

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ

28

YASAMA YILI

2

SIRA SAYISI: 143

**Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin
Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi (2/2239) ve Millî
Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Raporu**

Not: Bu Sıra Sayısına; elektronik ortamda
“<https://www.tbmm.gov.tr/yasama/komisyon-raporlari>”
internet adresindeki sorgu sayfası üzerinden erişilebilmektedir.

Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı

İÇİNDEKİLER

Sayfa

- **2/2239 Esas Numaralı Teklifin**

- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı4
- Katılma Yazısı6
- Genel Gerekçesi6
- Madde Gerekçeleri10

- **Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Raporu15**

- **Muhalefet Şerhleri.....24**

- **Teklif Metni..... 118**

- **Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin..... 119**

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifimiz ve gerekçesi ekte sunulmaktadır.

Gereğini arz ederiz.

<i>Nazım Maviş</i>	<i>Rukiye Toy</i>	<i>Latif Selvi</i>
Sinop	Sivas	Konya
<i>Mustafa Yavuz</i>	<i>Murat Cahid Cıngı</i>	<i>Refik Özen</i>
Bursa	Kayseri	Bursa
<i>Adem Yıldırım</i>	<i>Fahrettin Tuğrul</i>	<i>Mustafa Canbey</i>
İstanbul	Uşak	Balıkesir
<i>Rümeysa Kadak</i>	<i>Muhammet Müfit Aydın</i>	<i>Mehmet Ali Cevheri</i>
İstanbul	Bursa	Şanlıurfa
<i>Mehmet Akif Yılmaz</i>	<i>Adem Korkmaz</i>	<i>Sadettin Hülagü</i>
Kocaeli	Burdur	Kocaeli
<i>Halis Dalkılıç</i>	<i>Cevahir Uzkurt</i>	<i>Yaşar Kırkpınar</i>
İstanbul	Niğde	İzmir
<i>Faruk Kılıç</i>	<i>Azmi Ekinci</i>	<i>Adem Yeşildal</i>
Mardin	İstanbul	Hatay
<i>Kemal Karahan</i>	<i>Yahya Çelik</i>	<i>Ali İnci</i>
Hatay	İstanbul	Sakarya
<i>Mehmet Eyup Özkeçeci</i>	<i>Çiğdem Erdoğan</i>	<i>Cemil Yaman</i>
Gaziantep	Sakarya	Kocaeli
<i>Şengül Karşı</i>	<i>Seda Sarıbaş</i>	<i>Kayhan Türkmenoğlu</i>
İstanbul	Aydın	Van
<i>Adem Çalkın</i>	<i>İsmail Erdem</i>	<i>Kaan Koç</i>
Kars	İstanbul	Ardahan
<i>Tahir Akyürek</i>	<i>Halit Yerebakan</i>	<i>İrfan Çelikaslan</i>
Konya	İstanbul	Gaziantep
<i>Serkan Bayram</i>	<i>Mustafa Varank</i>	<i>Sunay Karamık</i>
İstanbul	Bursa	Adana
<i>Ahmet Salih Dal</i>	<i>Mehmet Sait Yaz</i>	<i>Abdurrahim Fırat</i>
Kilis	Diyarbakır	Erzurum
<i>Mehmet Emin Öz</i>	<i>Hasan Turan</i>	<i>Faruk Aytek</i>
Erzurum	İstanbul	Adana
<i>Sayın Bayar Özsoy</i>	<i>Cüneyt Yüksel</i>	<i>Cahit Özkan</i>
Kayseri	İstanbul	Denizli

<i>Mehmet Galip Ensarioğlu</i>	<i>Yakup Otgöz</i>	<i>Suna Kepolu Ataman</i>
Diyarbakır	Muğla	Diyarbakır
<i>Ejder Açıkkapı</i>	<i>Erol Keleş</i>	<i>Zeki Korkutata</i>
Elâzığ	Elâzığ	Bingöl
<i>Arslan Tatar</i>	<i>Abdurrahim Dusak</i>	<i>Harun Mertoğlu</i>
Şırnak	Şanlıurfa	Rize
<i>Orhan Yegin</i>	<i>Jülide Sarıeroğlu</i>	<i>Mustafa Köse</i>
Ankara	Ankara	Antalya
<i>Cevahir Asuman Yazmacı</i>	<i>İbrahim Eyyüpoğlu</i>	<i>İbrahim Ethem Taş</i>
Şanlıurfa	Şanlıurfa	Antalya
<i>Çiğdem Koncağül</i>	<i>Emel Gözükkara Durmaz</i>	<i>Meliha Akyol</i>
Tekirdağ	Bursa	Yalova
<i>Lütfi Bayraktar</i>	<i>Ömer Oruç Bilal Debgici</i>	<i>Fatma Öncü</i>
Sakarya	Kahramanmaraş	Erzurum
<i>Ümmügülşen Öztürk</i>	<i>Mustafa Oğuz</i>	<i>Osman Zabun</i>
İstanbul	Burdur	Isparta
<i>Ömer Özmen</i>	<i>Mehmet Uğur Gökgöz</i>	<i>Mustafa Hakan Özer</i>
Aydın	Isparta	Konya
<i>Yusuf Ziya Aldatmaz</i>	<i>Ersan Aksu</i>	<i>Seydi Gülsoy</i>
Bartın	Samsun	Osmaniye
<i>Hakan Aksu</i>	<i>Ahmet Çolakoğlu</i>	<i>Adil Biçer</i>
Sivas	Zonguldak	Kütahya
<i>Saffet Bozkurt</i>	<i>İsmail Çağlar Bayırcı</i>	<i>Mehmet Demir</i>
Zonguldak	Kütahya	Kütahya
<i>Mustafa Alkayış</i>	<i>Resul Kurt</i>	<i>Mustafa Arslan</i>
Adıyaman	Adıyaman	Tokat
<i>Yüksel Coşkunyürek</i>	<i>İbrahim Yurdunuseven</i>	<i>Nilhan Ayan</i>
Bolu	Afyonkarahisar	İstanbul
<i>Derya Bakkak</i>	<i>Yusuf Ahlatcı</i>	<i>Ercan Öztürk</i>
Gaziantep	Çorum	Düzce
<i>Orhan Kırçalı</i>	<i>Mestan Özcan</i>	<i>Ertuğrul Kocacık</i>
Samsun	Tekirdağ	Sakarya
<i>Kadem Mete</i>	<i>Nazım Elmas</i>	<i>Hasan Çilez</i>
Muğla	Giresun	Amasya
<i>Veysel Tipioğlu</i>	<i>Mustafa Kaplan</i>	
Kocaeli	Kırıkkale	

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına 26/06/2024 tarihinde sunulan 2/2239 Esas Numaralı Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi'ne imza sahibi olarak katılmak ister, bilginize arz ederim.

01/07/2024

Sena Nur Çelik Kanat

İstanbul

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR (2/2239)	
ESAS	Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu
TALİ	Adalet Komisyonu Plan ve Bütçe Komisyonu

GENEL GEREKÇE

Bilimsel alandaki gelişmeler, bireyleri ve toplumları derinden etkilemekte, onların her bakımdan donanımlı olarak yetiştirilmelerini zorunlu kılmaktadır. Bilginin baş döndürücü hızı ve zenginliği karşısında geri kalmama ve gelişmiş ülkeler arasındaki yarışta öne çıkabilmek, bu zorunluluğun yerine getirilmesiyle mümkün olabilecektir. Bilgi toplumunu meydana getirecek genç kuşaklara millî ve evrensel düzeyde değer ve düşünceler ile üstün becerilerin kalıcı bir biçimde kazandırılması ise ancak eğitim yolu ile sağlanabilir.

Ekonomik gelişimini tamamlamış ülkelerin kalkınmada eğitim sistemlerini araç olarak kullandıkları bilinmektedir. Ekonomik stratejilerin başarılı olmasında yetişmiş insan kaynağına sahip olmanın belirleyiciliği açıktır. Ekonomik gelişmeye daima eğitim ve kültürdeki gelişmelerin eşlik ettiği ve bunların birbirlerini tamamladıkları göz önüne alındığında, başarılı bir eğitim sisteminin önemi daha da artmaktadır.

Toplumsal hayatın her alanı ve her evresiyle iç içe olan eğitimin en önemli aktörü hiç kuşkusuz öğretmenlerdir. Bu nedenle eğitim öğretim hizmetini yürüten öğretmenlerin günümüz koşullarında ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve tutumları kazanmış olarak yetiştirilmeleri gerekmektedir. Eğitim sistemimizin bütünü üzerinde yapılan inceleme ve araştırmalarda en kilit sorun alanlarından birinin, öğretmenlerin nitelik ve statüleri olduğu görülmektedir.

Topluma istenilen bilgi, beceri ve değerlerin kazandırılması için ülkemizde eğitime devasa bütçeler ayrılmakta ve bu bütçeler ile toplumun ihtiyaç duyduğu becerileri kazandıracak müfredat geliştirilmektedir. Geliştirilen müfredatla uyumlu materyal, araç-gereç ve teknolojik donanım sağlanarak eğitim sisteminin yararlanıcılarının hizmetine sunulmaktadır. Başta müfredat olmak

üzere eğitim sistemi için yapılan her yatırımın anlam kazanması bu yeniliklerin sınıflara taşınması ile mümkün olacaktır. Bu yenilikleri sınıflara taşıyacak olan öğretmenlerimizdir. Bu açıdan bakıldığında, eğitim sistemimize yapılacak yatırımların karşılığının alınabilmesi iyi yetiştirilmiş öğretmen kadroları ile mümkündür.

İlerlemenin temel taşı, ekonomik, sosyal ve kültürel alanda büyümenin sürükleyicisi olan öğretmenlerimizin; üstün niteliklere sahip olarak yetişmelerini sağladığımız, sorunlarını çözebildiğimiz, her türlü maddi ve manevi sıkıntıdan uzak bir şekilde görev yapmalarını temin ettiğimiz ölçüde eğitimdeki başarımızın artacağı kuşkusuzdur.

Eğitim sistemi için önemi bu denli yüksek olan öğretmenlerden beklenen faydanın sağlanabilmesi için onların meslek öncesinde yetiştirmelerinden mesleğe kabullerine, mesleki gelişimlerinden kariyer basamaklarında ilerlemelerine kadar meslekle ilgili tüm aşamaların bir bütünlük içerisinde yeniden tasarlanması gerekmektedir.

Türk eğitim sisteminde; 1 milyon 030 bin 424 resmi eğitim kurumlarında, 199 bin 978'i özel öğretim kurumlarında olmak üzere toplam 1 milyon 230 bin 402 öğretmen ve okul yöneticisi görev yapmaktadır. Bu öğretmenlerin 477 bini 35 ve daha alt yaştadır. Öğretmenlerimizin tamamının yaş ortalaması 40'ın altındadır. Bu durum, hâlihazırda görevde olan öğretmenlerimizin ortalama olarak en az 25 yıl daha görev yapacağı anlamına gelmektedir.

Bir öğretmenin aldığı üniversite eğitimi ile yaklaşık 40 yıl süren meslek yaşamını sağlıklı sürdürebilmesi beklenemez. Görev yapan öğretmenlerin mesleklerini gerektiği gibi yerine getirebilmeleri için gelişen ve değişen müfredat, eğitim teknolojisi, eğitim materyali, ölçme ve değerlendirme anlayışı, pedagojik bilgi vb. hususlarda sürekli desteklenmesi gerekmektedir. Toplam sayısı bir milyonu aşan öğretmenlerin ihtiyaç duyulan alanlarda hizmet içi eğitimlerinin sağlanması yalnızca merkezi bir organizasyonla ve kamusal hiyerarşi içinde tamamlanması mümkün değildir. Ülkemizde oldukça yetkin ve akademik olarak güçlü üniversitelerin ve özellikle eğitim fakültelerinin destek ve katkılarının alınması oldukça önemlidir. Bu Kanunla kurulan Millî Eğitim Akademisi ile Akademiye bağlı oluşturulacak Eğitim ve Uygulama Merkezlerinde istihdam edilecek uzman eğitim kadrosu aracılığıyla sistematik, sürdürülebilir ve birbirini tamamlayan mesleki eğitimler düzenlenmesi ve bu süreçte ilgili akademisyenlerin desteklerinin alınması mümkün olacaktır.

Görev başındaki öğretmenlerin mesleki gelişimi kadar göreve kabul edilecek öğretmen adaylarının nasıl yetiştirileceği hususu da önemli bir konudur. Ülkemizde öğretmen yetiştirme konusunda tek bir model yoktur. Türkiye'de sadece 6 alanda öğretmen yetiştirme işi eğitim fakülteleri eliyle yapılmaktadır. Çoğunluğu lise düzeyi alanlarda olmak üzere 20 alanda eğitim fakülteleri ve fen edebiyat fakülteleri başta olmak üzere diğer fakülteler öğretmen yetiştirmektedir. İstihdam edilen 62 alanın öğretmenleri ise eğitim fakülteleri dışındaki fakültelerde yetişmektedir.

Eğitim fakülteleri dışındaki fakültelerde yetişen öğretmen adayları öğretmen olmak için ayrıca Pedagojik Formasyon olarak bilinen öğretmenlik meslek bilgisi derslerini seçmeli olarak veya mezuniyet sonrası katıldıkları sertifika programları aracılığıyla almaktadırlar.

Başarılı bir öğretmen yetiştirme sürecinde öğretmenlerin görev öncesinde mesleğe olabildiğince hazır olarak gelmesi beklenir. Bu hazırlık sürecinin önemli bir parçası da öğretmenlik uygulamalarıdır.

Öğretmenlik uygulaması/staj meslek öncesi yetiştirmede adaylara öğretmenlik deneyimini kazandırılmasında kilit önemi haiz bir süreçtir. Bazı ülkelerin öğretmenlik uygulaması/staj süreleri incelendiğinde ülkemizdeki sürelerden belirgin bir şekilde farklılaşma görülmektedir (Bakınız Tablo-1).

Tablo-1: Okul Uygulaması Ülke Karşılaştırmaları

Ülke	Okul Uygulaması (Saat)
Fransa	216
Belçika	160
İspanya	550
Hollanda	370
İtalya	550
Türkiye	96

Eğitim paydaşlarının çok geniş bir düzeyde katılım sağladığı Millî Eğitim Şûralarında öğretmenlerin meslek öncesi eğitimleri sürekli eleştiri konusu olmuş ve özellikle yeterince uygulama içermemesi yönüyle programların yetersizliği dile getirilmiştir. Bu konuda son düzenlenen dört Şûrada alınan kararlardan örnekler aşağıda gösterilmektedir.

XX. Millî Eğitim Şûrasında (2021); “Öğretmen yetiştirme programlarında öğretmenlik uygulamalarının etkinliği, verimliliği ve çeşitliliği artırılmalıdır. Bu kapsamda öğretmen yetiştiren kurumlar ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî ve özel öğretim kurumları arasında güçlü iş birlikleri kurulmalıdır.”

XIX. Millî Eğitim Şûrasında (2014); “Öğretmen yetiştirmeye yönelik öğretim programlarında uygulama derslerinin oranının %50’ye yaklaştırılması,”

XVIII. Millî Eğitim Şûrasında (2010); “Öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarındaki son sınıf öğrencilerinin, yaparak yaşayarak deneyim kazanmaları için okullarda alan uygulama eğitimlerini, öğretim elemanları ve öğretmenlerin rehberliğinde, aday öğretmenlik uygulaması şeklinde öğretim yılı boyunca yapmaları sağlanmalıdır.”

XVII. Millî Eğitim Şûrasında (2006); “Hizmet öncesinde öğretmenlik meslek eğitimi gerçek yaşama yaklaştırılmalı, sürecin bu yönde zenginleştirilmesi sağlanmalıdır. Aday öğretmen yetiştirme sürecinin niteliğinin yükseltilmesi için, ilgili eğitim fakültesi, MEB ve uygulama okulları arasında etkili bir iş birliği ve eş güdüm sağlanmalıdır.”

Yeterince uygulama yapılmaması öğretmen yetiştirme modelimizin teorik ders ağırlıklı bir yapısının olduğunu göstermektedir. Etkileşimli ders içeriği hazırlama ve sunma, öğretim yöntem ve tekniklerini profesyonelce işe koşma, ders araç ve gerecinin kullanımı, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme, özel gereksinimli öğrencilere eğitim gibi birçok öğretmenlik becerisi uygulama olmadan sağlıklı gelişmeyecektir. Bu becerilerden yoksun öğretmen adaylarının öğretmenliğe atandıktan sonra, mesleğe ilişkin hususları deneme-yanılma yoluyla yaşayarak öğrenmeleri eğitim öğretimi olumsuz etkilemektedir.

Nitelikli bir eğitim için nitelikli öğretmen yetiştirme modelinin kurulması zorunluluk hâline gelmiştir. Bu amaçla, öğretmen adaylarının, öğretmenlik alanına kaynak teşkil eden bir yükseköğretim programını tamamladıklarında bu Kanun ile kurulacak olan Millî Eğitim Akademisi (Akademi) aracılığıyla yükseköğretimde aldıkları eğitimleri tamamlayacak nitelikte akademik eğitimlerine göre 3 veya 4 dönemlik “Mesleğe Hazırlık Eğitimine” alınması planlanmaktadır. Akademiye mesleğe hazırlamaya yönelik verilen eğitimlerle; öğretmenlik meslek bilgisi ve özel alan bilgisi başta olmak üzere bir öğretmende bulunması gereken bütün yeterlikler esas alınarak yürütülecek teorik ve uygulamalı dersler yoluyla öğretmen adaylarının en iyi şekilde yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Akademi eğitiminin bir bölümünün dünya örneklerinden az olmayacak şekilde okul uygulamasına ayrılarak adayların uygulama eksiğinin giderilmesi sağlanacaktır.

Öğretmen yetiştirme ve geliştirme sürecinin yürütülmesi için Bakanlığa bağlı bir Akademi kurulması geçmişten beri talep edilen bir husustur.

Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında 179 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair 385 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (3.11.1989), Millî Eğitim Bakanlığının bağlı kuruluşlarını düzenleyen 21’ inci maddesinde “Millî Eğitim Akademisi” ne yer verilmiştir.

30.4.1992 tarih ve 3797 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanunun 55’inci maddesinde “Millî Eğitim Akademisi”, Millî Eğitim Bakanlığının bağlı kuruluşu olarak yer almıştır.

Millî Eğitim Şûrası Kararlarında da bu talep dile getirilmiştir. XIV. Millî Eğitim Şûrası (1993), XV. Millî Eğitim Şûrası (1996), XVI. Millî Eğitim Şûrası (1999), XVII. Millî Eğitim Şûrası (2006), XIX. Millî Eğitim Şûrası (2014) ve en son düzenlenen XX. Millî Eğitim Şûrası (2021) kararlarında Millî Eğitim Akademisinin kurulması talebi yer almıştır.

