

Geleceğin Türkiye’inde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası

Mustafa Zülküf ALTAN¹  Mustafa ÖZMUSUL² 

¹ Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İngiliz Dili Eğitimi A.B.D.
altanmz@erciyes.edu.tr
(Sorumlu Yazar/Corresponding Author)

² Doç. Dr., Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Şanlıurfa H.R.Ü. Osmanbey Kampüsü
Haliliye/ŞANLIURFA
mustafaozmusul@harran.edu.tr

Makale Bilgileri	ÖZ
Makale Geçmişi Geliş: 11.02.2022 Kabul: 14.03.2022 Yayın: 31.03.2022	Bir milyondan fazla öğretmen giderek daha talepkâr olan ve bilinmezliklerle dolu bir dünyada okur-yazar aktif vatandaşlar olarak ülkesine ve dünyaya hizmet vererek geleceğimizi oluşturacak gençlerimizi hazırlamak gibi kritik bir görev yapmaktadır. Öğretmenlerin yaptığı bu işten daha önemli bir işin olduğunu düşünmüyoruz ancak öğretmenlerin refah düzeyleri; yaptıkları bu önemli görevi yerine getirme, daha etkin ve profesyonel olma konusunda kendilerini ciddi şekilde etkilemektedir. Öğretmen refahını artırma ve öğretmenlik mesleğine profesyonellik katma amacıyla tasarlanan Öğretmenlik Meslek Kanununun da meseleye sadece maddî açıdan yaklaşması veya en azından öyle algılanmasına sebep olması, öğretmen refahı konusunda daha çok şeyin yapılması gerektiğini söylüyor bizlere. Bu makalede; öğretmen refahını etkileyen öğelere, öğretmen refahının nasıl iyileştirilebileceğine, öğretmen refahı bağlamında, Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamında, diğer ülkelerde öğretmenlik meslek kariyerine yaklaşımları, ortaya çıkabilecek değişik sorunsalları, geleceğin Türkiye’sini inşa edecek öğretmenlerin refahının sağlanması yönünde sürece dahil tüm paydaşlara yönelik bazı önerilere yer verilecek ve öğretmenlik Meslek Kanununun kayıp parçası olarak öğretmen refahı konusu irdelenecektir. Burada amaç, konuya ilişkin perspektifi genişletmek, öğretmenlerin meslekî refahına dikkat çekmek, Türk Eğitim Sisteminin iyileştirilmesinde izlenecek politika ve uygulamalara ışık tutmaktır.
Anahtar Kelimeler: Öğretmen Refahı, Öğretmenlik Meslek Kanunu, Öğretmenlik Mesleği, Öğretmen İdealizmi.	

Teacher Well-Being in the Future of Turkey: Missing Part of the Teaching Professional Law

Article Info	ABSTRACT
Article History Received: 11.02.2022 Accepted: 14.03.2022 Published: 31.03.2022	More than a million teachers are doing critical work in preparing our youth who will create our future by serving their country and the world as literate active citizens in an increasingly demanding and uncertain world. We do not think that there is a job more important than the job that teachers do, but the well-being level of teachers seriously affects them in fulfilling this important task and being more effective and professional. The fact that the Teaching Profession Law, designed to increase teacher well-being and add professionalism to the teaching profession, approaches the issue only from a financial point of view, or at least causes it to be perceived as such, tells us that more needs to be done about teacher well-being. In this article; there will be some suggestions for all stakeholders involved in the process, including the factors affecting teacher well-being, how to improve teacher well-being, approaches to the teaching career in other countries within the scope of the Teaching Profession Law in the context of teacher well-being, various problems that may arise, and ensuring the well-being of teachers who will build the future of Turkey. The subject of teacher well-being as a missing part of the Teaching Professional Law will be examined. The aim here is to broaden the perspective on the subject, to draw attention to the professional well-being of teachers, and to shed light on the policies and practices to be followed in the improvement of the Turkish Education System.
Keywords: Teacher Well-being, Teaching Profession Law, Teaching Profession, Teacher Idealism.	

Atıf/Citation: Altan, M.Z., Özmusul, M. (2022). Geleceğin Türkiye’inde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası, *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi AKEF) Dergisi*, 4(1), 24-42.



“This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) (CC BY-NC 4.0)”

GİRİŞ

İnsanlığı temelinden etkileyen sorunlar yumağı bütün milletleri içine almış durumdadır. Finansal kriz, aç gözlülük, artan enflasyon ve beraberinde gelen işsizlik, demografik değişiklikler, yönetim biçimlerinin değişmesi, terör, insan hakları ihlalleri, inanç, ifade ve tercihlere karşı duyarsızlık ve hoşgörüsüzlük, çevresel felaketler, mülteci krizleri, salgınlar ve bunların hem mevcut hem de gelecekteki etkileri bizleri yakın gelecekte nelerin beklediğini tahmin etmekte hem zorluyor hem de kararsız bırakıyor (Altan, 2019).

Teknolojik, ekonomik, sosyolojik ve biyolojik değişimlerin bu kadar hızlı ve tahmin edilemeyen bir şekilde meydana geldiği bir dönemde, medeniyet ciddi bir kaos ve tehdit altındadır. Sonuçta ya toplumsal çöküşe gidilecek ya da insanlık, bireysel ve kamusal değerler bireylere kazandırılarak bu çöküşten çıkılabilecek çözümler üretebilmelerine olanak sağlanacaktır (Altan, 2021b).

Her iki durumda da anahtar, eğitim kurumları, bu kurumlarda uygulanacak eğitim sistemleri ve bu sistemi uygulayacak temel unsur olan öğretmenlerin nitelikleri olacaktır. Bu yüzden de dünyanın hemen her yerinde sorunlarla ve sıkıntılarla karşılaşıldığında, sorunların çözümüne katkı sağlaması düşüncesiyle ilk başvuru alanlardan birisi eğitimidir (Altan, 2021b).

Günümüzü şekillendirecek ve geleceğimizi emanet edeceğimiz genç kuşaklara hem milli hem de evrensel ölçülerde değer ve düşünceler ile toplumsal refahı sağlayacak gerekli becerilerin kazandırılması, kazandırılan becerilerin de zaman içinde geliştirilebilmesi ve gerektiğinde dönüştürülebilmesinin yolu, nitelikli bir eğitim süreci ile mümkündür. Bu hedefi gerçekleştirmek için de eğitim sisteminin bu idealleri mevcut ve gelecek nesillere kazandırabilecek bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir. Peki, bu idealleri kimler kazandıracaktır? Elbette bizzat kendileri bu ideallere sahip öğretmenler dediğinizi duyuyoruz. Bu yüzden eğitim sistemlerinin en önemli unsuru olan öğretmenlerin kişisel, meslekî nitelik ve statülerinin iyileştirilmesine ve refah düzeylerinin sağlıklı ve nitelikli olarak düzeltilmesine ve artırılmasına özel bir önem verilmesi gerekmektedir.

Toplumsal ve ekonomik gelişme sürecinde başarılı olan birçok ülkenin kalkınmalarında, eğitim sisteminin en önemli itici güç olduğu bilinmektedir. Bu durum Türkiye gibi sınırlı doğal kaynaklara sahip ancak çok genç bir nüfusa sahip ülkeler için çok daha stratejik ve önemlidir. Ülkemizin gelişmiş ülkeler arasında hak ettiği konuma gelebilmesi iyi bir eğitim sistemine ve o sistemin ana unsuru olan öğretmenlerin niteliğine bağlıdır.

Günümüzde dijital dönüşümün bir sonucu olarak bilgi teknolojileri hızla gelişmekte ve çağa damgasını vurmaktadır. Çağımız; dijital çağ, bilgi ve iletişim çağı, yapay zekâ, hatta son zamanlarda artık Metaverse gibi isimlerle adlandırılmaktadır. Bu süreci iyi yönetmek ve yapay dayatmalara kapılmamak için de toplumlar eğitim sistemlerinin yapısını, felsefesini, programlarını, eğitim içeriklerini, eğitimin fizikî alt yapısını ve çok daha önemlisi öğretmenlerin nitelik ve statülerini yeniden gözden geçirmektedir. Eğitim sistemlerinin bütünü üzerinde yapılan inceleme ve araştırmalar içinde en duyarlı alanlarından birisi, öğretmenlerin nitelik ve statüleri oluşturmaktadır.

Ekonomik, sosyal ve kültürel alanda büyümenin lokomotifini olan öğretmenlerimizin sorunlarını çözebildiğimiz, üstün niteliklere sahip öğretmenlere sahip olduğumuz ve öğretmenlerimizin her türlü maddî ve manevî sıkıntıdan uzak bir şekilde ve refah içinde görev yapmalarını temin ettiğimiz oranda milli eğitimdeki başarılarımızın artacağı kuşkusuzdur.

Bu makalede 31.12.2021 tarihinde meclise sunulan, 03.02.2022 tarihinde TBMM Genel Kurulunda kabul edilen, 14.02.2022 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yasalanan, 15 Şubat 2022 tarihinde de paydaşların olası önerileri için bir ay süreyle askıya çıkarılan (Hürriyet, 2022) ve öğretmenliğin kariyer mesleği haline getirilmesini öngören Öğretmen Meslek Kanunu bağlamında öğretmenin iyi olma hali yani refahı irdelenecek ve tüm paydaşlara bu refahın sağlanabilmesi için bazı önerilere yer verilecektir. Makale içinde "iyi olma hali" ve "refah" kavramları dönüşümlü olarak birbirinin yerine kullanılmış ve söz konusu kanunun direkt bir eleştirisini yapmak yerine, öğretmenlik mesleğine, refah kavramı üzerinden sistematik bir bakış açısı sunmaya çalışılmıştır. Burada amaç, konuya ilişkin perspektifi genişletmek, öğretmenlerin

Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası

meslekî refahına dikkat çekmek, Türk Eğitim Sisteminin iyileştirilmesinde izlenecek politika ve uygulamalara ışık tutmaktır.

Etik Hususlar

Bu makale, araştırma sürecinde herhangi bir canlıdan herhangi bir yolla veri elde edilmediğinden dolayı etik kurul izni gerektirmeyen makaleler kategorisinde yer almaktadır.

ÖĞRETMEN REFAHI

2019 verilerine göre dünya çapında 94 milyon öğretmen vardı (UNESCO UIS, 2020). Ülkemizde ise 7 Ekim 2021 tarihi itibarıyla MEB'e bağlı resmî kurumlarda görev yapan kadrolu öğretmen sayısı 774 bin 536, sözleşmeli öğretmen sayısı ise 114 bin 1dir. (Posta, 2021). Bu sayı elbette son atamalarla değişmiştir. Ayrıca özel okulları da dâhil edersek bu sayının 120 bine ulaşacağı tahmin edilmektedir. Bu şaşırtıcı sayılara rağmen 2030'da uluslararası Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine ulaşmak ve evrensel ilk ve orta öğretime ulaşmak için dünya çapında 69 milyon öğretmene daha ihtiyaç duyulacağı ön görülmektedir (UNESCO UIS, 2020). Aynı kapsamda, Türkiye'de de ciddi öğretmen ihtiyacı olacaktır. Öğretmen bu kadar ciddi bir ihtiyaç iken hem öğretmenlerin kendileri hem de öğrettikleri çocuklar için öğretmenlerimizin refahıyla ilgilenmeliyiz. Sağlıklı ve refah içinde olmayan bir öğretmenin beklentileri karşılaması asla düşünülemez.

