

Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Öğretmen Görüşleri

İbrahim GÜL ¹, Coşkun GÜNGÖR ²

Öz: Kamuda büyük bir meslek grubunu ilgilendiren öğretmenlik meslek kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunun kapsamında, öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin seçimi ve nitelikleri, adaylık işlemleri, kariyer basamakları başlıkları yer almaktadır. Hüküm bulunmayan hallerde 222, 657 ve 1739 sayılı yasalara başvurulması önerilmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmanın amacı, Öğretmenlik Meslek Kanununa ilişkin öğretmenlerin görüşlerini ortaya koymaktır. Araştırma nitel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu Ordu iline bağlı farklı okullarda görevli 16 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada amaçlı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Çalışmada içerik analizi yöntemi kullanılarak veriler çözümlenmiştir. Öğretmenlerin, Öğretmenlik Meslek Kanununa ilişkin görüşleri, öğretmenlerin kanunu nasıl bulduğu, kanunda görülen önemli eksiklikler, kanunun mesleğe sağladığı yararlar ile kanuna yönelik önerileri olmak üzere dört tema altında toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenler kanunun içeriğini eksik bulduklarını, kanunda bazı eksiklikler olduğunu, bunun yanında bazı yararlarının olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenler, kanunda öğretmen hakları ve okul yöneticiliğine ilişkin hükümlerin de yer almasını önermişlerdir. Bu bulgulara göre, öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamı içinde öğretmenlerin meslekleriyle ilgili bütün hususların yer alması önerilmiştir.

Anahtar kelimeler: Öğretmenlik meslek kanunu, öğretmenlik mesleği, öğretmen hakları, kariyer basamakları

Teacher's Opinions On the Teaching Professional Law

Abstract: The teaching profession law, which concerns a large professional group in the public sector, has been enacted. The scope of this law includes the teaching profession, the selection and qualifications of teachers, candidacy procedures, and career steps. In cases where there is no provision, it is recommended to refer to laws numbered 222, 657, and 1739. In this context, the aim of this study is to reveal the views of teachers on the Teaching Profession Law. The research is a qualitative study. The study group for the research consists of 16 teachers working in different schools in Ordu province. A purposeful sampling technique was used in the study. In the study, the data were analyzed using the content analysis method. Teachers' views on the law on the teaching profession were categorized under four themes: how teachers found the law, important deficiencies in the law, the benefits of the law for the profession, and their suggestions for the law. According to the findings of the research, teachers stated that they found the content of the law incomplete, that there were some deficiencies in the law, and that it had some benefits. Teachers suggested that the law should include provisions on teacher rights and school management. According to these findings, it is suggested that all issues related to teachers' professions should be included within the scope of the Teaching Profession Law.

Geliş tarihi/Received: 20.03.2022

Kabul Tarihi/Accepted: 23.11.2022

Makale Türü: Araştırma Makalesi

¹ Doç. Dr. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, igul@omu.edu.tr, 0000-0002-0501-8221

² Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, coskungungor1988@gmail.com, 0000-0001-5715-0649

Atf için/To cite: Gül, İ., & Güngör, C. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1098-1123. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1090770>

Keywords: Teaching profession law, the teaching profession, teacher rights, career steps

Giriş

Öğretmenlik en eski meslekler arasında yer almaktadır. Bu mesleğin insanlık tarihi ile başladığı tahmin edilmektedir. Eğitim ve öğretme eylemi ile insana bilgi ve kültür aktarımının olduğu her ortamda eğitim faaliyeti var olmuştur (Ersoy, 2018). Toplumsal yapının karmaşıklaşması, yeni bir takım ihtiyaçların ortaya çıkması ve bilimde yaşanan gelişmeler bu meslekte ihtisaslaşmayı zorunlu kılmıştır. Böylece aile bu görevini öğretmenlere bırakmıştır. Günümüzde bu mesleğin mensubu öğretmenler, eğitim-öğretim işlerini planlı ve programlı olarak yürüten uzman kişiler olarak görülmektedirler (Güven, 2015).

Bir mesleğin toplum tarafından nasıl algılandığı önemlidir. Öğretmenlerin çoğunluğu bu mesleği gurur duyulacak, saygın, keyif verici, ideal bir meslek olarak görmektedirler (Tedmem, 2019, s. 48). Bunun önemli sebepleri arasında, öğretmenlerin mevcut siyasal sistemin devamına yardım etmesi, bireyi içinde yaşadığı topluma hazırlaması ve ekonominin ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirmesi gibi önemli görevleri üstlenmesi yer almaktadır (Çakmak, 2008). Türkiye’de öğretmen yetiştirmenin tarihi seyrine bakıldığında bunu daha iyi anlamak mümkündür.

Cumhuriyet dönemi boyunca öğretmenlik mesleğine yönelik bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan bazılarını şöyle sıralamak mümkündür (Hesapçioğlu, 2009, s. 122-123). Tevhid-i Tedrisat Kanunu (1924), Maarif Teşkilâtına Dair Kanun (1926), Maarif Vekâleti Merkez Teşkilâtı ve Vazifeleri Hakkında Kanun (1933), İlk mektep Muallim ve Vazifeleri Hakkında Kanun (1926), Köy Eğitimcileri Kanunu (1937), Köy Enstitüleri Kanunu (1940), Köy Okulları ve Enstitüleri Teşkilât Kanunu (1942) ve Orta Tedrisat Muallimleri Kanunudur (1924). Bu yasalar genç cumhuriyetin eğitim sistemini düzenleyen yasalardır.

Ortaöğretim Muallimleri Kanununda öğretmenlik mesleği, devletin eğitim ve öğretim hizmetlerini yerine getirmekle görevli bir meslek olarak görülmektedir. Öğretmenlik ilk, orta ve yüksek olmak üzere üç kademeye ayrılmıştır (Cicioğlu, 1984, s.30). Cumhuriyetin ilerleyen yıllarında öğretmenlerin özlük haklarını düzenleyen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965) ile öğretmenlik mesleğini tanımlayan Milli Eğitim Temel Kanunu (1973) yürürlüğe girmiştir (Çelikten vd., 2005).

Özetle, öğretmenlerin mesleğe nasıl gireceği, özlük hakları ve emekli oluncaya kadar süreci kapsayan ayrı bir meslek kanunu bulunmamaktadır. Bu düzenlemelerin her biri farklı yasalarda yer almaktadır. Bu yasalarda diğer memurlara ilişkin hükümler de bulunmaktadır. Kamu alanında onlarca çalışanı bulunan bir meslek grubunun haklarının ayrı bir kanunla düzenlenmesi kaçınılmazdır. Bu konuda yapılan eleştiriler sonuç vermiş ve öğretmenlere yönelik bir kanun çıkarılmış olup kanunun muhataplarının görüşlerinin alınması önemli görülmüştür.

Öğretmenlik Meslek Kanunu

Öğretmenlerin toplumsal statüsüne atfedilen önem, 5 Ekim 1966’da hükümetler arası bir konferansta dile getirilmiş ve ILO/UNESCO Tavsiye Kararı’nın kabul edilmesi ile somutluk kazanmıştır. Öğretmenliğin profesyonel bir meslek olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca UNESCO tarafından hazırlanan Herkes İçin Eğitim (EFA) raporlarında da bu durum dile getirilmiştir (Tedmem, 2022).

Öğretmenlik meslek kanununun hazırlanmasına yönelik süreç incelendiğinde, öğretmenlerin sorunlarının tespitiyle ilgili olarak 07.10.1993 tarihinde bir Meclis Araştırma Komisyonu kurulmuş ve bu komisyona Milli Eğitim Bakanı yanında illerden gelen deneyimli 28 eğitimci de katılmıştır. Bu komisyonda şu sorunlar tartışılmıştır: Öğretmen yetiştirme sistemi, öğretmenlerin sosyal statüleri, özlük sorunları ve giderilmesi, eğitim ortamlarının iyileştirilmesi, hizmet-içi eğitim sorunları, istihdam sorunları (Rapor, 1993) . Aynı yılın sonuna doğru Afyon, Rize, Kars, Uşak ve Kahramanmaraş illeri milletvekilleri tarafından TBMM'ye öğretmenlik mesleğine yönelik bir kanun teklifi verilmiştir (TBMM, 1993). Hazırlanan kanun tasarısı İl Milli Eğitim Müdürlüklerine gönderilmiş ve bu kanun tasarısı üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Bu tasarı Meclis Genel Kuruluna gelmemiştir.

2005 yılında çıkarılan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği (ÖKBYY), öğretmenlik mesleğini, adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak üç basamakta ele almaktadır. Yükselme sınavına başvurmak için uzman öğretmenlik için öğretmenlikte 7 yıl, başöğretmenlik için uzman öğretmenlikte 6 yıl kıdemi bulunma şartı aranmaktadır. Uzman öğretmenliğe %20, başöğretmenliğe %10 kadro ayrılmıştır (ÖKBYY, 2005). Bu yönetmelik doğrultusunda, 558,305 öğretmenden 106,536'sı uzman öğretmenlik kariyerini elde etmiştir. Kıdem ve yarışma sınavı esasına dayalı bu yönetmeliğin sendikaların itirazı üzerine (21.05.2008 tarihli E:2004/83 K:2008/107) mahkeme kararıyla bazı maddeleri iptal edilmiştir (Anayasa Mahkemesi, 2009). Bu karardan sonra uzman ve başöğretmenlik sınavı yapılmamıştır.

Öğretmenlerin kariyer basamaklarına yönelik bazı araştırmalarda uygulamanın yararlı olmadığı dile getirilirken (Kurt, 2007; Laçın, 2006; Utkuğ 2007), bazılarında ise yararlı olduğu yönünde bulgulara (Deniz, 2009; Özdemir & Orhan 2019) rastlanmaktadır. Demir (2011)'in araştırmasında, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, genel olarak liyakat ve adalet ölçütleri dikkate alınarak hazırlanmış olsa da, uygulamanın süreklilik arz etmemesi ve plansız olarak yürütülmesi nedeniyle amacına ulaşmaktan uzaktır. Konuyla ilgili nitel bir çalışmada, öğretmen kariyer basamakları oluşturulmasının çoğunlukla öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayacağı dile getirilmiştir (Kaplan ve Gülcan, 2020). Elbette yapılan bu düzenlemeler öğretmenlerin özlük haklarını düzenleme konusunda yetersiz olup öğretmenlik mesleğine giristen emekli oluncaya kadar özlük haklarını düzenleyen bir yasaya ihtiyaç duyulduğu sürekli olarak gündeme gelmeye devam etmiştir.

Öğretmenlerle ilgili bir yasa teklifi 2018 yılında Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) tarafından yapılmıştır. Bu kanun teklifinin gerekçesi açıklanmış ve bu kanunun Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) kurumlarında çalışan öğretmen, yönetici ve diğer eğitim çalışanlarını kapsadığı belirtilmiştir. Kanunda öğretmenlik mesleğine giriş, öğretmen yetiştirme ve istihdam kurulundan bahsedilmiştir. Öğretmenlik mesleği başlığı altında, öğretmenlerin yetiştirilmesi, atanması ve aday öğretmen süreci başlıklarına yer verilmiştir. Öğretmenlik mesleğinde nasıl ilerleneceği açıklanmıştır. Öğretmenlerin temel hakları, özlük hakları, ekonomik hakları, sosyal haklar ve yardımları başlıkları altında bunlar ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Kanun teklifinde eğitim yöneticiliği, eğitim müfettişliği başlıkları altında bunların yetiştirilme, atanma usulleri açıklanmıştır. Atama ve yer değiştirme ayrı bir başlık altında ele alınmıştır. Eğitim çalışanlarının hizmet-içi eğitimiyle ilgili açıklamaları, öğretmenlerin sosyal yardımlaşma ve dayanışma kurumu başlıkları izlemektedir. Bu kanun teklifi çeşitli ve geçici hükümler ile son bulmuştur (TBMM, 2018). Ancak bu kanun teklifi de dikkate alınmamış ve kanunlaşmamıştır.