Millî Eğitim Akademisinin kurulmasıyla öğretmenler başta olmak üzere, eğitim yönetimi ve denetimi alanlarında görev alacak ve hâlen çalışmakta olan personelin, bilimsel ölçütler ve bilimsel gelişmeler doğrultusunda meslek içinde eğitimlerinin yapılması, kariyerlerinin geliştirilmesi ve eğitim kurumu yöneticilerine yöneticilik formasyonunun kazandırılması hedeflenmektedir. Bakanlığın merkez ve taşra teşkilâtında bir üst göreve atanmada; öğretmenlerin görev öncesinde yetiştirilmesi ve diğer personelin Akademiye alacakları eğitimle kazanacakları ehliyet, kariyer ve liyakatin dikkate alınacak olması, Millî Eğitim Akademisini kurumsal anlamda işlevsel yapacağı gibi, millî eğitim kadrolarında görev alacak personeli de çok daha güçlü ve donanımlı kılacaktır.

Bilindiği üzere, öğretmenlik mesleğinin devlet memurlarına ilişkin genel kurallar bütünü içinde sorunlarının çözümü ve buna bağlı olarak da statülerinin güçlendirilmesinin mümkün olamayacağı düşüncesiyle 3/2/2022 tarih ve 7354 sayılı Kanun ile öğretmenlerin münhasır Kanun düzenlenmiştir. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu; öğretmenlerin nitelikleri ve seçimi, aday öğretmenlik süreci ile öğretmenlik kariyer basamaklarını düzenlemekteydi. Ancak, Anayasa Mahkemesi 13/7/2023 tarihli ve E: 2022/47, K: 2023/124 sayılı Kararı ile 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun, 5. maddesinin (3) numaralı fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan “...Adaylık Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılan değerlendirme sonucunda...” ibaresinin, (4) numaralı fıkrasının (ç) bendinin, (6) numaralı fıkrasının ve 6. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendinin, (2) numaralı fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “...ve mesleki gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmaları tamamlayanlar...” ibaresi ile (8) numaralı fıkrasının Anayasa’ya aykırı olduğuna ve iptaline, iptal hükümlerinin kararın Resmî Gazete’de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesinin mezkûr kararı ile 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununa dayalı olarak yürütülen “aday öğretmenlik uygulaması” ile “öğretmenlik kariyer basamakları” uygulamaları yasal dayanaktan yoksun hâle gelmiştir. Anayasa Mahkemesince verilen ek süre 27 Haziran 2024 tarihinde dolmaktadır. Bu tarihten önce Anayasa Mahkemesinin iptal kararı dikkate alınarak yeni bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

Diğer taraftan, 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu başta öğretmenler olmak üzere eğitimin ilgili paydaşlarının beklentilerini artırmıştır. Bu doğrultuda, kamuoyunun beklentilerini karşılamak amacıyla adaylık ve kariyer yanında öğretmenlik mesleğine ilişkin diğer hususları da içeren daha geniş bir düzenleme yapılmıştır.

MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1- Madde ile öğretmenlerin seçilmelerini, yetiştirilmelerini, atanmalarını, haklarını, ödev ve sorumluluklarını, mesleki gelişimlerini ve meslek içinde ilerlemelerini özel olarak belirlemek ve öğretmenlerin statülerini güçlendirmek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda öğretmen, yönetici ve diğer personelin yetiştirilmeleri ve mesleki gelişimlerine yönelik hizmetleri yürütmek üzere Millî Eğitim Akademisinin kurulması, görevleri ve teşkilat yapısına ilişkin hususlar düzenlenmektedir.

Madde 2- Madde ile Kanunun kapsamı belirlenmektedir.

Madde 3- Madde ile Kanunda geçen bazı ifadelerin tanımları yapılmaktadır.

Madde 4- Madde ile temel ilkeler belirlenmektedir.

Madde 5- Madde ile öğretmenlerin; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda tüm devlet memurları için belirlenen hak, ödev ve sorumluluklarının yanında öğretmenlik mesleğine özgü hak, ödev ve sorumlulukları belirlenerek genel bir çerçeve çizilmektedir.

Madde 6- Madde ile eğitim kurumu yöneticilerinin eğitim öğretimle ilgili ödev ve sorumlulukları belirlenerek genel bir çerçeve çizilmektedir.

Madde 7- Madde ile öğretmenliğin genel kültür, özel alan eğitimi ve öğretmenlik meslek bilgisi bakımından hazırlığı gerektiren özel bir ihtisas mesleği olduğu; öğretmen olarak istihdam edileceklerin, öğretmenlik mesleğine kaynak teşkil eden en az lisans düzeyinde yükseköğretim programlarından mezun olan ve Millî Eğitim Akademisi tarafından verilen öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitiminde başarılı olanlar arasından seçilebileceği yönünde düzenleme yapılarak öğretmenlik mesleği yeterliğine ilişkin genel çerçeve oluşturulmaktadır.

Madde 8- Madde ile öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitiminin Millî Eğitim Akademisi tarafından verileceğine; hazırlık eğitiminin Bakanlıkça belirlenen öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve değerleri içeren öğretmenlik mesleği yeterlikleri çerçevesinde belirlenen teorik ve uygulamalı derslerden oluşacağına yönelik düzenleme yapılarak, öğretmenlik meslek bilgisi ve özel alan bilgisi başta olmak üzere bir öğretmende bulunması gereken bütün yeterlikler esas alınarak yürütülecek teorik ve uygulamalı dersler yoluyla öğretmen adaylarının en iyi şekilde yetiştirilmesi hedeflenmektedir.

Madde 9- Madde ile öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitime alınacaklarda aranacak şartlar belirlenmekte, hazırlık eğitime alınacakların Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından yapılan sınavlardan alanlara göre Bakanlıkça belirlenecek sınav puanı üstünlüğüne göre belirleneceğine yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 10- Madde ile öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitiminde teorik ve uygulamalı derslerden başarının belirlenmesine ilişkin kriterler oluşturularak, başarının belirlenmesinde tarafsızlığı ve objektifliği sağlayacak şekilde düzenleme yapılmaktadır.

Madde 11- Madde ile Millî Eğitim Akademisinde öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitimine alınanların hangi hâllerde Millî Eğitim Akademisi ile ilişkilerinin kesileceğine yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 12- Madde ile Millî Eğitim Akademisinde öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitimine alınan öğretmen adaylarına ilişkin disiplin cezaları ile disiplin cezası gerektiren fiil ve davranışlar düzenlenmektedir.

Madde 13- Madde ile öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitimine alınan öğretmen adaylarına yönelik disiplin kurulu ve disiplin cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar düzenlenmektedir.

Madde 14- Madde ile Millî Eğitim Akademisinde öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitimine alınanların mali ve sosyal hakları düzenlenmektedir. Hazırlık eğitimine alınan öğretmen adaylarına eğitim süresi boyunca (18.650) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödeme yapılması öngörülmekte; bunların genel sağlık sigortalısı sayılmaları ile askerlik yükümlülüğü bulunanların eğitim süresince askerlik hizmetlerinin ertelenmesine yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 15- Madde ile Millî Eğitim Akademisinde öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitiminde başarılı olanlardan belirlenen şartları taşıyanların, hazırlık eğitiminin sonunda, teorik derslerde elde edilen başarı notlarının aritmetik ortalamasının %40'ı ve uygulamalı derslerden elde edilen başarı notlarının aritmetik ortalamasının %60'ının toplanmasıyla oluşan atamaya esas başarı puanı üstünlüğüne göre tercihleri de dikkate alınarak sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilmelerine yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 16- Madde ile üç yıllık çalışma süresini tamamlayan sözleşmeli öğretmenlerin talepleri hâlinde görev yaptıkları yerde öğretmen kadrolarına atanacakları; öğretmen kadrolarına atanmaların mazerete bağlı olarak yapılacak yer değiştirmeler hariç olmak üzere bir yıl süreyle yer değiştiremeyecekleri ile kadrolu öğretmenliğe atamaya ilişkin diğer hususlar düzenlenerek eğitim öğretimin aksamadan yürütülmesi hedeflenmektedir.

Madde 17- Madde ile kadrolu öğretmen ve eğitim kurumu yöneticilerine, görev yerlerinin coğrafi durumu, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi, görev yaptığı eğitim kurumunun özellikleri, ulaşım şartları ile hizmet gereklerinin karşılanması hususları göz önünde bulundurularak, görev yaptıkları her takvim yılı karşılığında hizmet puanı verilmesine yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 18- Madde ile öğretmenlerin yer değiştirme suretiyle atanmalarına ilişkin düzenleme yapılmaktadır.

Madde 19- Madde ile öğretmen ve eğitim kurumu yöneticilerinin mesleki gelişimlerinin planlı, programlı ve bütüncül bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla branş bazlı mesleki gelişim planlarının hazırlanmasına ve mesleki gelişim faaliyetlerinden tüm öğretmen ve yöneticilerin eşit bir şekilde yararlanmasına yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 20- Madde ile öğretmenlerin, her alandaki değişme ve gelişmeleri izlemeleri, bilgilerini sürekli güncel tutarak bunları yeni nesillere aktarmaları amacıyla, meslek içerisinde kariyer ve liyakat esasına uygun olarak ilerlemeleri ve mesleki gelişimlerinde sürekliliğin sağlanması için kariyer basamakları oluşturularak, meslek içinde kariyer basamaklarında ilerlemelerine bağlı olarak da özlük haklarının iyileştirilmesine yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 21- Madde ile eğitim kurumu müdür veya müdür yardımcılığına ilk defa görevlendirileceklerin görevlerini en iyi şekilde yürütebilmeleri amacıyla; yazılı ve/veya sözlü sınav puanı üstünlüğüne göre Millî Eğitim Akademisi tarafından yapılacak yönetici yetiştirme programına alınmalarına, bu program sonunda yapılacak yazılı sınavda başarılı olanların bu sınav sonucu aldıkları puan üstünlüğüne göre eğitim kurumu yöneticiliklerine valiliklerce görevlendirilmelerine yönelik düzenleme yapılmakta, yönetici seçimi ve görevlendirmesinde kariyer ve liyakat esaslarının işletilmesi hedeflenmektedir.

Madde 22- Madde ile özel program ve proje uygulanan eğitim kurumlarında uygulanan program ve proje çalışmalarını amacına ulaştıracak yönetici ve öğretmenlerin seçilebilmesi için bu okullara özel yönetici görevlendirme ve öğretmen atamalarına ilişkin düzenlenme yapılmaktadır.

Madde 23- Madde ile öğretmen ve eğitim kurumu yöneticilerine 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 122 nci maddesi kapsamında başarı belgesi, üstün başarı belgesi ve ödül verilmesine yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 24- Madde ile öğretmen ve eğitim kurumu yöneticilerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirlenen disiplin cezası gerektiren fiil ve hâllerin yanında, öğretmenlik mesleğine özgü fiil ve hâller ile bu fiil ve hâllere uygulanacak disiplin cezaları belirlenmektedir.

Madde 25- Madde ile öğretmenlik mesleğinin kendine özgü şartları ve verilen hizmetin hassasiyeti dikkate alınarak, maddede belirtilen suçlardan mahkûm olanların, ceza türü ve süresine bakılmaksızın öğretmenliğinin sona ereceğine yönelik düzenleme yapılarak Bakanlığa bağlı resmi eğitim kurumları ile özel öğretim kurumlarında öğretmenlik yapmalarının engellenmesi suretiyle öğrencilerin korunması ve öğretmenlik mesleğinin saygınlığının muhafaza edilmesi hedeflenmektedir.

Madde 26- Madde ile öğretmen adaylarının mesleğe hazırlanması, öğretmen, yönetici ve diğer personelin mesleki gelişimi, kariyer basamaklarında ilerlemeleri ve görevde yükselmeleri için eğitim programları hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmek üzere Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Millî Eğitim Akademisi kurulması; gerekli görülen yerlerde Millî Eğitim Akademisi bünyesinde eğitim ve uygulama merkezleri açılmasına yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 27- Madde ile Millî Eğitim Akademisinin görevleri belirlenmektedir.

Madde 28- Madde ile Millî Eğitim Akademisinin görev alanına giren konularda, Bakanlığın ihtiyaç ve genel uygulamalarıyla uyumlu politika ve stratejilerinin belirlenmesi amacıyla bir üst kurul oluşturularak Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulunun, Bakan veya Bakanın uygun göreceği bakan yardımcısının başkanlığında Bakanlığın ilgili birimleri ile Bakanlık dışı ilgili kamu kurum ve kuruluşlarından belirlenecek üyelerden teşkiline yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 29- Madde ile Akademi Başkanlığının; Akademi Başkanı, Akademik Kurul ve hizmet birimlerinden oluşacağı öngörülerek bunların görev ve sorumlulukları belirlenmekte; Akademik Kurul oluşumuna yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 30- Madde ile Akademi hizmet birimlerinde görevlendirmek ve Akademinin eğitim faaliyetlerini yürütmek üzere 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası hükümleri çerçevesinde Bakanlıkça eğitim personeli istihdam edilebileceği düzenlenmektedir. Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları ile kamu kurumlarında 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (A) fıkrası kapsamında görev yapanların bilgi birikimi ve deneyimlerinden yararlanmak amacıyla; bu madde kapsamında sözleşmeli eğitim personeli olarak istihdam edilebilmelerine ve bu durumda olanların özlük haklarına yönelik düzenleme yapılmaktadır. Ayrıca maddede sözleşmeli eğitim personeli olarak istihdam edilenlerin yararlanacakları ders ücretlerine ilişkin gösterge rakamları belirlenmektedir.

Madde 31- Madde ile Akademide, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 38 inci maddesi hükümlerine göre geçici olarak öğretim elemanı görevlendirilebilmesine yönelik düzenleme yapılmaktadır. Ayrıca maddede, eğitim personeli dışında Akademinin görev alanına giren eğitimlerde ders vermek üzere görevlendirileceklerin yararlanacakları ders ücretleri belirlenmektedir.

Madde 32- Madde ile Millî Eğitim Akademisinin hizmet birimlerinin görev dağılımı, Akademik Kurul ve Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulunun çalışma usul ve esasları ile Millî Eğitim Akademisine yönelik düzenlenen diğer hususlara ilişkin usul ve esasların yönetmeliklerle belirleneceğine yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 33- Madde ile eğitim öğretimde güven ve huzur ortamının sağlanması ile eğitim çalışanlarının şiddetten korunması amacıyla; Bakanlığa bağlı resmî eğitim kurumlarında yönetici, öğretmen, usta öğretici, yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimine yönelik Bakanlık tarafından yürütülen projelerde öğretici/öğretmen veya rehber danışman; özel eğitim kurumlarında yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici olarak görev yapanlar ile Bakanlığa bağlı resmî eğitim kurumları ve özel eğitim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders okutanlara ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan öğretmenlere karşı görevleri sebebiyle işlenen 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 86 ncı maddesi kapsamındaki kasten yaralama, 106 ncı maddesi kapsamındaki tehdit, 125 inci maddesi kapsamındaki hakaret ve 265 inci maddesi kapsamındaki görevi yaptırmamak için direnme suçlarında; ilgili maddelere göre tayin edilecek cezaların yarı oranında artırılması ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 51 inci maddesinde düzenlenen hapis cezasının ertelenmesi hükümlerinin uygulanmaması yönünde düzenleme yapılmaktadır.

Madde 34- Madde ile Bakanlık müfettişi veya eğitim müfettişi tarafından haklarında yapılan denetim ve inceleme sonucunda öğretmenlik mesleği yeterlikleri çerçevesinde görevini yerine getirmede yetersizliği tespit edilen öğretmenlerin Akademide eğitime alınması, eğitim sonrasında ilk denetim ve incelemeyi yapanlar dışındaki Bakanlık müfettişi veya eğitim müfettişi tarafından yapılan yeni denetim ve inceleme sonucunda da yetersizliği tespit edilenlerin hizmet sınıflarının değiştirilmesine yönelik düzenleme yapılmaktadır. Bu düzenlemeyle tüm öğrencilere nitelikli eğitim verilerek eğitimde imkân ve fırsat eşitliğinin sağlanması ve çeşitli nedenlerle görevini yapamayacak hâle gelen öğretmenlerin korunması amaçlanmaktadır.

Madde 35- Madde ile uygulamada yaşanabilecek tereddütleri gidermek amacıyla; bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ve ilgili diğer mevzuat hükümlerinin uygulanacağına yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 36- Madde ile:

(1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (VI) sayılı cetvelinde, Akademi Başkanının Genel Müdüre; Akademik Kurul üyesinin Talim ve Terbiye Kurulu üyesine denk olacak şekilde özlük haklarının belirlenmesine yönelik düzenleme yapılmaktadır.

(2) 33 üncü maddeyle ilişkili olarak eğitim çalışanlarının şiddetten korunması amacıyla 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 100 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında değişiklik yapılarak öğretmenlere ve 33 üncü maddede belirlenen eğitim çalışanlarına karşı görevleri sırasında veya görevleri sebebiyle işlenen kasten yaralama suçu tutuklama sebebi hâline getirilmektedir.

(3) Millî Eğitim Akademisinde öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitimine alınanların genel sağlık sigortalı sayılmalarına yönelik 5510 sayılı Kanunun 60 ncı maddesinde düzenleme yapılmaktadır.

(4) 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesinin beşinci fıkrasında değişiklik yapılarak mahallinden sözleşmeli statüde öğretmen istihdamında üniversitelerin eğitim fakültelerinden mezun olma şartı Millî Eğitim Bakanlığınca belirlenecek üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olma olarak düzenlenerek mevcut uygulamaya uyumlu hâle getirilmektedir.

(5) Millî Eğitim Akademisinde öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitime alınan öğretmen adaylarından askerlik yükümlülüğü bulunanların askerlik hizmetlerinin ertelenebilmesi amacıyla 25/6/2019 sayılı ve 7179 sayılı Askeralma Kanununun 20 nci maddesinin dördüncü fıkrasında değişiklik yapılmaktadır.

Madde 37- Madde ile yürürlükten kaldırılan hükümler düzenlenmektedir.

Geçici Madde 1- Madde ile 1/9/2025 tarihine kadar öğretmen atama ve yönetici görevlendirme uygulamalarının kesintiye uğramamasını teminen yapılacak öğretmen atamalarında ve yönetici görevlendirilmelerinde, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan mevzuat hükümlerinin uygulanması ile Bakanlık Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmekte iken Kanun ile Millî Eğitim Akademisine verilen görevlerin, anılan Genel Müdürlük tarafından 1/1/2025 tarihine kadar yürütülmesi yönünde düzenleme yapılmaktadır.

Geçici Madde 2- Madde ile Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte aday öğretmen olarak görev yapanlar ile Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten 1/9/2025 tarihine kadar aday öğretmen olarak istihdam edileceklerin adaylık sürecinin nasıl yürütüleceğine ilişkin Anayasa Mahkemesinin iptal kararı da gözetilerek düzenleme yapılmaktadır.

Geçici Madde 3- Madde ile Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte görevde bulunan öğretmen ve uzman öğretmenlerin, 20 yıllık çalışma süresini tamamlamaları hâlinde doğrudan başöğretmen unvanı için başvuruda bulunabilmeleri yönünde düzenleme yapılmaktadır. Bu düzenlemeyle geçmiş düzenlemelerdeki kontenjan ve benzeri nedenlerle uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı alamayanlara hak verilerek uygulamada eşitliğin sağlanması amaçlanmaktadır.

Madde 38- Yürürlük maddesidir.

