



## Öğretmenlik Meslek Kanunu: Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Dayalı Bir Değerlendirme \*

*Teaching Professional Law: An Evaluation Based On the Opinions of School Heads*

### ÖZET

Öğretmenlik Meslek Kanunu tartışmaların eşliğinde 6 Şubat 2022 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Öğretmenlik Meslek Kanunu, artıları ve eksileri ile uzun süredir tartışılmaktadır ve tartışılmaya da devam edilecek gibi görünmektedir. Bu çalışmada amaç Öğretmenlik Meslek Kanununa ilişkin yönetici görüşlerini ortaya koymaktır. Araştırma nitel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu Antalya ili Gazipaşa ilçesinde farklı okullarda görevli on beş okul yöneticisi oluşturmaktadır. Katılımcılar tespit edilirken amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Verilerin analizinde nitel veri analiz tekniklerinden biri olan betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Yöneticilerin, Öğretmenlik Meslek Kanununa ilişkin görüşleri öğretmenlerin nitelikleri ve seçimi, aday öğretmenlik düzenlemesi, kariyer basamaklarına yönelik düzenlemeler ve "derece, ek gösterge ve tazminatlar" olmak üzere dört tema altında toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre yöneticiler kanunun olumlu yönlerinin yanında eksikleri olduğunu ve yeni düzenlemelerin yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcılar, öğretmenlerin hakları ve statüsünü artırıcı düzenlemeler yapılması gerektiğini, okul yöneticiliğine ilişkin hükümlerin de yer alması gerektiğini ifade etmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Sendika, Öğretmenlik Meslek Kanunu, Okul Yöneticisi

### ABSTRACT

The Teaching Profession Law entered into force on February 6, 2022, accompanied by discussions. The Teaching Profession Law has been discussed for a long time with its pros and cons and it seems that it will continue to be discussed. The aim of this research is to reveal the views of the administrators on the Teaching Profession Law. The research is a qualitative research. The study group of the research consists of fifteen school administrators working in different schools in Antalya province Gazipaşa district. Maximum variation sampling, one of the purposive sampling methods, was used while determining the participants. In the analysis of the data, the descriptive analysis method, which is one of the qualitative data analysis techniques, was used. The opinions of the administrators on the Teaching Profession Law are grouped under four themes: the qualifications and selection of teachers, the regulation of candidate teaching, the regulations for career steps, and "degree, additional indicators and compensations". According to the research findings, the administrators stated that besides the positive aspects of the law, it has deficiencies and needs to be regulated. They stated that regulations should be made to increase the rights and status of teachers and that provisions on school management should also be included.

**Keywords:** Teacher, Union, Teaching Profession Law, School Administrator

## GİRİŞ

Toplumların tarihi gelişim süreçlerine baktığımızda ilk ve orta çağda çocuğun eğitiminde ailenin fonksiyonu fazla iken sanayileşme ile birlikte azalmıştır. Sanayileşme ile birlikte eğitim kurumları yaygınlaşmış ve ailenin eğitim fonksiyonunun büyük bir kısmını bu kurumlar üstlenmiştir (Kılıç,2011). Eğitim ve öğretim hakkı güvence altına alınmış ve devlet çocuğun eğitiminde asıl rolü üstlenmiştir.

Eğitimin amacı, bireyleri yaşadığı topluma ve çağa uyum sağlaması, katkı sağlayabilmesi için gerekli bilgi ve becerilerle donatmaktır. Bireyleri kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda eğiterek toplumun kalkınmasında rol üstlenmesini sağlamaya çalışır. Bu da iyi bir eğitim sisteminin yanında nitelikli öğretmenlerle mümkündür. Taşkaya'ya (2012) göre de öğretmenin niteliği, eğitimin niteliğini etkileyen ana unsurlardandır. Nitelikli öğretmenlerin gerekliliği kadar bu öğretmenlerin çalışma ve hayat şartlarının iyileşmesi de o derece önemlidir (Çelikten, vd, 2005). Bu kadar önemli bir nokta da durmasına rağmen öğretmenler hak ettiği değeri görememiştir, öğretmenlik mesleği istenilen noktaya gelememiştir. Eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşmasında okul yöneticilerinin de payı büyüktür. Uğurlu'ya (2017) göre okulun yönetimi, okul müdürünün görev ve sorumluluğu altındadır ve okulların amaçlarına ulaşma düzeyini belirlemede okul müdürlerinin zamanlarını okuldaki öğrenme süreçlerinin niteliğine ayırmaları önemli bir etkidir. İyi bir lider ve yönetici

\* Birinci yazarın Ortaokullarda Okul Zorbalığını Önleme Politikaları: Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Dayalı Bir İnceleme adlı tezsiz yüksek lisans projesinden üretilmiştir.

<sup>1</sup> Okul Müdür Yardımcısı, MEB, Antalya, Türkiye

<sup>2</sup> Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Samsun, Türkiye

Semra Erdoğan<sup>1</sup>   
Cevat Elma<sup>2</sup>

### How to Cite This Article

Erdoğan, S. & Elma, C.  
(2023). "Öğretmenlik Meslek Kanunu: Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Dayalı Bir Değerlendirme", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(75): 4466-4480. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.71190>

Arrival: 19 June 2023  
Published: 30 September 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

olma noktasında okul müdürlerinin farklı yeterlilik alanlarına sahip olması gerekir. Ada ve Küçükali'ye (2011) göre okul yöneticilerinin karar almalarındaki etkinliklerini merkezi yönetim anlayışı sınırlandırmaktadır. Aşırı merkezîyetçilik ve katılım yetersizliği Türk Eğitim Sisteminin kendini yenileyememesinde etkindir. Avrupa birliği ülkelerinde okul yöneticileri Türkiye'deki okul yöneticilerinden daha fazla yetkiye sahiptir. Dünyada her alan hızlı bir değişim içindedir. Bu değişim okullardan beklentileri artırmakta ve karmaşıklaştırmaktadır. Okulların beklentileri karşılması noktasında okul yöneticilerine de iş düşmektedir. Bu anlamda okul yöneticilerin yetkilerinin de sorumlulukları doğrultusunda artması önemlidir.

Meslekler, toplumun ihtiyacı olan mal ve hizmetleri üretirler. Meslek toplumunda bireylerin statüsünü belirlemede rol oynar. Kuzgun'a (2000) göre de meslek, bireylerin sosyal hayatlarında kurduğu ilişkilerde ve toplumsal bir yer edinmesinde etkilidir. Öğretmenlik en eski mesleklerdendir ve güncelliğini korumaktadır. Öğretmen eğitimin en önemli unsurlarından biridir. Bireyleri topluma ve içinde yaşanan çağın gerektirdiği bilgi ve donanımlarla donatmakla görevli olan öğretmenlerin rolü çok önemlidir. Öğretmen branş alanına hakim olmalı, eğitim öğretim ile ilgili bilgi ve becerilere sahip olmalıdır. Öğretmendeki eksiklikler etkili eğitimi sağlamada olumsuzluklara neden olacaktır (Sönmez, 2010). Eğitim faaliyetlerinin nitelikli ve etkili yürütülmesinde noktasında öğretmenlerden ders araç gereçlerin seçimi, sınıf yönetimi, dersin planlanması, farklı yöntem ve tekniklerin kullanılması, öğrenmeyi öğrenen bireyler yetiştirilmesi beklenmektedir. Bu işlevleri yerine getiren öğretmen, öğrencilerin okulda buldukları süre boyunca hem öğretimlerinde hem de kişisel davranışlarında önemli etkilerde bulunmaktadır (Cerit, 2008). Türkiye'de yakın döneme kadar saygın bir meslek olan öğretmenlik süreç içinde değer kaybına uğramıştır. Bir mesleğin değerinin belirlenmesinde ekonomik koşulları, çalışma şartları ve yetiştirilme süreci etkilidir (Tedmem, 2022). Bozbayındır'ın (2019), öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi çalışmasında, öğretmenlik mesleğinin statüsünü olumsuz etkileyen unsurlar; maddi getirisinin az olması, özlük haklarının yetersiz olması gibi nedenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlik meslek kanunu, öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünün yükseltilmesi ve öğretmenlerin hak ettiği değeri görmesinde etkili olacaktır. Diğer profesyonel meslek gruplarının pek çoğunun bu tür bir meslek kanununa sahip olduğu görülmektedir (Tedmem, 2022). Örnek olarak 1136 Sayılı Avukatlık Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu vb. meslek kanunları gösterilebilir.

Türkiye'de öğretmen niteliğini artırmak, öğretmenin meslek hayatı süresince gelişimini desteklemek hak ettiği statüyü sağlamak amaçlı hükümetler çeşitli çalışmalar yapmıştır. Kısaca bakacak olursak: Millî Eğitim Temel Kanunu ve 657 Devlet Memurları Kanunu'na dayalı olarak öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeleri düzenlenmesi Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Yönetmeliği ile hazırlanmıştır. 13 Ağustos 2005 tarihinde ve Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 13 Ağustos 2005 yılında yayınlanan yönetmelikte adaylık döneminden sonra kariyer basamakları oluşturulmuş ve daha sonraki süreçte uzman öğretmenlik sınavı yapılmıştır. Sınavın daha sonraki süreçte tekrar yapılamaması birçok öğretmen için hak kaybına neden olmuştur. Eğitim paydaşlarının, sivil toplum örgütlerinin ve kamuoyunun öğretmenlik mesleğinin niteliğinin artırılması yönündeki talep ve beklentileri 1- 3 Aralık 2021 tarihleri arasında toplanan 20. Millî Eğitim Şurasında tartışıldıktan sonra Öğretmenlik Meslek Kanunu adıyla yasalaşma sürecine girmiş, 3 Şubat 2022 tarihinde TBMM'de kabul edilerek yasalaşmış, 14 Şubat 2022 tarihinde de 31750 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Tüm bu iyi niyetli çalışmalara rağmen çıkarılan Öğretmenlik Meslek Kanunu kamuoyunda çeşitli boyutlarıyla tartışılmakta ve eleştirilmektedir. Bu haliyle kanun yetersiz, öğretmenlerin sorunlarını çözmekten uzaktır.

