





## Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Bakış Açısıyla İncelenmesi

### Exploring the Teaching Profession Law: Perspectives from School Administrators and Teachers

Ahmet Şakir YAZICI , Dr., MEB, ahmetsakiryazici@gmail.com

İbrahim ÇOLAK , Dr. Öğr. Üyesi, Trabzon Üniversitesi, ibrahimcolak@trabzon.edu.tr

**Geliş tarihi - Received:** 23 Mayıs 2024  
**Kabul tarihi - Accepted:** 10 Temmuz 2024  
**Yayın tarihi - Published:** 28 Ağustos 2024



**Öz.** Bu araştırmada, okul yöneticileri ve öğretmenlerin, Türkiye’de 2022 yılında kabul edilen 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu’na (ÖMK) ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma, durum çalışması modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunda, Muğla ilinde görev yapan 10 okul yöneticisi ve 12 öğretmenden oluşan toplam 22 katılımcı yer almaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, katılımcılarla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilerek Nisan-Haziran 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Görüşmelerden elde edilen verilerin içerik analizi yoluyla incelenmesi sonucunda dört temaya ulaşılmıştır. Bu temalar, ÖMK’ye ilişkin genel görüşler, ÖMK’nin içeriğinin değerlendirilmesi, ÖMK’ye dahil edilmesi gereken konular ve ÖMK için öneriler olarak adlandırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcılar, ÖMK’yi mutlaka olması gereken bir kanun olarak görmelerine rağmen içerik olarak yetersiz, paydaş görüşlerinin yeterince alınmadığı ve daha çok kariyer basamaklarına odaklanan bir kanun olduğunu düşünmektedirler. Katılımcılar, ÖMK’nin içeriğine ilişkin kariyer basamakları düzenlemesi, mali düzenlemeler ve aday öğretmenlik uygulamalarını ayrıntılı bir şekilde değerlendirmiş ve kanunun içeriğinin olumlu yönlerinden çok olumsuz yönleri konusunda görüş bildirmişlerdir. Katılımcılara göre ÖMK’ye, özlük hakları, görev tanımı, atama ve yer değiştirme, öğretmenlerin güçlendirilmesi, okul yöneticileri, öğretmenlerin şiddete karşı korunması, disiplin hükümleri, hizmet içi eğitim ve emeklilik gibi konular dahil edilmelidir. Son olarak katılımcıların, ÖMK’nin geliştirilmesine yönelik önerilerine yer verilmiştir. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda, ÖMK’nin tekrar nasıl düzenlenmesi gerektiği ve gelecekteki olası araştırma alanları tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmenlik Meslek Kanunu, Meslek, Profesyonellik, Kariyer basamakları, Öğretmen, Okul yöneticisi

**Abstract.** This research aims to identify the views of school administrators and teachers on the Teaching Profession Law (TPL) numbered 7354, which was enacted in Türkiye in 2022. The research was designed in the case study model. The study group of the research includes a total of 22 participants, consisting of 10 school administrators and 12 teachers working in Muğla. A semi-structured interview form was used as the data collection tool in the study. The data of the research were collected through face-to-face interviews with the participants between April and June 2022. Four themes were revealed as a result of the examination of the data obtained from the interviews through content analysis. These themes were named as general views on the TPL, evaluation of the content of the TPL, topics that should be included in the TPL, and suggestions for the TPL. According to the research results, although the participants see the TPL as a must-have law, they think that it is a law that is inadequate in content, does not take enough stakeholder opinions, and focuses more on career stages. Participants thoroughly evaluated various provisions outlined in the TPL, such as regulations pertaining to career stages, financial matters, and candidate teachers. They predominantly expressed their opinions on the law's negative aspects rather than its positive attributes. According to the participants, the TPL should cover various issues, including personal rights, job description, appointment and relocation procedures, empowerment of teachers, matters about school administrators, protection of teachers against violence, disciplinary provisions, in-service training, and retirement. Finally, the participants' suggestions for improving the TPL were presented. The restructuring of the TPL and potential future research areas were discussed in line with the findings of the study.

**Keywords:** Teaching Profession Law, Profession, Professionalism, Career stages, Teacher, School administrator

Yazıcı, A. Ş. & Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(2)*, 1195-1219.

DOI. 10.51460/baebd.1488611



## Extended Abstract

**Introduction.** Professions are institutional structures that have emerged as a result of historical and cultural developments over a long period of time. Professions require knowledge and skills obtained through comprehensive education, contain ethical codes regarding professional responsibilities, provide a certain level of autonomy to their members to make their own decisions, and entail criteria for both entering and practicing within the profession (Humes, 1986). Thus, it can be said that one of the most basic features of professions is that they must adhere to standards and regulations on various subjects. Profession laws, which establish these standards within a legal framework, play a crucial role in both professionalizing jobs and enabling them to effectively fulfill their social functions. The components required for a job to become a profession are listed as field expertise, professional development, professional autonomy, ethical rules, professional cooperation, and professional standards (Appleyard & Appleyard, 2014; OECD, 2016). In order to achieve professional status in teaching, it is important that professional rights, responsibilities and standards are determined on a legal basis and expressed in a comprehensive way. These requirements, which in the literature are mostly related to the institutional dimension of professionalism (Hoyle, 2008), require the teaching profession to have a Teaching Profession Law (TPL). While many studies have been conducted to evaluate TPL in Türkiye, most of them have relied solely on teachers' perspectives. This study aims to identify the views of school administrators and teachers on the TPL.

**Method.** The study utilized qualitative research approach designed in the case study model. The study group of the research includes a total of 22 participants, consisting of school administrators and teachers working in Muğla in the second semester of the 2021-2022 academic year. Maximum diversity sampling technique was used to determine the study group. The data of the research were collected through a semi-structured interview form consisting of ten questions. The researchers conducted the interviews face to face with the participants between April and June 2022. Content analysis technique was used to analyze the data obtained from the interviews.

**Results.** The study revealed four themes: general views on the TPL, evaluation of the content of the TPL, topics that should be included in the TPL, and suggestions for the TPL. According to the research results, although the participants see the TPL as a must-have law, they think that it is a law that is inadequate in content, does not take enough stakeholder opinions, and focuses more on career stages. With regard to evaluation of the content of the TPL, the opinions of participants were grouped under two subheadings: positive and negative opinions. Positive perspectives include exempting individuals who have completed graduate education from exams, increases in compensations, the 3600 regulation, career stages viewed as positive regulation, and the positive contributions of career stages trainings. Negative perspectives encompass the commission for candidate teachers, evaluating career stages through exams, the insufficiency of the 3600 regulation, potential problems arising from the three distinct careers, the inefficiency of career stages trainings, the lengthy seniority requirement for career stages, arranging career stages solely as a financial issue, and the lack of differentiation between thesis and non-thesis master's degree exemptions. According to the participants, the TPL should cover various issues, including personal rights, job description, appointment and relocation procedures, empowerment of teachers, matters about school administrators, protection of teachers against violence, disciplinary provisions, in-service

Yazıcı, A. Ş. & Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(2)*, 1195-1219.  
DOI. 10.51460/baebd.1488611



training, and retirement. Finally, the participants recommended several improvements for the TPL. These included the abolition of the career stages exam, rearranging the TPL in a participatory manner, shortening the seniority requirement for career stages, restructuring career stages trainings, prioritizing teaching over career stages, exempting only individuals with master's degrees including a thesis from the exam, increasing compensations for career stages, and enhancing teachers' salaries.

Sayfa | 1198

**Discussion and Conclusion.** This research aims to examine the opinions of school administrators and teachers about the TPL. The study concluded that the majority of participants believed the scope of the law was insufficient. This result of the research overlaps with other studies conducted on this subject in the literature. For example, Genç and Balyer (2023) also concluded that most of the participants did not find the content of the law sufficient and comprehensive. Secondly, in the research, the content of the TPL was evaluated in detail in line with the opinions of the participants. In the current study, although participants expressed their opinions on both the positive and negative aspects of the law, it is noteworthy that negative opinions were expressed by more participants. In the third theme of the research, the participants stated numerous issues that should be incorporated into the TPL. Other studies in the literature also suggest that this law should encompass economic and general personnel rights (Arabacı et al., 2023; Ulusoy et al., 2024) and address issues of violence against administrators and teachers (Aksoy & Taşkın, 2023). Finally, the research highlighted the need to reorganize the TPL in a participatory manner.



## Giriş

Meslekler, uzun bir süreç içerisinde tarihsel ve kültürel gelişimler sonucunda ortaya çıkan kurumsal yapılardır. Bu yapıların meslekleşmesinde, mesleki kurallara ve standartlara sahip olmaları önemli bir yere sahiptir. İş ve meslek kavramları, gerektirdiği ölçütler ve sahip olunması beklenen nitelikler bakımından birbirlerinden farklılaşmaktadır. Meslek, özel bir bilgi ya da beceri gerektirmesi ve geçiş sürecinin kurumsal bir yapı tarafından belirlenmesi gibi özellikleriyle işin daha özel ve dar bir alanını ifade etmektedir (Carr, 2014). Dolayısıyla her işin aynı zamanda bir meslek olmadığını belirtmek mümkündür. Meslekler, kapsamlı bir eğitim sonucunda elde edilen bilgi ve becerileri gerektirmekte, mesleki sorumlulukları yönünde etik kodlar barındırmakta, üyelerine kendi kararlarını almaları yönünde belirli düzeyde özerklik sağlamakta, mesleğe geçiş ve mesleğin yerine getirilmesi konusunda ölçütler taşımaktadırlar (Humes, 1986). Dolayısıyla profesyonel mesleklerin en temel özelliklerinden birinin çeşitli konularda standartlara ve düzenlemelere sahip olmaları gerektiği söylenebilir. Bu standartları yasal bir şekilde ortaya koyan meslek kanunları hem mesleklerin profesyonelleşmesinde hem de sosyal işlevlerini etkili bir biçimde yerine getirebilmesinde önemli bir yere sahiptir.

Meslek kanunu ifadesini ele alabilmek için öncelikle meslek kavramına açıklık getirmek gerekmektedir. Kelime anlamı ile meslek, "Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2024). Diğer bir tanıma göre ise meslek, alana özel bilgi ve eğitim gerektiren iş olarak ifade edilmektedir (Cambridge Dictionary, 2024). Kamusal söylemde yaygın bir kullanıma sahip olan meslek kavramı, farklı bağlamlarda farklı anlamlara karşılık gelebilmektedir. Örneğin meslekler, maddi özendiriciler ve çekici çalışma şartları gibi ödüller sunduğundan, çalışanlar için özel bir anlam ifade etmektedir. Bu kavramın, toplumun bazı kesimlerinin sınıf atlamak için, bazı kesimlerinin ise buldukları konumu devam ettirebilmelerini sağlayan ideolojik bir işlevi de bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, birçok ülkede meslek, hak ve sorumlulukların verildiği yasal bir statüyü temsil etmekte ve bazı işler meslek olarak sınıflandırılmaktadır (Hoyle, 2008). Görüldüğü üzere meslek kavramı, sosyal, ideolojik ve statü gibi birçok açıdan ele alınabilen çok boyutlu bir kavramdır. Bu araştırmanın konusunu oluşturan öğretmenlik mesleği, hak ve sorumluluklar bağlamındaki yasal boyutu, standartları ve statüsü bağlamında incelenmektedir.