Madde 39- Yürütme maddesidir.

Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Millî Eğitim, Kültür, Gençlik

ve Spor Komisyonu

Esas No: 2/2239

Karar No: 3

08/07/2024

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

2/2239 esas numaralı “Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi”, Komisyonumuzun 03/07/2024 ve 04/07/2024 tarihinde yaptığı 2’nci ve 3’üncü toplantılarında görüşülmüş ve kabul edilmiştir.

Raporumuz, Genel Kurulun onayına sunulmak üzere Başkanlığa saygı ile arz olunur.

1. Giriş

Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekili tarafından 26/06/2024 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan ve Başkanlıkça aynı tarihte esas komisyon olarak Komisyonumuza havale edilen 2/2239 esas numaralı “Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi”, Komisyonumuzun 03/07/2024 ve 04/07/2024 tarihlerinde yaptığı 2’nci ve 3’üncü toplantılarında; Kanun Teklifi’nin ilk imza sahibi, Millî Eğitim Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen), Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen), Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen), Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası (Eğitim-İş), Hürriyetçi Eğitim-Sen, Eğitim ve Bilim Gücü Dayanışma Sendikası, Anadolu Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası, Özel Sektör Öğretmenleri Sendikası ile Sosyal Medya ve Dijital Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi (SODİMER) temsilcilerinin katılımlarıyla görüşülmüştür.

Kanun Teklifi, Adalet Komisyonu ile Plan ve Bütçe Komisyonuna tali komisyon sıfatıyla havale edilmiştir. Adalet Komisyonu 02/07/2024 tarihli ve Komisyon Başkanı İstanbul Milletvekili Cüneyt YÜKSEL imzalı yazısı ile Plan ve Bütçe Komisyonu ise 01/07/2024 tarihli ve Komisyon Başkanı Samsun Milletvekili Mehmet MUŞ imzalı yazısı ile Teklif’in süresi içinde görüşülmesinin öngörülmediğini Komisyonumuza bildirmiştir.

Komisyonumuzun söz konusu Teklif ile ilgili görüşmelerini yaptığı iki toplantı toplamda 27 saat 51 dakika sürmüş, Komisyonumuzun üyesi olan ve olmayan çok sayıda milletvekilinin görüş ifade ettiği müzakerelerde tam tutanak tutulmuştur.¹

2. Teklif’in İçeriği

2/2239 esas numaralı Kanun Teklifi ile;

➤ Öğretmen, yönetici ve diğer personelin yetiştirilmeleri ve mesleki gelişimlerine yönelik hizmetleri yürütmek üzere Millî Eğitim Akademisinin kurulması ve görevlerinin belirlenmesi,

➤ Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine özgü hak, ödev ve sorumlulukları ile eğitim kurumu yöneticilerinin eğitim öğretimle ilgili ödev ve sorumluluklarının belirlenerek genel bir çerçeve çizilmesi,

➤ Öğretmenlerin nitelikleri ve seçim kriterlerinin belirlenerek mesleki yeterliğe ilişkin genel bir çerçeve oluşturulması,

➤ Millî Eğitim Akademisi tarafından verilecek hazırlık eğitiminin, teorik ve uygulamalı derslerden oluşması, eğitim süresinin dört dönem olması, öğretmen adayının mezun olduğu yükseköğretim programına göre üç dönem olarak da uygulanabilmesi ve geri kalan hususların Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenmesi,

➤ Millî Eğitim Akademisi tarafından verilecek hazırlık eğitime alınacakların ve hazırlık eğitimi sonunda başarıya ilişkin ölçütlerin belirlenmesi,

➤ Hazırlık eğitime alınanlar hakkında disiplin cezaları ve disiplin cezası gerektiren fiil ve davranışların belirlenerek hangi durumlarda Akademi ile ilişkin kesileceğinin ve disiplin kurulu ve disiplin cezalarının uygulanmasına ilişkin diğer hususların belirlenmesi,

¹ Komisyonun ilgili toplantılarının tutanaklarına aşağıdaki bağlantılardan ulaşılabilir:

https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=3284

https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=3286

➤ Öğretmen adaylarına, hazırlık eğitimi sürecinde her ay (18.650) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödeme yapılması ve bu ödemenin damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaması,

➤ Sözleşmeli öğretmenlerin istihdamı ile kadrolu öğretmenliğe atanma süreçlerinin tanımlanması,

➤ Öğretmen ve yöneticilere, görev yerlerinin coğrafi durumu, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi, görev yaptığı eğitim kurumunun özellikleri, ulaşım şartları ile hizmet gereklerinin karşılanması hususları göz önünde bulundurularak, görev yaptıkları her takvim yılı karşılığında hizmet puanı verilmesi,

➤ Öğretmenlerin yer değiştirme suretiyle atanmalarına ilişkin düzenleme yapılması,

➤ Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarının tanımlanması ve mesleki gelişime ilişkin öğretmenler ve Bakanlığa düşen sorumlulukların belirlenmesi,

➤ Eğitim kurumları ile özel program ve proje uygulanan eğitim kurumlarına yöneticilerin görevlendirilmelerine ilişkin hususların belirlenmesi,

➤ Öğretmenliği sona erdirecek hallerin belirlenmesi,

➤ Millî Eğitim Akademisinin görev alanına giren konularda politika ve stratejileri belirlemek, gerçekleştirilen çalışmaları izlemek ve değerlendirmek için Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulunun kurulması,

➤ Akademi hizmet birimlerinde eğitim faaliyetlerini yürütmek üzere görevlendirilecek personelin görevlendirilmesine ilişkin mali ve idari hususların belirlenmesi,

➤ Eğitim çalışanlarına karşı, görevleri sebebiyle işlenen suçlarda, tayin edilecek cezaların yarı oranında artırılması ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 51'inci maddesinde düzenlenen hapis cezasının ertelenmesi hükümlerinin bu suçlarda uygulanmaması,

➤ 1/9/2025 tarihine kadar yapılacak sözleşmeli öğretmen istihdamında, kadrolu öğretmen atamalarında ve yönetici görevlendirilmelerinde, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan mevzuat hükümlerinin uygulanması,

öngörülmektedir.

3. Komisyon Görüşmeleri

Anayasaya Aykırılık Önergesi

Teklif'in tümü üzerindeki görüşmelere geçilmeden önce, Teklifin 7'nci, 8'inci 9'uncu, 10'uncu, 13'üncü, 15'inci, 22'nci ve 34'üncü maddelerinin Anayasa'nın 2'nci, 7'nci, 128'inci, 130'uncu ve 153'üncü maddelerine aykırı olduğu gerekçesiyle, Anayasa'ya aykırılık önergesi verilmiş ve İktüzük'ün 38'inci maddesine istinaden öncelikle görüşülen önerge Komisyonca reddedilerek görüşmelere devam edilmiştir.

Kanun Teklifi'nin ilk imza sahibi Sinop Milletvekili Nazım MAVİŞ tarafından yapılan açıklamalarda;

➤ Eğitimle ilgili konularda siyasi parti aidiyetini aşan ortak bir düşünce, tasavvur ve amacın gerekli olduğu, eğitimle ilgili çalışmaların sadece politik tercihlerin bir parçası değil bir millet borcu ve geleceğe dair bir sorumluluk çabası olduğu,

➤ İnsani kalkınma hedefinin temelini eğitimin oluşturduğu,

➤ Eğitimin toplumun yaşam kalitesini yükselten, ülkenin insan kaynağını dünyayla rekabet edebilir donanımına kavuşturan bir süreç olarak görüldüğü,

➤ Temel önceliğin insana yönelik yatırımlar olduğu ve bu bağlamda 2002’den günümüze kadar bütçeden en büyük payın millî eğitime ayrılmasının sebebinin bu bakış açısı olduğu,

➤ Eğitim sisteminin gücü ve başarısının öğretmenlerin gücü ve başarısına bağlı olduğu, eğitim sistemini güçlendirmenin yolunun öğretmeni güçlendirmekten geçtiği, bu bağlamda öğretmenlik mesleğinin saygınlığı, statüsü ve öğretmenlerin mesleki gelişimleri ile özlük haklarını iyileştirecek birçok düzenleme yapıldığı,

➤ Küreselleşme ve bilişim teknolojileriyle birlikte ortaya çıkan değişimin eğitimde de paradigmatic bir kaymayı beraberinde getirdiği, bu sebeple artık entelektüel yönden gelişmiş, estetik duygusu olan ve gücünü yarattığının etkisinden alan yeni bir öğretmen modelinin olduğu,

➤ Artık toplumsal, siyasal ve ekonomik dönüşümlerin kavramakta zorlanılacak kadar yüksek bir hızla geliştiği, bu gelişimlerin eğitim sistemlerinin de kendini dönüştürmesini zorunlu kıldığı ve bu dönüşümün öznesinin de yine öğretmen olacağı,

➤ Yeni toplumsal ihtiyaçlara cevap verebilecek beceri ve iş gücünün yetiştirilebilmesinin yeni dönemde öğretmen yetiştirme sistemlerinin temel hedeflerinden biri olması gerektiği,

➤ Öğretmen yetiştirme sistemlerinin dünyanın her yerinde eğitim sistemlerinin merkezî meselesi haline geldiği,

➤ Öğretmenliğin diğer mesleklerden farklı olarak eğitim aşamalarının her biri açısından ciddi tartışma konusu olduğu, bu sebeple ilgili Teklif hazırlanırken dünyadaki örneklerin incelendiği, eğitim sistemindeki üst politika belgelerindeki tavsiyeler, velilerden gelen talepler ve öğretmenlerin yönlendirmelerinin dikkate alındığı, öğretmen yeterlilik belgesi ve öğretmen stratejileri belgesi dikkate alınarak öğretmen yetiştirme sisteminin gözden geçirildiği,

➤ Gelişmiş birçok ülkenin eğitim sisteminde öğretmen akademilerinin bulunduğu, ülkemizde de Kararname, Kanun ve şura kararlarında akademi kurulması talebinin yer aldığı, bu sebeple Teklif’te Millî Eğitim Akademisinin kurulmasının öngörüldüğü,

➤ Öğretmenlik mesleğinin 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu’nda bir ihtisas mesleği olarak tanımlanmasına rağmen 2022 yılına kadar bir meslek kanununun bulunmadığı, 2022 yılında hazırlanan Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun bir zemin oluşturduğu, bundan sonraki süreçlerde de eğitim sistemi ve öğretmenler lehine kazanımların artacağı,

➤ Anayasa Mahkemesinin, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda bulunan bazı hükümleri iptal etmesi fırsat bilinerek güncel ihtiyaçlar ve kamuoyunun talepleri de dikkate alınarak yeniden bir kanun teklifi hazırlama yoluna gidildiği,

➤ Teklif ile öğretmenlerin seçilmeleri, yetiştirilmeleri, atamaları, hakları, ödev ve sorumlulukları, ödül ve cezaları, kariyer basamaklarında ilerlemelerinin düzenlendiği,

➤ Teklif ile öğretmenlik mesleğine ilişkin diğer hususlarla Millî Eğitim Akademisinin kurulması, görevleri ve teşkilat yapısına ilişkin hususların düzenlenmesi, bu düzenlemeyle kariyer basamaklarında ilerlemede sınav ve mesleki çalışma şartlarının kaldırılması, uzman öğretmenlik için en az on, başöğretmenlik için ise uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmetin bulunması, kademe ilerleme cezasının bulunmaması ve Akademi tarafından verilen eğitim programlarının tamamlanması şartının yeterli kabul edilmesinin hüküm altına alındığı,

➤ Teklif’te yer alan disiplin hükümlerinin tamamının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na, YÖK’ün Öğrenci Disiplin Yönetmeliği’ne ve Türk Ceza Kanunu’nun hükümlerine uyumlu düzenlendiği,

ifade edilmiştir.

Kanun Teklifi üzerinde müzakerelerde milletvekilleri tarafından aleyhte yapılan değerlendirmelerde;

➤ Öğretmen adaylarına verilecek olan (18.650) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarın yetersiz olduğu,

➤ Formasyon ve alan eğitimiyle mezun olan öğretmenlere yeniden eğitim verilmesinin anlam ifade etmediği,

➤ Kariyer basamaklarında sınavın kaldırılmasının yetersiz olduğu ve unvanların aynı işi yapan öğretmenler arasında ikilik yaratacağı, ayrıca kariyer basamaklarında kazanılan hakların emeklilik maaşına etki etmemesinin negatif bir durum yarattığı ve öğretmenlik için yıpranma payının getirilmesi gerektiği,

➤ Nitelikli öğretmenler yetiştirilmesi için öğretmen liselerine ihtiyaç olduğu,

➤ Teklif’e her okul için bir temizlik görevlisi, bir güvenlik görevlisi ve bir sağlıkçının bulunma zorunluluğunun eklenmesi gerektiği,

➤ Millî Eğitim Akademisi uygulamasının yanlış bir uygulama olduğu, eğitimcilerin eğitimi konusunda yetersizlik görülüyorsa eğitim fakültelerinde uygulanan staj süresinin uzatılarak bu sorunun çözülebileceği,

➤ Özel sektörde çalışan öğretmenlere Teklif metninde yeteri kadar yer verilmediği ve özel sektörde yer alan öğretmenlerin özlük haklarının Devlet kurumlarında istihdam edilen öğretmenlere nazaran çok düşük kaldığı, bu sebeple 2014 yılında kaldırılan taban maaş uygulamasının tekrar uygulanması gerektiği,

➤ Millî Eğitim Akademisi bünyesinde kaç eğitim merkezinin tesis edileceğinin belirtilmediği ve büyükşehirler kapsamında bir planlama yapılması durumunda eğitim döneminde ödenen miktarın kendi şehri dışına çıkan öğrenciler için yetersiz kalacağı,

➤ Müdürlük gibi idareci görevlerinin ikinci bir görev olarak sayılmasının yanlış bir uygulama olduğu ve kazanılmış hak olarak kabul edilmesi gerektiği,

➤ 6 Şubat Depremi sonrası, deprem bölgelerinde hasar alan eğitim kurumlarının tadilatı veya yeni kurumların yapılmasında geç kalındığı ve eğitimin aksadığı,

➤ Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik uygulamalarının yanlış uygulamalar olduğu, 85 bin ücretli öğretmenin yeni öğretmen atamasını aksattığı ve kaldırılması gereken bir uygulama olduğu,

➤ Teklif’in hizmet sınıfının değiştirilmesi başlıklı 34’üncü maddesi ile öğretmenlerin yeterliliklerinin belirlenmesinin inisiyatifte bırakılması uygulamasının yanlış bir uygulama olduğu,

➤ 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen hükümlerine ilişkin düzenleme yapılmadığı,

➤ Belirlenen müfredatın yetersiz olduğu bu bağlamda PİSA vb. sınav sonuçlarında OECD ülkelerinin ortalamalarının altında kaldığı,

➤ Son dönemde kamuoyunda konuşulmaya başlanan akran zorbalığı, madde bağımlılığı ve cinsel istismar başlıklarının da yine gündemde tutulması ve önlemler alınması gereken konular olduğu,

➤ Teklif’in “Hazırlık eğitimine alınacakların belirlenmesi” başlıklı 9’uncu maddesinde yer alan “sağlık sorunu olan” ifadesinin engelli öğretmenlerin görevlendirilmesinde soruna neden olacağı ve ilgili ibarenin “akıl sağlığı sorunu olan” şeklinde değiştirilmesi gerektiği,

➤ Proje okulu uygulaması ile mülakat uygulamasının doğru uygulamalar olmadığı ve kaldırılması gerektiği,

➤ TÜİK verilerine göre eğitim giderlerindeki artışın ortalama enflasyondan daha yüksek olduğu bu bağlamda öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi gerektiği,

➤ Mesleki yetersizliği iki müfettiş raporuyla görülen öğretmenlerin Akademiye alınması ve akademi eğitimi sonrasında da müfettişlerce başarısız görülmeleri hâlinde genel idari hizmetler sınıfında uygun olan yerlere memur olarak atanmalarına ilişkin hükmün öğretmenleri iş güvencesi açısından olumsuz etkileyebileceği,

➤ Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi'nin bir meslek kanunu olmasına rağmen öğretmenliğin mesleki tanımı ve içeriğinin eksik bırakıldığı,

➤ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan disiplin cezalarına ilişkin hükümlerin yeterli olduğu, Teklif'in "Disiplin cezaları ve disiplin cezası gerektiren fiil ve davranışlar" başlıklı 12'nci maddesinde sayılan ceza, fiil ve davranışların teşvikten ziyade otoriter bir yaklaşımın ürünü olduğu,

➤ Teklif'in büyük bir bölümünün akademi ve disiplin cezalarına ayrıldığı, ayrıca ücretli öğretmenler, sözleşmeli öğretmenler ve engelli öğretmenlerin yeteri kadar yer almaması sebebiyle Teklif'in bir meslek kanunu olarak kabul edilemeyeceği,

➤ Devlet okullarına ilave olarak özel eğitim kurumları, kurslar vb. eğitim kurumlarının ve eğitimcilerin denetiminin, verimlilik ve kalite artırımı için önemli bir etken olduğu, fakat müfettişlerin özlük haklarının yeteri kadar iyileştirilmediği için Bakanlık tarafından açılan müfettişlik kontenjanlarının büyük oranda boş kaldığının gözlemlendiği,

ifade edilmiştir.

Kanun Teklifi üzerinde müzakerelerde milletvekilleri tarafından lehte yapılan değerlendirmelerde;

➤ Öğretmenlik mesleğinin görev, hak ve sorumlulukları ile çalışma esaslarına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı müstakil bir kanun gerekliliği düşüncesinin yıllara sair bir konu olduğu, bu bağlamda 2022 yılında 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun çıkarıldığı, geçen süreçte hem Anayasa Mahkemesi tarafından Kanun'un belirli hükümlerinin iptal edilmesi hem de güncel ihtiyaçlar sebebiyle ilgili Kanun Teklifi'nin hazırlanmasının isabetli bir adım olduğu,

➤ Millî Eğitim Akademisi uygulamasının yeni bir konu olmadığı ve uzun süredir tartışılan bir konu olduğu, bu bağlamda eğitimcilerin görev öncesinde mesleğe olabildiğince hazır olarak gelmesini sağlamak amacıyla adaylara deneyim kazandırarak yurt dışı örneklerine uyum sağlanmasının amaçlandığı,

➤ Son Millî Eğitim Şurası'nda öğretmenlik uygulamalarının etkinliği, verimliliği ve çeşitliliğinin artırılmasına yönelik kararlar alındığı ve yeterince uygulama olmamasının da zaman zaman tenkit konusu hâline geldiği, ayrıca öğretmenlikte uygulamalı eğitim süresinin ülkemizde doksan altı saat iken İspanya ve İtalya'da beş yüz elli saat, Hollanda'da üç yüz yetmiş, Fransa'da bu sürenin iki yüz on altı saat olmasının yapılan düzenlemelerin gerekliliğini açık bir şekilde ifade ettiği ve kurulacak Akademi ile uygulama süresinin beş yüz hatta altı yüz saat seviyesine çekileceği,

➤ Akademinin hiçbir surette yükseköğretim kurumlarının alternatifi veya muadili olarak konumlandırılmadığı, aksine Akademinin üniversitelerle iş birliği içerisinde ve tamamlayıcı nitelikte olduğu,

➤ Teklif'in kanunlaşarak yürürlüğe gireceği tarihte görevde bulunan öğretmen ve uzman öğretmenlere, öğretmenlikte veya uzman öğretmenlikte yirmi yıllık çalışma süresini tamamlamaları hâlinde doğrudan başöğretmen unvanı için başvuruda bulunabilme imkânı sağlanmasının amaçlandığı,

➤ Eğitim çalışanlarına yönelik şiddete uygulanacak cezaların yarı oranda artırılması, hapis cezasının ertelenmesi hükümlerinin ilgili madde kapsamında uygulanmaması ve görevleri sebebiyle öğretmenlere karşı işlenen kasten yaralama suçunun tutuklama sebebi haline getirilmesinin amaçlandığı,

➤ Ülkeyi güçlü yarınlara ulaştıracak nesillerin öğretmenler tarafından yetiştirildiği ve bu Teklif'in de esasında öğretmenlere duyulan şükranın bir göstergesi olduğu,

➤ Ücretli öğretmenlik uygulamasının özellikle eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin doğum izni, askerlik, uzun vadeli sağlık raporu vb. gibi belirli bir süre için görevlerini yerine getiremeyecek durumda olmaları durumunda kullanılan zorunlu bir uygulama olduğu,

➤ Teklif hazırlanırken Anayasa Mahkemesi tarafından Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda iptal edilen hükümlerin iptal gerekçelerinin incelendiği ve Teklif'in bu gerekçeler doğrultusunda şekillendiği, ifade edilmiştir.

