

**Kosovo Educational Research Journal**

Volume 6, Issue 2, 21-46.

ISSN: 2710-0871

<https://kerjournal.com/>**Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu Hakkında Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrenci Görüşlerinin İncelenmesi****Analysis of the Educational Management Master Students Opinions on the Teaching Profession Law**

Öznur ÖZLÜ TEMİZEL**

Cem TUNA***

Öz

Bu araştırmanın amacı, Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun hükümlerine ilişkin olarak Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencilerinin görüşlerini derinlemesine incelemektir. Araştırmada, söz konusu kanunun eğitim ortamında yarattığı olumlu ya da olumsuz iklim kapsamlı bir şekilde ele alınmak istenmiştir. Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunu, 2024-2025 eğitim-öğretim yılı itibarıyla Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı'na kayıtlı öğrenciler arasından gönüllü olarak ve rastgele seçilen 10 öğrenci oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme formu, araştırmacı tarafından Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun içeriği dikkate alınarak hazırlanmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiş; kodlamalar yapılarak veriler temalar altında toplanmıştır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu, kanunun hak ve sorumluluklara ilişkin hükümlerini olumsuz değerlendirmiştir. Öğretmen adaylarına yönelik öngörülen hazırlık eğitiminin, uygulamada zaman kaybına neden olabileceği yönünde görüş bildirilmiştir. Öte yandan, eğitim çalışanlarının şiddetten korunmasına yönelik ayrı bir maddenin kanunda yer almasını olumlu karşılayan katılımcıların sayısının fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu, Eğitim Yönetimi, Tezli Yüksek Lisans**Abstract**

* Araştırmanın etik kurul izni Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 27.11.2024 tarih ve 2024/441 sayılı toplantı kararı alınmıştır.

** Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, oznur_ozlu19@erdogan.edu.tr

ORCID: 0000-0001-9476-6936

*** Prof. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, cem.tuna@erdogan.edu.tr

ORCID: 0000-0002-6846-8676

The aim of this qualitative study is to examine in depth the opinions of graduate students enrolled in the Educational Administration Master's Program with Thesis regarding the provisions of the new Teaching Profession Law in Türkiye. The study investigates the perceived positive or negative impact of the law on the educational environment. Employing a phenomenological research design, the study was conducted with a purposive sample of 10 volunteer students randomly selected from Recep Tayyip Erdoğan University during the 2024–2025 academic year. Data were collected through semi-structured interviews, guided by an interview form developed by the researcher in line with the content of the new law. The data were analyzed using content analysis, with codes and themes generated accordingly. The findings indicate that most participants held negative views regarding the provisions on teachers' rights and responsibilities. Furthermore, participants expressed concern that the preparatory training required for prospective teachers could lead to a loss of time in practice. However, a significant number of participants welcomed the inclusion of a separate provision aimed at protecting educational staff from violence, viewing it as a positive step.

Keywords: New Teaching Profession Law, Educational Administration, Master's Program with Thesis

To cite this article: Temizel, Ö. Ö.& Tunaö C. (2025) Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu Hakkında Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrenci Görüşlerinin İncelenmesi . Kosovo Educational Research Journal, 6(2), 21-46.

Giriş

Geçmişten günümüze meydana gelen gelişmelere bakıldığında, bilginin birikimli olarak ilerlediği ve bu birikimlerin aktarılmasında farklı yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir. İnsanlığın kullandığı en yaygın yöntem ise eğitimidir. Eğitim öncelikle yeni neslin toplum içinde yaşamını kolaylaştırmak ve bireyin doğuştan getirdiği becerileri geliştirmek amacıyla kullanılmıştır. Ancak insanlığın yaşanan gelişmeler sonucunda dünyaya farklı bakış açısı ile bakması eğitim kavramının içeriğini de değiştirmiştir. Eğitim, sadece insanı tüm yönleriyle geliştirmek değil, bununla birlikte insani ve nitelikli bir yaşam sürdürmesini sağlamaktır (Şişman, 2010). Eğitim sistemini meydana getiren başlıca ögeler öğrenci, öğretmen, veli ve okul yöneticileri olarak sıralanabilir. Ancak bu ögeler içerisinde en fazla görev öğretmene düşmektedir. Hacıoğlu ve Alkan'a (1997) göre öğretmen eğitimin diğer unsurlarına anlam kazandıran en önemli ögedir. Tarih boyunca dünyanın en saygın mesleği olarak tanımlanan öğretmenlik; öğrenme, öğreti, öğrenen gibi terimlerin ortak paydasından üretilen kısaca öğreten anlamına gelen bir kavram olarak tanımlanabilir (Aydın, 2015). Tarihsel süreçte öğretmenlik mesleği varlığını sürdürmüş ve farklı anlamlar kazanarak günümüze kadar gelmiştir. Günümüzde öğretmenlik özel uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektiren bir meslek olarak kabul edilmektedir.

Eğitim hizmetlerinin niteliğinin artırılması için dünyada olduğu gibi ülkemizde de Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlik mesleği yeterlikleri üzerine çalışmalarda bulunmuş ve birden fazla belge yayımlamıştır (Yavuz, Özkaral ve Yıldız, 2015). Öğretmenlik mesleğinin niteliğinin yükseltilmesi, ilk olarak öğretmenlerin sahip olması gereken genel ve özel alan yeterliklerin bilinmesi, ardından bu yeterliklerin, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programlarıyla, öğretmen adaylarına ve öğretmenlere kazandırılması ile mümkündür (Tuğluk ve Kürtmen, 2018).

Toplumlar öğretmenlik mesleğini icra eden bireylerden; ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında başrolü oynamalarını beklemektedir (Özden, 1999). Toplumun öğretmene yüklemiş olduğu bu görev ve sorumluluklar öğretmenlerin görevleri boyunca kendilerini her alanda geliştirmeleri gerektiğini gözler önüne sermektedir. Toplumun temel taşı olan bireylerin eğitimlerinden bu denli yükümlü olan öğretmenlerin ise haklarının iyileştirilmesi nitelikli bir eğitim için önemlidir. Öğretmen haklarının eksikliği toplum tarafından öğretmenlik mesleğine bakışı da olumsuz etkilemektedir. Köse ve Öztürk'e (2023) göre ülkemizde öğretmenlik meslek imajına yönelik yapılan çalışmalar öğretmenlik mesleğinin bireylerin geleceğini şekillendirmesi ve saygın bir meslek olması gibi mesleki imaja yönelik olumlu sonuçları ifade etse de öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunlar, öğretmenlik mesleği ve öğretmenlerle ilgili yapılan olumsuz haberler, kimi meslek mensuplarının öğretmenlik mesleğinden beklenenden uzak tutum ve davranışları ile birlikte öğretmenlik meslek imajını olumsuz yönde etkiler hale getirmiştir.

Ülkemizde öğretmenlik mesleğinin hak ettiği değeri görebilmesi ve mesleğin kalitesinin artırılması için meslek ile ilgili bir kanun ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Uzun zamandır talep edilen Öğretmenlik Meslek Kanunu (ÖMK) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanmış ve 3 Şubat 2022'de yasalaşmıştır. Kanun bu haliyle sadece dört (4) maddesi öğretmenlik mesleği ile ilgili düzenlemeler içeren 12 maddelik ÖMK, öğretmenlik mesleğini kurumsallaştırmak, sosyal, ekonomik ve politik bakımdan güçlendirmek yerine öğretmenlik mesleğinin var olan saygınlığını zedeleyici, kurumsal yapıyı bozan, eşitsizlikleri artıran, iş barışını zedeleyen ve politik açıdan tartışmalı bir kanun olarak yürürlüğe konmuştur. Anayasa Mahkemesi, yapılan itirazlar sonucunda kanunun 5 ve 6. maddelerinde yenileme yapılmasına karar vermiştir. Milli Eğitim Bakanlığı ise yenilenme yerine yeni bir öğretmenlik meslek kanunu hazırlama gereği duymuş ve Yeni ÖMK 18 Ekim 2024 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Karataş, 2024). Ancak Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu ile bu konu hakkındaki tartışmalar son bulmamıştır.

Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili alan yazın incelendiğinde yapılan çeşitli araştırmalara rastlamak mümkündür. Bu araştırmaların ana konusu genel olarak Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun 3 Şubat 2022'de yayımlanmış ilk hali ile ilgilidir. Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili de araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bu çerçevede, bu araştırmanın problemini 18 Ekim 2024 tarihinde yayımlanmış Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili eğitim paydaşlarından Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrenci görüşlerinin incelenmesi oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında aşağıda verilen sorulara cevap aranmıştır: Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencilerinin;

1. Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun hak, ödev ve sorumluluklar hükümlerine ilişkin görüşleri nelerdir?

2. Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Öğretmenlerin Nitelikleri, Seçimi, Hazırlık Eğitimi, Öğretmenliğe Atama ve Yer Değiştirme hükümlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Mesleki Gelişim, Kariyer ve Yönetici Görevlendirme hükümlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Ödül ve Disiplin hükümlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
5. Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Eğitim çalışanlarının şiddetten korunması maddesine ilişkin görüşleri nelerdir?

2. Yöntem

Bu bölümde çalışmada tercih edilen araştırma desenine, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, izlenen işlem yoluna ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırma Deseni

Araştırmada Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencilerinin Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin görüşleri ve önerileri alınmıştır. Araştırmada Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun çıkarmış olduğu olumlu veya olumsuz durum derinlemesine incelenmek istenmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak fenomenoloji/ olgubilim yöntemi kullanılmıştır. Olgubilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir fikre sahip olmadığımız olgulara dayanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Cresweell'e (2007) göre olgubilim araştırmalarının temel amacı bireyin bir olguya, duruma ilişkin yaşantılarından yola çıkarak söz konusu olgunun, durumun boyutlarının derinliğini ortaya çıkarmaktır. Aynı zamanda olgubilim etkili, duygusal ve sıklıkla insan deneyimlerini çalışmak için uygundur (Merriam, 2023).