Öğretmen yıpranması ve tükenmişliği hakkında önemli bir literatür mevcuttur (Acheson ve arkadaşları, 2016; Altan, 2021a; Bakhuys Roozeboom, 2020; Beausaert ve arkadaşları, 2016; Brouskeli ve arkadaşları, 2018; McCallum, & Price, 2016; Yılmaz ve arkadaşları, 2014; Zinsser ve arkadaşları, 2019). Bu kapsamda bazı araştırmacılar, son zamanlarda dikkatlerini, birden çok tanım ve geniş bir terim olan, öğretmen refahına çevirdiler (Hwang ve arkadaşları, 2019; Kidger ve arkadaşları, 2016; McCallum ve Price, 2016; McCallum ve arkadaşları, 2018; Wu ve arkadaşları 2020). Öğretmen refahı kavramsallaştırmalarına ilişkin bir literatür taramasının yazarları olan McCallum ve Price (2016), öğretmenler için yararlı olacak aşağıdaki refah tanımını önermektedir:

Refah, zaman ve değişim içinde bireysel, aile ve topluluk inançlarına, değerlerine, deneyimlerine, kültürüne, fırsatlarına ve bağlarına göre çeşitli ve değişkendir. Hepimizin amaçladığı, pozitif kavramlarla desteklenen, ancak her birimize özgü olan ve bize kim olduğumuza dair saygı duyulması gereken bir duygu sağlayan şeydir. (McCallum ve Price, 2016, s. 17).

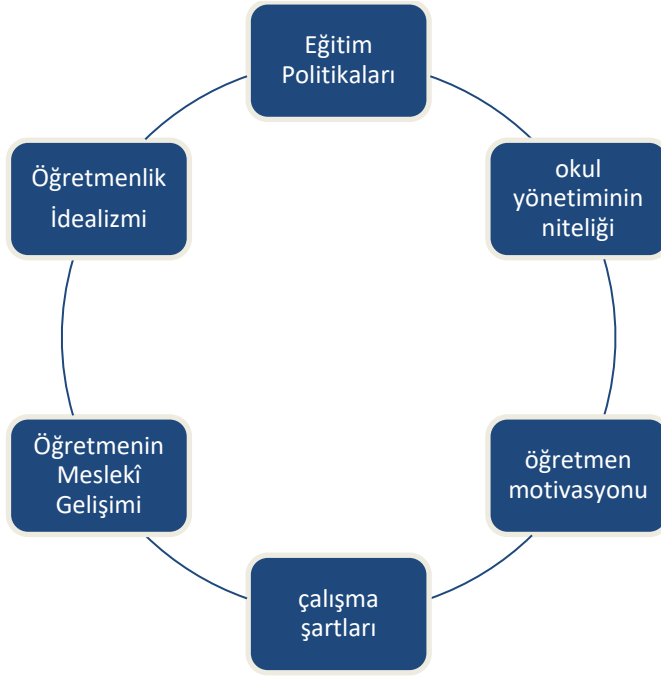
Yukarıdaki tanımdan da anlaşılacağı gibi refah birey için önemlidir, değişen, teşvik edilmesi, korunması gereken bir şeydir ve hem toplumdan hem de bireyin dışındaki bağlamlardan etkilenir.

Öğretmenlerin işi son derece etkileşimli, kişiler arası bir iştir. Öğretmenler, öğrencileri en iyi öğrenme sonuçlarına sahip olmak için yönlendirir ve değerlendirir. Öğretmenler sadece öğrencilerle değil, müdürler, diğer öğretmenler ve veliler ile genellikle haftada beş veya daha fazla gün çalışırlar. Her ne kadar test odaklı bir öğretim sistemi, ilan edilmemiş olmasına rağmen, öğretmeni ve okulu boşa çıkarmış olsa da öğretmenlerin; öğretilen içerikten, eğitim sürecine ve çocuklara sosyal becerilerin öğretilmesine kadar birden fazla beceri seti gerektiren yoğun bir iş içerikleri ve yükü vardır.

Öğretmen Refahını Etkileyen Öğeler

Öğretmen refahı üzerinde sosyal ve psikolojik birçok faktörün etkisi vardır. Bunlar, öğretmenin doğrudan kendisiyle ilgili olan faktörler ve onun dışında gelişen ancak meslekî refahını dolaylı olarak etkileyen faktörler olmak üzere ele alınabilir.

Burada tabii ki öğretmenlerin sahip olduğu bireysel farklılıklar ve içinde bulunduğu toplumsal çevrenin değişken ve karmaşık oluşu onların meslekî refahı üzerinde birçok faktörün etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu bakımdan öğretmen refahı çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmalı, sınırlı bir bakış açısıyla örneğin sadece iktisadi açıdan değerlendirilmemelidir. Öğretmenlerin meslekî refahını iyileştirmeyi hedefleyen eğitim politikaları ve uygulamalarının stratejik bir temele dayandırılması ve makro düzeyde bir planlamayla ele alınması gerekir. Bu tür planlamaların da sürdürülebilir olması ve geçerliliğinin, milli eğitim bakanlarının görev süresiyle sınırlı olmaması için geniş bir katılımçılıkla geliştirilmesi oldukça önemlidir.



Şekil 1 Öğretmen Refahının Öğeleri

Öğretmenin refahının birtakım temel öğelerini Şekil 1 üzerinden ele almak mümkündür. *Eğitim politikaları, çalışma şartları, okul yönetiminin niteliği, öğretmen motivasyonu, öğretmenlerin meslekî gelişimi ve öğretmenlik idealizmi* olarak bu öğelerin öğretmen refahı üzerinde ciddi etkilerinin olduğu ifade edilebilir. Bunları ana hatları itibarıyla devam eden satırlarda açıklamaya çalıştık.

Eğitim politikaları

Öğretmen refahı üzerinde eğitim politikaları ve uygulamalarının gerek doğrudan gerek dolaylı etkileri vardır. Özellikle merkezden-yönetilen, kamu bürokrasinin yoğun olduğu eğitim sistemlerinde alınan merkezi kararlar doğrudan okullar üzerinde etkili olabiliyor. Burada okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler, veliler alınan bu merkezi kararlardan önemli şekilde etkilenebiliyorlar. Özellikle eğitim ve öğretimin temel ve kritik ögesi olan öğretmenler üzerinde alınan kararlar, onların doğrudan psikolojisini, motivasyonunu, iş yapma biçimlerini, işe bağlılık düzeylerini, huzurunu, mutluluğunu kısacası refahını etkilemektedir.

Öğretmen Motivasyonu

OECD (2020), öğretmenin meslekî refahını dört temel öge üzerinden kavramsallaştırmıştır. Bunlar, bilişsel refah (yeni bilgiye erişebilme ve yaptığı işe odaklanabilme), subjektif refah (belirli duygular veya duygusal durumlar, iş memnuniyeti), fiziksel ve zihinsel refah (psikosomatik belirti ve şikayetler) ile sosyal refah (paydaşlarla olan ilişkilerin niteliği ve derinliği) şeklinde verilebilir. Buradan anlaşıldığı üzere söz konusu psikolojik ve sosyal faktörleri öğretmen motivasyonu bakımından ele almak mümkündür.

Çoğunlukla psikolojik bakımdan açıklanabilecek bir konu olan öğretmen motivasyonu çok boyutlu bir kavramsal temele karşılık gelir. Gerek içsel gerek dışsal birtakım sosyal ve psikolojik faktörler öğretmen motivasyonunu etkilemektedir. Çalışma isteği ve hevesi bireysel olarak değişebilen bir konudur. Öğretmenlerin bireysel farklılığı ve kişiliği elbette motive olma biçimlerini etkilemektedir. Ancak sosyal psikoloji açısından bakıldığında okul ortamında aşırı rekabetçi bir hava, başta sınav odaklı olmak üzere belirli şekilde davranma talepleri, grup düşüncesinin egemen olması, klikleşmeler, zayıf okul iklimi, bencil davranışlar, dedikodular, meslekî yardımlaşma ve dayanışmanın olmayışı ve yetersizliği gibi durumlar öğretmenlerin motivasyonunu ciddi şekilde etkilemektedir.

Daha çoğaltılabilecek birçok konuda öğretmen motivasyonunu iyileştirmek için başta okul yönetimleri olmak üzere herkese görev ve roller düşmektedir. En azından okul yönetimlerinin bu konularda hassas olması, iyileştirici tedbirler alması ve pozitif yaklaşımlar sergilemesi gerekir. Bu konuda sadece yöneticiler değil öğretmenler de birer meslektaş olarak bu duyarlılığa ortak olmalıdır. Bir okulda öğretmenler mutlu ve huzurlu değilse ortada bir refahtan

Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası

söz etmek de zordur. Sadece genel anlamda öğretmenleri maaş, prim, ücret, ödenek vb. açıdan desteklemek onların motivasyonunu artırmaya bir ölçüde yeter. Öğretmenin motivasyonu ve refahında sosyal ve psikolojik faktörlerin daha çok etkili olduğunu unutmamak gerekir.

Çalışma şartları

Öğretmenin meslekî refahı bakımından içinde yer aldığı çalışma şartları oldukça önemli bir konudur. Çalışma şartlarının kötü olduğu bir eğitim sisteminde öğretmenin motivasyonu düşecek, işe bağlılığı azalacak, iş stresi artacak, eğitim-öğretimi iyileştirmeye dair çabaları da olumsuz etkilenecektir. Özellikle de çalışma şartlarının daha iyi olduğu eğitim sistemlerindeki meslektaşlarına göre iş yükü artacak, asıl işi dışında başka problemlerle de uğraşmak zorunda kalacaktır.

Çalışma şartları aynı zamanda öğrenci ve veli üzerinde de etkilidir. Bundan öğrenci ve velilerin etkilenmesi dolaylı yoldan öğretmeni de etkileyeceği için öğretmenin meslekî refahı üzerinde çalışma şartlarının artık bir etkisi de olacaktır.

Çalışma şartlarını oluşturan birçok faktörden söz edilebilir. Örneğin öğretmenin aldığı maaş ve ücretler, ders yükü, çalışma süreleri, dinlenme hakkı, çalışma ortamı, işyerindeki personelin sayısı ve niteliği, meslekî gelişim olanakları, bürokratik işlerin yoğunluğu, okul binalarının niteliği, ders materyali ve öğretim teknolojilerinin niteliği, destek hizmetleri...

Öte yandan çalışma şartlarının iyileştirilmesi önemli bir yatırım alanıdır. Eğitime ayrılan bütçenin miktarı kadar onun nereye ne kadar harcanacağı da önemlidir. Burada öğretmenin meslekî refahına yatırım bakımından birtakım önceliklerin gözetilmesi gerektiği açıktır.

OECD tarafından yürütülen TALIS 2018 çalışmasında öğretmenlere, eğitimde ek harcama yapılması gereken öncelikli alanlar sorulmuştur. Bunlar Tablo 1'de Türkiye ve OECD ortalaması verilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 1. Öğretmenlere göre okullarda harcama yapılması gereken öncelikler (OECD, 2019)

Öncelikler	OECD 31 ort.	Türkiye
Daha fazla personel alımı yapılarak sınıf büyüklüklerinin azaltılması	65,4	62
Öğretmen maaşlarının iyileştirilmesi	64,2	70
Öğretmenlere, yüksek nitelikli meslekî gelişim sağlanması	54,8	72
Personel istihdamı yoluyla öğretmenlerin bürokratik yükünün azaltılması	54,6	51
Okul binalarının ve tesislerinin iyileştirilmesi	48,7	74
Özel öğrenme ihtiyacı olan öğrencilere destek verilmesi	46,8	56
Bilişim teknolojilerine yatırım	35,4	48
Dezavantajlı/göçmen öğrencilere destek verilmesi	32,8	21
Öğretim materyallerine yatırım	31,0	49

Ülkelere göre bu öncelik sıralamasında çeşitli farklılıklar olmaktadır. TALIS 2018 araştırmasının Türkiye sonuçlarına göre öğretmenler, okullarda harcama yapılması gereken en önemli öncelikli alanın (%74 katılım oranıyla) “okul binalarının ve tesislerinin iyileştirilmesi” olduğunu belirtmişlerdir. Okulda öğretmenin hem kendini rahat hissetmesi hem de eğitim-öğretimin verimli olması adına bu stratejik bir konudur.

