

ÖĞRETMEN YETİŞTİRME SÜRECİNDEKİ KARIYER GELİŞTİRME VE ÖDÜLLENDİRME SORUNUNA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Doç. Dr. Necmi Gökyer
Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı
ngokyer@firat.edu.tr

Fulya Özer
Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

Özet

Bu çalışmanın amacı, öğretmen yetiştirme sistemi ve sürecindeki sorun alanlarından Kabul edilen kariyer geliştirme ve ödüllendirme sorununa ilişkin öğretmenlerin görüşlerini belirlemektir. Araştırmanın çalışma grubunu 2013- 2014 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Teftişi tezsiz yüksek lisans programında öğrenim gören 51 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada olasılık dışı örnekleme türlerinden amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Bulgulardan bazıları şunlardır: Öğretmenlerin 25'i, öğretmenlik mesleğini; hissettikleri sevgi, ilgi, öğrenmeyi ve öğretmeyi sevme ve ülkeye faydalı olma isteği nedeniyle tercih etmiştir. Öğretmenlerin 24'ü meslek tercihinde ailesinin ve çevresinin etkili olduğunu ifade etmektedirler. Öğretmenlerden 29'u kendisini geliştirme aşamasında, 22'si profesyonel aşamada görmektedir. Öğretmenlerden 41'i mesleği statüsü olmayan, sıradanlaşmış, herkesin rahatlıkla yapabileceği bir meslek olarak görmektedir. Ödül sistemi nasıl işlemelidir? sorusuna öğretmenlerden 35'i, çalışan, çabalayan, başarılı öğretmenlerle, uzman ve başöğretmenlik unvanlarına sahip ve performans düzeyi yüksek olan öğretmenlere ücret artışı, yetki ve sorumluluk verilmesi gerekir, şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen yetiştirme, kariyer geliştirme, ödüllendirme.

TEACHERS' VIEWS RELATED TO THE PROBLEM OF REWARDING AND CAREER DEVELOPMENT IN THE PROCESS OF TEACHER TRAINING

Abstract

The aim of this study is to define the views of teachers related to rewarding and career development accepted as one of the problems in the process and the system of teacher training. 51 teachers, who are doing master's degree in the Institution of Educational Sciences, Department of Educational Administration, Supervision in 2013-2014 educational year, form the study group of the research. Being one of the nonprobability samples, purposeful sampling is used in the research. Some of the findings are like this: 25% of the teachers preferred teaching profession because of the love and interest they feel, loving to teach and learn and wish to be helpful for the country. 24 of the teachers state that in choosing the profession, their family and environment were effective. 29 of the teachers see themselves in the grade of self-improvement, 22 of them see themselves in the professional grade. 41 of the teachers see the profession as having no status, becoming ordinal, a profession everyone can do easily. 35 of the teachers were asked the question "How can the rewarding system work?" and they answered as, "It is essential to give responsibility, authority, wage rise to the teachers working hard, being successful, having the degrees of expert and head teacher and having a high degree of performance.

Key Words : Teacher training, career development, rewarding.

GİRİŞ

Öğretmenlik mesleği insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı, duygu ve algıların güçlü olduğu ve diğer mesleklerin bilişsel, duyuşsal ve devinişsel inceliklerinin öğretilmesi sürecinde rol oynayan önemli bir meslektir. Öğretmen yetiştiren kuruluşlara öğrenci alımı, alınan öğrencilerin nitelikli bir öğretmen adayı olarak yetiştirilmesi, mezun olduktan sonra atanmaları, kariyer basamaklarında yükselmeleri, ödüllendirilmeleri ve sürdürülebilir bir kalite için hizmet içi eğitim gibi sorunlar ayrı ayrı olmakla beraber tek bir sorundur. Bu çalışmada kariyer geliştirme ve ödüllendirme sorun alanlarına yönelik öğretmen görüşleri alınmıştır.

Öğretmen yetiştirmek için Ahmet Kemal Paşa'nın Mekatib-i Umumiye Nazırı olduğu dönemde 16 Mart 1848'de öğrenim süresi üç yıl olarak kurulan darümuallimin ilk öğretmen okulu olarak açılmıştır. İlk Eğitim Bakanı Abdurrahman Sami Paşa, 1860'da, öğretmene ihtiyaç bulunduğunu ve Darümuallimin mezunlarının sayıca ve bilgice yetersiz yetiştiklerini ileri sürerek İstanbul dışında 8 Rüşdiye'ye, bu okulun dışından sınavla öğretmen atamıştır (Akyüz, 2001:171). Darümuallimin dışında çeşitli kaynaklardan mesleğe yapılan atamalar arasında askeri okul mezunlarının özel bir yeri vardır. Mülkiye mektebi mezunlarından da, bu dönemin sonlarından itibaren idadilere öğretmen atanmaya başlanmıştır (Akyüz, 2001:172).