2.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Bu araştırma, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans bölümü öğrencilerini evren olarak belirlemektedir. Çalışma grubu 2024-2025 eğitim öğretim yılında Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans bölümünde kayıtlı öğrencilerden gönüllü olarak rastgele seçilmiştir. Bağlamı geniş olan ve istatistiksel genellemenin önemli olduğu nicel araştırmaların aksine, nitel araştırmalarda genellikle kendi bağlamlarında kenetli olan ve derinlemesine analiz edilen küçük gruplarla çalışılır (Miles ve Huberman, 2019). Bunun nedeni, nitel araştırma yöntemlerinin genellikle bir fenomenin derinlemesine anlaşılmasını sağlaması veya anlam odaklı olmasıdır (Yağar, 2023). Bu nedenle çalışma grubu bu evrenden seçilen 10 öğrenciyi içermektedir. Araştırma, Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun hükümlerine yönelik Eğitim Yönetimi alanında Lisansüstü eğitim alan öğrencilerin görüşlerini almayı hedeflediğinden, çalışma grubundaki çeşitlilik önem arz etmektedir. Bu öğrencilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda Milli Eğitim Sistemi'nde öğretmen ve yönetici olarak görev yapmaktadır. Tablo 1'de çalışma grubuna ait demografik bilgiler sunulmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken		n	Yüzde(%)
Unvan	Müdür	1	%10
	Öğretmen	8	%80
	Diğer	1	%10
	Toplam	10	%100
Cinsiyet	Kadın	7	%70
	Erkek	3	%30
	Toplam	10	%100
Medeni Durum	Evli	6	%60
	Bekâr	4	%40
	Toplam	10	%100
Yaş	20-30 yaş	2	%20
	31- 40 yaş	8	%80
	Toplam	10	%100
İstihdam Şekli	Aday Öğretmen	1	%10
	Sözleşmeli Öğr.	2	%20
	Öğretmen	1	%10
	Uzman	4	%40
	Başöğretmen	1	%10
	Diğer	1	%10
	Toplam	10	%100
Görev Yapılan Okul Türü	Okul Öncesi	3	%30
	Ortaokul	2	%20
	Lise	3	%30
	Diğer	2	%20
	Toplam	10	%100
Kurumdaki Hizmet Yılı	1-5 yıl	6	%60
	6-10 yıl	3	%30
	11-15 yıl	1	%10
	Toplam	10	%100
Toplam Hizmet Yılı	1-5 yıl	4	%40
	6-10 yıl	1	%10
	11-15 yıl	5	%50
	Toplam	10	%100

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada verileri toplamak için görüşme yöntemine başvurulmuştur. Görüşme yöntemi katılımcıların araştırma problemini nasıl anlamlandırdıklarını görmek için etkili olmaktadır (Aslan, 2024). Aynı zamanda görüşme yöntemi gözlemlenemeyen davranışlar, duygular veya bireylerin çevrelerindeki dünyayı nasıl ifade ettiklerini öğrenmek için gereklidir (Merriam, 2023). Bu araştırma da Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu incelenerek araştırmacı tarafından hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın geçerliğini arttırmak amacıyla iki öğretim üyesinden görüş alınarak form tekrar düzenlenmiştir. Farklı katılımcılar ile yapılan pilot görüşmeler sonrasında form üzerinde son düzenlemeler yapılmıştır. Görüşme formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunun hükümlerine ilişkin beş sorunun yer aldığı bir bölüm bulunmaktadır.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında uygulamaların yapılabilmesi için öncelikle veri toplama aracı Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun onayına sunulmuş ve etik kurul belgesi ilgili Kurul'dan 27.11.2024 tarih ve 2024/441sayılı toplantı kararı ile alınmıştır. Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans bölümüne kayıtlı öğrencilere e-posta gönderilerek araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmaya katılmak isteyen 10 lisansüstü eğitim öğrencisiyle görüşmeler yapılmıştır. Görüşme formunda bulunan sorulara verilen cevaplar yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

Araştırmada Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun hükümlerine ilişkin görüşler analiz edilmiştir. Veriler, içerik analizi yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İçerik analizi, elde edilen verilerin kategorilere ayrılması ve tematik analizin gerçekleştirilmesi yoluyla derinlemesine anlam çıkarmayı sağlayan bir veri analizi yöntemidir (Saraç, 2024). İçerik analizinin temelinde yapılan işlem birbirine benzeyen verileri belli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve okuyucunun anlayacağı şekilde düzenlemektir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

İlk aşamada araştırmaya katılan her bir öğrenciye (Ö1, Ö2, ...) şeklinde kodlar verilmiştir. Her öğrencinin aynı soruya vermiş olduğu cevaplar sıralanmıştır. Sonraki aşamada ise veriler incelenerek benzer ifadeler kodlara, benzer kodlamalar kategoriye ve ilişkili olan kategoriler ilgili tema altında birleştirilip tablo haline getirilmiştir. Son aşamada elde edilen kodlar, kategoriler, temalar, katılımcı frekansları ve yüzdeleri tabloda belirtilmiştir. Veriler, oluşturulan tablolar üzerinden okuyucunun anlayabileceği şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.

2.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel bir araştırmaya yöneltilen eleştirilerin başında, geçerlik ve güvenirlik hakkında nicel araştırmalarda olduğu gibi genel geçer yöntemlerin olmaması gelmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Ancak nitel araştırmaların geçerlik ve güvenirlik konusunda araştırmanın tasarlanması ve uygulamasına gösterilen hassasiyet olumlu yönde etki yapacaktır (Merriam, 2023).

Katılımcı ve verilerin çeşitliği, verilerin teyit edilmesi, bulguların açık, anlaşılır bir biçimde sunulması, bununla birlikte katılımcı görüşleri hiç değiştirilmeden, olduğu gibi örneklendirilmesi ve katılımcıların baskı altında olmadan gönüllü olarak sorulara istediği gibi cevap vermesi geçerliliği arttırmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Güvenirliği arttırmak için araştırmacının konumunun net olması, aynı araştırmaya birden fazla araştırmacının dâhil edilmesi ve araştırma sonuçlarının farklı araştırmacılar tarafından incelenmesi etkili olacaktır (Arslan, 2022; Başkale, 2016). Çalışmada bu basamaklara uyulmuş, geçerlik ve güvenirliğin yüksek olmasına çalışılmıştır.

3. Bulgular

Görüşmelerde elde edilen veriler çalışmanın amacı doğrultusunda belirtilen her bir başlığın altında tablolar aracılığıyla ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır.

3.1. Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Hak, Ödev ve Sorumluluk Hükümlerine İlişkin Görüşler

Lisansüstü eğitim öğrencilerinin Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun hak, ödev ve sorumluluk hükümlerine ilişkin oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Hak, Ödev ve Sorumluluk Hükümlerine Yönelik Görüşler

Alt Tema	Kod	Katılımcı	n	Yüzde
Hak ve Sorumluluk	Hak tanımı	Ö3,Ö5,Ö6,Ö10	4	%40
	Hak ve Sorumluluklar yeterlidir	Ö9	1	%10
	Gönüllülük	Ö1,Ö3,Ö7	3	%30
	Nöbet görevi	Ö2,Ö5	2	%20
	Meslek dışı faaliyetler	Ö4,Ö6	2	%20
	Görev tanımı	Ö8	1	%10

Tablo 2'de Lisansüstü Eğitim Öğrencilerinin Yeni ÖMK'nın Hak, Ödev ve Sorumluluk hükümlerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Görüşler incelendiğinde; Hak tanımı (n=4), Hak ve sorumluluklar yeterlidir (n=1), Gönüllülük (n=3), Nöbet görevi (n=2), Meslek dışı faaliyetler (n=2), Görev tanımı (n=1) şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Toplam 6 koda ulaşılmıştır ve lisansüstü eğitim öğrencilerinin daha çok hak ve sorumluluk temelinde cevap vermeleri nedeniyle kodlar hak ve sorumluluk alt teması altında verilmiştir.

Ulaşılan ilk kod “Hak tanımı” kodudur. Katılımcıların %40'ı öğretmen hakları hakkında açıklama yapmıştır. Katılımcıların çoğu hak kavramı üzerinde detaylı bir şekilde durulmadığını hatta içeriğinin doldurulmadığı konusunda görüş belirtmiştir. Bu konuyla ilgili bir katılımcı “*Öğretmenlerin haklarına yönelik fazla bir içerik göremedim (Ö5).*” derken başka bir katılımcı “*Haklar mevzuata atıf yapılarak üstünkörü şekilde geçilmiş (Ö10).*” diyerek konu ile ilgili görüşünü açıklamıştır.

Hak ve Sorumluluk teması altında ulaşılan diğer kod “Hak ve Sorumluluklar yeterlidir” kodudur. Katılımcıların %10'unu kanunda verilen hak ve sorumlulukların kanunda yeterli düzeyde belirtilmiş olduğu konusunda görüş bildirmiştir. “*Bence bu maddede geçen hak ödev ve sorumluluklar yeterlidir (Ö9).*” diyerek açıklamıştır. Ulaşılan bir diğer kod ise “Gönüllülük” kodudur. Katılımcıların %30'u kanunda belirtilen görevlendirme usulleriyle ilgili görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili bir katılımcı “*Zorlayıcı ifadeler yerine esnek ifadeler kullanılarak öğretmenlerin gönüllü görev almaları sağlanabilirdi (Ö3)*” şeklinde görüş belirtirken diğer katılımcılar şu şekilde açıklama yapmıştır:

Sorumluluklar konusunda, özellikle merkezi ve mahalli sınavlarda görev alma hususunda, öğretmenlerin tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak görev almalarının daha doğru olacağını düşünüyorum. Resen görevlendirmeler olduğu düşünüldüğünde, bunun önüne geçilmesi daha doğru bir yaklaşım olacaktır (Ö1).

Merkezî veya mahalli yapılan sınavlarda görev almak eğer bu sınavlar hafta sonuna denk gelen okulların kendi yaptığı sınavlar değil de ÖSYM bünyesinde yapılan KPSS, ALES vd. sınavlar için gönüllülük esasına göre görev alabilirler diye belirtilebilirdi (Ö7).

Hak ve Sorumluluk teması altında ulaşılan başka bir kod ise “Nöbet görevi” kodudur. Katılımcıların %20’si nöbet tutma görevi ile ilgili sınırların net olmadığı konusunda görüş belirtmiştir. Bu konu ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Öğretmenin görevleri arasında bulunan nöbet tutmak ibaresi biraz daha açık ve net belirtilmelidir (Ö2).

