

ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU'NA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ¹

Regarding The Teaching Profession Law Analysis of Teacher Opinions

Habip ASLAN², Cem TUNA³

Öz

Araştırmada Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun olumlu yönlerine ve eksikliklerine ilişkin öğretmen görüşlerinin ve bu konudaki önerilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Olgubilim desenine uygun gerçekleştirilen bu nitel çalışmanın katılımcıları amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma gurubunu, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Rize ilinde MEB'e bağlı okullarda görev yapan 30 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Veriler, betimsel ve içerik analizi yöntemleriyle çözümlenmiştir. Sonuçlara göre, Öğretmenlik Meslek Kanunu, mevcut haliyle öğretmen sorunlarına çözüm bulma noktasında yetersiz kalsa da böyle bir adımın atılması olumlu karşılanmıştır. Kanun, bilimsel araştırmalar ve ilgili paydaşların fikirleri doğrultusunda hazırlanmadığı, alelacele hazırlandığı, öğretmenlerin genel, mali ve sosyal haklarına az yer verildiği belirlenmiştir. Öğretmen ve öğretmenlik mesleği ile ilgili tüm çalışmalar ilgili kanun altında düzenlenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu ile yeniden uygulanan öğretmenlik kariyer sistemini desteklemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların çoğunluğu; aday, sözleşmeli ve kadrolu öğretmen farkından sonra ilgili düzenleme, öğretmenleri daha da ayırttığı, öğretmenler odasında ve okul ortamında öğretmenleri kutuplaştıracağını belirtmişlerdir. Bunun yanında, kariyerlik uygulamasındaki kariyer atlama sınavı ve hizmet içi eğitimler uzman ve başöğretmenlik ünvanları için yeterli kriterler olmadığı belirlenmiştir. Katılımcılar, sınavda alan bazlı soruların yer alması, hizmet içi eğitimlerin yüz yüze yapılması gerektiğini önermişlerdir. Ayrıca uzun yıllar görev yapmış öğretmenleri, geçerliliği olmayan bir sınava sokmak, öğretmenlerin itibarını düşürebileceğini söyleyen katılımcılar; yazılı sınav yerine öğretmenin genel performansını yansıtan projeler, akademik çalışmalar, okul başarısı gibi kriterler üzerinden değerlendirilmesi daha uygun olacağını belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik Meslek Kanunu, Öğretmenlik kariyer düzenlemesi, Başöğretmenlik, Uzman öğretmenlik.

Abstract

The aim of the study was to examine teachers' views on the positive aspects and shortcomings of the Teaching Profession Law and their suggestions on this issue. The participants of this qualitative study, which was carried out in accordance with the phenomenological design, were determined using maximum diversity sampling from purposeful sampling methods. The study group of the research consists of 30 teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in Rize province in the 2022-2023 academic year. Data were collected using a semi-structured interview form. The data were analyzed using descriptive and content analysis methods. According to the results, although the Teaching Profession Law is insufficient to find solutions to teacher problems in its current form, taking such a step was welcomed positively. It was determined that the law was not prepared in line with scientific research and the opinions of relevant stakeholders, that it was prepared in a hurry, and that teachers' general, financial and social rights were given little space. It was concluded that all activities related to teachers and the teaching profession should be organized under the relevant law. It was concluded that teachers do not support the teaching career system that was reimplemented with the Teaching Profession Law. The majority of the participants stated that after the difference between candidate, contracted and permanent teachers, the relevant regulation would further separate teachers and polarize teachers in the teachers' room and school environment. In addition, it was determined that the career advancement exam and in-service trainings were not sufficient criteria for the titles of specialist and head teacher. Participants suggested that field-based questions should be included in the exam and in-service trainings should be face-to-face. In addition, the participants stated that putting teachers who have served for many years into an exam that has no validity may lower the reputation of teachers; instead of a written exam, it would be more appropriate to evaluate teachers based on criteria such as projects, academic studies, school success that reflect the general performance of the teacher.

Keywords: Teaching Profession Law, Teaching career regulation, Head teacher, Expert teacher.

¹ Bu çalışma birinci yazarın "Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Sorumlu yazar, Öğrt. MEB, Pazar Şehit Murat Naiboğlu Sivil Havacılık Lisesi, 0000-0001-6923-7397, habip_aslan21@erdogan.edu.tr

³ Prof. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, 0000-0002-6846-8676 cem.tuna@erdogan.edu.tr

GİRİŞ

Eğitim, insanın öğrenebilme yaşına ulaşmasıyla beraber başlayan ve hayatı boyunca devam eden bir süreçtir (Aydın, 2014). Yaşam boyu devam eden bu kapsamlı yapı, Barutçugil'e (2002) göre insanların davranışlarını, tutumlarını, fikirlerini, ideallerini ve ilkelerini daha önce oluşturulmuş amaçlar doğrultusunda bilinçli bir şekilde iyileştirme ve geliştirmeler sağlayan sistematik bir düzen olduğunu ifade etmiştir. Eğitimin kesinlikle olması gereken ögesi olan öğretmenler, çocukların ve gençlerin kişisel gelişiminde, sınıf ortamındaki öğrenme sürecinin yönetiminde etkili rol oynayan kimselerdir (OECD, 2005). Ertürk'e (1972) göre eğitim için gerekli tüm unsurlar sağlansa bile programlanmış eğitim etkinliklerinin yapılması sürecinde, uygulayıcının yapıcı olmasından ziyade yıkıcı bir tavır sergilemesi halinde, eğitimde hedeflenen başarıya ulaşmanın mümkün olmayacağını söyleyerek eğitimde öğretmenin önemini vurgulamıştır.

Öğretmenlik, sürekli kendini geliştirmeyi gerektiren bir meslektir. Ancak Türk eğitim sistemi; yapı, yönetim ve süreç olarak öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri için yeterli olduğu söylenemez. Öğretmenlerin önemli sorunlarından biri, statü sorunudur. Bu sorunu çözmek için öğretmeni ve mesleği bazı yönlerden güçlendirmek gerekmektedir. Bunun için öğretmenin mesleğini profesyonelce yapabileceği imkânların sağlanması, çabasını teşvik edecek mesleki düzenlemelerin yapılması kaçınılmazdır. Yapılan bilimsel araştırmalar sonucu getirilen öneriler, öğretmenlik mesleğinde kariyer geliştirmeyi bilimsel temellere dayandırılması hedeflenmektedir (Sağ, 2004). Bütün bu çalışmaların uzantısı olarak 2004 yılında Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlik mesleğine kariyer sistemi getirmiştir (RG, 2004). Adaylık döneminden sonra öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik olmak üzere üç basamakta yapılandırmıştır (RG, 2005a). 2005 yılında yapılan sınavda başarılı olan ve diğer koşulları yerine getiren 92.382 öğretmene uzman öğretmenlik sertifikası verilmiştir. Mevcut durumda ilk defa bu sistem düzenlendiği için başöğretmenlik şartlarını taşıyan öğretmen bulunmadığından başöğretmenlik sınavı yapılmamıştır. Fakat doktora mezunu olan öğretmenlerin arasından 338 öğretmene başöğretmenlik sertifikası verilmiştir (Kazoğlu 2014). Ancak uygulamanın tartışılmaya başlandığı ilk günden beri hayata geçirilmesi planlanan kariyer sistemi, birçok kesimden farklı tepkiler gelmeye başlamıştır. Kariyer basamakları uygulamasının öğretmenleri kamplara ayıracağı, çalışma barışını zedeleyeceği ve eğitim kurumlarında kutuplaşmalara yol açabileceği endişeleri dile getirilmiştir (Gümüseli, 2005). Cımbız ve Küçüker (2015) göre de öğretmenlik kariyer sistemi, öğretmenlerin mesleki gelişimine, öğretmenlerin motivasyonuna, eğitim-öğretime, öğretmenler arasındaki ilişkilere, öğretmen veli ilişkilerine, mesleki paylaşım ve dayanışma vb. birçok konuda olumlu yönde etkisinin olabileceği gibi olumsuz yönde de etki edebileceğini ifade etmiştir. Bu sebeplerle Anayasa Mahkemesi 5204 sayılı Kanunla düzenlenen 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43'üncü maddesinin bazı hükümlerinin iptal edilmesi üzerine söz konusu maddenin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeye ilişkin hükümlerinin uygulanabilirliği kalmamıştır (MEB, 2022a). Öte yandan 14.02.2022 tarihli ve 31750 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 03.02.2022 tarihli ve 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu [ÖMK] ile 1739 sayılı Kanunun 43'üncü maddesi yürürlükten kaldırılarak öğretmenlik kariyer basamaklarında ilerlemeye ilişkin yeniden düzenleme yapılmıştır (MEB, 2022a).

Türkiye Cumhuriyeti tarihinde eğitim sistemiyle birlikte, öğretmen yetiştirme faaliyetleri, öğretmenlik mesleği ve öğretmen istihdamı konusu geçmişten günümüze kadar her daim önemini korumuştur (Eroğlu, 2022). Cumhuriyet tarihinden günümüze kadar öğretmenlerin özlük hakları, çalışma şartları, yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi ülkenin her zaman gündeminde kalan çözümlenmesi beklenen önemli bir sorun olmuştur. Zaman zaman farklı biçimlerde öğretmen yetiştiren kurum ve kuruluşlar açılmış ve farklı kaynaklardan öğretmen alımları yapılmıştır. Günümüzde gittikçe çok düşük puanlarla hala alımlarına devam eden ve her sene yüzlerce mezun veren fen edebiyat fakülteleri pedagojik formasyon aracılığıyla öğretmen adayı mezun vermektedir. Bunların yanında sayısı gittikçe çoğalan eğitim fakülteleri varlıklarına devam etmektedir. Köy öğretmen okulları, köy enstitüleri, yüksek öğretmen okulları, eğitim kursları hatta vekil öğretmenlik, yedek subay öğretmenlik, mektupla öğretim gibi birbirinden çok farklı kurumlar ve yöntemler aracılığıyla Cumhuriyet tarihinde öğretmen yetiştirilmeye çalışılmıştır (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2007).

Türkiye'de öğretmen yetiştirilmesi ve istihdamı birçok farklı platformlarda ve eğitim şuralarında her zaman ele alınmasına rağmen bu konuda sürdürülebilir, geliştirilebilir uygulamalar getirilememiştir (Akar, 1990). Bu bağlamda Türkiye'de her anlamda öğretmenleri kapsayacak bir meslek kanununa ihtiyaç duyulmuştur. Uzun süredir çalışmaları devam eden ÖMK 03/02/2022 tarihinde kabul edilmiştir. Öğretmenlerin uzun yıllar sonra ÖMK'ye kavuşması elbette önem arz etmektedir. Bu kadar önem arz eden bir meslek grubuna ait konun çıkarılması şüphesiz büyük bir başarı olduğu söylenebilir. Fakat Barth'ın (1990) ifade ettiği gibi öğretmen refahını yükseltmek için işe sadece maddi yünden bakmak asla yetmeyecektir. Öğretmen, yükseköğretim elemanları ve eğitim uzmanları gibi ilgili kişileri sürece yeteri kadar dâhil edilmemesi, eğitim camiasının tamamını ele almayarak planlanan dar kapsamı, problemli sınıflandırma yapısı akıllarda soru işareti bırakmaktadır (Altan ve Özmuşul, 2022). Öte yandan kariyer basamaklarını sadece yıl, sınav üzerinden belirlemesi ve karşılığında belli bir meblağ paraya dayandırması sebebiyle maalesef öğretmenlerin uzun yıllardır var olan gereksinimlerine, önceliklerine, beklentilerine ve refah düzeylerini düzeltme, geliştirme açılarından

çare olmaktan ve problemleri gidermekten birçok anlamda çok uzak olduğunu belirtmektedir (Altan, 2017). Altan ve Özmuşul'a (2022) göre de ilgili kişilerin önerileriyle, ortaklaşa bir anlayışla veli, öğrenci, öğretmen ve okul yöneticileri, il/ilçe yöneticilerinin katılımıyla beraber daha başarılı bir meslek kanunu oluşturulabileceğini ifade etmiştir. Millî Eğitim Bakanlığın öğretmen sıkıntılarına çözüm bulmak, onları güdülemek ve öğretmenlerle birlikte eğitimi de nitelikli hale getirmek amacıyla yeni arayışlara girdiği görülmektedir. Bu amaçla öğretmen yetiştirme ve geliştirme sürecine getirilen oluşumlardan biri de ÖMK olmuştur. Öğretmenlerin yanı sıra birçok eğitim camiasına mensup kişiler ÖMK'nin öğretmenlik mesleğinin gelişimine katkı sağlayıp sağlamayacağı ve öğretmenlerin diğer taleplerine çözüm getirip getirmeyeceği konusunda kuşku duymaktadır (Altan ve Özmuşul, 2022; Genç, 2023; Gül ve Güngör, 2022; Ocak, 2022; Sunat, 2022).

Kanun, yayımlanmasıyla birlikte birçok tartışmayı beraberinde getirmiştir. Çünkü ÖMK'de aday öğretmenlik uygulaması ve öğretmen kariyer basamakları koşulları dışında beklenen diğer düzenlemeler yeterince ele alınmamıştır. Bu anlamda söz konusu kanunun öğretmenlik mesleği ile ilgili olumlu birtakım kararlar içermesinin yanında iyileştirilmesi gereken bazı konuların eksik kaldığı görülmektedir (Erdoğan ve Elma, 2023). Dolayısıyla kanunda eksik kalan ve geliştirilmesi beklenen kısımlar ilgili paydaşların görüşleri ve önerileri doğrultusunda yapılması öğretmenlerin meslek kanunundan beklentilerini olumlu yönde karşılayabilir. Bu yönde öğretmenlerin ÖMK'ye ilişkin değerlendirmeleri önem arz etmektedir. Bunun yanında bir milyondan fazla öğretmeni ve diğer paydaşları ilgilendiren bir konuda ilgili kişilerin görüşleri ve önerileri elbette önem taşımaktadır. Başta MEB olmak üzere konuyla ilgili diğer kurum ve kuruluşların meslek kanununu yeniden gözden geçirmelerini sağlayabilir. Bu çalışmada ulaşılan sonuçların ileride ÖMK'nin iyileştirmesi durumunda kanunun geliştirilmesinde yetkili olan kurum, kuruluş ve makamlara fikir sağlaması beklenmektedir.