1900'de yürürlüğe giren "Muallimlikte Mesleki İhtisas Tesisine Dair Talimat"la ilk kez bir öğretmenlik tanımının yapılmaya çalışıldığını görüyoruz. 1924'ten önce ilkokul sonrası dört yıl süreli olan öğretmen okulları, önce beş yıla, 1932-1933 Öğretim Yılında da altı yıla çıkarıldı. İlk üç sınıf ile birinci kademe öğretmeni yetiştiriliyordu. 1926'dan itibaren üç yıl süreli öğretmen okulları açılmaya başlandı. Nüfusun büyük bölümü köylerde yaşadığı için köy öğretmen okullarına ağırlık veriliyordu. 1926'dan itibaren ilk Muallim Mektepleri ve Köy Muallim Mektepleri'nden mezun olan öğretmenler ilkokullara atanmaya başlandı. İlk olarak 1936 eğitimci (yardımcı öğretmen) yetiştirmek üzere sekiz ay süreli Eğitimci Kursları açılmaya başlandı. Askerliklerini er, onbaşı ve çavuş olarak yapmış olan ve okuma yazma bilen gençler kısa süreli kurslara tabi tutularak köylerde "geçici öğretmen" olarak görevlendirilmiştir (Binbaşıoğlu, 1995; SETA Analiz, 2010). 1937 yılında da Köy Eğitimcileri Kanunu çıkarılmıştır. 1940'da Köy Öğretmen Okulları, Köy Enstitüleri haline getirilmiştir. Giderek Köy Enstitüleri, lise seviyesindeki üç yıllık Öğretmen Okulları ile birlikte ilkokul öğretmeni ihtiyacını karşılamada çok önemli birer kaynak haline gelmiştir. 1953'te Köy Enstitüleri kapatılarak, bu enstitülerle altı yıllık Öğretmen Okulları ilköğretmen Okulları adı altında birleştirilmiştir. Daha sonra ilköğretmen okullarının süresi, ilkokul üzerine yedi yıl, ortaokul üzerine dört yıl olmak üzere yedi yıla çıkarılmıştır. Öğretmen yetiştiren kurumlar artık öğrencilerini lise düzeyindeki kurumlardan almaya başlamışlardır. Bunların içinde 2014 yılına kadar Anadolu Öğretmen Lisesi adını alan okulun önemli bir payı vardır.

1960 yılında uygulamaya konulan Yedek Subay Öğretmenlik yöntemi ile lise veya dengi okullardan mezun olanlar öğretmenlik kursuna tabi tutulmuş ve bunların askerliklerini köylerde öğretmen olarak yapmalarına olanak sağlanmıştır (Akyüz, 2001; Koçer, 1973). 1974-1975 öğretim yılında üniversiteye girişte yaşanan yığılmaları engellemek için "Mektupla Yüksek Öğretim Merkezi" kurulmuştur. Bu programda daha çok yaz aylarında kısa süreli (5 haftalık) derslerle 3 yılda öğretmen yetiştirilmiştir. (Akyüz, 2001). 1975-1976 yıllarında yükseköğretim kurumlarındaki ideolojik ayrışmalardan kaynaklanan şiddetli çatışmalar nedeniyle öğrenimlerine devam edemeyen öğrenciler, 1977-1979 yıllarında "hızlandırılmış programlarla" eğitim görmüşlerdir. O dönemin mevcut koşullarında 3-4 yılda yetiştirilen öğretmenler 3 ay gibi kısa sürede herhangi bir uygulama yaptırılmaksızın yetiştirilmiştir (Akyüz, 2001).

1974-1975 öğretim yılından itibaren bu okulların bir kısmı öğretmen yetiştirme işlevini kaybederek üç yıllık Öğretmen Lisesi'ne dönüştürülmüş, bir kısmı da kapatılmıştır. Bu okulların yerine 1974-1975 Öğretim yılından itibaren sınıf öğretmeni yetiştirmek üzere iki yıllık Eğitim Enstitüleri açılmıştır. 1975-1980 yılları yüksek öğretimde siyasallaşma, karışıklık yıllarıdır. "Hızlandırılmış eğitim" gibi kısa süreli öğretmen yetiştirme uygulamaları; öğretmen kalitesinin düşmesine yol açmıştır. 1982'de öğretmen yetiştiren kurumların hepsi, Milli Eğitim Bakanlığından üniversitelere devredilerek Eğitim Enstitüleri, Eğitim Yüksekokulu adını almıştır. 1974 yılında "Gece Öğretimi" ve "Mektupla Öğretim", 1978 yılında da "Hızlandırılmış Eğitim" yoluyla yeterli eğitim almadan çok sayıda öğretmen yetiştirilmiştir. Temelde ortaokullara branş öğretmeni yetiştirmek üzere kurulan ve süreleri 1960'lı yılların sonunda 3 yıla çıkarılan Eğitim Enstitüleri, 1978-79 öğretim yılında önemli bir

değişiklik geçirmiştir. Bu öğretim yılından itibaren enstitülerin öğrenim süresi 4 yıla çıkartılmış, isimleri “Yüksek Öğretmen Okulu” olarak değiştirilmiş ve bölümlerde yeniden yapılanma ile branşlarda ihtisaslaşmaya gidilmiştir. Yüksek Öğretmen Okulları, 1982 yılında 2547 sayılı kanunla Eğitim Fakültelerine dönüştürülmüş ve üniversite çatısı altına alınmıştır. Tüm seviyelerdeki öğretmenlerin en az lisans öğrenimi görmelerine imkan sağlayan iki yıllık eğitim yüksek okullarının öğrenim süresi 1989-90 öğretim yılından itibaren 4 yıla çıkarılması sonucu sınıf öğretmeni açığı oluşmuştur. MEB bu açığı kapatmak için, 1996-1997 eğitim öğretim yılında ziraat mühendisliği, veterinerlik, işletme vb. bölümlerden mezun olan 30 bin civarında üniversite mezununu hiçbir sınava veya formasyon eğitimine tabi tutmadan sınıf öğretmeni olarak istihdam etmiştir.