Kanun Teklifi üzerinde müzakerelerde sendika temsilcileri tarafından yapılan değerlendirmelerde;

➤ 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun bazı hükümlerinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesinin ardından kısa bir süre içinde Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi'nin Meclise gelmesi olmasının önemli bir gelişme olduğu,

➤ Teklif'in içeriğinde rotasyonun olmamasının, uzman ve başöğretmenlikte sınav şartının kaldırılmasının, yaz tatili ile ilgili tartışmaların Teklif'te yer almamasının, eğitimcilere karşı şiddetle ilgili caydırıcı hükümlerin bulunmasının olumlu gelişmeler olduğu,

➤ Uzman öğretmenlikte beş hizmet yılını tamamlanmış olanların uzman öğretmen, on hizmet yılını tamamlamış olanların da başöğretmen olmasına Teklif'te yer verilmesi gerektiği,

➤ Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik uygulamalarının kaldırılması gerektiği,

➤ Kalkınmada öncelikli bölgelerde çalışan öğretmenlere ilave hizmet tazminatı verilmesi gerektiği,

➤ Müfettiş raporlarıyla yetersiz görülen öğretmenlerin hizmet sınıflarının değiştirilmesi düzenlenmesinin, kişisel inisiyatiflere ve özellikle mobbinge meydan vermeyecek şekilde tedbirleri ihtiva eden bir içerikte yapılması gerektiği,

➤ Öğretmenlerin bir meslek kanununa sahip olmasının olumlu olduğu, fakat Millî Eğitim Akademisi hakkındaki düzenlemenin Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi'nden bağımsız başka bir teklif olarak hazırlanmasının daha doğru olacağı,

➤ Eğitim çalışanlarının şiddetten korunmasına dair yasal düzenlemelerin olumlu bir gelişme olduğu ancak şiddet hadiseleri vuku bulduğunda şikâyeteye bağlı kalmaksızın fail hakkında kamu davasının da açılması gerektiği,

➤ Özel sektörde çalışan öğretmenlerin sayısının 400 bine ulaştığı, ayrıca artık özel okullarda eğitim gören öğrenci profillerinin de geçmişe nazaran ekonomik olarak daha fazla tabana yayılan bir hale dönüştüğü, bu sebeple özel sektörde çalışan öğretmenlerin ücretlerinin kamudaki öğretmenlerle eş değer olması gerektiği,

➤ Öğretmen atamalarında mülakat uygulamasının kaldırılması gerektiği ve atamaların sadece KPSS puanı temel alınarak yapılmasının yerinde olacağı,

➤ Eş durumu atamalarının zamana ve şarta bağlanmayarak özellikle özür grubu atamalarında kolaylık sağlanması gerektiği,

➤ Eğitim kurumu idareciliğinin asli görev haline getirilmesinin daha uygun olacağı,

➤ Millî Eğitim Akademisi ile ilgili düzenlemenin özellikle ders saati, derslerin kapsamı, sınav usulü ve öğretmenlerin seçimi konusunda daha detaylı bir hale getirilmesi gerektiği, ifade edilmiştir.

4. Teklif Metnine İlişkin Değişiklikler

Kanun Teklifi'nin geneli üzerinde yapılan görüşmelerin tamamlanmasını müteakip, maddeleri üzerinde görüşmelere geçilmesi kabul edilmiştir.

Kanun Teklifi'nin;

➤ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 8'inci maddeleri aynen kabul edilmiştir.

➤ 9'uncu maddesi, redaksiyon kapsamında anlatımın iyileştirilmesi amacıyla, maddenin üçüncü fıkrasında yer alan kanunların daha eski kanun önce gelecek şekilde sıralanması ve fıkradaki “Kanunu ve millî sporcu kapsamındaki” ibaresinin “Kanunu kapsamındaki ve millî sporcu statüsündeki” şeklinde değiştirilmesi suretiyle kabul edilmiştir.

➤ 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 ve 35'inci maddeleri aynen kabul edilmiştir.

➤ 36'ncı maddesi, birinci fıkrasının çerçeve hükmü ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin VI sayılı Cetvel'ine eklenen satırlarda yer alan “Millî Eğitim Akademik Kurul Üyesi” ibaresinin “Millî Eğitim Akademisi Akademik Kurul Üyesi” şeklinde değiştirilmesi suretiyle redaksiyona tabi tutularak kabul edilmiştir.

➤ 37, Geçici Madde 1, Geçici Madde 2, Geçici Madde 3, 38 ve 39'uncu maddeleri aynen kabul edilmiştir.

Kanunların hazırlanmasında uygulanan esas ve usuller çerçevesinde Teklif'te anlatımın açıklığa kavuşturulması, atıflar ve kanun tekniğine uygunluğun sağlanması amacıyla Komisyon Başkanlık Divanına redaksiyon yetkisi verilmesi hususu oya sunulmuş ve kabul edilmiştir. Kanun Teklifi'nin tamamı, tereddütleri gidermek ve anlamı netleştirmek amacıyla terim ve ibareler, imla kuralları, kanun dili ve tekniği bakımından gözden geçirilmiş ve metinde redaksiyon mahiyetinde değişiklikler yapılmıştır.

5. Genel Kurulda Temsil

İçtüzüğün 45'inci maddesi uyarınca, Kanun Teklifi'nin Genel Kuruldaki görüşmelerinde Komisyonun temsil edilmesi amacıyla Sinop Milletvekili Nazım MAVİŞ, Erzurum Milletvekili Mehmet Emin ÖZ, Konya Milletvekili Latif SELVİ ve Sivas Milletvekili Rukiye TOY özel sözcüler olarak seçilmişlerdir.

Başkan	Başkanvekili	Sözcü
<i>Mahmut Özer</i>	<i>Filiz Kılıç</i>	<i>Nazım Maviş</i>
Ordu	Nevşehir	Sinop
		(Bu raporun özel sözcüsüdür)
Kâtip	Üye	Üye
<i>Mehmet Emin Öz</i>	<i>Zehranur Aydemir</i>	<i>İsmet Güneşan</i>
Erzurum	Ankara	Çanakkale
(Bu raporun özel sözcüsüdür)		(Muhalefet şerhimiz vardır)

Üye <i>Ayşen Gürcan</i> Eskişehir	Üye <i>Kemal Karahan</i> Hatay	Üye <i>Yılmaz Hun</i> İğdır (Muhalefet şerhimiz vardır)
Üye <i>Hikmet Yalın Halıcı</i> Isparta (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>Fethi Açikel</i> İstanbul (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>Mustafa Hulki Cevizoğlu</i> İstanbul
Üye <i>Yücel Arzen Hacıoğulları</i> İstanbul	Üye <i>Keziban Konukcu Kok</i> İstanbul (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>Suat Özçağdaş</i> İstanbul (Muhalefet şerhimiz vardır)
Üye <i>Hüsmen Kırkpınar</i> İzmir (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>Ayşe Böhürler</i> Kayseri (Son toplantıya katılamadı)	Üye <i>Mehmet Akif Yılmaz</i> Kocaeli
Üye <i>Latif Selvi</i> Konya (Bu raporun özel sözcüsüdür)	Üye <i>Şenol Sunat</i> Manisa (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>Mustafa Adıgüzel</i> Ordu (Son toplantıya katılamadı) (Muhalefet şerhimiz vardır)
Üye <i>Mehmet Karaman</i> Samsun (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>İlyas Topsakal</i> Samsun	Üye <i>Rukiye Toy</i> Sivas (Bu raporun özel sözcüsüdür)
Üye <i>Nurten Yontar</i> Tekirdağ (Son oylamada bulunamadı) (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>Yılmaz Büyükkaydın</i> Trabzon	

MUHALEFET ŞERHİ

Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun 3-4 Temmuz 2024 tarihli toplantılarında görüşülerek kabul edilen 2/2239 Esas Numaralı Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi, esastan ve maddeler bakımından Anayasa'ya açıkça aykırılıklar taşımaktadır. Aşağıda da ayrıntılı biçimde belirteceğimiz üzere anayasaya sadakatin mutlak sadakat olduğu, kanunların anayasaya aykırı olamayacağı gerçeği bilinçli olarak ve istenilerek dikkate alınmamıştır. Demokrasilerde çoğunluk iradesi, anayasaya dayalı yönetimlerde anayasanın çerçevesinde kaldığı sürece demokrasinin güçlü tarafıdır. Bu çerçevenin dışına çıkılan her durumda, demokrasi çoğunluk zorbalığına dönüşür. Nitekim bu yasa teklifi de tarihimizde anayasa dışına çıkan çoğunluk anlayışının nasıl işlediğinin, anayasal sistemin nasıl sakatlandığının ve demokratik değerlerin nasıl rafa kaldırıldığının kanıtlarından biri olmuştur.

Aşağıda kanun teklifiyle ilgili düşüncelerimizi üç bölüm halinde sunacağız. Birinci bölümde kanun teklifinin hazırlanma süreci ve genel çerçevesinin ne olduğu üzerinde duracağız. İkinci bölümde ise kanun teklifinin maddelerini değerlendireceğiz. Üçüncü ve son bölümde ise kanun teklifinin niteliği ve doğuracağı sonuçları özetleyeceğiz.

I. Bölüm: Kanun Teklifinin Genelî Üzerine

Komisyonumuzca görüşülen “Öğretmenlik Mesleği Kanunu”, 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yürürlükten kaldıran kanun teklifi niteliğindedir.

A. Kanun Teklifinin Hazırlanma Süreci ve Doğurduğu Sonuçlar

Kanun Teklifi Kevfi Biçimde Geciktirilmiştir

Hatırlanacağı üzere 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında Grubumuzca yapılan Anayasaya aykırılık başvurusu sonrasında Anayasa Mahkemesi, “13/7/2023 tarihinde E.2022/47 numaralı dosyada, 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun 5. maddesinin (3) numaralı fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan “...Adaylık Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılan değerlendirme sonucunda...” ibaresini, (4) numaralı fıkrasının (ç) bendinin, (6) numaralı fıkrası ve 6. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendini, (2) numaralı fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “...ve mesleki gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmaları tamamlayanlar...” ibaresi ile (8) numaralı fıkrasının Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline, iptal hükümlerinin kararın Resmî Gazete’de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine”¹ karar vermişti. Gerekçeli

¹ <https://www.anayasa.gov.tr/tr/haberler/norm-denetimi-basin-duyurulari/7354-sayili-ogretmenlik-meslek-kanunu-nun-bazi-kurallarinin-iptal-talebinin-reddi-ve-bazi-kurallarinin-iptali/>

karar da aynı 27 Eylül 2023 tarihli Resmi Gazetede yayınlanmıştı². Anayasa Mahkemesi’nin yeni düzenleme yapılması için verdiği süre gerekçeli kararın yayınlandığı tarihten itibaren hesaplandığında 27 Haziran 2024 tarihine denk gelmektedir. Görüldüğü üzere bu süre aşılmıştır. Bu durum, yasa koyucu olarak TBMM’nin hareketsiz kalması durumunda ihmal yoluyla Anayasaya aykırılık durumunun oluşmasıdır. Kanun teklifinin 26 Haziran 2024 tarihinde TBMM başkanlığına verilmesi bu durumu ortadan kaldırmamaktadır. Ne var ki Anayasa Mahkemesinin ihmal yoluyla hüküm yokluğu konusunda sorumluluk üstlenmemesi bu tür keyfi durumların oluşmasına neden olmaktadır.

Kanun teklifiyle ilgili bir başka önemli konu ise kanun teklifinin hazırlanma süreciyle ilgilidir. Bu konuda iki nokta dikkat çekmektedir.

Kanun Teklifi, TBMM Dışında Milli Eğitim Bakanlığı Koridorlarında Hazırlanmıştır

Birincisi, yasama ve yürütme arasındaki ilişki 16 Nisan 2017 tarihinde yapılan Anayasa değişikliğiyle referandumu ile değişmiş, gerçekleşen değişiklikle yürütme organının “yasa tasarısı” hazırlama yetkisi kaldırılmıştır. “Yasa yapma”, “yasa teklif etme”, yasama organı olarak TBMM üyelerine aittir. Oysa 26.06.2024 tarihinde TBMM Başkanlığına sunulan ve komisyonumuzca kabul edilen teklif, daha öncesinde Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kamuoyuna sızdırılmış, Bakanlık sızdırılan bu kanun teklifiyle ilgili çok sayıda açıklamalarda bulunmuştur. Bakanlık, kanun teklifinin tanıtımı için özel bir yerine getirmiş, basına açıklamalarda bulunmuş, öğretmen sendikalarını Bakanlığa çağırarak kanun teklifi hakkında bilgilendirmeler yapmıştır. Ayrıca kanun teklifinin ne zaman TBMM’ye geleceğini kamuoyu ve TBMM üyeleri, Milli Eğitim Bakanı Yusuf Tekin’in açıklamalarından öğrenmiştir. Bakan Yusuf Tekin açıklamasında “**Hazırladığımız taslak metin önümüzdeki günlerde Türkiye Büyük Millet Meclisinin onayına gelecek. Türkiye Büyük Millet Meclisinde milletvekillerimizin de siyasi parti ayırt etmeksizin bu sürece sahip çıkacağından eminim**”³ biçiminde ifadeler kullanmıştır. Bakan Yusuf Tekin’in konuyla ilgili açıklamaları sadece bu yıla ait değildir. Örneğin, şu cümleler Yusuf Tekin tarafından 2023 yılı içinde Maarif Vakfı’nın çıkardığı dergide yer alan makalesinde yer almaktadır ve kanun teklifinin ruhunu ve eğer kanunlaşırsa nasıl uygulanacağını tam olarak yansıtmaktadır:

“Meslek öncesinde yüksek nitelikli bir öğretmen yetiştirme ve uyum sürecinin yanında öğretmenlik mesleğine en uygun kişilerin yöneltmesi ve adayların içerisinde mesleğe en uygun olanların seçilebilmesini sağlamak da son derece önemlidir. Bu kapsamda, adayların yalnızca çoktan seçmeli testler ile ölçülebilecek bilgilerinden ziyade mesleğe ilişkin bilgi, beceri, tutum ve değerlerin bütününe ilişkin değerlendirme yapabilecek yeni bir model üzerinde çalışmaktayız. Bu model ile içinde adayın ders anlatma becerisini ölçen mülakatı da barındıran çoklu veri kaynağına dayalı bütüncül bir değerlendirme süreci tasarlamaktayız. Bu veri kaynakları içerisinde adayların geçmiş akademik yaşantıları, sosyal ve toplumsal çalışmalara sağladığı katkılar, yükseköğretim sürecinde öğretmenlik uygulaması derslerinde gösterdikleri performans, mesleki deneyimleri gibi mesleğe uygunluk hakkında fikir verebilecek çok sayıda unsura yer vermeyi planlamaktayız. Böylelikle

² <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/09/20230927-4.pdf>

³ <https://www.aa.com.tr/tr/egitim/bakan-tek-in-ogretmenlik-meslek-kanunu-haftaya-meclise-gelecek/3219483>
<https://www.meb.gov.tr/bakan-tek-in-egitimcilere-yonelik-siddete-iliskin-basin-aciklamasi-yapti/haber/33669/tr>

bir yandan öğretmen olmayı arzulayan adaylar için bütüncül bir gelişimi teşvik ederken bir yandan da öğretmenlik mesleğine her yönüyle en uygun olanları seçmeyi amaçlamaktayız. Mesleğe kabul aşamasında önemli noktalardan biri de adaylık sürecidir. Ne kadar yüksek nitelikli eğitim alınmış olursa olsun mesleğe başlangıç aynı zamanda yeni bir öğrenme sürecinin de başlangıcıdır. Bu süreçte aday öğretmenler ne kadar iyi desteklenirse öğrenme süreci de o kadar başarılı olmaktadır. Bunun için adaylık döneminde yetiştirme bizim çok önem verdiğimiz bir husustur. “İnsan insanın gölgesinde yetişir.” düsturuyla adaylarımızı alanında temayüz etmiş iyi örnek teşkil eden deneyimli öğretmenlerimizle buluşturarak onların rehberliğinde yetiştirmeyi önemsiyoruz. Önümüzdeki dönemde aday öğretmen ve danışman öğretmenin daha fazla iş birliği geliştirmesini sağlayacak belirli tedbirler almayı, adaylara mesleki gelişimlerini sürdürme noktasında daha geniş olanaklar sunmayı planlamaktayız.”⁴

Görülüyor ki 16 Nisan 2017 referandumu öncesinde yürütmenin yasama organını etkilemesinin artık mümkün olmayacağı iddiasının temelsiz olduğu bir kez daha ortaya çıkmıştır. İktidar partisi milletvekillerinin imzaladıkları kanun tekliflerinin hazırlanma sürecinde belirleyici olmadıkları, bakanlık koridorlarında hazırlanan kanun taslaklarına imza atarak karşımıza çıktıkları açıktır. İmzacı vekillerin kanun tekliflerinde yer alan konulara vakıf olmadıkları komisyonumuzdaki tartışmalarda da görülmüştür.

16 Nisan 2017 tarihinden bu yana kanunlar TBMM dışında hazırlanmaktadır. TBMM ise kanun hazırlayan, yapan değil onaylayan kurum özelliği kazanmıştır. 16 Nisan 2017 referandumuyla yaratılan kanun yapma düzeni, TBMM eliyle anayasaya karşı hile düzeni haline gelmiştir. Kanun tekliflerine imza koyan milletvekillerini küçük düşürücü, TBMM’nin itibarını zedeleyici bir hal almıştır.

