

## Okul Yöneticilerinin 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu Tasarısına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi

### Examining The Views Of School Administrators Regarding the 2024 Teaching Profession Law Draft

Tufan Aytaç<sup>1</sup>, Hasan Altuntaş<sup>2</sup>, Devrim Murat Güzelküçük<sup>3</sup>, Süleyman Aydınoglu<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Sorumlu Yazar, Prof. Dr., Ahi Evran Üniversitesi, t.aytac@ahievran.edu.tr, (https://orcid.org/0000-0002-6103-3530)

<sup>2</sup>Doktorant, Ahi Evran Üniversitesi, hasanaltuntass@hotmail.com, (https://orcid.org/0009-0004-5376-0449)

<sup>3</sup>Dr. Kırşehir Ölçme Değerlendirme Merkezi, devrimmuratguzelkucuk@gmail.com, (https://orcid.org/0000-0002-9583-9102)

<sup>4</sup>Şube Müdürü, Kırşehir Millî Eğitim Müdürlüğü, suleyman\_aydinoglu@hotmail.com, (https://orcid.org/0009-0003-2683-1881)

**Geliş Tarihi:** 08.10.2024

**Kabul Tarihi:** 18.02.2025

#### ÖZ

Bu çalışma okul yöneticilerinin 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu (ÖMK) tasarısına ilişkin görüşlerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseniyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmada veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formuyla elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun oluşturulmasında alan uzmanı üç öğretim üyesi ve üç okul müdürünün görüşü alınmıştır. Çalışmaya 9 okul müdürü, 6 müdür yardımcısı katılmıştır. Çalışmanın verileri içerik analiziyle çözümlenmiştir. Araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin ÖMK'ye ilişkin görüşleri; Mesleki Gelişime Etkisi, İş Motivasyonu ve Mesleki Bağlılığa Etkisi, Öğretmen Akademisinin Kuruluşu, Kapsam ve İçerik Açısından Yeterliliği, İdeal bir ÖMK'de Olması Gerekenler, Sosyal Statüye Etkisi, İş Yükü ve Performans Değerlendirmeye Etkisi, Kariyer Yönetimi Üzerine Etkisi, Sosyal ve Ekonomik Haklara Etkisi, İtibara ve Toplumsal Algıya Etkisi olmak üzere 10 tema altında toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre kanunun öğretmenlerin mesleki gelişimini yeterince desteklemediği, performans değerlendirme kriterlerinin objektif olmadığı ve kariyer basamaklarının maddiyata dayalı olarak belirlenmesinin olumsuz sonuçlar doğurabileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmediği, akademik gelişimlerinin teşvik edilmediği ve iş yüklerinin artabileceği belirtilmiştir. 2024 ÖMK, kariyer basamaklarını güvence altına alması, eğitim çalışanlarına yönelik şiddeti cezalandırması ve kariyer basamaklarında maaş artışı sağlaması açısından da yararlı bulunmuştur. Genel olarak, daha kapsayıcı, akademik gelişimi destekleyen ve öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını güçlendiren bir meslek kanunu ihtiyacı öne çıkmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** 2024 öğretmenlik meslek kanunu, görüşler, okul yöneticileri.

#### ABSTRACT

This study aims to examine the views of school administrators regarding the 2024 Teacher Profession Law (ÖMK) draft. It has been conducted using qualitative research methods with a phenomenological design. Data were collected through a semi-structured interview form developed with the input of field experts. A total of 9 school principals and 6 assistant principals participated in the study. The obtained data were

analyzed using content analysis. The research findings categorized school administrators' opinions on the ÖMK into ten themes: Impact on Professional Development, Work Motivation, Establishment of the Teacher Academy, Adequacy in Scope and Content, Essential Elements of an Ideal ÖMK, Impact on Social Status, Effects on Workload and Performance Evaluation, Impact on Career Management, Effects on Social and Economic Rights, and Impact on Reputation and Social Perception. The results indicate that the law does not sufficiently support teachers' professional development, that the performance evaluation criteria lack objectivity, and that basing career advancement on material factors may lead to negative outcomes. Furthermore, it emphasizes that teachers' personal rights have not been improved, their academic development is not being encouraged, and there is a potential increase in their workload. The 2024 Teaching Profession Law (ÖMK) has also been found beneficial in terms of securing career steps, penalizing violence against education workers, and providing salary increases in career steps. Overall, there is a prominent need for a more inclusive profession law that strengthens teachers' professional commitment.

**Keywords:** 2024 Teaching profession law, views, school administrators.

## GİRİŞ

Günümüz dünyasında ülkelerin eğitime bakış açıları giderek değişmektedir. Bu değişim, ülkelerin eğitim politikalarını doğrudan etkilemektedir. Özellikle eğitimin en temel unsurlarından biri olan öğretmenlerin yetiştirilmesi, öğretmen rollerinin değişen zaman koşullarına göre uyarlanması ve öğretmenlerin yeterliliklerinin belirlenerek eğitimdeki aksaklıkların giderilmesi gibi unsurlar, eğitim politikalarının şekillenmesinde kritik rol oynamaktadır. Oktay'a (1991) göre, tarihin en eski mesleklerinden biri olan öğretmenlik, ilk insana kadar uzanan bir geçmişe sahiptir. Öğretmenler, doğaları gereği insanla etkileşim içinde oldukları için farklı rollere ve yeterliliklere sahip olmalıdır. Bu roller ve yeterlilikler zamanla değişiklik göstermektedir (Vermunt, 2014).

Binbaşıoğlu'na (2019) göre, Osmanlı döneminde öğretmen yetiştirme faaliyetleri 1848 yılında Darülmüallimin-i Rüşdi'nin açılmasıyla başlamıştır. Öğretmenliğin meslek olarak kabul görmesi, ona yasal bir statü kazandırmanın yolunu açmıştır. 1869 yılında yayımlanan Maarif-i Umumiye Nizamnâmesi ile öğretmen yetiştiren okullar, bu okulların müfredatları ve çeşitli diğer hükümler düzenlenmiştir. Akyüz'e (1999) göre, bu nizamnâme ile medrese dışındaki eğitim de geniş kapsamlı bir düzenlemeye tabi tutulmuş ve eğitimin mali yönü ele alınmıştır. Cumhuriyet döneminde de öğretmenlik mesleğine yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 1924 yılında yürürlüğe giren Tevhid-i Tedrisat Kanunu, 1924 yılında çıkarılan Orta Tedrisat Muallimleri Kanunu, 1926 yılında yürürlüğe giren Maarif Teşkilâtına Dair Kanun, yine 1926'da kabul edilen İlk Mektep Muallim ve Vazifeleri Hakkında Kanun ve 1937'de yürürlüğe giren Köy Eğitimcileri Kanunu bu düzenlemelere örnek gösterilebilir (Hesapçıoğlu, 2009). Çelikten, Şanal ve Yeni'ye (2005) göre, 1965 yılında kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 1973 yılında yürürlüğe giren Millî Eğitim Temel Kanunu, öğretmenlik mesleğinin özlük haklarına yönelik önemli yasal düzenlemeler arasında yer almaktadır.

Öğretmenliğin özel bir ihtisas alanı olarak değerlendirilmesine ilişkin karar, ilk olarak 14.06.1973 tarihinde yürürlüğe giren 1739 sayılı "Millî Eğitim Temel Kanunu"nda yer almıştır. Bu kanunun 43. maddesinde öğretmen eğitime yönelik "öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon ile sağlanır" hükmü yer almıştır. Kanun da öğretmenlerin meslek içerisinde yükselmesine ilişkin herhangi bir hüküm yer almamıştır. Bu eksikliği gidermek adına 13 Ağustos 2005 tarihinde Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği Resmî Gazete'de yayınlanmıştır. Öğretmenlik bu yönetmelikle birlikte öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere kariyer basamaklarına ayrılmıştır. 2006 yılında uzman öğretmenlik sınavı gerçekleştirilmiş, ancak daha sonra bir sınav yapılmamıştır. Bu sınavın yapılamamasında; sendikaların ilgili yönetmeliğe ilişkin çeşitli davalar açması ve bu davalar sonucunda mahkeme kararlarına göre çeşitli maddelerin iptal edilmesi gibi unsurlar etkili olmuştur. 14 Şubat 2022'de ise 7354 sayılı Kanun olarak Resmî Gazete'de de yayınlanan Öğretmenlik Meslek Kanunu yürürlüğe girmiştir. Genç ve Balyer'e (2023) göre Türkiye'de 3458

sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun, 6197 Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun, 1136 sayılı Avukatlık kanunu gibi birçok meslek grubunun haklarını koruyan çeşitli meslek kanunları olmasına rağmen öğretmenlik mesleği için bir kanunun hazırlanması konusunda geç kalınmıştır. Bu kanuna paydaş görüşlerine yeterince yer vermediği ve öğretmenlerin mesleki, mali, sosyal ve ekonomik beklentilerini bütüncül bir şekilde karşılamadığı eleştirileri yapılmıştır (Altan & Özmuşul, 2022). Alan yazın incelendiğinde de (Bakırcı, Liçen & Demiral, 2024; Demir, Ulukaya Öteleş, Zırlı & Şahin, 2023; Gül & Güngör, 2022) benzer şekilde bu kanunun öğretmenlerin beklentilerini karşılamaktan uzak olduğu, kapsamının sınırlı ve kariyer sınavı odaklı bir içerikte olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca bu kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından bazı maddeleri de iptal edilmiştir.

Genel olarak çalışmalar incelendiğinde ideal bir Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun, öğretmenlerin haklarını koruyarak öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemesi ve çalışma şartlarını güvence altına alması gerektiği; bu kapsamda öğretmenlerin pedagojik ve akademik yeterliliklerini sürekli geliştirebilmeleri için kesintisiz bir eğitim modeli sunulmasının önemi ve eğitim sürecinde yer alan bireylerin çeşitli hizmet içi eğitim programlarına bir şekilde yönlendirilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Ayrıca ideal bir ÖMK'de iş güvencesinin sağlanması ve özlük haklarının güçlendirilmesi adına, liyakat odaklı atama ve yükselme sistemleri benimsenmelidir. Eğitim çalışanlarını hedef alan şiddet olaylarını önlemek amacıyla caydırıcı tedbirler alınmalı ve hukuki destek mekanizmaları oluşturulmalıdır. Aynı zamanda, öğretmenlerin ekonomik ve sosyal hakları iyileştirilerek, maaş ve ek ödemeler uluslararası normlara uygun hale getirilmelidir. Son olarak, eğitim politikalarının oluşturulmasında öğretmenlerin söz sahibi olmasını sağlayacak demokratik düzenlemeler hayata geçirilmeli ve karar alma süreçlerinde aktif roller üstlenmeleri teşvik edilmelidir.

