ve değerlendirme daha objektif ve çıktıya dayalı (mesela; patentli çalışma, kitap yazma, yüksek lisans, doktora vb. yapma) sisteminin gözden geçirilmesi sağlanabilir.
- Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde kriterlerin alandaki öğretmenlerin görüş ve önerileri doğrultusunda güncellenmesi sağlanabilir.
- Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde sınav uygulaması online yapılabilir.
- Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemine yönelik sistem değişikliği ve geliştirilmesine yönelik geniş tabanlı ve katılımcı şekilde öğretmen görüşleri alınarak güncelleme ve geliştirme çalışmaları yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akalın, Ş. H. vd. (2011). Türkçe Sözlük, 11. Baskı, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara.
- Akın, A. (2005). Takım Kariyer Modeli” İle Proje Takımlarında Kariyer geliştirme,
- Altay, H. (2006). Kariyer ve Kültür: Kariyer Geliştirmede Temel Destekleyici Fonksiyonlar. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources. c.8.s1.
- Ataol, A. (1989). Kariyer Yönetimi. İzmir: Hv. Tek. Ok.Klığı Basımevi.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Balta-Aydın, E. (2007). Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları. Yüksek Lisans Tezi. Denizli Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Birch, S. H., Ladd, G. W. (1998). Children’s Interpersonal Behaviors and The Teacher–Child Relationship. *Developmental Psychology*. c.34.s.5: 934–946.
- Blase, J., Blase, J. (1999). Principals’ Instructional Leadership and Teacher Development: Teachers’ Perspectives. *Educational Administration Quarterly*. c.35.s.3: 349-378.
- Bölükbaşı, A., Kırdök, O. (2019). Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Gelecek Yöneliminin Aracı Rolü. *Eğitim ve Bilim*. c.44.s.200: 77-91.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegem A Yayıncılık
- Campos, M. R. (2005). Passive Bystanders or Active Participants: The Dilemmas and Social Responsibilities of Teachers. *PRELAC Journal*, c.1: 6-24.
- Demir, A. H., Arabacı, İ. (2021). Sınıf Öğretmenlerinin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Mesleğe Yönelik Tutum ve Kariyer Geliştirme Arzuları Arasındaki İlişki. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*. c.12.s.23: 1-21.
- Deniz, B. (2009). Kariyer Basamakları Uygulamasının Öğretmen Motivasyonuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğanülkü, H. A., Kırdök, O. (2021). The Moderating Role of Career Decision Regret in the Effect of Career Adaptability on Burnout. *International Journal of Progressive Education*. c.17.s.2: 319-330.
- Eren A. (2017). Professional Aspirations Among Pre-Service Teachers: Personal Responsibility, Time Perspectives, and Career Choice Satisfaction. *The Australian Educational Researcher*. c.44.s.3: 275-297.

- Eren, A. (2012). Öğretmen Adaylarının Mesleki Yönelimi, Kariyer Geliştirme Arzuları ve Kariyer Seçim Memnuniyeti. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. c.20.s.3: 807-826.
- Ersoy, S. (2007). Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Eryılmaz A., Kara, A. (2021) 2021. Inhibitors of Teachers' Career Adaptability: Burnout and Loneliness in Work Life. *International Journal of Educational Researchers*. c.12.s.3: 41-51.
- Eryılmaz, A. (2014). Perceived Personality Traits and Types of Teachers and Their Relationship To The Subjective Well-Being and Academic Achievements of Adolescents. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. c.14.s.6: 2049-2062.
- Eryılmaz, A., Askeroğlu, K. (2019). Kariyer Uyumluluğunun, Geleceğe Yönelik Tutumlar ile Yaşam Doyumu Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*. c.6.1s.9: 67-76.
- Eryılmaz, A., Saticı, B., Deniz, M. E. (2020). A Model of Career Adaptability For Teachers: Emotional Intelligence, Goal Setting, and Striving For Goals. *International Online Journal of Primary Education*. c.9.s.1: 63-72.
- Eryılmaz, A., Kara, A. (2017). Comparison of Teachers and Pre-Service Teachers With Respect to Personality Traits and Career Adaptability. *International Journal of Instruction*. c.10.s.1: 85-100.
- Eryılmaz, A., Kara, A. 2019. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarıyla Kariyer Uyumlulukları Arasında Amaçlar İçin Mücadele Etmenin Aracı Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. c.9.s.52: 1-21.
- Gek, G.K. C., Ling, Y. (2021). Developing Feedback Environment to Improve Teachers 'Career Adaptability. *Journal of Social Sciences and Technical Education*. c.2.s.1: 1-8.
- Gerçek, Merve. 2018. Mesleki Kaygı ve Kariyer Uyumluluğu Arasındaki İlişkiler: Öğretmen Adayları Açısından Bir İnceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. c.20.s.2: 297-312.
- Göz, F., Gürbüz, K. (2005). Hemşirelikte Kariyerinizi Keşfedin!, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, c. 8, S. 2, ss.82-87
- Gür-Erdoğan, D. (2014). Öğretmen Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerine Etki Eden Faktörler. Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İnandı, Y. (2009). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2009, c. 5, S. 1, ss.77-96
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S., Atik, Ü. (2009). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. c.5.s.1: 77-96.