Sonuç olarak bu şekilde kanun yapımı TBMM’ye itibar kazandırmadığından, tersine TBMM’nin itibarını 2017 öncesinden daha geri pozisyona götürdüğünden TBMM’yi yıpratıcı bir nitelik kazanmıştır. Bu durumun sürdürülmesi, yasama organını yürütme organının etkisinden çıkarmak yerine yasama organını, yürütme organının bir alt organı düzeyinde tutmak anlamına gelmektedir. Bir kez daha belirtmek gerekir ki Cumhurbaşkanlığı sistemi adı verilen sistemin, bir sistem olmadığının en iyi kanıtı yasaların hazırlanış hikâyelerinde görülmektedir. 16 Nisan 2017’den itibaren çoğunluk iradesi tarafından kanun haline getirilen tüm kanun teklifleri, yürütme organı tarafından hazırlanmıştır. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı ise 16 Nisan 2017 tarihli Anayasa değişikliklerinin özü olan bir hükmün, yasa hazırlamanın TBMM üyelerine ait olduğu gerçeğinin ihlal edilmesi karşısında harekete geçmemektedir.

Tali Komisyonlar Teklifi Görüşmemiştir

Meclis Başkanlığı, TBMM İç tüzüğü gereği kendisine ulaşan kanun tekliflerini komisyona gönderse de Anayasaya aykırılık denetimi yapmaktadır. Ne var ki tekliflere ilişkin bu denetimlerin raporları komisyon üyelerine ulaştırılmamaktadır. Bu nedenle komisyon üyeleri olarak bizler TBMM Başkanlığının anayasa aykırı kanun tekliflerine karşı ne yaptığını bilmemekteyiz.

⁴ Yusuf Tekin, Gelecek Yüzyılı Öğretmenlerimizle İnşa Edeceğiz, Uluslararası Maarif Dergisi (Türkiye Maarif Vakfı yayın organı) Sayı:13, 2023, İstanbul.

Ayrıca bu kanun teklifi TBMM Başkanlığınca Adalet Komisyonu ve Plan Bütçe Komisyonlarına havale edilmiştir. Bu komisyonlar toplanmadan, bir karar almadan esas komisyon olarak Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun toplanması ve karar alması kanun teklifinin TBMM Genel Kuruluna usulüne uygun bir şekilde görüşülerek gönderilmesini sakatlamıştır. Bu durum, grubumuzca, komisyonda dile getirilmiştir. Bu konuda TBMM İçtüzüğü’nün 23. Maddesinin 3, 4 ve 5 fıkraları açıktır. “... **Başkanlıkça , esas komisyona ve diğer komisyonlara havale birlikte yapılır. Tali komisyonların hangi yönden veya hangi maddeler hakkında görüş bildirecekleri havale sırasında belirtilmemiş ise, bu komisyonlar görüşlerini kendileriyle ilgili gördükleri hususlar üzerinde bildirirler. Tali komisyonlarca süresi içinde görüş bildirilmemesi, esas komisyonun raporunu hazırlamasına engel değildir.**”

Bu yasa teklifiyle ilgili olarak partimizin Adalet ve Plan Bütçe Komisyon üyelerine bir toplantı çağrısı yapılmamıştır. İster esas, ister tali komisyon olsun kendilerine havale edilmiş kanun teklifleriyle ilgili olarak komisyon başkanları en az iki gün öncesinden komisyon üyelerine toplantı çağrısı yapmak durumundadır. Bu yapılmamıştır. Görüşmeler sırasında grubumuz bu konu üzerinde ısrarla duruca komisyon başkanı, Grup Başkanvekilimiz Sayın Murat Emir’e “**Bunun yorumunu yapmıyorum Kıymetli Vekilim**”⁵ biçiminde kaçamak cevap vermiştir.

Tali komisyonların kendilerine havale edilmiş teklifler için başkanlarınca toplantıya çağrılmamaları, esas komisyonları tarafından kanunlaşması istenilen teklifler konusunda hareketsiz kalmaları, TBMM Başkanının görmezlikten geleceği bir durum değildir. İçtüzüğün 14. maddesi TBMM Başkanlarına komisyonları denetlemek görevi vermektedir. Tali komisyonların toplanmamış olması, kanun tekliflerine bu komisyonların üyesi olan muhalefet milletvekillerinin katkı vermesinin engellenmesidir. Ayrıca bu durum, tali komisyonların uzmanlık alanlarına giren konularda esas komisyonun eksik çalıştırılması anlamına gelmektedir. Çünkü esas komisyon, bu komisyonlardan gelen bilgiler ışığında yasa teklifine daha fazla katkı yapma imkânına sahip olabilirdi. Bu katkı açıkça engellenmiştir.

Diyanet Akademisi Modeli Milli Eğitime Uvarlanıyor

Kanun teklifi her ne kadar “Öğretmenlik Meslek Kanunu” adını taşısa da esas olarak Milli Eğitim Akademisi adında bir akademinin kurulmasıyla ilgili hükümler içermektedir. Kurulması öngörülen akademi, Milli Eğitim Bakanlığı’nın ihtiyaç duyduğu akademi olmaktan çok 7383 sayılı “**Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş Ve Görevleri Hakkında Kanun İle Devlet Memurları Kanununda Ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**”⁶da örneğini gördüğümüz akademinin kurulmasına ilişkin hükümler içermektedir. Bu haliyle teklif, kamu personelinin istihdamında, **yetiştirme-istihdam etme- mesleki geliştirme** ayrımını tümüyle değiştiren bir uygulamayı öngörmektedir.

⁵ 3/7/2024 tarihli Komisyon tutanağı s. 10

https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=3284

⁶ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/03/20220324-5.htm>

Diyanet Akademisindeki uygulamayı kısaca anımsatırsak, bu teklifte öğretmen istihdamına getirilen değişiklik daha kolay anlaşılacaktır.

Tevhidi Tedrisat Kanunu ve Anayasanın 130. maddesi gereği Diyanet İşleri Başkanlığının ihtiyaç duyduğu personelin yetiştirilmesi görevi İmam-Hatip okulları aracılığıyla Milli Eğitim Bakanlığına ve ilahiyat fakülteleri aracılığı ile yükseköğretim kuruluşlarına aittir. Oysa 7383 sayılı kanun, MEB’e bağlı İmam-Hatip okulları ile yükseköğretim kurumu olan ilahiyat fakültelerini din görevlisi yetiştiren kurum olmaktan çıkarıp, yetiştirme görevini Diyanet Akademisi aracılığıyla kendi bünyesine almıştır. Böylece İmam-Hatip Okulları ve din adamı yetiştiren yükseköğretim kurumlarının asıl amaçları olan imam-hatip, vaiz yetiştirme boşluğa çıkartılmış idi. Benzer bir durum bu teklif ile doğrudan öğretmenlik mesleği için getirilmektedir.

Okullarımızın Öğretmen Kaynağı Eğitim Fakülteleri⁷dir

Bakanlığın istihdam ettiği öğretmenlerin mezuniyetlerine göre dağılımlarına ilişkin bir veri bulunmamakla birlikte bu konularda yapılmış araştırmalardan bazı sonuçlar çıkarmak mümkündür. Buna göre istihdam edilen öğretmenlerin %92,3 lisans mezunu⁸ bunların da %80’i öğretmen yetiştirme programı uygulayan fakültelerden mezundur⁹. 2012 yılında MEB İnsan Kaynakları verileri üzerine yapılan bir araştırmada istihdam edilen öğretmenlerin mezuniyet durumları aşağıdaki tablodaki gibidir¹⁰.

Öğretmenliğe Kaynaklık Eden Fakülteler	Görevde Olan Yönetici ve Öğretmen Sayısı	Oranı (%)
Eğitim Fakülteleri	387.007	51,9
Fen Edebiyat Fakülteleri	105.461	14,1
Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri	60.847	8,2
İlahiyat Fakülteleri	22.918	3,1
Güzel Sanatlar Fakülteleri	3.080	0,4
Diğer Fakülte ve Yüksekokullar	167.013	22,4
Toplam	746.326	100

⁷ Eğitim fakülteleri dediğimizde Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Mesleki Teknik Eğitim Fakültesi, Ticaret Ve Turizm Eğitimi Fakültesi, Sağlık Eğitimi Fakültesi gibi doğrudan öğretmen yetiştirme programı uygulayan fakülteler aklı gelmelidir.

⁸ Süheyla Demirel Yazıcı, Necati Cemaloğlu, Türkiye’nin Öğretmen Profili OECD Ülkeleri İle Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2022; 20 (3); 15-40 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2232695>

⁹ Bu sayı, AKP daha ikinci (2004) yılında %44,2 oranına ulaşmıştı. Bu sayıya %3’lük Eğitim Bilimleri, %2,9 öğretmen okulu, %15,7 iki yıllık eğitim enstitüleri, %6,3 üç yıllık eğitim enstitüleri, %1,9 Yüksek Öğretmen okulları eklendiğinde, doğrudan öğretmen yetiştiren programlardan mezun olanların sayısı daha o yıllarda %74 oranına ulaşmıştı. (Eğitim-Birsen Öğretmen Sorunları Araştırması, s.16, 2004, Ankara.

¹⁰ İ. Abazaoğlu, O. Yıldırım, Yılmaz Yıldızhan, **Türkiyenin Öğretmen Profili**, s.1-20, 2014, Turkish Studies - Volume 9/2 <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/265504/>

Bu tabloya göre doğrudan öğretmen yetiştiren fakültelerden mezun olanların (eğitim fakülteleri + mesleki ve teknik eğitim fakülteleri) sayısı %60 oranına ulaşmıştır.

Buna rağmen kanun teklifinin gerekçesinde belirtilen 6 alanda eğitim fakültelerinde yetiştirilen öğretmenlerin istihdam edildiği, 62 alanda ise eğitim fakülteleri dışında yetişenler arasından istihdam yapıldığı ifade edilmektedir. Bu bilgi, hatalı bir değerlendirmeye dayanmaktadır. Gerekçeye konulan bilgi, Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulu Başkanlığının 15.02.2024 tarihinde yayınladığı “Öğretmenlik Alanları, Atama ve Ders Okutma Esasları”¹¹’nde yapılan değişikliklere dayanmaktadır. Bahsedilen mevzuattaki öğretmenlik alanları, okul öncesi, ilköğretim (ilkokul, ortaokul) ve ortaöğretim biçiminde sınıflandırılmamıştır. Oysa “Öğretmenlik Alanları, Atama ve Ders Okutma Esasları” 15 Şubat öncesinde okutulan dersler açısından ve bu derslerin sayıları esas alınarak yapılmış olsaydı Milli Eğitim Bakanlığının öğretmen kaynağının asıl olarak Eğitim Fakültelerinin oluşturduğu açıkça görülürdü. TTKB aynı kararında 179 öğretmenlik programını, öğretmen alımında kaynak olarak tanımlanmıştır.

Tekrar edecek olursak okul sayısı, öğrenci sayısının az olduğu örneğin Adalet Meslek Liseleri, özel mesleki programlar uygulayan meslek liseleri dışarıda tutulursa Milli Eğitim Bakanlığının öğretmen kaynağı eğitim fakülteleridir. İkinci sırada ise sonradan pedagojik formasyon olarak öğretmen olan fen-edebiyat fakülteleri mezunlarıdır.

Sorun okul öncesi, ilköğretim branş dersleri ve genel lise derslerinin ana kaynağı eğitim fakülteleri öğretmenlik programlarıyken, 2014 yılından bu yana ısrarla bundan vazgeçen diğer alanlardan mezun olanlara (başta Fen-Edebiyat Fakültelerinden mezun olanlara) sonradan pedagojik formasyon verilmesi yoluyla öğretmen kaynağı sayılmasında ısrar eden Milli Eğitim Bakanlığının kendisidir. Bunun için 22 yıllık AKP iktidarında “Öğretmenlik Alanları, Atama ve Ders Okutma Esasları”nda “Atamalarda Dikkate Alınacak Hususlar” başlık maddedeki değişimlerin takip edilmesi yeterli olacaktır. Örneğin, 07.07 2009 yılında bu madde şu şekildeydi:

“Atamalarda Dikkate Alınacak Hususlar

Madde 7 – Öğretmen olarak atanacakların gerekli ve yeterli düzeyde genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon almaları esastır. Bu eğitim süreçlerinden birini tamamlamamış ya da yeterli kredi almamış olanların öğretmen olarak ataması yapılmaz.

Öğretmenliğe; ek çizelgede yer verilen yükseköğretim programlarından en az lisans düzeyinde mezun olanların atanması esastır.

Buna göre;

a) Sınıf öğretmenliğine; yükseköğretim kurumlarının sınıf öğretmenliği ile Üstün Zekâlılar Öğretmenliği programlarından mezun olanlar,

¹¹ <https://ttkb.meb.gov.tr/www/ogretmenlik-alanlari-atama-ve-ders-okutma-esaslari/icerik/201#:~:text=1-,%C3%96%C4%9Fretmenlik%20Alanlar%C4%B1%2C%20Atama%20ve%20Ders%20Okutma%20Esaslar%C4%B1,-2.%C2%A0%20%C2%A0%C2%A020.02.2014%20Tarih>

b) İlköğretim alan öğretmenliklerine; yükseköğretim kurumlarının ilköğretim alan öğretmenliği programlarından mezun olanlar,

İlköğretim Türkçe, Sosyal Bilgiler, Matematik, Fen ve Teknoloji alan öğretmenlikleri programından mezun olanlarla ihtiyacın karşılanamaması durumunda ise Türkçe alanına Türk Dili ve Edebiyatı; Sosyal Bilgiler alanına Tarih ve Coğrafya; İlköğretim Matematik alanına Matematik; Fen ve Teknoloji alanına Fizik, Kimya ve Biyoloji alan öğretmenlikleri programından mezun olanlar,

c) Ortaöğretim alan öğretmenliklerine; eğitim fakültesi alan öğretmenliği mezunları ile Karar eki Çizelgede yer verilen diğer yükseköğretim programlarından mezun olup Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans ya da Pedagojik Formasyon Programını bitirenler ilgili mevzuatı uyarınca öğretmenlik için öngörülen merkezi sınavlardan aldıkları puan esas alınarak, Bakanlıkça alanlara göre belirlenecek taban puanın üstünde puan alanlar arasından puan üstünlüğüne göre atanırlar.”¹²

Görüldüğü üzere öğretmen alımında eğitim fakültelerine öncelik veren bir anlayış varken 2014 yılından itibaren bugünkü anlayış (Milli Eğitim Bakanlığında Nabi Avcı’nın bakan, bugünkü Bakan Yusuf Tekin’in müsteşar olduğu dönemde) uygulamaya konulmuştur:

“Atamalarda Dikkate Alınacak Hususlar

Madde 7 - (1) Öğretmen olarak atanacakların gerekli ve yeterli düzeyde genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon almaları esastır. Bu eğitim süreçlerinden birini tamamlamamış ya da yeterli kredi almamış olanların öğretmen olarak ataması yapılmaz. Ancak, öğretmen ihtiyacının karşılanamadığı durumlarda, gereken nitelikleri taşıyan adayların atamalarından sonra gelmek koşuluyla pedagojik formasyonu olmayanların atamaları da yapılabilir. Bu şekilde atananların adaylık dönemi içinde pedagojik formasyon kazanmaları için gerekli önlemler alınır.

(2) Türkçe, Sosyal Bilgiler, İlköğretim Matematik, Fen Bilimleri/Fen ve Teknoloji alan öğretmenliklerine kaynak teşkil eden programlardan mezun olanlarla, ihtiyacın karşılanamaması durumunda Türkçe alanına Türk Dili ve Edebiyatı; Sosyal Bilgiler alanına Tarih ve Coğrafya; İlköğretim Matematik alanına Matematik; Fen Bilimleri/Fen ve Teknoloji alanına Fizik, Kimya ve Biyoloji alan öğretmenliklerine kaynak teşkil eden programlardan da mezun olanların ataması yapılabilir.

(3) Herhangi bir öğretmenlik atama alanında alınan pedagojik formasyon eğitimi, diğer alanlar için de geçerlidir.

(4) Daha önceki Talim ve Terbiye Kurulu kararları kapsamında öğretmenliğe atanan, ancak bu Esaslar eki Çizelgede mezun oldukları yükseköğretim programlarına ve alanlarına yer verilmeyen öğretmenlerin yer değiştirme suretiyle atamaları, aynı türdeki eğitim kurumlarına yapılır.”¹³

Türkiye’nin öğretmen istihdamında kaynak çeşitliği problemini aşmada, öğretmenlik becerilerinin standartlaştırılmasında 1982 yılından itibaren önemli yol kat edilmiştir. Her ne kadar bu süre içerisinde asker öğretmenlik, yükseköğretim programı mezunlarından koşul aranmaksızın öğretmen atanma, Kamuya Personel Seçme Sınavı aracılığı ile puan üstünlüğüne

¹² https://dhgm.meb.gov.tr/tebligler-dergisi/2009/2622-temmuz_2009.pdf

¹³ https://dhgm.meb.gov.tr/tebligler-dergisi/2014/2678_mart_2014.pdf

göre atama, açık öğretim yolu ile İngilizce ve Okul Öncesi öğretmen yetiştirilmesi, eğitim fakültesi dışında kalan lisans mezunlarına tezsiz yüksek lisans koşuluyla atama, pedagojik formasyon kursları vererek atama, kısmi sözleşmeli, sözleşmeli atama gibi farklı istihdam yolları denenmiş ise de genel yönelim değişmemiştir. 2014 yılında yapılan öğretmen atama koşullarındaki değişim ilk defa bu kanun teklifi ile köklü bir değişime dönüşmektedir. Bu değişiklikle fiilen eğitim fakültelerinin öğretmen yetiştirmesi kabul edilmemekte, bu fakültelerden mezun olanların öğretmen dahi olmadığı yasal hale getirilmektedir. Bu bir 1982 öncesi döneme dönüş yasasıdır. 1982 reformu, 1960 ve 70’li yıllarda etkisini gösteren siyasi partiler eliyle politize edilmiş, iktidardaki partiye uygun öğretmen yetiştirmeye bir tepki olarak daha o yıllarda geliştirilmişti. Aşağıda da değineceğimiz üzere bu kanun teklifi o yıllara geri dönüşü arzulamaktadır.

Kanun Teklifi, Sorun Olarak Gördüğü Öğretmenlerin Niteliklerini Arttırmayı Kavanağında Cözme Amacını Taşımamaktadır

Yükseköğretim kurumları mesleğe yönelik insan gücü yetiştirirken üç farklı yetiştirme yolu izlemektedir:

Birinci yol doğrudan mesleğin kendisine personel yetiştirme biçimindedir. Örneğin, bir jeoloji mühendisini yetiştirmek mühendislik fakültesinin görevidir. Kişi buradan mesleğini kazanmış biçimde mezun olur. Unvanı, jeoloji mühendisi adayı değil, jeoloji mühendisidir. Tıp fakültesini bitiren bir kişi mezun olduğunda doktor adayı değil, doktordur. Bu kişiler mesleklerini yapmasalar dahi mesleki unvanlarının sahibi olarak kalırlar. Jeoloji mühendisi adayı, jeoloji mühendisliği eğitimi, doktor adayı tıp eğitimiyle ilgili yüksek öğretim programını seçen kişidir. Benzer durum doğrudan *branş öğretmeni yetiştiren* eğitim fakülteleri içinde geçerlidir.