Bu çalışmada, 2024 yılında TBMM'de görüşülecek olan yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu Tasarısının eğitime yansımalarını ve ideal bir öğretmenlik meslek kanununda bulunması gereken unsurları değerlendirmek amacıyla, eğitimin en önemli paydaşlarından biri olan okul yöneticilerinin görüşlerinin ortaya konması hedeflenmiştir. Bu amaçla çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu tasarısının öğretmenlerin mesleki gelişimi ve kariyer uzmanlıkları üzerindeki etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?
- Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu tasarısının öğretmenlerin motivasyonlarını ve mesleki bağlılıklarını nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz?
- Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu tasarısında yer alan öğretmen yetiştirme sürecinde yer alması öngörülen Millî Eğitim Akademisi hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Öğretmenlik Meslek Kanunu tasarısını kapsam ve uygulanabilirlik açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?
- İdeal bir Öğretmen Meslek Kanunu sizce hangi konuları ve boyutları içermelidir?
- ÖMK tasarısının öğretmenlerin sosyal ve ekonomik hakları ile toplumsal statüsü üzerindeki etkileri nelerdir?
- Öğretmenlik Meslek Kanunu tasarısının öğretmenlerin iş yükü ve performans değerlendirmeleri üzerinde nasıl bir etkisi olacağını öngörüyorsunuz?
- Öğretmenlik Meslek Kanunu tasarısının öğretmenlerin itibarı ve toplumdaki algısı üzerindeki etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

## YÖNTEM

Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Bu desende araştırma soruları bağlamında bireylerin oluşturdukları anlamlar keşfedilmekte, incelenmekte ve görüşleri alınmaktadır. Bireylerin olgulara ilişkin yaşantıları ve yükledikleri anlamlar görüşmeler yolu ile ortaya çıkarılmaktadır. Olgubilim araştırmalarında başlıca veri toplama aracı görüşmedir (Creswell, 2013; Merriam, 2008; Yıldırım & Şimşek, 2018). Olgubilim deseni ve görüşmelerden, bireylerin öznel deneyimlerinin daha net anlaşılmasını sağlamak ve onların geçmiş yaşamlarıyla bağlantı kurarak yeni olayları aktarmalarına imkân tanımak amacıyla yararlanılmıştır. Bu sayede, daha derinlemesine verilere ulaşılabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmada, olgubilim deseni tercih edilmiştir ve okul yöneticilerinin Yeni Öğretmenlik Meslek Kanununa ilişkin görüşlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

### 2.1. Çalışma Grubu

Kırşehir ili merkezinde bulunan Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmî ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında, 2024-2025 eğitim-öğretim yılı döneminde görev yapan okul yöneticileri (OY) çalışma grubu olarak alınmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği ile çalışma grubu belirlenmiştir (Creswell, 2013; Tashakkori & Teddlie, 2010; Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu araştırmada katılımcıların belirlenmesinde; okul yöneticisi olma ve yeni ÖMK hakkında bilgi sahibi olmak temel ölçüt olarak dikkate alınmıştır. Çalışma grubu seçilirken; OY'nin farklı öğretim kademelerinde görev yapıyor olması, cinsiyetlerinin farklı olması, müdür ve müdür yardımcılığı olarak grubun heterojen olması ve çalışmaya katılmaya gönüllü olması ölçütleri dikkate alınmıştır. Çalışma grubuna ilişkin istatistikî bilgiler ise Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1**

*Çalışma Grubuna İlişkin İstatistikî Bilgiler*

Değişken	Kategori	F	%
Cinsiyet	Erkek	10	66.66
	Kadın	5	33.33
	Toplam	15	100
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	1	6.66
	6-10 yıl	2	13.33
	11-15 yıl	4	26.66
	16-20 yıl	3	20
	20 yıl ve üstü	5	33.33
	Toplam	15	100

Tablo 1'deki veriler ele alındığında çalışma grubunun 10 erkek (%66.66), 5 kadın okul yöneticisinden (%33.33) oluştuğu, mesleki kıdemlerine göre ise 0-5 yıl arasında 1 (13.33), 6-10 yıl arasında 2 (%13.33), 11-15 yıl arasında 4 (%26.66), 16-20 yıl arasında 3 (%20) ve 20 yıl ve üstünde kıdemi olan 5 (%33.33) kişinin bulunduğu görülmektedir.

### 2.2 Veri Toplama Aracı

Çalışma olgu bilim desenine dayalı olarak gerçekleştirildiğinden görüşme tekniği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır (Patten & Newhart, 2018; Yıldırım & Şimşek, 2018). Araştırmada veriler alan uzmanı üç araştırmacı tarafından hazırlanan yarı-yapılandırılmış Okul Yöneticisi Görüşme Formu aracılığı ile toplanmıştır. Araştırma konusuyla ilgili literatür taraması yapılarak soru havuzu oluşturulmuştur. Bu soru havuzundan alan uzmanı üç öğretim üyesi ve üç okul müdürünün görüşü de alınarak görüşme formuna sorular seçilmiş ve taslak görüşme formu oluşturulmuştur. Taslak form yeniden aynı öğretim üyeleri ve OY'ye incelenmiş, bu incelemeler

sonucunda yapılan düzeltmelere göre görüşme formuna son şekli verilmiştir. Verilerin toplanması aşamasında Kırşehir ilinde MEB'e bağlı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında yöneticilik yapan 9 okul müdürü ve 6 müdür yardımcısı ile bireysel görüşmeler yapılmış ve hazırlanan sorular yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan yöneticilerin gönüllülük esasıyla katılmalarına dikkat edilmiştir ve katılımcıların bilgileri doğrultusunda notlar alınmıştır. Görüşmede yöneticilere 10 tane açık uçlu soru yöneltilmiştir. OY ile görüşmeler 15 ile 30 dakika arasında sürmüştür. OY'ye ÖMK boyutları bağlamında sorular yöneltilerek görüşleri alınmış, kodlanmış ve yorumlanmıştır.

### **2.3 Verilerin Analizi**

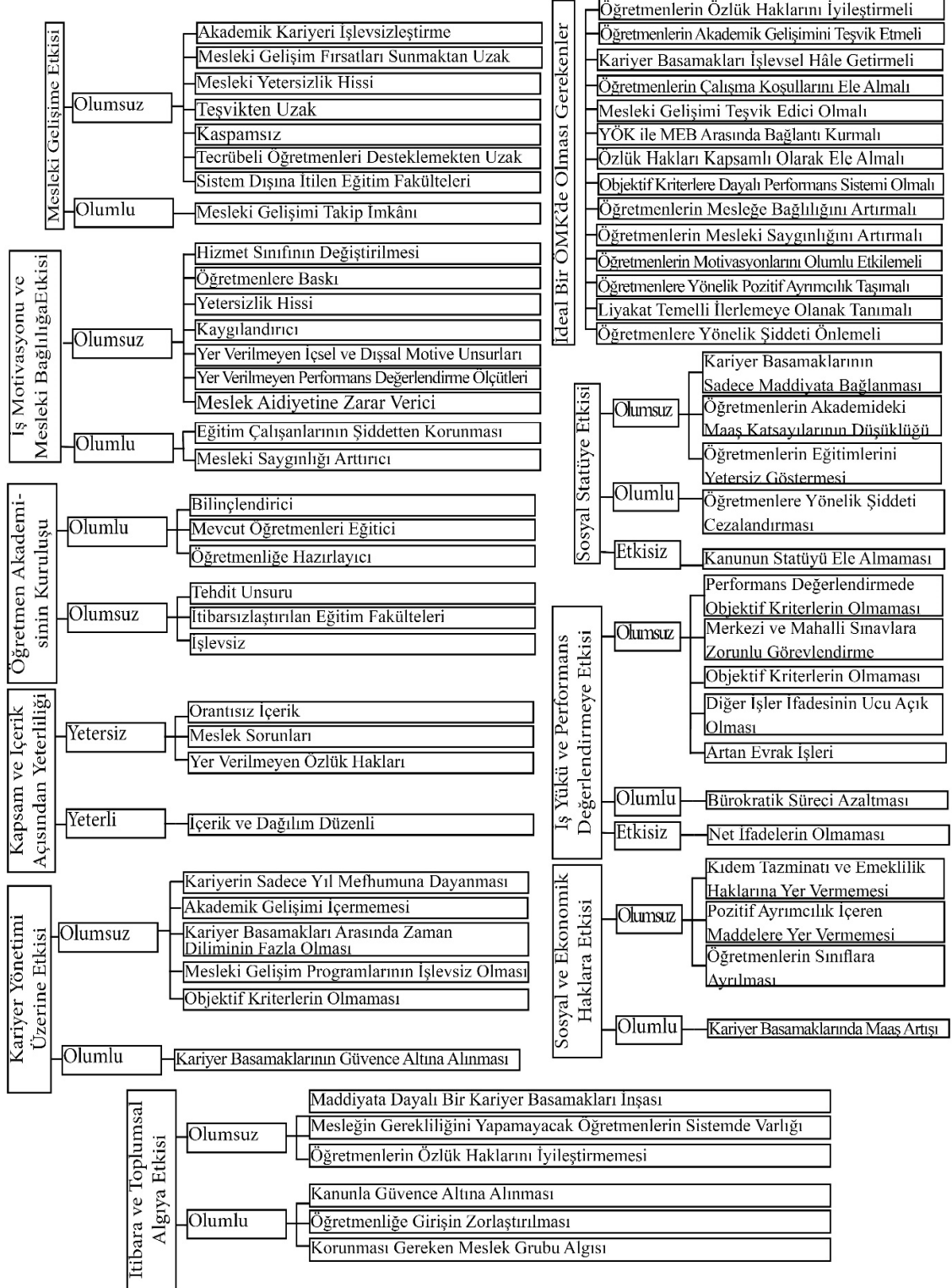
Verilerin analizinde OY ile yapılan görüşmelerden elde edilen veriler incelenmiş, araştırmanın amaçları ve belirlenen sorular bağlamında kodlanmıştır. Oluşturulan kodlar araştırma bulgularını ortaya çıkaracak şekilde temalara/kategorilere dönüştürülmüş ve içerik analizleri yapılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2018). OY ile yapılan görüşmeler tamamlanarak 36 sayfalık belge iki kez detaylı olarak incelenmiştir. Daha sonra gerekli kodlama, kategorize etme ve temalandırma işlemleri tamamlanmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik kapsamında araştırmanın dış geçerliğini artırmak için Yönetici Görüşme Formunda görüşme tarihi, saat ve yer bilgileri ile soru maddeleri açıklanmıştır. Araştırma soruları amaçlar doğrultusunda hazırlanmış yedi sorudan oluşmuştur. Yönetici Görüşme Formu hazırlanırken, araştırmanın iç geçerliliğini artırmak için detaylı bir literatür taraması yapılmış, konuyla ilgili yapılmış araştırmalar ve kuramsal temeller incelenmiştir. Veri toplama aracının geçerliğini test etmek için uzman görüşlerine (3 eğitim yönetimi ve politika alanında uzman, 1 nitel araştırma konusunda uzman ve üç okul müdürü) başvurulmuş, uygulama sonucunda elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. OY ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulguların ÖMK alan yazınıyla uyumlu olduğu görülmüştür. İçerik analizi sürecinde, güvenilirliğin sağlanması amacıyla araştırmacılar ve diğer iki bağımsız uzmanın belirlediği kod ve temalar arasındaki uyumu belirlemeye yönelik Miles ve Huberman'ın (1994) uzlaşma yüzdesi formülü kullanılmıştır. Bu çalışmada, kodlayıcılar arasındaki uyuma oranı .86 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik hesaplarının .80'in üzerinde çıkması bağlamında bu çalışma güvenilir kabul edilmiştir (Miles & Huberman, 1994). Araştırmada okul yöneticilerine Ö1, Ö2, Ö3, Ö4 şeklinde çeşitli rumuzlar verilmiştir.