Ödevler noktasında nöbet tutmanın, öğretmenin görevi olduğunu düşünmekteyim ancak nöbete karşılık gelecek ücretin adil ve yeterli düzeyde ödenmediğini, bazı haftalarda haftada iki kez nöbetimiz olmasına rağmen tek günlük nöbet ücreti almanın doğru olmadığını düşünüyor ve öğretmenin bir haftada kaç nöbet tuttuysa karşılığını alması gerektiğini düşünüyorum (Ö5).

Hak ve sorumluluk teması altında ulaşılan bir diğer kod ise “Meslek dışı faaliyetler” kodudur. Katılımcıları %20’si öğretmenlerin meslekleri dışında bulunan faaliyetler de kendi istekleri dışında görevlendirilmemeleri ile ilgili görüş bildirmiştir. Bu konu ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Öğretmenlerin meslekleriyle ilgili olmayan faaliyetlerde görevlendirilemeyeceğinin belirtilmesi çok önemlidir (Ö4).

Öğretmenler belirlenen durumlar harici rızası dışında görevlendirilemez, bunu oldukça olumlu ve önemli buluyorum (Ö6).

Hak ve sorumluluk teması altında ulaşılan son kod ise “Görev tanımı” kodudur. Katılımcıların %10’u kanunda öğretmenlerin görev tanımının belirtilmesi ile ilgili görüş bildirmiştir. Bu konu ile ilgili görüşleri şu şekildedir:

Öğretmenlerin görev yetki ve sorumlulukları bağlı oldukları kademeye yönelik bakanlıkça çıkarılan yönetmeliklerde belirtiliyordu. Görev tanımının detaylı bir şekilde ele alınması olumlu bir durum (Ö8).

3.2. Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun Öğretmenlerin Nitelikleri, Seçimi, Hazırlık Eğitimi, Öğretmenliğe Atama ve Yer Değiştirme Hükümlerine İlişkin Görüşler

Lisansüstü eğitim öğrencilerinin Yeni ÖMK’nın Öğretmenlerin Nitelikleri, Seçimi, Hazırlık Eğitimi, Öğretmenliğe Atama ve Yer Değiştirme hükümlerine ilişkin oluşturulan tema, kategori ve kodlar Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Nitelikleri, Seçimi, Hazırlık Eğitimi, Öğretmenliğe Atama ve Yer Değiştirme Hükümlerine İlişkin Görüşler

Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	n	Yüzde
Öğretmenlerin Nitelikleri, Seçimi, Hazırlık Eğitimi, Öğretmenliğe Atama ve Yer Değiştirme	Nitelik	İhtisas Mesleği	Ö4,Ö6,Ö8,Ö10	4	%40
	Toplam		4	4	%40
	Hazırlık Eğitimi	Doğru değil	Ö1	1	%10
		İş gücü kaybı	Ö2	1	%10
		Eğitim tekrarı	Ö4,Ö5,Ö8	3	%30
		Uygulamalı eğitim	Ö3,Ö9	2	%20
	Toplam		7	7	%70
	Hazırlık Eğitiminde Başarı	Değerlendirme	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8,Ö9	9	%90
	Toplam		9	9	%90
	Akademiden Ayrılma	Haksızlık	Ö1,Ö2,	2	%20
		Makul gerekçeler	Ö4,Ö6,Ö7,Ö8	4	%40
		Esnetilebilir	Ö5,Ö9	2	%20
		Suiistimale açık	Ö3,Ö10	2	%20
	Toplam		10	10	%100
	Mali Haklar	Yetersiz	Ö1,Ö2,Ö5,Ö6,Ö8,Ö10	6	%60
		Olumlu	Ö3,Ö4	2	%20
	Toplam		8	8	%80
	Sözleşmeli Öğretmenlik	Mantıklı değil	Ö1,Ö4,Ö5,Ö6,	4	%40
		İş güvencesi	Ö3,Ö7	2	%20
	Toplam		6	6	%60
	Yer Değişikliği	Puan üstünlüğü	Ö1,Ö6,Ö7	3	%30
		Resen atama	Ö3,Ö8,Ö10	3	%30
		Esneklik olabilir	Ö4	1	%10
	Toplam		7	7	%70

Tablo 3’de lisansüstü eğitim öğrencilerinin Yeni ÖMK’nın öğretmen nitelikleri, seçimi, hazırlık eğitimi, öğretmenliğe atama ve yer değiştirme hükümlerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Görüşler incelendiğinde; Nitelikler, Hazırlık Eğitimi, Hazırlık Eğitiminde Başarı, Akademiden Ayrılma, Mali Haklar, Sözleşmeli Öğretmenlik ve Yer Değiştirme olmak üzere toplam 7 kategori ortaya çıkmıştır. Nitelikler kategorisinde İhtisas Mesleği (n=4) olarak 1 kod yer almıştır. Hazırlık Eğitimi kategorisinde 4 kod yer almıştır. Bunlar Doğru değil (n=1), İş gücü kaybı (n=1), Eğitim tekrarı (n=3), Uygulamalı eğitim (n=2) kodlarıdır. Hazırlık Eğitiminde Başarı kategorisinde Değerlendirme (n=9) olarak 1 kod yer almıştır. Akademiden Ayrılma kategorisinde 4 kod yer almıştır. Bunlar; Haksızlık (n=2), Makul gerekçeler (n=4), Esnetilebilir (n=2), Suiistimale açık (n=2) kodlarıdır. Mali haklar kategorisinde 2 kod yer almıştır. Bunlar; Yetersiz (n=6), olumlu (n=2) kodlarıdır. Sözleşmeli Öğretmenlik kategorisinde 2 kod yer almıştır. Bunlar; Mantıklı değil (n=4), İş güvencesi (n=2) kodlarıdır. Yer değişikliği kategorisinde 3 kod yer almıştır. Bunlar; Puan üstünlüğü (n=3), Resen atama (n=3), Esneklik olabilir(n=1) kodlarıdır.

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Nitelikler kategorisinde ulaşılan kod “İhtisas Mesleği” kodudur. Katılımcıların %40’ı kanunda öğretmenlik mesleğinin uzmanlık gerektiren bir

meslek olarak belirtilmesi konusunda olumlu görüş belirtmiştir. Katılımcıların bu konu ile ilgili görüşleri şu şekildedir:

Bu maddede, öğretmenliğin uzmanlık gerektiren bir meslek olduğunun vurgulanması, mesleğin itibarının korunması açısından değerlidir. (Ö4).

Olumlu bulduğum yönleri öğretmenliğin genel kültür, alan bilgisi ve meslek bilgisi bakımından yeterliliklere sahip olması gereken bir meslektir, bu anlamda kanunda geçmesi önemlidir (Ö6).

Öğretmenliğin ihtisas gerektiren bir meslek olmasına katılıyorum (Ö8).

İhtisas mesleği unvanı verilmiştir (Ö10).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Hazırlık Eğitimi kategorisinde ulaşılan ile kod “Doğru değil” kodudur. Katılımcıların %10’u öğretmen adaylarına uygulanacak hazırlık eğitiminin doğru bir uygulama olmadığı ile ilgili görüş belirtmiştir. Bu konu hakkında bir katılımcının görüşleri şu şekildedir: *“Hali hazır da lisans eğitimini tamamlamış olan bir öğretmen adayı, mesleki anlamda birçok teorik ve pratik bilgiyi edinmiş, bunlara ek olarak stajını da tamamlamış olarak mezun olmaktadır. Bunlara ek olarak KPSS sınavında genel kültür, genel yetenek, alan bilgisi ve eğitim bilimleri konusundaki bilgiler ölçülmektedir. Birçok aşamadan başarıyla geçmiş, mesleğe başlamak için heyecanla bekleyen öğretmen adaylarını tekrar bir eğitime alıp sınava tabi tutmanın pek olumlu bir tarafı olduğunu düşünmüyorum (Ö1).”*

Hazırlık Eğitimi kategorisinde ulaşılan diğer bir kod ise “İş gücü kaybı” kodudur. Katılımcıların %10’u öğretmen adaylarına uygulanacak hazırlık eğitimi iş gücü kaybı olarak nitelendirmiştir. Bu konu hakkında bir katılımcının görüşleri şu şekildedir. *“Öğretmenlik mesleği diğer mesleklerde de olduğu gibi sahada oldukça yeterliliklerinizin artacağı bir meslektir. Ayrıca iki yıl gibi bir zaman dilimi genç iş gücü kaybı anlamına gelmektedir (Ö2).”*

Hazırlık Eğitimi kategorisinde ulaşılan başka bir kod ise “Eğitim tekrarı” kodudur. Katılımcıların %30’u öğretmen adaylarına uygulanacak hazırlık eğitiminde tekrara düşüleceği ile ilgili görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Öğretmenlik eğitimi sürecindeki akademi sürecinden bahsedilmiştir. Öncelikle, öğretmenlik için lisans eğitimi ve KPSS başarısı sonrasında tekrar akademik çerçevede bir eğitim verilmesi tartışılmalıdır. Bu sistemin verimliliğiyle ilgili çeşitli endişeler mevcuttur. Benim de düşüncem, eğitim tekrarına düşüleceğidir (Ö4).

Hazırlık eğitiminin hangi derslerden, konulardan vs ile ilgili olduğu belirtilmemiş ancak lisans düzeyinde görülen derslerin devamı niteliğindeyse, hazırlık eğitimi değil de yüksek lisansı öğretmen adaylarına zorunlu tutulabilir (Ö5).

Olumsuz olarak ise zaten lisans eğitimini tamamlamış öğretmenlerin dört dönem daha devam edecek hazırlığı yıpratıcı olacaktır. Ders içerikleri lisansta alınan dersler ile

paralellik gösterir ise öğretmenlerde zaten bunları biliyoruz tutumu hâkim olacağı için odaklanma problemleri yaratacağını düşünüyorum (Ö8).

Hazırlık Eğitimi kategorisinde ulaşılan son kod ise “Uygulamalı Eğitim” kodudur. Katılımcıların %20’si öğretmen adaylarına uygulanacak hazırlık eğitiminde teorik derslerden ziyade uygulamalı eğitimlere yer verilmesi ile ilgili görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Öğretmen adaylarının öğretim becerilerini sadece teorik eğitimle değil, daha fazla pratik deneyimle kazanmaları önemlidir (Ö3).