Daha sonra sırasıyla %70'in üzerindeki bir katılım oranıyla “öğretmenlere yüksek nitelikli meslekî gelişim sağlanması” ve “Öğretmen maaşlarının iyileştirilmesi” gelmektedir. Buradan anlaşıldığı üzere Türkiye’de öğretmen maaşlarının önemli bir seviyeye çıkartılmasına ihtiyaç olduğu açıktır. Öğretmenler için refahın ve insanca yaşamının önemli bir göstergesi olan öğretmen maaşları, öğretmen refahına yapılacak yatırımların temel ögesi olmalıdır. Ancak öte yandan öğretmen refahına yatırım sadece maaşla sınırlandırılacak bir konu değildir. Öğretmenlerin meslekî açıdan

Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası

kendilerini geliştirmeleri ve bunun için de onlara yapılacak eğitim ve yetiştirme faaliyetlerinin niteliği de yükseltilmelidir. Bu tür faaliyetler planlanırken “tepeden inme” bir yaklaşımla değil özellikle öğretmen ihtiyaçları gözetilerek ve onlardan dönüt alınarak planlama yapılmalıdır.

Tablo 1'e göre Türkiye'de öğretmenlerin en az %60'ı eğitime yapılacak öncelikli harcama alanı olarak “daha fazla personel alımı yapılarak sınıf büyüklüklerinin azaltılması” maddesini görmektedirler. Okulların fiziki durumu kadar sınıfların kalabalık oluşu da öğretmen refahını önemli ölçüde etkileyen konulardır. Dolayısıyla bu durum da gelecekte eğitime yapılacak yatırım planlamalarında öne çıkan bir konu olacaktır.

Tablo 1'e göre öğretmenlerin en az yarıya yakını yatırım yapılması gereken öncelikli alanlar olarak “özel öğrenme ihtiyacı olan öğrencilere destek verilmesi” “Personel istihdamı yoluyla öğretmenlerin bürokratik yükünün azaltılması”; “öğretim materyallerine yatırım” ve “bilgi teknolojilerine yatırım” maddelerini görmektedir. Okullarda özel öğrenme ihtiyacı olan öğrenciler için öncelikli bir desteğin sunulması gerekmektedir. Özel eğitim spesifik bir disiplin olup etkili şekilde yürütülebilmesi için eğitim süreci, personel, ortam, uzmanlık vb. bakımdan ciddi destek verilmesi gereken bir alandır. Burada oluşacak boşluklar gerek öğrencinin gerekse öğretmenlerin refahını olumsuz yönden etkileyecektir.

Öğretmenlerin bürokratik iş yükü yönünden rahatlatılmaya ihtiyaçları olduğu da açıktır. Öğretmenler sadece ders vermekle kalmıyor, aynı zamanda hem elektronik ortamda hem fiziki olarak birçok evrak, form, belge vb. doldurma ve yazma işleriyle uğraşmaktadırlar. Bunlarda elbette gerekli olanlar, kritik olanlar olabilir. Ancak bunun kırtasiyeciliğe ve aşırı bürokratik işe dönüşmesi halinde öğretmenler asıl işlerini yapmada zorlanacaklardır. Bu konuda yapılacak iyileştirmeler, öğretmen refahına önemli bir katkı yapacaktır.

Bilişim teknolojileri ve öğretim materyalleri alanında yapılacak yatırımlar, öğretimin niteliği yönünden önemlidir. Öğretime yardımcı olması ve farklı öğrenme stillerini desteklemesi adına bu konuda öğretmenin kullanımına sunulacak destek, araç ve süreçler öğretme ve öğrenmenin verimliliği açısından öğretmen refahını destekleyecektir. Bunların eksikliği ise stres, zaman yönetiminde zorluk, sınıf yönetimi problemleri gibi konularda öğretmenlerin birtakım sorunlarla uğraşmasına yol açacaktır.

Tablo 1 son olarak incelendiğinde “Dezavantajlı/göçmen öğrencilere destek verilmesi” de Türkiye'de öğretmenlerin beşte birinin katılım gösterdiği, eğitime harcama yapılması gereken öncelikli bir alan olarak görülmektedir. Ülke genelinde bu tür öğrenci oranının bölge ve yerleşim alanlarına göre değişmekle beraber, okulunda önemli oranda dezavantajlı ve geçici koruma altında olan öğrenci bulunan öğretmenlerin bu konuda ciddi zorluk çektikleri bilinmektedir. Bunların başında dil, kültür, uyum, davranış ve pedagojik problemler gelmektedir. Başta okul iklimi olmak üzere öğretmen refahını ciddi şekilde etkileyen bu konuya okul ve yerleşim yeri bazlı eğitim yatırımlarının yapılması gerekir.

Okul yönetiminin niteliği

Okul yönetiminin niteliği, öğretmenlerin meslekî refahı konusunda oldukça etkisi olan bir öğedir. Klasik yönetici bakış açısına sahip, katı, ilgisiz, vizyonsuz, etik olmayan kararlar veren, öğretmenlere meslektaş gözüyle bakmayan, ayrımcılık yapan okul yöneticilerinin olduğu bir ortamda çalışmak özellikle bir öğretmen için moral ve motivasyon düşüklüğü, sürekli çatışmalara maruz kalmak, çok çeşitli stres durumları yaşamak anlamına gelir.

Okulda paylaşımcı ve etik bir yönetim kültürünü var etmede liderlik önemlidir. Ancak bunun önünde birtakım engellerin olduğu görülmektedir. Bunları kısaca, bilinçsizlik, isteksizlik ve önyargılar temelinde açıklamak mümkündür (Özmuş, 2018).

Bu açıdan okul yönetiminin niteliği bakımından sağduyulu okul yöneticilerine ihtiyaç vardır. Günümüzde özellikle de liderlik yönü güçlü ve etik davranan yöneticiler, okulu başta öğretmenler olmak üzere herkes için bir anlamlı ve verimli bir yaşam alanı haline getirmektedir.

Dolayısıyla öğretmen refahının iyileştirilmesinde okul yöneticilerinin ve onların bir yansıması olarak okul yönetimlerinin niteliği, ciddi şekilde öne çıkan bir öğedir. Bu konudaki eğitim politika ve uygulamalarında yer verilmesi gereken bir öğedir.

Meslekî gelişim

Öğrenci başarısının yükseltilmesinde etkili olan kritik öğelerden biri de öğrencilere sunulan öğretimin niteliğidir. Bu bağlamda öğretmenlerden meslekî kariyerleri boyunca bilgi ve becerilerini geliştirmeyi sürdürmeleri ve öğretme-öğrenme sürecine motive olabilmeleri beklenir (Eurydice, 2018).

Öğretmenin refahını olumlu yönde etkileyebilecek roller oldukça çeşitlidir. Bunları şu şekilde sınıflandırmak mümkündür (Eurydice, 2018):

- Eğitim programı: program koordinatörü, pedagojik koordinatör, zümre başkanı, staj koordinatörü, okul danışmanı, bilişim koordinatörü, dil laboratuvarı koordinatörü, çalışma grupları koordinatörü, araştırmacı öğretmen
- Öğrenci desteği: öğrenme koçu, iyileştirici eğitim koordinatörü, özel eğitim koordinatörü, danışman öğretmen
- Okul yaşamı: Özel öğretmen, proje koordinatörü, ev/okul iletişim koordinatörü
- ITE/CPD: Sürekli Meslekî Gelişim koordinatörü, öğretmen eğitimcisi
- Değerlendirme: Danışman/Denetçi (diğer okullar için); sınav koordinatörü

Öğretmenlik idealizmi

Her ne kadar öğretmen refahını iyileştirmeye dönük eğitim politikaları ve uygulamaları, okul yönetimlerinin çabaları ve ilgili paydaşların katkıları gerekli ise de öğretmenlik idealizmi taşımayan öğretmenlerin meslekî bir refah duygusu taşımaları zordur. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda da yer aldığı üzere biliyoruz ki öğretmenlik özel uzmanlık gerektiren bir meslektir. Herkes bu görevi yapamaz. Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğini yapacak kişilerde de bu mesleğe yatkınlık gerekir. Özellikle de çocuklarla çalışmayı sevmeyen, eğitim ve öğretime kendini adamayan, gerekli pedagojik yeterliklere sahip olmayan, kolay sinirlenen, duygularını yönetemeyen ve iletişimi zayıf kişiler öğretmenlik yapamaz.

Öğretmenler, pozisyonlarının doğası gereği aslında bir “bakıcılarıdır. İçgüdüleri gereği de neredeyse her zaman kendilerinden önce öğrencileriyle ilgilenirler. Bu aslında çok asil bir idealdir. Ancak bu durum giderek imkansızlaşmaktadır. Hemen her şeyin hızla değiştiği ve dönüştüğü bir dünyada ve maalesef merkezî testler-odaklı bir sistemde çocukların her zaman daha fazlasına ihtiyaçları oluyor. Bu yüzden de bir öğretmenin yapabileceğinin net bir sonu hiçbir zaman da olmuyor. Öğretmenler ellerinden gelen her şeyi öğretirken, sonunda hepimizin olmak isteyeceği türden yetenekli bir uygulayıcı olmak için gerekli fiziksel ve duygusal enerjileri maalesef kalmıyor. Bu mükemmel olma yolunda maalesef fiziksel dayanıklılığa sahip olmak şöyle dursun, üst düzey düşünme ve yaratıcı çalışmalar yapma yeteneklerini de kaybediyorlar. Yani bir bakıma “kahraman öğretmen” harika bir film konusu olurken, asıl yapması gereken harika bir eğitimi ve öğretimi veremez konuma geliyorlar. Öğretmenlerle konuştuğunuzda çoğu “bir taraftan böyle romantik kahramanlar olmamız istenirken diğer taraftan kendi ihtiyaçlarımızla ilgili sorunları gündeme getirdiğimizde idarecilerden yöneticilere hatta meslektaşlarımıza kadar hemen herkesin gazabına uğruyoruz” demektedirler. Yani bir taraftan öğretmenlerin refahı ve iyi olma halleri çok önemli denirken yapılanlar, maruz kaldıkları ve kendilerinden istenilenler bunun tam tersi istikâmettedir.

Öğretmenlik psikolojik açıdan da dirençli olmayı gerektirir. Öğretmenlik mesleğinde zorluklarla mücadele azmi olan, çözüm odaklı düşünen, fedakârca çalışan, stresini yönetebilen kişilere ihtiyaç vardır. Sürekli şikâyet eden, mızımızlanan ve kendine sürekli konfor alanı yaratmaya çalışan birinin öğretmenlik mesleğinde başarılı olması mümkün değildir. Bu mesleğin hakkıyla yapılması için zaman zaman fedakârlık ve ciddi çalışmaya ihtiyaç vardır.

Muallim Rifat Bilge'nin deyişiyle (Ateş, 2020):

Okumaya kanmadım
Geçen ömre yanmadım
Kırk yıldır muallimim
Çok şükür usanmadım.