### **BULGULAR**

Bu bölümde, OY'nin ÖMK tasarısına ilişkin görüşleri başlıklar şeklinde aşağıda verilmiştir. Araştırma verilerinin analizi sonucunda elde edilen temalar Şekil 1'de gösterilmiştir.

## Sekil 1

### OY'nin 2024 ÖMK'ye İlişkin Tema ve Kategoriler



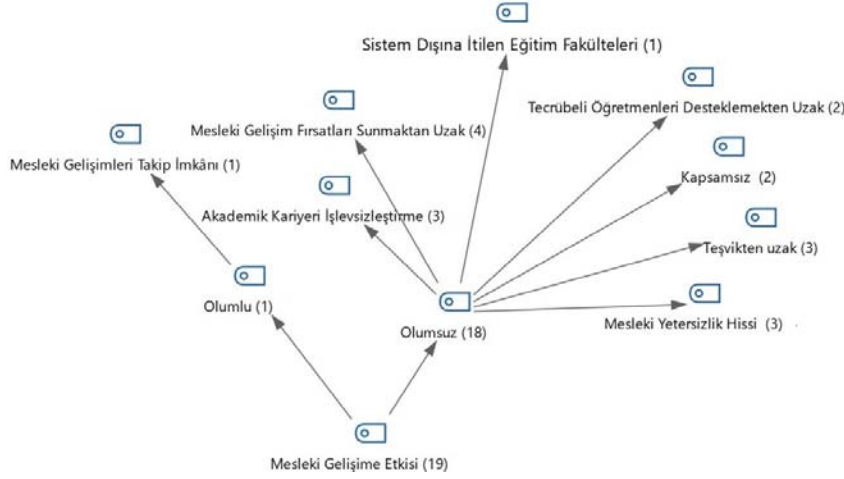
Şekil 1 incelendiğinde OY'nin ÖMK'ye ilişkin görüşlerinin; Mesleki Gelişime Etkisi, İş Motivasyonu ve Mesleki Bağlılığa Etkisi, Öğretmen Akademisinin Kuruluşu, Kapsam ve İçerik Açısından Yeterliliği, İdeal bir ÖMK'de Olması Gerekenler, Sosyal Statüye Etkisi, İş Yükü ve Performans Değerlendirmeye Etkisi, Kariyer Yönetimi Üzerine Etkisi, Sosyal ve Ekonomik Haklara Etkisi, İtibara ve Toplumsal Algıya Etkisi olmak üzere 10 tema altında toplandığı görülmektedir. Çalışmada temaların altında yer alan kategoriler ve kodlar incelendiğinde temalara ilişkin kategorilerin “olumlu” ve “olumsuz” başlıkları altında daha sık toplandığı görülmektedir. Kodlar açısından incelenen tabloda ise en fazla kodun “İdeal Bir ÖMK'de Olması Gerekenler” teması altında yer aldığı (f=14), en az kodların ise “Sosyal ve Ekonomik Haklara Etkisi” ile “Kapsam ve İçerik Açısından Yeterliliği” temalarında bulunduğu (f=4) belirlenmiştir.

### 3. 1 Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Etkisi

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun *mesleki gelişime etkisi* boyutuna ilişkin veriler Şekil 2'de gösterilmiştir.

#### Şekil 2

*Mesleki Gelişime Etkisine İlişkin Görüşler*



Şekil 2'deki veriler incelendiğinde okul yöneticilerinin 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu tasarısının öğretmenlerin mesleki gelişime etkisine ilişkin olumsuz görüşlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir (f=18). Olumsuz görüşlerde en sık tekrar eden kodun ise “Mesleki Gelişim Fırsatları Sunmaktan Uzak” olduğu belirlenmiştir (f=4). İkinci sıra ise en sık tekrar eden kod “Mesleki Yetersizlik Hissi”, “İşlevsizleştirilen Akademik Kariyer” ve “Teşvikten Uzak” olarak tespit edilmiştir (f=3). Olumlu kategorisinde ise “Mesleki Gelişimleri Takip İmkânı” olarak belirlenmiştir (f=1). Bu verilere ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinden bazıları da aşağıda sunulmuştur:

*“Öğretmenlik Meslek Kanunu, öğretmenlerin mesleki gelişimini teşvik etmeyi amaçlasa da uygulamada bazı zorluklar ve eksiklikler var. Deneyimli öğretmenler için etkili mesleki gelişim fırsatları sunulması önemli, ancak mevcut sistem bu konuda her zaman yeterli olmayabiliyor. Tecrübeli öğretmenlerin daha fazla desteklenmesi ve gelişimlerinin aktif olarak teşvik edilmesi gerekiyor. (Ö5)”*

*“Maddeler incelendiğinde öğretmenlerin mesleki gelişimini teşvik edici bir madde bulunmamaktadır. Örneğin akademik kariyer yapmak isteyen personellere yönelik kolaylaştırıcı bir hüküm içermemekte, akademik kariyerini gerçekleştirmiş personelleri herhangi bir durumdan muaf tutan madde de yer almamaktadır. (Ö8)”*

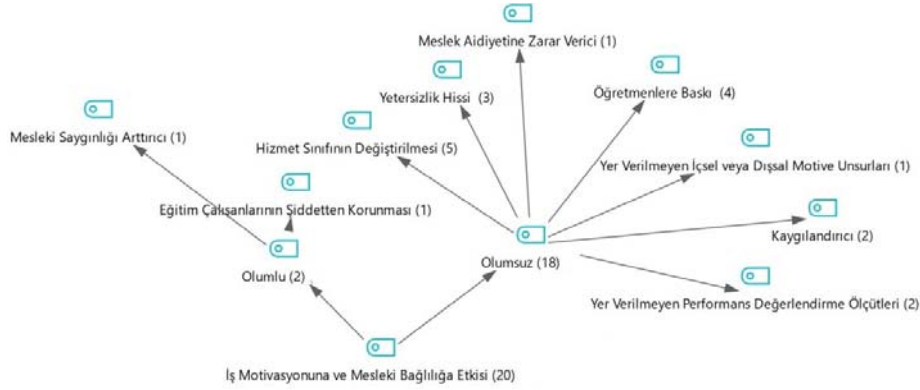
“Kanun eğitim fakültelerinde verilen eğitimi yetersiz görmektedir. Bu yüzden göreve yeni başlayacak öğretmenlerin yetersizlik hissi ile işe başlamalarına neden olacağını düşünüyorum. Her ne kadar süreç içerisinde öğretmenlerin gelişimi için eğitimler düşünülse de başlangıç aşamasında deneyimleyecekleri yetersizlik algısı iyi hissettirmeyecektir. (Ö10)”

### 3.2 Öğretmenlerin İş Motivasyonuna ve Mesleki Bağlılığına Etkisi

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlerin iş motivasyonuna ve mesleki bağlılığına etkisine ilişkin veriler Şekil 3'te gösterilmiştir.

#### Şekil 3

İş Motivasyonuna ve Mesleki Bağlılığa Etkisine İlişkin Görüşler



Şekil 3'teki veriler incelendiğinde okul müdürlerinin 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlerin iş motivasyonuna ve mesleki bağlılığına etkisine ilişkin olumsuz görüşlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir (f=18). Olumsuz görüşlerde en sık tekrar eden kodun ise “hizmet sınıfının değiştirilmesi” olduğu belirlenmiştir (f=5). İkinci sıra ise en sık tekrar eden kod “öğretmenlere baskı” olarak tespit edilmiştir (f=4). Olumlu kategorisinde ise “mesleki saygınlığı arttırıcı” ve “eğitim çalışanlarının şiddetten korunması” olarak belirlenmiştir (f=1). Bu verilere ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinden bazıları da aşağıda sunulmuştur:

“İş motivasyonlarını olumlu etkileyecek madde de yer almamakla birlikte "hizmet sınıfının değiştirilmesi" maddesi bireylerin motivasyonlarını olumsuz bir şekilde etkileyebilir. Çünkü bu maddenin işletilmesi, ülkemizin içinde bulunduğu durum genel hatlarıyla göz önüne alındığında objektif kriterlerle değerlendirmenin pek kabil olmayacağı yönündedir. Her ne kadar öğretmenlerin bir kısmının sistem dışında tutulması gerekse de bu madde farklı şekillerde işletilebilir, istenmeyen durumların ortaya çıkmasına ön ayak olabilir. (Ö13)”

“Geçici olarak motivasyon ve mesleki bağlılık yönünden olumlu etki yapabilir ama uzun vadeli etkisi olmayabilir. Ancak eğitimcilerin şiddetten korunması iş motivasyonunu olumlu etkiler diye düşünüyorum. (Ö4)”

