



Eğitimci  
İnisiyatifi

# ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU HAKKINDA DÜŞÜNCELER

---

ŞUURLU ÖĞRETMENLER DERNEĞİ  
VE  
EĞİTİMCİ İNİSİYATİFİ GRUBU

---

EKİM 2019



## ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU HAKKINDA DÜŞÜNCELER

Milli Eğitim Bakanlığı Vizyon Belgesi yayımlandı. Son yıllarda pek görmediğimiz ve alışık olmadığımız bir şekilde “bir eğitim metni” ile karşı karşıyayız. Vizyon belgesi bir harita, bir kılavuz, bir rehber gibi hazırlanmış. Eğitimdeki temel meseleler yer almış ve bu meselelere köklü çözümlerin önerildiği bir yaklaşım tarzı hâkim.

Felsefesinden yönlendirmeye, öğretmenlik mesleğine seçimden mesleki gelişime, ölçme değerlendirmeden ders programlarının azaltılmasına... Temel meseleler ele alınmış; öncelikler belirlenmiş, takvime bağlanmış, altyapı reformları belirlenmiş, üç yıllık somut hedefler belirlenmiş, eylem planı çıkarılarak işlem basamakları belirlenmiştir. Emeği geçenlere teşekkür ederiz.

Bu yazımızda Vizyon Belgesinde de yer alan öğretmenlik meslek kanunu hakkında; özellikle uygulama sahasında görülen, yaşanan ve öğretmenlik itibarını olumsuz yönde etkileyen durumlardan hareketle, kanaatlerimizi ifade etmek istedik. Kanunda yer alması gerektiğini düşündüğümüz bazı hususlar ile kanunun özellikleri diyebileceğimiz noktaları belirtmeye çalışacağız.

### **Meslek kanununun en önemli dayanaklarından birisi de ilmi çalışmalardır.**

(Açıklama: En güçlü referanslar bunlar. Eğitim araştırmalarından yararlanılırken evren, temsil, kapsayıcılık özellikleri dikkate alınmalıdır. Bir ilimizin bir okulunun iki şubesinde yapılan bir çalışmanın sonuçlarının dayanak yapılması gibi durumlar iyi düşünülmelidir).

### **Kanun ruhunda etkili iletişim özelliği barındırmalıdır.**

(Açıklama: Kapsayıcılığının sınırları ile kapasitesi, ufku ile ben merkezi şekilde kural koyup koymaması ile etkili iletişim özelliği sergileyebilir.

“Acele etmeden ama çabuk davranarak” aceleye getirmemelidir).

**Kanun; aktif dinleyici olmalı, görüş ve önerilere açık olmalı, katılım artırılmalıdır.**

**Meslek kanunu yine kutsal bir ilkedен hareketle “yapamayacağını söyleme”melidir.**

**Meslek Kanunu; görevler/sorumluluklar ve bunlara karşı doğacak olan haklar dengesi ilkesini gözetmelidir.**

(Açıklama: Görev ve sorumluluklar tanımlanırken, öğretmenin yerine getirmesi imkânsız, ya da çok zor görevler tanımlanmamalıdır. Geçiş süreci dikkate alınmalı gerekirse geçici hükümlerle bu durum belirlenmelidir. Çünkü yeni kurgulamada öğretmen mesleki güncellemeleri bulunmaktadır. Bu güncellemelere zaman tanınmalıdır. Aksi takdirde idari ve adli durumlarda artış yaşanabilir. Mesela “öğretmen öğrencilerin bireysel özelliklerini dikkate alarak sınıf içi uygulamalar planlar” şeklinde bir görev tanımından hareketle; meslek lisesinde “kaynaştırma öğrencisi” karşısında mesleki teknik alan öğretmenin bu alanda eğitimi tamamlanmadan bu sorumluluğu yerine getirmesini istemek; sorumluluklar-haklar ilkesi ile örtüşmez).