Gül ve Güngör'ün (2022) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin "Öğretmenlik Meslek Kanunu"na ilişkin ifadeleri; içeriğe yönelik eleştiriler, kariyer basamakları, öğretmenlerin fikrinin alınmaması, olumlu görüşler olmak üzere dört alt tema çerçevesinde incelenmiştir. Kanunun içeriğine yönelik değerlendirmeler ise, kanunun içeriğinin yetersiz olduğu, sorunları çözmekten uzak ve acemice hazırlanmış, sadece maddi durumların ele alındığı, dar kapsamlı olduğu ortaya koyulmuştur. Öğretmenlerin, sendikaların ve üniversitelerin fikirlerinin alınmaması kanununun yetersiz kalmasının ana sebeplerinden olabilir. Bu anlamda paydaşların görüşlerinin değerlendirilerek Öğretmenlik Meslek Kanununda düzenlemeler yapılmalıdır. Öğretmenlere göre kanunun olumlu yönünü 3600 ek göstergenin verilmesi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, öğretmenler fikirlerinin alınmadığını, kanunun uygulamasında sorunlar yaşanacağını, kanunun istekleri karşılamaktan uzak olduğunu, mesleğin kaybolan statüsünü güçlendirmede etkisinin olmayacağını dile getirdikleri saptanmıştır. Bu anlamda öğretmenlik meslek kanunu, bu problemlerin çözülmesinde önemli bir yer tutmaktadır. Öğretmenlerin göreve başlaması, özlük hakları, hizmetiçi eğitim faaliyetleri, kariyer ve yükselme basamaklarının ayrıntılı ve ciddiyetle ele alınması önemlidir. İş ve Birel'in (2022) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin "Öğretmenlerin Meslek Kanunu"na ilişkin görüşleri; olumlu, olumsuz, gerekli ama yetersiz olmak farklı kategorilerde

incelenmiştir. Öğretmenlerin büyük kısmı kanun hakkında olumsuz görüş bildirmiştir. Olumsuz görüş bildiren katılımcıların en çok ifade ettiği görüşler; ekonomik problemler, ayrımcılık ve itibar konularında olmuştur. Öğretmenler, öğretmenler arasında hem ekonomik hem de statü farkı yaratmanın doğru olmadığını, kanunun çok fazla ekonomik boyutla öne çıktığını bu yüzden de öğretmene itibar kazandırmayacağını bildirmişlerdir. Göker ve Gündüz'e (2017) göre öğretmenin statü sorununu çözmeye ücret ve çalışma şartlarını iyileştirmek tek başına yeterli olmayacaktır. Öğretmenliğin kültürel olarak da değerlendirilmesi gerekmektedir.

Eski Roma ve Yunan dönemine dayanan sendika kavramı, "Syndic" teriminden türetilmiştir ve bu dönemlerde "sitenin temsilini sağlayan" anlamında kullanılmış, dilimize sendika olarak geçmiştir (Işık,1962; akt. Berkant ve Gül, 2017). 4688 sayılı kanunda, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmıştır sendika kavramı (4688 sayılı kanun). Sendikalar çalışanların örgütlenmesini sağlayarak, çalışanların hak ve çıkarlarını korumada daha etkili olmalarını ve yaşam seviyelerini en üst seviyeye çıkarmalarını sağlarlar. Sürecin daha profesyonel yönetilmesini sağlayarak işverenle çalışanlar arasındaki sorunların çözümüne katkı sağlarlar. Kantos'un (2021) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin " Öğretmenlik Mesleğinin İtibarı"na ilişkin görüşleri; öğretmenlik mesleğinin saygınlık faktörleri, toplumsal itibarı, itibarlık sağlayıcılar ve itibarını arttırıcılar olarak dört tema çerçevesinde incelenmiştir. Öğretmenlik mesleğinin itibarını arttırıcılar teması da Milli Eğitim Bakanlığı, Sendikalar ve Öğretmenler olmak üzere üç alt tema çerçevesinde incelenmiştir. Sendikalar alt teması ile ilgili bulgularda öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi, statü sağlamada önemli bir etken olan ekonomik haklarda iyileştirme, öğretmen haklarını savunma noktasında bereberliğin sağlanması ve bu noktada siyasetten uzak durulması sonuçları elde edilmiştir. Sendikaların asıl amacının üye kazanmak olmaması gerektiğini, mesleki kazanımlara odaklanılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu anlamda sendikaların öğretmenlerin özlük haklarını ve meslek itibarı konularında daha çok çaba sarfetmeleri gerekmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir kısmı sendikaların öğretmenlerin haklarını aramaktan uzak ve siyasi çıkarlarla hareket ettiklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlik meslek kanununa yönelik, eğitim sendikaları uzun süredir tartışmaktadır. Türkiye'de üye sayısı fazla olan Eğitim Bir Sen, Türk Eğitim Sen, Eğitim İş, Eğitim Sen gibi sendikaların kanuna ilişkin görüşleri incelendiğinde; öğretmenlere 3600 ek göstergenin verilmesini olumlu buldukları, sınava dayalı kademe ilerlemesinin doğru olmadığı, öğretmenlik meslek kanununda öğretmenlerin özlük haklarının yetersiz olduğu, ücretli, sözleşmeli öğretmenlik gibi farklı uygulamaların devam ettiği ve kaldırılması gerektiği, mevcut kanunun içeriğinin sığ olduğu, adaylık kaldırma sınavının kaldırılmasını olumlu buldukları fakat aday öğretmenlerin adaylık kaldırma işleminin bir komisyona bırakılmasının doğru olmadığı, aday öğretmenlerin sağlığa dayalı yer değiştirme hakkının verilmesinin olumlu olduğu gibi aile birliğine dayalı atama hakkının da verilmesi gerektiği konularında fikir birliği içinde oldukları görülmektedir (Eğitim İş, 2023; Eğitim-Sen, 2022; Eğitim Bir-Sen, 2022; Türk Eğitim Sen, 2022). Bununla birlikte Eğitim-Sen ve Eğitim İş sendikası kanunla ilgili olarak: Öğretmenlik mesleğinin sınavla kariyer ve statüye dayalı maaş artışına indirgenmesi doğru değildir. Kariyer basamakları, aynı işi yapan öğretmenler arasında eşitsizlik yaratmakta, " eşit işe eşit ücret " ilkesi ihlal edilmektedir. Kariyer basamakları uygulaması kaldırılmalı bunun yerine kıdeme dayalı maaş artışı verilmesi gerektiği konularında farklı görüşler sunmuşlardır (Eğitim-Sen, 2022; Eğitim İş (2021). Eğitim Bir Sen sendikası da farklı olarak görüşlerini şöyle sıralamıştır: Okul yöneticileri yasal bir statüye kavuşmalıdır. Meslek kanununun, kariyer basamaklarının yeniden hayata geçirilmesini olumlu bulmuştur. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için on yıl başvurusu süresi azaltılmalı ve sekiz yıl olmalıdır, sınav şartı kaldırılmalıdır şeklinde ifade etmiştir (Eğitim Bir Sen, 2022). Eğitim İş tarafından yapılan farklı değerlendirmeler şu şekildedir: Öğretmenlerin gelir düzeyi artırılmalıdır. Vergi dilimleri yeniden düzenlenmelidir. Hukuki düzenlemelerle öğretmene şiddet önlenmelidir. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri desteklenmelidir (Eğitim İş, 2021). Türk Eğitim Sen ise farklı olarak: Çalışanların vergi dilimleri %15'e sabitlenmelidir, Müdür, Müdür Başyardımcısı ve Müdür Yardımcısı olarak görev yapanların derse girme zorunluluğunun kaldırılmasını ifade etmiştir (Türk Eğitim Sen, 2022).

Öğretmenlik meslek kanunu bir milyonun üzerindeki öğretmeni ilgilendirmektedir. Uzun zamandır tartışılan Öğretmenlik Meslek Kanunu 14 Şubat 2022 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunun çıkmasıyla sendikalar, kanunu farklı yönleriyle değerlendirmiş, bazı noktalarda yukarıda da özetlendiği gibi eleştirmişlerdir. Öğretmenlik Meslek Kanununun mevcut haliyle yetersiz bulmuşlar ve önerilerini belirtmişlerdir. Bu ve benzeri taleplerin, önerilerin dikkate alınarak içeriği zenginleştirilmiş bir Öğretmenlik Meslek Kanunu hem öğretmenlerin yaşadığı problemleri sonlandırılmasında hem de daha verimli bir eğitim hizmeti sunulmasına zemin sağlayacaktır.

### Problem Durumu

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi 20. Milli Eğitim Şurasında ele alınmıştır. Şura kararlarının 116. Maddesi "Öğretmenlik Meslek Kanunu çıkarılmalıdır. Kanun, resmî ve özel tüm okullarda

çalışan öğretmenleri kapsayacak şekilde düzenlenmelidir.” Şeklinde (MEB, 2021). Şuranın 126.maddesinde: “Öğretmenlik bir kariyer mesleği olarak düzenlenmelidir. Kariyer sürecindeki ilerlemelerde öğretmenlerin özlük haklarında anlamlı ve belirgin artışlar sağlanmalıdır.” Şeklinde düzenlenmiştir (MEB, 2021). 31 Aralık 2021’de Öğretmenlerin sorunlarının çözülmesi ve statülerinin iyileştirilmesinin, devlet memurlarına ilişkin genel kuralların 657 Devlet Memurları kanununu ile çözülmesinin mümkün olmadığı, öğretmenliğin özel ihtisas mesleği olarak tanımlanmasına rağmen, özel meslek kanununun olmaması, öğretmenlerin nitelik, statülerinin iyileştirilmesi ve öğretmenlerinin iş doyumunun sağlanması ve kariyer yapısı oluşturmak gibi gerekçelerle TBMM’ye sunulan Kanun Teklifi, 11 Ocak 2022’de Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunda kabul edilmesinin ardından; 3 Şubat 2022’de TBMM Genel Kurulunda görüşülmüş ve onaylanmıştır. 14 Şubat 2022 itibarıyla ise 7354 sayılı **Öğretmenlik Meslek Kanunu Resmî Gazete’de** yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (TEDMEM, 2022).

Öğretmenlik Meslek Kanununun birinci bölümünde kanunun amacı ve kapsamından bahsetmektedir. “*Eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmekle görevli öğretmenlerin atamaları ve mesleki gelişimleri ile kariyer basamaklarında ilerlemelerini düzenlemektedir.*” Demektedir. Öğretmenlerin atamaları diğer memurlar gibi 657 sayılı kanun çerçevesinde düzenlenmeye devam edecektir. Bu açıdan bakacak olursak atama ile değil iş akdi ile iş başına gelen özel okul öğretmenleri gözardı edilmiş görünmektedir. Oysa kanun çıkış amaçlarından biri de özel okul öğretmenlerinin problemlerini çözmek olarak kamuoyuna yansımıştır.

Kanunun ikinci bölümü ise öğretmenlik mesleği, nitelikleri ve seçimi, aday öğretmenlik ve kariyer basamaklarından oluşmaktadır. Öğretmenlik meslek kanununda, öğretmenlik mesleğinin özel bir ihtisas mesleği olduğu belirtilmiştir. Öğretmenlik mesleğine hazırlık; genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır. Yükseköğrenim kurumlarından mezun olan ve Kpss sınavından başarılı olan öğretmen adayları aday öğretmen olarak mesleğe başlarlar.