“Kanun size eğitim fakültesinden aldığınız eğitimin yetersiz olduğunu ima ediyor ve akademi ile bunun düzeltileceğini öngörüyorsa motivasyon kaybı yaşatacağını söyleyebiliriz. Bunun yanı sıra mesleğinde yetersiz görüldüğü tespit edilen öğretmenlerin hizmet sınıfının değiştirilmesi yönündeki madde de kıstasların ne olduğu, yetersizliğe kimin neye göre vereceği, değerlendirmelerin objektif olup olmayacağı gibi hususlarında çok net belirtilmesi gerekir diye düşünüyorum. (Ö9)”

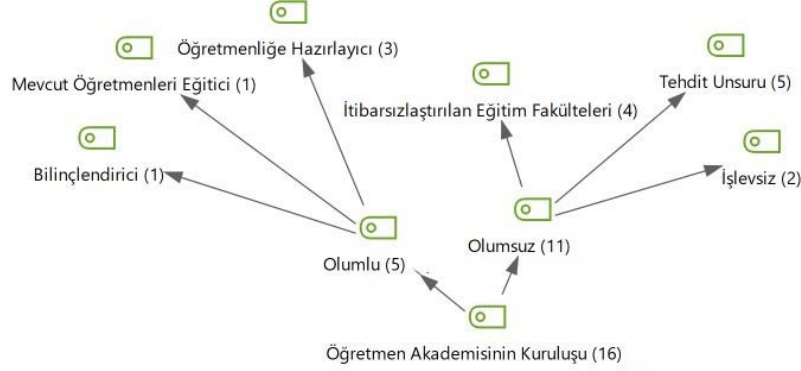


### 3.3 Öğretmen Akademisinin Kurulmasına İlişkin Görüşler

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda yer alan öğretmen akademisinin kuruluşuna ilişkin veriler Şekil 4'te gösterilmiştir.

#### Şekil 4

Öğretmen Akademisinin Kuruluşuna İlişkin Görüşler



Şekil 4'teki veriler incelendiğinde okul müdürlerinin 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmen akademisinin kuruluşuna ilişkin olumsuz görüşlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir (f=11). Olumsuz görüşlerde en sık tekrar eden kodun ise “öğretmenlere yönelik bir tehdit unsuru” olduğu belirlenmiştir (f=5). İkinci sıra ise en sık tekrar eden kod “itibarsızlaştırılan eğitim fakülteleri” olarak tespit edilmiştir (f=4). Olumlu kategorisinde ise en sık tekrar eden kodun “öğretmenliğe hazırlayıcı” olduğu belirlenmiştir (f=3). Bu verilere ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinden bazıları da aşağıda sunulmuştur:

“Öğretmenlerin üzerine çekilmiş bir kılıç. Her an sizi kovabiliriz sesinizi çıkarmayın demek. Tamamen öğretmen sindirme kurumu olduğunu düşünüyorum. Zaten üniversite mezunu biri neden akademiye alınır. Düşünme sandalyesi gibi ceza mı yoksa? (Ö1)”

“Millî Eğitim Akademisi fikir olarak güzel fakat bence düşündüklerini eğitim fakültelerinin yapması gerektiği kanısındayım. Dört yıllık öğretmenlik eğitiminin yetersiz olduğu düşünülüyor gibi. Akademinin yapmayı planladığı işler eğitim fakültelerinin revizyonu ile lisans eğitiminde de verilebilir diye düşünüyorum. Mesleki anlamda yetersiz görülenleri kapı dışarı etmeye yönelik bir ayıklama makinesi gibi iş göreceği algısının öğretmenlerin zihnine kazınmaması gerekir. (Ö10)”

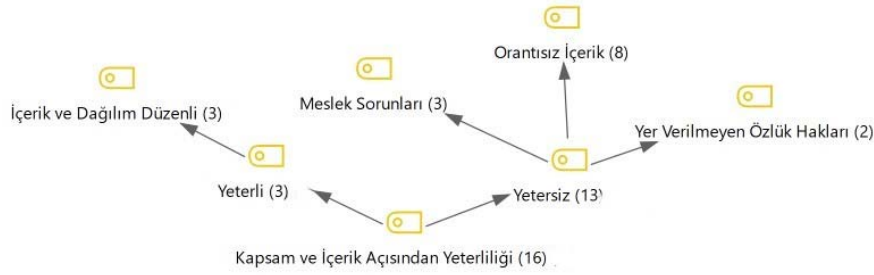
“Öğretmen Akademisi, öğretmenlerin mesleki gelişimini sürekli kılmayı ve öğretim yöntemlerinde yenilikleri teşvik etmeyi amaçlayan bir yapı olarak önemli bir adım. Bu akademi, özellikle tecrübeli öğretmenler için güncel pedagojik bilgiler ve yeni beceriler kazanma fırsatı sunabilir. Ancak, akademinin başarısı, sunulan programların kalitesine, öğretmenlerin ihtiyaçlarına uygunluğuna ve erişilebilirliğine bağlı olacaktır. Uygulamada bu alanlara dikkat edilirse, Öğretmen Akademisi öğretmenlerin gelişimi ve eğitim kalitesi üzerinde olumlu bir etki yaratabilir. (Ö4)”

### 3.4 ÖMK'nin Kapsam Açısından Yeterliliğine İlişkin Görüşler

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun kapsam ve içerik açısından yeterliliğine ilişkin veriler Şekil 5'te gösterilmiştir.

## Şekil 5

### Kapsam ve İçerik Açısından Yeterliliğine İlişkin Görüşler



Şekil 5'teki verilere incelendiğinde okul müdürlerinin 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun kapsam ve içerik açısından yeterliliğine ilişkin olumsuz görüşlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir (f=13). Olumsuz görüşlerde en sık tekrar eden kodun ise "içerik kısmı orantsız olarak ele alınmış" olduğu belirlenmiştir (f=5). İkinci sıra ise en sık tekrar eden kod "eğitim fakültelerini itibarsızlaştırıcı" olarak tespit edilmiştir (f=4). Olumlu kategorisinde ise en sık tekrar eden kodun "öğretmenliğe hazırlayıcı" olduğu belirlenmiştir (f=3). Bu verilere ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinden bazıları da aşağıda sunulmuştur:

"3/2/2022 tarihinde çıkan "Öğretmenlik Meslek Kanununa" göre bakıldığında daha kapsamlıdır. Ancak maddelerin çoğunun "öğretmen akademisi"ne ayrılması, öğretmenlerin meslekli gelişimlerini olumlu etkileyebilecek unsurlara yer verilmemesi ve bazı maddelerin dar kapsamda ele alınması bu kanunun da yeterli olmadığını gösteren emarelerdendir. (Ö12)"

"Yetersiz. Öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap vermiyor. En bilinen sorunlar çözülmemiş ek dersler izinler vs." (Ö14)

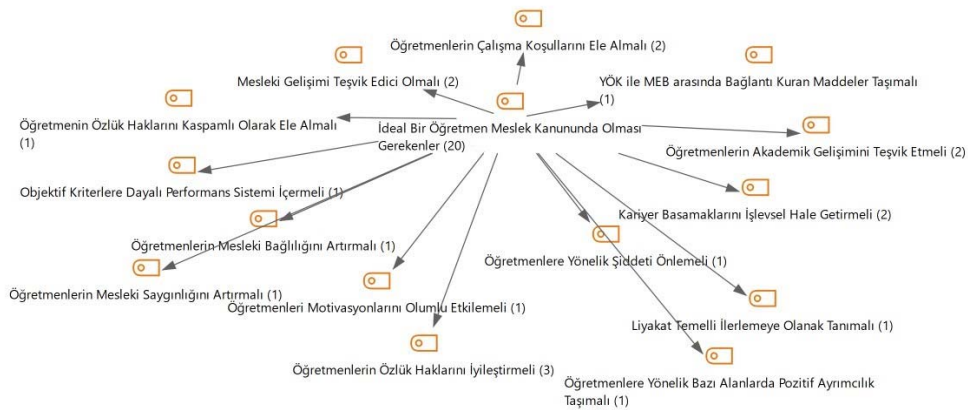
"Öğretmenlerin kişisel gelişim durumlarını dikkate alarak daha kapsayıcı liyakat temelli kanun düzenlenebilir." (Ö10)

### 3.5 2024 ÖMK Kapsamında Olması Gerekenler

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre ideal bir öğretmen meslek kanununda olması gerekenlere ilişkin veriler Şekil 6'da gösterilmiştir.

## Şekil 6

### İdeal Bir Meslek Kanununda Olması Gerekenlere İlişkin Görüşler



Şekil 6'daki verilere incelendiğinde okul müdürlerinin ideal bir öğretmen meslek kanununda olması gerekenlere ilişkin en sık tekrar eden kodun “öğretmenlerin özlük haklarını iyileştirmeli” olduğu belirlenmiştir (f=3). İkinci sırada ise en sık tekrar eden kodların “mesleki gelişimi teşvik edici olmalı”, “öğretmenlerin çalışma koşullarını ele almalı”, “kariyer basamaklarını işlevsel hâle getirmeli” ve “öğretmenlerin akademik gelişimini teşvik etmeli” olarak tespit edilmiştir (f=2). Bu verilere ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinden bazıları da aşağıda sunulmuştur:

*“Öğretmenlerin akademik gelişimlerini teşvik edici hükümlerin bulunması, öğretmenlerin maaş katsayılarının kendilerini geliştirmelerine yeterli oranda belirlenmesi ve bunun kanun kapsamında sabit hale getirilmesi, öğretmenlik kariyer basamaklarının objektif kriterlerle ele alınması ve bu kriterlerde onların akademik gelişimini de etkileyecek unsurların bulunması, çalışma koşullarının daha iyi bir duruma getirilmesiyle ilgili hükümlerin yer alması gerekmektedir. (Ö6)”*

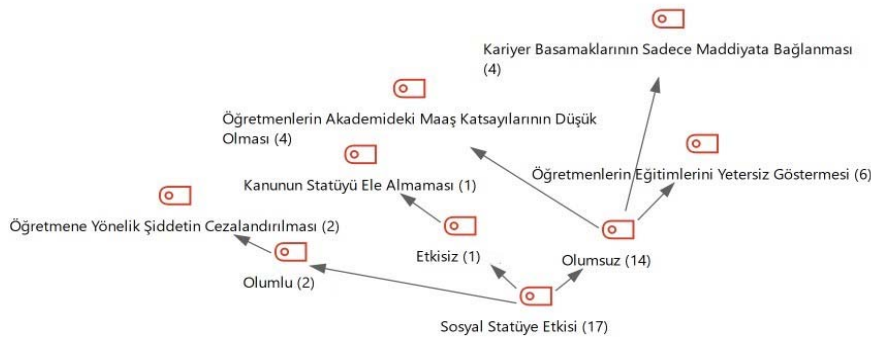
*“Adil ve daha gelişmiş bir kariyer sistemi olmalı. Öğretmenler sadece yazılı sınavlarla değil, deneyim, performans, yönetici geri bildirimleri, meslektaş görüşleri gibi farkı unsurları da içinde barındıran bir değerlendirme sürecinden geçmelidir. Bu yapılırken adaletin terazisinden şaşmamak gerekir. Maaş, iş güvencesi, emeklilik ve sosyal haklar gibi konularda desteklenmelidir. Mesleki anlamda özerk olabileceği ortamlar ve akademik anlamda yenilikçi fikirleri desteklenmelidir. Psikolojik ve sosyal destek sağlanmalıdır. Her şeyden önemlisi mesleki itibarlarını güçlendirecek projelere yer verilmelidir. Öğretmenlerin profesyonel gelişimini ve haklarını merkeze alan, meslek içi saygınlıklarını artıran, öğrencilerin kaliteli eğitim almasını sağlayan, esnek ve kapsayıcı bir yapıya sahip olmalıdır. (Ö7)”*

### 3.6 2024 ÖMK Tasarısının Öğretmenlerin Sosyal Statüsüne Etkisine İlişkin Görüşler

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlerin sosyal statüsüne etkisine ilişkin veriler Şekil 7'de gösterilmiştir.