- İrmiş, A., Bayrak, S. (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi. c.1.s.1-2: 177-186.
- Kalafat, T. (2018). Psychological Resilience and Self-Esteem Related Components on Career Adaptation and Career Optimism. The International Journal of Human and Behavioral Science. c.4.s.2: 31-41.
- Kalay-Usta, T. (2020). Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle Ruh Sağlığı Süreklilikleri Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumluluğunun Aracı Rolü. Doktora Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kara, A., Bilgili, H. (2019). Yaşam Doyumu Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer Uyumluluklarını Etkiler mi? 21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi. 24-27 Ekim. 97-101.
- Karakış, Ö. (2021). Relationship Between Professional Engagement, Career Development Aspirations and Motivation Towards The Teaching Profession of Prospective Teachers. Participatory Educational Research. c.8.s.2: 308-329.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi - kavramlar, ilkeler, teknikler. Ankara: Nobel.
- Kaya, Y. K. (2007). Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama, Set Ofset Matbaacılık
- Kılıç, G. Öztürk, Y. (2009) Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, c. 20, S. 1, ss. 45-60
- Kırç, Z. (2007). Motivasyon unsuru olarak kariyer geliştirme ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koca, A. İ. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri Ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Köksal, M. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Yayınları.
- Kulbaş, E., Kara, A. (2021). Investigation Of Career Adaptability Of Teachers Working In Special Education Schools. Turkish International Journal of Special Education and Guidance & Counselling .c.10.s.1: 75-85.
- Kumaş, V., Deniz, L. 2010. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. MÜ Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. c.32.s.32: 123-139.
- OECD. (2009). The Professional Development of Teachers. Retrieved from: <https://www.oecd.org/berlin/43541636.pdf> [20.12.2022].

- Ölçü-Dinçer, Z., Seferoğlu, G. (2018). İngilizce Öğretmen Adaylarının Kariyer Gelişimi İstekleri: Mesleki Gelişim ve Liderlik. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. c.26.s.6: 2033-2044.
- Ölçü-Dinçer, Z., Seferoğlu, G. (2018). İngilizce Öğretmen Adaylarının Kariyer Gelişimi İstekleri: Mesleki Gelişim ve Liderlik. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. c.26.s.6: 2033-2044.
- Özyürek, R. (2016). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları: Çocuk ve Ergenler İçin Kariyer Rehberliği Uygulamaları*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Patrick, B. C., Skinner, E. A., Connell, J. P. (1993). What Motivates Children's Behavior And Emotion? Joint Effects Of Perceived Control And Autonomy In The Academic Domain. *Journal of Personality and social Psychology*. c.65.s.4: 781.
- Resmi Gazete (2022Şubat 14) Öğretmenlik Meslek Kanunu (ÖMK)
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220214-1.htm>
- Resmi Gazete(2022 Mayıs 12). Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği (AÖÖKBY)
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/05/20220512-3.htm>
- Richardson, P. W., Watt, H. M. G. (2006). Who Chooses Teaching And Why? Profiling Characteristics And Motivations Across Three Australian Universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. c.34.s.1: 27-56.
- Sağdıç, M., Demirkaya, H. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Plânlarına İlişkin Yaklaşımları”, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 26, ss.233-246
- Sapsağlam, Ö., Karabulut, R., Ekici, İ. (2021). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kariyer Uyumlulukları ve Çocuklar İçin Kullandıkları Mutluluk Artırıcı Stratejiler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*. c.5.s.1: 209-227.
- Tunç, A., Uygur, A. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Türkmen, S. (2021). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kariyer Uyumluluğu, Mutluluk Düzeyleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünver, Y. (2005). İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Watt, H. M. G., Richardson, P. W. (2008). Motivations, Perceptions, and Aspirations Concerning Teaching As A Career For Different Types Of Beginning Teachers. *Learning and Instruction* c.18.s.5: 408-428.