Bu açıdan hareketle farklı şekilde istihdam edilen öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'nu nasıl değerlendirdikleri önemli bir problem olarak görülmektedir. Bu araştırma farklı şekilde istihdam edilip görev yapan ücretli, sözleşmeli, kadrolu, uzman ve başöğretmenlerin ÖMK hakkındaki görüşlerinin incelenmesinin gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Bu araştırma öğretmenlerin ÖMK'nin olumlu yönlerine ve eksikliklerine ilişkin görüşlerini ve bu konudaki önerilerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu temel amaca ulaşmak için şu üç soruya cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun olumlu yanlarına yönelik öğretmenlerin olumlu görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun geliştirilmesi gereken yanlarına yönelik öğretmenlerin görüşleri nelerdir?
3. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda bulunan eksikliklerin düzeltilmesine ilişkin öğretmenlerin önerileri nelerdir?

Bu araştırmanın kapsamı, 03/02/2022 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisinde kabul edilip 14/02/2022 tarihinde 31750 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7354 numaralı kanunun madde içerikleri ile sınırlandırılmıştır.

YÖNTEM

Bu çalışma ÖMK'nin ortaya çıkardığı olumlu ve olumsuz durumlarının derinlemesine incelenmesi amaçlandığından nitel araştırma uygulamalarından olgubilim deseni çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Creswell'e (2007) göre olgubilim/fenomenoloji deseniyle yürütülen araştırmaların temel gerekçesi kişinin bir olguya, duruma ilişkin deneyimlerinden yola çıkılarak söz konusu olgunun, durumun boyutlarının derinliğini ortaya çıkarmaktır. Araştırma için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 07.10.2022 Toplantı K. Sayısı 2022/189 numaralı kararı ile etik kurul izni alınmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Rize ilinde MEB'e bağlı okul öncesi, ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde nitel çalışmalarda sıklıkla kullanılan amaçlı örneklemden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi çalışmanın amacı doğrultusunda kullanılmıştır. Bu doğrultuda maksimum çeşitlilik sağlamak için Rize merkez ilçesi ve diğer ilçelerinde görev yapan farklı kariyerde, okullarda, branşlarda ve hizmet yılında olan 30 öğretmen ile görüşme yapılmıştır. Nitel çalışmalar, nicel çalışmalar gibi evreni temsil edebilecek çok geniş ve büyük bir çalışma grubuna (örnekleme) gerek duymamaktadır. Dolayısıyla araştırmacı veri toplarken yani görüşme veya gözlem yaparken veriler tekrarlanınca veri doygunluğuna ulaştığı için daha fazla veri toplanmayabilir (Creswell, 2007). Bu çalışmada da görüşmelerde aynı yorumlar tekrarlanınca veri doygunluğuna ulaşıldığı kanısına varılarak 30 görüşmeden sonra veri toplama işi sonlandırılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait bilgiler incelendiğinde 20'si kadın, 10'u erkek olduğu belirlenmiştir. Kurum türüne bakıldığında 4'ü okul öncesi, 1'i ilköğretim, 3'ü ortaokul ve 22'si de lisede görev yapmaktadır. İstihdam şekli incelendiğinde 4'ü ücretli öğretmen, 4'ü aday öğretmen, 2'si sözleşmeli öğretmen, 8'i kadrolu öğretmen, 8'i uzman öğretmen ve 4'ü başöğretmen

oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin meslekte geçirilen hizmet yılına göre dağılımı incelendiğinde ise 11'inin 1-5 yıl, 9'unun 6-10 yıl, 3'ünün 11-20 yıl ve 7'sinin 21 yıl ve üzeri süreyle görev yaptıkları belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Çalışma öncesinde yedi sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu, alanında uzman iki öğretim üyesine gönderilmiştir. Öğretim üyelerinin incelenmeleri sonucunda görüşme formu soruları yediden beşe indirilmesi uygun görülmüştür. Gerekli izinler tamamlandıktan sonra Rize merkez ilçe ve ilçelerinde MEB'e bağlı resmi eğitim okullarında görev yapan öğretmenlere, çalışmaya gönüllü olarak katılacakları belirlemek için e-posta ve WhatsApp üzerinden görüşme yapma daveti gönderilmiştir. Görüşme yapmayı kabul eden öğretmen sayısı 30 olana kadar görüşme yapma daveti gönderilmiştir. Yüz yüze görüşmeyi kabul eden öğretmenlerle çalıştıkları kurumda görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler ortalama 35 dakika sürmüştür. Görüşme esnasında yazıya dökülen cevaplar katılımcılara okunarak teyit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesi aşamasında betimsel ve içerik analizlerinden faydalanılmıştır. Betimsel analiz, genellikle nitel veri seti üzerinde detaylı ayrıştırma gerektirmeyen verilerin işlenmesinde kullanılır. Araştırma katılımcılarının demografik özellikleri ile farklı niteliklerinin tasvir edilmesi gibi durumlar betimsel analizdir (Miles ve Huberman, 1994). Nitel araştırmalarda kullanılan içerik analizinde ise araştırma grubunun görüşleri, araştırmanın amacı doğrultusunda kavramlaştırılarak mantıklı bir şekilde düzenlenir ve okuyucunun anlayacağı şekilde yorumlanarak sunulur. Esas amaç da elde edilen veriler üzerinden kodlara, kategorilere ve temalara ulaşılabilirdir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu amaçla ilk aşamada çalışmaya katılan her bir öğretmene bir kod (Ö1, Ö2, ... Ö30) verilmiş ve her bir öğretmenin aynı soruya verdikleri cevapların tamamı, ilgili sorunun altında sıralanmıştır. İkinci aşamada veriler incelenerek benzer ifadeleri kodlara, benzer kodlamaları kategorilere ve birbiriyle ilişkili olan kategorileri de çalışmanın amaçları doğrultusunda ilgili temalar altında bir araya getirilmiştir. Son aşamada elde edilen kodlar, kategoriler ve temalarla birlikte katılımcı frekansları ve yüzdeleri tablolastırılmıştır. Veriler, oluşturulan tablolar üzerinden okuyucunun anlayabileceği şekilde açıklanma çalışılmıştır. Veri analizlerinin geçerliliğini ve güvenilirliğini arttırmak için Yıldırım Şimşek'in (2018) açıkladığı şekilde açıklamaları destekleyen görüşler, hiç değiştirilmeden alıntılanmıştır.

BULGULAR

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Olumlu Yanları

Öğretmenlerin ÖMK'nin olumlu yanlarına yönelik görüşleri değerlendirilmiş, elde edilen bulgular doğrultusunda oluşturulan tema ve kodlar Tablo 1'da yer verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Olumlu Yanları Yönelik Görüşler

Alt Tema	Kodlar	Katılımcı	n	Yüzde
Kanunun Yapıcı Yönü	Lisansüstü Öğretime Yönlendirme	Ö2, Ö16	2	%7
	Özlük Haklarını İyileştirme	Ö18, Ö5, Ö2	3	%10
	Kariyer Basamakları	Ö1, Ö5, Ö6, Ö10 Ö11, Ö15, Ö18 Ö23, Ö24	9	%30
	Mesleki Gelişimi Sağlar	Ö30, Ö28, Ö27 Ö26 Ö19, Ö10, Ö5, Ö4	8	%27
	3600 Ek Gösterge	Ö5	1	%3
	Gelir Düzeyi	Ö19, Ö16, Ö15, Ö14	4	%13
	Olumlu Bir Adım	Ö8, Ö12, Ö7	3	%10
	Öğretmene Özgü Kanun	Ö29, Ö12, Ö8	3	%10
	Mesleğin Saygınlığı	Ö30, Ö26, Ö12, Ö10	4	%13

Kanunun yapıcı yönleri değerlendirildiğinde katılımcıların %30'unun kariyer basamaklarına olumlu baktıkları görülmektedir. Katılımcı öğretmenler, kariyer basamaklarının öğretmenlik mesleğinin gelişimini ve saygınlığını yükseltebileceğini düşünmektedirler. Ayrıca kariyer basamakları sayesinde öğretmenlerin kendilerini daha iyi yetiştireceklerini düşünen katılımcılar kariyer uygulamasını faydalı görmektedirler. Katılımcılarda biri bu konuda görüşlerini şu şekilde açıklamıştır: *“Öğretmenlik meslek kanununun ne kadar geliştirilmesi gerektiğini ifade etsek de öğretmenin belli bir kariyer basamağından geçip, performansı ölçüsünde ödüllendirilmesi gerektiğini düşünüyorum (Ö6).”* *“Kariyer basamakları ile mesleğe olan ilgi artabilir. Öğretmenlerin kendilerini yenilemelerinin önünü açabilir. Meslekte yükselme, mesleğin hakkı bir maaş, mesleğin saygınlığı bu kanun ile gerçekleşmesi umut edilenlerdir (Ö10).”* Katılımcıların çoğunlukla üzerinde durduğu diğer bir konu ise meslek kanunun öğretmenlerin mesleki gelişimini yenileyip geliştireceği yönünde olmuştur. Katılımcıların %27'si bu konuda görüş belirttikleri tespit edilmiştir. Bir katılımcı

öğretmen görüşlerini şu şekilde belirtmiştir. “Öğretmenlik profesyonel bir meslek olması gereğince bu alanda öğretmenlik meslek kanunu düzenlenmesi faydalı olmuştur. Belirli disiplin içinde çözülmesi gereken konularda düzenlenme getirmiş olur. Tutarlı bir çizgide ilerlenir. Mesleğin kalitesi artar (Ö27).” Bazı katılımcılar da meslek kanunun öğretmen ve öğretmenlik mesleğinin itibarını yükselteceğini belirtmişlerdir. Öğretmenlere özgü bir kanunun olması öğretmenlik mesleğinin saygınlığını arttıracaklarını düşünen % 20 öğretmen, meslek kanunun başlangıç için olumlu bir adım olduğunu düşünen % 10 öğretmeni destekler niteliktedir. Bu bulgulara ilişkin bir katılımcı görüşlerini “Öğretmenlerin bir meslek kanunun olması, öğretmenlik mesleğini geliştirmek, saygınlığını arttırmak için olumlu gördüğüm yönüdür (Ö26).” şeklinde açıklamıştır. Öğretmenlik mesleği özel bir meslek olduğu vurgusu yapılarak başlangıç için olumlu bir adım atıldığını belirten bir öğretmen görüşlerini şu ifadelerle özetlemişlerdir: “ÖMK’nin çıkması öğretmenlere bir ayrıcalık olduğunu düşünüyorum. Olumlu bir ayrıcalık olarak diğer memurlardan farklı daha özel bir kategoride değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Şu an da bu adımın atılması geç bile olsa öğretmenler için daha iyi olduğunu düşünmekteyim (Ö12).”

Lisansüstü eğitimini tamamlayanların kariyer atlama sınavından muaf tutulacağından öğretmenleri lisansüstü öğretime yönlendirir diye düşünen katılımcıların oranı % 7’dir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden biri “Öğretmenleri yüksek lisans ve doktora eğitimi almaya teşvik ediyor (Ö2).” şeklinde düşüncesini açıklamıştır. Ayrıca meslek kanunun öğretmenlerin ekonomik refahını arttırmasına yönelik düzenlenmeler olumlu karşılandığı görülmüştür. Bunun yanında meslek kanunuyla birlikte getirilen 3600 ek gösterge düzenlemesi ve uzman, başöğretmen ek ödemeler ile tazminatlar sayesinde öğretmenlerin gelirinde artış sağlanması olumlu karşılandığı belirlenmiştir. Bu düzenlemeleri olumlu gören katılımcılardan biri, “(...) ayrıca düşük öğretmen maaşlarına az da olsa bu kanunla bir ivme kazandırılması da olumlu bir durum (Ö19).” Bir başka öğretmen ise “Olumlu yanı geç kalınmış bir karar da olsa 3600 ek göstergenin kabul edilmesi (Ö5).” diyerek görüşünü belirtmiştir. Ulaşılan bir diğer bulgu ise “özlük haklarını iyileştir” bulgusudur. İlgili kanunda öğretmenlerin özlük haklarını, çalışma şartlarını iyileştireceğini söyleyen 3 katılımcıdan biri düşüncesini şu ifadelerle belirtmiştir: “Öğretmenlerin özlük haklarını iyileştirmeyi amaçlaması ve mesleki gelişimini ön planda tutması (Ö3).”

Yapılan görüşmelerde katılımcıların % 96,66’sı meslek kanunun eksik yanlarının olduğunu belirtmişlerdir. Fakat kanunun eksikliklerine rağmen, katılımcıların % 80’i meslek kanunun öğretmenlik mesleğine ve öğretmenlere faydalı olacağını düşündükleri için öğretmenlere hitap ettiğinin göstergesidir. Meslek kanunun olumsuz olduğu görüşünde olan ve bu konuda tam tersi düşünen % 3 öğretmen (30 katılımcıdan sadece bir kişi) bulunmaktadır. Bu konuda “Bu kanunun öğretmenler için olumlu bir tarafının olduğunu düşünmüyorum (Ö17).” diyerek görüşünü belirtmiştir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun Geliştirilmesi Gereken Yanları

Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun geliştirilmesi gereken yanlarına yönelik görüşleri değerlendirilmiş, elde edilen bulgular doğrultusunda oluşturulan tema, kategoriler ve kodlar Tablo 2’de yer almıştır.