#### Şekil 7

#### Sosyal Statüye Etkisine İlişkin Görüşler



Şekil 7'deki veriler incelendiğinde 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlerin sosyal statüsüne etkisine ilişkin olumsuz görüşlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir (f=14). Olumsuz görüşlerde en sık tekrar eden kodun ise “öğretmenlerin eğitimlerini yetersiz görmesi” olduğu belirlenmiştir (f=6). İkinci sırada ise en sık tekrar eden kodların ise “kariyer basamaklarının sadece maddiyata bağlanması” ve “öğretmenlerin akademideki maaş katsayılarının düşük olması” olarak tespit edilmiştir (f=4). Olumlu kategorisinde ise tek bir kod yer almaktadır. Bu kod “öğretmenlere yönelik şiddetin cezalandırılması” olarak belirlenmiştir (f=2). Bu verilere ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinden bazıları da aşağıda sunulmuştur:

“Öğretmenlik Meslek Kanununun sosyal statü bağlamında olumlu bir etki yaratacağını düşünmüyorum. Zira bu kanunun bu bağlamda olumlu bir etki yaratmaktan uzak olduğunu görüyoruz. Çünkü hem maaş algısı hem de öğretmen akademisine başlayacak personellerin maaş katsayıları ekonomik algıyı olumsuz etkileyecek, öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselişinin sadece paraya bağlanması da dışarıdaki bakış açısının da olumlu bir hale getirilmemesine ön ayak olacaktır. (Ö8)”

“Öğretmenlere sosyal anlamda bir şey kattığını düşünmüyorum (Ö11)”

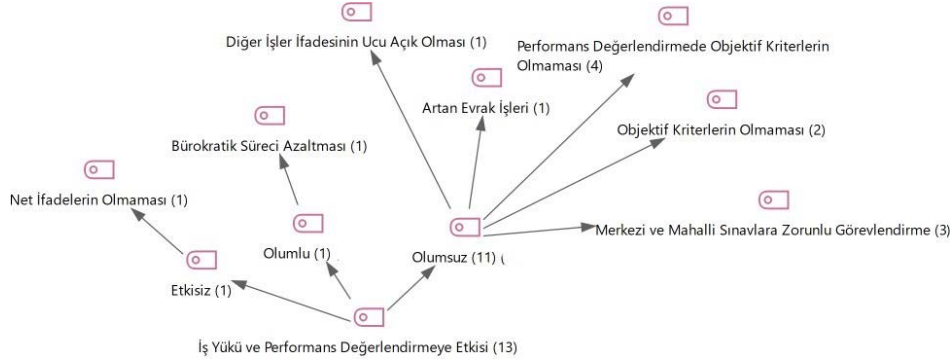
“Öğretmenlere yönelik şiddetin daha da ağır bir şekilde cezalandırılması olumlu bir sosyal algının oluşmasını sağlayabilir. (Ö4)”

### 3.7 2024 ÖMK Tasarısında Öğretmenlerin İş yükü ve Değerlendirmeye İlişkin Görüşleri

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun iş yükü ve değerlendirilmeye etkisine ilişkin veriler Şekil 8'de gösterilmiştir.

#### Şekil 8

##### İş Yükü ve Performans Değerlendirmeye İlişkin Görüşler



Şekil 8'deki veriler incelendiğinde 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlerin iş yükü ve değerlendirmeye etkisine ilişkin olumsuz görüşlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir (f=11). Olumsuz görüşlerde en sık tekrar eden kodların ise “performans değerlendirmede objektif kriterlerin olmaması” olarak belirlenmiştir (f=4). İkinci sırada ise en sık tekrar eden kodun ise “merkezi ve mahalli sınavlara zorunlu görevlendirme” olarak belirlenmiştir (f=3). Etkisiz ve olumlu kategorilerinde de birer kodun bulunduğu görülmektedir. Bu verilere ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinden bazıları da aşağıda sunulmuştur:

“Akademide planlanan eğitimler mesleki gelişimi artırmaya yönelik hedeflenmiş işler olsa da öğretmenlerin iş yükünü artıracaktır. Kanunun öngördüğü bu düzenlemeler öğretmenlerde baskı ve strese hatta motivasyon kaybına yol açacaktır. (Ö1)”

“Objektif kriterler dayanmayan herhangi bir çalışmanın, kanunun veya uygulamanın öğretmenlerin performanslarına yönelik olumlu veya olumsuz bir etkisinin olmayacağı dile getirilebilir. Bu nedenle iş yükleri açısından bir şey değişirse de performans değerlendirme de hizmet sınıfının değiştirilmesi gibi bir unsurun olumsuz etkisi olacağı söylenebilir. (Ö13)”

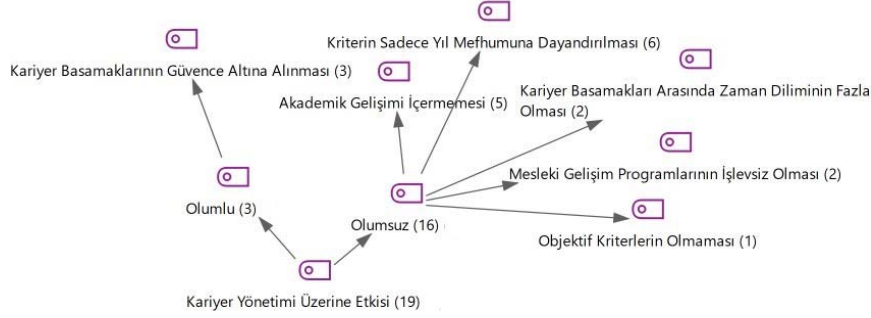
“Öğretmenlerin iş yükü artarken performans baskısı oluşacaktır. (Ö15)”

### 3.8 2024 ÖMK Tasarısının Öğretmenlerin Kariyer Yönetimine Etkisini İlişkin Görüşler

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlerin kariyer yönetimi üzerine etkisine ilişkin veriler Şekil 9'da gösterilmiştir.

#### Şekil 9

#### Kariyer Yönetimi Üzerine Etkisine İlişkin Görüşler



Şekil 9'daki veriler incelendiğinde 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlerin kariyer yönetimi üzerine etkisine ilişkin olumsuz görüşlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir (f=16). Olumsuz görüşlerde en sık tekrar eden kodun ise "kriterin sadece yıl mefhumuna dayandırılması" olarak belirlenmiştir (f=6). İkinci sırada ise en sık tekrar eden kodun ise "akademik gelişimi içermemesi" olarak belirlenmiştir (f=5). Olumlu kategorisinde ise "kariyer basamaklarının güvence altına alınması" olarak tespit edilmiştir (f=3). Bu verilere ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinden bazıları da aşağıda sunulmuştur:

*"Olumsuz bir etkisi olacaktır. Zira öğretmenlerin akademik olarak gelişmelerinin kişisel gelişim dışında hiçbir etkisinin olmayacağını ayan beyan göstermektedir. Bunun yanında uzman öğretmen ve başöğretmen gibi kavramların da yıl mefhumuna dayandırılması sadece onların yılları boş boş geçirmesine yardımcı olacaktır. (Ö7)"*

*"Kariyer ile ilgili çok net bir yol haritası sunuyor. Uzman öğretmenlik ve baş öğretmenlik gibi ilerleme olanakları ile öğretmenlerin maaşlarında da bir artış söz konusu ve bunlar güvence altına alınmış. (Ö4)"*

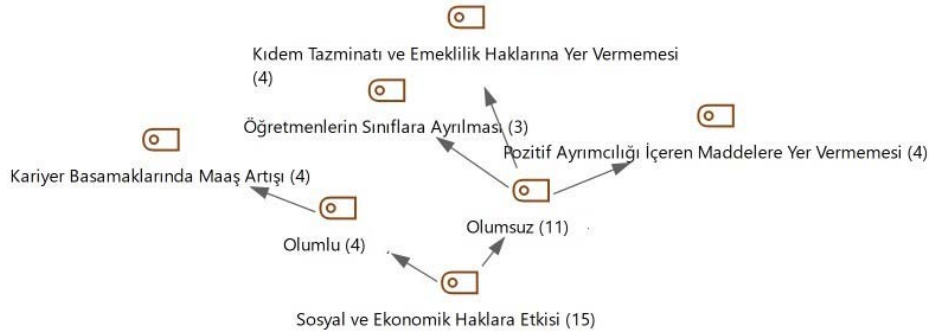
*"Öğretmen Akademisinde kariyer geliştirme olanaklar vb. sağlama gibi şeyler yapılacaksa bana bunun ne gibi faydası olabilir? Burada sunulan diğer mesleki programların yeni öğretmene ne gibi faydası olacaktır? Uygulama vb. şeyleri üniversitede yapsalar da kariyeri de akademik anlamda ele alıp kanunla destekleseler ya. (Ö15)"*

### 3.9 2024 ÖMK Tasarısının Öğretmenlerin Sosyal ve Ekonomik Haklarına Etkisine İlişkin Görüşler

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlerin sosyal ve ekonomik haklarına etkisine ilişkin veriler Şekil 10'da gösterilmiştir.