İkinci yol, mesleğin kendisine değil de meslek alanına yönelik yetiştirme biçimindedir. Örneğin, Hukuk Fakülteleri doğrudan avukat, hâkim, savcı, noter yetiştirmez. Hukuk fakültelerini bitiren kişiler bu mesleki unvanları, mezuniyet sonrasında kendileri seçerler. Örneğin, avukatlık mesleğini seçenler Baroların eğitimlerini tamamlayarak mesleki unvanlarını kazanır ve mesleklerini yapma hakkını elde ederler.

Üçüncü yol ise karma biçimde işler. Bazı eğitim kurumları doğrudan mesleki unvan verme yerine mesleğe temel olacak biçimde akademik uzmanlık ve beceri kazandırır. Kişiler mesleklerini, bu uzmanlık ve becerilerine ilaveten seçecekleri mesleklerin gerekli gördüğü yeterlilikleri gerek lisans eğitimleri sürerken, gerekse mezuniyet sonrasında, ek eğitimler yoluyla kazanırlar. Bu durumu en iyi örnekleyen eğitim kurumu Fen-Edebiyat fakülteleridir. Fizik, kimya, sosyoloji vb. bölüm mezunlarının öğretmen olabilmesi ancak Milli Eğitim Bakanlığı’nın belirlediği yeterlilikleri ayrıca belgelediklerinde mümkün olabilmektedir.

Öğretmen yetiştirmede ise iki temel yaklaşım vardır. Birinci yaklaşımda öğretmen yetiştirme öğretmen adayının seçimi, yetiştirilmesi, istihdamı ayrılmaz bir bütün olarak ele alınır. İkinci yaklaşımda ise öğretmenlik için kaynak olacak alanlarda kişiler bağımsız eğitim alırlar. Bu eğitimin sonrasında aldıkları ek eğitimler yoluyla öğretmen olurlar.

Türkiye’de öğretmen yetiştirme 1982 yılına kadar bütünlük öğretmen yetiştirme modelini uygulamaya çalışmıştır. Ancak öğretmen ihtiyacının fazlalığı yükseköğretim kurumlarının gelişmesiyle birlikte daima iki modelin birlikte kullanıldığı karma bir nitelik gösterir.

1982 sonrasında öğretmen yetiştirmenin Bakanlık dışına çıkarılması, özellikle bütünlük eğitim içinde yaşanan sorunların (her hükümette öğretmen yetiştirmeyle ilgili politikaların değişmesi gibi) aşılması amaçlanmıştır. 1982 reformu elbette istihdam eden kurum olarak Milli Eğitim Bakanlığı’nı öğretmen yetiştirmede tümüyle devre dışı bırakmamıştır. Öğretmen yetiştirme politikalarının takibi amacıyla Milli Eğitim Bakanlığının YÖK’te üye bulundurulması, öğretmenlik yeterlilik belgesinin bakanlıkça hazırlanması, hangi programların öğretmenliğe esas alınacağı gibi konular Milli Eğitim Bakanlığının yetki alanında kalmıştır. Ayrıca aşağıda değineceğimiz üzere Milli Eğitim Temel Kanununda yapılan değişiklikle Milli Eğitim Bakanlığına öğretmen yetiştirme ile ilgili yükseköğretim kurumu kurma yetkisi dahi verilmiştir.

Bu genel bilgilerin ışığında kanun teklifinin önerdiği öğretmen yetiştirme modeline baktığımızda kurulacak akademi aracılığıyla öğretmenlere verilecek hazırlık eğitimi öğretmen yetiştirme ile ilgili sorunların çözülmesiyle ilgili değildir. Tamamen iktidarın kendilerinin onayladığı öğretmen tipinin seçilmesiyle ilgili bir düzenlemedir. Geçmişte sözleşmeli öğretmenlikten öğretmen kadrosuna geçerken düzenlenen mülakatlarda yaşananların daha fazlası akademinin düzenleyeceği hazırlık eğitiminde yaşanacaktır. Kamuoyundan büyük tepki alan mülakatlar da kalkmamıştır. Yukarıda Bakan Yusuf Tekin’in makalesinden alıntılarımız cümlelerinde mülakatın kalkmayacağı açıkça belirtilmektedir. Yukarıdaki alıntı içinde yer alan ilgili cümlesi şöyledir: **“Bu model ile içinde adayın ders anlatma becerisini ölçen mülakatı da barındıran çoklu veri kaynağına dayalı bütüncül bir değerlendirme süreci tasarlamaktayız.”**

Ortada bir sorun var ise bu sorun, sorunu var eden nedenler üzerinden çözülür. Öğretmen yetiştiren yükseköğretim programlarında öğretmenler iyi yetişmiyorsa yükseköğretim kurumlarının öğretmen adayı seçimi, öğretim programlarının düzeltilmesiyle çözülebilir. Öğretmen adaylarının niteliği ile ilgili sorunlar olduğu yapılan tüm araştırmalar sonucunda ortaya konulmuştur. Bu sorun PISA tarafından da ayrıca saptanmıştır. Sorunun çok nedenli ve boyutlu olduğu açıktır. Örneğin, öğretmen adaylarının lisans eğitimin uygulama kısmının eksik olmasında KPSS’nin büyük rolü bulunmaktadır. Tıpkı lise son sınıfa gelen öğrenciler gibi öğretmen adayları da bu sınava hazırlanmak için öğretmenlik uygulamalarını ciddiye almamaktadır. Çünkü sınavda sorular öğretmenlik uygulamalarını içermemektedir. Kanun teklifi merkezi sınavı bir sorun olarak görmemekte, devamını içeren hükümler getirmektedir. Genel olarak öğretmenlerin yetersizliği kanun teklifinden anlaşıldığı kadarıyla öğretmenlik uygulamalarıyla ilgili görülmektedir. Bu soruna, lisans programlarında uygulamalı derslerin sayısı ve ders saatlerinin artması, derslerdeki başarı oranının atamaya ilişkin sıralamada etkili kılınmasıyla, YÖK ile birlikte Bakanlığın oluşturacağı bağımsız kurullar aracılığıyla uygulama derslerinin sıkı denetiminin yapılmasıyla çözüm bulunabilir. Ne var ki kanun teklifinde sorunu kaynağında çözme gibi bir anlayış yer almamaktadır.

Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi Öğretmenlik Meslek Kanunu olma Özelliği Taşımamaktadır

“Öğretmenlik Meslek Kanunu” adını taşıyan ancak meslek kanunu özelliği taşımayan 7354 sayılı kanun gibi bu teklif de “öğretmenlik meslek kanunu” olma özelliği taşımamaktadır.

Teklif, aşağıda da maddeler üzerinde durulurken belirtileceği gibi öğretmenlik mesleğini tanımlamadığı gibi öğretmenlerin yetiştirilmesinden, istihdamlarına, görev başında gelişimlerine, göreve atanma, yönetici olma, yönetime katılma, örgütlenme, sosyal haklar ve emekliliğe kadar meslekle ilgili birçok konuyu kapsayıcı nitelikte değildir. Ayrıca meslek kanunu olması için öğretmenlik mesleğiyle ilgili diğer kanunlarda yer alan hükümlerin bu kanuna taşınması da gerçekleşmiş değildir.

Kanun teklifinin içerdiği hükümlerin düzenlenme biçimi teklifin alelacele hazırlandığının kanıtı niteliğindedir. Yedi bölümden oluşan kanun teklifinin üçüncü bölümü “öğretmenlerin nitelikleri, seçimi, hazırlık eğitimi, öğretmenliğe atama ve yer değiştirme” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde yer alan “hazırlık eğitimi”yle ilgili hükümlerin tümü altıncı bölümde yer alan Akademiyle ilişkilidir. Çünkü hazırlık eğitimi akademinin işleyişiyle ilgili bir konudur.

Ayrıca bir meslek kanunu, mutlaka mesleğe özendirici içeriğe sahip olması gerekirken kanun teklifinde yer alan hükümler, özel olarak meslekten uzaklaştırıcı sonuçlar yaratacak şekilde kurgulanmıştır. Bir mesleğin çekiciliğinde refah sağlayıcı özelliği nedeniyle maaş ne kadar önemliyse, istihdam edilme biçimi ve istihdam güvencesi de o kadar önemlidir. *Kanun teklifinin içerdiği istihdam edilme biçimi, nitelikli öğretmen adaylarının öğretmenliği seçmelerini engelleyebileceği gibi var olanların da istihdam edilmelerine engel koyucu, öğretmeni seçenin öğretmeni haline getiren bu nedenle de meslekten uzaklaştıracak bir içeriğe sahiptir.*

Bu teklif kanun haline gelirse geçmişte sınavlarda birinci olanların mülakatlarda elenmesi gibi politik uygulamaların örneklerini daha fazla göreceğiz. Örneğin, eğitim fakültesinin tarih öğretmenliğini birincilikle bitiren, KPSS’yi dereceyle kazanan bir adayın politik, nesnel olmayan gerekçelerle hazırlık eğitimi adı altındaki uygulamada yetersiz bulunduğu tanık olacağız. Bu uygulamanın doğuracağı sonuçları bugünden görmek kehanet olmayacaktır. Bu durumun sonuçlarının başında da devletine güvenmeyen bir neslin ortaya çıkması olacaktır. Oysa devlet gençlerini devletine güvenecek biçimde yetiştirmek zorundadır.

Zaten Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin seçilmesinde “dışsal etkenler” belirleyici olmaktadır. Öğretmenlik mesleğini seçenlerin büyük çoğunluğu düşük gelirli ailelerden gelen, yükseköğretim programlarına yerleştirme sınavlarında görece düşük puan alan, mesleği seçerken ilgi ve yeteneklerini birinci derecede dikkate almayan adaylardan oluşmaktadır¹⁴. Mevcut durum buyken, ülkenin ekonomik koşulları kötüleşmiş, öğretmenliğin mesleki saygınlık düzeyi önemli ölçüde aşağılara doğru çekilmişken, istihdamın bu kadar güvencesiz hale getirilmesinin mutlaka sosyal sonuçları olacaktır. Türkiye’yi normalleştirmek isteyen bir

¹⁴ Hacettepe Üniversitesi, Türkiye’de Öğretmen Eğitimi ve İstihdamı-Mevcut Durum ve Öneriler, s.22, 2017, Ankara.

iktidarın böyle bir kanun teklifiyle karşımıza çıkması, normalleşme söyleminin lafı güzaf olduğunu göstermektedir.

B. Mevcut Sistemde Öğretmenlerin Yetiştirilmesi, Mesleki Gelişimlerinin Sağlanması

Öğretmenlerin yetiştirilmesi, istihdamı ve mesleki gelişimlerinin sağlanması uzun yıllar doğrudan Milli Eğitim Bakanlığının görevi olmuştur. 1982 yılına kadar bu görev Milli Eğitim Bakanlığına doğrudan bağlı öğretmen yetiştiren liseler, eğitim enstitüleri ve öğretmen yüksekokulları, öğretmen yüksek teknik okulları vd. eğitim kurumlarınca yerine getirilmiştir. 20.7.1982 tarihinde yürürlüğe giren “**Yükseköğretim Kurumları Teşkilâtı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname**”¹⁵ ile Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı eğitim enstitüleri ve yüksekokullar gibi yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Kurulu’na bağlı üniversitelerin bünyesine alınmıştır.

Bu gelişmenin 12 Eylül sonrası gerçekleşmesi 12 Eylül yönetimine bağlanamaz. Çünkü tüm öğretmenlerin yükseköğretim kurumlarınca yetiştirilmesi hedefi daha önce hazırlanmış olan ve bu dönemi kapsayan Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı’nın (1979-1983) hedefleri arasında yer almıştır. Planda “**Tüm öğretmenlerin yükseköğrenim kurumlarında yetiştirilmeleri esastır. Ancak, öğretmen yetiştiren yüksekokulların asıl kaynağı öğretmen okulları olacaktır. Öğretmen liselerini bitirenler doğrudan iki yıl daha öğrenim görerek ilkökul öğretmeni olacaktır**”¹⁶ denilmektedir. Ayrıca eğitimde başarılı olan ülkelerde de 60’lı ve 70 yıllarda öğretmen yetiştirmenin yükseköğretim kurumlarına kaydırıldığı görülür. Nitekim İsveç ve Finlandiya’nın eğitim sorunlarını çözmede bu alanda yaptıkları yasal reformların katkısı bilinmekteydi¹⁷. Dolayısıyla öğretmenin eğitiminin üniversite içine alınması o dönemin önemli taleplerinden biri olarak yer almıştır.

Öğretmenlerin üniversitelerden mezun olmaları, üniversite ortamlarında farklı meslek gruplarının öğrencileriyle birlikte sosyalleşmeleri, dört yıla yayılan akademik bilgi ve uygulamanın birlikteliği öğretmenlerin niteliklerinde geçmişe oranla daha olumlu sonuçlar yaratmıştır. Ne var ki kanun teklifinin gerekçesinde de belirtilen eksikliklerin bir kısmı eğitim fakültelerine aitse de büyük kısmı doğrudan Milli Eğitim Bakanlığına aittir.

Teklifin gerekçesinde belirtilen öğretmenlerin genel öğretim tekniklerini uygulamadaki eksiklikleri, eğitim fakültelerinin ders programlarında ve öğrencilerin değerlendirmelerinde yapılacak değişikliklerle çözülebilecek bir sorundur. 7354 sayılı kanunda yürürlüğe konulan öğretmenlere kariyer sistemi uygulamasına gerekçe gösterilen 5 yıl ve altında hizmet süresine sahip öğretmenlerin başarı düzeyinin düşüklüğü, bu öğretmenlerin, yukarıda da belirttiğimiz gibi KPSS türü merkezi sınavın etkileri, istihdam edilenlerin görev yerlerinin zorlukları vb.

¹⁵ <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17760.pdf>

¹⁶ Kavak Y, vd. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Fakülteleri, YÖK Yayınları, s.24.
https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/egitim_ogretim_dairesi/Ogretmen-Yetistirme/2.pdf

¹⁷ Fatma Varış, Öğretmen Yetiştirme Üzerine, 50. Yıla Armağan, s. 48 Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi 1973, Ankara.

nedenlerden kaynaklanmaktadır. Çünkü ülkemizde yeni mezun öğretmenler tam tersi olması gerekirken zorluk derecesi en yüksek yerlerde görev yapmaktadırlar.

II. Bölüm: Kanunun Maddeleri Hakkında

Kanun teklifinin komisyon görüşmeleri aşamasında, kanun teklifinin, tümünün özellikle Anayasa Mahkemesinin 3.2.2022 tarihli 7354 sayılı “Öğretmenlik Meslek Kanunu”nun bazı maddeleriyle ilgili iptal kararını dikkate almadığını, oysa bu kanunun doğurduğu boşluğu doldurmak amacıyla hazırlandığı gerçeğinden hareketle Anayasasının 153. Maddesine açıkça aykırı olduğunu ve maddelerinde yer alan anayasaya aykırılıkları da gösteren bir önergemizi Anayasanın 11. ve İçtüzüğü 38. Maddesine dayanarak verdik.

Görüşmeler sırasında gördük ki komisyonların ilk ve en öncelikli görevi olan kanun tekliflerinin Anayasaya uygunluk denetimi, birincil görev biçiminde algılanmamaktadır. Komisyon başkanları İçtüzüğü 38. Maddesi gereği komisyon üyelerine kanun teklifinin tümü üzerine söz vermeden, bu konuyu gündem maddesi yapmalıdır. Komisyonların kanun teklifleri üzerinde Anayasaya uygunluk denetimi yapmadan görüşmelere başlaması, komisyon başkanlarının Anayasaya uygunluk denetimine direnen bir tutum içinde olmaları kabul edilemez bir durumdur ve hukuk devletine yakışan bir tutum değildir.

Cumhuriyet Halk Partisi Grubu olarak, kanun teklifinin Anayasaya uygun hale getirilmesi TBMM Genel Kurul görüşmeleri esnasında da gerçekleşmezse bize Anayasa Mahkemesine gitmekten başka bir yol bırakılmamaktadır. Oysa benzer bir durumu 7354 sayılı “Öğretmenlik Meslek Kanunu” sürecinde yaşadık. 7354 sayılı kanunun hem komisyon görüşmelerinde hem de genel kurul görüşmelerinde Anayasaya aykırı hükümleri tek tek göstermiştik. Aynı süreci bir kez daha yaşamak anlamlı bir tutum değildir.

Aşağıda kanunun maddeleri üzerinde durarak maddeler hakkında fikrimizi ve anayasaya uygunluk durumuna dikkat çekmeye çalışacağız.

Kanunun Amacı (Madde 1)

Anayasanın 42. Maddesinde eğitim-öğretim hizmetlerinin, yönü, niteliği, dayanacağı esaslar vurgulandıktan sonra eğitim “devletin gözetim ve denetimi altında yapılır” ifadesine yer verilmektedir. Bu nedenle amaç maddesinde “**bu kanunun amacı**” ibaresinden sonra gelmek üzere “**devletin gözetim ve denetimindeki**” ifadesinin kanun teklifine eklenmesi gerekir. Bu ibarenin anayasada yer alması gerekçesiyle kanunda tekrar edilemesine gerek yoktur düşüncesi doğru bir tutum değildir. Çünkü kanunlar, anayasal hükümlerin yürütme alanına taşınmasının yanında uygulayıcının doğrudan baktığı hukuk normlarıdır.

Uygulayıcı Kendisine En Yakın Kurala Bakar

Uygulayıcı doğrudan anayasaya bakmadığı gibi, uygulayıcının kanun, yönetmelik ve genelgelerdeki normları anayasaya uygunluk denetimine tutma gibi doğrudan tanımlanmış bir görevi de yoktur. Günlük işleyişte idarenin çıkardığı kurallar, yasalardan önce gelir. İdarenin hiyerarşik yapısı ve iş bölümü dikkate alındığında her birim, kendisine gönderilen normları uygular. Uygulayıcı için kanun, kendisine gönderilen kuraldır. Bu nedenle idarenin kanuniliği gereği anayasada yer alan bir hüküm en alt kurala (genelge, yönerge, yazılı emirler aracılığı ile) kadar taşınır. Kanuni dayanak, en açık haliyle idari işlemlerde belirtilir. Böylece uygulayıcı,

uyguladığı kuralların kanuni dayanaklarını da görme imkanına sahip olur¹⁸. Kanun koyucu “Anayasada var” biçiminde bir gerekçe üretemez. Kanun koyucu Anayasadaki ibareleri kanuna derç eder. İdare ise kanuna dayanarak yönetmeliğe, genelgeye, yönergeye, yazılı emire derç eder. Bu bağlantı hukuk devleti ilkesinin gereği olarak idare hukuku açısından kopartılamaz.

Yürütmenin anayasaya sadakati, yürütmenin dikkate aldığı normlar üzerinden gerçekleşir. Dolayısıyla anayasada yer alan ibareler, yasalar, yönetmelikler ve genelgeler aracılığıyla uygulayıcıya aktarılır. 22 Yıllık AKP iktidarında hukuki normlar oluşturulurken bilinçli biçimde bu yaklaşımdan uzak durulmaktadır. Bu tür tutumlar Anayasanın 2. Maddesinde bulunan hukuk devleti ilkesinin yasallık ilkesine aykırıdır.