Tablo 2. Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun geliştirilmesi gereken yanları yönelik görüşler

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	n	Yüzde
Kanunun Geliştirilmesi Gereken Yönleri	Öğretmenlerin Özlük Hakları	Tüm kanunlar tek bir çatı altında olmalı	Ö1, Ö6, Ö13,	3	%10
		Çalışma Koşulları	Ö4, Ö14, Ö18, Ö21	4	%13
		Güvenlik, Saygınlık	Ö12, Ö21, Ö25 Ö27, Ö30	5	%17
		Emeklilikte Yararlanılmamakta	Ö8	1	%3
	Kanun Kapsamı	Bütün Öğretmenleri Kapsamamış	Ö18, Ö26, Ö2, Ö29	4	%13
		İçerik Boş	Ö6, Ö13, Ö14 Ö20, Ö21	5	%17
	Kariyer Sistemi	Sınav Kriteri	Ö2, Ö5, Ö6, Ö16, Ö19, Ö24, Ö25	7	%23
		Öğretmenin Genel Performansı,	Ö6, Ö5, Ö25	3	%10
		Bekleme Süreleri,	Ö6, Ö11, Ö16	3	%10
		Uygulama Yanlış	Ö7, Ö11, Ö17 Ö19, Ö22, Ö25	6	%20
		Hizmet İçerik Eğitim	Ö10, Ö22, Ö23, Ö25	4	%13
		Öğretmen Motivasyonu	Ö5, Ö18	2	%6
		Öğretmenin Branşı ve İlgisi Dâhilinde	Ö3, Ö5, Ö10, Ö24	4	%13
		Öğretmen Yetiştirme Süreci	Ö3, Ö5, Ö9, Ö11, Ö14, Ö16, Ö21	7	%20
	Öğretmen Yetiştirme, Geliştirme ve Kişisel, Mesleki Gelişimi	Pedagojik Formasyon	Ö28	1	%3
		Öğretmen Atama	Ö14,	1	%3
		Mülakat Olmalı-Olmamalı	Ö11 /Ö15, Ö21	3	%10
		Ücretli ve Sözleşmeli Öğretmenlik Kalkmalı	Ö21,	1	%3

Katılımcıların görüşlerine göre ÖMK'nin geliştirilmesi gereken ve üzerinde en çok durulması gereken yönünün kariyer basamakları düzenlemesi olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin büyük bir bölümü (% 53) kariyer sistemiyle ilgili görüş belirtmişlerdir. Katılımcıların birçoğu kariyer geçişlerinde uygulanan yazılı sınava değindikleri görülmüştür. Sınav kriterinin uzman ve başöğretmen olabilmek için yeterli görülmediği tespit edilmiştir. Bundan dolayı kariyer basamaklarında yükselme sınavının geliştirilmesi gereken yönleri olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara ilişkin bazı katılımcılar görüşlerini *“Gerçekçi, ayırt edici bir sınav olmalı; sınavlara alan bilgisi dahil edilmelidir (Ö24).”* *“Çoktan seçmeli ve ilkokul seviyesindeki sorularla eğitimin kalitesinin yükselebileceğini düşünmüyorum (Ö19).”* şeklinde ifade etmişlerdir. Kariyer uygulaması sürecinde hizmet içi eğitimlerin yüz yüze yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Bunun yanında eğitim videolarının ve kariyer bekleme sürelerinin uzun olduğu yönünde ifade edilmiştir. Kariyer atlamak için beklenen hizmet sürelerinde ve hizmet içi eğitimlerde düzenlemelerin yapılması gerektiğini belirten bazı katılımcılar şu şekilde görüş belirtmişlerdir: *“Eğitimler yüz yüze ve her öğretmenin mesleğine yönelik zümre bazında olmalıdır. Madem uzmanlıktan bahsedilmekte öğretmen kendi branşında en iyi olmalıdır (Ö10).”* *“Aday öğretmen yetiştirme sürecinde verilen kadro ünvanlarında iyileştirilme yapılmalıdır. Mülakat sadece aday öğretmene değil, uzman ve başöğretmene de mesleki güncellemeleri takip edebilmesi açısından belirli aralıklarla yapılması gerekmektedir. Kariyer basamaklarında ilerleyişin kısa süreli olması gerekmektedir (Ö11).”* Kariyer yükselmesinde gerekli şartların ilkel olduğu ve bu şartlar ne öğretmenlerin ne de öğretmenlik mesleğinin genel performansını yansıtmadığı için kariyer uygulamasının içerisinde bazı sorunların var olduğu belirtilmiştir. Öğretmenlik mesleği uzmanlık isteyen bir meslek olması sebebiyle öğretmenleri sürekli geçerliliği olmayan basit sınavlara alınarak verilen ünvanlar öğretmenleri ayırıştırabilir ve öğretmenlerin motivasyonunu bozabileceğinden böyle bir uygulamaya ihtiyaç duyulmadığı görüşünde olan katılımcılar bulunmaktadır. Bu tespitlere ilişkin katılımcıların görüşleri şöyledir: *“Mesleki gelişimlerin öğretmenlerin ilgi isteklerine yönelik yapılması ve sınıflarda sürekli kullanabileceği yenilikçi eğitimler olması (Ö3).”* *“Ortaya konulan çalışmalar ve somut verilere göre uzman ve başöğretmenlik unvanı verilmeli ve kanuna dâhil edilmeli... (Ö5).”* *“Kariyer ve yükselme sınav sistemi, liyakatın usulünce yapılması, hizmetiçi eğitimin amacına uygun olması gibi durumların iyileştirilmesi gerekiyor (Ö22).”* *“Sadece kâğıt üzerinde değerlendirme doğru bulmuyorum. Öğretmen bizzat sınıfta da değerlendirilmelidir. Öğretmenin kendini geliştirip geliştirmediği öyle 180 saatlik 240 saatlik video ile belirlenemez (...) (Ö25).”*

Tablo 2'ye göre ÖMK'nin geliştirilmesi gereken önemli konulardan bir diğeri öğretmenlerin özlük haklarının meslek kanunu kapsamında ele alınmamasıdır. Katılımcıların % 43'ü öğretmenlerin özlük haklarının ilgili kanunda yer alması gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmenlik mesleği ve öğretmenleri kapsayan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Milli Eğitim Temel Kanunu gibi kanunların ÖMK çerçevesinde düzenlenmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu konuyla ilgili iki öğretmen düşüncelerini şu şekilde özetlemiştir: *“İçerleğine baktığımızda çerçeve ve sade bir kanun olduğunu görmekteyiz. Oysa öğretmenlik mesleğine dair bütünü kapsayan başka kanunlara atıf yapmaya “İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 657 sayılı Kanun” gibi yer bırakmayan ayrıntılı bir kanun olmasını beklerdim (Ö13).”* Öğretmenlerin özlük hakları kategorisi altında elde edilen diğer kodlar ise Çalışma Koşulları, Güvenlik ile Saygınlık ve Emeklilikte Yararlanılmamakta kodlarıdır. Öğretmenlerin çalışma koşulları, nöbet görevleri, zorunlu hizmet görevi, barınma vb. konularda öğretmenlerin, meslek kanunuyla birlikte bir iyileştirme beklentisi olduğu belirlenmiştir. Bu konuda öğretmenlerden biri *“Öncelikle mevcut kanun her ne kadar Öğretmenlik Meslek Kanunu olarak ifade edilse de içeriğinin kariyer basamaklarında ilerlemeden ibaret olduğu göze çarpmaktadır. Zorunlu hizmet, yönetici ataması, nöbet görevleri, ek ders ücretleri, maaş karşılığı ders saatleri gibi meslek kanunun içerisinde yer almalıdır. (Ö14).”*

Öğretmenlerin özlük hakları kategori kapsamında katılımcıların sıklıkla ifade ettikleri bir diğer konu ise öğretmenlerin güvenliği ile saygınlığı yönünde olmuştur. Katılımcılar, meslek kanunun öğretmenlerin itibarına ve güvenliğine ilişkin önlemleri alması gerektiğini belirtmişlerdir. Buna ilişkin bir öğretmenin görüşleri şu şekildedir: *“Öğretmenlik mesleğinin saygınlığını artırma noktasına herhangi bir düzenlemeye gidilmemiştir (Ö21).”* Meslek kanununda yer alan öğretmen özlük haklarından emekli olan ve emekli olacak öğretmenlerin de yararlanması gerektiği belirlenmiştir. Meslek kanununun getirdiği özlük haklardan emeklilikte yararlanılmamakta konusunda bir öğretmen görüşünü *“Meslek kanunundaki kazanımların görev süresince geçerli olup emeklilikte sona ermesi önemli bir eksiklik olup düzeltilmesi gerekir (Ö8).”* şeklinde açıklamıştır. ÖMK'nin geliştirilmesi gereken yönlerine ilişkin çalışma grubunun %30'unun öğretmen yetiştirme, geliştirme ve kişisel, mesleki gelişimi kapsayan bir kanuna ihtiyaç duyulduğunu dile getirmişlerdir. ÖMK'de bu süreçlerle ilgili tüm aşamaların ele alması gerektiği belirlenmiştir. Öğretmenlerden biri bu süreçle ilgili düşüncelerini *“Öğretmenlerin yetiştirilmesi problemi olduğu gibi durmaktadır (Ö21).”* şeklinde belirtirken başka bir öğretmen ise bu durumu şu şekilde açıklamıştır: *“Eğitim sistemlerinin yapısı, felsefesi, programları, eğitim içerikleri, eğitimin fizikî alt yapısı ve çok daha önemlisi öğretmenlerin nitelik ve statüleri yeniden gözden geçirilmeli, yeniden düzenlenmeli (Ö5).”*

Katılımcı öğretmenler, aday öğretmenlik süreci ve pedagojik formasyon durumlarını değerlendirmişlerdir. Meslek kanununda formasyon sertifikası ile ilgili herhangi bir madde yer almamasına rağmen bir katılımcı bu konuda bir düzenleme yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bu katılımcı *“Pedagojik Formasyon konusu değiştirilerek düzeltilmelidir*

(Ö28).” şeklinde görüş belirttiği tespit edilmiştir. Meslek kanununda ayrıntılı bir şekilde ele alınan aday öğretmenlik dönemiyle ilgili bazı öğretmenler görüşlerini şu şekilde açıklamıştır: “Aday öğretmenlik sürecinde, öğretmenlerin hazırlanması, yetiştirilmesi dışında birçok sorumluluk veriliyor. Bundan dolayı da aday öğretmenler istendiği gibi hazırlanamıyor ve desteklenmiyor. Daha farklı bir hazırlık süreci olmalıdır (Ö3).” “Aday öğretmenlik sürecinin daha iyi uygulanması hatta üniversitelerde staj döneminden itibaren öğretmeni okula ve mesleğe adapte etme sürecinin daha ciddi ve düzenli, disiplinli, takibi yapılabilir olmalı diye düşünüyorum (Ö9).” Öğretmen yetiştirme, geliştirme ve kişisel, mesleki gelişimi kategorisi kapsamında ele alınan son iki konu ise mülakat ve ücretli, sözleşmeli öğretmenlik konularıdır. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik istihdam modellerine karşı olduğu, meslek kanunuyla birlikte kaldırılması gerektiğini ifade eden bir katılımcı “Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik problemi hala varlığını sürdürmektedir. Öğretmen atamasında mülakat ve güvenlik soruşturması sistemine son verilmemiştir (Ö21).” biçiminde düşüncesini ifade etmiştir. Mülakat sınavıyla ilgili görüş belirten 3 katılımcıdan iki kişi mülakat sınavına olumlu baktığı, bunun yanında bu iki kişiden biri, kariyer geçişlerinde de mülakatın uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Diğer katılımcı ise mülakat sınavının kaldırılması gerektiğini belirtmiştir. Mülakat olmalı görüşünde olan katılımcı, “Mülakat sadece aday öğretmene değil uzman ve başöğretmene de mesleki güncellemeleri takip edebilmesi açısından belirli aralıklarla yapılması gerekmektedir (Ö11).” şeklinde düşüncesini açıklamıştır. Mülakatın kaldırılmasından yana olduğunu belirten katılımcı ise görüşünü şu şekilde açıklamıştır. “Öğretmen adayının mesleki bilgi ve mesleki yeterlik düzeyini ölçmeyi önlemeyen, adayın öğretmenlik mesleğine uygunluğunu ve yetkinliğini değerlendiremeyen, öğretmen yeterliliklerinin ve eğitim-öğretimin niteliğinin artırılmasına herhangi bir katkısı bulunmayan mülakat usulü kaldırılmalıdır (Ö15).”

Katılımcı öğretmenlerinin % 30’unun kanunun bütün öğretmenleri kapsamadığı, içi boş bir kanunun öğretmenlere hiçbir faydasının olamayacağı kanısında oldukları belirlenmiştir. Katılımcı öğretmenler, meslek kanunun içerisinde sadece mesleğe giriş ve kariyer basamaklarının yer aldığı; ücretli, sözleşmeli ve özel okul öğretmenlerin özlük hakları gibi bulunması gereken hükümlerin yer almadığını ifade etmişler. Öğretmen ve öğretmenlik mesleği ile ilgili hükümlerin yetersiz kaldığını belirlenmiştir. Bu konuya ilişkin bir katılımcı “İçeriğine baktığımızda çerçeve ve sade bir kanun olduğunu görmekteyiz (Ö13).” şeklinde görüşünü açıklarken diğer katılımcılar düşüncelerini aşağıdaki gibi açıklamıştır: “Sadece öğretmenlik mesleğine giriş, kariyer basamaklarının ve basamaklar arası geçişin düzenlenmesi dışında hiçbir konuya değinilmemiştir. Başka meslek kanunları incelendiğinde öğretmenlik meslek kanununun ne kadar sığ kaldığı görülmektedir. Kanun öğretmenlik mesleğine dair her konuda başvurulması gereken tek adres olmalıydı (Ö20).”

Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun Eksikliklerin Düzeltilmesine İlişkin Öneriler

Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun eksikliklerinin düzeltilmesine ilişkin öneriler katılımcıların görüşleri doğrultusunda oluşturulan tema, kategoriler ve kodlar Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun Eksikliklerin Düzeltilmesine İlişkin Öneriler

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	n	Yüzde
Kanunun Eksikliklerin Düzeltilmesine İlişkin Öneriler	Kariyer sistemi	Kariyer atlama ölçütleri	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, 15, Ö16, Ö17, Ö19, Ö21, Ö22, Ö24, Ö25, Ö26, Ö27	22	%73
		Lisansüstü eğitim	Ö1, Ö2, Ö3, Ö8, Ö11, Ö14, Ö15, Ö17, Ö20, Ö21, Ö24, Ö26, Ö27, Ö28	14	%46
	Öğretmen özlük hakları	Ekonomik, güvenlik, barınma, ödül disiplin, çalışma şartları vb. Haklar ilgili kanun bünyesine alınarak iyileştirilmeli	Ö1, Ö18, Ö20, Ö27, Ö28	5	%17
		Özlük hakları genişletilmeli	Ö9, Ö13	2	%7
		Öğretmenlik mesleği ve öğretmenlerle ilgili tüm unsurlar ilgili kanunun güvencesi altına alınmalı	Ö1, Ö6, Ö20, Ö23	4	%13
	Öğretmen istihdam türleri	Ücretli öğretmenlik kaldırılmalı ya da hakları genişletilmeli	Ö3, Ö18,	2	%7
		Aday öğretmenlik programı	Ö17, Ö22	2	%7
		Sözleşmeli ve kadrolu farkı kaldırılmalı	Ö9, Ö27, Ö30	3	%10
	Paydaş görüşü	Öğretmen, eğitim uzmanları ve eğitim sendikaların görüşleri alınmalı	Ö3, Ö14, Ö21	3	%10
		Yurtdışındaki örnekler incelenmeli	Ö10, Ö11, Ö30	3	%10
	Kanunun içeriği	Genişletilmeli	Ö4, Ö5, Ö21	3	%10
		İdarecilikte aranacak şartlar netleştirilmeli	Ö6, Ö26	2	%7
		Emekli, özel ve diğer kamu kurumlarında çalışan tüm öğretmenleri kapsamalı	Ö5, Ö15, Ö26, Ö29	4	%13

Tablo 3'de öğretmenlerle yapılan görüşmelerde ÖMK'de bulunan eksikliklerin düzeltilmesine ilişkin öğretmenlerin önerileri incelenmiştir. Öğretmenlerin ÖMK'nin eksikliklerine ilişkin öğretmen önerileri incelendiğinde çalışma grubunun % 77'si MEB Kariyer Sistemine (n=26) yönelik görüş belirttikleri görülmüştür.

Katılımcı öğretmenler, kariyer atlama ölçütleri daha somut ve öğretmenin mesleki gelişimini ortaya koyacak yöntemler olması gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcıların mesleki çalışma süresi ile sınava dayalı bir kariyer düzenlenmesine karşı oldukları belirlenmiştir. Mesleki kariyer sisteminde öğretmenin yaptığı proje, makale vb. akademik çalışmalar ve okul başarısı göz önünde bulundurularak ilgili ünvanlar verilmesi gerektiği belirlenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin öğretmenlik kariyer atlama ölçütlerinin daha somut ve öğretmenin mesleki gelişimini ölçecek yöntemler olması gerektiği yönündeki önerileri şu şekildedir: *"... somut, ciddi, çalışmalar kriter olarak alınmalı. Öğretmen sadece dersini anlatan değil aynı zamanda proje, makale, yarışmalar, sosyal, kültürel aktiviteler yapmalı. Çalışmaları ile öne çıkmalı. Yaptığı çalışmalara göre unvan verilmeli (Ö5)."* Kariyer atlama ölçütlerinden en dikkat çekilen ölçüt ise kariyer atlama sınavı olmuştur. Bununla ilgili bazı katılımcıların *"Sınav sistemi kaldırılmalıdır (Ö1)."*, *"Sınav gibi göstermelik bir şey olmamalı kesinlikle (Ö16)."* ve *"Bu ilerlemenin sınava dayalı olmasını yanlış buluyorum (Ö17)."* gibi kariyer atlama sınavının yapılmasını istemezken başka bir katılımcı ise *"Sınav yapılacaksa ciddi ve elimine edici olmalı. Ben sınav yapılmaması gerektiğini düşünüyorum (Ö5)."* derken sınavın daha ciddiyetle yapılması gerektiğini vurgulayarak eleştireci olması ya da hiç yapılmaması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca öğretmenlik kariyer basamakları yazılı sınavına yönelik ulaşılan bir diğer kod ise *"Kariyer Basamakları Sınavı Alan Bazlı Olmalı"* kodudur. Bu konuyla ilgili bir katılımcı *"Yapılacak sınavın alan bilgisini de içermesi ve yanında performans çalışmaları yer alması gerekir (Ö6)."* derken başka bir katılımcı *"Sınav her branşın kendi içinde uygun, kazanımlarla değerlendirilmesi yapılmalıdır (Ö11)."* demiştir. Başka bir katılımcı ise *"Sınav sisteminin alan, branş bazlı yapılmasını önerebilirim (Ö22)."* diyerek kariyer sınavına karşı olmadıklarını belirterek aksine tek bir kariyer sınavı yerine öğretmenlerin branşlarına göre kategorize edilmiş, alan bilgisi ölçen sınavların yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunun yanında birçok katılımcı, kariyer atlamak için beklenen sürelerin çok uzun olduğu bu sürelerin yarı yarıya indirilmesi gerektiği önerisinde bulunmuşlardır. Bazı katılımcıların görüşleri ise şu şekildedir: *"Öğretmenlere verilecek ünvanlar için gereken sürenin düşürülmesi gerektiğini düşünüyorum (Ö2)."* *"Yılın 10-20 şeklinde değil de 5-10 şeklinde olması gerektiğini düşünüyorum. Yıllarca kariyer basamağı yapılmadığı için 20 yılını doldurmuş ancak uzmanlık ünvanını yeni almış bir öğretmenin 10 yıl daha bekletilmemesi gerekir (Ö6)."*

Kariyer atlama ölçütleri kategorisi altında ulaşılan diğer önemli bir bulgu ise kariyer geçişlerinde mesleki gelişime yönelik verilen hizmet içi eğitimler bulgusudur. Katılımcılar, uzman ve başöğretmenlik eğitimleri sürece yayararak yüz yüze, uygulamalı ve geliştirici bir eğitim programı olmalı şeklinde önerilerde bulundukları tespit edilmiştir. Öğretmenlerden biri bu konuyla ilgili, *"Uzman öğretmenlik için 180 saat başöğretmenlik için ise 260 saatlik video izleyerek ve basit bir sınavla bir öğretmen kendini nasıl geliştirebilir. Ayrıca Bloom taksonomisinde belirttiği gibi hatırlama, anlama, uygulama, analiz, değerlendirme ve yaratma en basit haliyle, varlıkların basitten karmaşığa doğru ya da birbirlerinin ön koşulu olmasını sağlayacak şekilde aşamalı olarak sınıflandırmaktadır. Uzaktan video izleyerek bir öğretmen öğrenmenin en fazla hangi basamağında konuyu kavrayabilir. Eğitimler ise sürece yayararak yüz yüze ve uygulamalı olmalıdır (Ö13)."* şeklinde önerilerde bulunmuştur.

Araştıramaya katılan öğretmenler, kariyer atlama sınavını yeterli görmeyip sınav yerine yüksek lisans ve doktora programlarını bitiren öğretmenlere uzman ve başöğretmenlik ünvanlarının verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Kariyer sisteminde bulunan öğretmenlik kariyer geçiş sınavı yerine akademik kariyer olması gerektiğini ifade eden öğretmenlerin önerileri şu şekildedir: *"... yazılı sınavdan muaf olabilmek için öğretmenlerin kendi branş dalları ile ilgili yaptıkları yüksek lisan eğitimi tamamlamaları gerektiğini düşünüyorum (Ö2)."* şeklinde belirtirken başka bir katılımcı öğretmen ise *"Sınav şartını kaldıran yüksek lisans ve doktora sadece eğitim bilimleri ve alanı ile sınırlandırılmalı (Ö20)."* şeklinde görüşünü belirtmiştir. Bunun yanında tezli ve tezsiz yüksek lisans programlarının eş değer olarak değerlendirilmemesi gerektiğini belirten bir katılımcı *"Tezsiz yüksek lisansa sahip öğretmenlere uzmanlık verilmemelidir (Ö1)."* şeklinde ifade ederken başka bir katılımcı ise görüşünü *"... b) Tezsiz yüksek lisans belgesi olanlara ayrıcalık tanınmaması gerekir (Ö15)."* şeklinde ifade etmiştir. Her iki durumu da doğru bulmayıp aksini düşünen bazı katılımcılar da tespit edilmiştir. Bu katılımcılara göre öğretmenlik mesleği, uzmanlığın yanında daha çok uygulama ve beceri gerektiren bir meslek olduğundan yüksek lisans veya doktora yapanlara sınavdan muafiyet verilmemesi gerektiği kanısında oldukları belirlenmiştir. Katılımcı öğretmenlerden biri bu durumu şu şekilde değerlendirmiştir: *"Yüksek lisans veya doktora yapmış olmak uzmanlık ve başöğretmenlik sınavından muafiyet getirilmemeli, çünkü öğretmenlik mesleği uygulamalı olan, farklı beceri ve uzmanlık gerektiren bir meslektir. Akademik bir çalışma yapmış olmak mesleği icra edebileceğimiz anlamına gelmez, düşüncesindeyim (Ö24)."*

ÖMK'nin eksikliklerin düzeltilmesine ilişkin öneriler teması altında bulunan bir diğer kategori "Öğretmen Özlük Hakları" kategorisidir. Yapılan görüşmelerde katılımcıların en çok üzerinde durdukları konular arasında öğretmen özlük hakları olmuştur. Katılımcıların görüşlerine göre meslek kanununda öğretmenin birçok özlük hakkının yer almadığı belirlenmiştir. Katılımcılar, öğretmenlerin çalışma şartları, izin işlemleri, ekonomik durumları, güvenlik, ödül disiplin vb.

tüm özlük hakları Öğretmenlik Meslek Kanunu altında ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunun yanında meslek kanunuyla beraber öğretmenlik mesleğinin memur statüsünden çıkarılması ve öğretmenlerin özlük haklarının genişletilmesi, iyileştirilmesi gerektiğini belirten katılımcılar da vardır. Araştırmaya katılan “Özlük hakları genişletilmelidir (Ö9).” ve “Öğretmenin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını geliştirmeyen atama yer değiştirme konusuna hiç değinmeyen meslek kanunu yeterli olmayacaktır (Ö13).” şeklinde konuyla ilgili açıklama yapmışlardır. Ayrıca katılımcılar, öğretmenlik mesleği ve öğretmenlerle ilgili tüm unsurlar ilgili kanun güvencesi altına alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin önerileri şu şekildedir: “Öğretmenlerin ekonomik şartları formalite kariyer basamaklarıyla değil de tüm öğretmenlerin ekonomik şartları iyileştirilmelidir. Bunun yanında öğretmenlik mesleğinin normal memur statüsünden çıkartılarak tüm özlük hakları ve diğer tüm hakları bu kanunun güvencesi altına alınmalıdır (Ö1).” “Öğretmenlerin 222 sayılı yasa ile 657 sayılı yasadaki hakları bu yasa da birleştirilmelidir (Ö23).”

Öğretmen istihdam türleri kategorisi altında ele alınan ücretli öğretmenlik konusunda bazı katılımcı öğretmenler, ücretli öğretmenliğin çalışma koşulları yanında özlük haklarının iyileştirilmesi ya da ücretli öğretmenliğin tamamen kaldırılması gerektiğini belirtmişlerdir. Ücretli öğretmenlik kaldırılmalı veya hakları genişletilmeli koduna ilişkin katılımcı öğretmenlerin önerileri şu şekildedir: “Ücretli öğretmenlik olmamalıdır. Atanamayan öğretmenlerin iş güçlerinden faydalanarak az ücrete çalışmaları ya da öğretmenlikle alakası olmayan kişilerin ücretli olarak çalıştırmaları eğitimi ve mesleği zedeleyicidir. (Ö3).” “Ücretli öğretmenlerin hakları geliştirilmeli, sigortaları tam yatırılıp ücretleri belirli bir miktar aralığında olacak şekilde arttırılmalıdır (Ö18).” Aday öğretmenlik dönemine ilişkin bazı katılımcı öğretmenlerin, aday öğretmenlik döneminin öğretmenlere mağduriyet yaşattığı için gereksiz bir uygulama görüşünde oldukları tespit edilmiştir. Aynı kategori altında bulunan adaylık dönemiyle beraber 3-4 yıl sözleşmeli devam eden öğretmenler de birtakım mağduriyetler yaşadıkları için sözleşmeli ve kadrolu farkının ortadan kaldırılması gerektiği belirlenmiştir. Sözleşmeli öğretmenlik konusunda bir katılımcı, “Sözleşmeli öğretmen ile kadrolu öğretmen arasında olan farklılıklar giderilmeli, sözleşmeli atanmış öğretmenler mağdur edilmemelidir (Ö9).” şeklinde öneri sunarken başka bir katılımcı ise “... Sözleşmeli, kadrolu ayrımı kaldırılabilir (Ö30).” şeklinde öneride bulunmuştur. Aday öğretmenlik uygulamasına ilişkin bir öğretmen, “Aday öğretmenlik sistemi yürürlükten kaldırılmalı (Ö17).” şeklinde öneride bulunmuştur.