Kısaca denebilir ki içinde “meslek aşkı” duymayanların, öğretmenlik mesleğine motive olmaları ve bu işi hakkıyla yapmaları mümkün değildir. Bu bakımdan öğretmenlik idealizmi olmadan öğretmen refahını kavramaya

Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası

çalışmak eksik olacaktır. Eğitim ateşi içinize bir kez girmeye görsün! O ateş sizi kasıp kavurur ve asla sönmez (Altan, 2019)

Öğretmen Refahının İyileştirilmesi

Ayrıca, öğretmenler rol model ve mentor olarak da görülürler. Bu bakımdan öğrenciler onlara gün boyunca çok derin akademik konulardan, çok kişisel olana kadar herhangi bir soru sorabilirler. Bu tür çalışmalarla öğretmenlerin refahı her zaman risk altındadır ancak her zaman iyileştirme fırsatları da mevcuttur. Öğretmen refahına ilişkin iyileştirme süreçleri kapsamında örneğin aşağıdaki soruların cevaplanmasında yarar vardır:

1. Hangi ulusal ve il bazlı eğitim politikaları ve yerel eğitim yapıları, öğretmen refahına katkı sağlar?
2. Daha uzun süre hizmet veren öğretmenler, refahı daha iyi yönetiyor mu?
3. Öğretmenler ve eğitim yöneticileri, öğretmen refahı ile öğrenci refahı ve öğrenme sonuçları arasında nasıl bir bağlantı görüyor? Böyle bir bağlantı var mı?
4. Öğretmenler hangi öğretmen özellikleri ve tutumlarının öğrencileri öğrenmeye motive ettiğini düşünüyor?
5. Öğretmenler hem işin içinde hem de dışında hangi süreçleri kendi refahlarına atfediyor?
6. Öğretmen refahını neler ve nasıl artırır?

Peki, öğretmen refahını nasıl sağlar veya geliştirebiliriz. Bunu sadece maddî olarak sağlamak mümkün müdür? İyi haber şu ki, maddî teşviklerin ötesinde, öğretmen refahını teşvik etmenin ve desteklemenin birçok yolu vardır. Bu kapsamda yedi temel ilkededen bahsedebiliriz. Bunlar:

- Öğretmenlere saygı duyulan liderler olarak değer verilmesi
- Öğretmenlerin işlerine derinden bağlı olmaları. Adanmış öğretmenler olmaları
- Öğretmenlerin çalışmalarından anlam ve amaç edinmeleri
- Öğretmenlerin kendilerini başarılı hissetmeleri
- Öğretmenlerin meslek haricindeki kişisel ihtiyaçlarının karşılanması
- Öğretmenlerin duygularını daha iyi yönetebilmesi
- Öğretmenler için, olumlu, esnek ve destekleyici politikalarla karakterize edilen bir çalışma ortamı oluşturulması

Aşağıdaki şemada öğretmenlerin yukarıda listelenen yedi temel ilke bazında daha güçlü bir refaha ve huzura sahip olduklarında bu ilkeleri gerçekleştirebileceklerini paylaşıyoruz.



Şekil 2 Güçlü bir refah düzeyine ulaştıklarında öğretmenler neler yapabilir? Gallagher ve arkadaşları (2018)'den adapte edildi

Refahı teşvik etmenin potansiyel etkisi büyüktür. İnsanlar, kendilerini iyi hissettiklerinde, başkaları tarafından iyi şeyler yapmak için ilham alırlar. İnsanlar olumlu duygular yaşadıklarında, daha yaratıcı olurlar ve

Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası

daha iyi problem çözme becerileri sergilerler. Öğretmenlerin ellerinden gelenin en iyisini yapmalarına ihtiyacımız vardır. Böylesi bir durumda çocuklarımız sadece öğrenmekle kalmayacak, aynı zamanda ülkesi ve dünya için düşünen, olgun, kişisel çıkarları kadar kamu yararını da düşünen ve kollayan vatandaşlar olacaklar. Bunun neticesi de işte o hedeflenen gelişmişlik olacaktır. Aşağıda paydaşlara göre ayrılmış çok sayıda öneri paylaşmak isteriz. Bu tavsiyelerden bazıları diğerlerinden daha uygulanabilir.

ÖĞRETMEN REFAHI BAĞLAMINDA ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU

Pek çok mesleğin aksine, öğretmenlerin mesleğe başladıkları gibi mesleklerine devam etmeleri ve kıdeme dayalı kısmi maaş düzenlemesi haricinde ciddi bir kariyer planlamasına sahip olmamalarının verdiği huzursuzluk çok uzun zamandır seslendirilen önemli bir konudur. Bu konu öğretmen refahının önündeki ciddi engellerden biri olmuş ve aşağıda irdelemeye çalışacağımız meslek kanunun hazırlanmasına gerekçelerinden birisi olmuştur.

20. Milli Eğitim Şurasında detaylı bir şekilde ele alınan üç ana konudan bir tanesi, öğretmenlerimizin meslekî gelişimlerinin desteklenmesiydi. Şurada öğretmenlik meslek kanunun çıkartılmasına yönelik karar oy birliği ile alındığı gibi kararda kariyer mesleğine de doğrudan atıf yapıldı. Şuranın oy birliği ile kabul edilen 126.maddesi: “Öğretmenlik bir kariyer mesleği olarak düzenlenmelidir. Kariyer sürecindeki ilerlemelerde öğretmenlerin özlük haklarında anlamlı ve belirgin artışlar sağlanmalıdır.” Şeklinde (MEB, 2021).

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununda öğretmenlik mesleğinin özel ihtisas mesleği olduğu düzenlenmiştir. Ancak bu kanuna rağmen 2021 yılına kadar Millî Eğitim mevzuatında öğretmenlik mesleğine dair özel bir meslek kanunu bulunmamaktaydı. Diğer taraftan 30/6/2004 tarihli ve 5204 sayılı Kanunla 1739 sayılı Kanuna eklemeye yapılarak Öğretmenlik Kariyer Basamakları oluşturulmuş ise de Anayasa Mahkemesince bu Kanunun bazı hükümlerinin iptal edilmesi nedeniyle kariyer basamakları sistemi uygulanamamıştır. Nitekim Kanunla yapılan değişiklikten sonra az sayıda öğretmen kariyer basamaklarından yararlanmıştır. Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra yeni bir düzenleme yapılmadığından eğitim sisteminde az sayıda uzman öğretmen ve başöğretmenin kazanılmış hakları bağlamında unvanları korunmuştur (Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi. Aralık, 2021).

Yukarıda da paylaşıldığı gibi, 03.02.2022 tarihinde TBMM Genel Kurulunda kabul edilen kanunla öğretmenliğin bir kariyer mesleği haline getirilmesi öngörülmüştür. Kanun, bu hâliyle 15 Şubat 2022 tarihinde bir ay süreyle tüm eğitim camiasının görüş bildirebilmesi için askıya çıkarıldı. Yani oluşturulacak yönetmelikle değişiklikler yapılabilecektir. Burada kanun metnini mevcut hâliyle değerlendirmeye çalışacağız.

Öğretmenlik mesleğini öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak üç kariyer basamağına öğretmenlik mesleğini ayırmayı amaçlayan Öğretmenlik Meslek Kanunu ile öğretmenlerin meslekî gelişimlerini sağlamaları ve bunlara bağlı olarak özlük haklarının iyileştirilmesi düşünülmüştür. Böylece gelişim temelli bir sistem içerisinde adaylık, öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve başöğretmenliğin hakları, görevleri ve sorumluluklarının netleştirilmesi hedefleniyor. Öğretmen Meslek Kanunu, 750 bini kadrolu, 110 bini sözleşmeli, 100 binden fazlası okul yöneticisi olmak üzere 1 milyona yakın öğretmeni kapsıyor. Özel okullarda görevli öğretmenleri de katarsak bu rakam 1 milyon 200 bin civarındadır.

Mevcut uygulamada öğretmenlerin adaylıkları, performans değerlendirmesi ve ardından yapılan Adaylık Kaldırma Sınavında (AKS) başarılı olmaları durumunda kaldırılmaktadır. Teklif edilen yasayla, öğretmenlikte 'Adaylık Kaldırma Sınavı'nın kaldırılması öngörülmüştür. Bunun yerine öğretmenlerin meslekî gelişimleri temelinde bir program uygulanarak, adaylara destek olunması amaçlanıyor. Öğretmenlikte 10 yılını doldurmuş öğretmenlere uzman öğretmenlik imkânı getiriliyor. Bu unvan için eğitimlerini tamamlayan ve sonunda yapılacak sınavdan başarıyla geçen öğretmenlere uzman öğretmen unvanı verilecek (Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi. Aralık, 2021).

Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 152'nci maddesi değiştirilerek uzman öğretmen ve başöğretmen unvanına sahip kişilerin, eğitim ve öğretim tazminatında artış yapılmaktadır. Uzman öğretmenlere yapılan eğitim-öğretim tazminatı %20'den %60'a çıkarılmaktadır. Aynı ödeme başöğretmenler için %40'tan %120'ye çıkarılmaktadır (Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi. Aralık, 2021).

Aday öğretmenlik ile birlikte öğretmenlikte en az on yıl hizmeti olanlardan; meslekî gelişime yönelik 180 saatten az olmamak üzere düzenlenen Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan, meslekî gelişim alanlarında

Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası

uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmaları tamamlamış olan, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan öğretmenler, uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilecektir. Uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılacak ve kendilerine uzman öğretmen sertifikası verilecektir (Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi. Aralık, 2021).

Uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunan ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan uzman öğretmenlerden meslekî gelişime yönelik 240 saatten az olmamak üzere düzenlenen Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan ve meslekî gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmaları tamamlayanlar da başöğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilecektir. Yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılacak ve kendilerine başöğretmen sertifikası verilecektir (Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi. Aralık, 2021). Uzman öğretmen unvanı ile birlikte öğretmenler ilave bir derece alacaklar. Ayrıca, eğitim-öğretim tazminatlarında da %60 oranında (2022 itibariyle yaklaşık 1.310 TL'lik) bir artış olabilecek. Eldeki verilere göre de şu an için uzman öğretmenliğe başvuracak potansiyel öğretmen sayısı yaklaşık 500 bin civarındadır (Milliyet, 2022).

Bu kapsamda, yüksek lisans (tezli/tezsiz fark etmeksizin) eğitimini tamamlayanlar uzman öğretmen unvanı için öngörülen; doktora eğitimini tamamlayanlar ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulacağı anlaşılmaktadır.

Diğer Ülkelerde Öğretmenlik Meslek Kariyeri

Avrupa'da kariyer yapısının yatay ve hiyerarşik olmak üzere iki şekilde olduğu görülmektedir. Kariyer yapısının hiyerarşik düzenlendiği sistemlerde her bir basamakta artan bir karmaşıklık ve sorumluluk olduğu görülmektedir. Bu basamaklara göre öğretmenlerin eline geçen maaş veya ek ödeme miktarı da sınıflandırılmaktadır. Örneğin Fransa, İngiltere, Almanya (Sadece lisede), Polonya, Slovakya, Slovenya, Litvanya hiyerarşik kariyer yapısının uygulandığı ülkelerdir. Buna karşın yatay kariyer yapısının olduğu eğitim sistemlerinde bir maaş artışı görülsün de bunun görev süresine, varsa performansa göre düzenlendiği ifade edilebilir. Örneğin Finlandiya, Norveç, Hollanda, Belçika, Danimarka, İsviçre, İtalya, İspanya, Portekiz yatay kariyer yapısını seçen ülkelerdir (Eurydice, 2018).

Avrupa'da öğretmenlerin kariyer yapısı ülkelere göre değişkenlik göstermektedir. Bu bağlamda görülmektedir ki öğretmenlik mesleğine yönelik olarak tüm AB ülkelerinin ortak olarak benimsediği bir kariyer yapısı yoktur. Ayrıca bu konuya her ülkenin kendi özelinde yaklaştığı ve kendi eğitim sistemlerinin ihtiyaç ve beklentilerine göre hareket ettiği yorumu yapılabilir. Dolayısıyla Öğretmenlik Meslek Kanunuyla, Türk Eğitim Sistemi için getirilmek istenen öğretmenlik meslek kariyeri için AB örneği gösterilemez.