Kanununadında “**öğretmenlik mesleği**” ibaresi bulunmaktadır. Bu nedenle, kanunun amaç maddesinde “öğretmenlik” mesleğinin tanımı, öğretmenliği meslek haline getiren özelliklerin belirlenmesi gibi bir ibarenin yer alması gerekirdi. Bunun yapılmadığı görülmektedir.

Kapsamı Hakkında (Madde 2)

Görülüyor ki kanun teklifi, devlet memurları kanunda yer alan ücretli öğretmen, asker öğretmen gibi istihdam biçimlerini teklif kapsamına almamıştır. Devlet Memurları Kanunun 176. maddesi kapsamında ders ücreti karşılığında görevlendirilenler (geçmişte öğretmen olarak yetiştirilmiş olmamalarına rağmen bu görevi üstlenmiş olsalar da) günümüzde büyük ölçüde yüksek öğretim kurumları tarafından öğretmen olarak yetiştirilmiş kimselerdir. Bu nedenle, ücretli ve asker öğretmenlerin de bu teklif kapsamında öğretmenlik yapan kimseler olduğunun vurgulanması, kanunun uygulamanın tümünü içermesi açısından gerekli bir tutumdur.

Kanun teklifinin diğer maddeleri de dikkate alındığında, günümüzde öğretmen ihtiyacının olduğu durumlarda DMK’nın 176. maddesi kapsamında görevlendirilerek sınıfta öğrencilerin karşısına çıkarılan kişiye öğretmen demek mümkün değildir. Kanun teklifinin bu haliyle kabul edilmesi durumunda ücretli öğretmen ben öğretmenim diyemez. Çünkü kurulacak olan akademiye hazırlık eğitimini bitirmiş kişi değildir.

Kanun teklifinin öğretmenlik meslek kanunu olarak hazırlandığı düşünüldüğünde diğer kanunlara yayılmış olan öğretmenlikle ilgili hükümlerin bu kanuna tümüyle taşınması gerekirdi. Örneğin, haftalık ders saatleri, ek ders ücretleriyle ilgili hükümler ile öğretmenlerin örgütlenmesi, sağlık hizmetlerinden yararlanmaları, öğretmenlere yönelik ve diğer kamu kurumlarına ait sosyal tesislerden yararlanma gibi konular kanun teklifinin kapsamında yer almalıydı. Meslek kanunu öncesinde öğretmenlerin kanunsuz çalışmadığı, kanunlara dayanarak görev yaptığı düşünülürse meslek kanunu, öğretmenlik mesleğiyle ilgili farklı kanunlarda yer alan normların bir kanunda toplanmasından, bazı hükümlerin yeniden düzenlenmesinden başka bir şey değildir.

Kanun Teklifinde Yer Alan Bazı Kavramların Tanımları Hakkında (Madde 3)

“Dönem” Kavramının tanımı

Tanımlar bölümünde üzerinde durulması gereken ilk kavram birinci fıkranın (c) bendinde yer alan “dönem” kavramıdır. Bu kavram, kanun teklifinin öngördüğü milli eğitimde öğretmen

¹⁸ Onur Karahanoğulları, **İdare Hukukuna Giriş ve İdari İşlemler**, s.21, Turhan Kitabevi Yayınları, 2022, Ankara.

istihdamına yönelik temel değişimin merkezinde yer almaktadır. Buna göre, lisanstan öğretmen yetiştirmeyi kabul etmeyen kanun teklifi öğretmenliği kurulacak olan Akademinin vereceği eğitimle kazanılacak bir unvan haline getirmektedir. Bunun da süresini “dönem” kavramıyla ifade etmektedir. Tanımda geçen “öğretmenliğe hazırlık eğitimi” ve adayların aldıkları eğitime göre belirlenen süreler dikkat çekmektedir.

“Dönem” kavramının tamında yer aldığı biçimde “öğretmenliğe hazırlık eğitimi” kurulacak olan akademide verilecek olan 10 ya da 14 haftalık eğitim ise öğretmenlerin eğitim fakültelerinin doğrudan öğretmen yetiştiren bölümlerinde aldıkları eğitim, diğer fakültelerin mesleki lisans eğitimleri süresince aldıkları eğitim veya lisans sonrasında aldıkları pedagojik formasyon eğitimi nedir? Bu tanıma göre öğretmenlerimizin aldığı bu eğitim ne öğretmenlik ne de öğretmenliğe hazırlık eğitimidir.

Tanım, akademideki hazırlık eğitim süresinin 10 ya da 14 hafta olmasını belirlemekle birlikte bunun kimler için 10 hafta ya da 14 hafta olduğunu içermemektedir. Teklifin 8. maddesinin 3. fıkrasında **“hazırlık eğitiminin süresi dört dönemdir. Bu süre, öğretmen adayının mezun olduğu yüksek öğretim programına göre üç dönem olarak uygulanabilir”** denilerek tanımdaki belirsizlik giderilmiş olmamaktadır. 8. maddenin 4. fıkrasıyla belirsizlik yönetmeliğe havale edilmektedir.

“Ders Yılı” – “Eğitim-Öğretim Yılı” Ayrımı

Kanun teklifinde yer alan “Ders yılı” “Eğitim öğretim yılı” birbirinden farklı iki ayrı kavram haline getirilmiştir.

Yürürlükteki kanunlarda ağırlıklı olarak “öğretim yılı” bazı kanunlarda ise “ders yılı” kavramı kullanılır. Örneğin, 222 sayılı **İlköğretim Ve Eğitim Kanununun** 47. maddesinde **“Bir öğretim yılı, okulda, derslerin başlamasından bir hafta önceki tarihten, son sınıf sınavlarının bittiği güne kadarki süredir”** biçiminde tanımlanmıştır. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununda “eğitim yılı” “eğitim-öğretim yılı” kavramları birlikte aynı anlamı verir biçimde yer almaktadır. 16.6.1983 tarihli “Zorunlu İlköğrenim Çağı Dışında Kalmış Okuma - Yazma Bilmeyen Vatandaşların, Okur - Yazar Duruma Getirilmesi veya Bunlara İlkokul Düzeyinde Eğitim - Öğretim Yaptırılması Hakkında Kanun”un Özel Öğretim Kurumları Kanununun bazı maddelerinde yaptığı değişiklikte ise “ders yılı” kavramının kullanıldığı görülmektedir. Bu kanunda “İlköğretim ve ortaöğretim okulları için öğretim yılının 15 inci gününden sonra verilen öğretime başlama izinleri ertesi ders yılından itibaren geçerlidir.” denilmektedir. Aynı şekilde İlköğretim ve Eğitim Kanununun 1997 yılında eklenen geçici 10. maddesinde “ders yılı” ibaresine yer verilmiştir.

Bu örnekler de göstermektedir ki eğitim-öğretim faaliyetlerinde ister “ders yılı, öğretim yılı, öğrenim yılı, okul yılı, eğitim-öğretim yılı” denilmiş olsun, takvim yılı içinde bu kavramlarla asıl olarak öğrencilerin okula gittiği, yaz tatili dışında okulların çalıştığı zaman dilimi ifade edilmiştir.

Teklif “ders yılı” ve “eğitim-öğretim yılı” ayrımı yaparak ve “eğitim-öğretim yılı”nı yaz tatilini de içerecek biçimde tanımlayarak öğretmenlerin yaz tatilini ortadan kaldırıcı bir zemini yaratmış bulunmaktadır. Yürürlükte bulunan Milli Eğitim Temel Kanununun 50. maddesi öğretmenlerin tatilini iki ay olarak tanımlamakla birlikte bir aya kadar indirmeyi de içerir. Gelecekte bu teklifin kullandığı anlamda ders yılı içinde okullar için verilen ara tatillerin çalışan bakımından ayrı biçimde tanımlanacağını bugünden tahmin etmek mümkündür.

Dolayısıyla bu ayırım bize masumca yapılmış bir ayırım olarak gelmemektedir. Çünkü bugüne kadar böyle bir ayırım gerektiren bir sorun da yaşanmış değildir.

“Öğretmenlik” Değil “Öğretmen” Tanımlanıyor

Kanun teklifinde öğretmen, görevleri üzerinden tanımlanmaktadır. Oysa önce öğretmen değil, öğretmenliğin tanımının yapılması gerekirdi. Teklifin 7. maddesinin birinci fıkrasında ifade edilen “Öğretmenlik, genel kültür, özel alan eğitimi ve öğretmenlik bilgisi bakımından hazırlığı gerektiren özel ihtisas mesleğidir” ibaresi meslek tanımı değil, maddeninin başlığında da ifade edildiği gibi “**öğretmenliğin nitelikleri**”dir. Bu durumda öğretmenin tanımı var iken, öğretmenlik mesleğinin tanımı zorunlu mudur diye sorulabilir.

Bu soruyu soranlara önceki kanunları hatırlatabiliriz. Bu kanun teklifinin yürürlükten kaldırdığı 7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu 3. maddesinin birinci fıkrasında **“Öğretmenlik, eğitim ve öğretim ile bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.”** maddesini içermektedir. 7354 Sayılı yasanın yürürlüğe girenken kaldırdığı Milli Eğitim Temel Kanunun 43 maddesi ise öğretmenliği şöyle tanımlamaktadır: **“Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.”**

Meslek, kişinin bir işle ilgili olarak edindiği özel beceri ve yetenekleri ifade eder. Kişi bu özellikleri, yetenekleri çoğunlukla eğitim, bir yetişme-yetiştirilme sürecinin sonunda kazanır. Meslek sahibi olmak yapılacak işle ilgili gerekli niteliklere sahip olmak ve işi iyi bilmektir. “Bir öğrenme süreciyle elde edilen bir meslek (vocation), uygulamada diğer insanların işlerini halletmek için dile getirilen bilgiyi ya da bu bilgi üzerine kurulu bir tür sanatı”¹⁹ ifade eder.

Meslek kişinin kendisinin kazandığı, kendisinde topladığı özellikler olduğu için kanun koyucu bu özellikleri kişiden alma hakkına sahip değildir. Bir kişi Tıp Fakültesi mezunu olduğunda doktor unvanını kazanır, onun doktorluk yapmaması doktor olmadığı anlamına gelmez. Kanun teklifinin öğretmen için yaptığı tanım dikkate alındığında, bu görevi yapmayan kimseye öğretmen denilemeyeceği anlamına gelmektedir. Kanun teklifinde yer alan bu anlayışa göre bu ülkede “atanmayan öğretmen” diye bir sorun, bu sorunu yaşayan insanlar yok demektir. Çünkü bu teklifin kanunlaşmasıyla birlikte onlar artık öğretmen değildirler. Sadece öğretmen olmak için aranan lisans mezunu olma koşulunu kazanmış kişilerdir. Toplumsal yaşamın içinde bunun bir karşılığının olması mümkün değildir. Öğretmen olarak yetiştirilmiş kişiler olmaları, atanamamış ve işsiz olmaları gerçeği değişmeyecektir. Kanun, sorunlara çözümdür, sorunları, kavramlara yeni anlamlar vererek yok saymak değildir. Bu haliyle kanun teklifi toplumsal sorunları çözme yerine sorunları büyütmeyi, sorunların çözüm süreçlerini belirsizleştirmeyi, keyfi uygulamalara açık hale getirmeyi özel olarak amaç edinmiş görünmektedir.

¹⁹ Zafer Cırhınlioğlu (Der.ve Çev.) **Meslekler ve Sosyoloji**, s.26, Gündoğan Yayınları, 1996, Ankara. Derleme içinde birinci makale olan Everett C. Hughes’e ait “**Meslekler**” başlıklı makalede meslek sözcüğünün tarihsel gelişimi şu şekilde anlatılmaktadır. “Küçük Oxford Sözlüğü, “profes” sözcüğünün ilk anlamının dinsel bir kökten geldiğini ve “dinsel düzen adına yemin etmeyi” dile getirdiğini bize bildiriyor. 1675 yılından itibaren, sözcük, dinsel anlamını yitiniş ve “yeteri kadar nitelikli olma anlamına gelmeye başlamış”. Bu anlamda, “profesyon” (ya da bir meslek), herhangi bir konuyu açık bir şekilde ortaya koyma anlamına geldi. Dolayısıyla, bir meslek (profession), bu mesleğe girmek isteyen bir kişinin işi iyi bildiğini ve gerekli niteliklere sahip olduğunu ifade etme (profess) anlamını taşımaya başladı. Bir öğrenme süreciyle elde edilen bir meslek (vocation), uygulamada diğer insanların işlerini halletmek için dile getirilen bilgiyi ya da bu bilgi üzerine kurulu bir tür sanatı ifade etti. Özellikle üç bilge meslek için kullanıldı; din, hukuk ve tıp; bazen de askeriye için. “Profesyonel” sıfatı işte böyle bir geçmişten gelerek günümüzdeki bilinen anlamını aldı.”

Öğretmen, “Öğretmen Adayı” Olarak Tanımlanıyor

(m) fıkrasında yapılan “öğretmen adayı” tanımı, kanun teklifinin kamu personel rejimine getirdiği değişimi yansıtmaktadır. Sistemimizde “öğretmen adayı”, öğretmen yetiştirme programını seçmiş, hizmet öncesi yetiştirilme sürecindeki bulunan kişiyi ifade eder.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından atanmaya hak kazanan öğretmenler iki biçimde yetiştirilirler: Birincisi doğrudan öğretmen yetiştirme programı uygulayan eğitim fakülteleri aracılığıyla, ikincisi ise doğrudan öğretmen yetiştirme programı içermeyen herhangi bir lisans programını bitirmiş sonrasında ise pedagojik formasyon eğitime katılarak yetiştirilme yoluyla gerçekleşir. Her iki yetiştirilme biçiminde de öğretmen adayının eğitimi hizmet öncesi eğitim olarak tanımlanır. Hizmet öncesi eğitimde öğretmen adayları için aldıkları eğitim boyunca “öğrenci”, “kursiyer” gibi yetiştirilme sürecini ifade eden isimler kullanılır.

Kanun teklifinin Akademideki eğitimi de hizmet öncesi eğitim olarak tanımladığını görmekteyiz. Aşağıda teklifin üçüncü bölümündeki maddelerde ayrıntılı belirteceğimiz üzere yetiştirme görevi Anayasanın 130. maddesi gereği yalnızca yüksek öğretim kurumlarına aittir. Diğer Bakanlıklarda olduğu gibi Milli Eğitim Bakanlığının görevi doğrudan mesleğe yetiştirmek değil, yetiştirilenleri nesnel, objektif kurallara bağlı kalarak istihdam etmek ve istihdam edilenlerin mesleki gelişimlerini sağlayıcı eğitimlerde bulunmaktadır.

Mesleğe Giriş Öncesinde Yetiştirme Temel İlke Olamaz (Madde 4)

Teklifin bu maddesi belirlenen ilkelerden birinci fıkranın (ikinci fıkra Milli Eğitim Bakanlığının kamuoyuna önceden sızdırdığı tasarlarda bulunmaktadır, teklifin bu halinde bulunmamaktadır) (ç) bendi önemli ölçüde sorunludur.

Fıkra öğretmen ve yöneticiler ayrımı üzerinden bir düzenleme yapmaktadır. Bir kez daha tekrar edersek “Mesleğe giriş öncesinde yetiştirilme” görevi Bakanlığa ait bir görev değildir. Bu görev Anayasanın 130. maddesinin birinci fıkrası gereği yüksek öğretim kurumlarına aittir. İkinci nokta öğretmenler açısından mesleğe giriş öncesinde yetiştirilme düşünülse dahi “yöneticiler” açısından böyle bir yetiştirme söz konusu değildir. Öğretmenler, öğretmenlik mesleğine başladıktan sonra öğretmenlik yanında yöneticilik görevi üstlenirler. Yöneticilerin yetiştirilmesi ancak öğretmen olarak göreve başladıktan sonra olabilir.

Öğretmenin Görev ve Sorumluluğu Var, Hakları Yok! (Madde 5)

“Öğretmenlerin hak, ödev ve sorumlulukları” başlığını taşıyan bu maddede öğretmenlerin ödev ve sorumlulukları sayılmış olmakla birlikte öğretmenlerin haklarına yer verilmemiştir. Oysa öğretmenlerin, akademik özgürlük ve örgütlenme, düşünce ve görüş ifade etme, yönetimin belirlediği program, ders kitabı, eğitim araç ve gereçleri seçme gibi çok sayıda haklarından söz edebiliriz.

Türkiye’nin üyesi bulunduğu ILO ve UNESCO tarafından hazırlanan “**Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi**”nin 61. Maddesinden itibaren başlayan VIII. Bölümü hak ve ödevleri birlikte saymaktadır. Ne var ki kanun teklifinde hak yok, görev ve sorumluluklar var. Bir kez daha hatırlatmak gerekir ki kanun teklifi “meslek kanunu” olma iddiasını taşımaktadır. Hakların başka kanunlarda yer alması, böyle bir kanun için gerekçe olarak gösterilemez. Çünkü burada sayılan ödev ve sorumluluklar da ilk defa bu kanunda yer almamaktadır.

Teklifte Atatürk İsmi Çıkarmak İçin Özel Çaba Gösterilmiştir

Kanun teklifinde öğretmenlere verilen yetiştirme görevi maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde şöyle yer almıştır: “**Öğrencilerini; Anayasada ifadesini bulan temel ilkelere bağlı, Türk Milletinin millî, manevî, ahlakî ve kültürel değerlerini benimsemiş, ülkesine, içinde yaşadığı topluma ve insanlığa karşı sorumluluk hissedenden erdemli insanlar olarak**

yetiştirir.”

Burada “anayasada ifadesini bulan temel ilkelere bağlı” ifadesinde yer alan ilkeler anayasanın başlangıç kısmında yer aldığından bu ibare “Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere bağlı” biçiminde olmalıdır. Maddenin tamamı ise 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunun ikinci maddesiyle bire bir aynı olmalıdır. Çünkü öğretmenin yetiştirmeye dönük görevine bir amaç konulacaksa bu Temel Kanunun ikinci fıkrası olmalıydı²⁰. Kanun teklifinin tamamında özel olarak da bu fıkra Atatürk ismi geçmemesi için özel bir çabanın gösterildiği anlaşılmaktadır. Bu çabanın ne kadar bilinçli ve isteyerek yapıldığını bu maddede verdiğimiz önerenin reddinde de görmüş olduk. Grup olarak “Atatürk ilkeleri ve inkılapları” ifadesinin fıkraya eklenmesi için verdiğimiz değişiklik önergesi AKP oylarıyla reddedilmiştir.

Kullanılan Dil Buyrukçu ve Faşizan Bir Dildir

Ayrıca bu fıkra kullanılan dil, *zorba ve faşizan bir zihniyeti* yansıtmaktadır. Milli Eğitim Kanununun ikinci maddesinde milli eğitimin amaçlarına göre yetiştirme eyleminde “**Türk milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen**” ifadesi kullanılmaktadır. Oysa bu teklifte “benimseyen”, “benimsemiş”e dönüşmüştür. “**Benimseyen**” olma bireyin kendisine bağlı, gönüllü rızayı içeren içsel bir tutumu, “**benimsemiş**” olma ise dışarıdan belirlemeyi gerekli kılan bir durumu ifade etmektedir. Bu tür örnekler Milli Eğitim Temel Kanunundaki ifadenin 1983 yılında yazıldığını da hatırlamak ve mevcut iktidarın 12 Eylül Rejimiyle yarışmadığını, onu çoktan geçtiğini görmemiz açısından önemlidir.