Uzun ve yorucu bir süreç olacaktır diye düşünüyorum. Yalnızca uygulama eğitimi ile sınırlı tutulabilir (Ö9).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Hazırlık Eğitiminde Başarı kategorinde ulaşılan kod “Değerlendirme” kodudur. Katılımcıların %90’ öğretmen adaylarının hazırlık eğitimindeki değerlendirilme yöntemleri ile ilgili görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Madde incelendiğinde, öğretmen adaylarının teorik dersleri geçtikten sonra üç kere değerlendirmeye tabi tutulacakları, değerlendirmenin ise uygulamadan sorumlu eğitim personeli, uygulamanın yapıldığı eğitim kurumunun müdürü ve uygulama öğretmeni tarafından yapılacağı belirtilmiştir. Bu uygulamanın ülkenin her yerinde eşit şartlarda olacağını düşünüyorum (Ö1).

Akademide verilen eğitimin değerlendirmesi hususunda ise yine aynı hislere sahibim. Eğitim personeli, ilgili öğretmen ve okul müdürünün değerlendirmesine yani bir yerde insafına bırakılmaktadır. Bu durumda yine öznel değerlendirmelerin ölçme ve değerlendirmeye zarar vereceği kanaatindeyim (Ö2).

Akademik değerlendirmede kişisel değerlendirme metotları devre dışı bırakılmalıdır(Ö3). Bu maddede, akademi eğitiminde başarı koşulları ortaya konmuştur. Maddede, dersleri geçme kriterleri, gerekli sınav puanları, değerlendirme çerçevesi detaylı olarak anlatılmıştır. Bu şekilde detaylandırma maddenin olumlu bir özelliğidir, böylece belirsizlikler giderilmiş olur. Ayrıca, uygulama değerlendirmesinin farklı kişiler tarafından çok yönlü olarak yapılacak olması da hem tarafsızlık hem de geçerlilik açısından önemlidir (Ö4).

Hazırlık eğitimindeki uygulama eğitiminin üç kez değerlendirilecek olması mümkün ancak uygulama okulundaki müdüründe puana dâhil olmasını doğru bulmuyorum. Çünkü okul müdürleri öğretmen adayı ile aynı branştan olmayabilir. Bu da değerlendirmenin objektifliğini bozabilir. Uygulama öğretmeni ve akademideki öğretmenin değerlendirme yapmasını daha doğru buluyorum(Ö5).

Olumsuz bir yönü ise uygulamaya giden adaylara öğretmen ve sorumlu eğitim personeli öğrenciyi gözlemleyip not veriyor eğitim kurumu müdürü de not verecek deniyor peki müdür gerçekten öğrenciyi dinlemeye ya da izlemeye kaç kere gidecek? Sadece uygulama öğretmeni ile sorumlu eğitim personelinin notu yeterli olabilir (Ö7).

Hazırlık eğitimindeki başarı hem teoriye dayalı sınav hem de uygulamalı dersin sonucuna göre belirlenmektedir. Uygulamalı dersin başarıya olan katkı yüzdesi %60 olarak belirlenmiştir ve teoriden daha baskındır. Her öğretmen adayının uygulamalı ders notunu belirleyecek olan kişilerin farklı olması bir diğer olumsuzluktur. Uygulamalı ders notunun belirlenmesinde ortak bir değerlendirme formunun olması olumlu bir durum olmasına rağmen forma göre puan verecek kişilerin öğretmenden öğretmene farklılık göstermesi puansal açıdan adaletsizliğe yol açabileceğini düşünüyorum (Ö8).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Akademiden Ayrılma kategorisinde ulaşılan ilk kod “Haksızlık” kodudur. Katılımcıların %20’si öğretmen adaylarının akademiden ilişkilerinin kesilmesi durumunu haksızlık olarak nitelendirmişlerdir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir.

Mevcut bilgi birikimiyle akademide de başarılı olması kuvvetle muhtemel olan adayların göreve başlamalarını en az 2 yıl daha ertelemek veya ilişkisini kesmek, maddi kayıptan ziyade kişileri psikolojik olarak olumsuz yönde etkileyecektir bu da istenmeyen durumlara yol açabilir (Ö1).

Akademi ile ilişkinin kesilmesi sonrasında öğretmen adayı tekrar akademiye başvurabilir mi? Dört yıl boyunca eğitim fakültesinde eğitim almış, başarı ile tamamlamış ve diploma almaya hak kazanmış öğretmen adaylarına haksızlık edildiğini düşünüyorum (Ö2).

Akademiden ayrılma kategorisinde ulaşılan diğer kod ise “Makul gerekçeler” kodudur. Katılımcıların %40’ı öğretmen adaylarının akademiden ilişkilerinin kesilmesi durumunun geçerli kriterlere bağlandığı konusunda görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Öğretmenlik yapmaya uygun olmayanların, akademi derslerinde başarısız olanların ve disiplin cezası alanların ilişkisinin kesileceği belirtilmiş. Çerçevenin net olarak ortaya konması, ilişik kesme için makul gerekçelerin söz konusu olması ilgili maddenin olumlu yönleri arasındadır. Maddenin bu şekilde düzenlenmiş olması, olası belirsizlikleri ve kötü niyetli eylemleri (görevi kötüye kullanma, öğrencinin makul bir sebep olmadan ilişkisinin kesilmesi gibi) baştan önlemektedir (Ö4).

Akademi ile ilişkinin kesilmesinde disiplin cezası ve başarısızlık ön plandadır. Bu şartları olumlu görüyorum (Ö6).

Disiplin soruşturmaları sonucuna göre akademi ile ilişkinin kesilmesi bence de doğru çünkü akademiden çıkarma disiplin suçunu içeren hal ve durumlar öğretmenlik mesleği ile bağdaşmayacak nitelikte maddeler içermektedir (Ö8).

Akademiden ayrılma kategorisinde ulaşılan başka bir kod ise “Esnetilebilir” kodudur. Katılımcıların %20’si öğretmen adaylarının akademiden ilişkilerinin kesilmesi durumunda esneklik sağlanabileceği hakkında görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Ben öğretmen adayına verilecek hazırlık eğitimini doğru bulmuyorum ancak bu maddeyi kendi içerisinde değerlendirecek olursam da, hazırlık eğitiminde başarısız olması ibaresi biraz daha esnetilebilir. Öğretmen adayına ek süre verilebilir (Ö5).

Sonradan istenen şartları kaybedenlerin elbette ki ilişkisi kesilebilir (somut veriler varsa), disiplin suçu işleyen, yüz kızartıcı suçlar da buna dâhil edilebilir tam olarak tanımlamak kaydıyla(disiplin suçu çok kapsayıcı bir ifade kanun metninde de detaylandırılmış fakat daha ayrıntılı olmalı) eğitim sürecinde başarısız olanlar için ise ilişik kesme yerine alternatif bir yöntem geliştirilebilir (Ö9).

Akademiden ayrılma kategorisinde ulaşılan son kod ise “Suiistimale açık” kodudur. Katılımcıların %20’si öğretmen adaylarının akademiden ilişkilerinin kesilmesi durumunun öznel değerlendirmelere sebep olabileceği konusunda görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Disiplin soruşturması ifadesi suiistimale açık bir ifade olarak göze çarpmaktadır.

“Hazırlık eğitimi sırasında bu şartları kaybedenlerin akademi ile ilişkisi kesilecektir.”

Maddesi öznel değerlendirmelere açık bir ifade olarak görülmektedir (Ö3).

İlişinin kesilmesi için birçok sebep belirtilmektedir. Bu, akademi idarecilerine ciddi anlamda güç sağlamakta ve öğretmen adaylarının gücünü zayıflatmaktadır (Ö10).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Mali haklar kategorisinde ulaşılan ilk kod “Yetersiz” kodudur. Katılımcıların %60’ı öğretmen adaylarının Milli Eğitim Akademisi’nde eğitim aldıkları süre boyunca alacakları maaşın öğretmen adayları için yeterli olmayacağı konusunda görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Ülkenin mevcut ekonomik durumunda açlık sınırının 20,000 ₺, yoksulluk sınırının 70,000 ₺’na dayandığı düşünüldüğünde, kişileri öğretmenliğe başlatmak yerine akademiye alıp, aylık 23,310 ₺ gibi bir ücret vermek, hayatlarının en verimli dönemlerinde olan genç öğretmen adaylarını yoksulluğa mahkûm etmek anlamına gelecektir (Ö1).

Bahsi geçen maaş ödemesinin(23 bin TL) 1 Eylül 2025 tarihinden itibaren yapılması planlanmaktadır. Ancak söz konusu maaş miktarının büyük bir şehirde yaşamaya taşradaki küçük bir şehirde bile yaşamaya yetmeyeceği aşikârdır (Ö2).

Bu maddedeki birinci içerikte yer alan öğretmen adaylarının maaş durumunu yeterli bulmuyorum (Ö5).

Hazırlık sürecinde öğretmenlere ödenen ödemeyi yetersiz buluyorum. Yukarıda da bahsettiğim akademinin neden oluşturulduğu noktasındaki ekonomik nedeni doğrular niteliktedir bu miktar. Önerim bu miktarın en az 30.000 olması yönündedir (Ö6).

Öğretmen adaylarına verilecek olan ödeme bence yeterli değildir daha yüksek tutulabilirdi. Çünkü öğretmenler lisansta ve ölçme sınavında başarılı olmuş belli bir yaşa gelmiş kişilerden oluşacak. Öğretmenlerin maddi anlamda yetersizlik hissetmesi sosyal hayatı ve uygulamadaki verimliliği de etkileyebilir (Ö8).

Askerlik ve sigorta bakımından olumlu uygulamalara gidilmiştir. Maaş düşüktür. Maaş yükseltilmelidir (Ö10).

Mali haklar kategorisinde ulaşılan diğeri son kod ise “Olumlu” kodudur. Katılımcıların %20’si öğretmen adaylarının Milli Eğitim Akademisi’nde eğitim aldıkları süre boyunca alacakları maaşın öğretmen adayları için olumlu bir durum olduğu yönünde görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri řu şekildedir:

Süreç boyunca maaş almak maddi olarak rahatlatıcı bir unsur olarak göze çarpmaktadır (Ö3).