ABD'de birçok bölgede öğretmenler için yeni, inovatif bir kariyer basamağı uygulanmaktadır. Yeni roller üstlenmek ve yüksek maaş kazanmak isteyen öğretmenler için çeşitli kariyer basamakları mevcuttur. Eyalet, bölgeye göre değişmekle beraber bazı kariyer seçenekleri popüler hale gelmektedir. Bu bağlamda bazı kariyer basamakları şunlardır: *Model öğretmen*, *mentor öğretmen*, *uzman öğretmen*... Kısaca açıklama gerekirse *Model öğretmen*, tam zamanlı olarak okullarda öğretmenlik yapan aynı zamanda tecrübelerini diğer öğretmenlere aktaran bir pozisyona sahiptir. Model öğretmenin tecrübelerinden yararlanmak isteyen öğretmenler ondan belli bir ders veya pedagojik beceriler kazanır ve bunu kendi derslerine uygularlar. *Mentor öğretmen*, tam zamanlı öğretmen olarak çalışır, öte yandan özellikle de mesleğe yeni başlayan meslektaşlarının gelişimine katkı sağlar, gözlem yaparak ve dönütte bulunarak onların meslekî gelişimine yardımcı olur. *Uzman öğretmen*, uzun yıllar boyunca mesleğinde üstün başarı gösteren öğretmenler için verilen bir unvan olup okulun iyileşmesinde ciddi bir rolü vardır. Program geliştirmeye yardım eder, desteğe ihtiyaç duyan meslektaşlarına mentörlük eder, meslekî gelişim sağlar. Zamanlarının çoğunu sınıfta geçirirken *uzman öğretmen*, bazen diğer öğretmenler okulda moladayken sorumlulukları gereği çalışmak durumunda kalabilirler (AFT, 2016).

Buradan da görülüyor ki ABD'de öğretmenlik mesleğindeki kariyer basamakları ek sorumluluklar getirecek şekilde düzenlenmiştir. Unvana göre elde edilen gelir değişebiliyorsa bu durumun ek bazı sorumluluklar gözetilerek düzenlendiği anlaşılıyor. Dolayısıyla Öğretmenlik Meslek Kanunuyla, Türk Eğitim Sistemi için getirilmek istenen öğretmenlik meslek kariyeri için ABD örneği de gösterilemez.

Eşdeğerlik Sorunsalı

Öğretmenlik Meslek Kanunuyla, yüksek lisans (tezli/ tezsiz ayrımı görülmemekle beraber) eğitimini tamamlayanlar uzman öğretmen unvanı için öngörülen; doktora eğitimini tamamlayanlar ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulacaktır.

Burada yaşanacak tartışmalardan biri tezli yüksek lisans ile tezsiz yüksek lisans arasında bir fark gözetilmemesidir. Bir başka tartışma konusu ise hangi alanlarda yapılacak lisansüstü/doktora eğitiminin yazılı sınav yerine kabul edileceğidir. Çünkü eğitim bilimlerinde lisansüstü eğitim almakla farklı bilim alanlarında lisansüstü eğitim almak arasında bir ayrım gözetilmemiştir. Bununla beraber yazılı sınav ile bu birçok farklı alanda verilen lisansüstü eğitimlerin eşdeğerliği de ayrı bir sorunsalı beraberinde getirmektedir.

Ayrıca burada yazılı bir sınav ile lisansüstü eğitim arasında bir eşdeğerlik sorununun tartışılması da muhtemeldir. Yıllarca emek veren, birçok ders alan, yeterlik sınavına giren, ardından ciddi çabalar sonucu tez yazan bir başöğretmen ile tüm bunları yapmak yerine çoktan seçmeli bir testle başöğretmen olan öğretmenlerin eşdeğerliği bu tartışmaya örnek verilebilir.

Lisansüstü Eğitime Erişim

Ülkemizde öğretmenler, oldukça geniş bir coğrafyada, ulaşım imkanlarının farklılaştığı koşullarda görev yapmaktadırlar. Lisansüstü eğitim veren üniversite kampüslerine ulaşım bakımından her öğretmen aynı imkana sahip değildir. Bir taraftan okulda ders verirken öbür taraftan bu tür eğitimlere katılmak, ders programlarını ayarlamak, ulaşım sağlamak gibi birçok zorlukla karşı karşıya kalınabilecektir. Ayrıca lisansüstü eğitime ayrılan kısıtlı kontenjanlar da değerlendirildiğinde kariyer atlamak isteyen öğretmenlerin bir nevi lisansüstü eğitime erişim sorunsalıyla karşı karşıya kalacakları kuvvetle muhtemeldir. Bir başka bakış açısıyla da belki de hemen her birim tezli ya da tezsiz yüzlerce kontenjanla yüksek lisans programı açacaktır. Devlet/Vakıf ve özel üniversiteler arasında bu tam bir yarışa dönüşebilir ki bu da ister istemez mevcut nitelik sorununa yenilerini ekleyecektir.

Çalışma Barışı

Öğretmenlik Meslek Kanunu ile birlikte statüleri çeşitlenen öğretmenlerin okul ve okul dışındaki meslekî ilişkilerini ve sosyal davranışlarını iyi yönetmeleri gerekir. Aday öğretmen, ücretli öğretmen, sözleşmeli öğretmen, kadrolu öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen... şeklinde çeşitlenen bir yapı pek çok sorunu da beraberinde getirebilir ki bu da çalışma ortamının barışına etki edecektir.

Bu bakımdan öğretmenler, görev ve sorumluluklarının farkında olmalıdır. Başta statüsü ne olursa olsun tüm öğretmenler, yöneticiler, veliler... tüm paydaşlar, çalışma barışına zarar verecek tutum ve davranışlardan kaçınmalıdır. Yaşanabilecek olası meslek kastaşmalarına izin verilmemeli, bu konuda duyarlılık gösterilmelidir. Ayrılmak, klikçi, meslekî kibir gösteren tutum ve davranışlar mesleğe zarar verir. Eğitimdeki mevcut sorunlara bir de bunlar eklenmemelidir.

789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanununun 12. maddesine göre eğitim-öğretim (maarif) hizmetinde asıl olan öğretmenliktir (TBMM, 1926). Öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken takım ruhu içinde çalışmaları, meslektaş dayanışması göstermeleri gerekir. Öğretmenler okulda bir ekibin parçasıdır, bireysel amaçlardan çok kurumsal amaçlara odaklanmalıdırlar.

Unvanlara Bakış

Öğretmenlik Meslek Kanununda öğretmenlik mesleği adaylık döneminden sonra *öğretmen*, *uzman öğretmen* ve *başöğretmen* şeklinde üç kariyer basamağına ayrılmıştır. Bunlarda aranacak şartlar genel olarak belirlenmiştir. Ancak bu unvanların görev ve sorumluluk alanları net olarak belirlenmemiştir. Uygulamada sorunlar çıkmaması ve çalışma barışının sağlanması adına görev, yetki ve sorumluluk alanların belirlenmesi gerekir. Örneğin *başöğretmen* ile *öğretmen* aynı okulda aynı işi yaparken, aynı haklara sahipken farklı ücretler alması ciddi tartışma konusu olabilir.

Ders vermenin yanında; öğretmenler deneyimlerini geliştirebilir ve motivasyonlarını artırabilir, ek rol ve sorumluluklar üstlenebilirler. Türkiye haricinde, Avrupa ülkelerinin eğitim sistemlerinde bu durum açıkça görülmektedir. Söz konusu olanaklar hem yatay hem de hiyerarşik kariyer yapısının olduğu eğitim sistemlerinde mevcuttur. Avrupa ülkelerinin eğitim sistemlerinin üçte birinde öğretmenler, özellikle de mesleğe yeni başlayanlar

Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası

için, mentor olabiliyorlar. Yine bu sistemlerin üçte birinde öğretmenler sınıf dışı pedagojik veya metodolojik roller üstlenebiliyorlar. Ayrıca eğitim sistemlerinin yarından çoğunda öğretmenler bir yandan hem derse girip hem de yönetim görevleri üstlenebiliyorlar. Okul müdürlüğü veya müdür yardımcılığı yapabiliyorlar (Eurydice, 2018).

Sadece Maddî Teşvik Öğretmen Refahını Garanti Eder mi?

Yönetim biliminde Klasik Teori oldukça eleştiri almıştır. Bunun önemli temsilcilerinden olan F. Taylor veya zamanla Taylorizm olarak anılacak teorisi bu eleştirilerin kurbanı olmuştur. Performansı ödüllendiren, verimi ve üretimi artırmak için standardın üzerindeki üretimi maddî şekilde teşvik eden fikirleri eleştirilerin odağındaydı. Çünkü bunlar, insani bulunmamıştı; çalışanları psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını olan insanlar değil büyük bir makinanın parçası olan, parayla motive olan varlıklar olarak gören mekanik bir anlayışın ürünüydü.

Her ne kadar Taylorizm'e ciddi eleştiriler olduysa da ve yönetim biliminde insani birçok kuram geliştirildiyse de hala Taylorizm yaşıyor. Fikren dile getirilmese bile uygulamada bunun örneklerini görmek mümkündür. Örneğin performans değerlendirme uygulamaları, farklı ve değişken ödeme uygulamaları...

Bu bakımdan öğretmenleri parayla motive ederek onları sınava ve lisansüstü eğitime teşvik etmek bir nevi Taylorist bir uygulama olarak değerlendirilebilir. Söz konusu yasa metninden anlaşıldığı üzere öğretmenlere unvanlarına göre bir gelir elde edebilecekleri bir düzenleme yapılmıştır. Ancak bunun yanında öğretmenlerin meslekî refahını etkileyen faktörlere yönelik bir düzenleme görülmemektedir. Oysa tüm öğretmenlerin aldıkları ücretin belli bir refah düzeyine yükseltilmesi ve onların meslekî refahını iyileştirecek birtakım düzenlemelerin yapılması Türk Eğitim Sistemi adına daha yararlı olabilir.

ÖĞRETMEN REFAHINI ARTIRMAK İÇİN BAZI ÖNERİLER

Öğretmen refahını arttırmak için işe sadece finansal yönden bakmak asla yetmeyecektir. Kolektif bir anlayışla ebeveynlerin, öğretmenlerin, okul yöneticilerinin ve il/ilçe yöneticilerinin ciddi katılımı ve sorumlulukları vardır (Barth, 1990). Bu bölümde öğretmen refahını geliştirmek ve sürdürülebilir hale getirmek için sürece dahil her bir paydaş için, ebeveynler, öğretmenler ve yöneticiler, önerilere yer vereceğiz

Ebeveynler için Öneriler

Ebeveynler öğretmen refahının artmasına katkıda bulunabilirler. Çocuklarının öğretmenleri ile iletişim kurarak onları tanımalı ve hak ettiklerinde övmelidirler. Çocuklarını okulda iyi davranmak ve öğretmenlerine saygı duymaları konusunda hazırlayarak öğretmenlerin işlerini kolaylaştırabilirler.

