

# ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU

## İhtiyaçlar & Öneriler







# ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU

İhtiyaçlar & Öneriler





## ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU İHTİYACI

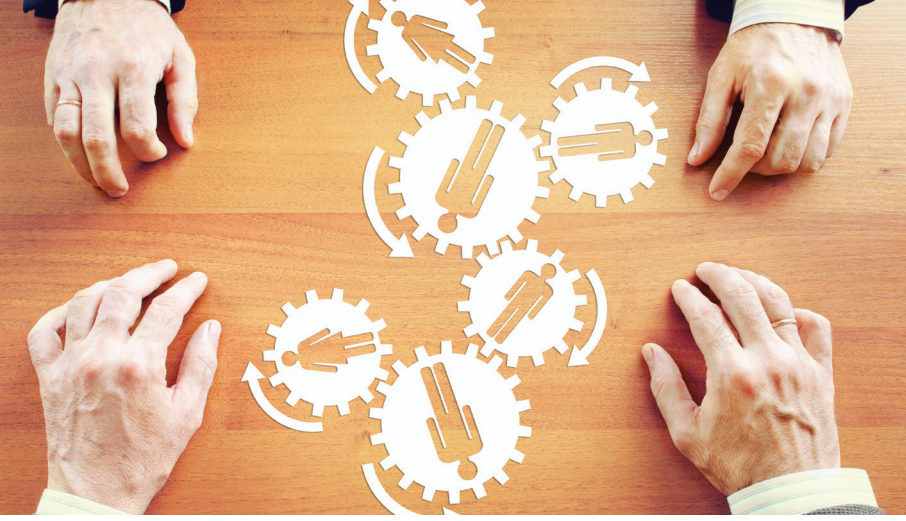
İnsanın kendisini inşa ve özünü keşfetmeye yönelik icra zemini olarak eğitim; eğiten-eğitilen ya da öğreten-öğrenen sıfatları çerçevesinde insan-insan ilişkisinden, iletişiminden ve etkileşiminden beslenen akli süreçlerin hâkim olduğu ve ahlaki sonuçların hedef alındığı faaliyetler bütünüdür. Bu faaliyetler bütünü'nün her kulvarında ve her anında, eğitilme ihtiyakını artırma ve öğrenme ihtiyacını karşılama sorumluluğunu yüklenen asli özne, tarihin her döneminde önemini korumuştur.

Öğretmeni, şuur sermayesini artırmaya, bilgi haznesini büyütmeye, idrak zeminini güçlendirmeye, olaya ya da olguya dair hikmeti keşfetmeye dönük eylemleriyle beşerin insanlaşması ve bireyin uzmanlaşması yolculuğunun rehberi olarak kabul ediyoruz. Bütün insanlığa uzanan kapsayıcı ve etki üretici sorumluluk alanı, öğretmenlik mesleğinin önemli ve değerli kabul edilmesi için hem gerek hem de yeter şart hükmündedir. Meslek kanunu, öğretmenliğin ve öğretmenin, toplum ve gelecek için taşıdığı önemin ve değerinin somut göstergesi olacaktır.

Resmî veya özel öğretim kurumu ayrımı yapmaksızın bütün öğretmenleri kapsayacak, öğretmenlik mesleğinin bütün boyutlarını ele alacak bir yasal düzenlemeye duyulan ihtiyaç; öğretmenler, sendikalar, siyasi partiler ve son yıllarda Millî Eğitim Bakanlığı tarafından sıklıkla dile getirilmektedir. Öğretmenlik mesleğini düzenleyecek bir kanuna ihtiyaç olduğu konusunda toplumda ve eğitimin paydaşları arasında bir mutabakatın varlığı kuşkusuzdur. Ancak bu mutabakatın, kanunun içeriği konusunda da aranmasının gerektiği şüphesizdir.

Mevcut durumda Devlet Memurları Kanunu, Millî Eğitim Temel Kanunu, İlköğretim ve Eğitim Kanunu ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi gibi yasal metinlerde öğretmenlerin statü, hak, yetki, görev ve sorumluluklarını düzenleyen hükümler bulunmaktadır. Söz konusu düzenlemelerin farklı saiklerle gerçekleştirildiği, Bakanlığın ve özel öğretim kurumlarının gelecek





vizyonu ile uyumlu olmadığı, öğretmeni “öğretmenlik” özelinde değil de kamu personel sistemi içerisinde bir hizmet sınıfı içinde ele alan sistemin, toplumun meslekten ve meslek mensuplarından beklentilerini karşılamasına imkân verecek esnekliği ve özerkliği sağlamadığı aşikârdır. Mesleğin bütün veçhelerini kapsayan sistematik bir düzenleme olmaksızın, bu çok parçalı yapı altında öğretmenlik mesleğinin statüsünün yükseltilerek niteliklerinin geliştirilmesinin sağlanmasının mümkün olmadığı, meslek mensuplarının mesleği ifa süreçlerinin sürdürülebilir olmadığı görülmektedir. Öğretmenliğin profesyonel bir meslek olarak değerlendirilmesi ve mesleki standartlara kavuşması isteniliyor ise bunu sağlayacak olanın bir meslek kanunu olacağı kuşkusuzdur.

Nitekim Millî Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan 2023 Eğitim Vizyonu’nda “Öğretmenlik Meslek Kanunu çıkarılmasına ilişkin hazırlık çalışmaları yürütüleceği” bir eylem adımı olarak yer almış durumdadır. 2023 Eğitim Vizyonu Takvimi çerçevesinde de 2018 yılı içinde Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun hazırlık ve tasarım çalışmalarının, 2019 yılı için içinde ise geliştirme çalışmalarının tamamlanarak uygulamaya konulacağı kararlaştırılmıştır.

Söz konusu hazırlık, tasarım ve geliştirme çalışmalarına katkıda bulunmak amacıyla bir meslek kanunundan beklentiler ve Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun içermesi gereken unsurlar bu çalışmada ele alınmıştır.



## ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU'NUN İÇERMESİ GEREKEN UNSURLAR

### • Kapsam

Öğretmenlik Meslek Kanunu, sadece resmî öğretim kurumlarında görevli olan kamu görevlisi niteliğine sahip öğretmenleri kapsamamalıdır. Kamu ya da özel öğretim kurumu ayrımı yapılmaksızın “öğretmenlik mesleği” ekseninde bütün meslek mensuplarını kapsayacak bir kanuni düzenleme yapılmalıdır.



## ÖĞRETMEN KAVRAMI ve TANIMI/BETİMLENMESİ; ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN ÖZELLİKLERİ MESLEKİ STANDARTLAR

‘Nasıl bir öğretmen istiyoruz’ sorusuna verilecek cevaptan hareketle, “öğretmen” ve “öğretmenlik” kavramlarının tanımlanması ve eğitim kademeleri ekseninde farklılaştırılmış bir şekilde öğretmenlik mesleğinin özellikleri ve öğretmenlik standartları belirlenmelidir.

- Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri, meslek kanunu içerisinde yer almalı; öğretmen adayı yetiştirme programları, aday öğretmenlik eğitim süreci, mesleki gelişim programlarının hazırlanması ve geliştirilmesinde genel yeterliklerin başat referans olacağı hususu gözetilmelidir.
- Diğer taraftan, eğitimin farklı kademeleri özelinde öğrencilerden farklı kazanım ve yeterlikler/yetenlikler beklendiğinden aynı şekilde eğitim kademeleri özelinde “Öğretmenlik Mesleği Özel Yeterlikleri”, meslek kanunu içerisinde yer almalıdır.



## TEMEL İLKELER

Politika üreticiler ve karar alıcılar ile eğitim yöneticilerinin öğretmenlik mesleğinin hukuki ve idari düzenlenmesinde bağlı kalacakları, öğretmene ve öğretmenliğe yön verecek ilke ve esaslar belirlenmelidir.

Öğretmenliğe ilişkin ilke ve esaslar şu çerçevede belirlenmelidir:

- Kamu veya özel öğretim kurumlarında çalışmalarını şeklindeki ayrıma bakılmaksızın eğitimin bir kamu hizmeti olduğu gerçeğinden hareketle, tüm eğitim çalışanlarının kamu hizmeti ifa ettiği, kanunlar ve yargı organları önünde kamu görevlisi hüviyetine sahip olduğu ifade edilmelidir.
- Eğitim politikalarının gerçekleştirilebilmesinin büyük ölçüde öğretmen kitlesinin niteliklerine ve yeteneğine, bu kitlenin üyelerinden her birinin insani, eğitsel ve mesleki nitelik ve becerilerine bağlı olduğu kabul edilmelidir.
- Kamu ya da özel öğretim kurumu ayrımı yapılmaksızın öğretmenlerin meslek hayatları boyunca sürekli bir biçimde mesleki yetiştirilmelerinin ve yetkinleştirilmelerinin, öğretmenler açısından bir hak; istihdam edenler ve eğitim yöneticileri açısından ise bir yükümlülük olduğu belirtilmelidir.
- Eğitim ve eğitim sistemiyle ilgili her konuda ve süreçte, öğretmenlerin başat aktör ve yetki sahibi olduğu gerçeğinin kabul edilerek eğitim politikalarının bu esasa göre belirlenmesi gerektiği vurgulanmalıdır.
- Öğretmenlerin kendilerine uygun mesleki gelişim programlarına erişim hakkı tanınmalı; mesleki gelişim ve yetkinliklerinin artırılmasına yönelik programlardan ücretsiz faydalanmaları veya idari-mali açıdan desteklenmeleri gerektiği esas kabul edilmelidir.



Meslek kanununa yön verecek ilke ve esaslar şu çerçevede belirlenmelidir:

- Öğretmenlerin statüsünün, özlük hakları ve çalışma şartlarının, eğitim politikaları, eğitim alanında ulaşılabilecek amaç ve hedefler göz önüne alınarak, bu konudaki ihtiyaçlara uygun olması gerektiği vurgulanmalıdır.
- Öğretmenlerin çalışma şartları, eğitimin mümkün olan en yüksek etkililiğini sağlayacak nitelikte ve öğretmenlere mesleki çalışmalara daha fazla zaman ayırma imkânı verecek şekilde tasarlanmalıdır.
- Eğitim sendikaları başta olmak üzere, öğretmenlerin oluşturdukları yapılar ve eğitimle ilgili diğer örgütlenmeler, eğitimin ilerlemesine katkıda bulunan paydaşlar olarak kabul edilmeli; eğitim ve öğretmen istihdamı politikalarının hazırlanmasına katılmaları sağlanmalıdır.



### MESLEĞE GİRİŞ; DİPLOMA, SERTİFİKA, SINAV, STAJ SÜRESİ vb. ŞARTLARI

Öğretmenlik standartları ekseninde öğretmenlik mesleğine kabul şartları belirlenmeli; eğitim kademeleri ve/veya örgün-yaygın eğitim çerçevesinde mesleğe kabulde aranacak yükseköğrenim programları, diploma ve sertifika türleri, mesleki yeterliği ve öğretmenlik alanlarında ölçmeye odaklı sınav şartı, sınavın içeriği ve niteliği, asil öğretmenliğe geçiş/hizmet öncesi staj süreci ve staj sürecinin içeriği başta olmak üzere, mesleğe giriş süreci betimlenmelidir.

Bu başlık altında;

- Öğretmen yetiştirme programlarının ana bileşenleri, yeterlikleri ve programlardan beklentiler,

- Öğretmenlik mesleğine giriş usul ve esasları,
- Aday öğretmenlik süreci ve öğretmen adaylarının yetkinleştirilmesi-  
asli öğretmenliğe geçiş,
- Meslek öncesi ve mesleğe kabul, asli öğretmenliğe geçiş süreçlerinde  
aranacak meslek öncesi eğitim programlarının nitelik ve esasları,  
düzenleme konusu edilmelidir.
- Öğretmen adaylarının/aday öğretmenlerin, öğretmenlik alan bilgisinin  
yanı sıra, uygulama temelli tasarlanmış öğretmen eğitimine tabi olmaları  
sağlanmalıdır.



- Öğretmen adaylarının yetiştirilmesiyle ilgili her program, şu temel şartları içermelidir:
  - a) Genel kültür
  - b) Temel mesleki öğrenim
  - c) Öğretmen adayının öğretimini yerine getirmek istediği alana ilişkin öğrenim
  - d) Danışman öğretmenlerin yönetimi altında okulda öğretim ve yükseköğretim kurumu dışında etkinlikler.
- Resmi veya özel öğretim kurumu ayrımı yapılmaksızın öğretmen adaylarının meslek adaylığına kabulleri, mesleki bilgiyi ölçmeye yönelik bir yeterlik sınavıyla gerçekleştirilmeli; resmî öğretim kurumları yönünden KPSS asgari puanı ön şart olarak aranmalıdır.



– Öğretmenlik mesleğine girişte bir staj dönemi konulması, öğretmenler ve istihdam edenler tarafından, göreve yeni başlayan stajyer öğretmeni mesleğinde özendirmeyi ve mesleğe alıştıırıp öğretmeyi, öğretmenin pedagojik niteliklerini geliştirmesini kolaylaştırmayı esas almalıdır.

– Adaylıktan asli öğretmenliğe geçiş sürecindeki başarı şartları mesleki nitelikte olmalı; staj süresi içinde başarısız bulunan öğretmen adayı, kendisine yöneltilen yetersizlikler ve başarısızlık sebepleri konusunda bilgilendirilmeli ve bunlara karşı itiraz hakkı olmalı; öğretmenlerin çoğunluğu teşkil edeceği bir kurul nezdinde itirazlar yargısal denetime elverişli olacak şekilde değerlendirilebilmelidir.

– Stajyerlik döneminin mesleki gelişim etkinliklerinin içerik ve yöntemi, öğretmen yeterliklerinin geliştirilmesini sağlayacak bir niteliğe kavuşturulmalıdır.

– Stajyer öğretmenlerin, stajyerlik yılını öğretmen kadrosu ve imkânları daha fazla olan belirlenmiş bir okulda ve deneyimli bir danışman öğretmenin rehberliğinde tamamlamaları sağlanmalıdır.

– Stajyerlik döneminde mesleki gelişimin sağlıklı bir biçimde gerçekleştirilebilmesi için, rehberlik ve danışmanlık sisteminin oluşturulması ve danışman öğretmenin bu görevinin haftalık iş yükünden sayılması veya bu görevine karşılık ilave mali haklar öngörülmesi gereklidir.



## ÖĞRETMENLERİN HAKLARI, GÖREV VE SORUMLULUKLARI

Mesleğe kabul edilen öğretmenlerin eğitim sistemi içerisinde sahip olduğu hak ve yetkiler ile sorumlulukları açık ve net olarak belirlenmelidir.

– Öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini ortaya koyabilmeleri ve mesleklerini en iyi şekilde ifa edebilmeleri için, kendilerine-egitim sisteminin öğretmenden beklentileri ekseninde-anlamlı roller verilmeli ve karar alma süreçlerinde söz sahibi olmaları sağlanmalıdır.

– Öğretmenlerin hakları, temel haklar ve özlük hakları ekseninde ayrı ayrı ve ayrıntılı olarak belirlenmelidir.

– Temel haklar başlığı altında öğretmenlerin öğretme ve öğrenme süreçlerinde, öğrenmeyi ve gelişimi izleme ve değerlendirme alanlarında, program, içerik ve yöntem belirleme aşamalarında, okul-aile-toplum bütününde birey ve kurumlar karşısında, mesleki ilerleme ve gelişim süreçlerinde sahip oldukları haklar ile bunlara paralel yetki, görev ve sorumlulukları ayrıntılı olarak belirlenmelidir.

– Öğretmenlerin özlük hakları, resmî ve özel eğitim kurumlarında görev yapmaları durumu gözetilerek ayrı ayrı belirlenmelidir. Resmî eğitim kurumlarında görev alan öğretmenlerin mali ve sosyal hakları, öğretmenlik mesleği ve kıdemleri özelinde geliştirilerek tek tek sayılmalı; özel eğitim kurumlarında görev alan öğretmenlerin ise kıdemlerine göre dengi resmî eğitim kurumlarında ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki tutarlarından az ücret verilemeyeceği şeklinde düzenleme yapılmalıdır.

– Maaş, ücret ve gelir farklılıkları; kariyer basamakları, belgelendirilmiş mesleki gelişim, kıdem ya da sorumluluk derecesi gibi nesnel ölçütlere dayanmalıdır.

– Öğretmenin günde ve haftada ilgilenmek zorunda olduğu öğrenci sayısı, derslere hazırlık için gerekli zaman, her gün verilecek değişik derslerin sayısı ve süresi, öğretmenlerin araştırmalara, okul dışı etkinliklere katılmaları, öğrencileri denetlemeleri için gerekli görülen zaman gibi unsurlar belli bir asgari standarda bağlanmalı ve ilave mali haklar ve ücretle ilişkilendirilmelidir.

– Öğretmenlerin özlük hakları, mali hakları, aylıkları, ücretleri, sosyal hakları ve çalışma koşulları, sendikalar ile işverenler arasında toplu görüşmeler/toplu sözleşme yoluyla belirlenmelidir. Öğretmenlerin ücretleri, öğretmenlik işlevinin ve bu işlevin toplum için taşıdığı önem kadar, mesleğe girişlerinden başlayarak öğretmene düşen her tür sorumluluğa yakışır olmalıdır.

– Türkiye’de öğretmen maaşları OECD verileri esas alınarak iyileştirilmeli ve tecrübenin maaşa etkisi yeniden düzenlenmelidir. Bu çerçevede, doğrudan öğretmen maaşlarını iyileştirmeye yönelik adımlar, hayat pahalılığından kaynaklanan artışa mukabil öğretmen maaşlarında düzeltme ve genel olarak kamu sektöründe maaşların düzeltilmesi temel alınarak bir iyileştirme mekanizması kurulmalıdır.

– Öğretmenlerin bölgeler arası ve kent-kırsal arasındaki dengesiz dağılımını gidermeye yönelik düzenlemeler yapılmalı, öğretmenlerin kalkınmada öncelikli yörelerde ve kronik istihdam açığı bulunan bölgelerde görev yapmaları ve orada uzun süre kalmaları özendirilmelidir. Öğretmenlerin maaşlarında, hizmet ettikleri bölgelerin zorluk derecesine göre ilave ödeme yapılmasını sağlayacak kalemlere yer verilmelidir.

– Emeklilikteki maaş kaybı, öğretmenlik mesleğinin saygınlığını tehdit edecek seviyeye ulaşmıştır. Bu doğrultuda öğretmenlerin ek göstergelerinin yükseltilmesi, ek ödemelerin emekli maaşlarına yansıtılması yönündeki talepler hayata geçirilmelidir.

– Öğretmen hizmet konutlarının sayısı ve niteliği artırılmalı; bunun sağlanamadığı hâllerde ve yerlerde kira yardımı ödenmelidir.





## MESLEKİ YETERLİĞİN GELİŞİMİ KARİYER BASAMAKLARI

Öğretmenlik mesleğinde ilerleme, öğretmenlerin kariyer planlamasına imkân verecek şekilde kariyer basamakları esasında kurgulanmalı; kariyer basamaklarında ilerleme, mesleki gelişimi ve başarıyı yansıtacak tarzda tasarlanmalıdır.

- Öğretmen kariyer basamakları, aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen şeklinde belirlenmelidir.
- Öğretmenlerin, gerekli nitelikleri ve yeterlikleri taşımaları şartıyla, kariyer basamakları boyunca ilerlemeleri temel bir hak olarak tanımlanmalı; bu hak herhangi bir kontenjan şartına veya sınırlamaya tabi tutulmamalıdır.
- Her bir basamak, bir öncekinden farklı ve daha fazla hak, yetki, sorumluluk ve ilave özlük hakları içermelidir.
- Kariyer basamakları, eğitim sistemi içinde görev ve yetkilerle ilişkilendirilerek kurgulanmalıdır.
- Kariyer basamaklarında yükselmeler, belirlenmiş mesleki nitelikli ölçütlere göre, öngörülen basamak için öğretmenin niteliklerinin nesnel bir değerlendirmesi temeline dayanmalıdır.



## ÖDÜL ve DİSİPLİN UYGULAMALARI

Ödüller, öğretmenlik mesleğinin sürekli gelişime açık ve meslek mensuplarını sürekli gelişime zorlayıcı doğası gereğince öğretmenlerin mesleki yeterliklerinin gelişimini teşvik edecek tarzda kurgulanmalıdır. Ödüllendirmeye esas ölçütler somut, adil ve nesnel bir şekilde belirlenmelidir.

Öğretmenlik mesleğine özgü disiplin suç ile cezaları, farklı ve afaki yorumlara sebebiyet vermeyecek bir açıklıkta, net ve kesin olarak belirlenmeli ve münhasıran kanun içinde yer almalıdır.

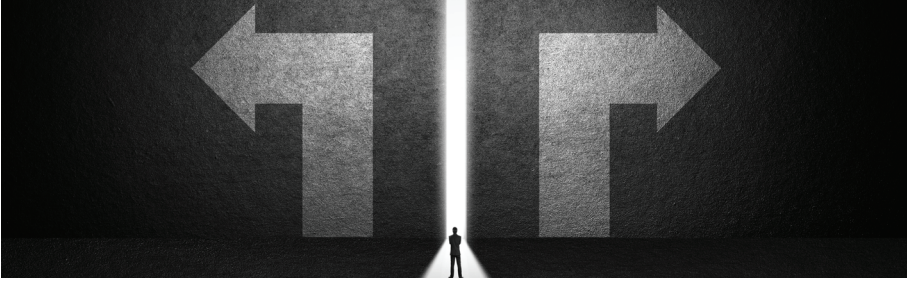


## ÖĞRETMEN İSTİHDAMI ve ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ – İŞ GÜVENCESİ

Kamu eğitim-öğretim kurumlarında istihdam edilecek/edilen öğretmenlerin sözleşmeli-ücretli öğretmenlik gibi, iş güvencesini dışlayan istihdam türleri sonlandırılarak 657 sayılı Kanun'un 4/A maddesi kapsamında kadrolu istihdam; özel eğitim kurumlarında istihdam edilen öğretmenlerin ise 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde sürekli ve tam zamanlı kıdem tazminatı hakları saklı kalacak şekilde en az 4 yıl süreli iş sözleşmeleriyle istihdam öngörülmelidir.

– Mesleki süreklilik ve istihdam/iş güvencesi, kamu hizmeti vasfı tartışılmaz olan eğitim-öğretim hizmetinin niteliğinin artırılması ve korunması için kaçınılmazdır. Bu nedenle, mesleki sürekliliği sağlayacak bir iş güvencesi, eğitim sisteminin bütünü veya bir kısmının örgütlenişinde değişiklikler yapıldığı zaman bile güvence altına alınmalıdır.

- Öğretmenler, iş güvencelerini, mesleki özerkliklerini, mesleki durumlarını ya da kariyerlerini etkileyecek nitelikteki keyfî eylemlere karşı etkili bir biçimde korunmalıdır.
- Eğitim-öğretim hizmetlerinin tam zamanlı çalışan öğretmenler eliyle yürütülmesi kural olmalı; kısmi zamanlı çalışma ancak hizmetinin niteliğinin zorunlu kıldığı durumlarda mümkün olabilmelidir. Bu hâlde dahi; kısmi zamanlı olarak bu hizmeti düzenli bir biçimde yerine getiren öğretmenler, tam zamanlı olarak çalışan öğretmenlerle belli bir oran içinde aynı ücreti almalı ve temelde aynı çalışma koşullarından yararlanmalı, yasal izinler konusunda aynı kuralların uygulanması saklı kalmak üzere, tam zamanlı olarak çalışan öğretmenlerin haklarının karşılığı/dengi olan haklardan yararlanabilmeli, sosyal güvenlik alanında tam ve yeterli bir korunmadan yararlanabilmelidirler.



### ATAMA ve YER DEĞİŞTİRME İLKELERİ

Kamu eğitim-öğretim kurumları yönünden öğretmenlerin atama ve yer değişiklikleri, kamu personel rejimi çerçevesinde temel ilke ve esaslara bağlanmalı; atama ve yer değiştirme süreçlerinde öğretmenin istek ve iradesi esas alınmalı; çalışma sürelerini ve kıdemi önceleyen bir tasarım öngörülmelidir.

- Atama ve yer değiştirme işlemleri mevcut durumda olduğu gibi hizmet puanı üstünlüğü esasına göre gerçekleştirilmeli, ancak hizmet puanının belirlenmesi usulü mevcut durumda olduğu gibi salt görev yapılan coğrafi yer esasına göre değil, bireysel üstün çaba ve fedakârlığı da gözeten ve teşvik eden çoklu değerlendirme kriterlerine göre tasarlanmalıdır.
- Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme işlemlerinde tercih ve istekleri esas alınmalı, aile bütünlüğü, sağlık mazereti, üst öğrenim hakkı, can güvenliği gibi yer değişikliği talep etme hakkı doğuran mazeret sebeplerinin değerlendirilmesi anayasal haklar çerçevesinde düzenlenmelidir.



## ÇALIŞMA SÜRELERİ

Öğretmenlerin günlük ve haftalık çalışma süreleri, ders yükleri ve okul dışı etkinlikleri dikkate alınarak düzenlenmelidir. Öğretmenin haftalık çalışma süresi, ders ve ders dışı etkinlikler/derse hazırlık çalışmaları toplamda 35 saati geçmemeli; ders ve ders dışı etkinlikler/derse hazırlık süresi arasında buna göre bir denge kurulmalıdır.

– Aylık karşılığı ders yükünün ve ders yükünden sayılan görevlerin saptanmasında, öğretmenin yerine getirmek zorunda olduğu çalışmanın toplamını belirleyen şu ilkeler esas alınmalıdır:

a) Öğretmenin günde ve haftada ilgilenmek zorunda olduğu öğrenci sayısı,

b) Derslerin hazırlanması ve öğrenci etkinliklerinin kontrolü için ayrılması gerekli olan zaman,

c) Her gün verilecek değişik derslerin sayısı ve süresi,

d) Öğretmenlerin araştırmalara, okul dışı etkinliklere katılmaları, öğrencileri denetlemeleri için gerekli gördükleri zaman,

e) Öğretmenlere, ebeveynleri bilgilendirmek ve öğrencilerin ilerlemesi konusunda onlarla görüşmek için gerekli zaman.

– Öğretmenlerin haftalık çalışma süreleri, hizmet içinde yetkinleşmelerini kolaylaştırmaya yönelik etkinliklere katılmalarına imkân verecek şekilde kurgulanmalıdır.

– Öğretmenlerin derslerine ek olarak özel pedagojik sorumluluklar yerine getirmelerinin istenilmesi hâlinde, bu görevler ders yükünden sayılmalı ve haftalık ders yükü içinde değerlendirilmelidir.



## MESLEKİ YETERLİĞİN KAYBI ve SÜREÇLERİ

Öğretmenlik mesleğinden çıkarılmayı gerektiren hâl ve şartlar ile meslekten çıkarılma sürecinin akışı, açık ve net bir şekilde belirlenmeli; meslekten çıkarılma şartları süreci mesleki yetersizlikten kaynaklı hâller ve disiplin fiillerinden kaynaklı hâller gibi farklı çıkarılma sebepleri ekseninde ayrı ayrı ele alınmalı; öğretmenlere bu süreçte kendilerini savunma ve istemin aksini ispatlama hakları tanımlanmalı; bu hususta verilecek kararlara karşı dava açma yoluna gidilmesinden evvel yargı organları önünde delil niteliğinde olacak şekilde itiraz/ön başvuru hakkı tanınmalı; meslekten çıkarılma süreçlerinde sadece istihdam edenlerin değil, üye olunan sendikanın ve meslektaşların da karar verme ve oy hakkı bulunmalıdır.





## EĞİTİM KURUMU YÖNETİCİLİĞİNE ATAMA

Eğitim kurumu yöneticiliği kariyer mesleği hâline getirilmelidir. Resmi öğretim kurumlarında eğitim kurumu yöneticiliği, eğitim-öğretim hizmetleri sınıfı içinde kadro unvanına sahip olmalıdır. Öğretmenlik ile eğitim kurumu yöneticiliği arasında kariyer basamakları çerçevesinde organik ve hukuki bir bağ oluşturulmalıdır. Eğitim kurumu yöneticiliğine atanmak için öngörülen yükseköğrenim, diploma, sertifika, tecrübe/hizmet süresi, sınav gibi şartlar, açık, net, somut ve objektif esaslar dâhilinde tanımlanmalıdır.

– Eğitim kurumu yöneticiliği, (müdür/müdür yardımcılığı) ikincil görev olmaktan çıkarılarak bir kadro unvanı hâline getirilmeli ve atamayla yürütülmelidir. Eğitim kurumu yöneticiliğine atama, Bakanlıkça yürütülecek eğitim kurumu yöneticiliği/eğitim yönetimi alanında belli bir süreye dayalı sertifikasyon programını ve ardından gelecek yazılı yeterlik sınavını tamamlamış ya da bu alanlarda lisansüstü eğitim yapmış öğretmenler arasından Bakanlıkça yapılacak bir yazılı sınav sonucuna göre gerçekleştirilmelidir.

– Özel öğretim kurumlarında yöneticilik pozisyonlarında görev yapmak için de yine Bakanlıkça yürütülecek eğitim kurumu yöneticiliği/eğitim yönetimi alanında belli bir süreye dayalı sertifikasyon programını ve ardından gelecek yazılı yeterlik sınavını tamamlamış ya da bu alanlarda lisansüstü eğitim yapmış öğretmen olmak şartı aranmalıdır.

– Atama sürecinin uygulanmasında kurumsal bilgi birikimi ve edinilmiş tecrübenin korunması açısından –halen ikincil görev kapsamında bu görevleri yürütmekte olan– mevcut yöneticilerin kazanılmış hakları ve yöneticilik pozisyonları korunmalı; bu kişiler ihdas edilecek yönetici kadrolarına yeterliliği sağlamak şartıyla doğrudan atanmalıdırlar.



## EĞİTİM KURUMU YÖNETİCİLERİNİN STATÜSÜ ve ÖZLÜK HAKLARI

Eğitim kurumu yöneticiliğinin eğitim sistemi ve eğitim yönetimi içerisinde konumu, eğitim yöneticiliğinden ve eğitim yöneticisinden beklentiler, eğitim yöneticiliğinin eğitim kademeleri ve eğitim kurumu türleri ekseninde mesleki yeterlik ve standartları, eğitim yönetiminin daha üst birimlerine kariyer basamakları ekseninde yükselme süreçleri ile özlük hakları belirlenmelidir.

- Eğitim kurumu yöneticilerinin özlük hakları, aylıkları/ücretleri başta olmak üzere, öğretmen aylıkları/ücreti esas alınarak üstlendikleri görev, yetki ve sorumlulukları ile orantılı olarak belirlenmelidir.
- Özel öğretim kurumlarında görev alan yöneticiler yönünden ise kıdemlerine göre dengi resmî öğretim kurumlarında ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki tutarlarından az ücret verilemeyeceği şeklinde düzenleme yapılmalıdır.



## EĞİTİM KURUMU YÖNETİCİLERİNİN HAK, YETKİ ve SORUMLULUKLARI

Eğitim kurumu yöneticilerinin eğitimin öznelere-öğrenci, öğretmen, veli, eğitim yönetiminin üst makamları-ekseninde eğitim-öğretimin sürdürülmesi ve kalitesinin artırılması, eğitim kurumunun idaresi ve geliştirilmesi gibi alanlarda sahip olacağı hak, yetki ve sorumluluklar tanımlanmalıdır.



## ÖĞRETMENLERİN EĞİTİM KURUMLARINDAKİ KONUMU

Öğretmenlerin, eğitim kurumu yöneticileri başta olmak üzere, eğitim yönetimi karşısındaki konumları, mesleki özerkliklerinin kapsamı ve sınırı, hesap verme sorumluluklarının çerçevesi, emir ve talimatların yerine getirilmesi ile mesleki özerkliğin muhafazasının nasıl sağlanacağı konuları somut ve açık bir şekilde betimlenmelidir.

- Öğretmenlerin kendilerine düşen ödevleri yerine getirebilmeleri için eğitim öğretim politikası, okul örgütlenmesi ve öğretim alanında ortaya çıkan tüm değişiklikler ve sorunlar konusunda öğretmenlere ve sendikalara danışma yöntemi (usulü) oluşturulmalı ve bu düzenli olarak uygulanmalıdır.



## ÖĞRETMENLİK PRATİKLERİNİN İNCELENMESİ, ÖĞRETMENİN ÖZDENETİMİ (AKRAN DEĞERLENDİRMESİ), REHBERLİK, DENETİM VE TEFTİŞ SÜREÇLERİ

Öğretmenlik mesleğinin uygulamaya dönüştüğü alanda, öğretmenlik mesleğinin icrasının öğrenci yeterlik ve başarısı, eğitim-öğretim standart ve yeterliklere uygunluk, okul gelişimine katkı gibi unsurlara etkisinin ve sonuçlarının özdenetim ve akran/meslektaş değerlendirmesi ekseninde ölçme ve değerlendirme konusu edilmeli; eğitim-öğretim süreçlerinde mesleki yeterlik ve beceriyi öne çıkarmaya odaklı bir rehberlik sisteminin ana unsurları tanımlanmalı; meslek pratiklerinin denetiminin ve teftiş süreçlerinin kimler tarafından nasıl yürütüleceği ve hangi somut sonuçlara bağlanacağı (cezalandırma amacı gütmeksizin hizmet içi eğitimlere kaynaklık teşkil etmek üzere) belirlenmelidir.

- Öğretmenin okulun öğrenme ortamına dâhil olarak diğer öğretmenlerin gelişimlerine katkı sağlamasını, meslektaşlarına geri bildirimlerde bulunmasını, mesleğe başlayan öğretmenlerin uyum süreçlerini desteklemesini ve okulda danışmanlık uygulamalarına katkı sağlamasını esas ilkeler olarak belirleyen bir özdenetim sistemi inşa edilmelidir.
- Türkiye’de öğretmenlerin değerlendirilmesi için, hâlihazırda kullanılan dış teftiş mekanizmaları yerine meslektaşlar olarak öğretmenlerin kendi kendilerini değerlendirmeleri (akran değerlendirmesi) sağlanmalıdır.
- Her teftiş ve denetim sistemi, mesleki görevlerinin yerine getirilmesinde öğretmenleri özendirici ve destekleyici, öğretmenlere yardım edici/yol gösterici biçimde tasarlanmalı ve öğretmenlerin özgürlüğünü, girişkenliğini ve sorumluluğunu sınırlamaktan kaçınılmalıdır.
- Öğretmen etkinliğinin ve çalışmasının, takdir hakkı içeren mahiyette doğrudan bir değerlendirme ve inceleme konusu edildiği hâllerde, bu değerlendirme önceden belirlenmiş nesnel ölçütlere göre yapılmalı ve öğretmenin bilgisine sunulmalıdır. Öğretmenin kendisi hakkında yapılan değerlendirmenin haksız olduğunu düşündüğü hâllerde değerlendirmeye karşı itiraz/başvuru hakkı olmalı; bu itirazın değerlendirmesi öğretmenlerin çoğunluğu oluşturduğu kurullarca yapılmalıdır.



### ÖĞRETMENLERE ve EĞİTİM KURUMU YÖNETİCİLERİNE İLİŞKİN ÜST KURULLAR ETİK İLKELER

Öğretmen ve eğitim kurumu yöneticileri üzerinde ya da öğretmenlik mesleği ile eğitim kurumunun yönetimi alanında sonuç doğuracak karar alma yetkisine sahip etik kurul, disiplin kurulları, atama ve yer değiştirme komisyonları, sınav komisyonları gibi kurul veya komisyonlar tanımlanmalı; bu kurul ve komisyonların görev, yetki ve sorumlulukları açık ve somut olarak belirlenmeli, üye yapıları öğretmen ve eğitim kurumları yöneticilerinin temsilcileri ile sendikaların katılımına imkân sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır.

- Etik ya da davranış kuralları, öğretmenleri cezalandırma amacı gütmeksizin kabul edilen ilkelere göre, mesleğin saygınlığını ve mesleki ödevlerin yerine getirilmesini sağlama amacı gütmelidir.
- Meslek etiği ilkeleri, öğretmenlerin öğrencilerle, ebeveynlerle, eğitim yönetimiyle ve birbirleriyle olan ilişkilerinde, mesleğin gerekleri konusunda farkındalık oluşturmak, öğretmenlerin doğru ve istenir davranış kurallarını ve eylemlerini seçmelerini ve uygulamalarını sağlamak amacına dönük kurgulanmalı; ceza ya da ödül aracı olarak kullanılmamalıdır.



## ŞİKÂyet VE İTİRAZ MEKANİZMALARI

Öğretmenlik mesleğinin icrası boyutuyla sınırlı olacak şekilde mesleki gelişim ihtiyacının belirlenmesi, kariyer basamaklarında ilerlemenin değerlendirilmesi gibi, öğretmenlerin kendilerini ilgilendiren kararlara katılımları sağlanmalı, katılım süreçleri tanımlanmalı, şikâyet ve itiraz mekanizmaları tasarlanmalıdır.

Ebeveynlerin, herhangi bir öğretmen ya da eğitim kurumundan şikâyeti bulunması hâlinde, eğitim kurumu yöneticisi veya öğretmenin bu durumu ebeveynle tartışma/görüşme yetkisi olmalıdır. Üst makamlara başvuru ve şikâyet incelemesi bundan sonra yapılabilir. Üst makamlara gönderilen her başvuru, yazılı olarak yapılmalı; başvurunun bir örneği ilgili öğretmene veya eğitim kurumuna iletilmelidir. Şikâyet ve başvuruların incelenmesi, eğitim kurumunun ve öğretmenin kendini savunmasına imkân verecek şekilde gerçekleştirilmelidir.



## ÖĞRETMENLERİN PROFESYONEL GELİŞİMİNİ DÜZENLEYEN İLKELER

Mesleki gelişim ekseninde kariyer basamaklarıyla ilişkilendirilmiş olarak öğretmenlerin mesleklerinde ilerlemelerini ve yetkinliklerini artırmalarını sağlayacak süreçler tanımlanmalı; hizmet içi eğitim mekanizmaları belirlenmeli, mesleki gelişimini düzenleyen ve yön veren ilke ve esaslar ortaya konulmalıdır.



- Mesleki gelişimin temelinde, mesleğe yeni başlayan öğretmenler için danışmanlık programları ile öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyecek etkinliklere katılımlarının sağlanması ve teşvik edilmesi, öğretmenler arası iş birliği ve birlikte çalışma kültürünün pekiştirilmesi hedeflenmelidir.
- Ücretsiz olarak resmî ya da özel öğretim kurumlarında çalışmalarına bakılmaksızın Bakanlık uhdesinde bütün öğretmenlerin hizmetine sunulan, geniş kapsamlı bir mesleki gelişim ve yetkinleştirme sistemi oluşturulması sağlanmalıdır.
- Mesleki gelişim programları, öğretmenlerin seçimine sunulacak şekilde talep, ihtiyaç gerekleri ve gelecek projeksiyonları ekseninde çeşitliliğe sahip olmalı; bu programların oluşturulması ve geliştirilmesi süreçleri ile bu programları uygulayacak kurumların yönetiminde öğretmenlerin, sendikaların ve eğitim fakültelerinin yer alması sağlanmalıdır.



### ÖĞRETMENLERİN SENDİKA VE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINA ÜYELİKLERİ; SİYASAL KATILIM ve EYLEMLERİ

Öğretmenlerin sendika kurma, sendika üyesi olma ve sendikal görev alma hakları mevcut durumda 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında mümkün olmakla birlikte, sendikal haklar Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda (bahse konu kanunlardaki kısıtlamalardan arındırılmış şekilde) yeniden ve daha güçlü tanımlanmalıdır.

Öğretmenlerin sivil toplum kuruluşlarına üyeliklerine imkân tanınmalı; meslekleri ile ilgili konularda sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte çalışmalarını sağlayacak hükümler öngörülmelidir. Resmî veya özel eğitim kurumu ayrımı yapılmaksızın bütün öğretmenlere siyasi faaliyette bulunma hakkı tanınmalı, siyasi partilere üye olabilmeleri, siyasi partilerin merkez organları ile onlara bağlı araştırma ve danışma birimlerinde görev alabilmeleri ve diğer siyasi faaliyetlere katılmalarına imkân tanınmalıdır.



## MESLEKİ ÖZERKLİK – KARAR ALMA SÜREÇLERİNDE ÖĞRETMENLERİN KATILIMINI SAĞLAMAYA YÖNELİK TEDBİRLER

Öğretmenlerin mesleki özerklikleri çerçevesinde eğitim-öğretimi, mesleklerini ve kendilerini ilgilendiren konularda politika belirleme ve karar alma süreçlerine katılımlarını sağlayan süreç ve mekanizmalar tasarlanmalıdır.

Öğretmenler görevlerinin yerine getirirken “akademik özgürlük”lerden yararlanmalıdırlar. Öğretmenler, öğrencilerine en iyi uyarlanmış öğretim yöntemlerini ve araç gereçlerini değerlendirebilmeli; öğretim programları çerçevesinde, eğitim yönetimleri ve okul yönetiminin katkısıyla, öğretim araçlarının seçiminde ve düzenlenmesinde, ders kitaplarının seçiminde ve pedagojik yöntemlerin uygulanmasında temel karar alma yetkisine sahip olmalıdırlar.

Sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı öğrencilerin bulunduğu okullardaki öğretmenlere ise daha fazla özerklik veren ülkelerin PISA puanlarının ülke içi bölgelere göre daha az farklılaştığı OECD raporlarıyla ortaya konulmuş olduğundan, sosyo-ekonomik olarak dezavantajlı okullarda görev yapan öğretmenlere daha fazla özerklik sağlanması ve karar süreçlerinde daha aktif kılınmaları, eğitim sistemindeki eşitsizlikleri azaltabilecek önemli bir faktör olarak mutlaka değerlendirilmelidir.



Bu çerçevede;

- Öğretmenlere standartlar çerçevesinde (a) öğretim programlarının belirlenmesinde, (b) dersin amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesinde, (c) öğrenci disiplin uygulamalarında, (d) öğrencinin başarı ve kazanım yeterlik değerlendirmesinde ve (e) ders materyallerinin seçiminde, kendi iradelerini yansıtmaya imkânı sağlayacak bir mesleki özerklik çerçevesi çizilmelidir.
- Öğretmenler ve sendikalar yeni öğretim programlarının, ders kitaplarının ve öğretim araç ve gereçlerinin hazırlanmasına ve geliştirilmesine katılabilmelidirler.
- Öğretmenlerin; müfredat belirlenmesi, müfredatın yenilenmesi, ders kitabının seçilmesi, ders gün/saatlerinin belirlenmesi, sınıf mevcudunun belirlenmesi, kullanılacak sınıf/mekânın belirlenmesi, okul bütçesinin kullanılması, öğrencilerin sınıf tekrarı yapıp yapmayacağına karar verilmesi, disiplin kurallarının belirlenmesi ve uygulanması gibi temel konularda görüşleri esas olmalıdır.
- Mevcut eğitim sisteminde yapılması planlanan değişiklikler veya uygulamalar, öğretmenlerin, sendikaların ve diğer sivil toplum kuruluşlarının görüş ve önerileri dikkate alınarak belirlenmelidir.
- Branş/bilim alanlarına göre öğretmenlerin ülke çapında zümre gibi yapılanmalara gitmeleri ve bu çerçevede başta program geliştirme olmak üzere kendilerini ilgilendiren konularda çalışma yapmaları sağlanmalıdır. Ülke geneli zümrelerin, bazı ülkelerdeki öğretmenlik konseyine benzer bir şekilde öğretmenlik mesleğinin giriş standartlarını belirlemek, aday öğretmenlik sürecini ve kariyer gelişim basamaklarını tanımlamak, kaliteli güvence için platform ve forumlar oluşturmak gibi işlevleri olmalıdır.
- Öğrencilerin yararına, ebeveynler ve öğretmenler arasındaki iş birliğini kolaylaştırmak (geliştirmek) için çaba gösterilmeli; öğretmenler, ebeveynlerin her tür haksız ya da aşırı müdahalelerine karşı korunmalıdır.



## EĞİTİM-ÖĞRETİM HİZMETİNİN SUNUMU SIRASINDA ÖĞRETMENLERE KARŞI İŞLENEN SUÇLAR

Eğitim ve öğretim hizmeti sunumu esnasında veya verilen eğitim ve öğretim hizmetinden kaynaklanan nedenlerle cebir, şiddet veya tehdit kullanan kişilere karşı alt sınırı iki yıldan başlayan hapis cezası getirilmesi; bu suçun mağdurlarına Bakanlıkça veya kurumlarınca hukuki yardım yapılması; eğitim kurumlarında görev yapan personele karşı görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işlenen kasten yaralama suçunun tutuklama nedeni varsayılan suçlardan sayılması şeklinde bir düzenleme kanun içerisinde yer almalıdır. Bu suçların özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere karşı işlenmesi hâlinde bu öğretmenler kamu görevlisi kabul edilmelidir.



# ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU

İhtiyaçlar & Öneriler



[www.ebs.org.tr](http://www.ebs.org.tr)



[facebook.com/egitimbirsen](https://facebook.com/egitimbirsen)



[twitter.com/egitimbirsen](https://twitter.com/egitimbirsen)