**Kanun içeriği kapsamlı olmalıdır.**

(Açıklama: Öğretmenin görev ve sorumlulukları, öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci seçimi, öğretmen yetiştirme, istihdam statüsü, atama süreci ve şartları, yönetici özlük hakları seçim kriterleri, müfettiş seçim ve atama kriterleri ve özlük hakları, (ücretler, tazminatlar, sosyal yardımlar, teşvikler, izinler, çalışma süreleri ve saatleri, emeklilik vs.), yer değiştirme ve nakil işlemleri, mesleki etik standartları, ödül ve disiplin işlemleri).

**Öğretmenlerin hakları detaylı ve kapsayıcı, demokratik, özgürlükçü, din ve vicdan özgürlüğünü kapsayıcı nitelikte olmalıdır.**

(Açıklama: STK kurma, üye olma, faaliyetlere katılma, sadece yetkililere hesap verme vs).

**Öğretmenlerin görevleri net olarak tanımlanmalı, tartışmaya neden olacak muğlak tanımlar olmamalıdır.**

**Kanun; uygulama kabiliyeti az veya hiç olmayan ya da zamana ihtiyaç olan durumları dikkate almalıdır.**

**Kanunun ruhu olmalı, ruh köklerimizle uyumlu olmalı.**



(Açıklama: Nizamü'l-Mülk'ün Siyasetnamesinden Kaşgarlı Mahmut'un Kutadgu Bilig'ine... örtük bir şekilde de olsa bağlantılar olmalıdır. Mesela; Nizamü'l-Mülk'ün Siyasetnamesinde "Bir kişiye birden fazla görev tanımı yapılmamalı" şeklinde bir ilke yer almaktadır. Günümüzde öğretmen ve okul yöneticilerinin içinde buldukları fiili durum bu ilke ile çelişkiler barındırmaktadır. Okul yöneticileri eğitim öğretimin dışındaki alanlardan daha çok sorumlu tutulmaktadır. (İnşaat, mali konular, ihale-vergi konuları, sosyal güvenlik, iş kanunu, sağlık gibi bir dizi sorumluluklar zinciri). Okul yöneticisi ve öğretmenleri bu sorumlulukları nedeniyle çokça adli ve idari durumlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Alan dışı meşguliyet eğitim öğretimden uzaklaştırmakta ve dolaylı da olsa öğretmenlik meslek itibarını zedelemektedir. Mesela; okulda öğretmenler "satın alma komisyonları ile teslim alma muayene komisyonlarında görevlendirilmektedirler. Öğretmenin yetiştiği alan dışında bu sorumluluk yüklemesi işi uygulamada birçok sorun yaşanmasına neden olmaktadır. Okulun onarımı çeşitli malzeme alımları vs herhangi bir sorun olduğunda öğretmen direkt sorumlu olarak adli ve idari işlemlere muhatap kılınabilmekte; inşaat, elektrik, tapu-emlak... birçok bilim alanının yükümlülüğü yüklenmektedir. Buna karşılık bir sorun yaşandığında inşaat firması, mühendisler, inşaat denetim firması vs. öğretmen kadar sorumlulukla yüz yüze tutulmamaktadır. Meslek örgütlerinin bu hususlar gündemlerini fazla meşgul etmediği de bir gerçektir. Bu kadar yükün altındaki öğretmenden verim beklemek de ayrı bir haksızlık olsa gerektir).

**Öğretmenlik mesleği ile ilgili hükümlerin verdiği haklar, yürürlükte bulunan çeşitli kanunlardaki hakları yok edecek şekilde olmamalıdır.**

(Açıklama: Diğer kanunlardaki haklardan geriye gidilmesinde olmamalıdır. İlgili diğer kanunlardaki hükümler kaldırılırken verilmiş olan haklardan daha alt seviyeye inilmemeli, yeni düzenleme gelişmiş olmalıdır.)

**Meslek kanunu, öğretmeni diğer kamu kurumları nezdinde güvenli ve güvenceli olarak güçlendirmelidir.**

(Açıklama: Okul programları/dersler dilendiği gibi bozulabilir. Aslında olağanüstü hallerin dışında bu durum Anayasal hakkın ihlalini çağırır ancak bunu dikkate alan pek azdır. Öğrenci ve öğretmenin sıkça derslerden başka amaçlar için alındığı ülkemizin bir gerçeğidir. Diğer kamu kurumları kendi faaliyetlerini uygularken öğrenci ve öğretmen olmazsa olmaz dolgu malzemesi gibidir.



Kaybolan dersler, eğitimler özellikle büyük şehirlerde binlerce saatler yekûn tutmaktadır. Eğitim öğretimi kesintiye uğratmak istemeyen öğretmen ve yöneticilerin kamu bürokrasisi nezdindeki durumu içler acısıdır. En hafif şekliyle “uyumsuz, işbirliğine yatkın değil”dir. Öğretmenlik meslek kanunu bu açılardan da amirler hususunda bu sorunları giderici olmalıdır.)

**Öğretmene alanı dışında çok çeşitli alanlarda görev verilmemelidir. Kanun bunu sağlamalıdır.**

(Açıklama: Büro yönetimi, sunuculuk, mihmandarlık, malzeme taşıyıcılığı, konuşma metni yazarlığı... Sunuculuk yaptırılan bir edebiyat öğretmeni yerine o konuda ileri derecede bir uzman olan üniversite öğretim görevlisine böyle bir görev verildiğine tanık olunmaz mesela. Bununla birlikte rızasız görevler de ayrı bir konudur. Seçim işlerinden, sayım ve inşaat işlerine bir dizi görev.)

**Ders niteliğindeki zorunlu görevler net olarak tanımlanmalıdır.**

(Açıklama: Planlama, ders hazırlığı, sınav kâğıdı okuma, ödev inceleme, proje ve iş değerlendirme, hafta ve yaz tatilindeki toplantılar, bayram kutlamaları, komisyon ve kurul toplantıları, seminer, çalıştay vb. toplantılar, eğitici kulüp çalışmaları, rehberlik ve psikolojik hizmetler, zorunlu nöbetler vb.)

**Öğretmen kontenjanlarının belirlenmesi Ülke ve Bakanlık stratejik planlamalarına uygun olarak belirleneceği kesin ifadelerle yer almalıdır.**

(Açıklama: Norm belirlemelerde bilimsellik ve stratejik planlamalara uygun olmalı, fazla istihdam, istihdam açığı sorunları yaşanmaması için ve ülke insanının ümitlerinin boşa çıkarılmaması için bu düzenleme gereklidir. Üniversite kontenjanları, gelecek yılların ihtiyaç analizleri, Bakanlığın bu verileri ışığında oluşturulmalıdır.)

**Mesleğe kaynaklık edecek yükseköğretim kurulları sadece Eğitim Fakülteleri ile sınırlı olmamalıdır.**

(Açıklama: Eğitim Fakültelerinde kaynağı olmayan alanlarla ilgili olarak ve ortaöğretimde özellikle niteliğin oluşturulması ve artırılması için Fen ve Edebiyat Fakülteleri ile İlahiyat Fakülteleri de kaynaklık etmelidir).

**Öğretmen planlamalarında özel eğitim kurumlarının da dikkate alınacağı belirtilmelidir.**



**Öğretmen yetiştirmeye kaynaklık eden Fakültelerde eğitimlerin uygulama ağırlıklı olması gereği belirtilmelidir.**

(Açıklama: Klasik tıp fakülteleri eğitimi örnek alınabilir, stajlar 2. sınıftan itibaren olmalı, okul türlerini kapsamalı ve uzun süreçli olmalı, öğretmen olarak atanan adayların okul ve öğrenci profilini tanımama ve süreçteki işlemleri bilmeme sorunları giderilmelidir.)

**Öğretmen yetiştirmeye kaynaklık eden Fakültele seçilen öğrenciler, ilk ya da ikinci yıl çeşitli ve kapsayıcı bilimsel analizlere tabi tutularak mesleği yapıp yapamayacaklarını değerlendiren hükümler yer almalıdır.**

(Açıklama: Öğretmen olarak istihdam edilmiş ancak kişilik özellikleri mesleğe uygun olmayan kişiler başlangıçta belirlenmeli ve sisteme girişleri engellenmelidir. İlerleyen süreçlerde bu ve benzeri öğretmenlerin eğitim sistemine verdikleri zararın telafisi mümkün olamamaktadır, mesleki süreçte böyle kişiler belirlenmemektedir.)

**Mesleğe öğrenci seçimi ortaöğretim aşamasında kurgulanmalıdır.**

(Açıklama: İlgi, yetenek analizleri rehberliğinde öğrenci yönlendirmeleri, öğretmen liseleri uygulamaları gibi.)

**Bütün öğretmenler kadrolu olmalıdır.**

**Öğretmenlere başka kurum ve kuruluşlarda alanı dışında görev verilmemesi kesin bir biçimde yasada yer almalıdır.**

(Açıklama: Öğretmenlere meslekleri dışında tören sunuculuğu, organizasyonculuk, yiyecek içecek sunumu, teşrifatçılık vb. birçok alanda birçok çeşit görev verilebilmekte, adeta başka bakanlıkların personeli haline getirilmektedir. Bu durum birçok öğretmenin alan dışına alınmasını doğurmakta, Bakanlığa personel yükü oluşturmakta, ayrıca okullarda yerlerine ücretli öğretmen görevlendirmesi yapılmakta, eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemektedir.)

**Mesleğe seçim merkezi sınavla olmalı, sınav içeriği; alan bilgisi ve meslek bilgisi olmalıdır. Sözlü sınav mülakat olmamalıdır.**



**Aday öğretmenlik olmalı, iki yıl başarısız olanlar devlet memurluğundan alınmamalı başka bir uygun göreve atanmalıdır.**

**Bilgi güvenliği gereği öğretmenin özlük bilgilerinin saklanması güvenli yer almalıdır.**

**Okul yöneticiliği yapacak öğretmenler hakkında detaylı ve net kıstaslar belirlenmelidir.**

(Açıklama: Tecrübe en az 5 yıllık ve okul türüne uygun olmalı, müdür yardımcılığında da en az 3 yıllık tecrübe olmalı. Merkezi sınav olmalı, yönetici eğitim programları zorunlu kılınmalıdır.)

**Müfettişlerin, kadro karşılığı, stratejik planlamalara uygun normları belirlenmelidir.**

**Müfettişlerin görev ve yetkileri tüzükle belirlenmelidir.**

**Müfettiş alımlarında tecrübeye öncelik tanınmalıdır, okul müdürlüğü, uzmanlık vs.**

**Müfettişler Bakanlık merkez teşkilatında ve Bakanlığın belirleyeceği Bölgelerde istihdam edilmelidir.**

(Açıklama: Nüfus analizleri gibi bilimsel verilere uygun bilgiler ışığında bölgeler oluşturulmalıdır.)

**Müfettişlik sınavları Merkezi olmalıdır.**

**Müfettişlerin atanmaları 2'li Kararname ile olmalıdır.**

(Açıklama: Diğer bakanlıklarda ikili kararname ile atamalar yapılmaktadır, Millî Eğitim Bakanlığında da benzer olmalıdır. 2013 yılı ve öncesi Bakanlık Müfettişleri üçlü kararname ile Resmî Gazete'de yayınlanarak atanmaktaydılar.)

**2013 yılı MEB Teşkilat Kanunu ile MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı kapatılıp Bakanlık Denetçilerinin İl Millî Eğitim Müdürlüklerine Maarif Müfettişi**



**olarak atanmaları nedeniyle oluşan hak mahrumiyetlerini giderecek geçici hükümler yer almalıdır.**

(Açıklama: 2016 yılındaki yeni teşkilat düzenlemesi ile MEB TKB yeniden ihdas edilmiş, ancak; illere tenzili rütbe ile gönderilen Bakanlık Denetçilerine isteğe bağlı da olsa, mükteseplerine bağlı olarak TKB'na geri kabul hakkı verilmemiş, illerdeki eski adı ile İlköğretim Müfettişleriyle birlikte mülakata başvurmaları düzenlenmiş, uzun yıllar Bakanlık Baş Müfettişlik ve Bakanlık Müfettişliği yapmış müfettişler bu unvan ve mesleki yeterlilik ve tecrübeye haiz olmayan komisyonlarca mülakat yapılmış, birçok Bakanlık Baş Müfettişi ve Bakanlık Müfettişi mülakatlardan başarısız ilan edilmiştir. İllerde bu durumda bulunan Müfettiş sayısı takriben 70-80 civarındadır. Sayıştay'ın 2018 yılı Denetim Raporunda Millî Eğitim Bakanlığı'nın denetim sisteminin 2013 yılı ve sonrası değişiklikleriyle ne kadar olumsuz bir durumda olduğu açık ve detaylı olarak yer almıştır.)

**Yeni ihdas edilecek meslek kanunu, mülakatla bu durumda bulunan ve hiç mülakatlara girmemiş, illerde bulunan Bakanlık Baş Denetçilerine ve Bakanlık Denetçilerine isteğe bağlı olarak Bakanlık Müfettişliğine geçiş hakkı tanıyarak mağduriyetleri ortadan kaldırmalı, eski hakların iadesi sağlanmalıdır.**

**Rehberlik odaklı, veriye dayalı, iç denetimin de ilkelerine barındıran izleme değerlendirme mekanizmalarının oluşturulması ve denetimin bu esaslar üzerine yapılandırılması yer almalıdır.**

**Öğretmenlik mesleki gelişimi için Bakanlıkça eğitim birimleri kurulması yer almalıdır.**

(Açıklama: Sürekli Eğitim Merkezi, Öğretmen Akademisi vb. kurumlar.)

**Mesleki etik davranışlar belirlenmeli, bu davranış ve ilkeler; kapsayıcı, özgürlükçü, demokratik, din ve vicdan hürriyetini haiz esaslar üzerine olmalıdır.**

(Açıklama: Detaylar yönetmelikle belirlenmeli, öğretmen ders içi ve dışı eğitim çalışmalarından dolayı risk altına girmemeli, eğitim çalışmaları akademik bilimsel özgürlük kapsamında değerlendirilmelidir. Akademik bir bilgi olan ders içeriği dolayısıyla öğretmen yaptırım altında olmamalıdır, aynı zamanda bu





durum suiistimalleri de önlemelidir.)

**657 sayılı Devlet Memurları kanunu ile ihdas edilmiş disiplin hükümleri güncellenmelidir.**

(Açıklama: Özellikle öğretmenlerin meslek hayatında karşılaştıkları tecrübelerin kanuna bu kapsamda yansımaları sağlanmalıdır. Davranışlar ve karşılıkları cezaların belirlenmesinde bu hususlar dikkate alınmalıdır. Eğitsel içerikli, kamu hizmeti içerikli ceza uygulamaları da dikkate alınmalıdır.)

**Öğretmene karşı işlenen suçlar ve karşılıkları konusu da meslek kanununda yer almalıdır.**

(Açıklama: Sadece şiddet değil, baskı, nüfuz kullanma gibi davranışlar da yer almalıdır.)

**Öğretmene karşı işlenen suçlarda (fili saldırı, darp gibi) ceza artırımı olmalıdır.**

**Meslek kanununda meslekten çıkarılma ile memurluktan çıkarılma hususları çok iyi tefrik edilmeli.**

(Açıklama: Özellikle mesleki yetersizlik, sağlık nedenleri gibi hususlara bağlı meslekten çıkarılma durumu veya eğitim öğretim sınıfından çıkarılma durumu detaylı olarak ele alınmalı. Sahada özellikle psikolojik rahatsızlıklara bağlı durumlarda eğitim öğretimi sıkıntıya sokan çok durumla karşılaşmaktadır. Kanun hem öğretmenin hakkını koruyucu hem de eğitim öğretim alanların hakkını koruyucu nitelikte olmalıdır.)