ÖMK’nin eksikliklerin düzeltilmesine ilişkin öneriler teması altında bulunan diğer bir kategori “Kanun İçeriği” kategorisidir. Katılımcıların birçoğu, meslek kanunu emekli, özel ve diğer kamu kurumlarında çalışan tüm öğretmenleri kapsamalı şeklinde önerilerde bulundukları belirlenmiştir. Bu konuya ilişkin öneride bulunan katılımcılardan biri kanunun özel okullarda çalışan öğretmenleri kapsamadığını düşünmüş olmalı ki “Özel eğitim kurumlarında çalışan veya diğer kamu kurumlarında görev yapan öğretmenlere yönelik bir düzenleme içermelidir (Ö15).” diyerek onları da kapsamaması gerektiğini belirtmiştir. Oysa ÖMK, MEB’e bağlı özel eğitim kurumlarında çalışan tüm öğretmenleri kapsamaktadır. Fakat meslek kanunda emekli, ücretli ve özel eğitim kurslarında çalışan öğretmenlerin özlük hakları ele alınmadığı için emekli, ücretli ve özel eğitim kurslarında çalışan öğretmenlerin her tür hakkı ve sorumlulukları belirtilmesi gerektiğini ifade eden katılımcılar olmuştur. Bu konu hakkında bir katılımcı, “Özel eğitim kurumlarındaki öğretmenler, ücretli öğretmenler, emekli öğretmenlere görev tanımları ayrıntılarıyla yapıp eklenmeli (Ö26).” şeklinde öneride bulunmuştur. Kanun içeriği kategorisi altında incelenen “İdarecilikte Aranacak Şartlar Netleştirilmeli” koduna ilişkin bazı katılımcılar, okul yöneticiliğiyle ilgili usul ve esasların kanunda yer alması ve idareci atamaları yapılırken kariyer basamakları göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmişlerdir. Okul yöneticiliğiyle ilgili önerilerde bulunan iki katılımcı öğretmenin görüşü şu şekildedir: “İdarecilikte aranacak şartlar netleştirilmeli. Kariyer basamakları idareci seçiminde dikkate alınmalı (Ö6).” “Öğretmenlik Meslek Kanununda İdareci statüsü tam olarak tanımlanmalı. İdarecilerin görev tanımı ek görev şeklinde değil asıl görev olarak tanımlanıp eklenmeli (Ö26).”

Tablo 3 son olarak incelendiğinde ÖMK’de bulunan eksikliklerin düzeltilmesine ilişkin önemli bir konuda öneri getirdikleri söylenebilir. Bu katılımcıların önerileri *paydaş görüş* kategorisi altında verilmesi uygun görülmüştür. Bu konuda bazı katılımcı öğretmenler, eğitim alanında başarılı olan bazı ülkelerin öğretmenlik meslek kanunlarının incelenmesi ve yapılacak incelemeler sonucunda yayımlanan meslek kanunun iyileştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu katılımcılardan biri “Başka ülkelerin de meslek kanunları vardır. Onları da incelemek gerekir. Bizim kanun bu şekilde de düzenlenmesi gerekir (Ö11).” biçiminde öneride bulunmuştur. Bunun yanında bazı katılımcıların da öğretmenleri ilgilendiren ve tamamen öğretmenlere özgü bir kanun çıkarılırken işin içinde olan öğretmenlerin, eğitim uzmanlarının ve eğitim sendikalarının görüşleri alınmamasından yakındıkları tespit edilmiştir. Bu sebeple meslek kanunu revize edilirken özellikle öğretmen ve diğer eğitim alanlarında çalışan kişilerin görüşlerine başvurulması gerektiği belirlenmiştir. Bu konuda bazı katılımcıların önerileri şu şekildedir: “Öğretmenlik Meslek Kanun'u revize edilirken eğitim uzmanları, eğitim sendikaları ve eğitim alanında çalışan STK'lar da katılımcı olarak sürecin içerisine aktif olarak yer almalıdır. Bu sayede daha sağlıklı ve doğru bir kanun çıkacağını düşünüyorum (Ö14).” “Bütün öğretmenleri temsil eden ve öğretmenlerden oluşan bir komisyonun görüşleri dahilinde kanunun yeniden ve ciddiyetle düzenlenmesi gerekmektedir (Ö21).”

SONUÇ VE TARTIŞMA

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Olumlu Yönlerine Yönelik Sonuç ve Tartışma

ÖMK'nin öğretmenlerin özlük hakları ile mesleki gelişimini iyileştireceği ve öğretmenlik mesleğinin saygınlığını arttıracığından olumlu bir adım atıldığı belirlenmiştir. İlgili alan yazına bakıldığında benzer sonuçlar olduğu düşünülen bazı araştırmalar bulunmuştur. Altan ve Özmuş (2022) yıllardır beklenen ÖMK'nin çıkarılması önemli bir başarı olduğunu belirtmiştir. Genç (2023) çalışmasının bulgularında geç kalınmış bir kanun olsa da öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri ve ekonomik motivasyon açısından başlangıç için olumlu bir adım atıldığı ifade edilmiştir. Güven ve Barlas (2023) tarafından yapılan çalışmanın sonucunda bazı katılımcıların ÖMK'nin öğretmenlerin mesleki gelişimine faydalı olacağı görüşünde oldukları belirtilmiştir. Yine aynı çalışmada ÖMK'nin öğretmenlere yeni özlük hakları kazandırması açısından katılımcılar tarafından olumlu karşılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Akın ve Çolak (2024) yaptıkları araştırmada yayımlanan kanun, öğretmenlere bireysel ve toplumsal haklar kazandırdığı gibi öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayacağı ifade edilmiştir. Sonuç olarak bu çalışmada ve ilgili alan araştırmalarında olduğu gibi kanunda önemli ölçüde eksikler olduğu belirtilse de öğretmenlik mesleğinin yasal zeminde bir kanuna kavuşması Türk eğitim tarihi için kayda değerdir.

ÖMK'de öğretmenlerin olumlu olarak gördüğü ve üzerinde en çok görüş belirttikleri diğer bir konu, ilk defa 2005 yılında bir defa uygulanıp daha sonra durdurulan ve ÖMK ile birlikte tekrar düzenlenip uygulanan öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasıdır. Öğretmenlik kariyer basamakları uygulaması öğretmenlik mesleğine olan ilgiyi ve öğretmenlerin özellikle son yıllarda azalan saygınlığını arttıracığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu düzenlemeyle katılımcı öğretmenler kendilerini mesleki açıdan geliştireceklerini belirtmişlerdir. Öte yandan ilgili düzenleme öğretmenleri yüksek lisans ve doktora eğitimlerine yönlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında bu sonuçlarla örtüşen benzer araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin: Ural (2007) tarafından yapılan araştırmada kariyer basamakları, öğretmenlerin kendini gerçekleştirmesine imkân verme ve öğretmenlik mesleğinin gelişmesi noktasında faydalı olacağı ifade edilmiştir. Deniz (2009) yaptığı çalışmada kariyer basamakları, öğretmenleri lisansüstü programlara yönlendirme ve bilimsel araştırmalar yapmaya teşvik etme açısından faydalı olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Üstün ve Aydın (2022) Öğretmenlik Meslek Kanunu, öğretmenleri mesleki açıdan motive edeceğini belirtmişlerdir. Akın ve Çolak (2024), ÖMK'nin faydalı yönlerinden bir diğerinin öğretmenlere kariyer yapma fırsatı vererek mesleki anlamda hem motive etmesi hem de gelişim sağlaması olduğunu ifade etmiştir. Arabacı, Güzelgörür, vd. (2023) çalışmalarında ise mesleki kariyerin, öğretmenlerin genel yeterliliklerine ve yetkinliklerine katkısı olacağı ifade edilmiştir. Nitekim bu çalışmanın sonuçlarında olduğu gibi alan yazında da ÖMK ile beraber tekrar uygulamaya koyulan öğretmenlik kariyer sistemi öğretmenlerin ve öğretmenlik mesleğinin gelişimine olumlu yansıtacağı söylenebilir.

ÖMK'nin bir diğer olumlu yanı öğretmenlere ekonomik yönden katkı sağlamasıdır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bu konuda ortak görüşe sahip oldukları belirlenmiştir. ÖMK ile birlikte verilen 3600 ek gösterge ve uzman, başöğretmenlere verilen tazminat ile ek ödemeler olumlu karşılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Pandemi döneminden sonra birçok meslek çalışanı gibi öğretmenler de ekonomik anlamda sıkıntılar yaşadıkları söylenilebilir. Dolayısıyla meslek kanunuyla beraber öğretmen maaşlarında bir iyileştirme yapılması yerinde bir karar olduğu düşünülmektedir. Bu konuda ilgili alan yazına bakıldığında Gül ve Güngör (2022) 3600 ek gösterge öğretmenlerin maddi şartlarını iyileştireceğini; Akın ve Çolak (2024) gerçekleştirdikleri araştırmanın bulgularında katılımcıların birçoğu kanunun öğretmenlere ekonomik refah getireceğini belirtmişlerdir.

Katılımcılar, öğretmenlik mesleğine özgü bir kanunun çıkarılmasına olumlu yönde görüş belirtmişlerdir. Kanunla birlikte öğretmenlik mesleği uzmanlık isteyen bir meslek statüsüne kavuşacağı tespit edilmiştir. Bunun yanında ÖMK ile birlikte öğretmenlik mesleği artık bir memur statüsünde değil kendine özgü ilkelere göre değerlendirileceği kanısına ulaşılmıştır. Yurt dışındaki bazı meslek kanunlarına bakıldığında Almanya, Singapur ve Kanada'da hazırlanan meslek kanunları genel eğitim kanununun içerisinde yer aldığı görülürken Çin'de hazırlanan meslek kanunu ise Türkiye'deki gibi direkt Öğretmen Meslek Kanunu adı altında hazırlanmıştır (Dönmez Yapucuoğlu ve Eryılmaz Ballı 2022). Ayrıca bazı ülkelerde öğretmenlerin alacağı maaş yasa ile açık bir biçimde belirlenmiştir. Çin, Almanya ve Finlandiya bu ülkelere örnek verilebilir. Öte yandan Finlandiya'da devlet memurları arasında en yüksek maaş alan öğretmenler olduğu ve bu durumu korumak için de öğretmenlerin alacağı ücret esasları kanunla korunduğu tespit edilmiştir. Böylelikle yüksek nitelikli kişileri mesleğe yönlendirerek eğitime vasıflı öğretmenler kazandırdıkları görülmektedir (Dönmez Yapucuoğlu ve Eryılmaz Ballı 2022; Schleicher, 2020). Dolayısıyla öğretmenlerin özlük hakları, ekonomik hakları, sorumlulukları, sorumlu olmadıkları konularla ilgili düzenlemeler yasa ile güvence altına alınması, öğretmen ve öğretmenlik mesleği için yararlı olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Türkiye'de yıllar sonra bir öğretmenlik meslek kanununun çıkarılması öğretmenlere ve öğretmenlik mesleğine verilen değeri göstermektedir. Öğretmenlerin ve eğitim paydaşlarının bir meslek kanununa kavuşmuş olmaları öğretmenlik mesleği ve öğretmenlerin geleceği için önemli olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Geliştirilmesi Gereken Yönlerine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonucuna göre Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun geliştirilmesi gereken yönlerine bakıldığında, öğretmen görüşleri kapsamında ÖMK'nin en çok geliştirilmesi gereken yönünün öğretmenlik kariyer sistemi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu kariyer sisteminde eksikliklerin olduğunu ifade etmişlerdir. Kariyer basamaklarında ilerleme şartlarından yazılı sınav ve hizmet içi eğitimler, uzman ve başöğretmenlik ünvanı/kariyeri için yetersiz olduğu ve bu yetersizliklerin giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Yazılı sınav ve hizmet içi eğitimler öğretmenlerin ilgileri ve branşlarına uygun yapılması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca kariyer atlama süreleri ve öğretmenlik mesleğini üç kariyerde değerlendirmek öğretmen motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebileceği söylenebilir. Bu yüzden ki katılımcıların birçoğu kariyer sisteminin yanlış uygulandığını belirterek bu yanlışlıklar hem öğretmenlere hem de öğretmenlik mesleğine zarar verdiği yönünde görüş belirttikleri görülmektedir.

Katılımcı öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda öğretmenlerin mesleki refahını geliştirmeyi amaçlayan kariyer sistemi değerlendirildiğinde amacına ulaşamadığı söylenilebilir. Öğretmenlik, hizmet süreci boyunca gelişime açık bir meslek olduğunu belirten katılımcılar, yazılı sınav ve hızlandırılmış uzaktan eğitimler kariyer basamakları için yetersiz kaldığını belirtmişlerdir. Ayrıca bazı katılımcı öğretmenler kariyer tanımlamalarına ihtiyaç duymadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumda öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine çok fazla katkı sağlamadığı düşünüldüğünde öğretmenlik kariyer sistemi uzun süre devam etmeyeceği yorumu yapılabilir.

Öğretmen yetiştirme, geliştirme ve kişisel mesleki gelişimi kategorisi altındaki öğretmen görüşleri incelendiğinde, ÖMK'nin ikinci bölümünde ele alınan aday öğretmen yetiştirme sürecinde eksikliklerin olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar, kanunda aday öğretmenlerin görev ve sorumlulukları tam olarak belirlenmediği için okul yönetimi aday öğretmenlere görevleri dışında birçok sorumluluk verdiğini belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcıların daha farklı bir hazırlık süreci olması gerektiği ve şuan uygulanan sürecin düzenli, disiplinli takip edilmediği görüşünde oldukları sonucuna varılmıştır. İlgili araştırmalar incelendiğinde, Çiğil (2014) aday öğretmenlerin aday öğretmenlik döneminde yaşadıkları genel problemler arasında idare kaynaklı problemlerin de olduğunu ifade etmiştir. Sarıkaya, Samancı ve Yılar (2017) adaylık döneminde okulda çalışan diğer öğretmenlerin aday öğretmenleri dışladıkları, aralarına almadıkları, okula staj için gelen lisans öğrencisi gibi davrandıklarını ve okul yönetiminin kurul ve veli toplantılarına almadıkları gibi sorunların olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuçların aksine Eraslan (2008) yaptığı çalışmada aday öğretmenlerin görev yaptıkları okulda kendilerini gerçek bir öğretmen gibi hissettiklerini belirtmiştir. Dolayısıyla aday öğretmenlerin belli başlı bazı problemler yaşadıkları söylenilebilir. Yaşanılan bu problemler öğrenci, çalışma arkadaşları, okul yönetimi ve aday öğretmenin mesleki yeterliğine bağlı olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Nitekim aday öğretmen yetiştirme programında aday öğretmenlerin görev ve sorumlulukları tam olarak belirtilmiştir (MEB, 2020b).