## Şekil 10

### Sosyal ve Ekonomik Haklara Etkisine İlişkin Görüşler



Şekil 10'daki veriler incelendiğinde 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlerin sosyal ve ekonomik haklarına etkisine ilişkin olumsuz görüşlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir (f=11). Olumsuz görüşlerde en sık tekrar eden kodun ise “kıdem tazminatı ve emeklilik haklarına yer vermemesi” ve “pozitif ayrımcılığı içeren maddelere yer verilmemesi” olarak belirlenmiştir (f=4). İkinci sırada ise en sık tekrar eden kodun ise “öğretmenlerin sınıflara ayrılması” olarak belirlenmiştir (f=3). Olumlu kategorisinde ise tek kodun “kariyer basamaklarında maaş artışı” olduğu tespit edilmiştir (f=4). Bu verilere ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinden bazıları da aşağıda sunulmuştur:

*“Kariyer ile ücret artışı söz konusu fakat yetersiz. Ek ödemelerle kırsalda ya da dezavantajlı bölgelerde çalışan öğretmenlerin maaşlarında daha farklı artışlar yapılabilir. Bunun yanı sıra başarılı öğretmenlerin de ödüllendirilmesi sağlanmalıdır. Burada da yine adaletli davranmak gereklidir. (Ö8)”*

*“Sosyal hakları teşvik edici bir hamle bulunmamaktadır. Ekonomik olarak da kariyer yönetimini yıl mefhumuna dayandırmak dışında hiçbir çabanın olmadığını görmekteyiz. Bu durum da olumlu bir etkiden bahsedebilir miyiz? (Ö10)”*

*“Belli kıdeme ulaşanlar için olumlu iken kıdemi yetmeyenler için olumsuz etkileri olabilir. (Ö13)”*

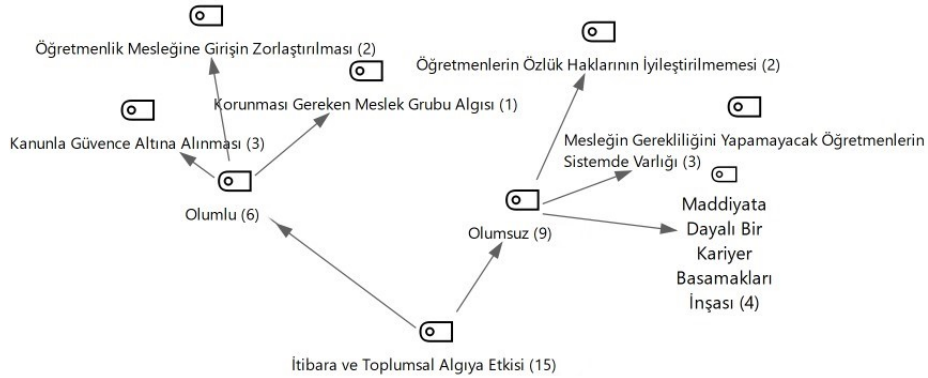
### 3.10 ÖMK Tasarısının Öğretmenlerin İtibar ve Toplumsal Algıya Etkisine İlişkin Görüşler

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlerin itibarı ve toplumsal algısına etkisine ilişkin veriler Şekil 11'de gösterilmiştir.



## Şekil 11

### İtibar ve Toplumsal Algıya Etkisine İlişkin Görüşler



Şekil 11’deki veriler incelendiğinde 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun itibara ve toplumsal algıya ilişkin olumsuz görüşlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir (f=9). Olumsuz görüşlerde en sık tekrar eden kodun ise “maddiyata dayalı bir kariyer basamakları inşası” olarak belirlenmiştir (f=4). İkinci sırada ise en sık tekrar eden kodun ise “mesleğin gerekliliğini yapamayacak öğretmenlerin sistemde varlığı” olarak belirlenmiştir (f=3). Olumlu kategorisinde 3 kodun bulunduğu, bu kodlardan en sık tekrar edilenin ise “kanunla güvence altına alınması” olarak belirlenmiştir (f=3). Bu verilere ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinden bazıları da aşağıda sunulmuştur:

“Kariyer basamakları ile itibarın artırılacağı düşüncesi çok saçma. Ki o da maddiyata dayalı. Ayrıca şiddetin olduğu bir ortamda itibardan söz etmek bana doğru gelmiyor. Kanun öğretmenlerin itibarına yönelik hiçbir çalışmadan söz etmemiş. Sadece akademi ile öğretmenlere gözdağı vermiş. (Ö1)”

“Öğretmenlik mesleğine giriş biraz daha zorlanmış oluyor. Ayrıca şiddet uygulayanlara biraz daha artırılmış cezanın verilmesi söz konusu. Eksikliklerine rağmen itibar açısından bir nebze de olsa olumlu diye yorumluyorum. (Ö4)”

“Öğretmenlerin itibarını yükseltecek bir madde yok. Bilakis öğretmenlerin "şiddetten korunması" gereken, öğretmen akademisindeki maaş katsayıları düşünüldüğünde "başka işlerde çalışması" gereken ayrıca kariyer yönetimini sadece yıl mefhumuna dayandırdığı için "kendini geliştirmeyen" bir meslek statüsüne sokulan öğretmenlikte herhangi bir itibardan veya olumlu toplum algısından bahsedilemez. (Ö10)”

Elde edilen veriler bütünlük içinde sunulmalıdır. Araştırmada elde edilen bulgular; çalışmanın amacı ve problemini destekler nitelikte ve bütünlüğü koruyacak biçimde ilgili tablo, şekil, grafik veya resimlerle açıklanmalıdır.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma yapıldığı dönemde 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu tasarı hâlinde yer almaktadır. Ancak çalışmanın yayım sürecinde 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu 18/10/2024 tarihli ve 32696 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Tasarıda yer alan ancak Resmî Gazete’de bulunmayan önemli maddenin ise öğretmenlik mesleğinde yetersizliği olan bireylerin Hizmet Sınıfının Değiştirilmesine ilişkin 34. Madde olduğu görülmektedir.

2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri incelendiğinde, kanunun öğretmenlerin mesleki gelişimini yeterince desteklemediği, performans değerlendirme kriterlerinin objektif olmadığı ve kariyer basamaklarının maddiyata dayalı olarak belirlenmesinin olumsuz sonuçlar doğurabileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmediği, akademik gelişimlerinin teşvik edilmediği ve iş yüklerinin artabileceği belirtilmiştir. Genel olarak, daha kapsayıcı, akademik gelişimi destekleyen ve öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını güçlendiren bir meslek kanunu ihtiyacı öne çıkmaktadır.

Okul yöneticilerinin 2024 Öğretmenlik Meslek Kanuna tasarısına ilişkin görüşleri incelendiğinde; “iş motivasyonuna ve mesleki bağlılığa etkisi” ve “ideal bir öğretmen meslek kanununda olması gerekenler” temalarında görüşlerin yoğunlaştığı görülmektedir (f=20). En az kodun ise “iş yükü ve performans değerlendirmeye etkisi” temasında olduğu belirlenmiştir (f=13).

İdeal bir öğretmen meslek kanunu, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemeli ve onların süreç içerisinde etkin olmalarını sağlamalıdır. Öğretmenler meslek hayatlarında öğrenme ve öğretme süreçlerine hâkim olmaları ve kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerekmektedir (Eurydice, 2018). Ancak okul yöneticileri, 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu tasarısını, öğretmenlere mesleki gelişim fırsatı sunmaktan uzak olduğu görüşündedirler. Uzaktan yapılan merkezi hizmet içi eğitim faaliyetleri yetersiz olduğundan daha çok yerel ve okul özelinde hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlendiği görülmektedir (TEDMEM, 2024).

2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun iş yükü ve mesleki bağlılığa etkisine ilişkin görüşlerde de hizmet sınıfının değiştirilmesi ibaresinin öğretmenlere yönelik bir tehdit unsuru olarak ele alınabileceği, onların sistem içerisinde mesleğe yönelik bağlılıklarını olumsuz bir şekilde etkileyebileceği şeklinde söylemler ön planda yer almaktadır. Ancak sistem içerisinde yer alan bazı öğretmenlerin mesleğin gerektirdiği çeşitli sorumlulukları sergilemekten uzak olduğu görülmektedir. Karataş'a (2024) göre 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda öğretmenlerin bilinçlendirilmesi ve gerekirse geri hizmete alınması olumlu bir adımdır. Burada asıl sorunun öğretmenlerin performanslarını değerlendirilirken hangi kriterlerin temel alınacağıdır. Ayrıca performans sistemi oluşturulacaksa da süreç, kişilerarası ilişkilerden bağımsız, objektif kriterlere dayalı ve ölçütleri herkes tarafından bilinen bir şekilde olmalıdır (TEDMEM, 2024). Ayrıca Demir vd. (2023) göre öğretmenlerin motivasyonlarını, performanslarını ve mesleki bağlılıklarını artırma adına kanunda öğretmenlerin özlük haklarına yeterince yer verilmeli ve maddi unsurlar daha etkin bir şekilde kullanılmalıdır.

2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda yer alan ve taslak metnin ¼'ünü oluşturacak şekilde maddelerine değinilen öğretmen akademisinin kuruluşuna ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri genel olarak olumsuzdur. Çünkü akademinin, eğitim fakültesi çıkışlı öğretmenler için uygulama dersleri dışında yeni bir şey getirmeyeceği düşünülmektedir. Ayrıca kanun taslağının genel gerekçeler metninde öğretmen akademisinin kuruluşu nitelikli öğretmen yetiştirme olgusuyla beraber ele alınmış olup, bu durumun YÖK ve MEB arasındaki koordinasyonsuzluğu da gösterdiği dile getirilmiştir. Bunun yanında farklı kamu kuruluşlarında yer alan akademiler ilgili diplomaya sahip bireyleri yeniden yetiştirme iddiasında değildir (TEDMEM, 2024). Çalışmaya katılan okul yöneticileri tarafından uygulama derslerinin ağırlığının artırılması hususunda iki farklı kurum mutabakata varıp öğretmen yetiştirme işinin eğitim fakültelerine bırakılmasının daha uygun olacağı, bu şekilde “eğitim fakültelerinin itibarsızlaştırıldığı” dile getirilmiştir. Ayrıca Karataş'a (2024) göre 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu, eğitim akademisinin kurulması için tasarlanan bir çalışma olarak değerlendirilebilir. Yaman'a (2024) göre MEB içerisinde eğitim akademisi kurulacaksa YÖK ile iş birliği içerisinde hareket edilip süreç paylaşımlı olarak ele alınmalıdır.