- Yaprak, Ş., Hotamışlı M., Gerek M. (2010). Örgütsel Kariyer Yönetimi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c. 15, S. 1, ss.399-421
- Yıldırım A., Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yıldız, S. (2020). Öğretmen Adaylarının Hizmet Öncesi Eğitimin Yeterliğine İlişkin Algıları, Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzuları ve Kişisel-Mesleki Yetkinlikleri: Bir Arabuluculuk Analizi. *Asos Journal*. c.8.s.101: 176-198.
- Yılmaz, H. (2019). Öğretmen Adaylarının Bölüm Memnuniyetlerini Yordayan Faktörlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Zehir-Gülebi, N., Bayar, A. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin Liderlik ve Yöneticilik Kavramına İlişkin Algıları. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. c.12.s.2: 312-333.

EKLER

Ek 1: Denizli il Millî Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-71555699
Konu : Anket Uygulama İzni

06/03/2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 23.02.2023 tarihli ve 334735 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nilgün BİLGİN, "Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Sınıf Öğretmenleri Görüşleri" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Pamukkale ilçesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılarında belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2022/2023 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
06/03/2023
Rıza DALAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Rıza DALAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah.29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://www.sorum.meb.gov.tr/adresinden> 0277-8542-3633-808d-360d kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2:

Elektronik İmza ve Sıra No: 2002.2023-E-331885
E-İmza Tarihi: 22.07.2023 15:30:38

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma "Kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri nelerdir" adıyla, Nilgün BİLGİN tarafından 01.03.2023-25.05.2023 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: 2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili merkez ilçelerinde resmi ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemi ile ilgili görüşlerinin neler olduğunun ortaya çıkarılması, bu konudaki sorunlar ve bu sorunların çözümüne yönelik görüşlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Denizli/Pamukkale ilçesindeki ilkokullar

Araştırma Uygulaması: Anket Görüşme
 Gözlem O.....

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla 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 başka bir 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 : Nilgün BİLGİN
İletişim Bilgileri : 5306920212

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

.....
İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :
Telefon Numarası :



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EKLER

Ek 1.

Görüşme Formu

Yaş :

Cinsiyet :

Mesleki kıdem:

Eğitim düzeyi:

1. Kariyer basamaklarında yükselme sistemi gibidir. Çünkü.....
10.201.1.83
3250
22.02.2023

2. Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programlarının uygulanma şekli hakkındaki görüşleriniz nelerdir? (Online olması, Online eğitimde kullanılan sunumlar, yöntemler açısından)

3. Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programlarının içeriği hakkındaki görüşleriniz nelerdir?

4. Kariyer basamaklarında yükselme için hazırlana eğitim programları ile ilgili önerileriniz nelerdir?

5. Kariyer basamaklarında yükselme sınavına ilişkin görüşleriniz nelerdir? (Katılım koşulları, içerik, uygulanma süreci açısından)

6. Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaştığımız sorunlar nelerdir?



E-Posta Adresiniz: 2002.2023-533085

25

7. Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde karşılaştığınız sorunlara ilişkin çözüm önerileriniz nelerdir?

1.

10.201.1.83
3236
22.02.2023



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.