Bu maddede, öğretmen adaylarının akademi eğitimi süresince alacakları ücret düzenlenmiştir. Baktığımızda, ücretin ortalama öğretmen maaşının yaklaşık yarısı kadar olduğunu görmekteyiz. Öğretmen adaylarına, lisans eğitimleri sonrasında zorunlu tutulan akademi eğitimi süresince ücret verilecek olması güzel bir uygulamadır (Ö4).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Sözleşmeli Öğretmenlik kategorisinde ulaşılan ilk kod “Mantıklı değil” kodudur. Katılımcıların %40’ı Milli Eğitim Akademisi’ni başarı ile tamamlamış öğretmenlerin sözleşmeli olarak atanması durumu ile ilgili olumsuz görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri řu şekildedir:

Lisansla öğretmenlik eğitimi almış, KPSS’den başarıyla geçmiş, üzerine akademide de eğitim almış olan adayları artık kadroya almak yerine üç yıl daha sözleşmeli olarak istihdam etmenin herhangi bir mantıklı tarafı olduğunu düşünüyorum (Ö1).

Kadrolu-sözleşmeli ayrımı her ne kadar sadece öğretmenliğe ait bir uygulama olmasa da, bu ayrımın tamamen ortadan kaldırılması gerektiği noktasındaki düşüncemi burada bir kere daha tekrarlamak istiyorum (Ö4).

Ben hazırlık eğitiminden sonra sözleşmeli öğretmen ataması durumu olmamalı diye düşünüyorum. Zaten iki sene bana göre zaman kaybediyor ve gerekli eğitimlerden geçmesine rağmen normal kadrolu öğretmen olarak atama gerçekleştirilmeli diye düşünüyorum (Ö5).

Bana göre olumlu bir yönü yoktur. Olumsuz yanı ise bu süreçlerden başarıyla geçip atamaya hak kazanan bir öğretmenin neden hala sözleşmeli sayıldığıdır (Ö6).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Sözleşmeli Öğretmenlik kategorisinde ulaşılan son kod “ İş güvencesi” kodudur. Katılımcıların %20’si Sözleşmeli Öğretmenlik uygulamasının öğretmenlerin mesleki olarak güvencesiz çalışmaları konusunda görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri řu şekildedir:

Sözleşmeli öğretmenler, kadrolu öğretmenlere göre daha düşük motivasyon ve aidiyet duygusu taşıyabilirler. Kadrolu öğretmenlerin, uzun vadeli iş güvencesi ve istikrarlı bir kariyer yolu olduğu için daha bağlı ve motive olmaları muhtemeldir (Ö3).

4 yıl lisans 2 yıl da akademide eğitim görüyorsun 6 yılın sonunda hala güvenceli bir memuriyetin olmuyor sözleşmeli olarak görev yapıyorsun akademiden sonra kadroya atanabilirdi (Ö7).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Yer Değişikliği kategorisinde ulaşılan ile kod “Puan üstünlüğü” kodudur. Katılımcıların %30’u öğretmenlerin yer değişikliği sırasında hizmet puanlarına göre atamalarının yapılması durumu hakkında görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Yer değişikliklerinin hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılıyor olmasını olumlu buluyorum. Bunun yanında öğretmenlerin mazerete bağlı (örn. aile bütünlüğünün sağlanması) yer değiştirme isteklerinin karşılanması da olumlu bir yaklaşımdır (Ö1).

Yer değişikliğinde hizmet puanına göre üstünlük verilmesini olumlu olarak değerlendiriyorum. Öğretmenlerin sağlık ve can güvenliği mazeretlerine bağlı takvime bağlı kalmaksızın yer değiştirme haklarının olması da oldukça olumludur (Ö6).

Puana göre yer değişikliği yapılması ile adam kayırmacılığın önüne geçilmiş ve liyakat sağlanmış olur (Ö7).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Yer Değişikliği kategorisinde ulaşılan diğer kod ise “Resen atama” kodudur. Katılımcıların %30’u öğretmenlerin yer değişikliği durumunda resen atamaların yapılabileceği durumu ile ilgili görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Yer değişikliği sürecinde gönüllülük esasına dayalı bir sistem oluşturulabilir.

Öğretmenlerin tercih ettikleri bölgelerde görev yapmaları teşvik edilmelidir (Ö3).

Norm kadro fazlası öğretmenler önceden verilen ek bir yıllık sürenin sonunda resen başka bir kuruma atanırdı fakat maddede bir yıl ifadesi ayrıca belirtilmemiş olması olumsuz bir durum (Ö8).

Resen atama usulünün değiştirilmesi gerekmektedir (Ö10).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Yer Değişikliği kategorisinde ulaşılan son ise “Esneklik olabilir” kodudur. Katılımcıların %10’u öğretmenlerin yer değiştirme işlemlerinde duruma göre esnekliklerin olabileceği konusunda görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili bir katılımcının görüşleri şu şekildedir. *“Bazı okullarda öğretmen ihtiyaçlarının tam olarak karşılanamaması gibi sorunlara neden olabilir. Bu nedenle, 18. maddenin uygulanmasında esneklik ve öğretmen ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması, eğitim kalitesinin ve öğretmen memnuniyetinin artırılması açısından önemlidir (Ö4).”*

3.3.Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun Mesleki Gelişim, Kariyer ve Yönetici Görevlendirme Hükümlerine İlişkin Görüşler

Lisansüstü eğitim öğrencilerinin görüşlerine göre Yeni ÖMK’nın Mesleki Gelişim, Kariyer ve Yönetici Görevlendirme hükümlerine ilişkin oluşturulan tema, kategori ve kodlar Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Mesleki Gelişim ve Kariyer Hükümlerine İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	Kod	Katılımcı	n	Yüzde
----------	----------	-----	-----------	---	-------

Mesleki Gelişim ve Kariyer	Mesleki Gelişim	Mesleki açıdan olumlu	Ö1,Ö3, Ö4,Ö7,Ö8,Ö10	6	%60
		Mesleki gelişim planı	Ö2,Ö5,Ö6	3	%30
		Hedeflenen amaca ulaşmayabilir	Ö9	1	%10
	Toplam		10	10	%100
	Kariyer Basamakları	Akademide Eğitim	Ö1	1	%10
		Motivasyon	Ö3	1	%10
		Hizmet yılı	Ö2,Ö4	2	%20
		Unvan	Ö5,Ö6	2	%20
		Lisansüstü eğitim	Ö7,Ö8,Ö10	3	%30
	Toplam		8	8	%80

Tablo 4’de Lisansüstü eğitim öğrencilerinin Yeni ÖMK’nın Mesleki Gelişim, Kariyer ve Yönetici Görevlendirme hükümlerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Görüşler incelendiğinde; Mesleki gelişim ve Kariyer basamakları olarak 2 kategori ortaya çıkmıştır. Mesleki gelişim kategorisinde 3 kod yer almıştır bunlar; Mesleki açıdan olumlu (n=6), Mesleki gelişim planı (n=3), Hedeflenen amaca ulaşmayabilir (n=1) kodlarıdır. Kariyer basamakları kategorisinde ise 6 kod yer almıştır bunlar; Akademide Eğitim (n=1), Motivasyon (n=2), Hizmet yılı (n=2), Unvan (n=2), Lisansüstü eğitim (n=2) kodlarıdır.

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Mesleki Gelişim kategorisinde ulaşılan ilk kod “Mesleki açıdan olumlu bir yaklaşım” kodudur. Katılımcıların %60’ı kanunda mesleki gelişim ile ilgili belirtilen hükümler için olumlu görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili bir katılımcı “*Öğretmen ve yöneticilere mesleki gelişim açısından kapı açılmasının olumlu bir yaklaşım olduğunu düşünüyorum (Ö1)*” şeklinde görüş belirtirken farklı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Mesleki gelişim fırsatları, öğretmenlerin işlerine olan ilgi ve motivasyonlarını artırabilir.

Eğitimcilerin kendilerini geliştirmeleri, profesyonel olarak daha tatmin edici ve yenilikçi bir kariyer yapmalarına olanak tanır (Ö3).

Bilim ve teknolojinin hızla gelişmesi ile bilgilerde değişiyor dönüşüyor.

Öğretmenlerimizin de kendi bilgi ve birikimlerini artırması açısından mesleki eğitimlerin verilmesi güzel bir uygulama olmuş (Ö7).

Olumlu düşünüyorum, öğretmenlerin niteliksel gelişimi desteklenmektedir (Ö10).

Mesleki gelişim uygulamalarının ve çerçevesinin özel bir kanun maddesi olarak düzenlenmiş olması önemlidir (Ö4).

Mesleki Gelişim kategorisinde ulaşılan diğer kod ise “Mesleki gelişim planı” kodudur. Katılımcıların %30’u kanunda belirtilen Mesleki gelişim planı ile ilgili görüş bildirmiştir. Bu konu ile ilgili görüşler şu şekildedir:

Öğretmen ve yöneticilerin bakanlıkça belirlenen beşer yıllık dönemleri içeren bireysel mesleki gelişim planlarına sahip olması oldukça olumludur. Ne kadar atama öncesi verilen süreç uzatan eğitimlere karşı olsam da öğretmenlerin meslek hayatlarında sürekli mesleki gelişimleri için verilen eğitimleri mantıklı buluyorum (Ö6).

Öğretmenlerin mesleki gelişimi açısından mahalli ya da merkezi faaliyetlerin gerçekleştirilmesi, güncelin takip edilerek ihtiyaca göre öğretmenlere eğitim verilmesinin ayrıca beşer yıllık dönemde eğitimlerin planlanması ve bu eğitimlerin uygulanmasının değerlendirilmesini olumlu bulmaktayım (Ö5).

Mesleki Gelişim kategorisinde ulaşılan diğer kod ise “Hedeflenen amaca ulaşmayabilir” kodudur. Bu konu ile ilgili bir katılımcı görüşlerini şu şekilde açıklamıştır. *“Mesleki gelişim için verilen seminerler ve eğitimlerin hedeflenen amaca ulaşmadığına ve ulaşmayacağına yönelik bir inanca sahibim. Birincisi, mesleki gelişim içsel motivasyon gerektiren bir süreç, eğer öğretmen bu motivasyona sahipse kendisi ilgi duyduğu konuyu arayıp buluyor. İkincisi, ilk belirttiğim motivasyona sahip olmayanların herhangi bir nedenle mecbur oldukları için katıldıkları veya katılacakları eğitimlerin sonucunun denetlenebilecek bir nihai çıktı içermemesidir (Ö9).”*

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Kariyer Basamakları kategorisinde ulaşılan ilk kod “Akademide eğitim” kodudur. Katılımcıların %10’u Kariyer basamaklarında ilerleme durumunda Milli Eğitim Akademisi’nde verilecek eğitim ile ilgili görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili bir katılımcının görüşleri şu şekildedir: *“Uzman öğretmenlik veya başöğretmenlik unvanı için akademide eğitim alınmasının gerekli olduğunu düşünmüyorum (Ö1).”*

Kariyer basamakları kategorisinde diğer kod ise “Hizmet yılı” kodudur. Katılımcıların %20’si kariyer basamakları için çalışılan hizmet süresinin ölçüt kabul edilmesi ile ilgili görüş belirtmiştir. Bir katılımcının görüşleri şu şekildedir:

Aynı öğretmenler odasında yapılan iş, görev ve sorumluluklar değişmediği halde unvanların değişmesine ihtiyaç yoktur. Görevde on yılını dolduran öğretmenlere kıdemleri gereği ücret artırımı, uzman olarak on yılını dolduran yani yirmi yıl görev yapmış öğretmenlerin de ücretlerinde değişiklik yapılabilir (Ö2).