2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun kapsam ve içerik yeterliliğine ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri genellikle yetersiz olarak sınıflandırılmış ve içerik kısmında orantısız bir dağılım olduğu belirtilmiştir. Bu durum bundan önce tasarlanan 2022 Öğretmenlik Meslek



Kanunu'nda da mevcuttur. Gül ve Güngör'ün (2022) çalışmasında da daha önceki öğretmenlik meslek kanununun; sorunları çözmekten uzak, içeriği doldurulamamış, sadece maddi durumları ele almaya çalışan ve oldukça dar kapsamlı olarak nitelenmiştir. Genç ve Balyer'in (2023) çalışmasında öğretmenlerin görüşlerine göre de meslek kanunu denildiğinde mesleğin başlangıcından sonuna kadar kapsamlı olan, içeriğinin ise sosyal, maddi haklara ve diğer özlük haklarına yer vermesi gerekmektedir. Ayrıca 18 sayfalık kanun teklifinde 4 sayfanın disiplin kurallarına ayrılması, mesleğe ilişkin etik standartlara değinilmemesi kanunda dengeli bir yaklaşımın uygulanmadığını göstermektedir (TEDMEM, 2024). Karataş'a (2024) göre 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamsız ve öğretmenlik mesleğine ilişkin net, açık hükümleri de barındırmamaktadır.

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre ideal bir öğretmenlik meslek kanununda öğretmenlerin özlük haklarını iyileştirmesi, öğretmenlerin akademik gelişimini desteklemesi, liyakat temelli ilerlemeyi sağlaması gibi unsurlara değinmişlerdir. Özellikle 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu incelendiğinde öğretmenlerin akademik olarak gelişmesini destekleyecek, onları bu konuda teşvik edecek bir madde yer almamaktadır. Genç ve Balyer'e (2023) göre 2022 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda akademik kariyer yapan öğretmenler yükselme sınavından muaf tutulmuş olmakla birlikte başka ayrıcalıkların da tanınması gerektiği dile getirilmiştir. Durum bu şekilde ele alınmışken 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda öğretmenlerin kendilerini akademik olarak geliştirmelerini sağlayacak hiçbir teşvik edici maddenin bulunmaması olumsuzdur.

2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun sosyal statüye etkisine ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin olumsuz kategorisinde sıklıkla görülmektedir. Burada dikkat çekici unsur olarak kariyer basamaklarının sadece maddiyata bağlanması ve öğretmen akademisinde eğitime başlayacak personellerin maaş katsayılarına değinilmiştir. Karataş'a (2024) göre de kariyer basamakları sadece maaş artışı için bir ön koşul olarak değerlendirilmiştir. Bu unsur dışarıya olumsuz bir şekilde yansımaktadır. Ayrıca öğretmen akademisinde öğretmenlere aylık verileceği belirtilen miktarın dışarıya yansımada olumsuzdur. Çünkü 18.650 gösterge rakamıyla memur maaşının çarpımı tutarında verileceği öngörülen maaşla öğretmen adaylarının hayatını idame ettirmeleri zorlaşacağı dile getirilmiştir (TEDMEM, 2024).

2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun iş yükü ve performans değerlendirmeye etkisinde "performans değerlendirmede objektif kriterlerin olmaması" ve "merkezi ve mahalli sınavlara zorunlu görevlendirme" ifadeleri göze çarpmaktadır. Hesap verilebilirliğin sağlanmasında objektif kriterlere dayalı bir performans değerlendirme sistemine yer verilmesi ve öğretmenlerin sorumluluklarının net bir şekilde tanımlanması gerekmektedir (TEDMEM, 2024). Performans ölçütlerinin netleştirilmesi önemli bir unsurdur. Bunun yanında öğretmenlerin merkezi ve mahalli sınavlarda görev almakla yükümlü olduğu belirtilmiş olup bu durumun öğretmenler açısından bağlayıcı olabileceği dile getirilmiştir.

2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun kariyer yönetimine etkisine ilişkin görüşler incelendiğinde de "kariyer basamaklarının sadece yıl mefhumuna dayandırılması", "akademik gelişimi içermemesi" gibi unsurların sık bir şekilde ifade edildiği görülmüştür. Öğretmenlerin kariyer basamaklarının tespit edilmesinde bundan önceki çalışmalarda sınavlardan yararlanılmıştır. Ancak Şirin, Erdoğan ve Mülazımoğlu'na (2010) göre kariyer basamaklarının belirlenmesinde öğretmenlerin performanslarını değerlendirmek için kullanılan yükselme sınavları geçerli ve güvenilir bir araç değildir. Farklı unsurlar süreç içerisinde değerlendirilmelidir. Burada bunu dengeleyecek bir sistem olarak akademik kariyer göz önünde bulundurulabilir. Ancak daha önce de değinildiği gibi akademik gelişime ilişkin ifadeler 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda yer verilmemiştir. Altan ve Özmusul'a (2022) göre de kanunda kariyer basamaklarının sadece yıl gibi bir unsura dayandırılmaması, öğretmenlerin akademik gelişimini teşvik edici maddelerin yer alması gerekmektedir.

2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun sosyal ve ekonomik haklarına etkisine ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri incelendiğinde “öğretmenlerin sınıflara ayrılması”, “kıdem tazminatı ve emeklilik haklarına yer vermemesi” olumsuz bir şekilde değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin sınıflara ayrılması farklı ülkelerde de mevcut olan bir durumdur. Örneğin ABD'nin çoğu eyaletinde öğretmenlerin kariyer basamakları maddi olanaklar elde etmesine dayalı olsa da çeşitli sorumluluklar ve görevleri de beraberinde getirmektedir. Bu öğretmenler model, mentor ve uzman olmak üzere üç basamakta değerlendirilmektedir (AFT, 2016). Buradaki sorun, farklı sınıflara ayrılan öğretmenlerin görev tanımlarında değişikliklerin olmamasıdır. Bunun açık ve net bir şekilde belirtilmesi gerekir. Farklı kariyer basamaklarında olan öğretmenlerin farklı oranda maaş almasının nedeni belirtilmelidir. Yoksa aynı işi yapan öğretmenlerin farklı maaş alması, çalışma ortamını gergin bir hâle getirebilir. Altan ve Özmuşul'a (2022) göre de farklı kariyer basamaklarında yer alan öğretmenlerin görev tanımlarının netleştirilmesi, bunlara basamaklara göre görevlerin verilmesi ve bu sağlandıktan sonra farklı ücretlendirmelerin yapılması gerekmektedir. Ayrıca alan yazında öğretmenlere yönelik kariyer basamaklarının oluşturulmasını olumlu bulan çeşitli çalışmalar mevcuttur (Deniz, 2009; Kaplan & Gülcan, 2020; Özdemir & Orhan 2019). Ancak bunun yanında bazı çalışmalar da bu süreci olumsuz bulmuştur (Bakioğlu & Can, 2009; Çelikten, 2008; Genç & Balyer, 2023). Ayrıca öğretmenlerin farklı sınıflara ayrılmasında belirlenen yıl unsuru da uzunluk bakımından olumsuz bir şekilde değerlendirilmektedir (Canatan Doğan, 2022; Demir vd., 2023; Elagöz & Elagöz, 2023; Genç & Balyer, 2023; İş & Birel, 2022).

2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun itibar ve toplumsal algıya etkisi incelendiğinde de maddiyata dayalı bir kariyer basamakları inşası ve öğretmenlerin özlük haklarını iyileştirmemesi olumsuz olarak dile getirilmiştir. Atmaca'ya (2020) göre öğretmenlerin geçim kaygısı yaşamaları ve maaşlarının refah seviyesinin altında kalması mesleki saygınlığı olumsuz etkilemektedir. Bu durum özlük haklarının iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca Altan ve Özmuşul'a (2022) göre öğretmenlik meslek kanunu, öğretmenliğin özlük haklarını bir üst seviyeye taşıyabilecek ve itibarını düzenleyebilecek şekilde olması gerekmektedir. Bunun yanında 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun başka ülkelerdeki hali incelendiğinde kariyer basamaklarının öğretmenlerin gelişimlerini destekleyecek şekilde ve teşvike dayalı olduğu görülmektedir, bunun yanında öğretmenlik mesleğini seçecek kişilerin en az 4 sene eğitim fakültesi çıkışından sonra KPSS ve öğretmen akademisinde eğitim alacak olması da bu sürece olumsuz bir bakış açısının oluşmasına neden olabilir (TEDMEM, 2024).

Bütün görüşler değerlendirildiğinde 2022 Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yöneltilen hızlı hazırlanıp yetersiz bir şekilde ele alınma unsurunun (Canatan Doğan, 2022; Elagöz & Elagöz, 2023; Genç & Balyer, 2023; İş & Birel, 2022) bu meslek kanununda da benzer olduğu; 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun ikinci bölümünün başlığında hak, ödev ve sorumluluklar ifadesinin yer almasına rağmen öğretmenlerin özlük haklarına net bir şekilde değinilmediği (TEDMEM, 2024), YÖK ile MEB arasında iş birliği sağlanarak sorunların daha hızlı ve koordineli bir şekilde çözülebileceği, akademik gelişimin süreçte saf dışı bırakıldığı görülmektedir. Bu sorunların çözümünde daha kapsayıcı ve paydaşların görüşlerinin alındığı etkili bir Öğretmenlik Meslek Kanununun hazırlanmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

## ÖNERİLER

Bu çalışmanın sonuçları bağlamında 2024 Öğretmenlik Meslek Kanunu tasarısına ilişkin şu öneriler sunulabilir:

- 1. Mesleki Gelişimi Destekleme:** Öğretmenlerin akademik gelişimini teşvik eden maddeler eklenmeli, yerel ve okul bazlı hizmet içi eğitimler artırılmalıdır.