Öğretmenlik Meslek Kanununa göre Aday öğretmenler, eğitim ve uygulamadan oluşan Aday Öğretmen Yetiştirme Programına tabi tutulacak. Aday öğretmenlerden adaylık süreci sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılan değerlendirme sonucunda başarılı olanlar öğretmenliğe atanacak. Aday öğretmenler için öngörülen Aday Öğretmen Yetiştirme Programına mazeretsiz olarak katılmayanlar ile bu program sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonunca yapılan değerlendirmede başarısız olanlar ile Adaylık sürecinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanların görevine son verileceği ifade edilmiştir. Adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamayacağı kanunda açıkça belirtilmiştir.

Öğretmenlik Meslek Kanununda öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarına ayrılmıştır (Öğretmen, Uzman Öğretmen, Başöğretmen). Meslekte on yılını dolduran öğretmenlere en az 180 saatlik eğitimi tamamlayan, kademe ilerlemesi cezası bulunmayan ve yapılacak sınavda 70 puan ve üzerini alanlara uzman öğretmenlik ünvanı verilecek. Uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunan ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan uzman öğretmenlerden mesleki gelişime yönelik 240 saatten az olmamak üzere düzenlenen Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan ve mesleki gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmaları tamamlayanlar başöğretmen ünvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilecek. Yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlara başöğretmenlik ünvanı verilecek. Yüksek lisans eğitimi tamamlayanlar uzman öğretmen ünvanı için öngörülen, doktora eğitimi tamamlayanlar ise başöğretmen ünvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulacağı ifade edilmiştir (Öğretmenlik Meslek Kanunu, 2022). Peki bu kanunun, öğretmenlerin statülerini yükseltme potansiyeli bulunmakta mıdır? Öğretmenlerin çalışma koşulları ve özlük haklarını iyileştirmeden sadece kariyer basamakları düzenlemesi ile pek mümkün görünmemektedir. Deniz’in (2009), yapmış olduğu “*Kariyer Basamakları Uygulamasının Öğretmen Motivasyonuna Etkisi*” çalışmasında araştırmaya katılan öğretmenlerin, kariyer basamakları uygulamasının öğretmenleri kendilerini geliştirmeye yönlendirmesi, yenilikleri takip etmesini sağlaması açısından olumlu buldukları görülmüştür. Yapılacak olan yazılı sınavın çoktan seçmeli olduğunu düşündüğümüzde öğretmenlerin kendini geliştirmeye yönlendirmesi ve yenilikleri takip etmesini sağlayacak bir sistem gibi görünmediğini söylemek mümkündür.

19 Kasım 2022 tarihinde uygulanan Öğretmenlikte Kariyer Basamakları sınavına toplam 595 bin 598 öğretmenin başvuru yaptı ve uzman öğretmenlik sınavında 422 bin 368 öğretmen başarılı oldu. Sınavdan muaf tutulan yüksek lisans ve doktora mezunu olanlarla birlikte 516 bin 974 öğretmen uzman öğretmen olma hakkını kazandı. Başöğretmenlik sınavında da 66 bin 422 öğretmen başarılı oldu (Eğitim İş, 2023).

Öğretmenlik Meslek Kanunu çerçevesinde, uzman öğretmenlerin eğitim-öğretim tazminatı %20’lik orandan %60’lık orana yükseltilmiştir, başöğretmenler için %40’lık orandan %120’lik orana yükseltilmiştir. Böylece

uzman ve başöğretmenlerin eğitim-öğretim tazminatı arttırılmıştır (Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi, Aralık, 2021).

7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu öncesinde öğretmenlik ile ilgili yasal düzenlemeler; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ile 652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (MEB, 2015) ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nda (MEB, 2013) çeşitli başlıklar altında yer almaktaydı. Öğretmenlik meslek kanunu ile bu parçalanmışlık giderilememiştir. Öğretmenlik Meslek Kanununun 3. bölümünde hüküm bulunmayan hallerde yine yukarıdaki kanun hükümlerinin uygulanacağını belirtmektedir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu, öğretmenleri ilgilendiren tüm konularda ortaya konacak politikalar ile bunlara dayalı karar ve uygulamalara yol gösteren temel kaynak olarak görülmektedir. Öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin seçimi ve nitelikleri, adaylık işlemleri, kariyer basamaklarını konu alan Öğretmen Meslek Kanunu hakkında yöneticilerin görüş bildirmeleri önemlidir. Öğretmenlik Meslek Kanununa farklı sendikalardan yöneticilerin görüşleri kanunun işleyen, işlemeyen, eksik veya hatalı yanlarının belirlenmesinde ve bunların düzeltilmesi noktasında ışık tutabilir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, farklı sendikalara üye olan okul yöneticilerinin, Öğretmen Meslek Kanunu hakkındaki görüşlerinin ortaya koymaktır. Bu genel amaç doğrusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Okul yöneticileri, 7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununda öğretmenlerin nitelikleri ve seçimi ile ilgili düzenlemeleri nasıl değerlendirmektedir?
2. Okul yöneticileri, Öğretmenlik Meslek Kanununda aday öğretmenlik süreci ile ilgili düzenlemeleri nasıl değerlendirmektedir?
3. Okul yöneticileri, Öğretmenlik Meslek Kanununda kariyer basamakları ile ilgili düzenlemeleri nasıl değerlendirmektedir?
4. Okul yöneticileri, Öğretmenlik Meslek Kanununda “derece, ek gösterge ve tazminatlar” ile ilgili düzenlemeleri nasıl değerlendirmektedir?

### **YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, çalışmada kullanılan veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve verilerin analizinde yapılan çalışmalarla ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

### **Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim çalışması niteliğindedir. “Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman incelemesi gibi nitel veri toplama araçlarının kullanıldığı, olayların ve algıların doğal bir ortamda, gerçekçi bir biçimde ortaya konmasına yönelik sürecin izlendiği araştırmalardır” (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Nitel araştırma algı ve deneyimlerin ortaya konulmasını sağlar (Tekindal ve Arsu, 2020). Bu araştırma nitel verilere dayalı betimsel bir çalışmadır. Bu çalışmada, farklı sendikalardan okul yöneticilerinin görüşlerini ve gereksinimlerini belirlemek amacıyla yarı-yapılandırılmış sorularla derinlemesine görüşmeler yürütülmüştür. Karataş'a (2017) göre görüşme yöntemi, bireyin bakış açısını anlamak için onun iç dünyasına girme fırsatı sunar. Öğretmen Meslek Kanunu hakkında farklı sendikalardan okul yöneticilerinin görüşlerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

### **Çalışma Grubu**

Nitel bir çalışma olan bu araştırmanın çalışma grubunu; 2022-2023 eğitim öğretim yılında Antalya İli Gazipaşa İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan gönüllü okul yöneticileriyle sınırlıdır. Katılımcıların secimi yapılırken amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Bu yöntemde amaç genelleme yapmak yerine küçük bir örneklem oluşturmak ve probleme taraf olan bireylerin çeşitliliğini en yüksek derecede yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Amaçlı örneklem yönteminde saha incelemesinden sonra evreni temsil eden kişilerin çalışmaya dahil edilmesine çalışılır (Berg ve Lune,2019). Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi birbirinden farklı örneklemelerin bulunmasını sağlayarak birbirinden farklı örneklemelerin deneyimlerinin ortaya konulmasını sağlar (Yağar ve Dökme, 2018). Araştırma çalışma grubunu, maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile her okul kademesinden seçilen beşer olmak üzere toplam 15 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Bu yöntem kullanılarak farklı sendikalardan farklı görüşlere sahip okul yöneticilerinin fikirleri alınmak istenmiştir.

**Tablo 1:** Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	3	20
	Erkek	12	80
Mesleki Kıdem	1-5	1	7
	6-10	3	20
	16-20	5	33
	21 ve üstü	6	40
Yöneticilik Kıdemi	1-5	7	47
	6-10	3	20
	11-15	3	20
	16-20	1	7
	21 ve üstü	1	7
Bağlı Olduğu Sendika	Eğitim Bir Sen	7	47
	Türk Eğitim Sen	2	13
	Eğitim İş	2	13
	Eğitim Sen	1	7
	Eğitim ve Bilimin Gücü	3	20

Çalışma grubunun cinsiyet dağılımının %20'ü kadın, %80' inin erkek olduğu görülmektedir. Çalışma grubunun mesleki kıdem dağılımına bakıldığında %6' sı 1-5 yıl, %20'si 6-10 yıl, %33'ü 16-20 yıl, %40'ının da 21 yıl ve üstü dağılımında olduğu görülmektedir. Çalışma grubunun bağlı olduğu sendika dağılımına bakıldığında %47'si Eğitim Bir Sen, %13'ü Türk Eğitim Sen, %13'ü Eğitim İş, %7'sinin Eğitim Sen, %20'sinin Eğitim ve Bilimin Gücü dağılımında olduğu görülmektedir.

### Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada görüşme tekniklerinden yarı yapılandırılmış kullanılmıştır. Böylece görüşme sürecinde soruların anlaşılmadığı, yeterli olmadığı ya da daha derinlemesine bilgi almak istediği tarafların daha fazla irdelenmesini sağlar. Görüşme, dört soru ve alt sorulara katılımcıların verdikleri yanıtlardan oluşmaktadır. Hazırlanan taslak forma uzman görüşü doğrultusunda görüşme sorularının içeriği ve soru sayısı düzenlenerek forma son şekli verilmiştir.

Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Görüşme formunun birinci bölümünde kişisel bilgilere (mesleki kıdemleri, yöneticilik kıdemleri, üye oldukları sendika), ikinci bölümde toplam dört yarı yapılandırılmış açık uçlu sorudan oluşmakla birlikte derinlemesine bilgi almak için sonda sorular da sorulmuştur.

### Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, nitel veri toplama tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Formun güvenilirliği için uzman görüşüne başvurulmuş ve iki ön görüşme yapılmıştır. Sorular, ön görüşmeler ve uzman görüşleri doğrultusunda revize edilmiştir.

Araştırmada okul yöneticilerinin Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunda görüşlerini belirlemek amacı ile 15 okul yöneticisi ile “yarı yapılandırılmış görüşme” yapılmıştır. Görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Görüşmeler ortalama 20 ile 40 dakika arasında sürmüştür.

### Verilerin Analizi

Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunda yönetici görüşlerinin analizinde nitel veri analiz tekniklerinden biri olan betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Görüşme yoluyla elde edilen verilerden hareketle kavramlar oluşturulmuş ve buradan hareketle temalara ulaşılmıştır. Benzer nitelikteki kodlamalar, benzer kategori ve temalarda toplanır (Gürbüz ve Şahin,2017). Daha sonra tablolar oluşturulmuş ve tabloların altlarına katılımcı yorumları hiç değiştirilmeden olduğu gibi verilmiştir. Katılımcılara 1' den 15'e kadar numara verilmiştir ve bu numaralar Y1-Y15 şeklinde kısaltılmıştır.