Alanyazında öğretmenlik mesleğinin profesyonel bir meslek olup olmadığı tartışma konusu olup, öğretmenlik daha çok profesyonelleşme sürecinde olan bir meslek olarak görülmektedir (Day vd., 2023; Etzioni, 1969; Güven, 2010). Bir mesleğin profesyonelleşebilmesi için gerekli olan bileşenler, alan uzmanlığı, mesleki gelişim, mesleki özerklik, etik kurallar, mesleki iş birliği ve standartlar olarak ifade edilmektedir (Appleyard ve Appleyard, 2014; OECD, 2016). Ancak, sosyal bir kamu hizmeti olan öğretmenlik mesleği, diğer mesleklerle aynı bakış açısıyla sınıflandırılmamaktadır. Hukuk gibi meslekler kurumsal yapılarını geçmişte uzun bir süreç içerisinde oluşturmuşlardır. Öğretmenlik gibi birçok meslek ise getirileri nedeniyle ancak 19. yüzyılın sonları itibarıyla meslekleşme sürecine başlamışlardır (Hoyle, 2008). Ayrıca, hukuk ve tıp gibi meslekler, çalışma şartları, mesleki eğitim ve uzmanlığın belgelendirilmesi gibi konularda üniversite düzeyinde özerkliğe sahip olduklarından kendi kendilerini düzenleyebilme imkanlarına sahiptir. Ancak öğretmenlik Yazıcı, A. Ş. & Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(2), 1195-1219.*



mesleğinin bu konuda kendi şartlarını düzenleyebildiği söylenememektedir. Çünkü, öğretmenlik mesleği, eğitimin sınırlarını çizen politikalar ve ulusal düzeyde belirlenen kurallar ve standartlar nedeniyle, kendi kendini düzenleme konusunda çok az bir yetki alanına sahiptir (Day vd., 2023). Öğretmenlik mesleğinin profesyonel bir meslek haline gelmesi için, mesleki hak ve sorumluluklarının ve standartların yasal bir zeminde belirlenmesi ve kapsamlı bir biçimde ifade edilmesi önemli bir yere sahiptir. Alanyazında profesyonelliğin daha çok kurumsal boyutu (Hoyle, 2008) ile ilgili olan bu gereklilikler, öğretmenlik mesleğinin bir meslek kanununa sahip olmasını gerektirmektedir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu (ÖMK) ile ilgili önemli bir konu ise kanunun içeriğinin nasıl düzenleneceği ve hangi başlıklardan oluşacağı ile ilgilidir. Türk Eğitim Derneğinin (TED) düşünce kuruluşu olan TEDMEM'in 2018'de yayımladığı "Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metni" adlı çalışmada, ÖMK'nin içermesi gereken başlıklar: Görevler, sorumluluklar ve haklar, öğretmen yetiştirme ve atama, okul yöneticilerinin görev ve sorumlulukları, okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanması, milli eğitim müfettişlerinin seçimi ve atanması, yer değiştirme ve nakil, öğretmenlik meslek faaliyetlerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve mesleki gelişimin sağlanması, özlük hakları, mesleki ve etik davranış standartları, disiplin işlemleri ve eğitim öğretim hizmetlerinde görev yapanlara karşı işlenen suçlarda artırımlı ceza verilmesi olarak önerilmiştir. Bu konudaki diğer bir araştırmada, Tuna ve Kazdal (2021) kurum, dernek ve sendikalar tarafından hazırlanan tasarıları ve önerileri incelemiş ve bunların ortak olarak, mesleki standartlar, öğretmen adaylarının yetiştirilmesi, öğretmenlerin istihdamı, seçimi, kariyer basamakları, ücretler ve öğretmenlerin şiddete karşı korunması gibi konuları önerdiği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Eğitim Reformu Girişimi (ERG, 2019) tarafından yayımlanan Eğitim İzleme Raporu'nda, Türkiye'de oluşturulacak ÖMK'nin, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görevleri ve yetiştirilmeleri, maaşları ve diğer özlük haklarının iyileştirilmesi, istihdamı ve çalışma koşulları gibi konuları kapsamaması gerektiği önerilmiştir. Bu araştırmalardan anlaşılacağı üzere, Türkiye'de ÖMK yayımlanmadan önce bu kanundan, öğretmenler ve okul yöneticileri açısından kapsamlı bir içeriğinin olması, sorumlulukları ve standartları belirlemesi ve öğretmenleri koruyan önlemler içermesi gibi beklentilerin olduğu görülmektedir.

Türkiye'de ÖMK yayımlanmadan önce bu konuda bazı çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda, 2005 yılında, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği yayımlanmıştır (MEB, 2005). Bu yönetmelikle, ÖMK'nin da içeriğinde olan öğretmenlik kariyer basamakları, adaylık döneminden sonra, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılmıştır. Uzman öğretmenlik için öğretmenlikte 7 yıl, başöğretmenlik için ise uzman öğretmenlikte 6 yıl şartı aranmıştır. Ayrıca yükselmelerde merkezi sınav ve yapılan eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi esas alınmıştır. Sonraki süreçte, 2022 yılında öğretmenlerin atamaları ve mesleki gelişimleri ile kariyer basamaklarına ilerlemelerini düzenleyen ÖMK yayımlanmıştır (MEB, 2022b). 2022 yılında yayınlanan ÖMK'nin, amaç ve kapsam, öğretmenlik mesleği, çeşitli ve son hükümler olmak üzere üç ana bölüm ve toplam 12 maddeden oluştuğu görülmektedir. Bu bölümler kapsadığı konular bakımından incelendiğinde, öğretmenlik mesleğinin tanımı, nitelikleri, seçimi, hizmet öncesi eğitim, aday öğretmenlik, kariyer basamakları, tazminatlar ve ek göstergeler gibi alanları ele aldığı dikkat çekmektedir. Yine 2022 yılında, bu kanuna dayanarak "Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği" çıkarılmıştır (MEB, 2022a). ÖMK çıktığı tarihten itibaren tartışmaların odağında olmuş ve Anayasa Mahkemesi'ne kanunun bazı maddelerine yönelik iptal davaları açılmıştır. İlerleyen süreçte Anayasa Mahkemesi tarafından ÖMK'nin bazı maddeleri iptal

Yazıcı, A. Ş. & Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(2)*, 1195-1219.

DOI. 10.51460/baebd.1488611



edilmiştir. ÖMK ile ilgili ilk ön çalışmaların yapılmaya başlandığı 2005 yılından itibaren günümüze kadar geçen süreçte gelişen olaylar tarihsel bir sıra içerisinde Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1.  
Türkiye’de ÖMK konusundaki gelişmeler ve düzenlemeler

Tarih	Düzenleme/Gelişme	Kapsamı ve Uygulaması
13.05.2005	Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği	Kariyer basamaklarını öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak düzenlemiştir.
03.02.2022	Öğretmenlik Meslek Kanunu	Öğretmenlerin atama, mesleki gelişim ve kariyer basamaklarında ilerlemelerini düzenlemektedir.
12.05.2022	Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği	Aday öğretmenlerin yetiştirilmeleri ile öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerlemelerine ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.
13.05.2022	Öğretmenlik Kariyer Basamakları Mesleki Gelişim Çalışmaları ve Eğitim Programına İlişkin Yönerge	Uzman ve başöğretmen unvanı için öngörülen eğitim programları ve mesleki gelişim çalışmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.
<b>Anayasa Mahkemesi tarafından ÖMK’nin iptal edilen maddeleri</b>		
13.07.2023	ÖMK’nin 5.maddesinin 3.fıkrasında yer alan “Adaylık Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılan değerlendirme sonucunda...” ibaresi	
13.07.2023	ÖMK’nin 6.maddesinin 2.fıkrasında yer alan “...ve mesleki gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmalarını tamamlayanlar...” ibaresi	Kararların Resmî Gazete’de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (27/6/2024) yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.
13.07.2023	ÖMK’nin 5.maddesinin 4. fıkrasının ç bendi; 5.maddesinin 6. fıkrası; 6. maddenin 1. fıkrasının b bendi, 6. maddenin 8. fıkrası	

ÖMK üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, Türkiye’de 2022 yılında kanun kabul edilene kadar konu üzerinde sınırlı sayıda araştırma olduğu dikkat çekmektedir (TEDMEM, 2018; Tuna ve Kazdal, 2021). Bu araştırmalar, önceki paragraflarda detaylı açıklandığı üzere, hazırlanacak ÖMK’ye yönelik öneriler getirmekte ya da getirilen önerilerin değerlendirmesini yapmaktadır. Kanun yayımlandıktan sonra ise bu konudaki araştırmaların da hızla arttığı dikkat çekmektedir. Türkiye’de ÖMK üzerine yürütülen 2022 yılında 9, 2023 yılında 19 araştırmaya ulaşılmıştır. Bu araştırmaların önemli bir bölümünde öğretmenlerin bu kanun hakkındaki görüşlerinin incelenmesi ele alınmıştır (Demir vd., 2023; Güven ve Barlas, 2023). Bazı araştırmalarda ÖMK, okul yöneticilerinin (Arabacı vd., 2023; Erdoğan ve Elma, 2023) bakış açısından değerlendirilmiştir. Bazı araştırmalarda ise hem öğretmenlerin hem okul yöneticilerinin kanun hakkındaki değerlendirmeleri bir arada sunulmuştur (Akın ve Çolak, 2024; Genç ve Balyer, 2023). Birçok araştırma ise ÖMK’nin içeriğinde bulunan kariyer basamakları uygulamasına odaklanmaktadır (Aksan vd., 2023; İmzaoğlu, 2023; Özbal, 2023; Özdemir



vd., 2022). Türkiye’de ÖMK üzerine yapılan araştırmalar daha detaylı incelendiğinde, çalışmaların büyük bölümünün ampirik araştırma (örn. Aksoy ve Taşkın, 2023; Köse ve Öztürk, 2023) olmasına rağmen, konuyu kuramsal olarak inceleyen araştırmaların da olduğu görülmektedir. Örneğin, Akyüz ve Tatar (2023) araştırmalarında, öğretmenlik mesleği kavramı, özellikleri, gelişim basamakları, öğretmen yetiştirme, çeşitli ülkelerdeki öğretmenlerin kariyer gelişimi gibi konuları alanyazına dayalı olarak incelemişlerdir. Diğer bir kuramsal araştırmada, Canpolat ve Ural (2024), disiplinsel iktidar kurma süreci açısından ÖMK’yi incelemiş ve bu kanunla, disiplinsel normalleştirici yaptırım, hiyerarşik gözetim ve sınav gibi teknikler yoluyla öğretmenler üzerinde kontrol mekanizması kurulduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sonuç olarak Türkiye’de ÖMK’yi değerlendirmek amacıyla birçok araştırma gerçekleştirildiği görülmektedir. Ancak bu araştırmaların çoğunun sadece öğretmen görüşlerine dayanarak yürütüldüğü dikkat çekmektedir. Mevcut araştırmada ÖMK’nin hem öğretmen hem okul yöneticilerinin görüşleri bağlamında incelenmesi, farklı görevlerdeki eğitim çalışanlarının bakış açılarının yansıtılması açısından önem arz etmektedir. Bu araştırma ile eğitim çalışanlarının ÖMK’nin amacı, kapsamı ve içerdiği konulara yönelik bakış açıları ortaya konabilecektir. Böylelikle kanun ile amaçlanan uygulamaların, öğretmenler ve okul yöneticileri tarafından ne kadar benimsendiği ve ne düzeyde etkili olacağı konusundaki görüşleri belirlenebilecektir. Ayrıca, bu araştırma, kanunun mesleğe ilişkin hangi alanlarda yetersiz kaldığını ortaya çıkararak, ileride kanunda yapılacak düzenlemeler ve iyileştirmeler için politika yapıcılara yol gösterebilecektir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, Türkiye’de 2022 yılında kabul edilen 7354 sayılı ÖMK’ye ilişkin okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerinin incelenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin ÖMK’ye ilişkin genel görüşleri nelerdir?
2. Okul yöneticileri ve öğretmenler, ÖMK’nin içeriğini olumlu ve olumsuz yönleri açısından nasıl değerlendirmektedirler?
3. Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre, ÖMK’ye dahil edilmesi gereken konular nelerdir?
4. Okul yöneticileri ve öğretmenler, ÖMK’nin geliştirilmesi için neler önermektedirler?

## Yöntem

### Araştırmanın modeli

Araştırmada nitel araştırma yaklaşımı kullanılmıştır. Araştırma, durum çalışması modelinde desenlenmiştir. Durum kavramı, zaman içerisinde tek bir noktada ya da belirli bir zaman diliminde gözlemlenen sınırlandırılmış bir olguyu ifade etmektedir. Durum çalışması ise bir olgunun sosyal yaşam bağlamında yoğun olarak incelenmesini ve bundan hareketle daha geniş durumlara ışık tutulmasını amaçlamaktadır (Gerring, 2007). Bu araştırmada ÖMK’nin okul yöneticileri ve öğretmenler üzerindeki yansımaları ve eğitim çalışanlarının bu olguyu anlamlandırmaları bir durum olarak ele alınmıştır. Bu çerçevede, okul yöneticileri ve öğretmenlerin ÖMK konusundaki algıları ve gözlemleri, görüşmelerden elde edilen verilerin analiz edilmesi yoluyla incelenmiştir.





## Çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2021-2022 eğitim-öğretim yılının ikinci döneminde Muğla ilinde görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde maksimum çeşitlilik örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği, araştırmanın amacı doğrultusunda en üst düzeyde katılımcı çeşitliliğinin sağlanmasını ifade etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu kapsamda araştırmada maksimum çeşitliliği sağlayabilmek adına, farklı görev, eğitim düzeyi, cinsiyet, kıdem ve branşlarda katılımcıların araştırmada yer almasına özen gösterilmiştir. Örneğin, eğitim düzeyi açısından çeşitlilik sağlamak için hem lisans hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde katılımcılara araştırmada yer verilmiştir. Ayrıca ilköğretim, ortaokul ve lise olmak üzere farklı öğretim kademelerinden gönüllü katılımcılar araştırmanın çalışma grubuna dahil edilmiştir. Böylelikle katılımcılar bakımından çeşitlilik oluşturularak, ÖMK'ye ilişkin daha zengin veri elde edilmesi ve farklı şartlardaki eğitim çalışanlarının görüşlerinin yansıtılması amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunda yer alan ve yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilen katılımcılara ait bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2.

Araştırmanın çalışma grubu

Kod	Görevi	Cinsiyet	Eğitim	Kıdem (Yıl)	Branş
Ö1	Öğretmen	Erkek	Lisans	25	İngilizce
Ö2	Öğretmen	Kadın	Yüksek Lisans	7	Bilişim Teknolojileri
Ö3	Öğretmen	Erkek	Lisans	33	Türk Dili ve Edebiyatı
Ö4	Öğretmen	Erkek	Lisans	36	Sınıf Öğretmenliği
Ö5	Öğretmen	Kadın	Doktora	15	Fen Bilgisi
Ö6	Öğretmen	Erkek	Lisans	26	Türk Dili ve Edebiyatı
Ö7	Öğretmen	Kadın	Yüksek Lisans	20	Fen Bilgisi
Ö8	Öğretmen	Kadın	Yüksek Lisans	18	Türk Dili ve Edebiyatı
Ö9	Öğretmen	Erkek	Lisans	14	Sosyal Bilgiler
Ö10	Öğretmen	Kadın	Yüksek Lisans	18	Matematik
Ö11	Öğretmen	Erkek	Lisans	15	Bilişim Teknolojileri
Ö12	Öğretmen	Kadın	Lisans	24	Türk Dili ve Edebiyatı
Y1	Okul Müdürü	Erkek	Lisans	30	Matematik
Y2	Okul Müdürü	Erkek	Lisans	28	Rehberlik
Y3	Okul Müdürü	Erkek	Yüksek Lisans	27	Kimya
Y4	Okul Müdürü	Erkek	Lisans	42	Sınıf Öğretmenliği
Y5	Okul Müdürü	Erkek	Lisans	35	Sınıf Öğretmenliği
Y6	Müdür Yardımcısı	Erkek	Lisans	30	Görsel Sanatlar
Y7	Müdür Yardımcısı	Erkek	Yüksek Lisans	12	Sınıf Öğretmenliği
Y8	Müdür Yardımcısı	Erkek	Lisans	15	Sınıf Öğretmenliği
Y9	Müdür Yardımcısı	Erkek	Yüksek Lisans	20	Fen Bilgisi
Y10	Müdür Yardımcısı	Erkek	Lisans	27	Sınıf Öğretmenliği

Tablo 2' de görüldüğü üzere araştırmadaki katılımcılar, 12 öğretmen ve 10 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Öğretmenlerin kıdemleri 7-36 yıl, okul yöneticilerinin kıdemleri ise 12-42 yıl arasında değişmektedir. Araştırmada yer alan öğretmenlerin altısı kadın, altısı erkek olmasına rağmen okul yöneticilerinin tamamı erkektir. Hem öğretmenler hem de okul yöneticileri açısından

Yazıcı, A. Ş. & Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(2), 1195-1219.*



farklı branşlardan katılımcılar araştırmada yer almıştır. Katılımcıların 14'ü lisans, 7'si yüksek lisans ve biri doktora düzeyinde eğitime sahiptir.

### Veri toplama aracı

Araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Görüşme formunun geliştirilmesi sürecinde öncelikle 2022'de yayımlanan ÖMK incelenmiş ve bu doğrultuda 12 sorudan oluşan görüşme formu taslağı oluşturulmuştur. Taslak formun değerlendirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla üç öğretim elemanından (ikisi eğitim yönetimi, biri eğitim programları ve öğretim alanından) uzman görüşü alınmıştır. Uzmanların öneri ve düzeltmeleri doğrultusunda, sorularda dil ve anlatım açısından düzeltmeler yapılmış ve aynı anlama gelebilecek sorular birleştirilerek form tekrar düzenmiştir. Ayrıca, görüşmeleri daha akıcı yürütebilmek için, çalışma grubundan olmayan iki öğretmenle pilot görüşmeler yapılarak soruların sırası güncellenmiştir. Düzenlenen görüşme formu, 10 sorudan oluşmaktadır. Görüşme formunda yer alan sorulardan bazıları şu şekildedir: "Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun amacı ve kapsamı hakkında ne düşünüyorsunuz?", "Öğretmenlik mesleğinin aday öğretmenlik döneminden sonra, öğretmen, uzman öğretmen ve baş öğretmen olarak üç kariyer basamağına ayrılması hakkında ne düşünüyorsunuz?", "10 yıllık görev süresi bulunan öğretmenlerden, 180 saatten az olmamak üzere düzenlenen eğitimden sonra yapılacak yazılı sınavda 70 puan ve üzeri alanların uzman öğretmen olması hakkında ne düşünüyorsunuz?", "Bu kanun hakkında önerileriniz nelerdir? Bu kanuna neler dahil edilebilirdi ya da kanunda nelere yer verilmeyebilirdi?".

### Verilerin toplanması ve analizi

Araştırmada veriler, görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Araştırmacılar, görüşmeleri, katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirmiş ve Nisan-Haziran 2022 tarihleri arasında yürütmüşlerdir. Verilerin toplanmasından önce Muğla İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 08.03.2022 tarih ve E-70004082-604.02-45197291 sayılı kurum izni ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 10.03.2022 tarih ve 38 karar nolu onayı alınmıştır. Çalışma grubunda yer alan ve görüşmeyi kabul eden okul yöneticisi ve öğretmenlerden randevu alınarak görüşmelere başlanmıştır. Görüşmeler, katılımcıların da kendilerini rahat hissedebileceği sessiz bir ortamda yürütülmüştür. Katılımcılarla görüşmeye başlamadan önce, araştırmacının amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilmiş ve ses kayıt cihazı ile görüşmenin kaydedilebilmesi için izinleri alınmıştır. Bu kapsamda, tüm katılımcılardan gerekli izinler alınarak tüm görüşmeler kaydedilmiştir. Görüşmelerin sohbet havasında geçmesine özen gösterilmiş, görüşme formundaki sorular katılımcılara yansız bir şekilde sorulmuş ve gerektiğinde soruların sırasında değişikliğe gidilmiştir. Görüşmelerin süreleri 22 dakika ile 50 dakika arasında değişmektedir. Görüşmelerden elde edilen ses kayıtlarını araştırmacılar metne dönüştürmüşlerdir. Veri kaybını önlemek için tüm dökümler ses kayıtları ile tekrar karşılaştırılmıştır. Bu işlemler sonucunda 54 sayfalık görüşme dökümü elde edilmiştir. Görüşmelerden elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi yoluyla verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmak amaçlanmaktadır. Bunun için, toplanan veriler önce kavramsallaştırılmakta daha sonra bu kavramlara göre düzenlenerek veriyi açıklayan temaların bulunması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çerçevede, araştırma kapsamında elde edilen

Yazıcı, A. Ş. & Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(2)*, 1195-1219.

DOI. 10.51460/baebd.1488611



veriler incelenerek kavramlara ulaşılmış, ilişkili kavramlar bir araya getirilerek temalar oluşturulmuş ve bu temalar açıklanmıştır. Temaları daha detaylı açıklamak ve konunun anlaşılabilir bir şekilde sunulmasını sağlamak için alt temalar ve bunlara görüş bildiren katılımcılar tablolar halinde sunulmuştur. Daha sonra bu tablolardaki temalara ilişkin açıklamalar yapılmış ve katılımcıların ifadelerinden alıntılar verilmiştir. Katılımcı görüşlerine yer verirken öğretmenler Ö1, Ö2 vb. şeklinde, okul yöneticileri ise Y1, Y2 vb. şeklinde kodlanmıştır.

### **Geçerlik ve güvenilirlik**

Geçerlik ve güvenilirlik, araştırmanın kavramsallaştırılması, verilerin toplanması, analizi, yorumlanması ve bulguların sunumunda gösterilecek dikkati ifade etmektedir. Nitel araştırmalarda geçerlik, toplanan verilere dayanarak oluşturulan bulguların inandırıcılığı ile ilgilidir (Merriam ve Tisdell, 2015). Bu nedenle geçerlik, bulguların inandırıcılığının belirli işlemler yoluyla araştırmacılar tarafından sağlanmasını gerektirmektedir. Bu araştırmada geçerliği sağlayabilmek için araştırmanın yöntem bölümünde çalışma grubunun nasıl seçildiği ve özellikleri, veri toplama sürecinin ve verilerin analizinin nasıl yürütüldüğü ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Görüşme formunu geliştirmek için uzman incelemesine başvurulmuştur. Ayrıca araştırılan olguyu doğasına uygun olarak anlamak ve derinlemesine inceleyebilmek için amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda hem okul yöneticileri hem de öğretmenlerin çalışma grubuna dahil edilmelerinde farklı eğitim durumu, branş ve kıdeme sahip olmaları belirleyici olmuştur. Böylelikle konuya ilişkin farklı bakış açılarının yansıtılması ve daha zengin bulgulara ulaşılması amaçlanmıştır. Bu durum aynı zamanda araştırmanın aktarılabilişliğine katkı sağlamıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bulgular bölümünde temalar raporlanırken sık sık katılımcılardan doğrudan alıntılar verilerek araştırma verilerinin yorum katılmadan okuyuculara yansıtılması sağlanmıştır. Nitel araştırmada güvenilirlik ise araştırma sonuçlarının toplanan verilerle tutarlı olup olmadığı ile ilgilidir (Merriam ve Tisdell, 2015). Bu araştırmada güvenilirliği sağlamak için, araştırmacılar, görüşme sorularını katılımcılara yansız bir şekilde yöneltmeye özen göstermişlerdir. Ayrıca araştırmada elde edilen temaların ve alt temaların uygunluğu eğitim yönetimi alanından bir öğretim görevlisi ve bir öğretim üyesi tarafından değerlendirilmiştir. Daha sonra bu uzmanlarla gerçekleştirilen toplantıda temaların ve alt temaların uygunluğu tartışılmış ve uzlaşıya varılana kadar toplantı sürdürülmüştür.

### **Bulgular**

Araştırmanın bu bölümünde, okul yöneticileri ve öğretmenlerle yürütülen görüşmelerden elde edilen verilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Verilerin analizi sonucunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin ÖMK'ye ilişkin düşünceleri, (1) ÖMK'ye ilişkin genel görüşler, (2) ÖMK'nin içeriğinin değerlendirilmesi, (3) ÖMK'ye dahil edilmesi gereken konular ve (4) ÖMK için öneriler şeklinde temalara ayrılmıştır. Bu temalar ve bunlara ilişkin alt temalar ile katılımcıların görüşleri aşağıda ayrı başlıklar halinde sunulmaktadır.



## ÖMK'ye ilişkin genel görüşler

Bu tema altında okul yöneticileri ve öğretmenlerin ÖMK'yi genel olarak nasıl değerlendirdiklerine ilişkin görüşlerine yer verilmiştir. Bu kapsamda katılımcılar, kanun hakkındaki izlenimlerini ve kanunun onlar için ne anlama geldiğini dile getirmişlerdir. Katılımcıların kanuna ilişkin genel görüşleri Tablo 3'te verilmiştir.

Sayfa | 1206

Tablo 3.  
Katılımcıların ÖMK'ye ilişkin genel görüşleri

ÖMK'ye ilişkin genel görüşler	Katılımcı Kodları	f
İçerik açısından yetersiz bir kanun	Ö1, Ö2, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Y1, Y2, Y4, Y6, Y8, Y9, Y10	16
Mutlaka olması gereken bir kanun	Ö4, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10	8
Paydaş görüşlerinin yeterince alınmadığı bir kanun	Ö5, Ö6, Ö9, Ö12, Y1, Y6	6
Daha çok kariyer basamaklarına odaklanan bir kanun	Ö11, Ö12, Y1, Y2, Y7	5
Olumlu ve olumsuz yönleri olan bir kanun	Ö5, Y4, Y10	3

Katılımcılar, ÖMK'yi içerik açısından yetersiz bulmakta, ancak mutlaka olması gereken bir kanun olarak görmektedir. Bunun yanı sıra, ÖMK'yi paydaş görüşleri yeterince alınmamış, daha çok kariyer basamaklarına odaklanan ve olumlu ve olumsuz yönleri olan bir kanun olarak değerlendirmektedirler. Katılımcıların en çok görüş bildirdikleri konu, ÖMK'nin içeriğinin kapsamlı olmamasıdır. Katılımcılar, ÖMK'nin kapsam olarak yetersiz olduğunu, beklentileri karşılamadığını ve hayal kırıklığı yarattığını vurgulamışlardır. ÖMK'nin içerik açısından yetersiz olduğunu düşünen katılımcılardan bazılarının görüşleri şu şekildedir:

*Ben kanunun kapsamını çok yetersiz buluyorum...Örneğin, öğretmenlerle ilgili göreve başlama, görev ve sorumluluklar, özlük hakları, hizmet-içi eğitim, disiplin konuları, izin-rapor, performans, maaş ve ek ders gibi konuların belirtilmesi gerekiyordu...Aday öğretmenlerin durumları ve öğretmenlikte kariyer basamaklarına indirgenmiş bir kanun. Bir öğretmen olarak beni tatmin etmeyen bir kanun...Öğretmenler odasında hayal kırıklığına neden olan bir kanun olarak görüyorum (Ö6).*

*Eksik olduğunu düşünüyorum. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nu sadece öğretmenlik süreci için düşünmüyorum. Öğretmenlerin yetişmesinden emeklilik sonrasını kadar geniş kapsamlı olabilirdi (Y4).*

Kanun içeriğinin yetersiz bulmakla beraber birçok katılımcı, böyle bir kanunun çıkarılmış olmasına olumlu bulmakta ve bu kanunu mutlaka olması gereken bir kanun olarak nitelendirmektedirler. Bu noktada kanunun öğretmenler açısından önemine dikkat çekmişlerdir. Bu konuda bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

*Kanun uygulama yönünden öğretmenler için ihtiyaç olan bir kanundu. Uygulanmaya başladıktan sonra bariz ihtiyaç olan durumlar eklenebilir, çok fazla göze çarpan bölümler çıkarılabilir (Y5).*

Yazıcı, A. Ş. & Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(2)*, 1195-1219.

DOI. 10.51460/baebd.1488611



*Öğretmenlerin ilk kez müstakil bir meslek kanuna kavuşmasını olumlu buluyorum (Y8).*

Bazı katılımcılar, ÖMK hazırlanırken paydaş görüşlerinin yeterince alınmadığını düşünmektedirler. Bu katılımcılar, kanunun acele bir şekilde hazırlandığı, yeterince planlanmadığı ve alt yapısının hazırlanmadığını belirtmişlerdir. ÖMK'nin katılımcı bir şekilde hazırlanmadığını düşünen katılımcılardan bazılarının görüşleri şu şekildedir:

*Yani bu kadar kısa sürede, bunun alt yapısı hazırlanmadan çıkarılması uygun değil. İllaki yapılmıştır ama ben çok detaylı yapılarak, böyle her şey planlanarak bu kanunun çıktığını da düşünmüyorum (Ö5).*

*Öğretmenlik Meslek Kanunu'nu aceleye getirilmiş bir kanun olarak görüyorum. Öğretmenlik mesleği büyük bir camiyi kapsamaktadır. Öğretmenlerin ailelerini de düşünürsek bu kanunun kapsamı daha titiz bir çalışmayla ortaya konulmalı, tüm paydaşların düşünceleri alınmalı, sendikalarla uyum içinde bir çalışma yürütülmeliydi (Ö6).*

ÖMK'nin içerik açısından yetersiz olması görüşlerine ek olarak bazı katılımcılar kanunun büyük ölçüde kariyer basamaklarına odaklandığını belirtmişlerdir. Bu noktada birkaç katılımcı (K11, Y2) kanunun asıl amacının kariyer basamaklarını düzenlemek olduğunu ifade etmişlerdir. Bu duruma ilişkin bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

*Bu kanunun amacı, öğretmenlik mesleğinin kalitesini artırmaktan çok, öğretmenleri kariyer basamaklarına ayırarak ve bu basamaklara göre maddi yönden katkı sunmak olduğunu düşünüyorum (Y2).*

*Bu kanunun çıkış noktası öncelikli olarak öğretmen ve eğitim kurumu yöneticilerinin kariyer basamakları idi. O yüzden ilk hali bakımından daha çok kariyer basamakları hususunda hükümler içermesi normal. (Y7).*

Son olarak az sayıda katılımcı, kanunun, olumlu ve olumsuz yönlerini bir arada ifade etmişlerdir. Özellikle kariyer basamaklarının hem olumlu bir gelişme olduğunu hem de meslekte bazı sorunlara yol açabileceğini vurgulamışlardır. ÖMK'nin olumlu ve olumsuz yönlerine dikkat çeken bir katılımcının görüşleri şu şekildedir:

*Gerçekten çalışan ve emek veren insanla emek vermeyen insanın ayrılması noktasında güzel bir şey. Hani tabii ki olumlu tarafları var. Olumsuz tarafları da var. Ama şöyle genel olarak düşündüğümüzde belki eğitim öğretim sistemine katkısı büyük olacak ama kişisel çatışmalara neden olabilir. Yani öğretmenler odası atmosferi anlamında olumlu olmayacağını düşünüyorum (Ö5).*

Sonuç olarak, okul yöneticileri ve öğretmenlerin ÖMK hakkında genel olarak olumsuz bir izlenime sahip oldukları söylenebilir. Görüşme yapılan katılımcıların büyük bir çoğunluğu, kanunun içeriğini yetersiz görmekte, paydaş görüşlerinin yeterince alınmadığını düşünmekte ve kanunun daha çok kariyer basamakları ile sınırlı olduğuna dikkat çekmektedirler. Diğer yandan bazı katılımcılar, kanunun gerekliliğine dikkat çekmekte, çok az sayıda katılımcı ise kanunu olumlu yönleri açısından ele



almışlardır. Bu tema altında yer alan başlıkların her biri için hem öğretmenler hem okul yöneticilerinden katılımcılar görüş bildirmişlerdir.

### ÖMK'nin içeriğinin değerlendirilmesi

Sayfa | 1208

Bu tema altında katılımcıların, ÖMK'nin içeriği hakkındaki görüşleri detaylı bir şekilde sunulmaktadır. Görüşleri akıcı bir şekilde inceleyebilmek ve daha etkili değerlendirmeler yapabilmek için katılımcıların düşünceleri, olumlu ve olumsuz görüşler şeklinde iki alt başlıkta toplanmıştır. Bu görüşler Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4.

Katılımcıların ÖMK'nin içeriğine ilişkin görüşleri

	ÖMK'nin olumlu ve olumsuz yönleri	Katılımcı Kodları	f
Olumlu Yönleri	Lisansüstü eğitimi tamamlayanların kariyer basamakları sınavından muaf olması	Ö1, Ö3, Ö4, Ö7, Ö8, Ö10, Ö11, Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y8, Y9, Y10	16
	Uzman ve başöğretmen tazminatlarındaki artış	Ö4, Ö7, Ö8, Ö10, Y2, Y7, Y9, Y10	8
	3600 düzenlemesinin olumlu olması	Ö8, Y1, Y5, Y7, Y8, Y9	6
	Kariyer basamaklarının olumlu bir düzenleme olması	Ö4, Ö5, Ö11, Y4, Y7	5
	Kariyer basamakları eğitimlerinin katkı sunacak olması	Ö4, Ö5, Y2, Y10	4
	Aday öğretmenlik komisyonu	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Y1, Y2, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y10	20
Olumsuz Yönleri	Kariyer basamaklarının sınavla değerlendirilmesi	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Y1, Y2, Y3, Y5, Y6, Y8, Y9, Y10	19
	3600 düzenlemesinin yeterli olmaması	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö9, Ö10, Ö11, Y1, Y4, Y5, Y6, Y10	14
	Üç farklı kariyerin sorunlara yol açacağı	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10, Ö12, Y1, Y5, Y9, Y10	13
	Kariyer basamakları eğitimlerinin verimsiz olacağı	Ö1, Ö2, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö11, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8	12
	Kariyer basamakları kıdem şartının uzunluğu	Ö2, Ö4, Ö5, Ö11, Ö12, Y5, Y6, Y10	8
	Kariyer basamaklarının sadece maddi olarak düzenlenmesi	Ö1, Ö2, Ö3, Ö7, Ö12, Y8, Y9	7
Yüksek lisans muafiyetinde tezli-tezsiz farkının olmaması	Ö2, Ö5, Ö12, Y8	4	

Okul yöneticileri ve öğretmenler, ÖMK'nin içeriğinin, lisansüstü eğitimi tamamlayanların kariyer basamakları sınavından muaf olması, uzman ve baş öğretmen tazminatlarındaki artış, 3600 düzenlemesi, kariyer basamakları düzenlemesi, kariyer basamakları eğitiminin katkı sunacak olması gibi olumlu yönlerinin olduğu görüşündedirler. ÖMK'nin içeriği hakkında bazı katılımcıların olumlu görüşleri şu şekildedir:



*Öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora çalışmaları yapmaları, gerçekten bu konuda uzmanlaşmış olmaları anlamına geliyor Bence bu öğretmenlerin sınavdan muaf tutulması doğru (Y9).*

*Uzman öğretmen ve baş öğretmen tazminatının artırılması yerinde bir uygulama olmaktadır (Y7).*

*Eğitim çalışanlarından özellikle bu ekonomik şartlarda 3600 sayesinde belli bir ücret artışları gerçekleşecek. Bu ücret artışları da özellikle emekli olan meslektaşlarımızın bir nebze rahat etmesini sağlayacak (Y1).*

*Öğretmen, uzman öğretmen, baş öğretmen sistemini güzel buluyorum. İnsanın, yıllar yılı, otuz yıl boyunca çalışıp da hala öğretmen kalması bence sıkıntı (Ö11).*

ÖMK'nin içeriğine ilişkin olumlu görüşlere rağmen çok sayıda katılımcı bu kanunun içeriğinin olumsuz yönlerine dikkat çekmişlerdir. Bu kapsamda katılımcılar, ÖMK'nin içeriğinin şu konulardaki olumsuz yönlerini ifade etmişlerdir: aday öğretmenlik komisyonu, kariyer basamaklarının sınavla değerlendirilmesi, 3600 düzenlemesinin yeterli olmaması, üç farklı kariyerin sorunlara yol açacağı, kariyer basamakları eğitimlerinin verimsiz olacağı, kariyer basamakları kıdem şartının uzunluğu, kariyer basamaklarının sadece maddi olarak düzenlenmesi ve yüksek lisans muafiyetinde tezli-tezsiz farkının olmaması. ÖMK'nin içeriği hakkında bazı katılımcıların olumsuz görüşleri şu şekildedir:

*Adaylığın kaldırılması konusunda böyle bir komisyonun, öğretmenlerimizin başarısını ne derece ölçtüğü tartışma konusudur. Nitekim komisyon değerlendirmesinin ne kadar adil olduğu bilinmezken birçok elemenden geçip atanmış bir öğretmenin 3 yıl boyunca meslekten uzaklaştırılmasını doğru bulmuyorum (Ö10).*

*Kariyer basamaklarının asıl amacı, öğretmen niteliklerini arttırmak ve öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlamak olmalıdır diye düşünüyorum. Sınava dayalı bir kariyer basamağı uygulamasının amaca ulaşma anlamında eksik kalacağı kanaatindeyim (Y8).*

*Ben öğretmenlik mesleğinde uzman öğretmen ve başöğretmen gibi ayrıştırmalara gidilmesine karşıyım. Öğretmenlik mesleği tek tiptir ve öyle kalmalıdır. Bu şekildeki bir uygulamanın, iş barışını bozacağı, okul-veli-öğretmen ilişkilerini zedeleyeceği ve öğretmenin motivasyonunu düşüreceği ortadadır (Ö6).*

*Unvanlar arasındaki geçiş süreleri bu kadar uzun olmamalı... Mevcut süreler teşvik edici değil. Daha çok öğretmenleri yıldırıcı (Ö4).*

Görüldüğü üzere okul yöneticileri ve öğretmenler ÖMK'nin içeriğinin olumlu ve olumsuz yönlerinin olduğunu belirtmişlerdir. Ancak, ÖMK'nin olumlu yönlerinden çok daha çok olumsuz yönlerinin olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca kanunun olumsuzluklarına görüş bildiren katılımcıların sayısı, olumlu yönlerine görüş bildiren katılımcılardan daha fazladır. Kanunun bazı başlıklarının (örneğin 3600 düzenlemesi ve kariyer basamakları gibi) hem olumlu hem de olumsuz yönleri açısından ele alındığı dikkat çekmektedir. Bu tema altında yer alan başlıkların her biri için katılımcılardan hem öğretmenler hem okul yöneticileri görüş bildirmişlerdir. Ancak 3600 düzenlemesinin olumlu olduğu görüşü daha çok okul yöneticileri tarafından, yüksek lisans muafiyetinde tezli-tezsiz farkının olmaması daha çok öğretmenler tarafından dile getirilmiştir. Bu durum, iki grubun, meslek kanununda önemli gördükleri bazı konuların farklılaşmasından kaynaklanabilir.



## ÖMK'ye dahil edilmesi gereken konular

Bu tema altında katılımcıların, ÖMK'ye dahil edilmesi gerektiğini düşündükleri konular sunulmaktadır. Katılımcılar, ÖMK'yi içerik açısından yetersiz gördüklerini belirtirken, bu kanuna hangi alanlarda ekleme yapılması gerektiğini de ifade etmişlerdir. ÖMK'ye dahil edilmesi gereken konular Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5.

ÖMK'ye dahil edilmesi gereken konular

ÖMK'ye dahil edilmesi gereken konular	Katılımcı Kodları	f
Özlük hakları (Sosyal, ekonomik, izin vb.)	Ö1, Ö2, Ö3, Ö6, Ö8, Ö9, Y3, Y7, Y9, Y10	10
Görev tanımı	Ö3, Ö5, Ö6, Ö9, Ö11, Y3, Y7, Y9, Y10	9
Atama ve yer değiştirme	Ö2, Ö4, Ö5, Ö8, Y7, Y9, Y10	7
Öğretmenlerin güçlendirilmesi	Ö2, Ö3, Ö5, Ö8, Ö9	5
Okul yöneticileri	Ö2, Ö6, K8, Y8	4
Öğretmenlerin şiddete karşı korunması	Ö3, Ö8, Y7, Y8	4
Disiplin hükümleri (Ödül, ceza vb)	Ö6, Y8, Y9, Y10	4
Hizmet içi eğitim	Ö6, Ö8, Y10	3
Emeklilik	Y4, Y5, Y6	3

Okul yöneticileri ve öğretmenler ÖMK'nin içeriğine birçok konunun dahil edilmesi gerektiği konusunda görüş bildirmişlerdir. Bunlar arasında özlük hakları, görev tanımı, atama ve yer değiştirme, öğretmenlerin güçlendirilmesi, okul yöneticileri, öğretmenlerin şiddete karşı korunması, disiplin hükümleri, hizmet içi eğitim ve emeklilik gibi konular yer almaktadır. Bu alanlar hakkında bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

*En temelde belirli hakların, temel hakların olması gerekiyor kanunda. Özlük haklarından izindir, rapor kısmıdır, çalışma şartlarıdır, çalışma alanıdır, bunların daha detaylı tanımlanmış olması lazım (Ö9).*

*Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda öğretmenlerin görev tanımları ve görevlerinin sınırları olabilirdi. O kadar çok böyle ufak tefek mesleğimizin tanımına uymayan görevler veriliyor ki idareciler tarafından. Kesinlikle onun sınırlarının çizilmesi gerekiyordu diye düşünüyorum (Ö11).*

*Kanuna, atama ve yer değiştirme konuları da eklenebilirdi. Buna ek olarak, yöneticilik, proje okullarına öğretmen alımı ve idareci seçimi gibi konular sisteme bağlanabilirdi (K8).*

*Öğretmenlerin görevleri sebebiyle uğramış oldukları şiddet ve karşılığı suçların ne gibi cezalara tabi olacağı da meslek kanununda yer alması gerekir. Çünkü bu sayede meslek güvencesi içinde olan öğretmenler görevlerini endişe duymadan yerine getirebileceklerdir (Y7).*

Görüldüğü üzere okul yöneticileri ve öğretmenler, ÖMK'ye birçok konuda ekleme yapılması gerektiğini düşünmektedirler. Bu konuların başında öğretmenlerin özlük hakları ve görev tanımları gelmektedir. Ayrıca katılımcıların, okul yöneticilerini ilgilendiren konuların kanuna eklenmesi gerektiğini ifade etmeleri dikkat çekicidir. Katılımcıların bu temadaki görüşlerinin, ÖMK'nin eksik yönlerinin ortaya konması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu tema altında yer alan başlıkların birçoğu için hem öğretmenler hem okul yöneticilerinden katılımcılar görüş bildirmişlerdir. Yazıcı, A. Ş. & Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(2), 1195-1219.*





Ancak öğretmenlerin güçlendirilmesi konusuna yalnızca öğretmenler görüş bildirmiştir. Bu, kendi meslek grubunun haklarına dikkat çekmek açısından anlaşılabilir bir durumdur. Ayrıca, emeklilik konusunda yalnızca okul yöneticileri görüş bildirmiştir. Bu durum ise çalışma grubundaki okul müdürlerinin kıdemlerinin görece yüksek olması nedeniyle emeklilik hakkındaki kaygılarından kaynaklanabilir.

### ÖMK için öneriler

Bu tema altında katılımcıların, ÖMK'nin geliştirilmesi yönünde getirdikleri öneriler yer almaktadır. Katılımcılar, kanunda eleştirdikleri ya da eksik buldukları maddelere yönelik öneriler getirmişlerdir. Bu öneriler, Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6.  
ÖMK'ye ilişkin öneriler

ÖMK için öneriler	Katılımcı Kodları	f
Kariyer basamakları sınavı kaldırılmalı	Ö1, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10, Ö11, Ö12, Y2, Y3, Y8, Y9	13
ÖMK katılımcı bir şekilde düzenlenmeli	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö11, Y1, Y6, Y10	9
Kariyer basamaklarında geçiş süreleri düşürülmeli	Ö2, Ö4, Ö5, Ö7, Ö11, Y3, Y5, Y8, Y10	9
Kariyer basamakları kursu yeniden düzenlenmeli	Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö11, Y6, Y7, Y8	9
Kariyer basamakları yerine sadece öğretmenlik esas alınmalı	Ö2, Ö5, Ö8, Ö9, Ö10, Y1, Y5, Y6,	8
Sadece alanda tezli yüksek lisans sınavdan muaf olmalı	Ö2, Y1, Y3, Y5, Y6, Y8	6
Kariyer basamakları tazminatları artırılmalı	Ö4, Ö10, Y3, Y6, Y7	5
Tüm öğretmenlerin maaşları iyileştirilmeli	Ö6, Ö7, Y1, Y5, Y6	5

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin ÖMK'ye yönelik önerilerinin arasında, kariyer basamakları sınavının kaldırılması, kanunun katılımcı bir şekilde düzenlenmesi, kariyer basamaklarında geçiş sürelerinin düşürülmesi, kariyer basamakları kursunun yeniden düzenlenmesi, kariyer basamakları yerine sadece öğretmenliğin esas alınması, sadece alanda tezli yüksek lisansın sınavdan muaf olması, kariyer basamakları tazminatlarının artırılması ve tüm öğretmenlerin maaşlarının iyileştirilmesi gibi öneriler bulunmaktadır. Bu önerilere ilişkin bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

*Eğer ki öğretmenler kariyer basamaklarına ayrılacaksa bunun eğitim sonrası sınavla değil, daha verimli eğitimlerle ve öğretmenlerin çalışma hayatında aktifliğine bakılarak yapılması taraftarıyım (Ö10).*

*Kanunun en kısa sürede eğitim kamuoyuyla STK'lar, üniversiteler, düşünce kuruluşları ve öğretmen sendikaları gibi alanlarda tartışılarak olgunlaştırılması ve yeniden düzenlenerek bir an önce uygulanmasını talep ediyorum (Y10).*

*10 yıl süresi doğru değil. Uzman öğretmen olduktan bir 10 yıl daha çalışıyorsun. Çoğu kişi zaten baş öğretmen olamadan emekli olacak. 10 yıl öğretmenlikte çok uzun bir süre (Ö5).*

*Artık uzman, baş öğretmen, aday, sözleşmeliyi bir kenara atarak tek öğretmen üzerinden öğretmenlerin tek standardının olması gerekmektedir. Kariyer basamağı olmamalı bence. Öğretmenlerin sosyal ve statü olarak haklarının tam bir standarda oturtulması lazım (Ö2).*



Görüldüğü üzere okul yöneticileri ve öğretmenler, ÖMK'ye ilişkin özellikle kariyer basamakları düzenlemesi ve öğretmenlerin maddi hakları konularında öneriler getirmişlerdir. Katılımcıların önemli bir bölümü, kariyer basamakları için sınav uygulamasının kaldırılmasını ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerlemesinin kolaylaştırılması ve mesleğin ekonomik açıdan iyileştirilmesi konusunda görüş bildirmişlerdir. Bu tema altında yer alan başlıkların her biri için hem öğretmenler hem okul yöneticilerinden katılımcıların görüş bildirdiği dikkat çekmektedir.

## Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, okul yöneticileri ve öğretmenlerin ÖMK hakkındaki görüşlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, okul yöneticileri ve öğretmenlerden oluşan toplam 22 katılımcıyla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler, içerik analizi tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler sonucunda, ÖMK'ye ilişkin genel görüşler, ÖMK'nin içeriğinin değerlendirilmesi, ÖMK'ye dahil edilmesi gereken konular ve ÖMK için öneriler olmak üzere dört temaya ulaşılmıştır.

Araştırmada ilk olarak katılımcıların ÖMK'ye ilişkin genel görüşleri ortaya konmuştur. Araştırmada, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kanunun kapsamının yeterli olmadığı görüşünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bazı katılımcılar ise kanunun daha çok kariyer basamaklarına odaklandığını belirtmişlerdir. Araştırmanın bu sonucu, alanyazında bu konuda yapılan diğer araştırmalarla örtüşmektedir. Örneğin, Genç ve Balyer (2023) okul yöneticisi ve öğretmenlerin ÖMK'ye ilişkin görüşlerini inceledikleri araştırmalarında, katılımcıların çoğunun, kanunun içeriğini yeterli ve kapsayıcı bulmadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Demir vd. (2023), öğretmenlerin ÖMK'ye ilişkin görüşlerini ele aldıkları çalışmalarında, katılımcıların önemli bir bölümünün kanunun içeriğini yetersiz bulduklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca, Ocak (2022), öğrenci, öğretmen, okul yöneticisi ve akademisyenlerin görüşlerini inceledikleri araştırmasında, kanunun, katılımcıların beklenti ve gereksinimlerini karşılamadığı sonucuna ulaşmıştır. 2022 yılında yayımlanan ÖMK incelendiğinde kanunun, toplam 12 madde ve 3 bölümden oluştuğu görülmektedir. Kanunun içeriğinde, öğretmenlik mesleğinin tanımı, hizmet öncesi eğitim, öğretmenlerin nitelikleri ve seçimi, aday öğretmenlik, öğretmenlik kariyer basamakları, tazminatlar ve ek göstergeler gibi konular yer almaktadır (MEB, 2022b). Dolayısıyla kanunun, öğretmenlik mesleğine ilişkin sınırlı bir alana odaklandığı ve özlük hakları, görev tanımı, yer değiştirme, hizmet içi eğitim, yöneticiler ve emeklilik gibi mesleği doğrudan ilgilendiren konuları ele almadığı dikkat çekmektedir. Çeşitli ülkelerdeki öğretmenlik meslek kanunlarını karşılaştırmalı olarak inceleyen araştırmalar da Türkiye'deki ÖMK'nin, Almanya, Çin ve Kanada'nın meslek kanunlarından birçok açıdan eksik olduğunu ortaya koymaktadır (Yapucuoğlu ve Ballı, 2022).

Araştırmanın birinci teması altında ulaşılan genel görüşlerden bir diğeri, katılımcıların ÖMK'yi mutlaka olması gereken bir kanun olarak görmeleridir. Alanyazındaki bazı araştırmalarda da, mesleğin sınırlarının çizilmesi ve mesleğin geliştirilmesi açısından böyle bir kanunun gerekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akın ve Çolak, 2024; Kaplan ve Aslan, 2023; Ulusoy vd., 2024). Öğretmenlik mesleğinin profesyonelleşmesinde, mesleki standartların çerçevesinin çizilmesi önemli bir rol oynamaktadır (Evans, 2011; Hoyle, 2008). Mesleki standartların ise meslek kanunları ile güvenceye alınması



gerekmektedir. Dolayısıyla ÖMK'yi, Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin profesyonelleşmesi için atılan önemli bir adım olarak görmek mümkündür. Ancak bu araştırmanın diğer bulgularının da gösterdiği üzere, kanunun hem mevcut içeriğinde yeniden düzenlenmesi hem de içeriğine dahil edilmesi gereken birçok konu bulunmaktadır. Bu durumun nedenlerinden biri, bu araştırmanın sonuçlarının da gösterdiği üzere, kanunun paydaş görüşlerinin yeterince alınmadan çıkarılması olabilir. Araştırmanın bu sonucu alanyazındaki diğer çalışmalarla da örtüşmektedir (Akın ve Çolak, 2024; Altan ve Özmuşul, 2022). Ayrıca ÖMK'nin, içerik açısından, bu kanun çıkarılmadan önce hazırlanan öneri metinlerinin çok uzağında olması (ERG, 2019; TEDMEM, 2018) bu durumu doğrular niteliktedir.

Araştırmada ikinci olarak ÖMK'nin içeriği, katılımcıların görüşleri doğrultusunda detaylı olarak değerlendirilmiştir. Kanunun içeriğine yönelik olumlu görüşlerin, kariyer basamakları uygulaması ve 3600 düzenlemesi hakkında olduğu görülmektedir. Kariyer basamakları uygulaması açısından lisansüstü eğitimi tamamlayanların kariyer basamakları sınavından muaf olması ile uzman ve başöğretmen tazminatlarındaki artış olumlu bulunmuştur. Alanyazında ÖMK'nin benzer açılardan olumlu yönlerini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Erdoğan ve Elma, 2023; Gül ve Güngör, 2022; Köse ve Öztürk, 2023). Ancak mevcut araştırmada, katılımcılar her ne kadar kanunun hem olumlu hem de olumsuz yönlerine yönelik görüş bildirseler de olumsuz görüşlerin daha fazla sayıda katılımcı tarafından dile getirildiği dikkat çekmektedir. Araştırmanın bu bulgusu da alanyazındaki bazı araştırmalarla örtüşmektedir (Altunkaynak, 2023; Güven ve Barlas, 2023; İş ve Birel, 2022).

ÖMK'nin içeriğine yönelik en fazla olumsuz görüşün, aday öğretmenlik düzenlemesine yönelik olduğu görülmektedir. ÖMK, adaylık süreci sonucunda, aday öğretmenlerin "Adaylık Değerlendirme Komisyonu" tarafından değerlendirilmesini öngörmektedir. Bu değerlendirme sonucunda başarılı olanlar öğretmenlik mesleğine atanmakta, başarısız olanların görevine son verilerek, üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine alınmayacağı belirtilmektedir (MEB, 2022b). Katılımcıların neredeyse tamamı, bu durumu öznel değerlendirmelere ve haksızlıklara yol açabilecek bir uygulama olarak değerlendirmişlerdir. Nitekim 2023 yılında bu maddede yer alan, "Adaylık Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılan değerlendirme sonucunda..." ifadesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. ÖMK'nin içeriğine yönelik diğer bir olumsuz görüş ise 3600 düzenlemesinin, öğretmenleri ekonomik açıdan desteklemek amacıyla yeterli olmayacağıdır. Uluslararası araştırmalar, Türkiye'de öğretmen maaşlarının OECD ortalamasının çok gerisinde olduğunu göstermektedir (OECD, 2020). Mevcut araştırmanın dördüncü temasında katılımcıların, tüm öğretmenlerin maaşlarının ÖMK'de yapılacak düzenlemelerle iyileştirilmesini belirtmeleri de araştırmanın buradaki bulgusuyla örtüşmektedir.

Araştırmada, kariyer basamakları düzenlemesi ile getirilen üç farklı kariyerin önemli sorunlara yol açabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında kariyer basamakları uygulamasını eleştirel bakış açısıyla ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Canpolat ve Ural (2024) araştırmalarında, kariyer basamaklarını, öğretmenler üzerinde disiplinsel iktidar kurma uygulaması olarak değerlendirmekte ve meslekteki hiyerarşik ayrımlar yoluyla sıkı bir denetimin kurulmaya çalışıldığını iddia etmektedir. Altan ve Özmuşul (2022), farklı unvanlar için görev, yetki ve sorumluluk alanlarının belirlenmeden sadece ücret üzerinden bir farklılaşmanın, çalışma barışını bozabileceğine dikkat çekmektedir. Ayrıca alanyazında kariyer basamakları uygulamasının, öğretmenleri ayrıştırdığı (Genç ve Balyer, 2023; Güven ve Barlas, 2023) ve mesleğin itibarını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşan çalışmalar da

Yazıcı, A. Ş. & Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(2), 1195-1219.*

DOI. 10.51460/baebd.1488611



bulunmaktadır (Altunkaynak, 2023; Kaplan ve Aslan, 2023). Mevcut araştırmada da katılımcılar sık sık üç farklı unvanın öğretmenleri ayrıştıracağını, okul iklimini bozacağını ve velilerin öğretmenlerin unvanlarına göre hareket edebileceklerini vurgulamışlardır. Nitekim, araştırmalar, halihazırda bulunan kadrolu, sözleşmeli ve ücretli gibi istihdam farklılıklarının, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin birbirlerine karşı bakış açılarını ve davranışlarını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Çolak ve Altinkurt, 2022; Karadeniz ve Demir, 2010). Dolayısıyla, görev ve sorumlulukları aynı olan ve zaten alanlarında uzman olan öğretmenlerin maaş temelinde farklı unvanlara ayrılmasının hem eğitim çalışanları hem öğrenciler hem de veliler açısından önemli sorunları beraberinde getireceğini söylemek mümkündür.

Kariyer basamakları düzenlemesi hakkında ulaşılan diğer olumsuz yönler şu şekildedir: sınavla değerlendirme yapılması, eğitimlerin verimsiz olacağı, kıdem süresi şartının uzunluğu, kariyer basamaklarının sadece maddi açıdan düzenlenmesi ve sınav muafiyetinde tezli-tezsiz yüksek lisans farkının olmaması. Kariyer basamaklarının sınavla değerlendirilmesinin katılımcıların çoğu tarafından kabul edilmemesi durumu, alanyazındaki diğer araştırmaların sonuçlarıyla da örtüşmektedir (Aksoy ve Taşkın, 2023; Elagöz ve Elagöz, 2023). Ayrıca alanyazında kariyer basamakları eğitim programı (Arslan ve Taş, 2023), yüksek lisans muafiyetinde tezli-tezsiz farkının olmaması (Genç ve Balyer, 2023), kıdem şartının uzunluğu (Gül ve Güngör, 2022) ve kariyer basamaklarının yetersizliği (Ulusoy vd., 2024) gibi olumsuz yönlerini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır.

Araştırmanın üçüncü teması, ÖMK'ye dahil edilmesi gereken konuları ortaya koymaktadır. Katılımcı görüşlerine göre, ÖMK'ye, özlük hakları, görev tanımı, atama ve yer değiştirme, öğretmenlerin güçlendirilmesi, okul yöneticileri, öğretmenlerin şiddete karşı korunması, disiplin hükümleri, hizmet içi eğitim ve emeklilik gibi konuların dahil edilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Görüldüğü üzere, ÖMK'ye eğitim çalışanlarını ilgilendiren birçok konunun eklenmesi gerekmektedir. Bu bulgu, araştırmanın birinci temasında ulaşılan, ÖMK'nin kapsam açısından yetersiz olduğu bulgusuyla da örtüşmektedir. Alanyazındaki diğer araştırmalar, bu kanuna, ekonomik ve genel özlük hakları (Arabacı vd., 2023; Ulusoy vd., 2024), yöneticiler ve öğretmene şiddet konuları (Aksoy ve Taşkın, 2023), mesleğin saygınlığının artırılması (Üstün ve Aydın, 2022), özel okullarda görev yapan öğretmenler (Gül ve Güngör, 2022), çalışma ortamı ve emeklilik (Köse ve Öztürk, 2023) gibi düzenlemelerin dahil edilmesi gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. TEDMEM (2018) tarafından hazırlanan öneri metninde, ÖMK'nin, görevler, sorumluluklar ve haklar, öğretmen yetiştirme, atama ve yer değiştirme, okul yöneticilerinin görev ve sorumlulukları, okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanması, milli eğitim müfettişlerinin seçimi ve atanması, öğretmenlik meslek faaliyetlerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve mesleki gelişimin sağlanması, özlük hakları, mesleki ve etik davranış standartları, disiplin işlemleri ve eğitim öğretim hizmetlerinde görev yapanlara karşı işlenen suçlarda artırımlı ceza verilmesi gibi konuları kapsamaması gerektiğini belirtmiştir. Benzer şekilde ERG (2019), ÖMK ile öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görevleri ve yetiştirilmeleri, maaşları ve diğer özlük haklarının iyileştirilmesi, istihdamı ve çalışma koşulları gibi konuların düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca, ÖMK'nin sadece kamu kurumlarında görev yapan öğretmenlerin değil, aynı zamanda özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin de hak ve sorumluluklarını düzenlemesi gerektiği vurgulanmıştır. Görüldüğü üzere, 2022 yılında çıkarılan ÖMK (MEB, 2022b), bir meslek kanununun sahip olması gereken temel konuları içermemektedir. Bu noktada, bu araştırmanın sonuçlarının da gösterdiği üzere, ÖMK'nin, haklar, sorumluluklar ve görevler, öğretmen yetiştirme,

Yazıcı, A. Ş. & Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(2)*, 1195-1219.

DOI. 10.51460/baebd.1488611



mesleki gelişim, çalışma şartları gibi mesleğe ilişkin temel konuları ayrıntılı olarak kapsayacak şekilde genişletilmesi gerekmektedir.

Araştırmada son olarak okul yöneticileri ve öğretmenlerin ÖMK'ye yönelik önerileri incelenmiştir. Sonuç olarak, ÖMK'nin katılımcı bir şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği en çok getirilen öneriler arasında olmuştur. Bu durumun bir sebebi, ÖMK'nin öğretmenlerin beklentilerini karşılamaması olabilir (Köse ve Öztürk, 2023; Ulusoy vd., 2024). Bu durumun diğer bir sebebi ise katılımcıların kanunun düzenlenmesi sürecine öğretmenlerin yeterince dahil edilmediğini düşünmeleri olabilir. Alanyazındaki araştırmalarda da, öğretmenler, kanun geliştirilirken öğretmen görüşlerinin alınmadığını belirtmişlerdir (Gül ve Güngör, 2022). Eğitim İş (2022) tarafından hazırlanan Öğretmenlik Meslek Kanunu Değerlendirme raporunda, ÖMK'nin, öğretmenlerin gereksinimleri dikkate alınmadan ve talepleri dinlenmeden hazırlandığı vurgulanmaktadır. Ayrıca bu raporda, hiçbir eğitim sendikasının ÖMK'ye tam olarak katılmadığının altı çizilmektedir. Dolayısıyla, öğretmenlik mesleğini düzenleyecek ve geliştirecek bir meslek kanununun olması için tüm paydaşların dahil olduğu, görüşlerine yer verildiği ve kabul ettiği bir düzenlemenin yapılması gerekmektedir. Böylelikle öğretmenlik mesleğinin profesyonelleşmesine ve toplum tarafından önem verilen saygın bir meslek haline gelmesi sağlanabilir. Bu durum nihai olarak, öğretmen niteliğinin geliştirilmesine ve eğitimdeki başarının artmasına katkıda bulunabilir (Yorulmaz vd., 2017).

Bunun yanı sıra, ÖMK'ye getirilen birçok önerinin kariyer basamakları uygulaması hakkında olduğu dikkat çekmektedir. Bu öneriler, özellikle kariyer basamakları sınavının kaldırılması ve kariyerler arasındaki geçiş sürelerinin düşürülmesini konularına odaklanmaktadır. Alanyazında kariyer basamakları sınavının kaldırılması ve geçişlerin kıdeme göre sağlanması gerektiği sonucuna ulaşan birçok araştırma bulunmaktadır (Aksoy ve Taşkın, 2023; Çakır, 2023; Erdoğan ve Elma, 2023; Güven ve Barlas, 2023). Mevcut araştırmanın bulgularında, her ne kadar kariyer basamakları uygulamasının iyileştirilmesi konusunda birçok öneri getirilse de bu konudaki önemli bir öneri de kariyer basamakları uygulamasının kaldırılarak, tüm öğretmenlerin haklarının eşit düzeyde iyileştirilmesine yöneliktir. Aksoy ve Taşkın'ın (2023) ve Ulusoy vd.'nin (2024), öğretmenler üzerinde yürüttükleri araştırmalarında da öğretmenler, kariyer planlaması gibi bir düzenlemenin gerekli olmadığını belirtmişlerdir. Erdoğan ve Elma (2023) okul yöneticileri ile yürüttükleri araştırmalarında, öğretmenlerin kariyer basamaklarına ayrılmasının doğru olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Kariyer basamakları ile öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi hedeflenmesine rağmen, eğitimlerin mesleki gelişime katkı sağlamayacağı düşüncesi (Yıldız ve Korkmaz, 2023) ve üç farklı kariyerin getireceği sorunlar, tüm öğretmenlerin haklarının eşit düzeyde iyileştirileceği ve mesleki gelişimlerinin destekleneceği bir düzenlemeye gereksinim olduğunu göstermektedir.

## Sınırlılıklar ve Öneriler

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin ÖMK'nin içeriğine ilişkin görüşleri ve önerilerini detaylı bir şekilde inceleyen bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, araştırmada, 2022 yılında kabul edilen 7354 sayılı ÖMK'ye dayanarak görüşme formu oluşturulmuş ve katılımcıların görüşleri bu doğrultuda incelenmiştir. Dolayısıyla araştırmada, kanunun daha sonradan iptal edilen bazı maddelerine ilişkin katılımcı görüşleri yer almamaktadır. Araştırmanın bu sınırlılıklarına karşın,



kanun çıktıktan sonra yaşanan değişiklikler araştırmanın kuramsal bölümünde ayrıntılı bir biçimde açıklanmıştır. İkinci olarak, bu araştırma, Muğla'da görev yapan ve araştırmanın çalışma grubunda yer alan okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır. İleriki araştırmalarda, farklı illerde görev yapan farklı örneklem gruplarından veriler toplanarak ÖMK incelenebilir ve ortaya çıkan sonuçlar bu araştırma ile karşılaştırılabilir. Ayrıca, farklı ülkelerdeki öğretmenlik meslek kanunları incelenebilir ve iyi uygulamalar bir araya getirilerek ÖMK için öneri metinleri hazırlanabilir. Ayrıca, 2024 yılında yeni bir Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun çıkarılacağı belirtilmektedir. Bu kanunun da incelenmesi için yeni araştırmaların desenlenmesi önerilebilir.

Özet olarak, araştırmanın sonuçları, ÖMK'nin gerekli olduğunu, ancak kapsamının yetersiz olduğu için katılımcı bir şekilde tekrar düzenlenmesi gerektiğini göstermektedir. ÖMK tekrar düzenlenmeden önce, tasarı metni hazırlanarak tüm paydaşlara sunulmalı ve yeterli zaman verilerek tüm paydaşların görüşleri alınmalıdır. Yapılacak düzenlemelerde, gelen görüşler kanuna yansıtılmalı ve kanunun, genel ifadeler yerine kapsamlı ve ayrıntılı bir biçimde oluşturulması sağlanmalıdır. Mevcut ÖMK'nin büyük bir bölümünü oluşturan ve en çok tartışılan konulardan biri, kariyer basamakları düzenlemesidir. Mevcut araştırmada, kariyer basamakları düzenlemesi için birçok farklı önerinin getirilmesi, aslında bu durumun yapısal olarak ele alınması gerektiğini ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, her ne şekilde düzenleme yapılırsa yapılsın, hiyerarşik olarak oluşturulmuş üç farklı kariyer düzenlemesi, eğitim çalışanları ve paydaşlar açısından önemli sorunlara yol açabilecektir. Dolayısıyla öğretmenleri farklı kariyerlerde düşünmek yerine, ÖMK'nin, tüm öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını belirleyerek, yeterliklerini ve haklarını geliştirecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.



## Kaynakça

- Akın, U. ve Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik meslek kanunu: Ama nasıl? *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 8(1), 1-27. <https://doi.org/10.34056/aujef.1232402>
- Aksan, A., Gökmen, O. ve Demir, H. İ. (2023). Öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin görüşleri. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 15(57), 227-232. <http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041>
- Aksoy, G. ve Taşkın, G. (2023). Öğretmenler öğretmenlik meslek kanunu kariyer basamakları düzenlemesi hakkında ne düşünüyor? *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2), 1301-1323. <http://dx.doi.org/10.17679/inuefd.1198580>
- Akyüz, A. ve Tatar, B. (2023). Öğretmenlik meslek kanununa dair yapılan bir çalışma. *The Journal of Social Sciences*, 66(66), 708-725. <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.72017>
- Altan, M. Z. ve Özmuşul, M. (2022). Geleceğin Türkiye'sinde öğretmen refahı: Öğretmenlik meslek kanununun kayıp parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-42. <http://dx.doi.org/10.38151/akef.2022.2>
- Altunkaynak, M. (2023). Öğretmenler, öğretmenlik meslek kanunuyla tanımlanmış uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik hakkında ne düşünüyor? *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 1438-1457. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1221851>
- Appleyard, K., & Appleyard, N. (2014). *The professional teacher in further education*. Critical Publishing.
- Arabacı, İ. B., Güzelgörür, F., Sever, R. Ç., Kelepçe, O. ve Sever, A. (2023). Öğretmenlik meslek kanununun ilkokulda görev yapan okul müdürlerinin görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 374-391. <https://doi.org/10.21733/ibad.1357721>
- Arslan, K. ve Taş, B. (2023). Uzman öğretmenlik eğitimleri hakkında öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşleri. *Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 137-149. <https://doi.org/10.60107/maunef.1296486>
- Cambridge Dictionary. (2024). 12.01.2024 tarihinde <https://dictionary.cambridge.org> adresinden alınmıştır.
- Canpolat, S. ve Ural, A. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun disiplinsel iktidar süreci açısından çözümlenmesi. *Yaşadıkça Eğitim*, 38(1), 171-183. <https://doi.org/10.33308/26674874.2024381704>
- Carr, D. (2014). Professionalism, profession and professional conduct: Towards a basic logical and ethical geography. In S. Billet, C. Harteis, & H. Gruber (Eds.), *International handbook of research in professional and practice-based learning* (pp. 5-27). Springer.
- Çakır, M. (2023). Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarının yönetici ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(7), 1049-1067. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8278315>
- Çolak, İ. ve Altınkurt, Y. (2022). The precarization of educational labor: The examination of teachers' job insecurity perceptions. *Educational Process: International Journal*, 11(2), 60-95. <https://doi.org/10.22521/edupij.2022.112.4>
- Day, C. W., Simpson, A., Li, Q., Bi, Y., & He, F. (2023). Teacher professionalism: Chinese teachers' perspectives. *Journal of Professional Capital and Community*, 8(2), 65-89. <https://doi.org/10.1108/JPC-01-2022-0004>
- Demir, F. B., Ulukaya Öteleş, Ü., Zırhlı, K. ve Şahin, A. (2023). Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (44), 144-162. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2023.216>
- Eğitim İş (2022). *Öğretmenlik Meslek Kanunu değerlendirme raporu*. <https://www.egitimis.org.tr/basin-yayin/raporlar/ogretmenlik-meslek-kanunu-degerlendirme-raporu-464/>
- Elagöz, Z. ve Elagöz, M. P. (2023). Öğretmenlik kariyer basamaklarının mesleki gelişim çalışmalarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(2), 530-547.
- Erdoğan, S. ve Elma, C. (2023). Öğretmenlik meslek kanunu: Okul yöneticilerinin görüşlerine dayalı bir değerlendirme. *Social Mentality And Researcher Thinkers Journal (SMART JOURNAL)*, 9(75), 4466-4480. <https://doi.org/10.29228/smryj.71190>

Yazıcı, A. Ş. & Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(2), 1195-1219.

DOI. 10.51460/baebd.1488611



- ERG (2019). *Öğretmenler. Eğitim izleme raporu* [https://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2010/01/Egitim-izleme-Raporu-2019\\_Ogretmenler\\_.pdf](https://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2010/01/Egitim-izleme-Raporu-2019_Ogretmenler_.pdf)
- Etzioni, A. (Ed.) (1969). *The semi-professions and their organization*. Free Press.
- Evans, L. (2011). The 'shape' of teacher professionalism in England: professional standards, performance management, professional development and the changes proposed in the 2010 White Paper. *British Educational Research Journal, 37(5)*, 851-870. <https://doi.org/10.1080/01411926.2011.607231>
- Genç, Y. ve Balyer, A. (2023). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Turkish Studies – Educational Sciences, 18(1)*, 97-121. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.66432>
- Gerring, J. (2007). *Case study research: Principles and practices*. Cambridge University Press.
- Gül, İ. ve Güngör, C. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19(3)*, 1098-1123. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1090770>
- Güven, D. (2010). Profesyonel bir meslek olarak Türkiye'de öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi, 27(2)*, 13-21.
- Güven, S. ve Barlas, B. (2023). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişim ve Meslek Kanunu'na ilişkin görüşleri. *TEBD, 21(3)*, 1473-1498. <https://doi.org/10.37217/tebd.1256690>
- Hoyle, E. (2008). Changing conceptions of teaching as a profession: personal reflections. In D. Johnson & R. Maclean (Eds.), *Teaching: professionalization, development and leadership* (pp. 285-304). Springer.
- Humes, W. (1986). *The leadership class in Scottish education*. Bell & Brain Ltd.
- İmzaoğlu, B. (2023). Öğretmenlik Meslek Kanunu bağlamında öğretmenlik kariyer basamakları ve yükselme kriterleri hakkında öğretmen görüşleri. *International Social Sciences Studies Journal, 9(108)*, 5823-5832. <http://dx.doi.org/10.29228/sss.68312>
- İş, A. ve Birel, F. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 21(84)*, 1967-1990. <https://doi.org/10.17755/esosder.1141748>
- Kaplan, F. ve Aslan, H. (2023). Öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Scientific Educational Studies, 7(2)*, 134-158. <https://doi.org/10.31798/ses.1378127>
- Karadeniz, Y. ve Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(2)*, 55-77.
- Köse, A. ve Öztürk, G. (2023). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun mesleki imaj bağlamında değerlendirilmesi: Bir karma yöntem çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20(2)*, 357-377. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.1286748>
- MEB (2005). Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. *Resmî Gazete*, 25905, 13 Ağustos 2005.
- MEB (2022a). Aday öğretmenlik ve öğretmenlik kariyer basamakları yönetmeliği. *Resmî Gazete*, 31833, 12 Mayıs 2022.
- MEB (2022b). Öğretmenlik Meslek Kanunu. *Resmî Gazete*, 31750, 14 Şubat 2022.
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Ocak, Z. (2022). *An examination of educators perceptions on the professional teaching law: A qualitative study* [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- OECD (2016). *Supporting teacher professionalism: insights from TALIS 2013*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264248601-en>
- OECD (2020). *Education at a glance 2020: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/69096873-en>
- Özbal, B. (2023). Türkiye'de öğretmenlik kariyer basamakları. *Çukurova Araştırmaları, 9(1)*, 74-85. <http://dx.doi.org/10.29228/cukar.68422>
- Özdemir, T. Y., Doğan, A. ve Demirkol, M. (2022). Öğretmenlik kariyer basamakları hakkında öğretmen görüşleri. *International Journal of Social Science Research, 11(2)*, 53-67.





*Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, (2024), 15 (2), 1195-1219.  
*Western Anatolia Journal of Educational Sciences*, (2024), 15 (2), 1195-1219.  
*Araştırma Makalesi / Research Paper*

- TDK (2024). Türk Dil Kurumu sözlükleri. 12.01.2024 tarihinde <https://sozluk.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- TEDMEM (2018). *Öğretmenlik meslek kanunu öneri metni*. <https://tedmem.org/download/ogretmenlik-meslek-kanunu-oneri-metni#>
- Tuna, C. ve Kazdal, Y. (2021). Türkiye’de öğretmenlik meslek kanunu tasarılarının incelenmesi. *Kosova Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2/2), 16-42. <https://doi.org/10.29228/kerjournal.52234>
- Ulusoy, K., İşçi, T. G. ve Erkuş, B. (2024). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 13(1), 335-348. <https://doi.org/10.7884/teke.1385561>
- Üstün, A. ve Aydın, M. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanununa ilişkin okul yönetici görüşleri. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 8(62), 1389-1396. <https://doi.org/10.29228/smryj.63770>
- Yapucuoğlu, M. D. ve Ballı, F. E. (2022). Türkiye Almanya Çin Kanada ve Singapur öğretmenlik meslek kanunlarının karşılaştırmalı analizi. *Eurasian Journal of Teacher Education*, 3(3), 250-266.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. bs.). Seçkin.
- Yıldız, A. ve Korkmaz, N. (2023). *Öğretmenlik Meslek Kanunu ve kariyer basamakları*. <https://www.egitimis.org.tr/basin-yayin/raporlar/ogretmenlik-meslek-kanunu-ve-kariyer-basamaklari-479/>
- Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ., & Ekinci, C. E. (2017). An evaluation of PISA 2015 achievements of OECD countries within income distribution and education expenditures. *Turkish Journal of Education*, 6(4), 169-185. <https://doi.org/10.19128/turje.329755>