2. **Objektif Performans Değerlendirme:** Performans değerlendirme sistemi, objektif kriterlere dayalı olmalı, kişisel ilişkilerden bağımsız ve şeffaf bir süreç oluşturulmalıdır.
3. **Kariyer Basamaklarında Akademik Gelişim:** Kariyer basamakları yıl kriterine ek olarak akademik gelişimi de içermeli ve yalnızca maaş artışına dayalı olmamalıdır.
4. **Özlük Haklarının İyileştirilmesi:** Öğretmenlerin maaşları, emeklilik hakları ve kıdem tazminatları açık ve net şekilde düzenlenmeli, geçim kaygısı ortadan kaldırılmalıdır.
5. **Eğitim Akademisinin İş Birliği ile Kurulması:** Eğitim akademisi, YÖK ile MEB arasındaki koordinasyonla ve eğitim fakülteleriyle iş birliği içinde oluşturulmalıdır. Eğitim Akademisinin, eğitim fakültelerinin yerine geçme ya da akademik misyonunu yerine getirmesi mümkün değildir. Bu yöndeki uygulamalar ve maddeler kaldırılmalıdır.
6. **Görev Tanımları ve Kariyer Basamakları:** Farklı kariyer basamaklarına sahip öğretmenlerin görev tanımları net olmalı ve bu tanımlara göre maaş farklılıkları düzenlenmelidir.
7. **Toplumsal İtibarı Artırılması:** Öğretmenlik mesleğinin toplumsal itibarını artıracak maddeler eklenmeli ve maddi unsurlar mesleki gelişimle dengelenmelidir.
8. **Paydaş Katılımı:** Kanun, paydaşların (öğretmenler, yöneticiler, sendikalar) görüşleri alınarak daha kapsayıcı hâle getirilmelidir.

## KAYNAKÇA

- American Federation of Teachers (AFT). (2016). *Becoming a teacher*. Received from <https://www.aft.org/sites/default/files/becomingateacher0916.pdf> adlı siteden erişildi.
- Akyüz, Y. (1999). 17. yüzyıldan günümüze Türk eğitiminde başlıca düzenleme ve geliştirme çabaları (genel özellikler ve doğrultular). *Millî Eğitim Dergisi*, 144(03), 14-24.
- Altan, M. Z. ve Özmuşul, M. (2022). Geleceğin Türkiye'sinde öğretmen refahı: Öğretmenlik meslek kanununun kayıp parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-42.
- Atmaca T. (2020). Öğretmenlerin toplumsal saygınlık ve imajlarına olumsuz etki eden faktörlerin incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 34(1), 152-167.
- Bakırcı, H., Liçen, M. B., & Demiral, U. (2024). Matematik Öğretmenlerinin Öğretmenlik Meslek Kanunu Hakkındaki Görüşleri. *Journal of Computer and Education Research*, 12(23), 241-264.
- Bakioğlu, A. & Can, E. (2009). Kariyer basamaklarında yükselme sınavının değerlendirilmesi. 18. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiri Özeti, Ege Üniversitesi, 259, İzmir.
- Binbaşıoğlu, C. (2009). *Türk eğitim tarihi*. Anı Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (18. baskı). Pegem Akademi.
- Canatan Doğan, N. (2022). *Öğretmenlik Meslek Kanunu'na yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi.

- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Çelikten, M. (2008). Öğretmenlik mesleğinde yeni model arayışları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Çelikten, M., Şanal, M. & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Demir, F. B., Ulukaya Öteleş, Ü., Zırhlı, K. ve Şahin, A. (2023). Öğretmenlik meslek kanununa yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44, 144-162.
- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi.
- Elagöz, Z., & Elagöz, M. P. (2023). Öğretmenlik kariyer basamaklarının mesleki gelişim çalışmalarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(2), 530-547.
- Ergün, M. (1987). Türkiye'de öğretmen yetiştirme çalışmalarının gelişmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 10-18.
- 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/nationalpolicies/eurydice/content/teaching-careers-europe-access-progression-and-support\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/content/teaching-careers-europe-access-progression-and-support_en)
- Fraenkel R.J. & Wallen E.N. (2006). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill.
- Genç, Y. & Balyer, A. (2023). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Turkish Studies - Education*, 18(1), 97-121.
- Göksoy, S., Sağır, M. & Yenipınar, Ş. (2014). Öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 443-456.
- Gül, İ. & Güngör, C. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Van Yüzcü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1098-1123.
- Hesapçıoğlu, M. (2009). Türkiye'de cumhuriyet döneminde eğitim politikası ve felsefesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(29), 121-138.
- İş, A., & Birel, F. K. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Electronic Journal of Social Sciences*, 21(84), 1967-1990.
- Kaplan, İ., & Gülcan, M. G. (2020). Öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi: karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406.
- Karataş, İ. H. (2024). Yeni öğretmenlik meslek kanunu teklifi ve millî eğitim akademisi'nin kurulmasına dair. *Okul Yönetimi*, 4(1), 1-10.
- MEB. (1973, Haziran 14). Resmî Gazete. Ekim 07, 2024 tarihinde Milli Eğitim Temel Kanunu: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf> adresinden alındı.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. Jossey-Bass.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.

- Oktay, A. (1991). Öğretmenlik mesleği ve öğretmenin nitelikleri. *M.Ü. Atatürk eğitim fakültesi eğitim bilimleri dergisi*, 3(3), 187-193.
- Öğretmenlik Meslek Kanunu. (2022, 14 Şubat). Resmî Gazete (Sayı: 31750).
- Özdemir, T. Y., & Orhan, M. (2019). Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin imajı hakkındaki görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(4), 824-846.
- Patten, M.L., & Newhart, M. (2018). *Understanding research methods: An overview of the essentials*. Taylor & Francis.
- Resmî Gazete. (2005, 13 Ağustos). Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği (Sayı: 25905).
- Şirin, E. F., Erdoğan, M., & Mülazımoğlu, O. (2010). Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 57-68.
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (2010). Sage handbook of mixed methods in social & behavioral research. 2nd Ed., Thousand Oaks, CA: Sage
- TEDMEM. (2024). *Öğretmenlik Mesleği Kanunu teklifine ilişkin görüş ve değerlendirmeler*. Erişim adresi: <https://tedmem.org/storage/writes/July2024/a7hHRyAZQKq6dKR8mY8v.pdf>
- Vermunt, J. D. (2014). Teacher learning and professional development. In S. Krolak-Schwerdt, S. Glock, & M. Böhmer (Eds.), *Teachers' professional development: Assessment, training, and learning* (pp. 79–95). Sense Publishers.
- Yaman, E. (2024). Öğretmen yetiştirmede yeni bir kuram ve yeni bir model. *Journal of Turkic Civilization Studies*, 5(1), 1-10.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

Educational policies are evolving worldwide, shaping teacher training, professional roles, and competencies. According to Oktay (1991), teaching is one of the oldest professions, requiring multiple competencies due to its deep social impact. Vermunt (2014) highlights how these competencies have changed over time. Teacher training in Turkey began formally in 1848 with the establishment of *Darülmüallimin-i Rüşdi* during the Ottoman era (Binbaşıoğlu, 2019). The 1869 *Maarif-i Umumiye* Regulation structured teacher training institutions (Akyüz, 1999). The Republic introduced further reforms, including the *Tevhid-i Tedrisat* Law (1924) and the *Primary School Teachers Law* (Hesapçıoğlu, 2009). The *National Education Basic Law* (1973) first recognized teaching as a specialized profession but lacked career advancement provisions. The 2005 *Teacher Career Advancement Regulation* categorized teachers into three levels: teacher, expert teacher, and head teacher. However, legal disputes halted its implementation. The 2022 *Teacher Profession Law (No. 7354)* introduced career stages and examinations. Critics argue it lacks stakeholder input and does not address teachers' financial, social, and professional concerns (Altan & Özmuş, 2022). Studies suggest the law falls short of expectations and focuses narrowly on career progression through exams (Bakırcı, Liçen & Demiral, 2024; Demir et al., 2023; Gül &

Güngör, 2022). Some provisions have been annulled by the Constitutional Court. This study evaluates the proposed 2024 Teacher Profession Law (ÖMK) from the perspective of school administrators and aims to outline essential components of an ideal teacher profession law.

### **Methodology**

A phenomenological research design was used to explore school administrators' experiences and perceptions (Creswell, 2013; Yıldırım & Şimşek, 2018).

### **Sample Group**

The study involved 15 school administrators (SAs) from primary and secondary schools in Kırşehir, selected via criterion sampling (Creswell, 2013). Participants included 10 males (66.66%) and 5 females (33.33%) with varying professional experience.

### **Data Collection and Analysis**

Data were collected through semi-structured interviews, ensuring depth and consistency. Responses were coded and thematically categorized using content analysis (Yıldırım & Şimşek, 2018). Reliability was confirmed using Miles and Huberman's (1994) agreement percentage formula (.86 agreement rate).

### **Findings**

Analysis of the school administrators' responses revealed ten key themes related to the 2024 ÖMK:

#### **1. Impact on Professional Development**

Most participants expressed negative views regarding the law's support for professional development (f=18).

- Lack of adequate training opportunities (f=4)
- Weak academic career system (f=3)

#### **2. Impact on Job Motivation and Professional Commitment**

Administrators feared the law would lower motivation and increase job pressure (f=18).

- Increased workload without support (f=5)

#### **3. Establishment of the National Education Academy**

The Teacher Academy was met with skepticism (f=11).

- Some saw potential benefits but feared it would undermine existing institutions.

#### **4. Adequacy of Scope and Content**

The law was deemed inadequate (f=13).

- Excessive focus on Teacher Academy rather than comprehensive reforms.

#### **5. Components of an Ideal Teaching Profession Law**

Administrators suggested improvements, emphasizing:

- Better employment rights (f=3)
- Increased professional development opportunities

#### **6. Impact on Social Status**

Concerns over a decline in teachers' societal status (f=14).

- Low salary scales and career exams were seen as demotivating factors.

#### **7. Impact on Workload and Performance Evaluations**

The law was expected to increase workload without clear evaluation criteria (f=11).

#### **8. Impact on Career Management**

Many administrators felt the law failed to promote career growth (f=16).

- Career progression is tied to years of service rather than qualifications.

#### **9. Impact on Social and Economic Rights**

The law was seen as weak in addressing financial concerns (f=11).

- Lack of retirement benefits
- No provisions for positive discrimination

### **10. Impact on Reputation and Public Perception**

Concerns that teachers' reputation would suffer due to monetized career progression (f=9).

- Presence of underqualified teachers

### **Discussion and Conclusion**

The 2024 Teacher Profession Law faces criticism from school administrators who argue it:

- Fails to support professional growth
- Bases career advancement too heavily on exams
- Neglects teachers' social and economic rights
- Could weaken teachers' social status

Administrators emphasized the need for a more inclusive and development-focused law, shaped by stakeholder feedback. The ideal law should:

- Enhance professional development with continuous training
- Introduce clear career paths beyond monetary incentives
- Address financial concerns like retirement benefits
- Improve teachers' social status with fair recognition

The study highlights the urgent need for an inclusive and holistic teacher law, ensuring professional growth, job satisfaction, and societal recognition for educators in Turkey.