### BULGULAR

Araştırmanın ilk alt problem sorusunu “7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununda öğretmenlerin nitelikleri ve seçimi ile ilgili düzenlemeyi nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.1 ' de gösterilmiştir.

**Tablo 2:** “Öğretmenlerin Nitelikleri Ve Seçimi” Hakkında Yönetici Görüşleri

Alt Temalar (Kategori)	Kodlar	Yöneticiler	f
Öğretmenlerin seçimi ve niteliği	Kpss gerekli fakat mülakat kaldırılmalı	Y10, Y2, Y3, Y4	4
	Öğretmenler üniversiteden nitelikli mezun olmalı	Y1, Y6, Y11, Y12, Y13, Y15	6
	Nitelikli öğretmenlerin seçilebileceği düzenlemeler yapılmalı	Y1, Y3, Y4, Y11	4
	Eğitim Fakültelerine girişte bir seçme yapılmalı ve uzman, tarafsız bir komisyon tarafından mülakat yapılmalı	Y10, Y9, Y6, Y12, Y15	5

Tablo 2’de öğretmenlik meslek kanununda öğretmenlerin nitelikleri ve seçimine yönelik görüşleri bir alt temada ele alınmıştır. Bu alt temada öne çıkan kavramlar, kpss gerekli fakat mülakat kaldırılmalı, öğretmenler üniversiteden daha nitelikli bir şekilde mezun olmalı, nitelikli öğretmenlerin seçilebileceği düzenlemeler yapılmalıdır, eğitim fakültelerine girişte bir seçme yapılmalıdır şeklinde cevaplandırmışlardır. Yöneticilerden alınan cevaplar doğrultusunda en çok tekrarlanan KPSS gerekli fakat mülakat kaldırılmalı cevabı olmuştur. Yönetici görüşleri aşağıda verilmiştir:

*Kendi branşıma indirgeyerek konuşayım. İngilizce öğretmeni yetiştirmeyi başaramıyoruz. İngilizce öğretmeni olarak topluma saldıığımız İngilizce öğretmenlerinin yüzde sekseni öğretmen vasfına sahip değil... Öğretmen seçimiyle ilgili bazı şeyler gözardı ediliyor gibi. Titiz davranılmıyor. Üniversite eğitiminde bir sıkıntı var, onun yansıması böyle oluyor. Vasıflı öğretmenler vasıfsız öğretmen aynı okulda, aynı koridorda. Biri A şubesine biri B şubesine giriyor. Aynı parayı alıyorlar, aynı ünvana sahipler. Adam gibi yetiştirsin kendini. Yetiştirmiyorsa öğretmenlik yapamasın. Vasıfsız insanları öğretmen yaptılar. (Y1). Meslek kanununu içidaha doldurulmadı, meslek kanunumuzda kariyer basamakları düzenlendi. Biz hala diğer devlet memurlarının alım şartları ile personel alıyoruz. Şöyleki KPSS şartı elzendir, olmak zorundadır. KPSS olmazsa adil bir seçim olacağını düşünmüyorum. Bir insanın hayatında en önemli dönüm noktalarından biri olan mesleğe girişte mülakatın olmasını Kabul etmiyoruz. O yüzden mülakat kalkmalıdır. (Y2). Mülakat olmamalı. İnsanlar dört beş yıl okuduktan sonra mülakata tabi tutulmamalıdır. Sınavda gerekli değil fakat yığılma olduğu için sınav gerekli oluyor. Fakat mülakat kesinlikle olmamalı. Kpss şartı ve mülakat yeterli değil, nitelikli öğretmen seçimini sağlayacak kriterler getirilmelidir. (Y3). Kanunun birinci maddesinde sadece öğretmenliğin bir ihtisas mesleği olduğu tanımlanmış onun haricinde özellikleri ve seçimi ile ilgili bir şey yok. Kpss ve mülakat devam ediyor. Kanunun içeriğinde zaten bir şey yok. (Y4). Öğretmen seçimi ile ilgili yeni bir düzenleme yok. Olduğu gibi devam ediyor. Üniversite eğitimi ne kadar iyi alandaki öğretmen o kadar iyi olur. (Y5). Mesleğe aşık insanlar bulunup, küçüklükten beri bu ideal üzerine büyümüş insanlar üniversiteye girişte bu alana yönlendirilmeli. İletişim becerisi iyi olan, öğretmeyi seven insanlar daha erken keşfedilmeli ve eğitimden geçirilmeli. Eğitim fakültelerine girişte bir seçim yapılmalıdır ve nitelikli, donanımlı, çok yönlü bir şekilde üniversiteden mezun olması gerekiyor. (Y6). Gereksiz olduğunu düşünüyorum mülakatın. Bizde yeterince titiz davranılmıyor. Üniversite öncesinde de eğitim verilmeli lise düzeyinde. Öğretmenliğe girişte mülakat olabilir, tabi ki titiz ve objektif olunacaksa. Akademisyenlerin, sendikaların olduğu tarafsız bir kurul olmalı. (Y7). Üniversiteyi bitirdikten sonra, mezun olduktan sonra KPSS sınavını çok zorlayıcı buluyorum. Bu yüzden sadece eğitim bilimlerinden sınav olabilir. (Y8). Üniversiteye girerken her öğretmenin öğretmenlik yapabilecek kapasiteye sahip olup olmadığını mutlaka kontrol ederek üniversiteye alınmalı. Üniversiteye aldıktan sonra yapılacak olan bir değerlendirme yanlış sonuçlar doğuruyor, geç kalınmış oluyor. Öğretmenlerin mutlaka ve mutlaka mülakat sınavından geçmesi gerekiyor ama bu üniversiteye alımda olmalıdır. (Y9). Mutlu olmadığım bir uygulama, kullanıma açık. Mevcut haliyle mülakat kesinlikle Kabul edilebilir değil. Sınav olmalı, mülakat kalkmalı. Bir öğretmeni atayacaksa bir yere nitelikler aramalıyız. Bunu yaparken tıpkı askeriyenin yaptığı gibi mesleğe girişte yapmalıyız. (Y10). Eğitim fakültesine girerken her öğretmenin öğretmenlik yapabilecek kapasiteye sahip olup olmadığını mutlaka kontrol ederek üniversiteye alınmalı. Eğitim fakültesine girişte farklı yeterlilikler aranmalıdır. Donanımlı mezun olmalılar üniversiteden. (Y11). Bir seçim olacaksa eğitim fakültelerine girişte olmalı ve öğretmen üniversitede iyi, zor bir eğitim almalı. (Y12). Fakülteedeki eğitim dönemindeki uygulamalara katılımı ve alanında uzman kişilerin değerlendirmeleri dikkate alınarak karar verilmeli. Üniversitede yorulmalı öğretmen. (Y13). Düzenleme yok ki. Aynı düzen devam ediyor. Nesini yorumlayayım. (Y14). Öğretmenlik seçimini yeterli bulmuyorum. Öğretmen olabilecek niteliklere sahip kişiler fakültelere gitmeden önce belirlenmeli. Yeterli niteliklere sahip kişiler fakültelere yönlendirilip kaliteli, uygulamalı bir eğitimin ardından öğrencilerle buluşmalıdır. (Y15).*

## İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problem sorusunu “Öğretmenlik meslek kanununda aday öğretmenlik ile ilgili düzenlemeleri nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna yöneticilerin verdikleri cevaplar tablo 4.2 ' de gösterilmiştir.

**Tablo 3:** “Aday Öğretmenlik” Düzenlemesi Hakkında Yönetici Görüşleri

Alt Temalar (Kategori)	Kodlar (Kavramlar)	Yöneticiler	f
Olumlu	Sınavın kaldırılması olumlu	Y12, Y3, Y9, Y14	4
Olumsuz	Adaylık kaldırma komisyonunun bulunması tedirgin edici, tarafsız-objektif bir komisyon olmalı	Y11, Y7, Y10	3
Düzenlemeler yapılmalı	Aday öğretmenler deneyimli ve donanımlı bir mentor ile buluşmalı	Y7, Y3, Y6, Y7, Y9, Y2, Y12.	7
	Adaylık Kaldırma süreci çok ciddi değerlendirilmeli ve öğretmenlik vasfına sahip olmayanlar geri hizmete alınmalı	Y1, Y2	2

Tablo 3 incelendiğinde yöneticiler ağırlıklı olarak ÖMK'nın aday öğretmenlik düzenlemesi ile ilgili en fazla cevap aday öğretmenler deneyimli ve donanımlı bir mentor ile buluşmalı yönündedir (f=7). Bunun yanında diğer bir görüş sınavın kaldırılmasının olumlu (f=4), adaylık kaldırma komisyonunun bulunması tedirgin edici, tarafsız-objektif bir komisyon olmalı (f=3), aday öğretmenlik süreci çok ciddi değerlendirilmeli ve öğretmenlik vasfına sahip olmayanlar geri hizmete alınmalı (f=2) şeklindedir. Sınavın işlevinin ise bir komisyona devredilmesi noktasında komisyonun tarafsız olmasını önemli bulmaktadırlar. Bu anlamda yönetici görüşleri aşağıda verilmiştir:

*Öğretmen memurluğa alınsacak, memurluğu öğrenecek. Memur vasfına sahip midir değil midir o gözlemlenecek. Sahip olmayanlar geri hizmete alınmalı, bu önemli. Çoğu zaman formaliteyi aşmıyor. Ama öyle olmamalı, titiz davranılmalı çünkü son elek. Ne kadar ciddi bir yetiştirme o kadar ciddi öğretmenler olur. (Y1). Bizim dönemimizde pasif bir eğitim vardı. Şimdi aday öğretmenlik yeni atanmaların gözünde bir korku olabilir. Öğretmenlerin sıkıştırılması değil daha çok uygulamalı olarak, danışmanların gözetiminde yapılmalı okullarda. Öğretmen vasfına sahip olmayanlar elenmeli, başka bir işe verilmeli. (Y2). Mülakat var, sınav kaldırılmış güzel, yapılan düzenlemeler prosedür. Çok da sağlıklı değil. Deneyimli öğretmenlerle öğretmen buluşturmak ve tecrübesinden faydalanmak şeklinde yapılabilir. (Y3). Çok da önemli bir ayrıntısı yok. Adaylığın ne zaman kaldırılacağını, ne kadar süre içinde kaldırılacağı gibi konular var. Olması gereken maddeler çok bişi yok. (Y4). Olumlu buluyorum. Daha önce aday öğretmenlerin ne bileyim öğretmen değilmiş gibi üzerlerinde baskı vardır. Özlük hakları verildi. Aday öğretmenlerimizin lehine adımlar atıldığı için olumlu buluyorum. (Y5). Mentorlük diye bir kavram var. Aday öğretmenin, mesleki alanda kendini ispat etmiş, donanımlı bir kişi ile eşleştirmeliyiz. Okulda öğrendiği bilgi ile sahadaki bilgiyi örtüştürmede yardımcı olmalı mentor. (Y6). Tecrübeli öğretmenlerin yanında bir yıl yapılabilir. Ders sorumluluğu olmadan tecrübeli öğretmenlerle eşleştirilmelidir. Bir yılın sonunda kendine güveni geldikten sonra derslere tek başına girebilir. (Y7). Aday öğretmenlik sınavının kalkmasını olumlu buluyorum. Sınav sadece aonuç odaklı bir durum. Bunun yerine süreç değerlendirilmeli. Komisyon ney göre belirlenecek, tarafsızlığı sağlanacak mı tüm bunlar önemli noktalar. (Y8). Mentor eşliğinde öğretmene deneyim kazandıracak uygulamalar yapılmalı. Kağıt üzerinde çoktan seçmeli sorularla ya da komisyon önünde verilen cevaplarla öğretmen yeterliliği ölçülemez. Adaylık değerlendirme süreci sınıfta, alanda yapılmalıdır. (Y9). .... Komisyonun olmasını şöyle değerlendiriyorum, oluşturulan komisyon alanının uzmanı olmalı. Objektif kriterlerle oluşturulmalı, bu yüzden tedirgin edici komisyon. (Y10). Komisyonun olması bizim gibi ülkelerde ne yazık ki problem. Olmuyor, tarafsızlık sağlanamıyor. Komisyonların tarafsızlığı sağlanmalı, mülakat yapılacaksa kayıt altında yapılmalıdır. (Y11). Deneye yanıla öğretmek maliyetli, hele eğitimde. Aday öğretmenlerimizi deneyimli öğretmenlerle eğitmeliyiz. Bence en önemli ve olması gereken bu. (Y12). Öğretmen mezun olduğunda aslında sıfatını kazanarak mezun oluyor. Yani ben sınıf öğretmenliği bölümünü bitirdiğimde öğretmen ünvanı ile mezun oluyorum. Bir yıllık adaylık dönemi sonunda kurum kültürüne uyum, mesleki ilişki, meslektaş ilişkisi, veli ilişkisi, kuramsal ve resmi işlemlerle ilgili konulardaki becerilerin gözlemlendiği bir dönemin sonunda belki bir sınav yapılabilir. (Y13). Sınavın kaldırılması olumlu, zaten bir sınavdan çıkmış gelmiş daha ne sınavı. (Y14). ... Aday öğretmenlik sürecini doğru bulmuyorum. Üniversite eğitimi önemli. (Y15).*

## Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemini “Yöneticilere ÖMK'nunda kariyer basamakları ile ilgili düzenlemeleri nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusu oluşturmaktadır. Bu anlamda yöneticilere;



- a. Kariyer basamakları ile ilgili düzenlemelerin olumlu yönleri nelerdir?
- b. Kariyer basamakları ile ilgili düzenlemelerin olumsuz ya da eksik yönleri nelerdir?
- c. Size göre kariyer basamakları ile ilgili ne tür yeni düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır? Konuyla ilgili önerileriniz nelerdir?

sorularına yönelik tema ve kodlar tablo 4.3' te gösterilmiştir.

**Tablo 4:** “Kariyer Basamakları” Hakkında Yönetici Görüşleri

Alt Temalar (Kategori)	Kodlar (Kavramlar)	Yöneticiler	f
Olumlu yönleri	öğretmene kariyer imkanı sağlıyor, kendini geliştiren öğretmeni ayırabilir, öğretmenleri motive edebilir	Y13, Y10, Y9, Y8, Y2, Y5, Y3, Y6	8
	Getirdiği gelir artışı faydalıdır	Y7, Y2, Y3, Y5, Y1, Y12, Y11	7
Olumsuz Yönleri	Mesleğin kaybettiği saygıyı geri getirememiştir, sınava dayalı ücret verilmesi mesleğe saygıyı azaltmıştır, sadece ücret artışı sağlayan sığ bir kanun gibi göründü	Y11, Y10, Y5, Y4, Y6	5
	Uzman öğretmen, başöğretmen, ücretli öğretmen, sözleşmeli öğretmen ayrımı doğru değil, meslekte var olan bölünmelere yenisini ekledi	Y8, Y15, Y14,	5
Yapılması gereken düzenlemeler	Sınav kaldırılmalı ve kıdeme dayalı kariyer düzenlenmesi olmalıdır, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlikteki 10 yıl şartı kısaltılmalı,	Y7, Y8, Y2, Y5, Y4, Y3, Y1	7
	Öğretmenin kendini geliştirmesini gerektirecek düzenlemeler yapılmalı	Y4, Y5, Y3, Y1, Y6	5

Tablo 4 incelendiğinde yöneticiler ağırlıklı olarak ÖMK'nın kariyer basamakları düzenlemesi ile ilgili en fazla cevap öğretmene kariyer imkanı sağlayarak öğretmeni motive eder ve kendini geliştiren öğretmeni ayırt eder yönündedir (f=8). Bunun yanında diğer bir görüş getirdiği geliş artışı olumlu (f=3), mesleğin kaybettiği saygınlığı geri getirememiştir, sınava dayalı ücret artışı mesleğe saygınlığı azaltmıştır (f=6), sınav kaldırılmalı ve kıdeme dayalı kariyer düzenlemesi olmalı ve süre azaltılmalı (f=7), öğretmenin kendini geliştirmesini gerektirecek düzenlemeler yapılmalıdır (f=5) şeklindedir. Bu anlamda yönetici görüşleri aşağıda verilmiştir:

*Ben 23 yıllık bir öğretmenim, uzmanlık sınavına yeni girdim. Beş, dört yılda bir yabancı dil sınavına girdim, doksandan aşağı puan almadım. Şimdi ben kendi alanımda uzman değil miyim? İlla o sınava girmem mi gerekiyordu? Eğitim derslerinde ne diyor? Bir sınav geçerli, güvenilir olmalı, amaca hizmet etmeli. Girdiğimiz sınav bizim bilimizi ölçmedi. Bizi rencide eden bir sınavdı. (Y1). Uzun zamandır bekliyorduk. ÖMK bomboş bir kanun olsada olumludur. ÖMK gayet olumludur. Öğretmene kariyer olanağı sağlıyor. Kendini güncellemeden, sınıftan dışarı çıkmadan öğretmenliğine devam ediyor. Maddi olarak diğer meslek dallarında, örneğin diğer memurlukta açık ara fark atmamızı sağladı. Kariyer basamakları bazı düzenlemelerden sonra dört dörtlük kariyer sistemine dönüşebilir. (Y2). Uzun zamandır beklenen bir düzenleme idi. Öğretmenlere kariyer imkânı sağladı. Kariyer basamaklarının öğretmenler arasında ayrımcılığa yol açmayacağını düşünmüyorum, açmadığını da görüyorum. Sadece aceleci davranılmasını eleştiriyorum. Ben 2012 de atandım. Benimle atanan diğer arkadaşlarım uzman öğretmen oldu. Ben kısa dönem askerlik yaptığım için uzman olamadım. Askerlik süresi dahil edilmelidir. Benim durumumda birçok kişi var. (Y3). ....Kanunun asıl çıkma sebebi kariyer basamakları idi. Kariyer basamakları öğretmenleri bir sınava tabi tutup uzman öğretmen, başöğretmen ünvanları vererek bir ücret artışı sağladı. Bu kadar sığdır kariyer basamakları. Öğretmenin kendini geliştirmesi gerektiğini düşündürecek bir düzenleme yok mevcut halinde. Ünvan artışı sorumluluk getirir, böyle bir sorumluluk ve yetki artışı da yok. (Y4). ...Diğer pek çok meslekte olduğu gibi kariyer basamaklarının olması olumludur. Öğretmeni motive eder. Mesleğe yeni başlayan öğretmenle yirmi yıldır mesleğe emek vermiş öğretmen arasında fark olmalıydı. Bu derece ve kademe düzeyinde anlamlı bir ücret farkı yaratmıyordu. Sınavın olması adil değil, emekliliği gelmiş öğretmenler bu sınava girmek zorunda kaldı, adil değil.(Y5). Elbette bir takım örgütsel yapının içerisinde deneyimleriyle başarılarıyla öne çıkan bir takım insanların diğer insanlara göre farklı bir durumunun olması çok tabi. Kendini yetiştiren, geistiren kısmın bir farkındalık oluşturmak gibi bir isteği de doğabiliyor. O kişileri diğerleri ile aynı kefedede değerlendirmek, senin çalışman bizim için bir anlam ifade etmiyor demek. Koşan atla rahvan giden atın aynı kefedede değerlendirilmesi gibi oluyor.(Y6). Ekonomik bir katkı sağlaması olumludur. Ama sadece çalışma döneminde geçerli bu emekliliğe de yansımalıdır. Süre çok uzun, beş yıla düşürülmeli ve kıdeme dayalı olmalıdır. (Y7).Olumlu yönünden bakacak olursak kariyer basamakları öğretmeni motive edebilir. Olumsuz yönünden bakacak olursak eşitsizliğe neden oldu. Uzman öğretmen, başöğretmen, aday öğretmen, ücretli öğretmen, bir sürü ünvan. Hepimiz aynı işi yapıyoruz. Sınavda gereksiz bence, yapılan sınavda güvenilir değildi. Kıdeme dayalı yapın yapacaksınız. (Y8). Öğretmeni motive eder.*

Evet, aynı işi yapıyoruz ama aynı nitelikte, kalitede mi yapıyoruz? Hayır. O zaman kaliteyi ödüllendirelim. Ben olumlu buluyorum ve çalışan öğretmeni ayırt edecek şekilde düzenlemeler de eklemeliyiz. (Y9). İnsanları mesleki anlamda uyanık tutar. Uzman öğretmen, başöğretmen olmak için diri kalır öğretmen. Ama biraz daha belirleyici bir sistem kurulmalı. Gün gelecek insanlar aya çıkacak diyen öğretmenlerin bulunduğu ortamda kariyer basamaklarının en azından yeni birşeyler öğretmesi gerekir. Eleştirdiğim kısım ise şu kadar ücret verecez diye pazara çıkarmak doğru değil. Statümüzü olumsuz etkiliyor bu durum. Sınava gir parayı al, yanlış. (Y10). Ekonominin bu kadar kötü olduğu bir dönemde bize bir nefes oldu. Ama sadece parayı konuşmak öğretmeni değersizleştiriyor. (Y11). Tek olumlu yanı gelir artışı, başka bir şey söylemek istemiyorum, çünkü saçmalık. (Y12). Unvan ve kariyerin basamaklandırılması öğretmenleri tekdüze, monoton ve tembel olmaktan kurtarabilir. Mesleği tükenmişliğin tetiklenmemesi için bir set oluşturabilir. Çalışanla çalışmayan, üretenle üretmeyen arasındaki farkın görülmesini sağlar. (Y13). Hani sözleşmeli öğretmenlik, ücretli öğretmenlik kalkıyordu. Bu da yetmedi uzman öğretmen, başöğretmen ünvanları da getiriyordum dediler. Olumlu demem için önce ücretli öğretmenliği kaldır. Özelde çalışan öğretmenlerin haklarını düzenle, özlük haklarınızı düzenle, iş alanlarınızı belirle... (Y14). Meslekte bölünmelere bir yenisi daha eklendi. Bunu olumsuz buluyorum. Bana göre kariyer basamakları ile ilgili düzenleme teoriden ve bilgi ezberlemekten çok uygulamaya yönelik olmalıdır. Yani öğretmen öğretmenlik hayatı boyunca öğrencileriyle yaptığı ulusal, yerel projelere, onlarla yaptığı etkinliklere, öğrencilerinin ne kadar geliştirdiğine bakılabilir. (Y15).

#### Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemini “Öğretmenlik Meslek Kanununda “derece, ek gösterge ve tazminatlar” ile ilgili düzenlemeleri nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusu oluşturmaktadır. Bu bağlamda Yöneticilere;

- “Derece, ek gösterge ve tazminatlar” ile ilgili düzenlemelerin olumlu yönleri nelerdir?
- “Derece, ek gösterge ve tazminatlar” ile ilgili düzenlemelerin olumsuz ya da eksik yönleri nelerdir?
- “Derece, ek gösterge ve tazminatlar” ile ilgili düzenlemelerin olumsuz ya da eksik yönleri nelerdir?
- Yöneticilere göre ek gösterge ve tazminatlar ile ilgili ne tür yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır? Konuyla ilgili önerileriniz nelerdir?

sorularına yönelik tema ve kodlar tablo 4.4.' de gösterilmiştir.

**Tablo 5:** Ömk’da “Derece, Ek Gösterge Ve Tazminatlar” Hakkında Yönetici Görüşleri

Alt Temalar (Kategori)	Kodlar (Kavramlar)	Yöneticiler	f
Olumlu	3600 ek gösterge olumludur, emekliliğe katkısı önemli	Y11, Y2, Y1, Y3, Y4, Y5, Y2, Y8, Y9, Y14, Y6, Y7	11
Olumsuz	Uzman ve başöğretmenlikten alınan maaş farkı emekliliğe yansımalıdır	Y5, Y2, Y8, Y10, Y12, Y15, Y3, Y7	8
Yapılması gereken düzenlemeler	Öğretmenlerin farklı kalemlerde aldığı ödemeler, ek ders dahil, emekliliğe yansımalı	Y2, Y4, Y5, Y8, Y13, Y14	6
	Uzman ya da başöğretmen olmasına rağmen ilerleyeceği kademe ya da derece olmayanlar ile ilgili çözüm üretilmeli	Y1, Y3, Y11, Y12, Y7, Y9	6

ÖMK’nın “derece, ek gösterge ve tazminatlar” düzenlemesi ile ilgili en fazla cevap 3600 ek gösterge olumludur, emekliliğe katkısı önemlidir yönündedir (f=11). Bunun yanında diğer bir görüş uzman ve başöğretmenlikten alınan maaş farkı emekliliğe yansımalıdır (f=8), öğretmenlerin farklı kalemlerden aldığı ödemeler, ek ders dahil, emekliliğe yansımalıdır (f=6), uzman ya da başöğretmen olmasına rağmen elereceği kademe ya da derece olmayanlar ile ilgili çözüm üretilmeli olmuştur (f=6) şeklindedir. Bu anlamda yönetici görüşleri aşağıda verilmiştir:

Memuriyette bu tür ödül almalarında derece, kademe artması normal. Bu güzel bir şey. Emekliliğe katkısı ile 3600 olumlu, kanun bunun için çıktı zaten. Enflasyon sıfır olsun, öğretmen maaşları milletvekili maaşlarından fazla olsun, öğretmenler emekli olur o zaman. (Y1). 3600 olumlu. Olumlu kılan ise öğretmenin emekli olduğunda daha rahat edebilecek olmasıdır. Yıllardır yaptığı çalışmaların sonunda rahat edebilmesi güzel bir şey. Öğretmenler güzel bir emeklilik istiyor. Ortak menfaatlerimiz konusunda birleşmeliyiz. Bizim 3600’e ihtiyacımız yok, bize değer verilmeli, bu değer doğrultusunda ücret artışı olmalıdır. (Y2). Emekliliğe yansımaları önemli. Maaşlar emeklilikte azalıyor, insanlar emekli olamıyor. 3600 gelince emekli olucam diyen birçok öğretmen uzman öğretmen, başöğretmen ücret farkı gelince emekli olmak istemedi. Bunlar emekliliğe

yansımıyor, düzenlenmesi gereken başka bir konu da bu. Ayrıca ilerleyecek kademesi, derecesi olmayan öğretmenler var, o ödülü alamadılar. (Y3). Derece, kademe 657'deki gibi aynen devam ediyor. 3600 ek gösterge sendika olarak bizimde istediğimiz birşeydi. Öğretmenlerin 3600 ek gösterge ile emekli olmaları ve emekli maaşlarının daha yüksek olması tabii ki olumlu. Burada eksik olan; eğitim çalışanlarının maaşındaki yan ödemelerin, ek ders dahil, 3600'den etkilenecek şekilde ana maaşa yansımalıdır. Böylece 3600'ün etkisi bizim için daha büyük olacaktır. (Y4). Olumlu bir adım, sınavda başarılı olan öğretmenlere derece, kademe verildi. İşin ucu yine ekonomiye dayanıyor. İkinci birinde kademesi olan öğretmenler için üçündeki öğretmenler farklı tazminat alıyor, ikiside uzman, ikiside sınava girdi başarılı oldu. Biri bir yıl erken başladığı için aşa yukarı beş yüz lira fazla alıyor. Bu işin üzerine biraz daha çalışılması gerektiğini gösteriyor. Yirmi yıllık öğretmenlerin hepsi birin dördünde. O öğretmenler derece alamadı. Bu olumsuz bir şey. Onlar içinde bir formül üretilmeli. (Y5). 3600 olumlu. Olumlu olan emekliliğini daha rahat geçirecek olması. Yillardır yaptığı çalışmanın sonucunu göremke istiyor. Eməğinin karşılığını istiyor. Bize değer verilmeli, bu değer doğrultusunda ücret artışı olmalıdır.(Y6). Derece ve kademeler olumlu ama göstermelik. Çok bir ücret artışı getirmiyor, artışların biraz daha artırılması gerekiyor. Başöğretmen, uzman öğretmen olmasına rağmen ilerleyecek derecesi olmayan öğretmenler ile ilgili düzenleme yapılmalı. 3600 olumludur. Uzman öğretmenlik maaş farkı emekliliğe yansımalıdır. Öğretmenlere yıpranma payı verilmelidir, beş yılda bir olabilir. (Y7). 3600 olumlu, daha rahat emekli olmamızı sağlayacak. İnsanlar çalıştığı her saatin karşılığını almalıdır. 15 saat derse giren öğretmenle 30 saat derse giren öğretmen arasında fark olmalıdır. Farklı kalemlerde aldığımız ödemeler emekliliğe yansımali. Kademe derece artışlarında hissedilir ücret farkı olmalıdır. (Y8). 3600 ek göstergeyi bekliyorduk, düzenlendi mutluuz. Ancak başöğretmenim ilerleyecek kademem, derecem yok. Bunun düzenlenmesini istiyorum. Emekli olunca daha rahat bir yaşam istiyoruz, emekli maaşları düzenlenmeli. (Y9). Yüksek lisans, doktora yapan öğretmene kademe verilmesi teşvik açısından değerli. Motivasyon kaynağı hernekadar öğrenci yetiştirmek olsada ekonomik sebeplerde önemlidir. Uzman ve başöğretmenlikten aldığımız maaş farklarının emekliliğe yansımaları gerekiyor. Aynı şekilde farklı kalemlerden aldığımız ücretlerde emekliliğe yansımalıdır. (Y10). Şöyle bir mağduriyet var. Uzman öğretmen ya da başöğretmen olmasına rağmen ilerleyecek kademesi bulunmadığı için kademe ilerlemesi yapılamayan öğretmenler var. Bunlara hakları verilmeli. 3600 olumlu ve güzel bir çalışma. (Y11). Kazandığım, hakettiğim her kuruşun emekliliğe yansımalarını istiyorum. Dereceler arasındaki ücret farkı daha hissedilir olmalı. 1/4'üneyim, mesleğe yeni başlayanlarla aramdaki ücret farkı motivasyonumu düşürüyor. (Y13). Kazandığım, hakettiğim her kuruşun emekliliğime yansımalarını istiyorum. Farklı kalemlerden aldığımız birçok ödeme var bunların hepsi emekliliğe yansımalıdır. (Y14). Uzman ve başöğretmen oluyoruz, bir maaş farkı alıyoruz. Bu fark emekliliğe yansımıyor. Düzenleme ile bu farkında emekliliğe yansımaları önemli. (Y15).

## TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Öğretmenlik Meslek Kanununa yönelik yönetici görüşlerini yansıtan bu araştırmada öğretmenlerin nitelikleri ve seçimi, kariyer basamakları düzenlemesi, aday öğretmenlik süreci, ek gösterge, tazminatlar ile ilgili önemli eksiklikler tartışıldıktan sonra yöneticilerin bu konuda önerileri tartışılmıştır.