Ücretli öğretmenlik, sözleşmeli öğretmenlik ve mülakat konuları katılımcıların en çok eleştirdikleri konular arasında yer almıştır. Bu uygulamaların öğretmenlerin moral ve motivasyonunu bozduğu görüşünde olan katılımcılar, ilgili kanunla birlikte kaldırılması gerektiğini belirtmişlerdir. Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan (2013) yaptıkları çalışmada, araştırmaya katılan yöneticilerin görüşlerine göre ücretli çalışan öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ve çalışma performanslarının düşük olduğu ve bunun yanında araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin de ekonomik ve özlük haklarından memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Topsakal (2019) yaptığı araştırmanın sonucunda katılımcıların çoğu, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının öğretmenleri ayırtırmakla birlikte örgütsel bağlılıklarını ve motivasyonlarını düşürdüğünü ifade etmiştir. İlgili literatürdeki sonuçlara bakıldığında bu çalışmaya katılan öğretmenlerin görüşlerini desteklemektedir. Ayrıca farklı statüde istihdam edilen öğretmenlerin görev tanımları tam olarak belirlenmediği için bu tür sıkıntıların ortaya çıktığı söylenebilir. Bu bağlamda yıllardır beklenen meslek kanunuyla ücretli, aday, sözleşmeli, mülakat vb. konularda bir çözüm getireceği beklenilmektedir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin en çok üzerinde durduğu noktalardan bir diğeri öğretmenlerin özlük hakları olduğu görülmektedir. Birçok katılımcı öğretmen, öğretmenlerin ekonomik durumlarının kötü olduğunu, çalışma koşullarının elverişli olmadığını belirtmişlerdir. Pandemiyle birlikte öğretmenin görev ve sorumlulukları daha da arttığı söylenilebilir. Erdem (2010) öğretmenler, maaş karşılığı haftalık okuttukları ders saatinin çok üzerinde ek ücret için derse girdiklerini belirtmiştir. Öğretmenlerin çocuk yardımı, aile yardımı, ek ders ücreti vb. ek ödemeler almadan tek maaşla geçinmelerinin zor olduğu söylenilebilir. 3600 ek gösterge dışında öğretmenlerin özlük hakları, ekonomik durumları ile ilgili herhangi bir düzenleme ve iyileştirme ÖMK'de yer almaması öğretmenlerin bu konudaki beklentilerine cevap vermediğini göstermektedir. ÖMK'nin geliştirilmesi gereken yönlerine ilişkin bulgulardan elde edilen diğer bir sonuç ise mevcut kanun kapsamının sınırlı olduğudur. Aday öğretmenlik ve kariyer basamakları konuları dışında öğretmenler ve öğretmenlik mesleğiyle ilgili geniş kapsamlı bir kanun beklenirken birkaç maddeden ibaret olan mevcut yasa, ihtiyaçları karşılayamamıştır. Başka meslek kanunlarında olduğu gibi öğretmenlerle ilgili herhangi bir konuda başvurulması gereken tek adres ÖMK'nin olması gerektiği söylenilebilir. İş ve Birel'in (2022) yaptıkları çalışmanın

bulgularına göre çalışma grubunun büyük bir çoğunluğunun görüşü mesleki kanununun beklenti ve ihtiyaçları tam olarak karşılamadığı yönde olduğu görülmektedir.

ÖMK'nin eksik, yetersiz ve geliştirilmesi gereken yönlerine yönelik ilgili alan yazın incelendiğinde, Canatan Doğan (2022), öğretmen ve yöneticiler ÖMK'yi olumlu değerlendirmedikleri, mevcut kanunun yetersiz olduğu sonucuna varılmıştır. Altan ve Özmuş (2022), ÖMK ile birlikte öğretmenleri başöğretmen, uzman öğretmen, kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen, aday öğretmen, ücretli öğretmen gibi çeşitli statülere ayırmak birçok sorunu da beraberinde getirebilir. Erdoğan ve Elma (2023), Öğretmenlik Meslek Kanunu'yla beraber yeniden düzenlenen öğretmenlik kariyer basamakları öğretmenlerin mesleki gelişimleri için önemli fakat yetersiz olduğunu ve kanun çerçevesinin çok dar olduğunu belirtmiştir. Erdoğan ve Elma (2023) aynı çalışmada öğretmenleri farklı statülerde değerlendirmek doğru olmadığını ifade etmiştir. Türk Eğitim Sen (2022) de ilgili kanunun sığ bir kanun olduğu, öğretmen ve öğretmenlik mesleği sorunlara çözüm getirmesi açısından yetersiz kaldığını belirtmiştir. Aslan (2022) Öğretmenlik Meslek Kanunu, öğretmenlerin özlük haklarını daha ayrıntılı ele alması gerektiği, kanunun okulda ve toplumsal alanların yanında öğrenci ve veli bilincinde de öğretmenlerin saygısını ve değerini azaltacağını ifade etmiştir. Bu da ilgili alan yazın çalışmaları ile ilgili çalışma sonuçlarının birbirini desteklediği sonucuna varılabilir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Eksikliklerin Düzeltmesine İlişkin Önerilere Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların büyük çoğunluğu kariyer atlama ölçütleri hakkında öneri getirdikleri görülmektedir. Katılımcılardan bir kısmı kariyer geçiş kriterlerinin daha somut ve performansa dayalı ileri bir metotla olmalı derken öğretmenlerin okuldaki başarısına, yaptıkları çalışmalara (makale, proje, yarışmalar, sosyal, kültürel aktiviteler vb.) bakılarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu sonuçlarla tutarlılık gösteren araştırmalara bakıldığında; Ocak (2022) öğretmenleri portfolyo değerlendirmesine benzer bir uygulama üzerinden değerlendirdikten sonra ilgili ünvanlar verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Dağlı (2007), yazılı sınavda alan bazlı soruların olması gerektiğini söylerken kriterlerin de öğretmenlerin performansına dayalı objektif bir biçimde olmasını belirtmiştir. Sınav kriteri olmamalı olacaksa eleyici olmalı önerisinde bulunan katılımcılar, yapılan yazılı sınavın göstermelik bir sınav olduğu, önem verilmeden hazırlanan bu sınavın hiçbir geçerliliği ve elimine bir tarafının olmadığını belirtmişlerdir. Yapılan son iki uzman ve başöğretmenlik yazılı sınavın sorularına bakıldığında ve son sınavın da online yapılması katılımcıların görüşlerinde haklı olduklarını destekler niteliktedir. Genç (2023) bu konuda okul yöneticileri ve öğretmenler, uzman ve başöğretmenlik ünvanı için yapılan sınava karşı olduklarını belirtmiştir. Yine başka benzer sonuçlu araştırmalara bakıldığında Bakioglu ve Banoğlu (2013); Göksoy, Sağır ve Yenipınar (2014) kariyer geçişlerinde yapılan yazılı sınavın tek başına ölçüt olmaması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte sınavın yapılmasına itirazda bulunmayıp farklı önerilerde bulunan başka katılımcılar, kariyer basamakları sınavı alan bazlı olmalı şeklinde cevap vermişlerdir. Gündoğdu ve Kızıldaş (2008) bu konuda kariyer basamakları sınavında kesinlikle alana yönelik soruların yer alması gerektiğini vurgulamışlardır. Farklı branşlarda olan öğretmenleri aynı sınava alıp uzmanlık ve başöğretmenlik ünvanların verilmesi bu ünvanlarının tanımlamalarının yapılmadığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan başka katılımcılar ise kariyer atlama süreleriyle ilgili önerilerde bulunduğu görülmüştür. Uzman öğretmenliğe başvuru yapabilmek için aday öğretmenlik dönemi dâhil on yıl, başöğretmenliğe başvuru yapabilmek için uzman öğretmenlikte on yıl hizmeti bulunanlar başvuru yapabilmektedir (ÖMK, 2022). Katılımcılar bu sürelerin uzun olduğu düşünmüş olmalı ki bu sürelerin revize edilmesinden, yani kısaltılmasından yana oldukları anlaşılmaktadır. Bu konuda başka bir katılımcı ise hizmet yılı şartı aranmamalı, kendini geliştiren ve gerekli şartları yerine getirenlere başvuru hakkı verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bir de bu konuda başka katılımcı öğretmenler, kariyer atlamada sınav ölçütünün olmaması gerektiğini belirterek esas ölçütün hizmet yılı olmasından yana oldukları görülmektedir. İlgili alan yazın araştırmalarına bakıldığında; Altan ve Özmuş (2022), araştırmalarında hizmet yılına bakılarak mesleki gelişiminin iyi olduğuna karar verilemeyeceği çünkü 2 yıl görev yapmış bir öğretmen, 20 yıl üzerinde görev yapmış bir öğretmenden daha nitelikli olabileceğini belirtirken 10 ve 20 yıl hizmet etme sürelerinin çok da anlam ifade etmediğini belirtmiştir. Gül ve Güngör (2022) araştırmanın bulgularında katılımcıların, uzman ve başöğretmen ünvanlarına sahip olmak için bekleme sürelerinin uzun olduğunu ifade etmişlerdir. Eğitim Bir Sen (2022), uzman ve başöğretmenlik sınavına başvurmak için 10 yıl hizmet şartının kısaltılmasını, Türk Eğitim Sen (2022) 10 yılını tamamlayan öğretmenlere uzman ünvanı, 20 yıl hizmeti bulunanlara da başöğretmenlik ünvanının verilmesini belirtirken asıl ölçütün hizmet yılı olmasından yana oldukları yorumu yapılabilir. Dolayısıyla bu çalışmanın sonuçları ve ilgili alan yazın araştırma sonuçlarının birbirini desteklediği görülmektedir.

Uzman öğretmenlikte 180 saatlik eğitim ve başöğretmenlikte 240 saat online eğitimlerin öğretmenlerin mesleki gelişimine çok fayda sağlamadıklarını düşünmüş olmalı ki bu eğitimlere daha fazla önem verilmesi ve ciddiyetle alınması noktasında önerilerde bulundukları görülmektedir. Çok kısa bir sürede verilen bu eğitimlerin uzman ve başöğretmenlik süreçlerine yayarak yüz yüze ve uygulamalı olarak yapılması kanısında oldukları anlaşılmaktadır. İlgili

alan yazına bakıldığında benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ocak (2022), uzman ve başöğretmenlik eğitim programlarının yüz yüze ve uygulamalı yapılmasını belirtmiştir.

Kariyer Basamakları Yönetmeliği'nde öngörülen şartları taşıyıp tezli, tezsiz fark etmeksizin yüksek lisans eğitimi tamamlayan öğretmenler, uzman öğretmenlik ünvanı için yapılan yazılı sınavdan muaf tutulacağı bildirilmiştir. Bu konuyla ilgili bazı katılımcıların önerilerde bulunduğu görülmektedir. Bir kısım katılımcı sınav muafiyeti alan öğretmenlerin lisansüstü eğitimleri, kendi branşlarında veya eğitim, yönetim, denetim bilimleri alanında yapmış olmalı şeklinde cevap vermiştir. Bir kısmı ise tezli ile tezsiz yüksek lisans farkı olmalı, tezsiz yüksek lisans yapan öğretmenler sınavdan muaf tutulmamalı şeklinde ifade ettiği görülmüştür. Bununla ilgili alan yazında da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Genç (2022) araştırmasında yüksek lisans programlarının özel ve devlet üniversitelerinde son yıllarda artmasıyla birlikte amaçlarının dışına çıkıldığı için tezli ve tezsiz yüksek lisans yapanlar aynı kategoride değerlendirilmemesi gerektiğini ifade etmiştir. Fen Edebiyat Fakültelerinde okuyanlara pedagojik formasyon sertifikası verildikten sonra eğitim fakültesinde 5 yıl öğretmenlik okuyan öğretmenlerin şikayetleriyle birlikte onlara da "tezsiz yüksek lisans yapmış" gibi kabul edilmesi bu önerileri üzerinde bir etkisi olduğu yorumu yapılabilir. Başka bir katılımcı ise öğretmenlik ile kariyer yapmak birbirinden çok farklı olduğunu belirtmiştir. Akademik kariyer yapan öğretmenlerin mesleki becerileri, yapmayan öğretmenlerinkinden daha iyi olabileceğini düşünmemiştir. Bu sebepten olacak ki yüksek lisans veya doktora yapan öğretmenlere kariyer sınavından muafiyet verilmesi gibi bir ayrıcalığa karşı olduğu söylenebilir.

Katılımcıların en çok öneride bulundukları bir diğer konu ise özlük haklarıyla ilgili önerilerde bulunduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan bazıları ekonomik, güvenlik, barınma, ödül disiplin, çalışma şartları vb. haklar ilgili kanun bünyesine alınarak iyileştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bunun yanında öğretmenlik mesleği memur statüsünden çıkarılması gerektiği, öğretmenlik mesleği ve öğretmenlerle ilgili tüm unsurlar ilgili kanunun güvencesi altına alınmalı şeklinde önerilerde bulunduğu görülmüştür.