- Çocuğunuzun öğretmenleriyle iletişim kurunuz. Onlara, çocuğunuzun eğitime konusunda bir uzman olarak yaklaşınız ve tavsiye isteyiniz. Son zamanlarda öğretmenlerden sıklıkla ebeveynlerin kendilerine kaba ve adeta işlerini öğretir gibi yaklaştıklarını duymak üzücüdür. Doktora, hâkime, şoföre veya manava yapılamayan bu tür tutum ve davranışların öğretmene gösterilmesi üzücü ve kabul edilemezdir.
- Çocuğunuzun öğretmenlerini hak ettiğinde takdir ediniz ve övünüz. Başkalarının bunu yaptığını varsaymayınız. Bunu bizzat siz yapınız. Öğretmenleri motive etmek büyük bir fark yaratabilir.
- Çocuğunuzun mümkün olduğunca okulda iyi davranmaya hazırlayınız. Sınıfı yönetmek için çok zaman harcamak zorunda kalan öğretmenlerin, öğretmek için daha az enerjileri ve zamanları oluyor.
- Çocuklarınıza öğretmenlere saygı duymayı öğretiniz. Onlara öğretmenleri takdir ettiğinizi ifade ediniz. Okul toplantılarına katılınız. Çocuklarınızı çok çalışmaya ve derslerde dikkatli olmaya teşvik ediniz.
- Öğretmenlerle sadece çocuğunuzun test sonuçlarıyla ilgili konuşmayınız. Bir endişeniz olduğunda, önce çocuğunuzun öğretmeniyle konuşunuz. Öğretmenin iyi niyetli olduğunu varsayınız. Suçlamaya değil, problem çözmeye çalışınız.

Öğretmenler için Öneriler

Öğretmenler mesleklerine dair derin ve anlamlı bir katılım sağladıklarında, yani mesleklerine dört elle sarıldıklarında, kendi refah nitelik ve düzeylerine ciddi katkı verebilirler. Örneğin, öğrencilerini ellerinden gelenin en iyisini yapmaları ve bunu başardıklarında da onları övebilirler, öğrencilerini yarışmalara ve ödüllere başvurma ve katılma konusunda teşvik edebilirler. Okul, il/ilçe ya da ulusal bazda meslekî eğitim faaliyetlerine düzenli olarak katılabilirler. Pek çok konuda iletişim içinde olmak ve gerektiğinde yardımlaşmak amacıyla diğer öğretmenlerle

Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası

etkileşim içinde olabilirler. İdeal olarak, öğretmenler kendi sağlıkları ve iyi halleri için ilgilenirler. Ancak yakın aile fertlerine de gerektiğinde zaman ayırmak, kendilerine iyi gelecektir. Bu arada farkındalık temelli stres azaltma yöntemleri (Altan, 2021a) ve duygularını daha iyi yönetmeyi öğrenmek gibi birtakım becerileri öğrenmek veya geliştirmek de öğretmen refahına yardımcı olabilir ve büyük resme odaklanarak, anda kalarak hayal kırıklığı veya başka bir olumsuzluk duygulardan uzaklaşarak refah düzeyi ve niteliklerine katkıda bulunabilirler.

- Öğrencileri hak ettikleri zaman övünüz. Her zaman belirttiğim gibi övme konusunda biraz cimri olmakta fayda vardır. Sıradan bir başarı için övülen birinin, o başarının üstüne çıkma disiplinini veya çabasını göstermesini bekleyemezsiniz.
- Öğrencileri ödül ve tanınma için başvurmaya ve yarışmalara katılmaya teşvik ediniz.
- Sınıf yönetimiyle ilgili meslekî gelişim fırsatlarından yararlanınız ve deneyimli öğretmenlerle öğrenci davranışlarını nasıl ele aldıkları hakkında konuşunuz. Kötü öğrenci disiplini, öğretmen refahını hızla baltalayabilir ki son zamanlarda bu duruma sıklıkla şahit olunmaktadır. Özellikle Kovid-19 salgını sonrasında bu tür disiplinsizliklerde ciddi bir artış olduğu gözlemlenmekte ve öğretmenlerden sıklıkla duyulmaktadır.
- Okul ve il bazındaki komitelerde görev yapmak için gönüllü olunuz. Unutulmaması gerekir ki derinlemesine katılım, refahı artırır.
- Meslektaşlarınızı tanıyınız. Hızlı bir çay/kahve içmek olsa bile, birlikte vakit geçirmenin resmî olmayan yollarını bulunuz. İşyerinde iyi bir topluluk duygusuna sahip olmak, günlük refahınızın arka planı olan olumlu bir çalışma ortamına yol açacaktır.
- Bildiklerinizi meslektaşlarınızla paylaşınız; becerilerinizi yayınız ve duygusal destek de dahil olmak üzere destek sununuz.
- Okulda bir zorlukla karşılaştığınızda diğer öğretmenlerden yardım isteyiniz. Desteklendiğini hissetmek, kişinin refahını güçlü bir şekilde artırır.
- Fizikî ve ruhsal sağlığınıza düzenli olarak dikkat ediniz. Kendinizi iyi hissettiğiniz zamanlarda, sevdiğiniz her türlü fiziksel aktiviteyi (bahçecilik, bisiklet, diğer sporlar) daha rahat yaptığınızı fark edeceksiniz. Uyku, duygusal sorunlarla başa çıkma için çok gereklidir. Nitelikli uyku aldığınızdan emin olunuz. İyi beslenme hem günlük hem de düzenli olarak kendinizi daha iyi hissetmenizi sağlayacaktır.
- Kendiniz için bazı kişisel veya aile zamanınızı koruyunuz. Öğretim genellikle eve iş getirmeyi içerir, ancak iş için "sınır dışı" olan biraz zaman ayırmak refah için iyidir. Ailenizden veya memleketinizden uzakta yaşıyorsanız, ziyaret etme fırsatlarına çok sık olmamak şartıyla öncelik veriniz.
- Duygularınızı nasıl yöneteceğinizi öğreniniz. Her duygu size bilgi verir (örneğin, kızgınsanız, bu bir yanlış düzeltmeniz gerektiğinin bir işaretidir). Duygularınızı ve size söylediklerini tanımlamayı ve ardından olumsuz duygulardan kurtulmayı öğreniniz. Olumlu duyguları nasıl genişleteceğinizi öğreniniz (örneğin, her günün sonunda kendinize o gün neyin iyi gittiğini hatırlatarak). Öğretmek duygusal bir iştir ve duygu yönetimi refah için anahtar bir beceridir. Bu konuda anda kalmayı öğreniniz (Altan, 2021a).
- Öğretmenler için stresi ve duygularını yönetmede etkili olduğu gösterilen "farkındalık temelli stres azaltma" becerilerini uygulamayı düşününüz.
- Büyük resmi aklınızda tutunuz. Öğrencilerin etrafında hayal kırıklığı ve diğer olumsuz duygular yaşadığınızda, onların ev hayatlarının davranışlarını etkileyebileceğini unutmayın; Bir öğretmen olarak daha büyük hedeflerinizi hatırlayın. Sinir bozucu bir saat tam da bu ve daha büyük hedefleriniz için nasıl çaba göstereceğinizi bulmak daha önemli.
- Öğretmenlik mesleği stresli bir meslektir. Stresinizi azaltma konusunda pek çok öneriyi (Altan, 2017)'de bulabilirsiniz.

Okul Yöneticileri için Öneriler

Okul yöneticileri; öğretmenlerin, psikolojileri dolayısıyla iyi olma hallerini teşvik etmekte önemli rol oynarlar. Öğretmenlerin birbirleriyle olumlu etkileşimde bulunma yolları ve olumlu bir çalışma ortamı yaratabilirler. Okul yöneticileri, okulun amaçlarını, hedeflerini, beraberlik duygusunu ve iyi öğrenci davranışlarına odaklanan kurum kültürünü teşvik ederek açık bir şekilde öğretmen refahına katkıda bulunabilirler. Öğretmenleri iyi iş çıkardıkları için övebilirler, refah düzeylerini sorgulayabilirler ve mâkul olduğu sürece sorunlarıyla ilgilenebilir ve onlara gerekli izinleri verebilirler. Okul yöneticileri, öğretmenlerin tükenmişliğini en aza indirmek için öğretmenlere sınıf içi

Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası

uygulamaları konusunda mümkün olduğunca geniş yetkiler verebilir, öğretmenlerin idarî ve bürokratik görevlerini en aza indirebilir ve onlara okul çapında sorumluluklar verebilirler.

- Olumlu bir çalışma ortamı yaratınız. Karar verirken adaleti teşvik ediniz. Öğretmenler arasındaki herhangi bir zorbalık veya diğer olumsuz davranışları durdurmak için derhal harekete geçiniz.
- Öğretmenlerin birbirleriyle ve sizinle sosyal olarak etkileşim kurmaları için yollar yaratınız. Onları özel etkinliklere, öğretmen gezilerine veya evinizde bir yemeğe davet ediniz. Bayramları ve özel günleri onlarla kutlayınız. Okulun daha büyük misyonu hakkında birkaç söz söylemek için bu fırsatı kullanınız.
- Öğretmenlerin günlük olarak birbirleriyle olumlu bir şekilde etkileşime girmesine izin veren rutinler ve yapılar oluşturunuz. Öğretmen odalarının fizikî şartlarını mutlaka geliştiriniz ve düzenli olarak yenileyiniz. Temiz, havada, iç açıcı bir ortam olmasına özen gösteriniz. Mumlar, çiçekler temiz perdeler, buzdolabı, kahve /çay makinası vs.
- Okulun hedeflerini açıkça belirtin. Müdür yardımcıları, öğretmenler, veliler ve öğrenciler arasında bu hedeflere yönelik çalışmalarda bir birlik duygusu geliştiriniz.
- İyi öğrenci davranışını teşvik etmeye odaklanınız, çünkü kötü davranış, öğretmenin günlük olarak refahını baltalar. İyi davranışı pekiştirmek için stratejiler benimseyiniz. Öğrencileri iyi davrandıkları için tanıyınız. Öğretmenlere sınıf yönetimi stratejilerini öğrenmeleri için öğrenme fırsatları sağlayınız ve öğretmenleri etkili uygulamalar hakkında birbirleriyle konuşmaya teşvik ediniz. Bu kurum kültürünün oluşmasına ve gelişmesine katkı sağlayacaktır.
- Bireysel olarak öğretmenlerin ne zaman başarılı olduklarına dikkat ediniz ve onları övünüz. Dikkatiniz ve sözleriniz önemlidir ve bu yaklaşım zorlu, genellikle duygusal çalışma karşısında, motive kalması gereken öğretmenler için faydalıdır. Ebeveynler de dâhil olmak üzere diğer öğretmenlerin veya okul topluluğunun huzurunda öğretmenleri başarılı oldukları için tanıtmanın yollarını bulunuz.
- Öğretmenlere sınıfta büyük ölçüde özerklik veriniz. Onlara eğitim ve sınıf yönetimi konusunda uzmanlar gibi davranınız. Saygı, refah için esastır ve özerklik, saygıyı yansıtır. Böylesi bir iş ortamı beraberinde yaratıcı olma seçeneğini getirir ki bu da son yıllarda artan proje hazırlama konusunda ciddi katkı sağlar.
- Öğretmenlerin yapması gereken idarî ve bürokratik iş miktarını en aza indiriniz. Aksi bir durum, mutlu ve iyi bir öğretmeni tükenmişliğe itebilir. Öğretmenler, öğrencilere yardım etmenin ulvî anlamı nedeniyle mesleklerini seçer ve devam ettirirler. Bu bakımdan idarî işlerin onlar için pek anlamı yoktur.
- Öğretmenlere okul çapında veya il/ilçe bazında sorumluluklar veriniz. Bu sorumluluklar, öğretmenlerin çalışmalarına daha derinden katılmalarına, öğrenmeye devam etmelerine ve tümü refah için iyi olan daha geniş bir eğitim profesyonelleri yelpazesine etkileşime girmelerine yardımcı olur.
- Öğretmenlere sağlıklarını sorunuz. Hiç kimse sadece bir işçi ya da çarkta bir dişli olmak istemez. Öğretmenleri eşsiz bireyler olarak görmek ve onları bir bütün olarak önemseyenizi ifade etmek sağlık için iyidir. Öğretmenlerin bireysel olarak öğrencilerinin sağlığıyla ilgilenmeleri gerektiğinden, müdürlerden benzer bir düşünceyi almaları onlar için özellikle önemli olabilir.
- Mâkul olduğu müddetçe öğretmenlere iş yerinde istisnalara ve esnekliğe izin veriniz. Öğretmenler, öğrencilerin duygusal ihtiyaçlarıyla ilgilenerken ve gün boyunca sayısız hayal kırıklığından sonra yeniden gruplaşarak uzun saatler çalışır ve çok fazla duygusal emek harcarlar. Mümkün olduğu ölçüde esnekliğe izin vermek, bu boşa giden emeği dengeleyebilir ve onlara profesyonel olarak saygı duyulmasını sağlar.
- Bir "öğretmen yardımı" fonu oluşturunuz. Öğretmenlere ihtiyaç duydukları zamanlarda (örneğin, ailede bir ölüm, ulaşım güçlükleri) yardım etmek için bazı fonlara sahip olmak, öğretmenlerin okul tarafından değer verildiğini, desteklendiğini ve saygı duyulduğunu hissetmelerine yardımcı olmak için uzun bir yol kat eder.