Yöneticilerin ÖMK'da düzenlenen öğretmenlerin nitelikleri ve seçimi ile ilgili düzenlemeleri nasıl bulduklarına yönelik görüşleri *öğretmenlerin seçimi ve niteliği* alt temasında toplanmıştır. Öğretmenlerin seçimi ve niteliğine yönelik eleştirilerde, *KPSS gerekli fakat mülakat kaldırılmalı, öğretmenler üniversiteden nitelikli mezun olmalı, nitelikli öğretmenlerin seçilebileceği düzenlemeler yapılmalı, eğitim fakültesine girişte bir seçme sınavı ve uzman, tarafsız bir komisyon tarafından mülakat yapılmalı* şeklinde dile getirilmiştir. Yöneticiler Eğitim Fakültesi sonrasında yapılan seçme sınavının doğru olmadığını adayların Eğitim Fakültesine başvuru yaptığında bir elemenden geçmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Eraslan'ın (2006) öğretmenlik mesleğine girişte KPSS yöntemi araştırmasında, KPSS sınavının yetersiz olduğunu öğretmenlik mesleğine girişte ve seçim sürecinde farklı değişkenlerin de katkısı olması gerektiğini belirtmiştir. Kuru ve Uzun'a (2008) göre öğretmen adaylarının seçimi konusu öğretmen yetiştirmenin en önemli basamaklarından biridir. Öğretmen yetiştirmenin en önemli basamaklarından birini, öğretmen adaylarının seçimi konusu oluşturmaktadır. Hotaman'a (2011) göre Eğitim Fakülteleri sürecinde de öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği özelliklerle, öğrencilerin kişilik özellikleri arasında bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Mete'nin (2013) 2000, 2003 ve 2006 yıllarında yapılan PISA sınavında başarılı olan Japonya, Güney Kore, Yeni Zelanda ve Finlandiya'nın öğretmen yetiştirme ve atama politikaları incelemesinde; bu ülkelerde öğretmen adayları öğretmen eğitimi veren kurumlara girişte ulusal sınavlar ve öğretmen eğitimi veren kurumların kendi sınavlarına girerek iki aşamadan sonra fakülteye alınmaktadır. Yeni Zelanda farklı olarak ulusal bir sınav uygulaması yapmamaktadır. Fakülteler öğrenci alımında yazılı, sözlü ve uygulama ağırlıklı sınav yapmaktadır. Türkiye'de ise sadece LGS sınav sonucuna göre fakülteye öğrenci alınmaktadır ve araştırmamızda da katılımcılar tarafından eleştirilen konulardan biridir. Katılımcılar eğitim fakülteye girişte bir seçme sınavının yapılmasını gerekli görmekteydiler. Fakültelerin öğrenci alımlarında kendi sınavını

yapması daha nitelikli adayların seçimi probleminin çözümüne katkı sağlayabilir. Abazoğlun'a (2014) göre de kişilik, yetenek, tutum vb. testler uygulanarak ve bireysel mülakat yapılarak üniversitelerin eğitim fakültelerine öğrenci alması, KPSS'nin öğretmen seçiminde yetersizliği tartışmalarının bulunduğu düşünüldüğünde bir çözüm olabilir.

Yöneticilerin ÖMK'da düzenlenen aday öğretmenlik süreci ile ilgili düzenlemeleri nasıl bulduklarına yönelik görüşleri, *olumlu, olumsuz ve düzenlenmeler yapılmalı* olmak üzere üç alt temada toplanmıştır. Olumlu alt temasına yönelik eleştirilerde, *sınavın kaldırılmasını olumlu olduğunu* ifade etmişlerdir. Olumsuz alt temasına yönelik eleştirilerde, *adaylık kaldırma komisyonunun bulunmasını tedirgin edici, tarafsız objektif bir komisyon olmalı* şeklinde ifade etmişlerdir. Düzenlemeler alt temasına yönelik eleştirilerde, *aday öğretmenler deneyimli ve donanımlı bir mentor ile buluşmalı, adaylık kaldırma süreci çok ciddi değerlendirilmeli ve öğretmenlik vasfına sahip olmayanlar geri hizmete alınmalı* şeklinde ifade etmişlerdir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin mentörlük uygulamalarından memnun olduklarını ve mesleki gelişimlerine olumlu katkılar sağlandığını belirttikleri çalışmalar da mevcuttur (Börü, 2019; Balkar ve Şahin, 2015; Köse, 2016; Sezgin ve diğerleri, 2014). Özder'in (2012) öğretmen adaylarının seçiminde uygulanan mülakat sınavının geçerlik ve güvenilirliği araştırmasında, öğretmen adaylarının mülakat sınavından aldığı puanla öğretmenlik yaşamları boyunca elde ettikleri başarıların uzun vadede araştırılması gerektiğini ifade etmiştir. Karamanoğlu, Özer ve Döş'ün (2017) öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci seçimi: mülakat model önerisi araştırmasında komisyonda yer alacak kişilerin uzman ve deneyimli kişiler arasından seçilmesinin ve mülakata katılacak adayların farklı açılardan yapılmasının sağlıklı bir seçim yapabilmesi için işe yarayacağını ifade etmişlerdir. Çoğaltay ve Aras'ın (2012) öğretmen adaylarının öğretmen atamalarında kullanılan sözlü sınava ilişkin algıları araştırmasında, çalışmaya katılan öğretmenler siyasi iktidarın sınav sonuçlarını etkileyebileceğini ifade ettiğini bu bulgudan hareketle komisyonun çoğulcu bir katılımıla objektif kriterlerle belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Yöneticilerin ÖMK'da düzenlenen kariyer basamakları ile ilgili düzenlemeleri nasıl bulduklarına yönelik görüşleri, *olumlu yönleri, olumsuz yönleri ve yapılması gereken düzenlemeler* olmak üzere üç alt temada toplanmıştır. Olumlu yönleri alt temasına yönelik eleştirilerde, *öğretmene kariyer imkânı sağlıyor, kendini geliştiren öğretmeni ayırabilir, öğretmenleri motive edebilir ve getirdiği gelir artışı faydalıdır* şeklinde iki kategoride ifade etmişlerdir. ERG'nin (2009) raporuna göre, MEB'in sunduğu hizmetiçi eğitimler öğretmenlerin ihtiyaç alanlarında değil ve eğitimlerin ne kadar başarılı olduğu değerlendirilmemektedir. Öğretmenlerin meslekî gelişiminin sürekli kılınması önemlidir ve var olan hizmet içi eğitim dışında düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç vardır. Can'ın (2019) öğretmenlerin mesleki gelişimleri araştırması sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki gelişim engelleri yasal düzenlemelerin eksikliği ve yetersizliği, toplumda mesleğin statüsünün düşmesi, eğitim politikalarının sürekli değişmesi, motivasyon eksikliği, yönetici tutumlarına dayanmaktadır. Devlet memurluğunun verdiği rahatlık öğretmenlerin kendilerini geliştirme kaygısı yaşamalarının önünde bir motivasyonsuzluk, rahatlık yaratmaktadır. Yasal düzenlemelerin öğretmenlerin kendini geliştirmek zorunda kalacağı şeklinde düzenlenmesi ve çeşitli teşviklerle desteklenmesi gerekmektedir. Japonya'da öğretmenlerin yüksek lisans yapabilmesi için öğretmenlere geçici süreliğine meslekten ayrılabilme izni verilmekte ve bu süreçte maaşlarını alabilmektedirler (Mete, 2013). Şangay'da dört aşamadan oluşan kariyer basamakları sisteminde öğretmenin ilerleyebilmesi için çoklu değerlendirme teknikleri kullanılmakta ve bu değerlendirmelerde ağırlık gözlemdir. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin sürekliliğini sağlamada Şangay okulları yükümlüdür. Hong Kong'da ilk beş yılda hükümetin zorunlu kıldığı mesleki gelişim eğitimlerine katılmayan öğretmenlerin maaşlarından kesintiler yapılmaktadır (Orakçı, 2015). Öğretmenlik Meslek Kanunundaki kariyer basamakları öğretmenlerin kendini geliştirmesi noktasında önemli fakat yetersizdir. Olumsuz yönleri alt temasında ise, *mesleğin kaybettiği saygıyı geri getirememiştir, sınava dayalı ücret verilmesi mesleğe saygıyı azaltmıştır, sadece ücret artışı sağlayan sığ bir kanun gibigörünüyor ve uzman öğretmen, başöğretmen, sözleşmeli öğretmen, ücretli öğretmen ayrımı doğru değil, meslekte var olan bölünmelere yenilerini ekledi* şeklinde iki kategoride ifade etmişlerdir. Yapılması gereken düzenlemeler alt temasına yönelik eleştirilerde ise, *sınav kaldırılmalı, kıdeme dayalı kariyer düzenlemesi olmalıdır, uzman ve başöğretmenlikteki 10 yıl süresi kısaltılmalıdır ve öğretmenin kendini geliştirmesini gerektirecek düzenlemeler yapılmalı* şeklinde iki kategoride ifade etmişlerdir. Katılımcılar mesleğinin saygısının düştüğünü ve öğretmenlik meslek kanununun bu anlamda beklentileri karşılamadığını ve kariyer basamakları ile gelen ücret artışının çok fazla konuşulduğunu bunun da mesleğin saygınlığını düşürdüğünü ifade etmişlerdir. Güven'e (2010) göre öğretmenlerin motivasyonunu ve toplumun öğretmenlik mesleği ile algısını etkileyen sebeplerden biri sınırlı bir kariyer imkânı vermesidir. Başaran'a (2000) göre eğitimin niteliğinin düşme sebeplerinden birisi öğretmenlere emeğinin karşılığını vermemektir. Öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşüklüğünü ekonomik nedenlere bağlayan çalışmalar bulunmaktadır (Sağlam ve Sağlam, 2005; Yaman, 2001; Güven, 2010; Semerci ve Semerci, 2012). Araştırma sonuçları ile katılımcıların mesleğin ekonomik getirisinin düşük olduğu ve bunun mesleğin statüsünü düşürdüğü ifadeleri birbirini desteklemektedir.

Yöneticilerin ÖMK’da düzenlenen ‘‘derece, ek göstergelere tazminatlar’’ ile ilgili düzenlemeleri nasıl bulduklarına yönelik görüşleri, *olumlu, olumsuz ve yapılması gereken düzenlemeler* olmak üzere üç alt temada toplanmıştır. Olumlu alt temasına yönelik eleştirilerini, *3600 ek gösterge olumludur, emekliliğe katkısı önemli* şeklinde ifade etmişlerdir. Olumsuz alt temasına yönelik eleştirileri, *uzman ve başöğretmenlikten alınan maaş farkı emekliliğe yansımalıdır* şeklindedir. Yapılması gereken düzenlemeler alt temasına yönelik eleştirilerde ise, *öğretmenlerin farklı kalemlerde aldığı ödemeler, ek ders dahil, emekliliğe yansımali ve uzman ya da başöğretmen olmasına rağmen ilerleyeceği kademe ya da derecesi olmayanlar ile ilgili çözüm üretilmeli* şeklindedir. Güven’e (2010) göre öğretmenlik mesleğine üst sosyoekonomik seviyeye sahip insangücünü çekebilmesi mesleğe olan algıyı değiştirecektir. Bunun içinde öğretmenlik mesleğinin cazibesini arttıracak çalışmalar yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu noktada mesleğin ekonomik getirisi ve özlük haklarının düzenlenmesi önemlidir. Yöneticiler 3600 ek göstergenin ekonomik katkısını hoş karşılamaktadır. Tüm bunlar öğretmenlerin, ekonomik ve özlük haklar noktasında sorunlar yaşadığını göstermektedir.