**Öğretmenlik mesleği ödül-disiplin hususları detaylı bir şekilde ele alınmalıdır.**

(Açıklama: Hali hazırda sadece 657 sayılı DMK disiplin işlemleri ile bu durum karşılanmakta olup; özellikle mesleki davranışları bu kanun karşılayamamakta, her türlü mesleki davranış genel hükümlere göre değerlendirilmektedir. Bu durumda; bir hukuk ilkesi olan davranışlarla kanunun örtüşmesi, kanun ile davranış dengesinin kurulması ilkesi zedelenmekte, adalet duygusu örselenmektedir. Kusur, suç sayılan davranışlar çok titiz ve detaylı tanımlanmalı ve karşılıkları ilişkilendirilmelidir.)



**Meslek kanunu ile hali hazırdaki birçok ilgili kanun arasındaki iletişim ilgi çok iyi kurgulanmalı.**

(Açıklama: Özellikle 5442 sayılı kanun ile ilgi çok sağlıklı olmalı mesleğin aleyhine olmamalı. Öğretmenlik, okul-kurum ile ilgili kanun arasındaki ilişkiler yeniden değerlendirilmeli. Alanda PTT, DSİ vb. kurumların durumları incelenmeli. Öğretmen, okul yönetimi, il-ilçe yönetimi birçok idari işlemi yapmakla görevli ve dolayısıyla da sorumlu olmaları doğal ancak aynı işlemleri tamamlayan birçok merci yetkili ancak sorumlu değildir. Adli ve idari davalara öğretmen muhatap olurken aynı işlemde yetkili diğer birimler muhatap değildirler. Millî Eğitim Bakanlığı'nın okul inşaat planlamalarından resmi yazışmalara birçok emir ve talimatlarına kadar çeşitli uygulama sorunları yaşanabilir. Yetki ve sorumluluk paylaşımları meslek kanununda yerli yerinde ve evrensel hukuk ilkelerine uygun olarak yer almalıdır.)

**Meslek kanunu, öğretmen hakkında açılan adli ve idari davalarla disiplin işlerinde hukuki yardım durumunu düzenlemelidir.**

(Açıklama: Özellikle herhangi bir sendika üyesi olmayan öğretmenler dezavantajlı durumdadır. Özellikle öğretmen mesleğinin icrası ile ilgi konularda hakkında açılan davalarda hukuki yardıma ihtiyacı bulunmaktadır. Çünkü öğretmenliği devlet adına yapmaktadır, devlet memurudur. 657 sayılı DMK 125. madde sadece isnat ve iftiralara karşı bir koruma sağlamaktadır, ancak ülkemizde bu maddenin uygulanması hususu çok nadir rastlanan bir durumdur. 4483 sayılı yasa bir güvence olmakla birlikte ise sadece yargılama izni verilip verilmemesi ile ilgili olup davalarda süreçlerinde hukuk desteği sağlamaktadır. Disiplin kurullarında da bir temsilcileri bulunmamaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı'nın resmi yönetmeliğini uyguladığı için yargılanan ilçe müdürleri davalarında Kurum avukatını görevlendirip mahkemeye müdahil olmak istendiğinde Bakanlık Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü (eski adı Hukuk Müşavirliği) bu isteği olumsuz yanıtlamaktadır.)

**Meslek kanunu içeriğinde öğretmenlik mesleki etik davranışları titiz bir şekilde detaylı olarak ve tartışmalara imkân vermeyecek şekilde yer almalıdır.**

**Okul yöneticileri ve öğretmenlerin amirleri hususu açık anlaşılır ve kargaşaya yer vermeyecek ve boşluk oluşturmayacak şekilde belirlenmelidir.**

(Açıklama: Sahada MEB değil öğretmenin birden çok amiri bulunmaktadır. Öğretmenin dersine izin alınmaksızın çat kapı herkes girebilir. Öğrenciler sorularla imtihan edilir, sorulardan birine bir öğrenci cevap veremese öğretmen herkesin huzurunda kelimenin en hafif şekliyle çeşitli ikazlarla karşılaşır; eğitim bilimi, alan bilgisi vs. her şeyin bilginleri karşısında öğretmenlik itibarı zor duruma düşer. Öğretmeni ve okul yöneticisini bu olumsuz durumlardan koruyacak onu güçlü kılacak özellikli meslek kanunu bir ihtiyaçtır.)

**Öğretmenlere verilecek ödüllerin onay mekanizması güncellenmelidir. Somut ölçülebilir kriterlere dayalı, takdire dayanmayan bir mekanizma kurulması yer almalıdır.**

(Açıklama: Ödül teklif edilen öğretmenlerin ödül onayları il/ilçe idari amirin takdirine bırakılmıştır. İdari amir teklif edilen ödüllerin ne kadarını takdir ettiği ne kadarını takdir etmediği, takdir edilme ve edilmeme nedenlerinin neler olduğu bilinmemektedir, bir çeşit bir keyfilik doğmaktadır. Takdire dayalı mekanizma suiistimalleri de doğurmaktadır.)

**Öğretmenin çalışma saatleri belirlenirken alan/branş özellikleri dikkate alınmalıdır.**

(Açıklama: Öğretmenin ilgilenmek zorunda olduğu öğrenci sayısı, ders hazırlığı, etkinlik kontrol süreleri, günlük ders süreleri, okul dışı etkinlikler, veli görüşmeleri, kurslar, seminerler vs.)

**Yardımlaşma sandıklarına katılım isteğe bağlı olmalıdır.**

(Açıklama: Öğretmenlerin bütün memurlar gibi sosyal güvenlik hakları Emekli Sandığı ile sağlanmaktadır ancak bazı öğretmenlik alanlarında (sınıf öğretmenliği) yardımlaşma sandığı (İlksan) katılımı zorunlu tutulmaktadır. Zorunluluk yerine isteğe bağlama şeklindeki bir düzenleme daha hakkaniyetli olacaktır.)

**Devlet protokolünde öğretmen yer almalı, hava alanlarında vıp hizmetinden yararlanmalıdırlar.**

(Açıklama: Törenlerde vs. 60 yaşında öğretmenler çeşitli odalar STK'lar vs. kimselerin karşısında saatlerce beklemekteler. Öğretmenin merkezde ve taşradaki protokol uygulamalarındaki yeri konusu da sahada öğretmenin itibarını zayıflatmaktadır. Törenlerde, toplantılarda öğretmenlerin konumu ve



yeri öğrenci, veliler ve kamuoyunda çok şık durmamaktadır.

Bu uygulamalar meslek itibarını zayıflatmadan En kıdemli öğretmenin protokolde yer alması uygun olabilir. 25 yıl veya 1/4 derecedekiler ve emekliler de VIP hizmetinden yararlanabilir.)

### **Performans sistemi kurgulanmalı ancak branş farklılıkları gözetilmelidir.**

(Açıklama: Okul yöneticileri konusundaki düzenlemeler kamuoyundaki bütün olumsuz tartışmaları bitirecek nitelikte olmalıdır, "tecrübe+sınav+eğitim+sınav" bir formül olarak önerilebilir. Bakanlık yönetim kademeleri, kriterlere bağlanmalıdır, kamuoyunu en çok meşgul eden ve evrensel hukuk ilkelerine uygunluğu zayıf olan yönetici seçim şekilleri revize edilmelidir. Daire başkanlığından Genel Müdürlüğe, İlçe Müdürlüğünden İl Müdürlüğüne Şube Müdürlüğünden İl Müdür Yardımcılığına bütün kademeler işin ehli denilebilecek kriterlere bağlanmalıdır. Bu husus bile başlı başına mesleğin itibarını artıracaktır.)

### **Mesleki Teknik Eğitim alanında öğretmen yetiştirme gündemi en az işgal eden bir husustur.**

(Açıklama: Eğitim Fakültelerinde öğretmen yetiştirme kurgulanırken mesleki öğretim alanı da kapsamlı bir şekilde ele alınmalı, uygulama ağırlıklı bir süreç kurgulanmalıdır.)

### **Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki riskleri yıpranmaları haklar ve sorumluluklar açısından yeniden ele alınmalıdır.**

(Açıklama; bu öğretmenlere karşı karşıya oldukları riskler karşısında haklar tanınmalıdır. Özel eğitim Kurumlarındaki öğretmenlerin durumları da ele alınmalıdır.)

### **Eğitim Uzmanları istihdamında mesleki tecrübe şartı olmalıdır.**

(Açıklama: Lisans eğitimini yeni tamamlamış bir kişinin politika belirlemede istihdamı yeniden düşünülmelidir. Alanı tanımayan, alanı bilmeyen uzmanın sunacağı katkı tartışmalı olacaktır.)

### **Hali hazırdaki harcırak kanunu ile meslek kanunu ilişkisi iyi kurulmalıdır.**

(Açıklama: Uygulamada öğretmenler, okul yöneticileri il-ilçede çok sayıda

toplantıya çağrılmaktadırlar. Özellikle büyük şehirlerde görev yeri ile toplantı yeri arası ulaşım ücretlerini öğretmen ve yöneticiler kendileri karşılarlar oysa harcırah kanunu bunu düzenlemiştir. Öğretmen ve yöneticiler bunları toplu olarak tahakkuk ettirmeye kalksalar olumsuz davranışlarla karşılaşılır. Meslek kanunu bu sorunları giderici düzenlemeler içerebilir.)

### **Meslek kanununda milli sporcular konusundaki sorunlar da giderilmelidir.**

(Açıklama: Milli sporcular eğitim öğretim sezonu boyunca kamplarda antrenmanlarda, ulusal ve uluslararası müsabakalarda yer aldıklarından öğretmenlik görevini fiilen yerine getirememektedirler. Kaybolan dersler konusu hiç gündeme gelmemekte, kim bilir ne kabiliyetler mahrumiyet yaşamaktadır. Milli sporcu istihdamında faal sporculuk tercih edilmemeli faal sporcu olmayanlar öğretmen olarak istihdam edilmelidir.)

### **Aynı şekilde çeşitli federasyonların işlerini yürüten; organizasyonlar, müsabakalar, hakemlikler vs. öğretmenlerin durumlarına da açıklık getirilmelidir.**

(Açıklama: Öğretmenlik mesleği dışındaki görevler hususu yer alacaksa öğretmenlik görevini aksatacak uygulamalara izin verilmemelidir. Bu konularda Gençlik Spor Bakanlığı görev ve istihdam imkânları yükümlü kılınmalıdır. Vizyon belgesindeki hedefler düzenlemeler dikkate alındığında; derslerin ve programların hafifletilip okulda sosyal sportif ve kültürel etkinliklere daha çok imkân verileceği anlaşıldığından Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin okulda daha çok aktif olacağı sonucunu çıkarabiliriz. Bu hususlar sağlıklı bir şekilde düzenlenmezse Vizyon belgesindeki bazı hedefler risklerle karşılaşabilecektir.)

### **Meslek kanunu olmalı ve gereklidir.**

Ancak: Öğretmenliğin itibarını tek başına kanun sağlayamaz. Kanun, itibarı artırır, güçlendirir, koruyucu kalkan olur, sürdürülmesine dayanak olur. İtibarın oluşmasındaki birincil unsur öğretmenin kendisidir, şahsiyetidir.

"Efradını cami, ağyarını mâni" mahiyette bir meslek kanunu olması temennimizdir.



**ÖĞ-DER**

ŞUURLU ÖĞRETMENLER DERNEĞİ

Ziyabey Cd.1420. Sk. No: 2/1 Balgat / ANKARA  
Tel : 0312 286 18 83 • Fax: 0312 287 61 80  
www.ogder.org • e-posta: info@ogder.org