Öğretmenlik Meslek Kanununa yönelik olarak düzenlemeler son zamanlarda tekrar gündeme gelmiştir. Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) hükümeti tarafından hazırlanan kanunda, öğretmenlerin mesleklerinde kariyer ve liyakat esaslarına göre ilerlemeleri, mesleki gelişmeleri, özlük haklarının iyileştirilmesi hükümleri yer almaktadır. Buna göre, öğretmenlik mesleği gelişim temelli bir sisteme dayalı olarak yürütülmesi öngörülmüş ve adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen sınavı kaldırılırken bunun yerine mesleki gelişim temelli bir program uygulanması getirilmesi hedeflenmiştir. Buna göre mesleki gelişime yönelik 180 saatten az olmamak üzere düzenlenen Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış ve meslekte 10 yılını dolduran öğretmenlere yapılacak sınavda başarılı olmak şartıyla uzman öğretmenlik unvanı verilecektir. Bu öğretmenlerin hem bir derece almaları hem de maaşlarında bin TL artış yapılması öngörülmektedir. Yüksek lisans yapanlar bu sınavdan muaf tutulacaklardır. Diğer yandan mesleki gelişime yönelik 240 saatten az olmamak üzere düzenlenen Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış ve uzman öğretmenlikte 10 yılını dolduranlar başöğretmenlikle ilgili eğitimlerini tamamlayıp sınavda başarılı oldukları takdirde başöğretmen unvanı alacaklardır. Bu öğretmenlere de hem bir derece verilirken hem de maaşlarında iki bin TL artış olması öngörülmektedir. Uzman ve başöğretmenlik sınavlarından başarılı sayılmak için 70 ve üzeri puan almak gerekmektedir. Birinci derecedeki öğretmenlerin ek göstergesi 3000'den, 3600'e çıkarılması planlanmaktadır. Bu Kanunun diğer maddeleri yayımı tarihinde, 8 inci maddesinde belirtilen ek gösterge uygulaması 15.01.2023 tarihinde yürürlüğe girecektir. Ayrıca sözleşmeli öğretmenlerin de özlük haklarında bazı düzenlemeler yapılması öngörülmektedir (TBMM, 2022).

Öğretmenlik Meslek Kanununun Kapsamı

Kanunlar insan hayatının çeşitli safhalarına yönelik ihtiyaçları karşılamak için çıkarılırlar. Kanunlarda öngörülen teferruatlar ise yönetmeliklerde ele alınarak daha ayrıntılı düzenlemeler yapılır. İngiltere, Almanya, Kanada, Çin ve Avustralya gibi ülkelerin öğretmenlik meslek kanunları incelendiğinde, öğretmenlik mesleğinin kapsamını oluşturan tüm süreçlerin bir arada ele alındığı ve buna ilişkin düzenlemelere yer verildiği görülmektedir (Tebmem, 2022). Öğretmenlik mesleğini düzenleyen bu yasanın da en azından öğretmenlik mesleğine yönelik bir takım ayrıntıları genel hatlarıyla ele alması beklenir. Örneğin, öğretmenlerin göreve başlaması, özlük hakları, görev ve sorumlulukları, hizmet-içi eğitim faaliyetleri, disiplin hükümleri, izin-rapor işlemleri, performans değerlendirme, kariyer ve yükselme, maaş ve ek ders ücretleri gibi hususların ortaya konması beklenmiştir.

Öğretmenlerin İstihdamı

Öğretmenlik Meslek Kanununda, öğretmenlik mesleğinin özel bir ihtisas mesleği olduğu belirtilmiştir. Öğretmenlerin nitelikleri ve seçimi yapıldıktan sonra mesleğe hazırlık, çalışma şartları ile kariyer basamaklarından bahsedilmiştir. Öğretmenlerin bir mesleğe nasıl istihdam edileceği oldukça önemlidir. Öğretmenlerin istihdamı üç aşamada ele alınabilir. Bunlar: öğretmenlerin hizmet öncesi eğitim kurumlarındaki başarısı, adayların seçim yapılarak atanması ve adaylık dönemindeki performansın değerlendirilmesi sürecidir. Bunlar hizmet öncesi eğitim, istihdam edilme ve sürekli mesleki gelişim olarak sıralanabilir (Koşar, vd., 2018). Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerine yönelik eksikliklere ilişkin araştırmalara rastlanmaktadır (Aksoy, 2013; Gökyer, 2012; Oskay vd, 2010; Senemoğlu, 2011; Şen vd., 2002). Türkiye'de hizmet öncesi eğitim kurumlarına en iyi öğretmen adaylarının alınmasıyla ilgili bir seçim yapılması hali hazırda pek mümkün görünmemektedir. Öğretmen atamaları da Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) sonuçlarına göre yapılmaktadır. Bu sınav daha çok öğretmen adayının bilişsel yönünü

ölmektedir. Son zamanlarda bir de mülakat sınavı getirilmiştir. KPSS'nin öğretmen olacak iyi adayları seçmekten uzak olduğuna yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Atav & Sönmez, 2013; Çakmak & Hevedanlı, 2005; Karataş & Güleş, 2013). Yazılı sınava ilave olarak mülakat yapılması gerektiğini ileri süren araştırmalar (Karataş vd., 2013; Sezgin vd., 2011) olduğu gibi, aksini savunan araştırmalara da rastlanmaktadır (Eraslan, 2004; Koşar vd., 2018). Öğretmenlerin istihdam edilme sürecinde buna benzer tartışmaların önüne geçilmesi için liyakate dayalı seçimlerin yapılması ve kanunda buna benzer düzenlemelere yer verilmesi gerekir. Bir araştırmada (Gök, 2019), öğretmenlerin çoğunluğu öğretmenlik mesleğinin işin ehline verilmesi gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir.

Adaylık İşlemleri

Öğretmenlik Meslek Kanunu, aday öğretmenlik sürecine ilişkin bir takım yeni hükümler getirmiştir. Bu hükümleri ele almadan önce öğretmenlerin adaylık işlemlerine ilişkin bu kanundan önce yapılan düzenlemelerin ele alınması, konunun daha iyi anlaşılmasına yardım edecektir.

Öğretmenlerin adaylık işlemlerini düzenleyen yasalarda birisi 1702 sayılı kanun olup bu kanun öğretmenlerin ilk vazifeye stajyer olarak başlayacaklarından bahseder. Olumlu bir değerlendirme sonunda bunların muallim unvanı alacağı belirtilmektedir. 4357 sayılı yasada da ilkökul öğretmenliğine tayin edilecek öğretmenlerin 1-3 yıl arası stajyer olarak çalışacağı hususları yer almaktadır (Gül vd., 2017).

1985 yılında çıkarılan bir yönetmelikte aday öğretmenlerin yetiştirilmesinden okul müdürü ve rehber öğretmen sorumlu tutulmuştur (MEB, 1985). Aday öğretmenlikle ilgili 1995 yılı adaylık eğitimi; temel, hazırlayıcı ve uygulamalı olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır.

2014 yılında çıkarılan bir düzenleme ile aday öğretmenlerin en az bir yıl fiilen çalıştıktan sonra sınava girip başarılı olmaları halinde öğretmenliğe atanacağı hükmü getirilmiştir. Ancak yapılan aday öğretmenlikle ilgili tüm bu düzenlemeler mevzuatta belirtildiği şekilde yürütülememiştir (Kılıç vd., 2016; Kozikoğlu & Soyalp, 2018; Önder, 2018; Sarıkaya vd., 2017; Ulubey, 2018). Adaylık döneminde öğretmen adaylarının yeterliğine ilişkin olumsuz görüşler de bulunmaktadır (Akyıldız vd., 2020; Gül vd., 2017). Adaylık dönemi aşamasında öğretmenlerin görevine son verildiği çok rastlanan bir durum değildir. Özetle bir mesleğe nasıl bir atama yapılacağı mesleki düzenlemeler bakımından önemle üzerinde durulması gereken bir husus olduğu dikkate alınarak mesleğin itibarına gölge düşürülmemelidir.

Bu kanunla yapılan düzenlemelere göre, aday öğretmenliğe atanan kişilerle ilgili güvenlik soruşturması yapılması ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartları getirilmiştir. Ayrıca, adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan fazla olmayacak ve aday öğretmenlerin görev yeri zorunlu haller dışında değiştirilmeyecektir. Aday Öğretmen Yetiştirme Programına tabi tutulan aday öğretmenler Adaylık Değerlendirme Komisyonca yapılan değerlendirme sonunda başarılı olanlar öğretmenliğe atanacaklardır. Aday öğretmenlerden atanma niteliklerini taşımadığı sonradan anlaşılan, atanma şartlarından birini kaybeden, bu süre içinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alan, ya da yetiştirme programına katılmayan, komisyonca yapılan sınavda başarısız olanların görevlerine son verileceği belirtilmiştir. Bunlar üç yıl süreyle mesleğe alınmayacaklardır. Ancak görevlerine son verilmesi gerekenlerden aday memurluğa başlamadan önce Devlet Memurları Kanununa göre, memurlukta adaylığı kaldırılarak asıl memurluğa atanmış olanlar, kazanılmış hak derecelerine

uygun memur unvanlı kadrolara atanacaklardır. Böylece bu kişilerin kazanılmış hakları korunmuş olacaktır. Aday Öğretmen Yetiştirme Programı ve Adaylık Değerlendirme Komisyonu ve aday öğretmenlik sürecinin usul ve esasları bir yönetmelikle düzenlenecektir (MEB, 2022).

Öğretmenlerin Kariyer Basamakları

Öğretmenlik Meslek Kanununda, öğretmenlik mesleğinin aday öğretmenlik döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılacağı belirtilmiştir. Yabancı kökenli bir sözcük olan kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Erdoğan 2003). Yani birisinin iş yaşantısında yükleneceği sorumluluk, tutum ve davranışlarında bir gelişme olarak görülebilir. Kariyer kavramında bireyin kendisi ile çalıştığı örgüt önem kazanmaktadır. Örgütler gelecekte istihdam edecekleri işgörenleri seçme, eğitime ve yönlendirme görevlerini yerine getirmeye çalışırken kariyer planlama kavramını da göz önünde bulundurlar. Kariyer planlamada birey, iş hayatında yerini bilmeli, gelecekte nerede olacağına karar vermelidir. Örgüt açısından ele alındığında, örgütsel amaçlarla bireysel amaçlar uyumlu hale getirilmeli yani bir bütünleşmeye gidilmelidir (Sabuncuoğlu, 1997). Bu açıklamaya göre kariyer planlama, örgütsel hedefler ile bireysel hedefler arasında eşgüdüm sağlayarak bireyin ileride üstleneceği görevin yeterlikleriyle donatılması faaliyetidir (Şimşek vd., 2004). Kariyer geliştirme ve ilerleme konusunda birçok faktör etkili olmaktadır. Bunları şöyle sıralamak mümkündür: performans, başarıyı ortaya koyma, nitelikler, kayırma, dalkavukluk, gelişme, dil becerileri, amaç oluşturma, dış görünüş olarak sıralanabilir (Bingöl, 2006).

Hizmet-içi Eğitim

Öğretmenlik Meslek Kanununda mesleki gelişim temelli bir ilerlemeden bahsedilmiştir. Meslek içinde öğretmenlerin gelişim çoğu zaman örgütsel öğrenme veya hizmet-içi eğitim olarak tanımlanmaktadır. Kanunda, hizmet-içi eğitime yönelik bir başlık bulunmamakla birlikte öğretmenlerin gelişimine yönelik hizmet-içi eğitimin önemi üzerinde kısaca durulmuştur. Hizmet-içi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir (Taymaz, 1997, s. 4). Bireyin almış olduğu hizmet öncesi eğitim onun bütün çalışma hayatı boyunca ihtiyaçlarına cevap veremez. İşgören niteliğinin iş gereklerine göre uygun hale getirilmesi için hizmet süreci boyunca çalışanın eğitim alması gerekir. Hizmetin gerektirdiği bilgi ve beceriler daha çok hizmet içinde kazandırılır. Kamu görevlilerinin sürekli olarak yeni bilgi ve becerilerle donatılması gerekir. Böyle yapılmadığı durumlarda kurumlar işlevsizleşirler (Tutum, 1979).

Öğretmenlerin hizmet-içi eğitimi diğer mesleklere göre daha çok önem arz etmektedir. Bir öğretmenin etkili eğitim-öğretim yapabilmesi her şeyden önce kendisini birçok konuda iyi yetiştirmiş olmasına bağlıdır. Öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini güncellemeleri gerekir. Bu bakımdan hizmet-içi eğitim faaliyetleri öğretmenler açısından önem taşır. Alanyazına bakıldığında hizmet-içi eğitimlerine katılım ve bu eğitimlerin etkililiği konusunda çeşitli araştırmaların olduğu görülmektedir. Bir araştırmada yöneticiler, hizmet-içi eğitimin eğitim faaliyetlerine olan etkisini yetersiz olarak değerlendirmişlerdir. Bu sonuç, yöneticilerin böyle bir eğitimin yararından emin olmadıklarını göstermektedir (Doğan, 2009). Başka bir araştırmada, öğretmenlerin hizmet-içi eğitime katılmalarının çoğunlukla mesleğinin 11-20 yıllık dilimde arttığı gözlenmiştir (Budak vd., 2003).

Öğretmenlerin Hakları

Öğretmenlik Meslek Kanununda, öğretmen hakları adı altında ayrı bir başlık yer almamasına rağmen *hüküm bulunmayan haller* başlığı altında, kısmen öğretmenlere ilişkin bazı haklardan bahsedilmiştir. Bu bakımdan kısaca öğretmen haklarından bahsetmek gerekli görülmüştür. Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ile diğer kanunların bu Kanun ile çelişmeyen hükümleri uygulanacağı belirtilmiştir.

Bir mesleğin mensubu olarak öğretmenler bazı haklara sahiptirler. Bu hakların önemli bir kısmı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda (DMK) yer almaktadır. Öğretmenler kamu görevlisi olduğu için bu haklardan yararlanmaktadırlar. Bu haklar farklı şekillerde gruplandırılmaktadır. Bazı kaynaklarda mesleki haklar, mali haklar, korunma hakları ve sosyal haklar (DMK, 1965) olarak ele alınırken başka bir kaynakta ise mesleki haklar, mali haklar, sosyal haklar ve diğer haklar (Tuna, 2020) olarak sıralanmaktadır. Aşağıda bunlar açıklanmıştır:

Mesleki Haklar. Güvenlik, hizmet, mesleki ilerleme ve yükselme, izin, müracaat, şikâyet ve dava açma, sendika kurma, sendikaya üye olma ve toplu görüşme yapma, çekilme, hizmet sınıfını değiştirme hakkı olarak sıralamak mümkündür. Bu haklar DMK'nun farklı maddelerinde ele alınmıştır. Bu haklar diğer kamu görevlileri için de geçerli haklardır.

Mali Haklar. Bunlar öğretmenlere tanınan hak ve güvencedir. Aylık (maaş) ve ders ücreti, yolluk, eğitim-öğretim tazminatı, emekli maaşı ve emekli ikramiyesi, dul ve yetim aylığı, yabancı dil tazminatı hakkı olarak ele alınmaktadır. DMK'nda sayılan bu hakların bazılarında (eğitim-öğretim tazminatı ve ders ücreti gibi) diğer kamu görevlileri yararlanamamaktadırlar. Bunun sebebi hizmet sınıflarının farklı olmasıdır. Örneğin Genel İdare Hizmetleri sınıfı gibi.

Korunma Hakları. Öğretmenlerin görevlerini yaparken onları korumaya yönelik haklardır. Bu haklar diğer kamu görevlileri için de geçerlidir. İsnat ve İftiralara Karşı Korunma ve Özlük Dosyası Hakkı bunlar arasındadır.

Sosyal Haklar. Emeklilik, hastalık ve analık sigorta hakkı, aile yardımı ödeneği, konut kredisi ve konut edinme, doğum yardımı ödeneği, ölüm yardımı ödeneği, tedavi yardımı ve cenaze giderlerinin karşılanması hakları olarak sıralanmaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin kendi mevzuatında yer alan hakları ise eğitim alma, kariyer hakkı, hizmet içinde yetiştirilme, yurt içi ve dışında yetiştirilme hakkı olarak sıralanmaktadır.

Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Eleştiriler

Öğretmenlik Meslek Kanununa yönelik olarak bazı eleştiriler bulunmaktadır. Bu eleştiriler bazı kurumlardan ve kişilerden gelmektedir. Bunlar arasında muhalefet milletvekilleri, farklı eğitimciler ve sendikalar yer almaktadır. Bu bakımdan araştırmada öğretmenleri temsil eden çeşitli sendikaların görüşlerine de yer verilerek çıkarılan öğretmenlik meslek kanununa yönelik eleştirileri aşağıda özetlenmiştir.

Eğitim-Sen daha kanun yasalasmadan önce bu tasarının bazı gerekçelerle geri çekilmesini istemiştir. Sendika yetkilileri eleştirilerini şöyle sıralamışlardır (Eğitim Sen, 2022): Öğretmenlik mesleğinin statü farklılaşması ve maaş artışına indirgenmesi doğru değildir. Uzman ve başöğretmenlerin görev, yetki ve sorumlulukları ayırt edilmediğinden eşit işe eşit ücret ilkesi ihlal edilmiştir. Adaylık değerlendirme komisyonu, aday öğretmenlerin iş güvencesinde büyük bir tehdit anlamı taşımaktadır. Arşiv taraması, güvenlik soruşturması gibi uygulamalar ve

mülakat yapılması yeni mağduriyetler doğurabilir. Öğretmenlere uzman ve başöğretmenlik gibi yeni statüler verilse bile öğretmenler netice itibariyle aynı işi yapmaktadırlar. Bu bakımdan öğretmenleri farklı statüler üzerinden bölme eylemine karşı çıkılmalıdır.

Eğitim İş sendikasının bu konudaki görüşleri ise şöyle sıralanmaktadır: Kariyer basamakları öğretmenleri ayrıştıracaktır. Hükümetin 3600 gibi kulağa hoş gelen söylemleriyle kamuoyu oyalanmaktadır. Ek gösterge uzman öğretmen ve başöğretmenlere yapılmaktadır. Kanun bu yönüyle piyasacı bir anlayış getirmektedir. Hâlbuki eşit işe eşit ücret anlayışı esas alınmalıdır. Öğretmenlik mesleği tek tip olmalı ve ek ders ücretleri artırılmalıdır. (Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) öğretmenleri de kapsamalıdır. Adil bir ödül sistemi yanında mesleki gelişimi sağlamak için öğretmenlere yüksek lisans ve doktora imkânları sağlanmalı, öğretmenler hakkında asılsız ihbar uygulamalarına son verilmelidir (Eğitim İş, 2021).

Eğitim Bir Sen tarafından yapılan değerlendirme ve öneriler ise şöyle sıralanmaktadır (Eğitim-Bir-Sen, 2021): Sözleşmeli öğretmenliğin ve öğretmen istihdamında mülakatın kaldırılması, eğitim kurumu yöneticiliğinin yasal bir statüye kavuşturulması, istihdamda güçlük çekilen yerlerde teşvik uygulanması. Öğretmen kadrolarında çalışan personele ek tazminat verilmesi, ödül ve disiplinle ilgili hususların dikkate alınma ile öğretmenlere şiddete karşı çeşitli önlemlerin alınması. Ücretli öğretmenliğin kaldırılması, özel sektörde çalışan öğretmenlerle ilgili düzenlemelere yer verilmesi. Öte yandan, kanunda eksik veya hatalı düzenlemeler ise şöyle belirtilmiştir: Arşiv ve güvenlik soruşturması yersizdir. Aday öğretmenlerin görevine son verilmesiyle ilgili hususlar zaten 657 sayılı yasada yer almaktadır. Uzman ve başöğretmenlik için sınav barajı 60 olmalı ve bu basamaklar için on yıl başvuru süresinin azaltılması gerekmektedir. Sözleşmeli öğretmenlere can güvenliği ve sağlık mazeretleri çerçevesinde yer değişikliği hakkı tanınması olumlu bir kazanım olsa da aile bütünlüğü mazeretine yer verilmemesi önemli bir eksikliklerdir.

Türk Eğitim Sen başkanı, öğretmenlik meslek kanunu teklifinin beklentileri karşılamaktan çok uzak olduğunu belirterek eleştirilerini şöyle sıralamaktadır (Türk Eğitim Sen, 2021): Uzman ve başöğretmenlik düzenlemesinin kurs ve sınava dayandırılması yanlış bir uygulama olup kariyer basamaklarında esas ölçütün hizmet yılı olması gerekir. On yılını dolduran öğretmenler uzman, yirmi yılını dolduran öğretmenler ise başöğretmen sayılmalıdır. 3600 düzenlemesinin ise 2023 yılında hayata geçecek olması geç bir uygulamadır. Adaylıkta sınavın kaldırılması güzel olmakla beraber *değerlendirme komisyonunun* davranışları bir baskı unsuru oluşturabilir. Bu yasa meslek kanunu olmaktan öte bir *Kariyer Basamakları Düzenleme Kanunu* olmuştur. Kanunda şu hususların mutlaka yer alması gerektiği dile getirilmiştir: Öğretmenlerin istihdam şekli belirtilmeli, zorunlu hizmet bölgesindeki çalışanlara teşvik verilmeli, ölçütleri olan bir ödül sistemi getirilmeli, liyakat temelli yönetici atama sistemi olmalı, şiddete yönelik tedbirler alınmalı, ek ders, nöbet, maaş karşılığı ders saatleri görevlerine açıklık getirilmelidir.

Öğretmenlik Meslek Kanununa yönelik sendikaların görüşlerine ilave olarak bir partinin eğitim politikaları başkanı ise teklifin öğretmenlerin, eğitimin paydaşlarının, eğitim sendikalarının, eğitim uzmanlarının görüşleri alınmadan hazırlanmasını eleştirmektedir (Sunat, 2022). Başka bir partinin eğitim politikalarından sorumlu kişi ise kanunun öğretmenler odasında hayal kırıklığı yarattığını, bu konuda daha önce bir taslak hazırlayıp meclise sunulduğunu ancak bunun dikkate alınmadığını dile getirmiştir (Karabıyık, 2022).

Buraya kadar yapılan özetlemelerden öğretmenlerin yeni çıkarılmış olan Öğretmenlik Meslek Kanununa ilişkin görüşlerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin yeni çıkarılan Öğretmenlik Meslek Kanununu nasıl bulduklarına, bu kanunda gördükleri önemli eksikliklerin neler olduğuna, kanunun mesleğe sağladığı olumlu ve olumsuz katkılara yönelik görüşlerini almak ve öğretmenlerin bu konuda önerilerini ortaya koymaktır. Ayrıca ilgililere bu konuda bazı önerilerde bulunmaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nitel bir çalışma olup araştırmanın deseni fenomenolojidir. Bu desen günlük olarak sıklıkla karşılaştığımız, bize yabancı olmayan ancak tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için kullanılır ve uygun bir araştırma zemini oluşturur (Yıldırım & Şimşek, 2011). Bu yöntem bir ya da daha fazla olayın, ortamın, programın, sosyal grubun ya da birbirine bağlı sistemlerin derinlemesine incelendiği bir yöntemdir (McMillan, 2000). Öğretmenlerin Meslek Kanununa yönelik görüşlerinin ele alındığı bu çalışmada bir sosyal grubun görüşleri derinlemesine ele alınarak incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2021-22 eğitim-öğretim yılında Ordu iline bağlı farklı okullarda çalışan ve farklı sendikalara mensup 16 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenler amaçlı örneklem yoluyla seçilmişlerdir. Öğretmenlerin farklı sendikalardan ve farklı okullardan seçilmesine özen gösterilmiştir. Öğretmenler bu çalışmaya gönüllü olarak katılmayı istemişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Kişisel Bilgiler

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	8	50
	Erkek	8	50
Eğitim Durumu	Lisans	10	63
	Yüksek Lisans	6	38
Kıdem	10 Yılden az	6	38
	11-15 yıl	6	38
	15 Yılden çok	4	25
Okul Türü	İlk	5	31
	Orta	6	38
	Lise	5	31
Bağlı Olduğu Sendika	Türk Eğitim Sen	5	31
	Eğitim İş	3	19
	Eğitim Sen	2	12
	Eğitim Bir Sen	6	38

Veri toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanmasında araştırmacılar tarafından geliştirilmiş yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Form geliştirilmeden önce Öğretmenlik Meslek Kanunu incelenmiş ve konuyla ilgili yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Bu çalışmalardan esinlenerek altı soru oluşturulmuştur. Bu soruların uygunluğu için alan uzmanı iki öğretim üyesinin görüşlerine başvurulmuştur. İncelenen soruların sayısı dörde düşürülmüştür. Bu dört soru beş öğretmene sorulmuş ve bu sorulardan ne anladığını belirtmeleri istenmiştir. Gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra forma son şekli verilmiştir. Öğretmenlere aşağıdaki sorular yöneltilmiştir: 1) Öğretmenlik Meslek Kanununu genel olarak nasıl buluyorsunuz?, 2) Öğretmenlik Meslek Kanununda gördüğünüz önemli eksiklikler nelerdir?, 3) Kanunun mesleğinize ne tür katkılar sağlayacağını düşünüyorsunuz?, 4) Öğretmenlik meslek kanununa yönelik önerileriniz nelerdir?

Verilerin toplanmasına başlamadan önce Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulundan gerekli izinler (25.02.2022/103) alındıktan sonra öğretmenler ile yaklaşık olarak yarım saat süreyle mülakat yapılmıştır. Görüşmeler ses kaydı yapılarak kayıt altına alınmıştır. Daha sonra bu görüşmeler dikkatli bir şekilde yazılı olarak kaydedilmiştir. Öğretmenlere, Öğretmenlik Meslek Kanununu genel olarak nasıl buldukları, kanunda gördükleri önemli eksikliklerin neler olduğu, kanunun mesleğe sağladığı katkılar ile kanuna yönelik önerilerinin neler olduğuna yönelik sorulara yanıt vermeleri istenmiştir. Nitel bir çalışmada geçerlik, araştırmacının araştırdığı olguyu olduğu biçimiyle ve olabildiği kadar yansız gözlemesi anlamına gelir (Yıldırım & Şimşek, 2011). Araştırmada iç geçerlik bir takım sonuçlara ulaşırken izlenen sürecin araştırma konusuyla ilgili gerçekliği ortaya koyma yeterliğidir (LeCompte & Goetz, 1982). İç geçerlik yerine bazen inandırıcılık kavramı kullanılmaktadır. Derin odaklı veri toplama ile birbiriyle olayların ilişkisi bir bütün olarak ele alınmıştır. Katılımcı teyidi ile sonuçların gerçeği temsil ettiğine kanaat getirilmiştir. Geçerliği yükseltmek için amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Görüşmelerde gerekli esneklik sağlanmış, iç geçerliğin zedelenmemesine özen gösterilmiştir. Bu süreçte bulguların gerçeği yansıtıp yansıtmadığı sürekli olarak kontrol edilmiştir. Görüşmeden elde edilen bulgular, görüşmeye katılan öğretmenlerin görüşlerinden doğrudan alıntılarla desteklenmeye çalışılmıştır. Araştırmacılar dışında bir uzman tarafından kodlar çapraz olarak kontrol edilmiş, araştırmanın geçerliği ve güvenilirliğinin artırılmasına yönelik önlemler alınmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Verilerin çözümlemesinde nitel araştırma tekniklerinden olan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İlk olarak görüşme formları incelendikten sonra görüşmecilere ait formlar Ö1, Ö2...Ö16 gibi kodlanmış ve bunlardan elde edilen kodlardan (kavramlardan) kategoriler oluşturulmuş ve böylece bazı temalara ulaşılmıştır. Ayrıntılı bir betimleme ile veriler temalar halinde düzenlenmiştir. Bunlar tablo haline getirildikten sonra altlarında bulgulara dair ilgili yorumlara yer verilmiştir. Bu yorumları destekleyen veya bunlarla örtüşmeyen durumlara ilişkin görüşler hiç değiştirilmeden olduğu gibi verilmiştir. Böylece bulguların sağlıklı bir değerlendirilmesi yapılmaya çalışılmıştır. Nitel çalışmaların tekrar edilmesinin mümkün olmayacağı varsayımı dikkate alındığında tutarlılık ön plana çıkmaktadır. Bu bakımdan elde edilen bulgular arasında tutarlılık olmasına özen gösterilmiş ve bu durum araştırma sürecinde dikkate alınmıştır.

Bulgular

Araştırmadan elde edilen bulgular, öğretmenlerin kanunu genel olarak nasıl buldukları, kanunda görülen eksiklikler, kanunun öğretmenlere sağlayacağı katkılar ve bu konuda önerilerinin neler olduğu alt başlıkları altında verilmiştir.

Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanununu Nasıl Buldukları

Öğretmenlerin meslek kanununu genel olarak nasıl bulduklarına yönelik görüşleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanununu Nasıl Bulduklarına Yönelik Görüşler

Alt Temalar (Kategori)	Kodlar (kavramlar)	Öğretmen	f
Kanunun İçeriğine Yönelik Eleştiriler	İçeriği boş, içeriği göstermelik, genel anlamda beğenmiyorum	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5	4
	Sorunları derinlemesine çözmiyor, etraflıca düşünülmemiş, acemice hazırlanmış, eksiklikleri çok, ciddiyetten uzak, kapsamı dar, maddiyata değinilmiş	Ö2, Ö5, Ö6, Ö10, Ö13, Ö14, Ö15	7
	Farklı olan 3600 ek gösterge	Ö3, Ö5	2
Öğretmenlik Kariyer Basamakları	Öğretmenlik bir kariyer mesleği haline getirilemez	Ö1, Ö15	2
	Başöğretmenlik gibi pasif bir statü sağlanıyor, dikey hareketlilik sınırlı, statüler sınava bağlanmış, herkes çocuğunu uzman ve başöğretmene vermek ister bu öğretmenleri ayrıştırır	Ö1, Ö3, Ö16	3
Öğretmenlerin Fikrinin Alınmaması	Öğretmenlerin fikri alınmamış, uygulamada sorun yaratır	Ö6, Ö9, Ö13	3
	İstekleri karşılamamaktadır, mesleğin kaybettiği saygıyı geri getirememiştir	Ö7, Ö9, Ö10, Ö13	4
Olumlu Görüşler	Gayet olumlu bir adım, getirdiği gelir artışı faydalı	Ö8, Ö12	2

Tablo 2’de öğretmenlerin meslek kanununa yönelik görüşleri dört alt temada ele alınmıştır. Eleştiriler daha çok kanunun içeriğine yöneliktir. Bu alt temada öne çıkan kavramlar, *kanunun içeriğinin boş ve göstermelik olduğu, sorunları çözmekten uzak ve acemice hazırlanmış, sadece maddi durumları ele aldığı, dar kapsamlı bir kanun olduğudur* Kanuna ilişkin olumlu bir görüş *3600 ek gösterge*dir. Bazı öğretmenler mesleğin kariyer basamakları haline getirilmesine karşı çıkmaktadır. Bunlara göre, yıllarca çalışan bir öğretmene *başöğretmenlik gibi pasif bir statü sağlanıyor, dikey hareketlilik sınırlı, yükselmeler sınava bağlanmış, herkesin çocuğunu uzman ve başöğretmene vermek istemesi sorunlara yol açabilir*. Diğer bir alt tema, öğretmenlerin fikirlerinin alınmadan hazırlanmasıdır. Öğretmenler kendilerinin fikirleri alınmadan hazırlanan bu yasanın *uygulamada sorun yaratacağını, istekleri karşılamadığını, mesleğin kaybolan statüsünü geri getirmediğini* belirtmişlerdir. Bu konuda iki kişinin *olumlu düşündüğü* ve kanunun öğretmenlere *gelir artışı sağladığı* yönündedir. Bazı öğretmen görüşleri aşağıda verilmiştir:

Öğretmenlik mesleği zaten kariyer mesleğidir. İçeriği göstermelik 7 maddeyle ki bu maddelerin hepsi zaten 15-20 sene evvel vardı farklı olarak 3600 ek gösterge konusu getirildi.

Yıllarca sınavlarla boğuşan öğretmenlere tekrar sınavla uzman veya başöğretmenlik adı altında pasif statüler getiriliyor o da öğretmenler sınavı geçebilirse (Ö2).

Öğretmenlik meslek kanununu genel anlamda beğenmiyorum. Eksiklikleri çok olan bir uygulama olduğunu düşünüyorum. (Ö5).

Güzel bir girişim olsa da acemice ve etraflıca düşünülmeden hazırlandığını düşündüğüm bir kanun. Gözlemediğim kadarıyla kanun öğretmenleri ilgilendiriyor ancak maddeler belirlenirken öğretmenlerin fikri alınmamış gibi (Ö6).

Meslek kanunu genel olarak öğretmenlerin isteklerini karşılamamaktadır ve öğretmenlerin kaybettiği meslek saygısını geri getirmemiştir (Ö7).

Beklentileri çok fazla karşılamadığı kanaatindeyim. Paydaş olarak sahada bulunan öğretmenlerin görüşlerine başvurulması gerekirdi. Kapsamı daha geniş tutulabilirdi (Ö13).

Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanununda Gördükleri Önemli Eksiklikler

Öğretmenlerin kanununda görmüş oldukları önemli eksiklikler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanununda Gördükleri Önemli Eksiklikler

Alt Tema (Kategori)	Kodlar (kavramlar)	Öğretmen	f
Belli Başlı Eksiklikler	Dünyadaki iyi örnekler incelenmemiş, daha detaylı bir içerik olmalı, yöneticilikte liyakate yönelik maddeler yok, 3600 ek gösterge süresi için beklemek gerek	Ö1, Ö11, Ö12	3
	Sosyal haklar ve çalışma koşulları da ele alınmalı, mesleğe saygınlık getirecek maddeler yok, sığ maddelerle dolu, güvenlik gündeme alınmamış, kapsamı dar, ücretli öğretmenlik sorunu çözülmemiş	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5 Ö10, Ö12, Ö13	7
Kariyer Basamaklarına Yönelik Eksiklikler	Uzman ve başöğretmenlik unvanlarının sınava bağlanması yanlış, uzman ve başöğretmenlik süresi uzun, sınav yerine eğitim olmalıydı, sınav içeriklerinin her alana hazırlanması sorunu,	Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö11, Ö14, Ö15	9
	Tezli ve tezsiz yüksek lisans ayrımı olmalıydı, özel üniversitelerden ücret karşılığı nitelsiz yüksek lisans diplomalarını artırır, tezsiz yüksek lisanslıların sınavdan muaf olması yanlış	Ö1, Ö4, Ö6, Ö8, Ö10	5
Eğitim Fakültesi Mezunlarına ve Adaylığa Yönelik Eksiklikler	Eğitim fakültelerine atanacak kadar öğrenci alınmalı, adaylığın komisyonca kaldırılması yanlış, Fen-edebiyat mezunları yüksek lisanlı sayıldığı için Eğitim Fakültesi mezunlarına haksızlık yapıyor	Ö4, Ö6, Ö10, Ö12	4
Kanunun İleride Doğuracağı Olumsuzluklar	Öğretmenler arasında huzursuzluk yaratır, veliler uzman ve başöğretmeni tercih eder, haksız rekabete yol açar, katkıdan çok kargaşaya neden olur, daha önce bu unvanları alanlarla şimdikiiler arasında eşitsizlik oluşturur,	Ö9, Ö10, Ö14, Ö15, Ö16	5

Tablo 3'te kanunda öğretmenlerin dile getirdiği önemli eksiklikler dört alt tema altında ele alınmıştır. Bunlar, belli başlı eksiklikler, kariyer basamaklarına yönelik eksiklikler, eğitim

fakültesi mezunlarına ve adaylığa yönelik eksiklikler ile kanunun ileride doğuracağı olumsuzluklar olarak sıralanmaktadır. Eksikliklerin çoğunluğu kariyer basamaklarına yöneliktir. Bunlar şöyle sıralanmaktadır: *kariyerin sınava bağlanması, uzman ve başöğretmen olmak için bekleme süresinin uzun olması, sınav içeriklerini hazırlama sorunu, tezli ve tezsiz yüksek lisans ayırımının yapılmamış olması, özel üniversitelerin niteliksiz diploma verme sayısını artıracığı endişesidir.* Belli başlı eksiklikler ise şöyle sıralanmıştır: *İyi örneklerin incelenmemesi, içeriğin kapsamının dar oluşu, liyakatli yöneticilikle ilgili düzenlemeler olmaması, ek göstergenin hemen ödenmemesi, sosyal hakların eksikliği, mesleğe saygınlık katacak düzenlemelerin olmaması, öğretmen güvenliğine yönelik maddeler olmaması, ücretli öğretmen sorununun çözülmemiş olması.* Kanunun ileride doğuracağı olumsuzluklar ise şunlardır: *Kariyer farklılıkları huzursuzluk yaratır, veliler çocuklarını daha çok uzman ve başöğretmenlere vermek isterler ve bu yönetimin işini zorlaştırır. Haksız rekabet ortaya çıkar.* Bunun yerine öğretmenler herkesin maaşının artırılmasını ve ek ders ücretlerinin iyileştirilmesini istemişlerdir. Eğitim fakültesi mezunlarına ve adaylığa yönelik eksiklikler ise şöyle dile getirilmiştir: *Bu fakültele alınmaların atama sorunu, Fen-Edebiyat fakültesi mezunlarının yüksek lisanslı sayılması haksızlık yaratır. Aday öğretmenliğin komisyonca kaldırılması da yanlıştır.* Bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Meslek kanunu genel olarak öğretmenlerin isteklerini karşılamamaktadır ve öğretmenlerin kaybettiği meslek saygısını geri getirmemiştir (Ö2).

Kanunda öğretmenlik mesleğini yüceltecek ve saygınlığının geri getirilmesine katkı sağlayacak maddelerin olmadığını görüyorum (Ö5).

Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için öğretmenlerin sınava tabi tutulması yanlıştır. Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere daha fazla kazanımlar verilmelidir. Yönetici atamalarında liyakatin dikkate alınmasını içeren maddeler olmalıydı (Ö11).

Gerekli görev süresini dolduran öğretmenlerin sınavsız uzman ve başöğretmen unvanlarını alması gerekir. Ek ders ücretlerinde düzenlemeler olması beklenirdi (Ö15).

Öğretmenlik Meslek Kanununun Mesleğe Sağladığı Katkılar

Öğretmenlik Meslek Kanununun öğretmenlik mesleğine sağladığı katkılar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Öğretmenlik Meslek Kanununun Öğretmenlik Mesleğine Sağladığı Katkılara Yönelik Görüşler

Alt Tema (Kategori)	Kodlar (kavramlar)	Öğretmen	f
	Kendimizi daha özel hissederiz, 657 sayılı yasadaki kaynaklı sorunları çözebilir, başlangıçta iyi eksiklikler revize edilir	Ö1, Ö2, Ö3, Ö13,	3
	Maddi durumumuzda iyileşme olacak	Ö2, Ö6, Ö7, Ö8, Ö11, Ö15	6
Olumlu Görüşler	Mesleğin itibarını güçlendirebilir, akademik gelişmeyi teşvik eder	Ö2, Ö6, Ö11, Ö12, Ö15	5
	3600 Ek gösterge emekliliğe teşvik edici olur	Ö4, Ö7, Ö8, Ö10	4
	Yer değiştirmelere kolaylık sağlar	Ö4, Ö7	2
	Aday öğretmenlikte sınavın kalkması iyi	Ö6	1
	Sözleşmeli ve kadrolular arasında ayırımın ve	Ö9	1

	adaylık sınavının kaldırılması		
Olumsuz Görüşler	Aksine birçok sorun yaratabilir	Ö5, Ö10, Ö14, Ö16	3

Tablo 4'te Öğretmenlik Meslek Kanununun öğretmenlik mesleğine sağladığı katkılar dile getirilmiştir. Bunlar olumlu ve olumsuz görüşler alt teması olarak gruplanmıştır. Olumlu alt temaya ilişkin kavramdan çoğunlukla öğretmenlere maddi fayda sağlayacağı görüşü öne çıkmaktadır. Bu durumu öğretmenler *maddi durumumuzda iyileşme olacak ve 3600 ek gösterge teşvik edici olabilir kavramlarıyla dile getirmişlerdir*. Sırasıyla, *mesleğin itibarını güçlendirme ve gelişmeyi teşvik etme, emekliliğe teşvik, 657 sayılı yasadan doğan olumsuzlukları ortadan kaldırma, yer değiştirmeyi kolaylaştırma, adaylık sınavının kalkması, sözleşmeli ve kadrolu ayırımının kalkmasıdır*. Bazı öğretmenler Öğretmenlik Meslek Kanununun mesleğe olumsuz bir katkı sağlayacağını belirtmişlerdir. Bu kanunun faydasından çok zararının olacağını belirten dört öğretmen bulunmaktadır. Bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Eksiklikleri olsa da güzel bir karar ve uygulama olduğunu düşünüyorum. Getireceği maddi imkânların ve 3600 ek göstergesinin emekli olacıklara ve ayrıca genç öğretmenlere yer değişiklikleri açısından faydalı olduğunu düşünüyorum (Ö7).

Gelir artışı öğretmenlerin iş hayatında daha verimli çalışmasına yol açabilir. 3600 ek göstergenin genç öğretmenlerin önünü açacağını düşünüyorum (Ö8).

Kanunun mesleğimize katkı sağlamanın aksine öğretmenler arasında ayrışmaya neden olacağını ve birçok problem yaratacağını düşünüyorum (Ö5).

Öğretmenlerin 657 ye tabi olmasından kaynaklı mesai saatleri, izin işlemleri vb. sorunların çözümüne fayda sağlayabilir (Ö3).

Kanun hazırlanırken bazı kısımlarında net açıklamalar getirilmemiş. Bu durumda ileride birçok sorun yaratabilir (Ö10).

Öğretmenlik Meslek Kanununa Yönelik Öneriler

Öğretmenlerin meslek kanununa yönelik önerileri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanununa Yönelik Önerileri

Alt Tema	Öneriler	Öğretmen	f
Okul Yöneticiliği	İdareciliğe geçiş için 8 yıl öğretmen şartı getirilmeli	Ö1	1
	4 yıl müdür yardımcılığı yapmayan okul müdürü olmamalı	Ö1, Ö3	2
	Okul müdür, şube müdürlerinin sendikaya üye olmamaları gerekir	Ö1	1
Kanunun Hazırlanması ve İçeriği	İdarecilik liyakate bağlanmalı	Ö3, Ö11	2
	Kanun bu mesleği bütün yönleriyle ele almalı	Ö2, Ö7, Ö8, Ö12	4
	Kanun yapımına bütün paydaşlar katılmalı	Ö9, Ö10	2
	Bazı belirsizlikler netliğe kavuşturulmalı	Ö10, Ö13	2
	Kanun özel okulları ve ücretli öğretmenleri de kapsamalı	Ö8, Ö11	2
	Mesleğe saygınlık kazandırıcı uygulamalar olmalı	Ö5, Ö7, Ö9, Ö15	4
	Şiddete karşı yaptırımlar olmalı	Ö5, Ö13	2
	Sosyal tesislere ilişkin hükümler bulunmalı	Ö14, Ö16	2
	Öğretmen evlerine yönelik düzenlemeler olmalı	Ö16	1

Öğretmen Hakları	Ücra köşelerde lojman uygulamasına dönülmeli	Ö1	1
	Öğretmenlerin maddi imkânları artırılmalı	Ö5, Ö9	2
	Sosyal haklar iyileştirilmeli	Ö1, Ö3, Ö6	3
	3600 ek gösterge hemen uygulanmalıdır	Ö4	1
Öğretmen Gelişimi	Yeni göreve başlayanlara rehberlik edilmeli	Ö3	1
	Öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora yapmaları teşvik edilmeli ve üniversitelerde kontenjan ayrılmalı	Ö6	1
	Mesleki tükenmişliğe uğrayanlar geri hizmete alınmalı	Ö1	1
	Proje ve etkinliklerden öğretmenler asli işini yapamıyorlar	Ö15	1
Kariyer Planlama	Eğitim fakültelerine ihtiyaca göre öğrenci alınmalı	Ö4, Ö14	2
	Uzman ve başöğretmenlik sınavları kaldırılmalı	Ö4	1
	Tezli ve tezsiz yüksek lisans ayrımı yapılmalı	Ö4	1

Tablo 5'te öğretmenlerin kanuna yönelik önerileri sıralanmıştır. Bu öneriler beş alt tema altında toplanmıştır. Bunlar: Okul yöneticiliğine yönelik, kanunun hazırlanması ve içeriğine yönelik, öğretmen haklarına yönelik, öğretmen gelişimine ve kariyer planlamaya yönelik önerilerdir. Bunlar arasında en yüksek frekansa sahip öneriler arasında, *kanunun kapsamının genişletilmesi istenmekte, mesleğe saygınlık kazandırılmasına yönelik hükümler içermesi beklenmekte, sosyal hakların iyileştirilmesine yönelik hükümlerin yer alması önerilmektedir.* Bundan başka *okul müdürlerinin liyakatle seçimi, şiddete yönelik hükümler, kanunun özel okulları ve ücretli öğretmenleri de kapsamaması, kanunun hazırlanması sürecine bütün paydaşların katılması, belirsiz durumların netleştirilmesi, sosyal tesislere ilişkin hükümlerin yer alması* önerilmiştir. Bu konuda bazı öğretmen önerileri aşağıya çıkarılmıştır:

Kanun hazırlayıcıları bu mesleği sanki kariyer basamaklarından ibaret gibi düşünmüşler. Doğrusu hazırlanan kanun mesleğin bütün yönlerini içermeliydi (sosyal haklar, izinler, özlük hakları gibi)(Ö2).

Kanunda mesleğe saygınlık kazandırıcı bir maddeye rastlamadım. Hâlbuki öğretmenler için çıkarılmış bir yasada bunlar olmalı (Ö7).

Özel okulda çalışan öğretmenler ve ücretli öğretmenlik hakkında da düzenlemeler olabilir. Maddelerin kapsayıcılığı daha geniş hale getirilebilir (Ö8)

Bu kanun hazırlanırken kimlerin görüşü alındı abaca? Böyle bir kanun çıkarılmadan önce paydaşların görüşlerinin alınması gerekirdi diye düşünüyorum (Ö10).

Öğretmen yetiştirme programları üzerine ayrıca önem verilmesi gerekmektedir. Ücretli öğretmenlik uygulaması kaldırılmalıdır. Okul yöneticiliği yetiştirme ve atamalarıyla ilgili maddelerinde yer alması doğru olacaktır (Ö11).

Öğretmenler her türlü şiddet, itibar suikastine karşı yasal koruma altına alınmalı, ekonomik anlamda güçlendirilmeli, pedagojik açıdan desteklenmeli, kariyer basamakları çeşitlendirilmeli, görev ve sorumluluklarında yoruma açık kapalı ifadeler bulunmamalı, kimsenin inisiyatifine terk edilmemelidir (Ö13).

Mesleğin itibarını artıracak yenilikler eklenebilir. Gereksiz evrak işlerini ortadan kaldıracak adımlar atılabilir. Ayrıca öğretmenlerden sürekli proje, etkinlik vb. beklentilerin

olması öğretmenleri kendi mesleklerini yapamaz hale getirmeye başladığından bu duruma yönelik önlemler alınabilir (Ö15).

Sonuç ve Tartışma

Çıkarılan Öğretmenlerin meslek kanununa yönelik öğretmen görüşlerini yansıtan bu araştırmada, kanunu nasıl bulduklarına yönelik görüşler, kanunda görülen önemli eksiklikler ile kanunun mesleğe olan katkıları ele alındıktan sonra öğretmenlerin bu konuda önerileri tartışılmıştır.

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Meslek Kanununu nasıl bulduklarına yönelik görüşleri, içeriğe yönelik eleştiriler, kariyer basamakları, öğretmenlerin fikrinin alınmaması, olumlu görüşler olmak üzere dört alt temada toplanmıştır. Kanunun içeriğine yönelik eleştirilerde, kanunun içeriğinin boş ve göstermelik, sorunları çözmekten uzak ve acemice hazırlanmış, sadece maddi durumların ele alındığı, dar kapsamlı olduğu dile getirilmiştir. Kanunun tek olumlu yönünün 3600 ek göstergenin verilmesi olduğu belirtilmiştir. Öğretmenler kanunun hazırlanması sürecinde fikirlerinin alınmadığını, kanunun uygulamasında sorun yaşanacağını, kanunun isteklerini karşılamadığını, mesleğin kaybolan statüsünü geri getirmediğini bildirmişlerdir. Diğer taraftan kariyer basamaklarına yönelik eleştirilerinde, yıllarca çalışan bir öğretmene başöğretmenlik gibi pasif bir statü sağlandığını, dikey hareketliliğin sınırlı, yükselmelerin sınava bağlanmış olmasının hoş olmayacağını bildirmişlerdir. Katılımcılar öğretmenliğin bir kariyer mesleği haline getirilmesine de sıcak bakmamaktadırlar. Böyle bir durumda herkes çocuğunu uzman ve başöğretmen unvanı olan öğretmenlere vermek isteyeceğinden bunun bir takım sorunlara yol açacağı dile getirilmektedirler. Kanuna yönelik iki öğretmen olumlu yönde görüş belirtmişlerdir. Bakıoğlu ve Banoğlu'nun (2013) kariyer basamaklarıyla ilgili araştırmasında, uzman öğretmenlik boş bir unvan, çıkarıcılık, sosyal sermaye genişlemesi olarak algılanmakta ve sınav sistemine yönelik olumsuz bir tutum sergilenmektedir. Okul yöneticileri de uzman öğretmenlik uygulamasına pek sıcak bakmayıp uzman öğretmenlerin seçiminde uygulanan kriterleri yeterli bulmamaktadırlar (Sağır, 2014). Bu konuda sendikaların da eleştirileri bulunmaktadır. Eğitim-Sen (2022), mesleğin statü farklılaşmasına ve mesleğin sadece maaş artışına indirgenmesini doğru bulmadığını, Eğitim İş (2021) ise kanunun piyasacı bir anlayış getirdiğini, Eğitim Bir Sen (2021) uzman ve başöğretmenlik unvanı için on yıl sürenin azaltılmasını, Türk Eğitim Sen (2021), uzman ve başöğretmenlik düzenlemesinin sınava dayalı olmaması gerektiğini, on yılını dolduranların uzman, yirmi yılını dolduran öğretmenlerin ise başöğretmen sayılması gerektiğini belirtmektedir. Yani kariyer uygulaması, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerinden öte rekabeti beraberinde getirecektir. Dağlı (2007)'nin araştırmasında, öğretmenlerin sınav uygulaması ve sınav dışı performans değerlendirmesine ilişkin görüşleri olumsuzdur. Öğretmenler haklarının güvence altına alınmasını (Tuna, 2020) isterken, 3600 ek gösterge verilmesini olumlu bulmakta ve bulgular öğretmenlerin özlük hakları ve ekonomik konularda sorunlar yaşadığını göstermektedir (Uygun, 2012; Cantürk, 2021). Öğretmenler kanun hazırlanırken öğretmen, eğitim paydaşları, eğitim sendikaları ve eğitim uzmanlarının görüşlerinin alınmadığını (Sunat, 2022), kanunun öğretmenler odasında hayal kırıklığı yarattığını dile getirmişlerdir (Karabıyık, 2022). Kanun taslakları hazırlık aşamasında, konuyla ilgili üniversitelerin, sendikaların, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının ve sivil toplum kuruluşlarının görüşleri dikkate alınmalıdır (Yılmaz, 2011). Kısacası öğretmenlerin kanunda istediklerini bulamadıkları anlaşılmaktadır.

Öğretmenlik Meslek Kanununda görülen eksikliklere yönelik tema altında, *belli başlı eksiklikler, kariyer basamaklarına yönelik eksiklikler, eğitim fakültesi mezunlarına yönelik eksiklikler ve kanunun doğuracağı olumsuzluklar* alt temaları yer almaktadır. Belli başlı eksiklikler, *iyi örneklerin incelenmemiş olması ve kanunun dar kapsamlı hazırlanması, ek göstergenin hemen ödenmemesi ve liyakatin dikkate alınmaması, mesleğe saygınlık getirecek düzenlemelerin olmaması, öğretmenlerin güvenliğine yönelik bir düzenleme yapılmaması ile ücretli öğretmenlerin sorunlarının çözülmemesidir.* Öğretmenler kanun hazırlanırken iyi örneklerin incelenmediğini belirtmektedirler. Gelişmiş ülkelere bakıldığında, yerel yönetimlerin denetimde daha etkili olduğu, denetim görevinin iç ve dış denetim şeklinde biçimlendirildiği görülmektedir (Çiçek-Sağlam & Aydoğmuş, 2016, Tedmem, 2022). Öğretmenlerin görüşlerinde belirtildiği gibi Can (2016) ve Tekişik (1986)'ın araştırmalarında, öğretmenlik mesleğinin toplumda itibarının kaybolduğu belirtilmektedir. Öğretmenler atamalarda liyakatin dikkate alınmadığını belirtirken Uştu, vd. (2016) ideolojik tutumların ve yükselmede liyakatin esas alınmamasını, öğretmenlerin mesleki gelişimleri önünde en büyük engel olarak görmektedirler. Öğretmenlik mesleğinin itibarının artırılması ve profesyonel bir meslek olarak tanımlanması gerektiği birçok çalışmada dile getirilmiştir (Eğitim Bir Sen; 2018; MEB, 2014; TED, 2018). Başka bir çalışmada, hem sınıf hem de alan öğretmenleri öğretmenlik mesleğinin itibarında düşüşler olduğunu belirtmektedirler (Ertan-Kantos, 2021). Kariyer basamaklarına yönelik eksiklikler arasında *kariyerin sınava bağlanması, uzman ve başöğretmen olmak için bekleme süresinin uzun olması, sınav içeriklerini hazırlama sorunu, tezli ve tezsiz yüksek lisans ayrımının yapılmamış olması, özel üniversitelerin niteliksiz diploma verme sayısını artıracak endişeleri* yer almaktadır. Eğitim İş (2021), öğretmenlik mesleğinin tek tip olmasını, mesleki gelişimi sağlamak için öğretmenlere yüksek lisans ve doktora imkânları sağlanması gerektiğini belirtmektedir. Türk Eğitim Sen (2021) ise uzman ve başöğretmenlik düzenlemesinin kurs ve sınava dayalı yapılmasının yanlış bir uygulama olduğunu dile getirmektedir. Bu sendikanın görüşüne göre öğretmenler belli bir yıl süre çalıştıktan sonra böyle bir sınava girmeyi göze alamamaktadırlar. Emeklilik yaşının yükselmesi doğrultusunda düşünüldüğünde, bu süreler makul görülmektedir. Öğretmenler kariyer farklılıklarının ileride huzursuzluk yaratacağını, velilerin öğretmen tercihi yapacaklarını ve bu durumun haksız rekabete yol açarken yönetimin işlerini zorlaştıracağını belirtmektedirler. Öğretmenler *bir atama sorunu olduğunu ve fen-edebiyat fakültesi mezunlarının yüksek lisanslı sayılmalarının haksızlık yaratacağını ve aday öğretmenliğin komisyonca kaldırılması uygulamasının yanlış olduğunu* belirtmişlerdir. Öğretmenlerin atama sorunu olduğuna yönelik araştırmalar da bu görüşü doğrulamaktadır (Baysan vd., 2011; Çınkır vd., 2017). Öte yandan, Fen-edebiyat fakültesi mezunu öğrencilerinin de atama kaygısı yaşadıkları bilinmektedir (Aycan vd., 2005). Öğretmenler adaylık kaldırma işlerinde siyasi etkenlerin rol oynayacağını düşünmektedirler. Öğretmen atamalarında benzer haksızlıkların yapıldığı Eğitim Sen tarafından dile getirilmiştir (Cumhuriyet, 2021).

Öğretmenler kanunun kendilerine sağladığı faydalarını, *mesleğin itibarını güçlendirme ve gelişmeyi teşvik etme, emekliliğe teşvik, 657 sayılı yasadan doğan olumsuzlukları ortadan kaldırma, yer değiştirmeyi kolaylaştırma, adaylık sınavının kalkması, sözleşmeli ve kadrolu ayrımını ortadan kaldırma* olarak sıralamışlardır. Öğretmenler her ne kadar kanuna yönelik olumsuz görüşlere sahiplerse de kanunun kendilerine bazı yararlar sağlayacağını dile getirmişlerdir. Kanunda öğretmenlerin ekonomik, sosyal ve yasal yönden kendilerine sağlanan haklar mesleğin itibarını güçlendirebilir (Can, 2016; Güven, 2015; Gönülaçar, 2016). Sözleşmeli ve kadrolu ayrımının kalkması da önemli bir gelişmedir (Kavaklı vd., 2021; Şimşek, 2019; Tuna,

2020). Öğretmenler kanunun kendilerini geliştirmelerine yardım edeceğini bildirmektedirler (Aydın, 2018; Baş, 2017; Yirci, 2017). Bozbayındır (2019)'a göre, öğretmenlik mesleğindeki unvan, statü eksikliği, mesleğin gelişiminin önündeki engellerden biri olarak görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin statüsünün güçlendirilmesi, kariyer ve ödüllendirme sisteminin geliştirilmesi gerekir (MEB, 2017). Öğretmenler yer değiştirmelerde sorunlar yaşamaktadırlar (Kilimci, 2011; Yüksel, 2011). Öğretmenler kendilerini yenileyebilmeleri için lisansüstü eğitime olumlu bakmalıdırlar (Demirci, 2020). Öğretmenler kendilerine yönelik şiddetin önlenmesine yönelik önlemlerden bahsetmişlerdir. Bir araştırmaya göre, öğretmenleri çevresel ve sosyal imkânların yetersizliği olumsuz etkilemektedir (Özdemir & Orhan, 2015). Diğer yandan bazı araştırmalarda, öğretmenlere yönelik saygının azalarak şiddetin arttığı belirtilmektedir (ÖĞDER, 2019; TEDMEM, 2019).

Öğretmenlerin önerileri teması ise okul yöneticiliği, kanunun hazırlanması ve içeriği, öğretmen hakları, öğretmen gelişimi ile kariyer planlama alt temaları altında ele alınmıştır. Bu alt temalar altında öne çıkan öneriler ise şunlardır: *Yöneticiliğin liyakata dayalı olması; kanunun hazırlanmasına yönelik alt temada, kanunun mesleği bütün yönleriyle ele alması, mesleğe saygınlık kazandırıcı uygulamaların yer alması; öğretmen haklarıyla ilgili alt temada, sosyal hakların iyileştirilmesi; öğretmen gelişimi alt temasında, göreve yeni başlayan öğretmenlere rehberlik edilmesi; kariyer planlama alt temasında, eğitim fakültelerine ihtiyaca göre öğretmen alınmasıdır.* Bu önerilerin çoğunluğunun kanunun hazırlanması ve içeriğine yönelik olduğu görülmektedir.

Bulgulara dayalı olarak yapılan tartışma sonunda, kanunun öğretmenlerin beklentilerini karşılamadığı, kapsamının yetersiz olduğu ve kanun hazırlanırken görüşlerinin alınmadığı sonuçları ortaya çıkmaktadır. Öğretmenler kanunda önemli eksiklikler görmektedirler. Bunlar içeriğe, kariyere ve atamalara yönelik olmak üzere gruplandırılabilir. Öğretmenler kanunun uygulamada bazı sıkıntılara yol açacağını dile getirmişlerdir. Bununla birlikte kanunun mesleğin itibarını artırabileceğini, kendilerini mesleki açıdan geliştireceğini, kadrolu ve sözleşmeli ayırımını ortadan kaldırdığını ve öğretmenlere 3600 ek gösterge imkânı sağladığı için olumlu yönlerinin de bulunduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin önerilerine bakıldığında bunların çoğunlukla kanunun hazırlanması ve içeriğine yönelik olduğu, bunu öğretmen gelişimine yönelik önerilerin izlediği anlaşılmaktadır.

Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak şu önerilerde bulunulmuştur: Öğretmenlik meslek kanunu taslağı aşamasında öğretmen temsilcilerinin yani sendikaların görüşleri alınmalı ve gelişmiş ülkelerin düzenlemelerinden yararlanılmalıdır. Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamı içinde öğretmenlerin mesleğe alınmasından emekli oluncaya kadar süreç içinde yer alan istihdam, adaylık işlemleri, sosyal haklar, kariyer basamakları, performans değerlendirme, hizmet-içi eğitim, izin ve raporlar, disiplin hükümleri gibi öğretmenleri ilgilendiren bütün konu başlıkları yer almaz. Öğretmenlik Meslek Kanununun hizmet öncesi eğitim ayağını oluşturan üniversitelerin de bu konuda görüşlerinden yararlanılmalıdır. Kanunları hazırlamaktan öte kanunların hayata geçirilmesi daha önemlidir. Bu süreçte liyakat esas alınmalıdır.

Etik Kurul İzin Bilgisi: Bu araştırma, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 25/02/22 tarihli 103 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

Yazar Çıkar Çatışması Bilgisi: Bu çalışmada çıkar çatışması yoktur ve finansman desteği alınmamıştır.

Yazar Katkısı: Yazarlar makaleye eşit katkı sağlamış olduklarını beyan ederler.

Kaynakça

- Aksoy, E. (2013). *A.B.D (New York), Finlandiya, Singapur ve Türkiye’de öğretmen eğitimindeki dönüşümler (2000-2010)*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Akyıldız, S., Altun, T., & Kasım, Ş. (2020). Adaylık eğitimi uygulama sürecinin aday öğretmenlerin görüşlerine göre incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 117-131. <https://doi.org/10.21733/ibad.655108>
- Anayasa Mahkemesi (2009). 5204 sayılı Yasa'nın iptali, *Resmi Gazete*: Tarih: 18.03.2009, Sayı: 27173.
- Atav, S., & Sönmez, S. (2013). Öğretmen adaylarının kamu personeli seçme sınavı (KPSS)'na ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı 1*, 2-13. <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/275-published.pdf>
- Aycan, Ş., Ayçana, N., & Türkoğuz, S. (2005). Fen - edebiyat fakültesi öğrencilerinin tezsiz yüksek lisans programlarından beklentileri ve kaygıları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17, 17-25. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/234996>
- Aydın, İ. (2018). Öğretmenlik kariyer evreleri ve öğretmenlerin meslekî gelişimi. *International Journal of Human Sciences*, 15(4), 2047-2065. <https://doi.org/10.14687/jhs.v15i1.NNNN>
- Bakioğlu, A., & Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 37, 28-55. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2151>
- Baş, F. (2017). Matematik öğretmenlerinin eğitim araştırmalarını takip etme durumları ve araştırmalara yönelik tutumları: Türkiye örneği. *Eğitim ve Bilim*, 42(189), 249-267. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2017.6533>
- Baysan, S., Ercan, B., & Öztürk, A. (2011). Türkiye’de öğretmen yetiştirmede istihdam sorunu: sosyal bilgiler öğretmenliği örneği. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 131-154. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/217518>
- Bingöl, D. (2006), *İnsan kaynakları yönetimi* (6. Baskı), Arıkan Yayınları.
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076-2104. <https://doi.org/10.17755/esosder.583274>
- Budak, Y., & Demirel, Ö. (2003). Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyacı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33, 62-81. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108446>

- Can, E. (2016, 31 Mayıs- 3 Haziran). *Öğretmen adaylarının görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinin sorunları ve çözüm önerileri*. IIIrd International Eurasian Educational Research Congress. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla
- Cantürk, G. (2021). Öğretmenlerin karşılaştıkları ekonomik sorunlar ve maaş artışı talepleriyle ilgili görüşleri: Twitter analizi. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 202-223 <https://doi.org/10.46762/mamulebd.991380>
- Cicioğlu, H. (1984). Cumhuriyet döneminde öğretmenliğin yasal temelleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 29-33. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001025
- Cumhuriyet (2021). Eğitim-Sen: MEB en güvenilirmez bakanlık haline geldi, <https://www.cumhuriyet.com.tr/turkiye/egitim-sen-meb-en-guvenilmez-bakanlik-haline-geldi-1896309>
- Çakmak, Ö., & Hevedanlı, M. (2005). Eğitim ve fen-edebiyat fakülteleri biyoloji bölümü öğrencilerinin kaygı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 115-127. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/69864>
- Çakmak, Ö. (2008). Eğitimin ekonomiye ve kalkınmaya etkisi. *D.Ü.Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 33-41. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/787153>
- Çelikten, M., Şanal, M., & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 207-237. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/231612>
- Çınkır, Ş., & Kurum, G. (2017). Atanmak ya da atanmamak: ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(3) , 9-35. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/373129>
- Çiçek-Sağlam, A., & Aydoğmuş, M. (2016). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin eğitim sistemlerinin denetim yapıları karşılaştırıldığında Türkiye eğitim sisteminin denetimi ne durumdadır? *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1)17-38. <https://doi.org/10.12780/uusbd.50788>.
- Dağlı, A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184-197. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6136/82302>
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 3, 53-80. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/210636>
- Demirci, Y. (2020). 2023 Eğitim vizyonunda insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetimi. [Yayınlanmamış tezsiz yüksek lisans projesi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- DMK (1965). Devlet Memurları Kanunu, *Resmi Gazete*, Tarih: 23.7.1965, Sayı: 12056
- Doğan, O. (2009). *Hizmetiçi eğitime katılımın eğitim öğretim sürecine etkisi ile ilgili yönetici ve öğretmen görüşleri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.

- Eğitim Bir-Sen. (2018). *Öğretmenlik meslek kanunu taslağı*, <http://www.ebs.org.tr/manset/4754/ogretmenlik-meslek-kanunu-beklentileri-karsilayacaksekilde-acilen-cikarilmalidir>
- Eğitim-Bir-Sen (2021). Öğretmenlik meslek kanunu teklifi hakkında değerlendirme ve öneriler bilgi notu, <https://www.ebs.org.tr/manset/4754/ogretmenlik-meslek-kanunu-beklentileri-karsilayacak-secilde-acilen-cikarilmalidir>
- Eğitim İş (2021). Öğretmenlik meslek kanunu kandırmacasına hayır! <https://www.egitimis.org.tr/guncel/sendika-haberleri/ogretmenlik-meslek-kanunu-kandirmacasına-hayir-3718/#.YIQhztRBzIU>
- Eğitim Sen (2022). Haklarımızı ve Taleplerimizi İçermeyen Öğretmenlik Meslek Kanunu Tasarısı Geri Çekilmelidir! <https://egitimsen.org.tr/haklarimizi-ve-taleplerimizi-icermeyen-ogretmenlik-meslek-kanunu-tasarisi-geri-cekilmelidir/>
- Eraslan, L. (2004). Öğretmenlik mesleğine girişte kamu personeli seçme sınavı (KPSS) yönteminin değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-31. <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/167/167>
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme kuram ve uygulama*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Ersoy, F. (2018). Öğretmenlik ve ahlak. N. Erdoğan, Ö. Torlak ve K. B. Tiryaki (Eds.), *Temelleri ve uygulamalarıyla iş ahlakı* içinde (ss.378-400). İGİAD.
- Ertan-Kantos, Z. (2021). Öğretmenlik mesleğinin itibarı ile ilgili öğretmen görüşleri. *E- Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, 682-703. <https://doi.org/10.30900/kafkasegt.983200>
- Gök, R.(2019). Türk eğitim sisteminde liyakat (meritokrasi) esaslı eğitim yöneticiliği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52, 39-64. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/841153>
- Gökyer, N. (2012). Öğretmen adaylarının hizmet öncesi eğitimleri sürecinde derslerin işlenişine ilişkin görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 42(196), 124-141. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/442222>
- Gönülaçar, Ş. (2016). Türkiye’de öğretmen imajı ve itibarı üzerine bir inceleme. *Academia. Edu*. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1926560>
- Gül, İ. , Türkmen, F., & Aksel, N. (2017). Aday öğretmen görüşlerine göre aday öğretmen yetiştirme sürecinin değerlendirilmesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 365-388 . <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.289419>
- Güven, D. (2015). Profesyonel bir meslek olarak Türkiye’de öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(2), 13-21. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/43778>
- Hesapçıoğlu, M. (2009). Türkiye’de cumhuriyet döneminde eğitim politikası ve felsefesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 121-138. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1833>
- Kaplan, İ., & Gülcan, M. G. (2020). Öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi: karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406. <https://dx.doi.org/110.30855/gjes.2020.06.03.007>

- Karabıyık, L. (2022). CHP'Lİ Karabıyık'tan öğretmenlik kanununa eleştiri, https://yeniadana.net/haber/chpli_karabiyiktan_ogretmenlik_kanununa_elestiri-69052.html
- Karataş, S., & Güleş, S. (2013). Evaluation of the selection exam for 1119ivil cervants (KPSS) from preservice teachers' perspectives. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 6(1), 102-119. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/304210>
- Kavaklı, F., & Gül, İ.(2021). Öğretmenlerin istihdam şekillerine göre iş doyum düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(1), 191-205. <https://dx.doi.org/10.7822/omuefd.797239>
- Kılıç, D., Babayigit, Ö., & Erkuş, B. (2016). Aday öğretmenlerin adaylık eğitimine ilişkin görüşleri. *Ekev Akademi Dergisi*, 20(68), 81-90. <http://dx.doi.org/10.14225/Joh1467>
- Kilimci, S. (2011). Türkiye'de öğretmen olmak. S. Aynal Kilimci (Eds.). *Türkiye'de öğretmen yetiştirme* içinde (ss 117-133). Pegem Akademi Yayınları.
- Kozikoğlu, İ., & Soyalp, H. (2018). Aday öğretmenlerin, danışman öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin aday öğretmen yetiştirme programına yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33 (4), 934-952. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/557828>
- Koşar, D., Er, E., Koşar, S., & Kılınç, A.Ç.(2018). Öğretmen atamalarında sözlü sınav uygulamasının değerlendirilmesi: atanmış ve atanmayan öğretmen adaylarının görüşlerine dayalı nitel bir analiz. *Milli Eğitim*, 218, 135-161 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/555623>
- Kurt, M. (2007). *Öğretmen ve yöneticilerin öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına yükledikleri anlamlar*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Niğde Üniversitesi.
- Laçın, N. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri: Kütahya ili örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Lecompte, M. D., & Goetz, J. P. (1982). Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of Educational Research*, 52, 31-60. <https://dx.doi.org/10.2307/1170272>
- McMillan, J. H. (2000). *Educational research fundamentals for the consumer*. Longman
- MEB (2014). Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün 27.08.2014 tarih ve 3572005 sayılı "bilimsel toplantılar" konulu yazısı.
- MEB (2017). *Öğretmen strateji belgesi 2017-2023*, Öğretmen Yetiştirme Ve Geliştirme Genel Müdürlüğü
- MEB (2022). Öğretmenlik meslek kanunu teklifi, TBMM genel kurulunda kabul edilerek yasalaştı <http://www.meb.gov.tr/ogretmenlik-meslek-kanunu-teklifi-tbmm-genel-kurulunda-kabul-edilerek-yasalasti/haber/25175/tr>
- MEB, (1985). Milli eğitim gençlik ve spor bakanlığına bağlı okul ve kurumlara stajyer olarak atanmış öğretmenlerin stajyerlik işlemlerine ilişkin yönerge. *Tebliğler Dergisi*, Sayı.2186.

- Memurlar.net (2022). Eğitim Sen: Öğretmenlik Meslek Kanunu teklifi geri çekilmeli, <https://www.memurlar.net/haber/1013164/egitim-sen-ogretmenlik-meslek-kanunu-teklifi-geri-cekilmeli.html>
- Oskay, Ö., Erdem, E., Akkoyunlu, B., Soran, H. ve Yılmaz, A. (2010, 10-18 Mayıs). *Öğretmenlerin öğretim ve öğrenme sürecindeki yeterlikler açısından kendilerini değerlendirme üzerine bir çalışma*. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu II, Hacettepe Üniversitesi, Beytepe-Ankara
- ÖĞDER (2019). Öğretmene şiddet, <https://www.ogretmenlersitesi.com/ogretmene-siddet/52365/>
- ÖKBYY (2005). Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği, *Resmi Gazete*: 13/8/2005 tarihli ve 25905 sayılı.
- Önder, E. (2018). Prospective teacher training program according to prospective teachers' opinions. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(1), 143-189. <https://dx.doi.org/10.14527/kuey.2018.004>
- Özdemir, T. Y., & Orhan, M. (2019). Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin imajı hakkındaki görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(4), 824-846. <https://doi.org/10.24315/tred.532641>
- Rapor (1993). TBMM öğretmen sorunları ile ilgili 10/1 esas numaralı meclis araştırması komisyonu raporu. *TBMM Tutanak Dergisi*, 41(13. Birleşim), 5- 61.
- Sabuncuoğlu, Z. (1997). *Personel yönetimi – politika ve yönetsel teknikle*, (7. Baskı). Beta.
- Sarikaya, İ., Samancı, O., & Yılar, Ö. (2017). Aday öğretmen yetiştirme sürecinin aday ve danışman sınıf öğretmenlerinin görüşleri kapsamında değerlendirilmesi: Bir karma yöntem çalışması. *Gefad / Gujgef*, 37(3), 939-989. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/393029>
- Senemoğlu, N. (2011). How effective are initial primary teacher education curricula in Turkey? student teachers, faculty, and teachers let us know. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 35-47. <http://www.ijocis.com/index.Php/ijocis/issue/view/c1s1d/c1s1d>
- Sezgin, F., & Duran, E. (2011). Kamu personeli seçme sınavı'nın (KPSS) öğretmen adaylarının akademik ve sosyal yaşantılarına yansımaları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 9-21. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/200470>
- Sunat, Ş. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu teklifi hangi değişiklikleri ön görüyor? Öğretmenlik Meslek Kanunu nedir? <https://www.cumhuriyet.com.tr/turkiye/ogretmenlik-meslek-kanunu-teklifi-hangi-degisiklikleri-on-goruyor-ogretmenlik-meslek-kanunu-nedir-1904173>
- Şen, H. Ş., & Erişen Y. (2002). Öğretmen yetiştiren kurumlarda öğretim elemanlarının etkili öğretmenlik özellikleri. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 99-116. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gefad/issue/6766/91036>
- Şimşek, Ş., Çelik, A., Akgemici, T., & Soysal, A. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Şimşek, H. (2019). Öğretmenlik mesleği ve öğretmen yetiştirmede güncel gelişmeler. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Eğitime giriş* içinde (ss. 49-276). Pegem Akademi Yayıncılık

- Taymaz, H. (1997). *Hizmetiçi eğitim*. Tapu Kadastro Vakfı Matbaası.
- TBMM (1993). Öğretmenlik mesleği ve öğretmen yetiştiren eğitim kurumları temel kanunu teklifi (2/913).(Millî Eğitim ve Plan ve Bütçe komisyonlarına)(Başkanlığa geliş tarihi: 26.11.1993). <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem27/yil01/ss302.pdf>
- TBMM (2018). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin kanun teklifi ve gerekçesi, Ankara: *Millî Eğitim Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu*, Tarih 3 Aralık 2018, Esas no: 2/1401
- TBMM (2022). Öğretmenlik meslek kanunu teklifi, Ankara: *Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Raporu (2/4056)*. <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem27/yil01/ss302.pdf>
- TED (2018). Öğretmenlik meslek kanunu öneri metni, https://www.kamubiz.com/images/upload/ogretmenlik-meslek-kanunu-oneri-metni_1.pdf
- Tedmem (2019). *Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği*, Rapor dizisi: 3, Türk Eğitim Derneği.
- Tedmem (2022). Öğretmenlik meslek kanunu ve aday öğretmenlik ve öğretmenlik kariyer basamakları yönetmeliği taslağına ilişkin TEDMEM görüşü, <https://tedmem.org/mem-notlari/gorus/ogretmenlik-meslek-kanunu-ve-aday-ogretmenlik-ve-ogretmenlik-kariyer-basamaklari-yonetmeligine-iliskin-tedmem-gorusu>
- Tekışık, H.H. (1986). Türkiye’de öğretmenlik mesleği ve sorunları. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 11(116),1-9. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/88438>
- Tuna, C. (2020). Öğretmenlerin hakları ve sorumlulukları. T. Aytaç (Eds.), *Eğitim Hukuku* içinde (ss. 99-123), Pegem Akademi.
- Tutum, C. (1979). *Personel yönetimi*, TODAİE Yayınları.
- Türk Eğitim Sen (2021). Genel başkan Talip Geylan: Öğretmenlik meslek kanunu entübe mi edildi?<https://www.tes.org.tr/genel-baskan-talip-geylan-ogretmenlik-meslek-kanunu-entube-mi-edildi/>
- Ulubey, Ö. (2018). Aday öğretmen yetiştirme programının değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 480-502. <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/2382-published.pdf>
- Uştu, H. , Mentiş Taş, A., & Sever, B. (2016). Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algılarına ilişkin nitel bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*,4(1),15–23. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/226939>
- Utkutuğ, Ç. P. (2007). *Toplam başarı göstergesi yöntemi ve örnek uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Uygun, S. (2012). Basında öğretmen sorunları. *Millî Eğitim Dergisi*, 194, 72-91. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/442299>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, A. (2011). Kanun tasarısı taslaklarının hazırlanması içişleri bakanlığı örneği. *Kanun yapım süreci sempozyumu* içinde (ss. 30-36), Türkiye Büyük Millet Meclisi.

Yirci, R. (2017). Öğretmen profesyonelliğinin önündeki engeller ve çözüm önerileri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 18(1), 503-522. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1481482>

Yüksel, S. (2011). *Türk üniversitelerinde eğitim fakülteleri ve öğretmen yetiştirme*. Pegem Akademi Yayınları.

Extended Summary

Problem statement

The teaching profession is one of the oldest professions. It is estimated that this profession dates back to the history of humanity. Today, teachers in this profession are seen as experts who carry out educational activities in a planned and programmed way. In the Republican period, some regulations were made for the teaching profession. During this period, various laws regarding the teaching profession were enacted. Since there is no separate law regulating the personal rights of teachers, the Civil Servants Law was taken as a basis. In 1993, a draft law on the teaching profession was submitted to the parliament, but this law could not be enacted. In 2022, a professional teaching law was enacted. A regulation was prepared in 2005 for the career paths of teachers. In this regulation, the teaching profession was divided into three stages: teacher, specialist teacher, and head teacher, after the candidate teaching period. Later, this regulation was annulled by the Constitutional Court. The CHP proposed a similar teaching law proposal in 2018, but the law could not be enacted. A new draft law on the teaching profession was brought to the parliament and accepted by the AKP government. Within the scope of the teaching profession law, such issues as teacher employment, appointment processes, teachers' career steps, in-service training, and teacher rights are mentioned. Educators, professional organizations, and unions criticize the teaching profession law. There have been criticisms of four teachers' unions in this regard. This research aims to learn how teachers find the newly enacted Teaching Profession Law, the major deficiencies they identify in it, their opinions about the contributions of the law to the profession, and teachers' suggestions on this subject.

Method

This research is qualitative, and the research design is a case study. This method is a method in which one or more events, environments, programs, social groups, or interconnected systems are examined in depth (McMillan, 2000). The study group for the research consists of 16 teachers who are members of a trade union and working in different schools in Ordu during the 2021–22 academic year. These teachers were selected through purposive sampling. The researchers developed a semi-structured interview form to collect the research data. For this purpose, the following questions were asked of the teachers: 1) How do you find the Law on the Teaching Profession in general? 2) What are the important deficiencies you identify in the Teaching Profession Law? 3) How do you think the law will contribute to your profession? 4) What are your suggestions for the teaching profession's law? Before starting the data collection, necessary permissions were obtained from the social sciences ethics committee, and then the teachers were interviewed for about half an hour. The interviews were recorded in written format. Measures were taken to ensure the validity and reliability of the research. Validity in qualitative research means that the researcher observes the researched phenomenon as it is and as impartially

as possible (Yıldırım & Şimşek, 2011). Content analysis was used to analyze the research data. Interview forms were first coded as T1, T2, T3... T16. Categories were formed from the concepts obtained, and thus some themes were reached. Teachers' views on situations that support or conflict with these comments are given as they are, unchanged. Thus, a healthy evaluation of the findings was tried.

Findings and discussion

Based on the research findings, teachers' opinions about the law were collected under four themes: criticism regarding the content of the law and the practice of career steps, not asking for teachers' opinions, and positive opinions regarding the law. The criticisms regarding the content of the law are listed as follows: the content of the law is insufficient, it has been prepared inexpertly, it is far from solving problems and has been prepared without experience, and it has only dealt with material situations. The findings are in line with the views of the education unions (Eğitim-Sen, 2022; Eğitim-İş, 2021; Eğitim Bir Sen, 2021; Türk Eğitim Sen, 2021). Observed deficiencies in the Teaching Profession Act are listed as follows: lack of examination of good examples and narrow scope of the law, non-immediate payment of additional indicators; non-consideration of merit, lack of regulations that would bring dignity to the profession, lack of regulation for the safety of teachers; and inability to solve the problems of paid teachers. Some studies state that the stakeholders' opinions were not taken into account while the teachers were preparing the law (Sunat, 2022) and that the law caused disappointment in the teachers' chamber (Karabıyık, 2022). The positive aspects of the Teaching Profession Act are as follows: encouraging the development and strengthening of the reputation of the profession, encouraging retirement arising from the elimination of different laws, relocation facilitation, the removal of the candidacy exam, contracting to eliminate the distinction between teachers and regular teachers. There are studies on how teachers can improve themselves in professional practice (Aydm, 2018; Baş, 2017; Yirci, 2017)

Results

Teachers have made some suggestions regarding the Teaching Profession Law. Some of them are as follows: Social rights should be improved, the law should address the teaching profession in all aspects, practices that bring dignity to the profession should be included in the law, and all stakeholders should participate in the making of the law. Teachers see significant shortcomings in the law. They grouped these deficiencies into general deficiencies, career planning deficiencies, and task-related deficiencies. They stated that the law would lead to some difficulties in the implementation process. They also stated that the law can increase the prestige of the teaching profession, improve teachers in a professional sense, eliminate the distinction between permanent teachers and contract teachers, and also has positive aspects, as it provides teachers with a 3600 coefficient of salary increase. Based on the results obtained from this study, it is suggested that the opinions of the relevant parties should be taken into account in the preparation of laws and that the arrangements to be made should contain merit-based arrangements that are free of political influences.