Bulgulara dayalı olarak yapılan tartışma sonunda yöneticiler Öğretmenlik Meslek Kanununu yetersiz ve sığ bulmaktadırlar. Yetersiz bulan başka çalışmalar da bulunmaktadır (Özdemir, vd,2022;Gül ve Güngör,2022;Canatan Doğan,2022;Altan ve Özmuşul,2022). Öğretmenlerin problemlerini çözmeden şimdilik uzak olduğu, kanunda düzenlemeler yapılması gerektiğini ifade etmektedirler. Sendikal üyelik perspektifinden bakıldığında da farklı sendikalardaki yöneticilerin kanunun eksik olduğu ve düzenlenmesi gerektiği konusunda fikir birliği içinde oldukları görülmektedir. Farklı sendikalardan yöneticiler kanunun olumlu yönleri konusunda da fikir birliği içindedirler. Bu olumlu yönler 3600 ek gösterge, aday öğretmenlik sınavının kaldırılması ve kariyer basamakları ile gelen ücret artışıdır.

## KAYNAKÇA

- Abazaoglu, I. (2014). Dünyada Öğretmen Yetiştirme Programları Ve Öğretmenlere Yönelik Mesleki Gelişim Uygulamaları. *Electronic Turkish Studies*, 9(5), 1-46.
- Ada, Ş. ve R. Küçükali. (2011). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Anı.
- Altan, Z. A. ve Ö. M. (2022). Geleceğin Türkiye’inde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*. 4(1), 24-42
- Balkar, B., ve Şahin, S. (2015). Yeni bir öğretmen yetiştirme yaklaşımı olarak göreve başlatma programı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1).
- Başaran, İ. (2000). *Eğitim Yönetimi: Nitelikli Okul*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Berg, B. L. ve Lune, H. (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, çev. Asım Arı, Eğitim Yayınevi, Konya, 2019.
- Berkant, H. G. ve Mustafa G. (2017). Sendika Üyesi Öğretmenlerin Sendikalara Yönelik Algıları ve Sendikalardan Beklentileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırması Dergisi*, 6(1), 419-442
- Börü, N. (2019). Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenler İçin Mentörlük ve Mesleğe Giriş Eğitimi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 68-87.
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünü Etkileyen Unsurların Öğretmen Görüşleri Temelinde İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076-2104.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin Meslekî Gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1618-1650.
- Canatan Doğan, N. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu’na yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri.
- Çelikten, M. Şanal, M. ve Yeni, Y (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Cerit Y. (2008). Öğretmen Kavramı İle İlgili Metaforlara İlişkin Öğrenci, Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 693-772.
- Çoğaltay, N., ve Aras, Z. N. (2018). Öğretmen Adaylarının Öğretmen Atamalarında Kullanılan Sözlü Sınava İlişkin Algıları: Metefor Analizi Örneği. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 211-230.
- Deniz, B. (2009). Kariyer Basamakları Uygulamasının Öğretmen Motivasyonuna Etkisi. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.

- Eğitim Bir Sen, (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu Beklentileri Düzenleyecek Şekilde Yeniden Düzenlenmelidir. Erişim Tarihi: 17.05.2023 <https://www.ebs.org.tr/manset/5687/ogretmenlik-meslek-kanunu-beklentileri-karsilayacak-sekilde-yeniden-duzenlenmelidir>
- Eğitim İş, (2021). Öğretmenlik Meslek Kanunu Kandirmacasına Hayır! Erişim Tarihi: 17.05.2023 <https://www.egitimis.org.tr/guncel/sendika-haberleri/ogretmenlik-meslek-kanunu-kandirmacasina-hayir-3718/#.ZGSth3ZBzcs>
- Eğitim İş, (2023). Öğretmenlik Meslek Kanunu'na İlişkin Raporumuzu Kamuoyu İle Paylaştık Kadem ÖZBAY: "Bu Ülkede Yaşadığımız Tabloda Eğitimin Adı Var Kendisi Yok". Erişim Tarihi: 17.05.2023 <https://www.egitimis.org.tr/files/basinyayin/644b6fec3d673.pdf>
- Eğitim Reformu Girişimi (ERG). (2015). Öğretmen Politikalarında Mevcut Durum ve Zorluklar. İstanbul: ERG Sabancı Üniversitesi, Erişim Tarihi: 09.06.2023 [http://www.egitimreformugirisimi.org/wpcontent/uploads/2017/03/ERG\\_%C3%96%C4%9Fretmen-Politikalar%C4%B1nda-MevcutDurum-ve-Zorluklar.pdf](http://www.egitimreformugirisimi.org/wpcontent/uploads/2017/03/ERG_%C3%96%C4%9Fretmen-Politikalar%C4%B1nda-MevcutDurum-ve-Zorluklar.pdf)
- Eğitim Sen, (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu Hakkında Üniversitelerin Eğitim Fakültelerine Yazı Yazdık. Erişim Tarihi: 17.05.2023 <https://www.ebs.org.tr/manset/5687/ogretmenlik-meslek-kanunu-beklentileri-karsilayacak-sekilde-yeniden-duzenlenmelidir>
- Eraslan, L. (2006). Öğretmenlik Mesleğine Girişte Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) Yönteminin Değerlendirilmesi. *İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1).
- Göker, S. D. ve Gündüz, Y. (2017). Dünya Ölçeğinde Öğretmenlerin Saygınlık Statüsü Ve Özlük Hakları. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 177-196.
- Gül, İ. ve Güngör, C. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1098-1123.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 271.
- Güven, D. (2010). Profesyonel Bir Meslek Olarak Türkiye'de Öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(2), 13-21.
- Hotaman, D. (2011). Eğitim Fakülteleri Kendi Öğrencilerini Seçebilir Mi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 4(1), 126-136.
- İş, A. ve Birel, F. K. (2022). İş, Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84),1967-1990.
- Kahramanoğlu, R., B. Ö. ve Bülent, DÖŞ. (2017). Öğretmen Yetiştiren Kurumlara Öğrenci Seçimi: Mülakat Model Önerisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(63), 1371-1390.
- Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (2001, 17 Temmuz). *Resmi Gazete* (Sayı: 24460 ) Erişim Adresi: 08 Mayıs 2023 <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4688&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Kantos, S. E. (2021). Öğretmenlik Mesleğinin İtibarı İle İlgili Öğretmen Görüşleri. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, 682-703.
- Karataş, Z. (2017). Sosyal bilim araştırmalarında paradigma değişimi: Nitel yaklaşımın yükselişi. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 68-86.
- Kılıç, D. (2011). *Eğitim Bilimine Giriş*. İstanbul: Nobel.
- Köse, A. (2016). Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Değerlendirilmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(3), 924-944.
- Kuru, M. ve Uzun, H. (2008). Türkiye'de Öğretmen Adaylarının Seçiminde 1954 Örneği. GÜ. *Gazi Eğitim fakültesi Dergisi*, 28(3),207-232.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı*. Ankara: Doğu Matbaacılık.
- MEB, 2021. 20. Milli Eğitim Şurası Kararları. Erişim Tarihi: 10.05.2023, [https://ttkb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2021\\_12/08163100\\_20\\_sura.pdf](https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_12/08163100_20_sura.pdf)

- MEB. (2005). *Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği*. Erişim tarihi: 10.05.2023 <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=9304&mevzuatTur=Kuru mVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5>
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2013). *İlköğretim ve eğitim kanunu*. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.222.pdf>
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2015). *Adaylık Sürecine İlişkin 2015/13 Sayılı Genelge*. [https://oygm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2017\\_11/08144331\\_13022303\\_adayretmenlerinin adaylksrecinelikingenelge.pdf](https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_11/08144331_13022303_adayretmenlerinin adaylksrecinelikingenelge.pdf)
- Mete, Y. A. (2013). Güney Kore, Japonya, Yeni Zelanda Ve Finlandiya'da Öğretmen Yetiştirme Ve Atama Politikaları. *Electronic Turkish Studies*, 8(12), 860-878.
- Orakcı, Ş. (2015). Şangay, Hong Kong, Singapur, Japonya Ve Güney Kore'nin Öğretmen Yetiştirme Sistemleri'nin İncelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 3(2), 26-43.
- Öğretmen Meslek Kanunu (2022, 3 Şubat). *Resmi Gazete* (Sayı: 31750) Erişim Tarihi: 08 Mayıs 2023 <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7354.pdf>
- Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi*, (2021). Erişim Tarihi: 11.05.2023 <https://www.memurlar.net/common/news/documents /1008362/ogr-meslek-kanunu.pdf>
- Özdemir, T. Y., Doğan, A., ve Demirkol, M. (2022). Öğretmenlik Kariyer Basamakları Hakkında Öğretmen Görüşleri. *International Journal of Social Science Research*, 11(2), 53-67.
- Özder, H. (2012). Öğretmen adaylarının seçiminde uygulanan mülakat sınavının geçerlik ve güvenilirliği: KKTC örneği. *Eğitim ve Bilim*, 37(166).
- Resmi Gazete, 2022. *Öğretmenlik Meslek Kanunu*. Erişim Tarihi: 11.05.2022 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220214-1.htm>
- Sağlam, M. ve Sağlam, A. Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Semerci, Ç. ve Semerci, N. (2012). Öğretmenlik mesleğinin gündemine ilişkin öğretmen görüşleri (Bartın ili örneği). *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 1(1), 22-40.
- Sezgin, F., Koşar, S. ve Emre, E. R. (2014). Okul yöneticisi ve öğretmen yetiştirmede mentörlük sürecinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(3), 1337-1356.
- Sönmez, V. (2010). *Sosyal Bilgiler Öğretimi*. Ankara: Anı.
- Taşkaya, S. M. (2012). Nitelikli Bir Öğretmende Bulunması Gereken Özelliklerin Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 283-298.
- TEDMEM, (2022 Mart). “Öğretmenlik Meslek Kanunu” ve “Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği Taslağına” ilişkin TEDMEM Görüşü Erişim: 10.05.2023, <https://tedmem.org/mem-notlari/gorus/ogretmenlik-meslek-kanunu-ve-aday-ogretmenlik-ve-ogretmenlik-kariyer-basamaklari-yonetmeligine-iliskin-tedmem-gorusu>
- Tekindal, M. ve Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 20 (1), 153- 182.
- Türk Eğitim Sen, (2022). *Öğretmenlik Meslek Kanunu İçin TBMM'Yİ Göreve Davet Ediyoruz*. Erişim Tarihi: 17.05.2023 <https://turkegitimsen.org.tr/ogretmenlik-meslek-kanunu-icin-tbmm-yi-goreve-davet-ediyoruz/>
- Uğurlu, C. T. (Ed.). (2017). *Okul Yönetimi*. Ankara: Anı.
- Yağar, F. ve Dökme, S. (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: Araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenilirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yaman, E. (2001). Öğretmenlik mesleğinin sosyo-ekonomik statüsü/bu mesleğin bir bayan mesleği haline dönüşmesi durumu ve eğitim fakültesi üzerine bir araştırma. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 53-68.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık