



ŞUURLU ÖĞRETMENLER DERNEĞİ

ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU HAKKINDA DÜŞÜNCELER



OCAK 2024

GİRİŞ

3 Şubat 2022 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilen 14 Şubat 2022 tarihli 31750 sayılı Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu adıyla yürürlüğe giren kanun öğretmenlik ve öğretmenlik mesleği ile ilgili yeterli bir kanun değildir.

Kanun aceleyle getirilmiş, kapsamı çok dar tutulmuş, eğitimin taraflarının görüşleri alınmamış ve yetersiz bir meslek kanunu olarak çıkartılmıştır. Bu kanunun 3 ana konusu mevcut olup kanun içerisinde öğretmenliğin ve eğitimin yığınla sorunlarından hiçbirisi bulunmamaktadır.

Kanun yeni baştan "efradını câmi ağıyarını mâni" bir meslek kanunu yapılmalıdır. Bizler de kanunda yer alması gerektiğini düşündüğümüz bazı hususlar ile kanunun özellikleri diyebileceğimiz noktaları belirttik.

ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU HAKKINDA DÜŞÜNCELER

1. Meslek kanunu ilmi çalışmalara dayanmalıdır.

(Açıklama: İلمي çalışmalar en güçlü referanslardır. Eğitim araştırmalarından yararlanılırken evrensellik, temsil, kapsayıcılık özellikleri dikkate alınmalıdır.)

2. Kanun ruhu açık ve anlaşılır olma özelliği barındırmalıdır.

(Açıklama: Kapsayıcılığının sınırları ile kapasitesi açık bir dille net ifade edilmeli ve anlaşılır olmalıdır.)

3. Kanun ruh köklerimizle uyumlu olmalıdır.

(Açıklama: Nizam-ül-Mülk'ün Siyasetnamesinden Kaşgarlı Mahmut'un Kutadgu Bilig'ine... örtük bir şekilde de olsa bağlantılar olmalıdır. Mesela; Nizam-ül- Mülk 'ün Siyasetnamesinde "Bir kişiye birden fazla görev tanımı yapılmamalı" şeklinde bir ilke yer almaktadır. Günümüzde öğretmen ve okul yöneticilerininininde buldukları fiili durum bu ilke ile çelişkiler barındırmaktadır. Okul yöneticileri eğitim öğretimin dışındaki alanlardan daha çok sorumlututulmaktadır. (İnşaat, mali konular, ihale-vergi konuları, sosyal güvenlik, iş kanunu, sağlık gibi bir dizi sorumluluklar zinciri). Okul yönetici 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 yükleme işi uygulamada birçok sorun yaşanmasına neden olmaktadır. Okulunonarımı 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).

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

5. 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 artışyaşanabilir. 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 almadan bu sorumluluğu yerine getirmesini istemek; sorumluluklar-haklar ilkesi ile örtüşmez).

6. 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, çalışmasüreleri ve saatleri, emeklilik vs.), yer değiştirme ve nakil işlemleri, mesleki etik standartları, ödül ve disiplin işlemleri).

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

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

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

10. 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.)

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

(Açıklama: Okul programları / dersler dilendiği gibi bozulabiliyor. 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 değildir." Öğretmenlik meslek kanunu bu açılarda da amirler hususunda bu sorunları giderici olmalıdır.)

12. Öğretmene ve eğitim yöneticilerine alanı dışında farklı alanlarda görev verilmemelidir. Kanun bunu sağlamalıdır.

(Açıklama: Büro yönetimi, sunuculuk, mihmandarlık, malzeme taşıyıcılığı, konuşma metni yazarlığı... Sunuculuk yaptırılan bir edebiyat öğretmeni yerineo 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. Müdür ve müdür yardımcılarında muhakkiklik vb. görevler zorunlu olarak verilmektedir. Bu gibi görevlendirmeler yapılamamalıdır.)

13. 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.)

14. 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.)

15. 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 ve ülke insanının ümitlerinin boşa çıkarılmaması için bu düzenleme gereklidir. Üniversite kontenjanları, gelecek yılların ihtiyaç analizleri, Bakanlığın buverileri ışığında oluşturulmalıdır.)

16. 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). Pedagojik formasyon sadece öğretmenliğe kaynaklık edecek kurumlardan ihtiyaca göre verilmelidir.

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

18. 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 süreli olmalı, öğretmen olarak atanana adayların okul ve öğrenci profilini tanımama ve süreçteki işlemleri bilmeme sorunları giderilmelidir.)

19. 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.)

20. Mesleğe öğrenci seçimi ortaöğretim aşamasında kurgulanmalıdır.

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

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

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

23. Bilgi güvenliği gereği, öğretmenin özlük bilgilerinin saklanması güvenliği yer almalıdır.

24. 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 4 yıllık tecrübe olmalı. Merkezi sınav olmalı, yöneticieğitim

programları zorunlu kılınmalıdır. İdarecilere kadro verilmeli, bir ilden başka ile de idareci olarak atama yapılabilirdir.)

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

26. Müfettişlerin görev ve yetkileri kanunla belirlenmelidir.

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

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

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

29. Müfettişlik sınavları Merkezi olmalıdır.

30. 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.)