ÖMK'nin eksik, yetersiz ve geliştirilmesi gereken yönlerine yönelik öğretmen beklentileri ve önerileri ile ilgili alan yazın incelendiğinde, Ocak (2022) ÖMK ideal bir içeriğe sahip olmadığını, öğretmen özlük haklarının, öğretmen çalışma şartları, çalışma saatleri ve sosyal haklarla ilgili konuların mevcut kanun kapsamında işlenmiş olması gerektiğini belirtmiştir. Gül, Güngör (2022) ise ilgili kanuna dair öğretmen önerilerinin çoğu kanunun hazırlanması sürecine ve kanunun içeriğine yönelik olduğunu ifade etmiştir. Her geçen gün öğretmenlerin ekonomik durumu, çalışma koşulları, güvenlik ve ödül, disiplin gibi benzer birçok konu gündeme gelip tartışılması ciddi sıkıntılar olduğunu göstermektedir (Cantürk, 2021). Yapılan görüşmelerde de katılımcılar, sık sık artan ekonomik sorunlarla birlikte öğretmen maaşları yetersiz kaldığı ve hatta bazı bölgelerde öğretmenler ev kirası, fatura ödemekte zorluklar yaşadıklarını belirtmeleri öğretmen refahının bir türlü düzeltilmediğinin göstergesidir.

Öğretmenlerin refah düzeyinin düşük olması öğretmenlerin sosyal ortamlardaki (okulda, sokakta, pazarda vb.) saygınlığını düşürmektedir (Aydın, 1999; Türk Eğitim Sen, (2020); Cantürk, (2021); Sağlam ve Sağlam 2005; Şahan, 2003). Bazı katılımcıların öğretmenlerin barınma sorunu yaşadığını dile getirmesi de yine ekonomik sorunlara bağlanabilir. Bu noktadaki öğretmenlerin önerilerine bakıldığında öğretmen maaş zammının neye göre belirleneceği, barınma, güvenlik, ödül ve disiplinle ilgili düzenlenmeler Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamında olması gerektiği yorumu yapılabilir. Bununla birlikte 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve öğretmenleri ilgilendiren diğer kanunlar Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamına alınarak öğretmenlik mesleğini memur statüsünden çıkarılarak sadece yazılı değil gerçek manada uzmanlık isteyen bir meslek olduğunun altı çizilmelidir. Katılımcıların bir kısmı ücretli öğretmenlik kaldırılmalı ya da hakları genişletilmeli, bir kısmı aday öğretmenlik kaldırılmalı, bir kısmı da sözleşmeli ve kadrolu farkı kaldırılmalı şeklinde önerilerde bulunduğu göz önüne alınırsa bunların meslek kanununda yer alması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte öğretmen yetiştirme, atama ve üniversiteye alım sürecinde çağın gereklerine uygun bir program net bir şekilde belirlenmeli ve aday öğretmenlik programı da gözden geçirilmeli şeklindeki önerileri mevcut meslek kanunun çerçevesinin ne kadar dar olduğunu göstermektedir. Bu da kanunun içeriği ile ilgili önerilerde bulunan diğer katılımcıları desteklediği yorumu yapılabilir.

Kanunun içeriğiyle ilgili katılımcı öğretmen önerilerine bakıldığında; birçok konuya değinmeyen mevcut kanun revize edilmeli, kanunla ilgili kararlar alınırken daha geniş çaplı düşünülmeli, idarecilikte aranacak şartlar kanun kapsamında net bir şekilde belirlenmesi kanaatinde oldukları görülmektedir. Bununla birlikte ilgili kanun; emekli olan, emekli olacak olan, özel kurs ve okullarda çalışan öğretmenleri ve il ilçe müdürlüklerinde çalışan tüm eğitim camiasını kapsamlı şeklinde önerilerde bulunulmuştur. Bu konuyla ilgili Altan, Özmuşul (2022) özel kurumlarda çalışan öğretmenlerle ilgili bir madde, bir açıklama ilgili kanunda yer almaması soru işareti bıraktığını ifade etmiştir.

İlgili alan yazın taranırken ÖMK'nin hazırlık aşaması sürecinde bakanlık dışında herhangi bir paydaş görüşün alınmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenler de eğitim camiamıza ve ülke koşullarına uygun yurtdışındaki öğretmen meslek kanunları incelenerek eğitim uzmanlarının, öğretmenlerin ve eğitim sendikalarının görüşleri

çerçevesinde mevcut kanunun yenilenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların, ÖMK'nin noksan yönlerine yönelik pek çok öneri getirmeleri uzun yıllardır beklenen meslek kanunu, eğitim camiasının beklentilerini karşılayamadığını göstermektedir. Kanun; eksik, yetersiz olmakla birlikte öğretmenlerin ve öğretmenlik mesleğinde çözülmesi beklenen problemlere çözüm getiremediği için bu kadar öneri yapıldığı yorumu yapılabilir.

ÖNERİLER

ÖMK; öğretmen, yükseköğretim elemanları, eğitim uzmanları, öğretmen sendikaları vb. birçok paydaşın görüşü alınarak revize edilmelidir.

Öğretmenlerle ve öğretmenlik mesleğiyle ilgili yasalar ÖMK bünyesine alınarak tek bir çatı altında birleştirilmelidir. Öğretmen yetiştirme faaliyetleri, öğretmen özlük hakları, yönetici atamaları vb. konuların tamamı ilgili kanun bünyesine alınmalıdır.

Öğretmenlik kariyer basamakları sınavı bir ölçüt olmadığından kaldırılabilir. Ya da branşlara göre hazırlanarak alan, eğitim yönetimi, sınıf yönetimi konularından sorular eklenebilir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar aralarında çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

EXTENDED SUMMARY

REGARDING THE TEACHING PROFESSION LAW ANALYSIS OF TEACHER OPINIONS**INTRODUCTION**

Education is defined as a systematic process that continues throughout an individual's life and aims to develop people's behaviors, attitudes, and ideas in line with specific objectives (Aydın, 2014; Barutçugil, 2002). Among the key elements for achieving success in education, the teacher factor stands out as the most critical (Ertürk, 1972; OECD, 2005). Since teaching is a profession that requires continuous self-development, a three-tiered career structure has been established for the teaching profession (Official Gazette [OG], 2004; OG, 2005a; Sağ, 2004). In 2005, 92,382 teachers were awarded expert teacher certificates, and 338 teachers with doctoral degrees received head teacher certificates (Kazoğlu, 2014). However, the planned implementation of this career system elicited varied reactions from different stakeholders. Concerns were raised that the career ladder model might divide teachers into camps, negatively affect their professional development and motivation, and lead to polarization within educational institutions (Cımbız & Küçük, 2015; Gümüşeli, 2005). Due to these concerns, the Constitutional Court annulled the implementation of the system (Ministry of National Education [MoNE], 2022a). On the other hand, with the enactment of the Teaching Profession Law [TPL], the teacher career system was restructured (MoNE, 2022a). In the history of the Republic of Türkiye, alongside the education system, issues such as teacher training activities, the teaching profession, and teacher employment have always retained their significance (Eroğlu, 2022). Since the foundation of the Republic, various institutions and methods have been employed to train teachers (Council of Higher Education [CoHE], 2007).

Although teacher training and employment in Turkey has always been addressed in many different platforms and education councils, sustainable and improvable practices could not be introduced (Akar, 1990). The SCT, which has been in progress for a long time, was adopted on 03/02/2022. However, as Barth (1990) states, in order to improve teacher welfare, it will never be enough to look at the work only from the material aspect. On the other hand, it is unfortunately far from being a remedy and solving the problems in terms of correcting and improving the needs, priorities, expectations and welfare levels of teachers that have existed for many years because it determines the career ladder only on the basis of years, exams and a certain amount of money in return (Altan, 2017). It is seen that the Ministry of National Education has been searching for new ways to find solutions to the problems of teachers, to motivate them and to make education qualified together with teachers. For this purpose, one of the organizations brought into the teacher training and development process was the SCT. In addition to teachers, many members of the education community have doubts about whether the SCT will contribute to the development of the teaching profession and whether it will provide solutions to other demands of teachers (Altan & Özmuşul, 2022; Genç, 2023; Gül & Güngör, 2022; Ocak, 2022; Sunat, 2022).

The importance of the research lies not only in documenting teachers' perceptions and evaluations of the law, but also in its potential to offer concrete contributions to the revision of the law by providing a teacher-centered perspective to legislators and policy makers. Establishing a framework based on scientific data based on teachers' views is of great importance in terms of improving the quality of educational policies, especially in order to make more qualified regulations in areas such as teachers' professional welfare, status, motivation and professional development.

This study aims to reveal the positive aspects of the SCM, the aspects that need to be improved and teachers' suggestions on this issue.

The scope of this research is limited to the article contents of the Law No. 7354, which was adopted by the Turkish Grand National Assembly on 03/02/2022 and published in the Official Gazette No. 31750 on 14/02/2022.

METHOD

This study was conducted within the framework of the phenomenological design, one of the qualitative research practices. According to Cresweell (2007), phenomenology is to reveal the depth of the dimensions of the situation in question by starting from the experiences of the person regarding a phenomenon or situation

Study Group

The study group of the research consists of teachers working in Rize province in the 2022-2023 academic year.

Data Collection Tools

A semi-structured interview form was used in this study.

Data Analysis

Descriptive and content analyses were used to analyze the data. Descriptive analysis is generally used to process data that do not require detailed decomposition on qualitative data sets. Descriptive analysis includes situations such as describing the demographic characteristics and different qualities of the research participants (Miles & Huberman, 1994). In content analysis used in qualitative research, the opinions of the research group are conceptualized in line with the purpose of the research, organized in a logical way and interpreted and presented in a way that the reader can understand. The main purpose is to reach codes, categories and themes through the data obtained (Yıldırım & Şimşek, 2018).

RESULTS

Positive Aspects of the Teaching Profession Law

When the teachers' views on the positive aspects of the TPL are examined; The data coded as Directing to Graduate Education (f=2), Improving Personal Rights (f=3), Career Steps (f=9), Provides Professional Development (f=8), 360 Additional Indicators (f=1), Income Level (f=4), A Positive Step (f=3), Law Specific for Teachers (f=3), Respectability of the Profession (f=4) were included under the Constructive Aspects of the Law theme since they expressed opinions on the constructive aspects.

Aspects of the Law on Teaching Profession that need to be improved

When the opinions of the teachers on the aspects of the Law on Teaching Profession that need to be improved are examined; the answers coded as All Laws concerning teachers (657 etc.) should be under a single roof (f=3), Working Conditions should be improved (f=4), Security, Respectability (f=5), Not being utilized in retirement (f=1) are handled under the category of Teachers' Personal Rights (f=13). The answers coded as Not covering all teachers (f=4) and Empty (f=5) were handled under the category of Scope of the Law (f=9). The answers coded as Examination Criteria (f=7), General Performance of the Teacher (f=3), Waiting Periods (f=3), Implementation is Wrong (f=6), In-Service Training (f=4), Disrupts Teacher Motivation (f=2), Within the Branch and Interest of the Teacher (f=4) were handled under the Career System (f=12) category.

Suggestions for Correcting the Deficiencies of the Teaching Profession Law

When the teacher suggestions for correcting the deficiencies of the TPC were examined; the opinions coded as Career advancement criteria (f=22) and Graduate Education (f=14) should be reviewed were handled under the Career System (f=26) category. Economic, Security, Housing, Reward, Discipline, Working Conditions, etc. The answers coded as Economic, Security, Housing, Reward, Discipline, Working Conditions, etc. Rights should be improved by incorporating them into the relevant law (f=5), Personal Rights should be expanded (f=2), Teaching Profession and All Elements Related to Teachers should be taken under the Assurance of the Relevant Law (f=4) are addressed under the category of Teacher Personal Rights (f=10). The answers coded as Paid Teaching should be abolished or its rights should be expanded (f=2), Candidate Teaching Program (f=2), Contracted and Staffed Difference should be abolished (f=3) were handled under the category of Teacher Employment Types (f=7). The answers coded as Teachers, Education Experts and Education Unions should be consulted (f=3), Examples abroad should be examined (f=3) are discussed under the category of Stakeholder Opinion (f=6). The answers coded as Should be expanded (f=3), Should clarify the conditions to be sought in administration (f=2), Should cover all teachers working in retired, private and other public institutions (f=4) were handled under the category of Within the Law (f=8).

CONCLUSION AND DISCUSSION

Conclusion and Discussion on the Positive Aspects of the Teaching Profession Law

According to the results of the study, it was determined that a positive step was taken since the TPL will improve the personal rights and professional development of teachers and increase the prestige of the teaching profession. Altan and Özmuş (2022) stated that the enactment of the SCT, which has been expected for years, is an important achievement. It was stated that a positive step was taken for teachers to improve themselves and to start in terms of economic motivation (Akın & Çolak, 2024; Genç, 2023; Güven & Barlas, 2023). It was concluded that the implementation of the teaching career ladder would increase the interest in the teaching profession, increase the diminishing prestige of teachers, especially in recent years, and direct them to graduate education. There are similar

studies overlapping with these results. It has been stated that career steps will enable teachers to realize themselves, direct them to graduate programs, motivate them professionally and be beneficial for the development of the teaching profession (Akin & Çolak, 2024; Arabacı, Güzelgörür, et al. 2023; Deniz, 2009; Ural, 2007; Üstün & Aydın, 2022). Another positive aspect of SCK is that it contributes economically to teachers. Looking at the relevant literature on this issue, Gül and Güngör (2022) stated that 3600 additional indicators will improve the financial conditions of teachers; Akin and Çolak (2024) stated that the law will bring economic welfare to teachers in the findings of their research.

Therefore, it was concluded that securing teachers' personal rights, economic rights, responsibilities, and regulations on issues they are not responsible for with a law would be beneficial for teachers and the teaching profession. In addition, the enactment of a teaching profession law in Turkey after many years shows the value given to teachers and the teaching profession. It is thought that the fact that teachers and education stakeholders have a professional law is important for the teaching profession and the future of teachers.

Conclusion and Discussion on the Aspects of the Teaching Profession Law that Need to be Improved

It was concluded that the most important aspect of the TPC that needs to be improved is the teaching career system. When the career system, which aims to improve the professional welfare of teachers, is evaluated, it can be said that its purpose has not been achieved. The participants stated that teaching is a profession that is open to development throughout the service process and that written exams and accelerated distance education are insufficient for career steps. In addition, some participant teachers stated that they did not need career definitions. In this case, considering that it does not contribute much to the personal and professional development of teachers, it can be interpreted that the teaching career system will not continue for a long time.

The participants stated that since the duties and responsibilities of prospective teachers were not fully defined in the law, the school administration gave prospective teachers many responsibilities other than their duties. It was also concluded that the participants were of the opinion that there should be a different preparation process and that the current process was not followed regularly and disciplined. When the related researches are examined, Çiğil (2014) stated that among the general problems experienced by prospective teachers during the prospective teaching period, there are also administrative problems. Sarıkaya, Samancı, and Yılar (2017) stated that other teachers working in the school during the probationary period excluded probationary teachers, did not include them among themselves, treated them as undergraduate students coming to the school for internship, and did not include them in the board and parent meetings of the school administration. On the contrary to these results, Eraslan (2008) stated in his study that prospective teachers felt like a real teacher in the school where they worked.

Paid teaching, contract teaching and interviews were among the most criticized issues by the participants. The participants, who were of the opinion that these practices disrupted the morale and motivation of teachers, stated that they should be abolished with the relevant law. In their study, Öğülmüş, Yıldırım, and Aslan (2013) concluded that according to the opinions of the administrators participating in the study, the professional competencies and work performance of paid teachers are low, and that the paid teachers participating in the study are not satisfied with their economic and personal rights. As a result of the research conducted by Topsakal (2019), most of the participants stated that the contracted teaching practice separates teachers and reduces their organizational commitment and motivation.

According to the results of the research, one of the most emphasized points of teachers is the personal rights of teachers. Many participant teachers stated that the economic situation of teachers is bad and their working conditions are not favorable. It can be said that the duties and responsibilities of teachers have increased even more with the pandemic. Erdem (2010) stated that teachers attend classes for additional pay much more than the weekly course hours they teach in return for salary. According to the findings of the study conducted by İş and Birel (2022), it is seen that the opinion of the majority of the study group is that the professional law does not fully meet the expectations and needs.

When the related literature on the deficient, inadequate, and aspects that need to be improved, Altuntaş, Aytaç, Güzelküçük, and Aydınoglu (2025) found that the negative views of the 2024 SCL draft on teachers' professional development, work motivation, and professional commitment were more negative. Canatan Doğan (2022) concluded that teachers and administrators did not evaluate the SCL positively and that the current law was inadequate. Altan and Özmusul (2022), with the SCL, dividing teachers into various statuses such as head teacher, specialist teacher, permanent teacher, contracted teacher, candidate teacher, paid teacher may bring many problems. Erdoğan and Elma (2023) stated that the reorganized teaching career ladder with the SCL is important for the professional development of teachers but insufficient and the framework of the law is too narrow. In the same study, Erdoğan and Elma (2023) stated that it is not right to evaluate teachers in different statuses. Türk Eğitim Sen (2022) also stated that the relevant law is a shallow law and that it is insufficient in terms of bringing solutions to the problems of teachers and the teaching

profession. Aslan (2022) stated that the SCL should address the personal rights of teachers in more detail and that the law would reduce the respect and value of teachers in the school and social areas as well as in the consciousness of students and parents. It can be concluded that the related literature studies and the results of the study support each other.

Conclusion and Discussion Regarding the Suggestions for Correcting the Deficiencies of the Teaching Profession Law

According to the results of the research, it is seen that the majority of the participants made suggestions about career advancement criteria. Some of the participants stated that the criteria for career advancement should be more concrete and performance-based, and that teachers should be evaluated based on their success in school and their work (articles, projects, competitions, social and cultural activities, etc.). Looking at the studies that are consistent with these results; Ocak (2022) stated that teachers should be given relevant titles after evaluating them through an application similar to portfolio evaluation. Dağlı (2007) stated that there should be field-based questions in the written exam and that the criteria should be objective based on teachers' performance. The participants who suggested that there should not be any exam criteria and if there is, it should be eliminative, stated that the written exam is an exam for show and that this exam, which is prepared without any importance, has no validity and no eliminative aspect. When we look at the questions of the last two written exams for specialist and head teacher and the fact that the last exam was held online, it supports that the participants were right in their opinions. Genç (2023) stated that school administrators and teachers were against the exam for the title of specialist and head teacher. Looking at other studies with similar results, Bakioğlu and Banoğlu (2013); Göksoy, Sağır and Yenipinar (2014) stated that the written exam in career transitions should not be the sole criterion. However, other participants, who did not object to the exam but made different suggestions, answered that the career ladder exam should be field-based. Gündoğdu and Kızıltaş (2008) emphasized that the career ladder exam should definitely include field-based questions. Taking teachers from different branches to the same exam and giving them the titles of specialization and head teacher shows that these titles are not defined.

The participants must have thought that the duration of the career ladder was too long, and it is understood that they were in favor of revising these periods, i.e. shortening them. Altan and Özmuşul (2022), in their research, stated that it cannot be decided that the professional development is good by looking at the years of service because a teacher who has served for 2 years may be more qualified than a teacher who has served for more than 20 years, while 10 and 20 years of service do not make much sense. Gül and Güngör (2022) stated in their findings that the participants had a long waiting period for the titles of specialist and head teacher.

Another issue that the participants made the most suggestions was related to personal rights. Some of the participants stated that rights such as economic, security, housing, reward, discipline, working conditions, etc. should be improved by including them in the relevant law. In addition, it was seen that the teaching profession should be removed from the status of civil servant and all elements related to the teaching profession and teachers should be taken under the guarantee of the relevant law. When the findings of Altuntaş, Aytaç, Güzelküçük, and Aydınoglu's (2025) study were analyzed, it was determined that the most frequently expressed suggestion regarding what should be in the professional law was that the personal rights of teachers should be improved.

When the literature on teachers' expectations and suggestions regarding the missing, inadequate, and aspects that need to be improved in the SCL is examined, Ocak (2022) stated that the SCL does not have an ideal content and that teacher personal rights, teacher working conditions, working hours, and social rights should be covered within the scope of the current law. Gül, Güngör (2022), on the other hand, stated that most of the teacher suggestions regarding the relevant law were related to the process of preparing the law and the content of the law. The fact that many similar issues such as the economic situation of teachers, working conditions, security and reward, and discipline are brought up and discussed every day shows that there are serious problems (Cantürk, 2021). In the interviews, the participants stated that teachers' salaries are insufficient with the increasing economic problems and that teachers in some regions even have difficulties in paying rent and bills, which is an indication that teacher welfare has not been improved in any way. The low level of teachers' welfare reduces their prestige in social environments (at school, on the street, in the market, etc.) (Aydın, 1999; Altuntaş, Aytaç, Güzelküçük, & Aydınoglu 2025; Türk Eğitim Sen, 2020; Cantürk, 2021; Sağlam & Sağlam 2005; Şahan, 2003). The fact that some participants stated that teachers have housing problems can also be attributed to economic problems.

KAYNAKÇA

- Akar, İ. (1990). *Türkiye’de öğretmen istihdam politikası ve uygulaması* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Akın, U. ve Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik meslek kanunu: Ama nasıl?. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 8(1), 1-27.
- Altan, M. Z. (2017). *Profesyonel öğretmenliğe doğru*. Pegem Akademi.
- Altan, M. Z., ve Özmuş, M. (2022). Geleceğin Türkiye’inde öğretmen refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun kayıp parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-42.
- Arabacı, İ., Güzelgörür, F., Sever Çevik, R., Kelepçe, O. ve Sever, A. (2023). Öğretmenlik meslek kanununun ilköğretimde görev yapan okul müdürlerinin görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 374-391.
- Aslan, Ö. (2022, Kasım). *Öğretmenlerin gözünden öğretmenlik meslek kanunu*. III. Uluslararası Siirt Bilimsel Araştırmalar Kongresi’nde sunulan bildiri. Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Aydın, İ. (1999). *Dünden bugüne öğretmenler (1965–2005)*. Eğitim Sen Yayınları.
- Bakioğlu, A., ve 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.
- Barth, R. S. (1990). *Improving schools from within: Teachers, parents, and principals can make a difference*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Barutçugil, İ. (2002). *Eğitimin eğitimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık
- Canatan Doğan, N. (2022). *Öğretmenlik Meslek Kanunu’na yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri* (Tezsiz Yüksek lisans projesi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- 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.
- Cımbız, A. T., ve Küçük, E. (2015). Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okuldaki etkilerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri. *Journal Of International Social Research*, 8(38).
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Çiğil (2014). Aday öğretmenlerin göreve başlarken yaşadıkları sorunlar (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Dağlı, A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184-197.
- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Dönmez Yapucuoglu, M. & Eryılmaz Ballı, F. (2022). The comparative analysis of teaching profession laws in Turkey, Germany, China, Canada and Singapore. *Eurasian Journal of Teacher Education*, 3(3), 250-266.
- Eğitim Bir Sen (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu beklentileri karşılayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir. <https://www.ebs.org.tr/manset/5687/ogretmenlik-meslek%20kanunu-beklentileri-karsilayacak-sekilde-yeniden-duzenlenmelidir> adresinden edinilmiştir.
- Eraslan, A. (2008). Fakülte-okul işbirliği programı: matematik öğretmeni adaylarının okul uygulama dersi üzerine görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34, 95-105.
- Erdem, A. R. (2010). İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin karşılaştığı ekonomik sorunlar ve bu ekonomik sorunların performanslarına etkisi konusundaki görüşleri, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1). 270-287.
- Erdoğan, S. ve Elma, C. (2023). Öğretmenlik meslek kanunu: okul yöneticilerinin görüşlerine dayalı bir değerlendirme, *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 7(75), 4466-4480.
- Eroğlu, A. (2022). *Türkiye’de öğretmen istihdamı politikaları* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Ertürk, S. (1972). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Yelken Tepe Yayınları.
- Genç, Y. (2023) *Öğretmenlik Meslek Kanunu’na ilişkin okul yöneticisi ve öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

- Göksoy, S., Sağır, M., ve Yenipınar, Ş. (2014). Öğretmen kariyer basamaklarından uzman öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 443-456.
- Gül, İ., ve Güngör, C. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1098-1123.
- Gümüşeli, A.İ. (2005). Öğretmenlikte kariyer sistemine yapılan eleştiriler. *Artı Eğitim Dergisi*, (9), 14.
- Gündoğdu, K., ve Kızıldaş, E. (2008). Kariyer basamaklarında yükselme sistemi ve sınavına ilişkin uzman öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55(55), 363-388.
- Güven, S. ve Barlas, B. (2023). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde mesleki gelişim ve Meslek Kanunu'na ilişkin görüşleri. *Türk Eğitim Bilimler Dergisi*, 21(3), 1473-1498.
- İş, A. ve Birel, F. K. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Electronic Journal of Social Sciences*, 21(84), 1967-1990.
- Kazoğlu İ. (2014). *MEB öğretmen kariyer basamakları yükselme sisteminin yeniden yapılanmasına yönelik nitel bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. New York: Sage Publications, Inc.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2020b). Aday Öğretmen Yetiştirme Programı. https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_12/27000733_ek-1_1.pdf adresinden edinilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2022a). Öğretmenlerin Kariyer Durumlarının İncelenmesi. <https://www.memurlar.net/haber/1025765/meb-uzman-ogretmenlikteki-yanlis-uygulamalar-icin-uyardi.html> adresinden edinilmiştir.
- Ocak, Z. (2022) An examination of educators perceptions on the professional teaching law: A qualitative study/Öğretmenlik meslek kanunu üzerine eğitimci algılarının incelenmesi: Bir nitel çalışma (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- OECD (2005). Teachers matter: attracting, developing and retaining effective teachers. <https://www.oecd.org/education/school/34990905.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Öğretmenlik Meslek Kanunu (2022). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7354.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Öğlümüş, K., Yıldırım, N., ve Aslan, G. (2013). Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 12(4), 1086-1099.
- Resmi Gazete (2004) 5204 Milli Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040708.htm#1> adresinden temin edilmiştir.
- Resmi Gazete (2005a) Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/08/20050813-2.htm> adresinden edinilmiştir.
- Sağ, V. (2004). Öğretmenlerin kariyer geliştirme hakkındaki görüşleri ve öğretmenlik mesleğinin kariyer basamakları halinde değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Sağlam, M. ve Sağlam, A. Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Sarikaya, İ., Samancı, O., & Yılar, Ö. (2017). Aday öğretmen yetiştirme sürecinin aday ve danışman sınıf öğretmenlerinin görüşleri kapsamında değerlendirilmesi: Bir karma yöntem çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(3), 939-989.
- Schleicher A. (2020). Teaching and Learning International Survey, TALIS 2018: Insights and Interpretations. https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_insights_and_interpretations.pdf adresinden edinilmiştir.
- Sunat, Ş. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu teklifi hangi değişiklikleri ön görüyor? Öğretmenlik Meslek Kanunu nedir? <https://www.cumhuriyet.com.tr/turkiye/ogretmenlik-meslek-kanunuteklifi-hangi-degisiklikleri-on-goruyor-ogretmenlik-meslek-kanunu-nedir-190417> adresinden edinilmiştir.
- Şahan, G. (2003). Öğretmen sorunları ve çözüm önerileri. *Eğitim ve Denetim*, 1(11), 21-25.
- Topsakal, C. (2019). Policy on teacher employment model in Turkey: Contracted teachers. *International Journal of Educational Methodology*, 5(4), 671-68