Uzun süre görev yapmış olmak tek başına bir kalite göstergesi olamaz. Bunun yerine, öğretmenlerin aldıkları eğitimler, ortaya koydukları projeler ve gerçekleştirdikleri başarılı etkinlikler, çeşitli yarışmalarda elde ettikleri başarılar gibi daha doğrudan nitelik göstergesi olan kriterlerin dikkate alınması daha uygun olurdu (Ö4).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Kariyer Basamakları kategorisinde ulaşılan başka bir kod ise “Motivasyon” kodudur. Katılımcıların %10’u kariyer basamaklarının öğretmenlerin motivasyonlarını olumlu yönde etkileyeceği konusunda görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir. *“Öğretmenlere kariyer basamaklarında ilerleme imkânı sunulması, onları daha fazla motive edebilir (Ö3).”*

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Kariyer Basamakları kategorisinde ulaşılan başka bir kod ise “Unvan” kodudur. Katılımcıların %20’si Kariyer basamakları uygulamasında unvan değişikliği ile ilgili görüş belirtmiştir. Katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Öğretmenlik mesleğindeki kariyer basamaklarını ben en baştan doğru bulmuyorum. Öğretmenler çalışma yılına göre kıdem alabilir, bir ölçüde maaş farkı olabilir ancak öğretmenlerin unvan bu noktada değiştirilmemeli. (Ö5).

Öğretmenlikte uzman öğretmen ve başöğretmen, öğretmen olmak üzere üç kariyer basamağının olması bana göre hem olumlu hem olumsuzdur. Olumlu tarafı öğretmenleri gelişim teşvik etmesidir ve ödüllendirilmeleridir. Olumsuz tarafı ise öğretmenlerin arasında unvan farklılığı olmamalıdır. (Ö6)

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Kariyer Basamakları kategorisinde ulaşılan son kod ise “Lisansüstü eğitim” kodudur. Katılımcıların %30’u kariyer basamakları uygulamasında lisansüstü eğitim konusuna değinilmemesi konusunda görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Yeni kanunda yüksek lisans ve doktora bitiren uzman öğretmen ya da başöğretmen olur ibaresi yok. Tekrardan olursa iyi olur. Sonuçta yüksek lisans ve doktora da öğretmenin hayat boyu öğrenme dediğimiz kavramı devam ediyor sürekli araştırıyor yeni şeyler öğreniyor (Ö7).

Uzman ve başöğretmen unvanlarının sadece akademi tarafından verilen eğitim ile alınması olumsuz bir durum. Eğitimde gelişim için yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenler göz ardı edilmiştir (Ö8).

Yüksek lisans ve doktora bitiren kişilere bu unvanların verilmesinin engellenmesi yanlıştır (Ö10).

3.4. Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun Ödül ve Disiplin Hükümlerine İlişkin Görüşler

Lisansüstü eğitim öğrencilerinin görüşlerine göre Yeni ÖMK’nın Ödül ve Disiplin hükümlerine ilişkin oluşturulan tema, kategori ve kodlar Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Ödül ve Disiplin Hükümlerine İlişkin Görüşler

Alt tema	Kategori	Kod	Katılımcı	n	Yüzde
Öğretmenliği	Ödül	Güdüleyici	Ö1, Ö2, Ö3, Ö6, Ö7, Ö8	6	%60
		Meslek itibarı	Ö4	1	%10
		Liyakat	Ö5	1	%10
	Toplam		8	8	%80
Disiplin, Sona Ermesi	Disiplin	Şeffaflık	Ö2, Ö3, Ö10	3	%30
		Caydırıcı	Ö4, Ö5, Ö6	3	%30
		Yerinde karar	Ö7, Ö8	2	%20
	Toplam		8	8	%80
Ödül, Sona Ermesi	Görevin Sona Ermesi	Akla yatkın	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10	10	%100
	Toplam		10	10	%100

Tablo 5’de Lisansüstü eğitim öğrencilerinin Yeni ÖMK’nın Ödül ve Disiplin hükümlerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Görüşler incelendiğinde; Ödül, Disiplin ve Görevin Sona Ermesi olarak 3 kategori oluşturulmuştur. Ödül kategorisinde 3 kod yer almıştır bunlar; Güdüleyici (n=6), Meslek itibarı (n=1), Liyakat (n=1) kodlarıdır. Disiplin kategorisinde 3 kod yer almıştır bunlar; Şeffaflık (n=3),

Caydırıcı (n=3), Yerinde karar (n=2) kodlarıdır. Görevin Sonra Ermesi kategorisinde Akla Yatkın (n=10) kodu yer almış ve tüm katılımcılar tarafından desteklenmiştir.

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Ödül kategorisinde ilk kod “Güdüleyici” kodudur. Katılımcıların %60’ı kanunda belirtiler ödüllendirme hükümleriyle ilgili olumlu görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili bir katılımcı “*Başarı belgelerinin verilmesi, mesleki açıdan güdüleyici olacaktır (Ö1)*” derken başka bir katılımcı görüşlerini “*İyi ve örnek davranışlar takdir ve taltif edilmelidir (Ö2)*.” şeklinde açıklamıştır. Bu konu ile ilgili diğer katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Öğretmenler ve öğrenciler için başarıyı ödüllendirmek, motivasyonlarını artırabilir (Ö3).

Öğretmenlere başarı belgesi ve ödül verilmesini olumlu olarak değerlendiriyorum (Ö6).

Başarı belgesi ve ödül verilmesi güzel bir uygulama olur. Öğretmeni motive ederek moralini yüksek tutmasına, yaptığı işi sevmesine ve mesleğe bağlılığını artırmaya yardımcı olur (Ö7).

Başarıların desteklemesi ve ödüllendirilmesi açısından olumlu bir durum (Ö8).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Ödül kategorisinde yer alan diğer kod ise “Meslek itibarı” kodudur. Katılımcıların %10’u kanunda yer alan ödülleri hükümleri ile ilgili öğretmenlik mesleği için olumlu bir imaj oluşturacağı konusunda görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili bir katılımcının görüşleri şu şekildedir: “*Öğretmenlerin ortaya koydukları hizmet kapsamında, bu maddede belirtildiği gibi onurlandırılması önemlidir ve meslek itibarını güçlendirmektedir (Ö4)*.”

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Ödül kategorisinde yer alan son kod ise “Liyakat” kodudur. Katılımcıların %10’u kanunda yer alan ödüllendirme hükümlerinin kurallara uygun şekilde yapılması ile ilgili görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili bir katılımcının görüşleri şu şekildedir: “*Öğretmenlere başarı ve üstün başarı belgesi verilebileceği ancak verilme kriterlerinin şeffaf ve net olması gerektiğini düşünmekteyim. Liyakatli bir şekilde bu ödülleri verilmesi gerektiğini düşünüyorum (Ö5)*.”

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Disiplin kategorisinde ulaşılan ile kod “Şeffaflık” kodudur. Katılımcıların %30’u kanunda belirtilen disiplin hükümlerinin açık ve net olacak bir şekilde belirtilmesi gerektiğiyle ilgili görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili bir katılımcının görüşleri şu şekildedir: “*Disiplin hükümleri, net bir şekilde açıklanmalı ve eşitlikçi olmalıdır (Ö3)*.” Diğer katılımcıların görüşleri ise şu şekildedir.

Öğretmenlik mesleğiyle bağdaşmayacak şekilde öğrencilere olumsuz örnek teşkil edecek söz, davranış, hâl ve hareketlerde bulunanlara, öğrencilerin ders başarılarının değerlendirilmesinde taraflı davranmak ifadesi ile anlatılmak istenen nedir? Öğretmenlerin okul dışında da kendi hayatları vardır. Elbette mesleğe yakışmayacak hal ve hareketler tasvip edilmeyebilir ancak bunun ölçütü ne olacaktır? Kişisel görüşler ve

özel yargılamalar bu davranışların değerlendirilmesi ve cezalandırılması hususunda yeterli midir? (Ö2)

“Çok muğlak ifadelerin varlığı dikkat çekmektedir. ‘...öğretmenlik mesleğiyle bağdaşmayacak şekilde öğrencilere olumsuz örnek teşkil edecek söz, davranış, hâl ve hareketlerde bulunanlara, öğrencilerin ders başarılarının değerlendirilmesinde taraflı davrananlara, eğitim öğretim sürecinde Bakanlıkça onaylanan öğretim programının belirlediği amaç ve hedeflere aykırı faaliyet ve uygulamalar yapanlara...’ ibaresi ile neredeyse her öğretmene ceza verilebilmektedir (Ö10).”

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Disiplin kategorisinde ulaşılan bir diğer kod ise “Caydırıcı” kodudur. Katılımcıların %30’u kanunda belirtilen disiplin hükümlerinin olumsuz durumlar için caydırıcı olacağı konusunda görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Öğrencilere taraflı davranmama, menfaat karşılığı özel ders vermeme durumlarının da maddede belirtilmiş olması önemlidir. Öğretmenlerin, mesleklerinin getirdiği avantajla ek menfaatler elde etmesi çok olası bir durumdur, bu konuda ilgili madde caydırıcılık teşkil edebilir (Ö4).

Öğrencilere ve eğitim süreçlerine ilişkin ses veya görüntüleri ilgili mevzuatda belirlenmiş usuller dışında paylaşımlara kınama cezası verilmesini olumlu buluyorum. Çünkü sosyal medyada öğrencilerin fotoğrafları izin alınmadan paylaşılıp, reklam malzemesi olarak kullanılmasını doğru bulmuyorum (Ö5).