31. 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'ne 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 birçok müfettiş vardır. Sayıştay'ın 2018 yılı Denetim Raporunda Millî Eğitim Bakanlığının denetim sisteminin 2013 yılı ve sonrası değişiklikleriyle ne kadar olumsuz bir durumda olduğu açık ve detaylı olarak yer almıştır.)

32. 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.

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

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

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

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

36. 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 akademikbilimsel özgürlük kapsamında değerlendirilmelidir. Akademik bir bilgi olan ders içeriği dolayısıyla öğretmen yaptırım altında olmamalıdır, aynı zamanda bu durum suiistimalleri de önlemelidir.)

37. 657 sayılı Devlet Memurları kanunu ile ihdas edilmiş disiplin hükümleri güncellenmelidir.

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

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

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

39. Öğretmene karşı işlenen suçlarda (fiili saldırı, darp gibi) ceza artırımı olmalıdır.

40. 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 durumudetaaylı 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.)

41. 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.)

42. 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 olmamalıdır. Öğretmenlik, okul-kurum ile ilgili kanun arasındaki ilişkiler yeniden değerlendirilmeli. Alanda PTT, DSİ vb. kurumların durumları incelenmelidir. Öğretmen, okul yönetimi, il-ilçe yönetimi birçok idari işlemi yapmakla görevli ve dolayısıyla da sorumlu olmaları doğal; ancak aynı işlemleri tamamlayan birçok merci yetkili ama sorumlu değildir. Adli ve idari davalara öğretmen muhatap olurken aynı işlemde yetkili diğer birimler muhatap değillerdir. 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.)

43. 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. maddesi sadece isnat ve iftiralara karşı bir koruma sağlamaktadır, ancak ülkemizde bu maddenin uygulanması hususu çok nadir rastlanan bir durumdur. Öğretmenler görevi ile ilgili suçlamalarda disiplin kovuşturması tamamlanmadan adli kovuşturmaya tabi tutulmamalıdır. 4483 sayılı yasa bir güvence olmakla birlikte de sadece yargılama izni verilipverilmemesi ile ilgili olup dava 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.)

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

(Açıklama: Uygulamada sadece 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 bir meslek kanunu ihtiyaçtır.

45. Öğretmenlere verilecek ödüllerin onay mekanizması güncellenmelidir. Somut ölçülebilir kriterlere dayalı, objektif takdire dayanan 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. Subjektif takdire dayalı mekanizma suiistimalleri de doğurmaktadır.)

46. 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.)

47. Yardımlaşma sandıklarına katılım isteğe bağlı olmalıdır.

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

48. Devlet protokolünde öğretmen yer almalı, hava alanlarında VIP 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 emeklilerde VIP hizmetinden yararlanmalıdır.)

49. 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 için ehlini belirleyecek kriterlere bağlanmalıdır. Bu husus bile başlı başına mesleğin itibarını artıracaktır.)

50. Mesleki Teknik Eğitim alanı, öğretmen yetiştirme gündemini 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.)

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

(Açıklama; bu öğretmenlere, karşı karşıya oldukları riskler karşısında haklar tanınmalıdır. Özellikle orta ve ağır engelli ve otistik öğrencilere eğitim veren öğretmenler çok yıpranmaktadır. Özel eğitim Kurumlarındaki öğretmenlerin durumları da ele alınmalıdır.)

52. Eğitim Uzmanları istihdamında mesleki tecrübe şartı olmalıdır.

(Açıklama: Lisans eğitimini yeni tamamlamış bir kişinin politika belirlemede istihdamı yeniden düşünülmelidir. Alanı tanımayan, alanı bilmeyenlerin uzman sıfatıyla sunacağı katkı yeterli olmayacaktır.)

53. Halihazırdaki 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 karşılıyor oysaharcırak kanunu bunu düzenlemiştir. Öğretmen ve yöneticiler bunları toplu olarak tahakkuk ettirmeye kalksalar olumsuz durumlarla karşılaşsalar. Meslek kanunu bu sorunları giderici düzenlemeler içermelidir.)

54. 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.)

55. 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. Dersler ve programlar hafifletilip okulda sosyal, sportif ve kültürel etkinliklere daha çok imkân verilerek, Beden Eğitimi öğretmenlerinin okulda daha çok aktif olmaları sağlanmalıdır.)

56. Meslek kanunu emeklilik sonrasını da kapsamalıdır.

(Açıklama:Yapılan düzenlemeler öğretmenlerin özlük haklarını düzenleme konusunda yetersiz olup, öğretmenlik mesleğine girişten emekliliğe ve emeklilik sonrasını da kapsayacak şekilde özlük haklarını düzenleyen bir yasaya ihtiyaç vardır.)

57. Meslek Kanunu özel öğretim kurumlarında ki öğretmen ve idarecilerin bütün özlük vb. haklarını da düzenlemelidir.

58. Meslek kanunu olmalı ve gereklidir.

(Açıklama: Öğretmenliğin itibarını tek başına kanun sağlayamaz. Kanun, itibarı artırır, güçlendirir, koruyucu kalkan olur ve itibarın sürdürülmesine dayanak olur. İtibarın oluşmasındaki öncelikli unsur öğretmenin kendisidir, şahsiyetidir.)

*Meslek Kanunu Teklifi çalışmamızda 2019 yılında ÖĞ-DER ve Eğitimci İnisiyatifi ile birlikte yaptığımız çalışmadan da istifade edilmiştir.



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