Dünyadaki eğitim sistemlerinin başarısı; değişimi okumak ve değişime hızlı cevap verme ekseninde, niceliksel olarak en büyük insan kaynağını oluşturan öğretmenlerin kapasitelerinin geliştirilmesine ve sistemin tüm bileşenlerinin yükselen bu yeni paradigmanın gereklerine göre yeniden yapılandırılmasına bağlıdır. Araştırmalar; öğrenci başarısının %50 genetik donanımına, % 30 ise öğretmen niteliğine bağlı olduğunu göstermektedir. Geri kalan %20 lik dilim ise diğer faktörler arasında paylaşılmaktadır. Bu bağlamda benimsenen değerlendirme yaklaşımı ve öğretmen nitelikleri sistemin önemli bileşenleri olarak ön plana çıkmaktadır (Hattie, 2009; MEB, Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi, 2012:4).

Öğretmen yetiştirmede bir paradigma değişikliği yapıp kuramsal, kavramsal, terminolojik ve operasyonel bir yenileşmeye gitmek zaruret hâline gelmiştir. Öğretmen yetiştirme konusuna teknik ve bürokratik bir yaklaşım, sorunu çözme gücüne güçleştirecektir. “Öğrenme nedir? Niçin öğreniyoruz? Başarı nedir? Öğretmeni niçin yetiştiriyoruz? Hangi felsefi yaklaşımla, hangi kuramsal çerçevede nasıl bir vizyon ve misyona sahibiz?” gibi temel soruları sormadan öğretmen yetiştirmenin zeminini sağlıklı kuramayız anlayışıyla dönemin Millî Eğitim Bakanı Ömer DİNÇER, 7 Ekim 2011 tarihinde genişletilmiş Öğretmen Yetiştirme Türk Millî Komitesi ile yapmış olduğu toplantıda yukarıda belirtilen ihtiyaca vurgu yaparak "Ulusal Öğretmen Stratejisi" planı hazırlanmasını öngörmüştür. Strateji belgesinin hazırlanması sürecinde sorun alanlarının iyileştirilmesine yönelik eylemlerin altını çizen ortak payda öğretmen yeterlikleri olmuştur. Bu bağlamda öğretmen yetiştirme sistem ve sürecindeki sorun alanları olarak öğretmen adaylarının seçimi, hizmet öncesi öğretmen eğitimi, öğretmen adaylarının istihdamı, adaylık ve uyum eğitimi, kariyer geliştirme ve ödüllendirme ve öğretmenlik mesleğinin statüsü gibi altı ana sorun alanı belirlenmiştir. 18–20 Kasım 2011 tarihinde gerçekleştirilen *Ulusal Öğretmen Stratejisi Çalıştayı* öğretmen yetiştirme meselesini bütünsel olarak ve tüm paydaşların katılımıyla ele almıştır.

Öğretmen Yetiştirme Türk Millî Komitesi de Yükseköğretim Genel Kurulu ‘nun 19/09/1997 tarihli kararı ile oluşturulmuştur. Öğretmen Yetiştirme Türk Millî Komitesinin Amaçları ise şöyle sıralanmıştır: a) Eğitim Fakülteleri ile gerekli işbirliği ve koordinasyon çerçevesinde çalışarak, hizmet öncesi öğretmen eğitimi kalitesini yükseltmek; dolayısı ile de öğrencilerin okullardaki başarılarının artmasına katkıda bulunmak. b) Hizmet öncesi öğretmen eğitimi için ulusal ölçütler belirleyip bunları uygulamak. c) Öğretmen eğitimi kalitesini değerlendirme ve iyileştirme amacı ile kalite kontrol mekanizmaları geliştirmek. d) Öğretmenler için gerekli olan bilgi, anlama, beceri ve yeteneklere ilişkin ulusal ölçütler oluşturmak. e) Hizmet öncesi öğretmen eğitiminde okulların etkin katılımını sağlayıp, fakültelerle okullar arasındaki işbirliğinin gelişmesine yardımcı olmak.

Ülkemizde öğretmenlere kariyer yapmalarını sağlayacak ilk ve önemli bir karar, 30/6/2004 tarih ve 5204 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanundur. Kanununun 1. maddesine göre “öğretmenlik mesleği; adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır. Adaylık dönemini başarıyla tamamlayanlar mesleğe öğretmen olarak atanır” denilmektedir. Daha sonra 13.08.2005 tarih ve 25905 sayılı resmi gazetede yayımlanan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği ile hazırlanmıştır (MEB, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, 2005).

İkinci olarak, 1/3/2014 tarih ve 6528 sayılı kanun’un 5. Maddesinde belirtilen ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu’nun 43. Maddesine işlenen haliyle aday öğretmenler, en az bir yıl fiilen çalışmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamak kaydıyla, yapılacak yazılı veya yazılı ve sözlü sınava girmeye hak kazanırlar. Aday öğretmenlik süresi sonunda sınava girmeye hak kazanamayanlar ile üst üste iki defa sınavda başarılı olamayanlar aday öğretmen unvanını kaybeder ve memuriyetle ilişkisi kesilir (MEB, 5204 Sayılı Kanun).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmen yetiştirme sistemi ve sürecindeki sorun alanlarından kabul edilen kariyer geliştirme ve ödüllendirme sorununa ilişkin öğretmenlerin görüşlerini belirlemektir.

Araştırma Soruları

Öğretmen yetiştirme sistemi ve sürecindeki sorun alanlarından kabul edilen kariyer geliştirme ve ödüllendirme sorununa ilişkin şu alt sorular ortaya çıkmıştır:

1. Öğretmenlik mesleğini tercih etme nedeniniz nedir? Kendi iradenizle mi tercih ettiniz? EVET HAYIR

Tercih sırasında sizi etkileyen faktörleri açıklayabilir misiniz (anneniz, babanız, arkadaşlarınız veya başka birisinin etkisi oldu mu? Ya da eğitim fakültelerini ilk beş ya da ilk on tercihine yazanlara MEB'in burs vermesi, ek puan vermesi gibi)

Profesyonel kavramının ikinci anlamı, "bir kişinin işini gerekli şekilde ve en üst nitelikte yapması anlamına gelmektedir". Buna göre siz kendinizi mesleğinizde nasıl görüyorsunuz?

2. Öğretmenlik mesleğinin bugünkü statüsünü nasıl görüyorsunuz? Değerlendirmenizi iş doyumunuzu, işinize bağlılığınızı, performansınızı, mesleki çabanızı, mesleğe adanmışlık duygunuzu, mesleği sevmenizi de dikkate alarak yapabilir misiniz?

3. Sürekli kariyer gelişimini/mesleki gelişimi sağlayabilmek için sınav kaç yılda bir yapılmalıdır? (örneğin düzenli olarak üç yılda bir ya da beş yılda bir gibi).

Sınavda başarılı olabilmek için en az kaç puan alınmalıdır?

Sınavın dışında puanlamaya etki edebilecek diğer ölçütler neler olmalıdır? (kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil, yüksek lisans ya da doktora öğrenimi ya da başka belirtiniz...)

4. Öğretmenlerin kariyer gelişimleri sürecinde ödül sistemi nasıl işlemelidir? (unvana göre ücret artışı, unvan sahibi öğretmenlere yetki verilmesi, halen okullarda uzman ya da baş öğretmen olanların konumlarında farklılık oluşturulamamış olmasını da dikkate alınız).

YÖNTEM

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme ve görüşme yaklaşımlarından da standart açık uçlu görüşme yaklaşımı kullanılmıştır. Bu yaklaşım, "dikkatlice yazılmış ve belirli bir sıraya konmuş bir dizi sorudan oluşur ve her görüşülen bireye bu sorular aynı tarzda ve sırada sorulur. Bu yaklaşım, bazı insanlardan daha yoğun ve çok, bazı insanlardan ise daha az sistematik ve yüzeysel bilgi edinilmesine yol açabilecek olan "görüşmeci yanlılığı veya öznelliğini" azaltır (Patton, 1987: 112; Yıldırım ve Şimşek, 2011:123).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma grubunu 2013- 2014 eğitim-öğretim yılında Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Teftişi tezsiz yüksek lisans programında öğrenim gören 51 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada olasılık dışı örnekleme türlerinden amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Bu tür örneklemede araştırmacı kimlerin seçileceği konusunda kendi yargısını kullanır ve araştırmanın amacına en uygun olanları örnekleme alır. Bazı alt kümelerin evreni genel hatlarıyla yansıttığı gözlenmişse bundan sonra da yansıtacağı varsayımına dayalı olarak bu alt kümelerden örnekleme yapılır (İşçil, 1973:300; Balci, 2009:98). Bu yaklaşımın avantajı, deneklerin seçiminde araştırmacının önceki bilgi ve becerilerini kullanmasıdır (Bailey, 1987:95; Balci, 2009:98).

Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği

Nitel araştırmada iç geçerliği (inandırıcılık) sağlamak için uzman incelemesi ve katılımcı teyidi, dış geçerliği (genelleme, aktarılabirlik) sağlamak için amaçlı betimleme ve amaçlı örnekleme; iç güvenilirlik (tutarlık) için tutarlık incelemesi, dış güvenilirlik (teyit edilebilirlik) sağlamak için ise, teyit incelemesi yöntemleri kullanılmaktadır (Lincoln ve Guba, 1985, akt. Yıldırım ve Şimşek, 2011:265-272). Araştırma bulgularının geçerliğini güçlendirmek amacıyla, bulgular yorumlanırken katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılar yapılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e (2008) göre, betimsel türden bir analizin kullanıldığı bir araştırmada görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer vermek ve bunlardan yola çıkarak sonuçları açıklamak geçerliğin önemli ölçütleri arasında yer almaktadır. Çeşitleme stratejisi doğrultusunda araştırma bulgularında farklı görüşler tüm yönleriyle verilmeye çalışılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada, öğretmenlere demografik özelliklerini belirlemek amacıyla altı soru, konu ile ilgili olarak ta açık uçlu dört soru sorularak “öğretmen yetiştirme sistemi ve sürecindeki sorun alanlarından kabul edilen kariyer geliştirme ve ödüllendirme sorununa ilişkin” görüşlerini yazılı olarak ifade etmeleri istenmiştir. Öğretmenlerini konuya ilişkin görüşleri, yazılı olarak alındığı için, verilerin analizinde nitel araştırma tekniği olan “içerik analizi” yöntemi ve nitel verilerin sayısallaştırılması tekniği kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011:227).

Araştırma soruları doğrultusunda belirlenen temalar kapsamında, görüşmelerden elde edilen verilerin kavramsal kodlamaları yapılmıştır. Temalar görüşmeler yapılmadan önce, görüşme soruları temel alınarak belirlenmiştir. Kavramsal kodlamalar ise, tamamen verilerden çıkarılan kavramlara göre gerçekleştirilmiştir. Yapılan kodlamalarda temel analiz birimi olarak cümleler ele alınmıştır. İçerik analizi araştırmacı tarafından yapılmıştır. Katılımcıların görüşleri araştırmanın amacına cevap verecek şekilde gruplandırılarak yorumlanmıştır. Katılımcıların görüşlerinin yorumlanmasında yüzde kullanılmıştır. Katılımcıların, cinsiyete, eğitim seviyesine, unvanlarına (okul/kurum), kıdem, mezun oldukları branşlara ve görev yaptıkları okul türü değişkenlerine göre dağılımları şöyledir: Öğretmenlerin %60,8'i erkek, %39,2'si kadındır. %96,1'i lisans mezunudur. %45,1'inin mesleki kıdemi 1-5 yıllar arasındadır. %62,7'si sosyal bilimler branşındadır. Öğretmenlerin %52,9'u ortaokulda görev yapmaktadır. %86,3'ü öğretmenlik mesleğini kendi iradesiyle tercih etmiştir. Öğretmenlerin %37,3'ü, kariyerlerinde C modelinin daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir. C modeline göre aday öğretmenlik süreci en az bir yıl en fazla iki yıl, öğretmenlik süreci yedi yıl, uzman öğretmen yardımcılığı süreci üç yıl, uzman öğretmenlik beş yıllık bir süreci kapsarken en son aşamada ise öğretmenlerin baş öğretmen unvanıyla emekli olmaları öngörülmektedir.

BULGULAR

Öğretmen yetiştirme sistemi ve sürecindeki sorun alanlarından kabul edilen kariyer geliştirme ve ödüllendirme sorununa ilişkin alt sorular aşağıda verilmiştir:

Kategori 1: Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenlerine ilişkin görüşleri nedir?

Tablo 1: Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Tercih Etme Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Kategori, Kod Ve Frekans Dağılımı

Kategoriler	Kodlar	f
Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenleri	Kısa yoldan iş bulma garantisi	8
	Sevgi, öğrenmeyi ve öğretmeyi sevme, ülkeye faydalı olma isteği	25
	Aile ve öğretmenlerinden etkilenme	8
	Kişisel özelliklere uygunluk, ilgi ve yetenek	6
	Tercihleri arasında olması	2
	And. öğrt. lisesinde okuduğu için ek puan alma avantajı	1
	Cevap belirtilmemiş	1
Kendi iradenizle mi tercih ettiniz?	Evet	44
	Hayır	7
Tercih sırasında sizi etkileyen faktörleri	Ailem (anne ve baba) ve çevre	24
	Kendi tercihim	12
	Ekonomik şartlar	3

	Cevap belirtilmemiş	1
	Eş tavsiyesi	1
	MEB bursu ve iş garantisi	4
	Önceki öğretmenlerinden etkilenme	6
Kendinizi mesleğinizde nasıl görüyorsunuz?	Profesyonel	22
	Geliştirme aşamasında	29
Öğretmenlik mesleğinin bugünkü statüsünü nasıl görüyorsunuz?	Statüsü olmayan, sıradanlaşmış, herkesin rahatlıkla yapabileceği bir meslek	41
	Statüyü önemsemiyorum	7
	Hiç bir şey olmasan da öğretmen olursun anlayışı	3

Öğretmenlerden 8'i idealindeki okulu kazanamayacağını ve istediği mesleği elde edemeyeceğini düşündüğü ve kısa yoldan iş garantisi olduğu için bu mesleği seçtiğini belirtirken, 25'i öğretmenliği sevdiği için, bir şeyler öğretmekten, çocukları çok sevmekten, insanlara doğru yolu göstermekten zevk aldığı için bu mesleği tercih ettiğini belirtmiştir.

Mesleği kendi iradenizle mi tercih ettiniz? sorusuna öğretmenlerin 44'ü evet, 7'si hayır cevabını vermişlerdir.

Tercih sırasında sizi etkileyen faktörleri açıklayabilir misiniz (anneniz, babanız, arkadaşlarınızı veya başka birisinin etkisi oldu mu? Ya da eğitim fakültelerini ilk beş ya da ilk on tercihine yazanlara MEB'in burs vermesi, ek puan vermesi gibi): Öğretmenlerden 24'ü ailelerinin ve çevrelerinin etkisi olduğunu belirtirken, 12'si tamamen kendi tercihleri olduğunu belirtmiştir.

Profesyonel kavramının ikinci anlamı, "bir kişinin işini gerekli şekilde ve en üst nitelikte yapması anlamına gelmektedir". Buna göre siz kendinizi mesleğinizde nasıl görüyorsunuz? Sorusuna öğretmenlerden 29'u henüz kendilerini geliştirme aşamasında olduklarını, meslekleriyle ilgili her türlü gelişmeyi takip ettiklerini, yetiştirmeye çalıştıklarını, nitelik açısından elbette ki eksikliklerinin olduğunu, bu eksiklerini gidermek amacıyla hizmet içi faaliyetlere katıldıklarını belirtmişlerdir.

Kategori 2: Öğretmenlik mesleğinin bugünkü statüsünü nasıl görüyorsunuz? Değerlendirmenizi iş doyumunuzu, işinize bağlılığınızı, performansınızı, mesleki çabanızı, mesleğe adanmışlık duygunuzu, mesleği sevmenizi de dikkate alarak yapabilir misiniz?

Öğretmenlik mesleği bugün itibarıyla statüsü olmayan sıradanlaşmış herkesin rahatlıkla yapabileceği, hiç bir şey olmasan da öğretmen olursun anlayışının yerleştiği, öğretmenlerin öğrenci ve veliler karşısında korumasız kaldığı bir meslek halini aldı (Ö1, Ö5, Ö2, Ö18, Ö10, Ö11, Ö15, Ö32, Ö36, Ö37, Ö40, Ö44, Ö46). Durumu iyileşmesi gereken yerde kötüleşen, eski saygısının kalmayan, itibarsızlaşan bir meslek (29 kişi).

Kategori 3: Sürekli kariyer gelişimini/mesleki gelişimi sağlayabilmek için yukarıda önerilen modellerin dışında sınav kaç yılda bir yapılmalıdır? (örneğin düzenli olarak üç yılda bir ya da beş yılda bir gibi).

Öğretmenlerin tamamı haksız uygulamaların olmaması için düzenli aralıklarla sınavın yapılmasını istemektedirler.

Sınavda başarılı olabilmek için en az kaç puan alınmalıdır? Öğretmenlerden 30'u sınavdan 70 puan alınması gerektiğini belirtmişlerdir.

Sınavın dışında puanlamaya etki edebilecek diğer ölçütler neler olmalıdır? (kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil, yüksek lisans ya da doktora öğrenimi ya da başka belirtiniz...)

Okul içerisinde veya dışında katıldığı seminer, konferans, kurs vs. etik ilkelere bağlılığı, meslektaş değerlendirmesi, öğrencilerle katıldığı sosyal etkinlikler, toplum hizmeti, sosyal iletişimdeki başarı vs. (Ö1, Ö6, Ö7, Ö10, Ö11, Ö15, Ö20, Ö34, Ö46). Kendini geliştirmesi ve öğrencilerin eğitiminden ne kadar yararlandığı, eğitimin kalitesi, TEOG vb. sınavlarda başarı oranları, öğrencilere yaklaşımı, dersinde ne kadar başarılı olduğu dikkate alınabilir (Ö9, Ö16, Ö17, Ö2, Ö4, Ö8, Ö35, Ö37). Yüksek lisans ve doktora etkili olmalıdır. Aynı zamanda öğretmenler sürekli performanslarıyla ölçülmelidir. Unvan sahibi öğretmenlere daha fazla yetki verilmeli ve ücret artışıyla ödüllendirilmelidir (Ö13, Ö14). Sınav en az %70 etkili olmalıdır (Ö30, Ö42).

Kategori 4: Öğretmenlerin kariyer gelişimleri sürecinde ödül sistemi nasıl işlemelidir? (unvana göre ücret artışı, unvan sahibi öğretmenlere yetki verilmesi, halen okullarda uzman ya da baş öğretmen olanların konularında farklılık oluşturulamamış olmasını da dikkate alınız)

Öğretmenlerin 36'sı çabalayan, çalışan, başarılı öğretmenlere, uzman ve başöğretmenlik unvanlarına ve performansa göre ücret artışı, yetki ve sorumluluk verilmesi yönünde görüş beyan etmişlerdir.

Güncel uygulamalara baktığımızda ise, ödül sisteminin, Mart 2013 tarihli 2666 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yayınlanan "Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Başarı, Üstün Başarı Belgesi ve Ödül Verilmesine Dair Yönerge" kapsamında yapıldığı görülmektedir. Bu Yönergenin 4. maddesinde belirtilen ödül türleri şunlardır: d) Başarı Belgesi: genel nitelikleri, eğitim-öğretimde başarı durumları, mesleği ile ilgili faaliyetleri ile olağanüstü gayret ve çalışmaları ile sunulan hizmetlerin etkililik ve kalitesinin yükseltilmesinde somut olaylara ve verilere dayalı olarak katkı sağladıkları tespit edilenlere verilebilen belgeyi, e) Üstün Başarı Belgesi: Üç defa Başarı Belgesi alanlara verilen belgeyi, f) Ödül: Üstün Başarı Belgesi verilenlere en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) %200'üne kadar yapılabilecek ödemeyi, ifade etmektedir (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, madde 122). Bu ödül sisteminin ise, MEB örgütünde bütün öğretmenlerin kariyerlerine etki edecek, motivasyonlarını arttıracak, beklentilerini yükseltecek bir heyecan yaratmadığı açıktır. Halen uzman ve baş öğretmen unvanı almış olan öğretmenlerin de okul bürokrasisi içinde yetki ve sorumlulukları bakımından yerlerinin belli olmayışı onların moral ve çalışma isteklerine etki etmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmaya ilişkin sonuçlar şunlardır:

1. Öğretmenlerin %86,3'ü öğretmenlik mesleğini kendi iradesiyle tercih etmiştir.
2. Öğretmenlerin %37,3'ü, kariyerlerinde C modelinin daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir. C modeline göre aday öğretmenlik süreci en az bir yıl en fazla iki yıl, öğretmenlik süreci yedi yıl, uzman öğretmen yardımcılığı süreci üç yıl, uzman öğretmenlik beş yıllık bir süreci kapsarken en son aşamada ise öğretmenlerin baş öğretmen unvanıyla emekli olmaları öngörülmektedir.
3. Öğretmenler, bir şeyler öğretmekten, çocukları çok sevmekten ve insanlara doğru yolu göstermekten zevk aldıkları için öğretmenlik mesleğini tercih etmişlerdir.
4. Tercihleri sırasında kendilerini en çok etkileyen faktör, aileleri ve çevreleri olmuştur.
5. Öğretmenler, kariyer basamaklarında yükselme sınavını düzenli aralıklarla yapılmasını istemektedirler. Ayrıca kariyer basamakları arasında hiyerarşik bir yapılanmanın da olması gerektiğini ifade etmektedirler.
6. Öğretmenler mesleklerinde kendilerini henüz geliştirme, yetiştirme aşamasında görmektedirler.
7. Öğretmenler mesleğin bugünkü statüsünü sıradanlaşmış, herkesin rahatlıkla yapabileceği, hiç bir şey olmasın da öğretmen ol anlayışının yerleştiği, öğretmenlerin öğrenci ve veliler karşısında korumasız kaldığı, durumu iyileşmesi gerekirken kötüleşen, eski saygısı kalmayan, itibarsızlaşan bir meslek olarak görmektedirler.
8. Sınavda başarılı olabilmek için en az 70 puan alınması gerektiğini belirtmişlerdir.
9. Öğretmenler sınav dışında puanlamaya yüksek lisans ve doktoranın etki etmesini ve performanslarının sürekli ölçülmesi gerektiğini belirtmişlerdir.
10. Öğretmenler kariyer gelişimlerinde ödül olarak; çaba gösteren, çalışan, başarılı öğretmenlere, uzman ve başöğretmenlik unvanlarına ve performansa göre ücret artışı, yetki ve sorumluluk verilmesini istemektedirler.

14/07/1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *Temel ilkeler* başlıklı 3. Maddesinin b bendine göre kariyer, Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde,

sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanını sağlamaktır. Kariyer, öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe gerekli yeterlikler kazanılarak ilerlemeyi, örgütsel hiyerarşideki basamaklardan yukarıya doğru sürekli yükselmeyi, daha fazla sorumluluk üstlenmeyi, bireyin kişisel ve mesleki deneyim ve etkinlikleriyle kendini geliştirme sürecini ifade eder (MEB, 2006).

İlgili araştırmaların sonuçları sistemin uygulanışı ile ilgili farklı görüşlerin olduğunu ortaya koymaktadır: Akçay (2005), ülkemizde öğretmenlik mesleğinde uzmanlık ve yükselme alanları ve yollarının son derece kısıtlı olduğunu ifade etmektedir. Yüksek Öğretim Kurumu'nun öğretmen eğitiminde niteliği artırma adına yaptığı birçok uygulamaya paralel olarak, Milli Eğitim Bakanlığı da (MEB) öğretmen eğitiminde niteliğin yükseltilmesi için öğretmenlikte kariyer geliştirme etkinliklerini sürdürmektedir.

Demir ve Karadeniz (2010) tarafından yapılan çalışmanın sonucuna göre, uzman ve başöğretmenler, Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği'nin liyakat ve adalet prensiplerine uygun olarak hazırlandığını, kariyer basamaklarında geçiş kriterlerinin açık ve şeffaf olduğunu ifade ederken; öğretmenler ise yönetmeliğin genel olarak adaletli olduğunu fakat uygulamanın süreklilik göstermemesinden dolayı haksızlıkların ve adaletsizliklerin ortaya çıktığını ifade ederek, uygulamanın süreklilik arz etmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Çakıroğlu'na (2006) göre, bu sistem aracılığıyla öğretmenlere başarıları, üretkenlikleri ve verimlilikleri doğrultusunda mesleklerinde yükselme olanağı verilmektedir. Tekişik'a (2004) göre de bu uygulama olumludur ve öğretmenlik mesleğinin öneminin artırır. Bu sayede öğretmenliğin herkesin yapacağı bir meslek olmadığı; öğretmenleri alanlarında kendilerini yetiştirmeye ve geliştirmeye teşvik edeceği, mesleklerine daha başarılı ve yeterli olmalarını sağlayacağı ve eğitimde niteliği artıracığı düşünülmektedir. Tekişik (1989) öğretmen ve yöneticilerin, kendilerini hizmet içinde yetiştirmeye özendirerek bir taltif ve terfi sistemine tabi olması gerektiğini ve öğretmenlerin hizmet içi kurs ve seminerlerinden aldıkları başarı belgelerinin meslekte ilerlemelerde tercih nedeni olması gerektiğini belirtmiştir. Kaya'nın (2007) Elazığ il merkezinde öğretmenlerle yapmış olduğu araştırma, öğretmenlerin yeni sistemin öğretmenlik mesleğine ilgiyi, kendilerinin çalışma isteklerini, başarı düzeylerini ve öğretmen niteliğini artırmadığını düşündüklerini göstermektedir. Ancak, kariyer sınavına giren ve uzman olan öğretmenlerin, sınava girmeyen öğretmenlere göre sistem hakkında daha olumlu düşündükleri de görülmektedir. Kurt'un (2007) öğretmenlerin yeni sisteme yükledikleri anlamlara ilişkin yapmış olduğu araştırmada ise öğretmen ve yöneticilerin çoğunluğunun sisteminin 'adaletsiz, gereksiz, ayırıcı ve yetersiz' olduğu görüşünü benimsedikleri görülmektedir. Sınavın şimdiki ağırlığının, alan sorularına yer verilerek, daha adaletli bir forma dönüştürülmesi gerektiği ifade edilmiştir. Turan'ın (2007) öğretmenlerle yapmış olduğu araştırmada ise, yeni kariyer sisteminin değil ama sınavın kendisinin öğretmenlerce kabul edilebilir bulunmadığı ortaya konulmuştur. Gümüşeli (2005), yönetmeliğin içi boş bir unvan ve yapılacak sınırlı ücret artışı dışında bir anlam taşımadığını ve eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı olduğunu öne sürerken; Çelikten (2005), uygulanmaya çalışılan kariyer sisteminin olumsuz sonuçlar doğuracağını, unvanı ne olursa olsun, bütün öğretmenlerin sonuçta aynı işi yaptıklarını fakat sadece aldıkları ücretlerin farklı olacağını ifade etmiştir. Ayrıca uzman veya başöğretmen olmayan okul yöneticileri ile uzman ve başöğretmenler arasında ast üst karmaşasının yaşanacağını, bu durumun da örgüt içinde kargaşaya neden olacağını, ayrıca velilerin çocukları için uzman ve başöğretmenleri seçmek isteyeceklerini ileri sürmüştür. Bakıoğlu (2013) tarafından yapılan öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi başlıklı araştırma sonucuna göre, kariyer basamakları uygulamasının bütününe yönelik değerlendirmelerde plansızlık ve istikrarsızlık temaları öne çıkmıştır. Çelikten'in (2006) araştırmasında öğretmenlerle yapmış olduğu nitel görüşmeler, yeni sistemin gerekli olduğunu düşünenler olduğu kadar, sistemin ayrıcalıklar ve ikilikler yaratacağını düşünenlerin de bulunduğunu göstermektedir. Gündoğdu ve Kızıldaş (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, sistemin öğretmenlerce tam olarak anlaşılmadığı; sınavın kendi alanlarındaki uzmanlıkları ölçmekten uzak olduğu; sistemin daha nesnel kriterlere sahip kılınması gerekliliği; sistemin işlevinin diğer öğretmenler, yöneticiler ve velilerce anlaşılamadığı ve en somut getirisinin, az da olsa maddi olanak sağlaması olduğunu göstermiştir.

Not : Bu çalışma 24-26 Nisan 2015 tarihlerinde Antalya'da 16 ülkenin katılımıyla düzenlenen 6th International Congress on New Trends in Education- ICONTE' de sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

KAYNAKÇA

- Akçay, R. C. (2005). Öğretmenlik mesleğinin kariyer yönetimindeki değişimlerden kaynaklanan sorunları ve bir kariyer sistemi modeli. *Eurasian Journal of Educational Research*. 18, ss. 17-27.
- Akyüz, Y. (2001). Başlangıçtan 2001'e Türk Eğitim Tarihi. (Genişletilmiş 8. Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Balci, A. (2009). *Sosyal Bilimlerde Araştırma. Yöntem, Teknik ve İlkeler* (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bakioğlu, A., Banoğlu, K. (2013) tarafından yapılan öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 37, Sayfa: 28-55*.
- Baskan, A. G. (2001). Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmen Yetiştirmede Yeniden Yapılanma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 20: 16 – 25.
- Binbaşıoğlu, C. (1995). *Türkiye'de eğitim bilimleri tarihi*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Büyüköztürk, Ş., Akbaba Altun, S. ve Yıldırım, K. (2010). Milli Eğitim Bakanlığı Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması. Teaching, And Learning International Survey (TALIS) Türkiye Ulusal Raporu.
- Çakıroğlu, A. (2005) Öğretmen yeterlikleri ve kariyer basamakları, www.fedu.metu.edu.tr/documents/AliCakiroglu.ppt adresinden 20.03.2015 tarihinde indirilmiştir.
- Çelikten, M. (2006). Öğretmenlik mesleğinde yeni model arayışları, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler 20.03.2015 tarihinde indirilmiştir.
- Demir, S. B. ve Karadeniz, Y. (2010). Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasının Farklı Kariyer Basamaklarında Bulunan Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi *Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu II 16–18 Mayıs 2010 – Hacettepe Üniversitesi, Beytepe-Ankara*.
- Devlet Memurları Kanunu (1965). 657 Sayılı, 23/7/1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete.
- Gümüşeli, A. (2005). Öğretmenlikte kariyer sistemine yapılan eleştiriler. *Artı@eğitim Dergisi*.
- Gündoğdu, K. ve Kızıldaş, E.(2008). Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavına İlişkin Uzman Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Yaz 2008, Sayı 55, ss: 363-388*.
- Kaya, K., Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Elazığ İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ, 2007.
- Koçer, H. A. (1973). Eğitim reformları açısından öğretmen yetiştirme problemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-19.
- Kurt, M. (2007). Öğretmen ve yöneticilerin "öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına yükledikleri anlamlar. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- MEB (1965). 14/07/1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu.
- MEB (2005). Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. 13.08.2005 tarih ve 25905 sayılı Resmi Gazete.

MEB (2006). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeye ilişkin değerlendirme kılavuzu*. Ankara.

Özoğlu, Murat (2010). Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Sisteminin Sorunları SETA : Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı. Sayı 17.

Özoğlu M. (2010). SETA. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı. Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Sisteminin Sorunları.

Tekışık, H. H. (1989). Öğretmen Yetiştirme Danışma Kurulu Toplantısı. G. Karagözoğlu, ve N. Bilgen, (Ed.), *Hizmetçi eğitimi*, (s.s.181-184). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

Tekışık. H. H.(2004). Bilgi çağı ve bilgi toplumunda öğretmenlik, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, Ankara (7).

Turan, B. (2007). *Öğretmenlerin çalışma statülerine göre yeterliliklerinin incelenip, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmelerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Türer, A. (2006). Türkiye’de öğretmen yetiştirme ve sorunlar. *Abece Dergisi*, 235-236.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.