Disiplin hükümlerinden öğrencilerin ve eğitim sürecinin usuller dışında paylaşılması fıkrası bence olumludur çünkü son zamanlarda öğretmenlerin sosyal platformlar üzerinden eğitim süreçlerini paylaşmaları bu mesleğe zarar verebilir. Yine diğer disiplin hükümlerinin uygulanması şartlarını da olumlu buluyorum. (Ö6).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan Disiplin kategorisinde ulaşılan bir son kod ise “Yerinde karar” kodudur. Katılımcıların %20’si kanunda belirtilen disiplin hükümleri ile ilgili olumlu görüş bildirmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Olumsuz bir durum bulunmamaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda maddeler detaylı bir şekilde açıklanmıştır. (Ö7).

Disiplin hükümleri ile ilgili verilen ifadeler yerindedir. Öğrenci ve eğitim sürecine ilişkin ses ve görüntü paylaşımının mevzuata aykırı olması bence de disiplin yaptırımını gerektiren bir durum. Aynı şekilde aylıktan kesme cezası gerektiren haller de yerindedir. (Ö8).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan son kategori Görevin sona ermesi kategorisidir. Bu kategoride ulaşılan kod “ Akla yatkın” kodudur. Katılımcıların %100’ü kanunda belirtilen öğretmenlik mesleğinin sona ermesi hükümleri ile ilgili ortak görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Öğretmenliği sona erdirilmesi ile ilgili belirtilmiş olan gerekçeler oldukça geçerli ve akla yatkın görülmektedir. Herhangi bir olumsuz yönü olduğunu düşünmüyorum (Ö1).

Bahsi geçen suçlardan mahkûm olanların meslek ile ilişkisi kesilir ifadesi son derece yerinde ve haklıdır (Ö2).

Öğretmenliğin sona ermesi ile ilgili düzenlemeler, öğretmenlerin yerinde ve haklı kriterlere dayanmaktadır. Olumsuz bir noktası bulunmamaktadır (Ö3).

Öğretmenliği sona erdirebilecek sebepleri yerinde buluyorum. Öğretmen toplumun aynası ve öğrenciye örnek teşkil etmesi açısından bu tür eylemlere girmemesi gerekir. Öğretmen geleceği şekillendiren bir sanatçıdır. Geleceği şekillendiren öğretmenlerin, topluma karşı sorumlu olduğunu düşünüyorum (Ö5).

Öğretmenliği sona erdiren durumlardan uyuşturucu ile ilgili şartları oldukça gerekli ve olumlu buluyorum çünkü son zamanlarda uyuşturucu kullanımı artmıştır ve normalleşme yoluna girmesi de çok tehlikelidir (Ö7).

Madde içerisinde öğretmenlik mesleği ile bağdaşmayacak hal ve durumları içeren ifadeler mevcuttur, bu haller de mesleğin sona ermesi bence de uygundur (Ö8).

3.5. Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Eğitim Çalışanlarının Şiddetten Korunması Maddesine İlişkin Görüşler

Lisansüstü eğitim öğrencilerinin Yeni ÖMK'nın Eğitim Çalışanlarının Şiddetten Korunması Maddesine ilişkin görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan tema ve kodlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Eğitimde Şiddet Maddesine İlişkin Görüşler

Tema	Kod	Katılımcı	n	Yüzde
Eğitimde Şiddet	Caydırıcı	Ö1, Ö2, Ö4, Ö10	4	%40
	Kısmen rahatlatıcı	Ö3	1	%10
	Yetersiz	Ö5, Ö6, Ö9	3	%30
	Olumlu	Ö7, Ö8	2	%20

Tablo 6'da Lisansüstü eğitim öğrencilerinin Yeni ÖMK'nın Eğitim Çalışanlarının Şiddetten Korunması Maddesine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Görüşler incelendiğinde; Caydırıcı (n=4), Kısmen rahatlatıcı (n=1), Yetersiz (n=3), Olumlu (n=2) şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Toplan 4 koda ulaşılmıştır. Katılımcıların daha çok eğitimde şiddet konusu ile ilgili görüş belirttikleri için kodlar "Eğitimde Şiddet" teması altında verilmiştir.

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan ilk kod "Caydırıcı" kodudur. Katılımcıların %40'ı Yeni ÖMK'da belirtilen eğitim çalışanlarının şiddetten korunmasına yönelik maddenin şiddet yanlıları için engelleyici olacağını ifade etmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Cezaların yarı oranda arttırılacak olması ve hapis cezalarında erteleme yapılmayacak olması, şiddetin önlenmesi konusunda caydırıcı niteliktedir (Ö1).

Eğitim çalışanlarının şiddetten korunması hususunda alınacak her türlü tedbir, çıkarılan yasalar ve caydırıcı olması beklenen cezalar bizleri bir nebze olsun güvende hissettirecektir (Ö2).

Bu konuda hem caydırıcılığı arttırmak hem toplum vicdanını rahatlatmak hem de öğretmenlerin mesleki itibarını korumak anlamında bu değişiklik çok kıymetlidir.

Maddede, ceza artırımı yanında, hükmedilen cezanın geri bırakılamayacağı da belirtilmiştir. Bu da caydırıcılığı güçlendirmekte ve suçun tekrarını önleyici bir rol oynamaktadır (Ö4).

Öğretmenlere karşı ortaya konan şiddet vb. fiillere yönelik nispi caydırıcılık sağlanabilir.

Cezaların 1 misli arttırılmasını destekliyorum (Ö10).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan diğer kod ise “Kısmen rahatlatıcı” kodudur. Katılımcıların %10’nu Yeni ÖMK’da belirtilen eğitim çalışanlarının şiddetten korunmasına yönelik maddenin tam olarak ihtiyacı karşılamadığı ancak kısmen de olsa umut verici olduğunu belirtmiştir. Bu konuda bir katılımcının görüşleri şu şekildedir: *“Uzun zamandır talep edilen şiddet yasası beklentilerine bir nebze karşılık olması hedeflenen bu madde ile eğitimciler kısmen rahatlayacaktır. Sadece bir madde ile sınırlandırılmayacak kadar önem arz eden konu için en azından bir farkındalık olması mutlu edicidir (Ö3).”*

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan başka bir kod ise “Yetersiz” kodudur. Katılımcıların %30’u Yeni ÖMK’da belirtilen eğitim çalışanlarının şiddetten korunmasına yönelik maddenin ihtiyaçları karşılama noktasında yeterli olmadığı geliştirilmesi gerektiği ile ilgili görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Cezanın yarı yarıya arttırılması seçeneğini yüzde yüz olarak arttırılması şeklinde görmek isterdim. Bu konu ile ilgili olarak şunu da belirtmek isterim ki, toplumda var olan şiddeti yaptırımlarla düzeltemeyiz (Ö5).

Son zamanlarda artan eğitim kurumlarında öğretmenlere ve yöneticilere yönelik şiddet dikkat çekmektedir. Bu anlamda eğitimciler yönelik işlenen suçlarda cezaların yarı oranda arttırılması olumludur. Olumsuz tarafı ise bu maddeden çoğu insanın haberdar olmaması ve olsa bile caydırıcı olmamasıdır (Ö6).

Bu madde daha net ve detaylı yapılandırılmalıdır. Mevcut şekli yetersizdir (Ö9).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulan son kod ise “Olumlu” kodudur. Katılımcıların %20 Yeni ÖMK’da belirtilen eğitim çalışanlarının şiddetten korunmasına yönelik maddenin farkındalık yaratabileceği ve eğitim çalışanları için olumlu bir konu olduğuna dair görüş belirtmiştir. Bu konu ile ilgili katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Artan şiddet olaylarını düşünürsek bu maddenin ayrı başlık olarak eklenmesi ve özellikle cezanın ertelenmemesi güzel bir uygulama olmuş (Ö7).

Resmi ve özel eğitim kurumları çalışanlarının bütüncül ve detaylı bir şekilde ele alınmış olması olumlu bir durum (Ö8).

3. Sonuç ve Tartışma

Yapılan mevcut çalışma 2024 yılında yayımlanan Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun Eğitim Yönetimi bölümünde lisansüstü öğrenim gören ve çoğu milli eğitim sisteminde öğretmen ve yönetici

olan öğrenciler üzerindeki etkileri incelemeyi amaçlamıştır. Öğretmenler ve kamuoyunda uzun bir süredir tartışılan Meslek Kanunu ile ilgili ilk çalışma 2022 yılında yapılmış ancak beklentileri karşılamadığı kısa sürede anlaşılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yaptığı çalışmalar sonucunda Milli Eğitim Akademisi'nin de kurulmasını sağlayan Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu yayımlanmıştır.

Araştırmada Lisansüstü öğrenim gören öğrencilere Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunun hükümlerine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Katılımcılar, her hükmü kendi içinde değerlendirmiştir. Verilen yanıtlar ışığında Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun ilk hali (2022) ile son yayımlanan Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun (2024) birbiri ile karşılaştırıldığı ve Yeni ÖMK'nın daha kapsamlı olması hususunda olumlu görüş belirttikleri görülmektedir. Ancak Yeni ÖMK'nın da içeriğinin yeterli olmadığı ve eksikliklerin bulunduğu ifade edilmiştir. Yeni düzenlemenin eğitim camiasının eksikliklerine ve isteklerine tam olarak cevap vermediği sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazına bakıldığında benzer sonuçlar olduğu düşünülen Karataş (2024), Yılan ve Yılan (2024), Altunkaynak (2023) tarafından yapılan araştırmalarda Yeni ÖMK'nın beklentileri karşılamayacağı ve yeni tartışmalara ortam hazırlayacağını sonucuna ulaşılmıştır.