İl, İlçe Millî Eğitim Yöneticileri için Öneriler

Eğitim yöneticileri, öğretmenlerin sadece sınıf öğretimine değil aynı zamanda onların duygusal ve sınıf yönetimi stratejileri konularında da profesyonel gelişimlerine katkıda bulunabilirler. Öğretmen refahını teşvik etmek amacıyla öğretmenleri ve okul yöneticilerini kamuya açık programlar yoluyla tanıtabilir ve onları daha başarılı olma yolunda teşvik edebilirler. Müfettişlerin öğretmenlere yönelik olumlu geri bildirimleri, öğretmenlerin refah düzeylerine ciddi şekilde katkı verebilir. Bu konuda klasik müfettişlik yöntemlerinden ziyade klinik gözetim yöntemlerinin uygulanması faydalı olacaktır (Acheson & Gall, 1987). Olumlu iş ortamları kadar finansal istikrar ve gerektiğinde kişisel ihtiyaçların

Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası

karşılanmasına yönelik destekler de öğretmen refahını teşvik edecektir. Öğretmenlerin idari işlerinin azaltılması, uygun ve gerekli zamanlarda izin alma politikalarının gözden geçirilmesi ve çalışma saatleri konusunda mümkün oldukça daha fazla esneklik öğretmenin refahının artmasına katkıda bulunacaktır.

- Meslekî gelişime, duygusal düzenleme stratejilerini ve sınıf yönetimi eğitimini dahil ediniz.
- Öğretmen ve müdür tanıma programları oluşturunuz ve tanınmanın herkese açık olduğundan ve öğretmenlerin meslektaşları tarafından bilindiğinden emin olunuz. Öğretmenler, hayal kırıklığı ve zor duygularla çalışmak ve zorluk çeken öğrencilere ulaşmak için yaratıcı yollar denemek için kendilerini günlük olarak motive etmelidir. Değer verilmek ve tanınmak, öğretmenlerin sıkı çalışmasına saygı duyulduğunu gösterir ve bazı dış motivasyon sağlayabilir.
- Okul dışından öğretmenleri gözlemleyen müfettişlerden anlamlı öğretmen geribildirimi oluşturunuz. Öğretmenler için, özellikle dış gözlemcilerden övgü almak kendileri için anlamlıdır. Öğretimin çoğu tek başına yapılır ve başkaları kişinin sınıfında neler olup bittiğinin ayrıntılarını gerçekten bilmeden günlük çabalamayı gerektirir; uygun olduğunda övülmek öğretmenleri motive edebilir ve güven verebilir.
- Öğretmenler için finansal istikrar sağlanması için üst kurumlar nezdinde çaba içinde olunuz. Finansal zorluklar ve iş kaybı endişesi strese neden olur. Bu durum da doğal olarak yıpranmaya neden olabilir.
- Öğretmenlerin olumlu bir ortamda çalışması için gerekli ve düzenli denetimleri yapınız ve bunlar için kaynaklar sağlayınız. Öğretmen evlerinin fizikî şartlarının iyileştirilmesi, olanaklarının artırılması konularında vizyoner olunuz ve nitelikli dünyanızı geliştirip arttırınız.

Herkes Yönelik Tavsiyeler

Son olarak, toplumdaki herkes öğretmenlere saygı göstererek öğretmenlerin refahına ve iyi haline katkıda bulunabilir. Geçmiş öğretmenlerimizin önemli olduklarını hatırlamak ve hem kendilerine hem de gençlere bunları hatırlatmak, onların hayatlarımızda nasıl bir farklılık yarattıklarını bilmelerini sağlamak, öğretmenlere refahın gelişmesini ve artmasını teşvik edecektir. Bu saygı ortamı, öğretmenlerin çalışma motivasyonlarını artıracak gibi onların kendilerini iyi hissetmesine de yardımcı olacaktır.

- Öğretmenlere saygı gösterilmelidir. Bir öğretmenle tanıştığınızda, ilgilendiğinizi belirtiniz ve önemli çalışmalarını için onlara teşekkür ediniz. Çocukları öğretmenlik mesleğini düşünmeye teşvik ediniz.
- Geçmiş öğretmenlerinizin önemli olduklarını bilmelerini sağlayınız. Hayatınızda fark yaratan bir öğretmene mektup yazınız. Bu onlara yaptıkları etkinin somut kanıtlarını verecek ve onları iyi işlerine devam etmeleri için motive edecektir. Birine yıllar sonra kişisel bir şekilde teşekkür etmenin sizin duygularınız için de iyi olacağını ve fayda sağlayacağını unutmayınız.
- Öğretmenler için değişik teşvikler sağlanmalıdır. Bu kapsamda spor salonu üyelikleri, restoranlar, seyahat ve yerel ulaşım için indirimler gibi öğretmenler için çeşitli mali teşvikleri savununuz, dile getiriniz ve destekleyiniz. Bu tür teşvikler, öğretmenlere saygı gösterir ve onları küçük yollarla meslekte kalmaları ve daha iyi hizmet vermeleri için motive edebilir ve aynı zamanda öz bakımı teşvik edebilir.

TARTIŞMA, ÖNERİLER ve SONUÇ

Hangi meslek olursa olsun, meslek mensuplarının kendi meslekleriyle ilgili düşünceleri; meslekî davranışlarını, mesleğe yönelik bağlılıklarını ve meslekî başarılarını dolayısıyla kişisel refahlarını yakından ilgilendirmektedir. Bu sebeple öğretmenlik mesleğinin toplum tarafından nasıl algılandığı kadar, öğretmenlerin kendilerini, mesleklerini, mesleklerine yönelik toplumsal algıyı nasıl değerlendirdikleri de oldukça önemlidir.

Son yıllarda, öğretmenlerin çalışma koşullarını, haklarını, görevlerini ve sorumluluklarının düzenlemesi ve bunların yanı sıra öğretmenlerin meslekî tatminleri ve iyi olma hallerinin güçlendirilmesi için yeni alanlar yaratmak bakımından önemli bir rol oynaması beklenen bir meslek kanununa ihtiyaç duyulduğu sıklıkla dile getirilen bir konuydu. Örneğin, Ekim 2018'de açıklanan Eğitim Vizyonu Belgesi (MEB, 2018), 2019 yılında yapılan ve 2019-2023 yıllarını kapsayan 11. Kalkınma Planı (Temmuz, 2019) gibi politika belgelerinde de bu konu dile getirilmişti. 31 Aralık 2021'de TBMM'ye sunulan yasa teklifi de bu sürecin bir devamı niteliğindedir.

Öğretmenlerin iyi olma hâlinin yani refahlarının desteklenmesine yönelik yapılan kanun düzenlemesi takip edilebildiği kadarıyla çok da paydaşları dahil eden katılımcı bir süreçte hazırlanmamıştır. Bu da ister istemez

Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası

kapsamının yetersizliğine, ihtiyaçlara yanıt vermemesine ve özellikle teklifte yer alan uzman ve başöğretmen uygulamasının görev tanımları ve kapsamı tam olarak belirlenmediğinden ciddi şekilde bir tür ayrıştırıcı olarak algılanmasına sebep olmaktadır. Aynı kapsamda özel okullarda çalışan öğretmenlere yönelik bir düzenleme içermemesi de bir soru işareti oluşturmaktadır.

Bir meslekteki gelişimin tek ve yegâne göstergesi çalışma yılı mı olmalıdır? 2 yıllık bir öğretmen, 25 yıllık bir öğretmenden daha başarılı, daha nitelikli ve/veya daha aktif olamaz mı? Meslekî gelişimin ve verimliliğin tek ölçütü çalışma yılı mıdır? Kanundaki şekliyle meslekte 10. ve 20. yılını tamamlayanlar için uzman öğretmen ve başöğretmen sıfatlarının uygun bulunması aynı işi yapanların aynı öğretmen odasında ötekileşmesine neden olabilir. Bu durum meslekî deneyimi 5 yılın altındaki öğretmenlerin mesleğe saygısını da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu da ister istemez ödülün ziyâde bir tür cezalandırma olarak algılanabilir.

On yıllar sonra Öğretmenlik Meslek Kanununun çıkması önemlidir ve başarıdır ancak dar kapsamı, paydaşları sürece yeterince dahil edememesi, sorunlu sınıflandırma yapısı ve maalesef meseleyi sadece yıla ve karşılığında belli bir meblağ paraya dayandırması nedeniyle ne yazık ki öğretmenlerin on yıllardır var olan ihtiyaçlarına, önceliklerine ve beklentilerine özellikle de refah düzeylerini düzeltme ve geliştirme açılarından çare olmaktan ve sorunları gidermekten birçok anlamda çok uzaktır. Umarız öneriler doğrultusunda oluşturulacak yönetmelikle bu eksiklikler giderilebilir ve öğretmenliğin bir kariyer mesleği olarak görülmesine ve hizmet anlayışına bir başlangıç yapılmış olur. Bu yaklaşım profesyonel öğretmenliğe doğru da ciddi bir adım olacaktır (Altan, 2017).

Toplum olarak kolektif hareket edebilmemiz ve öğretmenin maddî ve manevî olarak saygı gördüğü bir ekosistem yaratmanın, ülkenin en değerli varlığı çocuklarımızı ve gençlerimizi emanet ettiğimiz, insan mimarı öğretmenlerimizi desteklemek çok önemlidir.

Literatürde, öğretmen refahı konusunda çok ciddi çalışmalar mevcuttur ancak bu durum ülkemiz için hâlâ çalışmaya açık ve aç bir konudur. Bu çalışmanın, literatürdeki boşlukları tamamlayacak yeni çalışmaları teşvik etmesi ve sürece dahil paydaşlara ilham vermesi en büyük dileğimizdir. Unutulmamalıdır ki, öğretmenlerin refahı ülkenin refahıdır.

Lisansüstü eğitime erişim konusu, Öğretmenlik Meslek Kanunu bağlamında sürekli gündemde yer alacak bir konu olacaktır. Ayrıca erişimin yanında, hangi alandaki lisansüstü eğitimlerin yazılı sınava eşdeğer olacağı konusu da önemli olacaktır. Adaletli uygulama, alana ve mesleğe uygunluk gibi kriterler konunun değerlendirilmesinde merkezde olmalıdır.

Kanundaki boşluklar ve eksiklikler dikkatli bir şekilde ivedilikle yönetmeliklerle düzenlenmelidir. Yukarıda da paylaşıldığı gibi yönetmelik hazırlanabilmesi için kanun askıya alınmış ve paydaşların görüş bildirmesi istenmiştir. Bu konuda özellikle öğretmenlerin görüş ve talepleri etraflıca incelenip değerlendirilmelidir. Sonuçta bu onların kanunudur, onları doğrudan ilgilendiren bir kanundur. Onların uyarıları, eleştirileri, duyulmalı ve katkıları önemsenmelidir.

KAYNAKLAR

- Acheson, K. A. and Gall, M. D. (1987). *Techniques in the clinical supervision of teachers*, (2nd ed.), Longman.
- Acheson, K., Taylor, J., and Luna, K. (2016). The burnout spiral: The emotion labor of five rural US foreign language teachers. *The Modern Language Journal*, 100 (2), 522-537.
- AFT, American Federation of Teachers, (2016). Becoming a teacher. Received from <https://www.aft.org/sites/default/files/becomingateacher0916.pdf> adlı siteden erişildi.
- Altan, M.Z. (2021a). Bilinçli farkındalık ve İngiliz dili ve öğretimi lisans öğrencilerinin MAAS'a (The mindful attention awareness scale/ bilinçli farkındalık dikkat ölçeği) dayalı farkındalık ve dikkat düzeyleri. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi, IJHE*, 7 (16), 612-649.
- Altan, M.Z. (2021b). *Terör Ya Öyle Değilse? İdeal*
- Altan, M.Z. (2019). Eğitim ve toplum paradoksu: Nasıl bir toplum olmak istiyoruz? *Eğitim Ateşi* (2.Baskı), 17-41. Eğitim Yayınevi.
- Altan, M.Z. (2017). *Profesyonel Öğretmenliğe Doğru* (5. Baskı). Pegem.

Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası

- Ateş, İ. (2020). Kilisli Muallim Rifat'ın ebediyete intikalinin 67. yıldönümü anma programı. *Açış konuşması, 22 Şubat 2020*. <http://www.yoyav.org.tr/rifate-rahmet-diledik> adlı siteden erişildi.
- Bakhuys Roozeboom, M. C., Schelvis, R. M., Houtman, I. L., Wiezer, N. M., and Bongers, P. M. (2020). decreasing employees' work stress by a participatory, organizational level work stress prevention approach: a multiple-case study in primary education. *BMC Public Health*, 20, 1-16.
- Barth, R. S. (1990). *Improving schools from within: Teachers, parents, and principals can make a difference*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Beausaert, S., Froehlich, D. E., Devos, C., and Riley, P. (2016). Effects of support on stress and burnout in school principals. *Educational Research*, 58(4), 347-365.
- Brouskeli, V., Kaltsi, V., and Loumakou, M. (2018). Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece. *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60.
- Eurydice (2018). Teaching careers in Europe: access, progression and support. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/teaching-careers-europe-access-progression-and-support_en
- Hürriyet. (2022). "Öğretmene kariyer görüşe açıldı". <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/ogretmene-kariyer-goruse-acildi-42004079> sitesinden erişildi.
- Gallagher, K., Roberts, A. M., & Rousseau, M. (2018, June). Teacher well-being: A conceptual framework for early childhood. *Paper presented at the National Research Conference on Early Childhood*, Arlington, VA. <https://www.brookings.edu/blog/education-plus-development/> sitesinden erişildi.
- Hwang, Y. S., Noh, J. E., Medvedev, O. N., and Singh, N. N. (2019). Effects of a Mindfulness-Based Program for Teachers on Teacher Wellbeing and Person-Centered Teaching Practices. *Mindfulness*, 10(11), 2385-2402.
- Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., ... and Gunnell, D. (2016). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in English secondary schools. *Journal of Affective Disorders*, 192, 76-82.
- MEB. (2021). 20. Millî Eğitim Şûrası Kararları. https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_12/08163100_20_sura.pdf sitesinden erişildi.
- MEB. (2018). 2023 Eğitim Vizyonu. <http://2023vizyonu.meb.gov.tr/> sitesinden erişildi.
- McCallum, F., and Price, D. (2016). *Nurturing wellbeing development in education*. Routledge, NY.
- McCallum, F., Price, D., Graham, A., and Morrison, A. (2018). Teacher wellbeing: A review of the literature. Association of Independent Schools of NSW. <https://apo.org.au/node/201816>
- Milliyet (2022). "60 yıllık özlem sona erdi! Bakan Özer Milliyet'e konuştu: 1310 TL'lik artış". <https://www.milliyet.com.tr/gundem/60-yillik-ozlem-sona-erdi-bakan-ozer-milliyete-konustu-1310-tlik-artis-6694111> sitesinden erişildi.
- OECD. (2020). Teaching in Focus 2020/30. Retrieved from https://read.oecd-ilibrary.org/education/the-teachers-well-being-conceptual-framework_86d1635c-en
- OECD (2019), TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners, TALIS, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi. (2021 Aralık, 31). <https://www.memurlar.net/common/news/documents/1008362/ogr-meslek-kanunu.pdf> sitesinden erişildi.
- Özmuş, M. (2018). Okul yönetiminde karar sürecine öğrenci, veli ve personelin katılması: paylaşımcı liderlik bakımından bir analiz. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(2), 94-103.
- Posta. (2021). "MEB duyurdu! Kadrolu ve sözleşmeli öğretmen sayısı! Milli Eğitim Bakanı'ndan açıklama". <https://www.posta.com.tr/meb-duyurdu-kadrolu-ve-sozlesmeli-ogretmen-sayisi-milli-egitim-bakanindan-aciklama-2394403> sitesinden erişildi.
- TBMM. (1926). *Maarif teşkilatına dair kanun*. <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar/kararlar/kanuntbmmc004/kanuntbmmc004/kanuntbmmc00400789.pdf> sitesinden erişildi.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)*. <https://www.sbb.gov.tr/wp%20content/uploads/2019/07%20/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf> sitesinden erişildi.

- Yılmaz, Ersoy, S., Yazıcı, N. ve Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve yönetici öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 24, Doi:<http://dx.doi.org/10.11611/JMER>, 135-157.
- Zinsser, K. M., Zulauf, C. A., Das, V. N., and Silver, H. C. (2019). Utilizing socialemotional learning supports to address teacher stress and preschool expulsion. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 61, 33-42.
- Wu, T. J., Wang, L. Y., Gao, J. Y., and Wei, A. P. (2020). Social support and well-being of chinese special education teachers—An emotional labor perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6884.

EXTENDED ABSTRACT

The problems that affect humanity fundamentally have encompassed all nations. Financial crisis, greed, rising inflation and accompanying unemployment, demographic changes, change in management styles, terrorism, human rights violations, intolerance and insensitivity to beliefs, expressions and preferences, environmental disasters, refugee crises, epidemics and their effects make it difficult and undecided to predict what awaits us in the near future (Altan, 2019).

At a time when technological, economic, sociological and biological changes occur so rapidly and unpredictably, civilization is under serious chaos and threat. As a result, either there will be a social collapse or humanity, individual and public values will be brought to individuals and it will be possible for them to produce solutions that can get out of this collapse (Altan, 2021b).

In both cases, the key will be the educational institutions, the education systems to be implemented in these institutions, and the qualifications of the teachers, who are the key elements to implement this system. For this reason, education is one of the first areas to be consulted with the idea of contributing to the solution of problems when problems and difficulties are encountered almost everywhere in the world (Altan, 2021b).

It is possible with a qualified education process to equip the young generations, who will shape our present and entrust our future, with the necessary skills that will provide both national and universal values and thoughts and social well-being, and that the acquired skills can be developed over time and transformed when necessary. In order to achieve this goal, the education system needs to have a structure that can infuse these ideals to current and future generations. So, who will infuse these ideals to the generations? Of course, we hear you say teachers who themselves have these ideals themselves. Therefore, special attention should be given to improving the personal and professional qualifications and status of teachers, who are the most important elements of education systems, and to improve and increase their well-being level in a healthy and qualified manner.

In this article, the well-being of the teacher will be examined in the context of the Teacher Profession Law, which was presented to the parliament on 31.12.2021, passed by the General Assembly of the Turkish Grand National Assembly on 03.02.2022 and envisaged to make teaching a career profession, and some suggestions will be given to all stakeholders to ensure this well-being. The terms “well-being” and “welfare” will be used interchangeably throughout the article.

In this article, instead of making a criticism of the law in question, it has been tried to present a systematic perspective to the teaching profession through the concept of well-being. The aim here is to broaden the perspective on the subject, to draw attention to the professional well-being of teachers, and to shed light on the policies and practices to be followed in the improvement of the Turkish Education System.

According to 2019 data, there were 94 million teachers worldwide (UNESCO UIS, 2020). In our country, as of October 7, 2021, the number of permanent teachers working in official institutions affiliated to the Ministry of National Education is 774 thousand 536, and the number of contracted teachers is 114 thousand 1. (MoNE announced! Number of permanent and contracted teachers! Statement from the Minister of National Education, 2021). Of course, this figure has changed with the last appointments. In addition, if we include private schools, this figure is estimated to reach 120,000. Despite these staggering numbers, it is predicted that 69 million more teachers will be needed worldwide in 2030 to reach the international Sustainable Development Goals and to reach universal primary and

secondary education (UNESCO UIS, 2020). In the same context, there will be a serious need for teachers in Turkey. While the teacher is such a serious need, we must be concerned with the well-being of our teachers, both for the teachers themselves and for the children they teach. It is unthinkable for a teacher who is not healthy and prosperous to meet expectations.

As far as it can be followed, the law regulation to support the well-being of teachers, namely their well-being, has not been prepared in a participatory process that includes stakeholders. This inevitably causes the inadequacy of its scope, its inability to respond to the needs, and the fact that the application of the expert and head teacher in the proposal is perceived as a kind of discriminator, especially since the job descriptions and scope of the proposal are not fully determined. In the same context, the fact that it does not include a regulation for teachers working in private schools also poses a question mark.

Should the one and only indicator of development in a profession be the working year? Can't a 2-year teacher be more successful, more qualified and/or more active than a 25-year teacher? Is the working year the only measure of professional development and productivity? As in the law, for those who have completed their 10th and 20th years in the profession, the fact that the titles of expert teacher and head teacher are appropriate may cause the othering of those who do the same job in the same teacher's room. This situation may negatively affect the respect for the profession of teachers whose professional experience is less than 5 years. This may inevitably be perceived as a kind of punishment rather than a reward.

Decades later, the Law on the Teaching Profession is important and a success, but unfortunately, due to its narrow scope, inability to sufficiently involve the stakeholders in the process, problematic classification structure and unfortunately basing the issue only on the year and a certain amount of money in return, it is unfortunately irrelevant to the needs, priorities and expectations of teachers that have existed for decades. In many ways, it is far from being a solution and solving problems in terms of developing and improving teachers' welfare levels. We hope that these deficiencies can be eliminated with the regulation to be created in line with the suggestions, and a beginning will be made for teaching as a career profession and the understanding of service giving. This approach will also be a serious step towards professional teaching (Altan, 2017).

There are serious studies on teacher well-being in the literature, but this is still a wide-open issue for our country. It is our greatest wish that this study will encourage new studies that will fill the gaps in the literature and inspire stakeholders involved in the process. It should not be forgotten that the well-being of teachers is the well-being of the country.

Access to postgraduate education will be an issue that will always be on the agenda in the context of the Teaching Profession Law. In addition to access, the issue of which postgraduate education will be equivalent to the written exam will also be important. Criteria such as fair practice, suitability for the field and profession should be at the center of the evaluation of the subject.

Gaps and deficiencies in the law should be carefully regulated by new regulations immediately. In this regard, especially the opinions and demands of teachers should be examined and assessed in detail. After all, it is their law, a law that directly concerns them. Their warnings, criticisms and contributions should be heard and heeded.