Yeni ÖMK'nın Hak, Ödev ve Sorumluluk hükümleri ile ilgili haklar konusunda detaylı açıklamaların olmadığı ancak öğretmenlerin sorumlulukları konusunda detaylı açıklamalara yer verildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum kanunun eksikliklerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin özlük haklarına ilişkin detaylı düzenlemelerin kanunda açıkça ifade edilmesi kanuna karşı bakışı olumlu yönde etkileyecektir. Akın ve Çolak (2024) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin hak ve sorumluluklarını da düzenleyecek bir kanuna ihtiyaç duyulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu husus Yılan ve Yılan (2024) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile de örtüşmektedir. Özlük haklarının yasa tarafından güvence altına alınması eğitim sistemine olumlu katkı sunmaktadır (Schleicher, 2025)

Öğretmenlerin Nitelikleri, Seçimi, Hazırlık Eğitimi, Öğretmenliğe Atama ve Yer Değiştirme hükümleri konusunda katılımcıların en çok üstünde durdukları bölüm öğretmen adaylarının, Milli Eğitim Akademisi'nde alacakları hazırlık eğitimi hususudur. Hazırlık eğitiminin zaman ve enerji kaybı yaratacağı aynı zamanda Eğitim fakültelerinin durumunun tartışmaya açılacağı sonucuna ulaşılmıştır. Hazırlık eğitimi sürecinde öğretmen adaylarına verilecek ücretin miktarı da katılımcıların üzerinde durduğu diğer bir husustur. Öğretmen adaylarına maaş verilmesi olumlu olarak değerlendirilmiş ancak maaş miktarının öğretmen adaylarının hayatlarını idame ettirme noktasında yeterli olmayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, TEDMEM (2024) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Bu durum öğretmenlik meslek imajına da zarar verecek bir uygulama olarak değerlendirilmiştir. Bu hükümler kapsamında öğretmenlik mesleğinin nitelikleri bölümünde öğretmenlik mesleğinin uzmanlık gerektiren bir meslek olduğu ifadesi olumlu karşılanmış ve meslek itibarını arttıracığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu konu ile ilgili Aslan (2024) tarafından yapılan farklı bir araştırmada öğretmenlik mesleğinin saygınlığını arttıracığından olumlu bir adım olduğu belirtilmiştir.

Mesleki Gelişim, Kariyer ve Yönetici Görevlendirme hükümlerinde öğretmenlere uygulanacak kariyer basamakları uygulaması için kısmen de olsa öğretmenlerin mesleki gelişimlerine, çalışma ve güdülenmelerine katkı sağlayacağı yönünde çalışmalar bulunmaktadır (Lochbeck ve Franzel, 2021; Mihelic, Nosonjin, Rajic ve Zuljan, 2022; Genç, 2022; Ocak, 2022; Erdoğan ve Elma, 2023).

Bununla birlikte kabul edilen ölçütlerin yeterli olmadığı özellikle ilk kanunda belirtilen lisansüstü eğitimin, kariyer basamaklarına etkisinin bu kanunda belirtilmemesi kanunun eksik bir yönü olarak görülmektedir. Altan ve Özmuşul (2022), İş ve Birel (2022) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin kendilerini sürekli yenilemeleri noktasında lisansüstü eğitimin önemli olduğu ifade edilmiştir. Öğretmenlere uygulanacak kariyer basamakları ve kabul edilen ölçütler ilk kanunda olduğu gibi bu kanunda da tartışılmaya devam eden maddeler arasındadır. Canatan Doğan (2022) yaptığı araştırma da kıdem yılına göre unvan verilmesi sonucuna ulaşırken, Yumurtacı Lammich (2024); Aytaç, Altuntaş, Güzelküçük ve Aydınoglu (2025) tarafından yapılan araştırmada sadece kıdem yılına göre unvan verilmesi eleştirilmektedir. Öğretmenleri farklı statülerde değerlendirmenin doğru olmadığı da belirtilen çalışmalar mevcuttur (Erdoğan ve Elma, 2023).

Ödül ve Disiplin hükümleri ilgili kanunda belirtilen hususlar hakkında katılımcıların olumlu görüş belirttikleri ancak öznellikten uzak bir değerlendirme sürecinin olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlere yönelik ödül ve disiplin gibi güncel konuların gündeme gelip çözüm önerileri sunulması olumludur (Cantürk, 2021).

Yeni ÖMK’da eğitim çalışanlarının şiddetten korunmasına dair ayrı bir maddeye yer verilmesi olumlu bir durum olarak karşılanmıştır. Zira Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun yayımlanan ilk halinde böyle bir maddenin olmaması eğitim paydaşları tarafından eksiklik olarak nitelendirilmiştir. Meslek itibarının artırılması ve öğretmenlerin huzurlu bir ortamda eğitim süreçlerini sürdürebilmeleri için olumlu bir adım olarak görülmektedir. Maddenin içeriğinin genişletilmesi katılımcıların üzerinde durduğu başka bir konudur. Yılan ve Yılan (2024) tarafından yapılan araştırmada bu hususun üzerinde durulması gerektiği ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır.

4. Öneriler

Araştırmada ulaşılan sonuçlara ilişkin aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

Uygulayıcılara Dönük Öneriler

1. Öğretmenlerin beklentilerini karşılamayan kanun hükümleri, öğretmenlerin beklentileri yönünde paydaşların görüşleri alınarak yeniden düzenlenebilir.
2. Öğretmenlerin şiddetten korunması ile ilgili kanun maddesi, eğitim paydaşlarının görüşleri alınarak yeniden düzenlenebilir.

Araştırmacılara Dönük Öneriler

1. Bu araştırma Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencileri ile yapılmıştır. Araştırma konusu farklı illerde ve daha kapsamlı katılımcılarla incelenebilir.

Çıkar Çatışması ve Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çıkar çatışmasının olmadığını beyan etmişlerdir. Katkı oranı dağılımı şu şekildedir: Birinci yazar, %50 ikinci yazar, %50 oranında katkı sağlamıştır.

Kaynakça

- Akın, U. & Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik meslek kanunu: ama nasıl, *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8(1), 1-27. <https://doi.org/10.34056/aujef.1232402>
- Altan, M. Z., & Özmuş, M. (2022). Geleceğin Türkiye’inde öğretmen refahı: Öğretmenlik meslek kanununun kayıp parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-42. <https://doi.org/10.38151/akef.2022.2>
- Altunkaynak, M., (2023). Öğretmenler, öğretmenlik meslek kanunuyla tanımlanmış uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik hakkında ne düşünüyor. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 23(3), 1438–1457. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1221851>
- Arslan, E., (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 51(1) ,395-407. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1116878>
- Aslan, H. (2024). *Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Aydın, A. (2015). *Eğitim politikası*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aytaç, T., Altuntaş, H., Güzelküçük, D.M. & Aydınoglu, S. (2025). Okul yöneticilerinin 2024 öğretmenlik meslek kanunu tasarısına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi* 1(63), 741-763. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1563518>
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 9(1), 23-28.
- Canatan Doğan, N. (2022). *Öğretmenlik Meslek Kanunu’na yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans projesi). Pamukkale Üniversitesi, Deniz.
- Cantürk, G. (2021). Öğretmenlerin karşılaştıkları ekonomik sorunlar ve maaş artışı talepleriyle ilgili görüşleri: Twitter analizi. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 202-223.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Erdoğan, S. ve Elma, C. (2023). Öğretmenlik meslek kanunu: okul yöneticilerinin görüşlerine dayalı bir değerlendirme, *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 7(75), 4466-4480.
- Genç, Y. (2023) *Öğretmenlik Meslek Kanunu’na ilişkin okul yöneticisi ve öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Hacıoğlu, F., & Alkan, C. (1997). *Öğretmenlik uygulamaları*. Ankara: Alkım Yayınları

- İş, A. & Birel, F.K., (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin öğretmen görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 21(84), 1967-1990. <https://doi.org/10.17755/esosder.1141748>
- Karataş, İ.E. (2024). Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu teklifi ve Millî Eğitim Akademisi'nin kurulmasına dair. *Okul Yönetimi Dergisi*. 4(1), 1-10.
- Köse, A. & Öztürk, G. (2023). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun mesleki imaj bağlamında değerlendirilmesi: bir karma yöntem çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(2) 357–377. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.1286748>
- Lohbeck, A. ve Frenzel, A. C. (2021). Latent motivation profiles for choosing teaching as a career: how are they linked to self-concept concerning teaching subjects and emotions during teacher education training? *British Journal. Education Psychol*, 92(1), 37-58.
- Merriam, S.B. (2023). *Nitel araştırma: desen ve uygulama için bir rehber*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Michelic, M. Z. , Nosonjin, M. S. ,Rajic, A. G ve Zuljan, M. V. (2022). Motivations for choosing a career and the expectations of serbian and slovenian preschool teachers of their own career development. *İnternational Journal of Cognitive Research in Science,Engineer and Education (IJCRSEE)*.10(1).
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (2019). Nitel veri analizi. Y. Samur (Ed.) Veri toplamaya odaklanmak ve veri toplaması sınırlamak: anlamlı bir başlangıç. (ss. 16-38). Ankara: Pegem Akademi.
- Ocak, Z. (2022) An examination of educators perceptions on the professional teaching law: A qualitative study/Öğretmenlik meslek kanunu üzerine eğitimci algılarının incelenmesi: Bir nitel çalışma (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde dönüşüm eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegem A Yayınları
- TEDMEM. (2024). *Öğretmenlik Mesleği Kanunu teklifine ilişkin görüş ve değerlendirmeler*. Erişim adresi: <https://tedmem.org/storage/writes/July2024/a7hHRyAZQKq6dKR8 mY8v>
- Tuğluk, M.N. & Kürtmen, S.(2018). Türkiye'de öğretmen yeterlikleri. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(30), 809- 841. doi numarası:<http://dx.doi.org/10.14520/adyusbd.480236>
- Sarar, A.C. (2024). *Fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmenlik meslek kanununda kariyer basamakları hakkındaki görüşleri*.(Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Schleicher A. (2025). Teaching and Learning International Survey, TALIS 2018: Insights and Interpretations. https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_insights_and_interpretations.pdf adresinden edinilmiştir.
- Yağar, F. (2023). Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün belirlenmesi: veri doygunluğu. *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(2), 138-152.
- Yavuz, M., Özkartal, T. & Yıldız, D.(2015). Uluslararası raporlarda öğretmen yeterlikleri ve öğretmen eğitimi. *SDU International Journal of Educational Studies*. 2(2), 60-71.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H.(2016). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yılan, R. & Yılan, M.(2024). Öğretmenlik meslek kanunu hakkında öğretmen ve yönetici görüşleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 11(69), 269-293. doi : 10.29228/sobıder.75102

Yumurtacı Lammich, E. (2024). 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu *hakkında okul yöneticilerinin görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.