Fıkra yer alan “**erdemli insanlar yetiştirir**” ifadesi de sorunludur. Çünkü erdem, bakkaldan alınan bir ürün olmadığı gibi birilerinin size hediye edebileceği bir şey de değildir. Erdemli olma kişinin yaşama boyunca olma, kazanmaya çalışacağı bir durumdur. O nedenle “erdemli insan yetiştirmek” ancak bir hedef olabilir. Bugüne kadar bir öğretmenin bir kişiyi erdemli insan haline getirdiğine dair bir kanıt ya da örnek yoktur. Öğretmen ancak öğrencilerin genel ahlak kurallarını bilmesine, benimsemesine yardımcı olur. Erdemli olma kişinin sadece okul ortamında aldığı öğrenmelerle gerçekleşmez. Dolayısıyla “erdemli insan yetiştirir” ifadesi yerine “yetiştirmelerine yardımcı olur” biçiminde bir ifade kullanılmalıdır. “Yetiştirir” ifadesi gerçekliği olmayan buyrukçu bir zihniyeti yansıtmaktadır.

Öğretmen Neden Okul Dışı İmkanları Kullansın

Birinci fıkranın (f) bendinde “**Eğitim öğretim faaliyetlerinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için okul içi ve dışı imkânları kullanır**” denilmektedir. Burada kanun teklifi öğretmene “okul dışı imkanları kullanır” gibi doğrudan bir yetki vermektedir. Her ne kadar maddede verilen yetki ve sorumlulukların nasıl kullanılacağına yönetmelikle düzenleneceği söylene de kanunun verdiği açık yetkinin yönetmelikle sınırlanamayacağını da hatırlatmak gerekir. Kısacası teklif, bu haliyle öğretmene okul dışı imkanları kullanma noktasında sınırsız bir yetki vermektedir. Maddede okul dışı yetki için sınırlayıcı bir kayıt konulması doğru olacaktır. Aksi takdirde bugün ÇEDES ve benzeri etkinliklerde gördüğümüz tabloda yöneticiler görev alırken, bu fıkranın tanıdığı yetki çerçevesinde öğretmenin bu tür etkinlikleri düzenleyeceğini tahmin etmek zor olmayacaktır. Okul dışı imkanın ne olduğu da belirli olmadığı için ortada keyfi uygulamaların kapısını aralayan bir yetki söz konusudur.

Görevler, Görev Yeri Belirtilerek Tanımlanmalıdır

Maddenin sorunlu fıkralarından biri de “Öğretmenler; derse girmek, nöbet tutmak,

²⁰ Temel Kanunun birinci fıkrası şöyledir: “Atatürk inkılap ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;”

merkezî veya mahallî yapılan sınavlarda görev almak, kurul ve komisyonlara, tören ve toplantılara, öğrencilere yönelik düzenlenecek etkinlikler ile kulüp faaliyetlerine katılmak, öğrenci rehberlik hizmetlerini yürütmek, uygulama gerektiren eğitimleri koordine etmek ve eğitim öğretim süreçlerine ilişkin diğer iş ve işlemleri yürütmekle görevlidir” biçimindeki ikinci fıkrasıdır.

Fıkra da örneğin “derse girmek”ten söz edilmektedir. Ders girmek öğretmenin asli görevidir. Hemen arkasından da nöbetten bahsedilmektedir. Öğretmen bu görevlerini “eğitim-öğretim saatleri” içinde ve doğal olarak okulda yapmaktadır. O nedenle bu iki görevin başına “eğitim - öğretim saatlerinde” ibaresi eklenmelidir.

Öğretmenin Merkezi Sınavlarda Görev Alması Gönüllü Olmalıdır

Kanun teklifi TBMM Genel Kurulunda da bu şekilde kabul edilirse mahallî ve merkezi sınavlarda görev almak öğretmenin için seçmeli değil zorunlu bir görev haline gelmiş olacaktır.

Bu sınavlarda öğretmenin görev yaptığı okul, İl veya İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri düzenleyici ya da katılan olarak doğrudan görev almamış ise öğretmenin bu sınavlarda görev alıp almaması kendi takdirinde olmalıdır.

İkinci fıkra bu şekilde kanunlaşırsa merkezi sınavlar için öğretmen resen görevlendirilmiş olacaktır. Ayrıca bu merkezi sınavların Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan sınavlar mı, ÖSYM ya da Açık Öğretim Fakülteleri sınavları mı, diğer kuruluşların yaptığı sınavlar mı olup olmadığı da belirtilmemiştir.

Hukuk devleti ilkesinin gereği olarak kanunlar belirsizlik içeremezler. Kanun teklifindeki her belirsizlik, Anayasanın 7. Maddesinde yer alan yasama yetkisinin devredilemezliği ilkesinin ihlalidir.

Yöneticiler Değil “Okul Yöneticisi” (Madde 6)

Madde 6’nın başlığı sadece “Yöneticilerin...” biçiminde değil “Okul Yöneticilerinin...” biçiminde olmalıdır. Çünkü kanunun başlığı “Öğretmenlik Mesleği Kanunu”dur. Dolayısıyla buradaki yöneticiler öğretmen iken yönetim görevi üstlenen kişilerdir. Kanun teklifi sahipleri zaten bu biliniyor gerekçesine dayanarak, kanun teklifini somutluktan uzaklaştırmamalıdır.

Birinci fıkrada özne “yöneticiler” biçiminde çoğul iken, bendlerdeki yüklem tekil biçimde bitmektedir ve cümleler Türkçe yazım açısından özne-yüklem uyumsuzluğu içermektedir. Bu nedenle birinci fıkranın başındaki “Yöneticiler” ibaresi “Okul yöneticisi:” biçiminde değiştirilmelidir.

Artık Vakıf ve Derneklerle Protokol Yapan Okul Müdürlerini Göreceğiz

Birinci fıkranın (ç) bendinde de bir belirsizlik görülmektedir. Fıkra şöyledir: “**Eğitim kurumunun sürekli gelişim göstermesi ve eğitim öğretimin kalitesinin yükselmesi için çaba gösterir ve bu amaçlar doğrultusunda tüm kaynakların etkin, etkili ve verimli kullanılmasını sağlar.**” Burada okul yöneticisinden belirlenen amaçlar doğrultusunda “tüm kaynakların” etkin ve verimli kullanılması istenmektedir.

Buradaki “**tüm kaynaklar**” ifadesi belirsizlik içermektedir. İfadedeki belirsizliğin aşılması için “**okula ait tüm kaynakların**” ibaresi kullanılmalıdır. Aksi takdirde okul yöneticileri okula kaynak yaratıyoruz, okul dışı elimizdeki kaynak diyerek, okullar üzerinde hakimiyet kurmaya çalışan tüm kurumlarla doğrudan iş birliği yapma imkanına sahip olacaktır. Kanun teklifi bu şekilde kabul edildiğinde il ve ilçe örgütlerinin çeşitli kuruluşlarla yaptığı protokollerin bu kez okul yöneticileriyle yapıldığını göreceğiz.

Öğretmenlerin Nitelikleri ve Seçimi (Madde 7)

Üçüncü bölüm yasa teklifinin en problemli ve milli eğitim sistemimiz açısından en yıkıcı kısmıdır.

Teklifin yedinci maddesi “öğretmenlerin nitelikleri ve seçimi” başlığını taşımaktadır. Madde üç fıkradan oluşmaktadır. Birinci fıkra “**Öğretmenlik; genel kültür, özel alan eğitimi ve öğretmenlik meslek bilgisi bakımından hazırlığı gerektiren özel bir ihtisas mesleğidir**” biçimindedir. Daha önce de değindiğimiz gibi madde sanki öğretmenlik, mesleğini tanımlıyor gibi gözükmektedir. Ancak burada yapılan bir tanım değildir. Yapılan, öğretmen olmak için gerekli hazırlığın kapsamının ifade edilmesinden ibarettir. Maddenin bu halini ve buradaki lafazanlığı anlamak bakımından Milli Eğitim Temel Kanunundaki mülga 43. maddenin orijinal halini hatırlamak gerekir:

“**MADDE 43. — Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Millî Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler.**

Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır.

Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır. Bu öğrenim lisans öncesi, lisans ve lisans üstü seviyelerde yatay ve dikey geçişlere de imkân verecek biçimde düzenlenir.”

Kanun teklifi ile maddenin birinci fıkrası karşılaştırıldığında öğretmenlik için söylenenler mülga 43. Maddenin ikinci fıkrasının değiştirilmiş halidir.

Teklif Göre Öğretmen Olmak İçin Gerçek Koşul: Hazırlık Eğitimi

Yedinci Maddenin ikinci fıkrası şöyledir: “**Öğretmen olarak istihdam edilecekler, öğretmenlik mesleğine kaynak teşkil eden en az lisans düzeyinde yükseköğretim programlarından veya bunlara denkliği kabul edilen yurt dışı yükseköğretim programlarından mezun olan ve hazırlık eğitiminde başarılı olanlar arasından seçilir.**”

Fıkra bu haliyle öğretmen olacakların kimler olacağı noktasında tam bir belirsizlik yaratmaktadır. Kanunlarımıza göre doğrudan öğretmen yetiştiren kurumlarımız bulunmaktadır. Dolayısıyla teklifin bu fıkrası “**öğretmenlik mesleğine kaynaklık teşkil eden**” ibaresinden sonra gelmek üzere “**öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarından ve**” ibaresinin eklenmesi gerekir. Aksi takdirde öğretmen yetiştiren programlara sahip eğitim kurumlarının kaderi Milli Eğitim Bakanlığının keyfi tutumuna bağlı kalmış olacaktır. Teklifimiz komisyon aşamasında kabul edilmemiştir. Genel Kurul aşamasında da kabul edilmez ise öğretmenlik mesleğinin kaynağı sadece lisans düzeyinde eğitime ve bu teklifle getirilen “hazırlık eğitimi” indirgenmiş olacaktır. Öğretmen kaynağını öğretmen yetiştiren tek bir kurumun görevi haline getirme mücadelesi ne yazık ki kaybedilmiş olacaktır. 1996 yılında öğretmen olmak için özel yetiştirme koşulu aramadan atama uygulaması bu kez sadece hazırlık eğitimi koşuluyla geri gelmiş olacaktır.

“**Hazırlık eğitimi**” teklifin en yıkıcı yanını içermektedir. Çünkü buradaki hazırlık eğitimi, öğretmen olarak mezun olanları da içermektedir.

Milli Eğitim Bakanlığına Milli Eğitim Temel Kanunun 44. maddesiyle öğretmen ihtiyacını karşılamak için yüksek öğretim kurumu kurma görevi verilmiştir. İlgili madde şöyledir: “**Öğretmenlik formasyonu veren ve öğretmen yetiştiren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim yüksekokulları, Cumhurbaşkanı kararı ile kurulabilirler.**” Dolayısıyla “hazırlık eğitimi” öğretmen ihtiyacının karşılanmasıyla ilgili değildir.

“Hazırlık eğitimi” sistemde “*yetişme-istihdam-mesleki gelişim*” ilişkisinde Milli Eğitim Bakanlığının dışına taşınmış olan öğretmenlerin yetişme durumunun mesleğe başlamada koşul değil “Türk vatandaşı” olmak türünden bir ön koşul durumuna indirgenmesidir. Çünkü bu teklife göre öğretmenlik, “*hazırlık eğitimi*”ndeki başarıyla kazanılmaktadır.

Hazırlık Eğitimi Uygulaması Anayasaya Aykırıdır (Madde 8-9-10)

Hazırlık eğitimi esas olarak sekizinci maddede düzenlenmektedir. Dokuzuncu maddede ise hazırlık eğitimine kimlerin alınacağı belirtilmektedir. Her iki madde, dolayısıyla sonrasındaki hazırlık eğitimini düzenleyen maddeler bu haliyle Anayasanın 130. Maddesinin birinci fıkrasına 128. Maddesinin ikinci fıkrasına, 55. Maddesinin birinci fıkrasına aykırıdır.

Meslek, kişinin o meslek için belirlenmiş asgari yeterlilikleri kazanmasıyla edinilir. Meslekte ilerlemek ise mesleğin gerektirdiği nitelikleri çeşitlendirmek, bu niteliklerin gerektiği becerilerde ustalaşmak yoluyla olur. Çünkü her meslekte acemi, usta ve üstatlık gibi bir ilerleme yaşanır.

Milli Eğitim Bakanlığının göreve başlattığı genç öğretmenlerin deneyimsiz olması anlaşılır bir durumdur. Daha öncede belirttiğimiz üzere, bu sorunun çözümü, yüksek öğretim kurumlarına ait öğretmenlik programlarında deneyim kazandırıcı derslerin artırılması hatta tip eğitiminde olduğu gibi öğretmenlik eğitiminin altı yıla çıkarılması, KPSS tarzı merkezi sınavların kaldırılması, en önemlisi de genç öğretmenlerin zorluk derecesi yüksek bölgelerde çalıştırılmaması gibi uygulamalarla bulunabilirdi. Böylece öğretmenlerin yetiştirilmesindeki bütünlük de korunmuş olurdu.

Oysa yasa teklifi, bu yolu seçmemektedir. Seçilen yol açıkça yüksek öğretimin görevi olan “*öğretmen yeterliliği kazandırma*” görevini Bakanlığın devralmasıdır.

Teklifin sekizinci maddesinin birinci fıkrasına göre hazırlık eğitimi “**Öğretmenlik mesleği yeterlikleri çerçevesinde belirlenen teorik ve uygulamalı derslerden oluşan**” bir eğitimidir. İstihdam edilerek mesleğe başlamış bir öğretmen için yapılan mesleki gelişim eğitimi, hizmetiçi eğitim ya da iş başında eğitim değildir. Açıkça lisans eğitimin kazandırdığı var sayılan öğretmen yeterliklerini yeniden kazandırmayı içeren bir tür yeniden yetiştirme eğitimidir.

MEB Öğretmen Yetiştirme İçin Yüksek Öğretim Kurumu Kurabilirdi

Oysa bu kanun teklifine gerek kalmaksızın mevcut mevzuattan hareketle Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK ile birlikte hareket ederek “pedagojik formasyon” veren ve “*öğretmen yetiştiren*” bir yüksek öğretim kurumu kurabilirdi. Milli Eğitim Temel Kanununun 44. maddesi “**Öğretmenlik formasyonu veren ve öğretmen yetiştiren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim yüksekokulları, Cumhurbaşkanlığı kararı ile kurulabilirler**” demektedir. Maddenin 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK’ya kadar Milli Eğitim Temel Kanununun 44. maddesinde “*Yükseköğretim Kurulunun görüşü alınarak*” ibaresi bulunmaktaydı. KHK ile bu ibare çıkarılmıştır. İbarenin çıkarılmış olması bu konuda YÖK ile MEB’in işbirliği yapmasını ortadan kaldırmamaktadır. Çünkü , Anayasanın 131. maddesi gereği yüksek öğretim kurumlarında *öğretimin planlanması, düzenlenmesi, yönetilmesi* gibi görevler YÖK’e aittir.

Kısacası Milli Eğitim Bakanlığı YÖK ile iş birliği yaparak öğretmen adaylarına formasyon kazandıran, mesleki gelişimlerini sağlayan bir yüksek öğretim kurumu kurabilir. Kanun teklifinde kurulması öngörülen Akademi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yüksek öğretim kurumu, özelliği taşımayan bir kurumdur. Ayrıca bir akademinin olmazsa olmaz özelliklerden biri olan “özerklik” de bu kurum için öngörülmemektedir. Her şeyi ile siyasi iktidarın temsilci Bakan kontrolünde bir akademi, adı akademi olan ama kendisi genel müdürlük düzeyinde bir kurumdur.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlerin yetiştirilmesiyle ilgili bir sorun/sorunlar saptanmış ise Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Savunma Üniversitesine, Polis Akademisine benzer biçimde yüksek öğretim kurumu kurulmasına öncülük edebilir. Lisans eğitimine dayanan öğretmenlik yüksek lisansı içerecek biçimde yeniden düzenlenebilir. Ne var ki böyle bir yol izlenmemektedir. Çünkü amacın sorun çözmek olmadığı çok açıktır. Amaç Akademi aracılığıyla öğretmen seçiminde iktidara uygun öğretmeni seçmek, uygun olmayanları bu eğitim sürecinde elemektir. Nitekim gerçek amacın bu olduğunu komisyon görüşmelerinde kanun teklifine imza koyan milletvekillerinin konuşmalarında açıkça gördük.

1992 yılında Kurulmuş Olan Milli Eğitim Akademisini Bu İktidar Kapatı

Milli Eğitim Bakanlığında Milli Eğitim Akademisi 30.4.1992 tarihinde kabul edilen 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 55. Maddesinde bakanlığa bağlı kuruluş statüsünde kurulmuş ancak 2005 yılına kadar faal hale getirilmemiştir.

2005 yılında dönemin Bakanı Hüseyin Çelik'in 15.07.2005 tarih ve 1327 Sayılı Bakanlık onayı ile bakanlığın ihtiyaç duyduğu eğitim-öğretim, yönetim, denetim ve çeşitli uzmanlık alanlarında hizmetiçi eğitim sunmak için faaliyete geçirilme kararı alınmıştır²¹. 2005 yılında Prof. Dr. Ramazan Kaplan²² Akademiye başkan olarak atanmış ve bu görevi üç yıl süreyle sürdürmüştür. Ne var ki akademi istenilen biçimde faal hale getirilememiştir. Hüseyin Çelik tarafından 18 yıl sonra açılışı yapılan Akademinin binası Polis Meslek Yüksekokuluna 2011 yılında devredilmiştir²³.

Yasal olarak Akademi kurulmuş ancak faal hale getirilmemiş ve 2011 yılında kapatılmışken 2014 yılında Antalya'da düzenlenen 19. Milli Eğitim Şurasında Milli Eğitim Akademisinin kurulmasına dair karar alınmıştır²⁴.

Milli Eğitim Akademisinin yasal olarak kapatılması Ömer Dinçer'in Milli Eğitim Bakanlığı döneminde olmuştur. Onun döneminde 14 Eylül 2011 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 652 Sayılı **Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname**²⁵ ile olmuştur.

Sonuç olarak Milli Eğitim Akademisi 1993 yılında kurulmuş, 2005 yılında faal hale getirilmeye çalışılmış, 2011 yılında bu iktidar tarafından kapatılmıştır.

Teklifin “Öğretmen Adayı” Ne Çalışan, Ne Kursiyerdir

Dikkat edilirse sekizinci madde de hazırlık eğitimine alınan “öğretmen adayı” ne bir çalışandır ne de kursiyer ya da öğrencidir. Ortada devletin (burada Milli Eğitim Bakanlığı) düzenlediği bir faaliyet var ama bu faaliyete katılan, üstelik ücret alan, genel sağlık sigortasına tabi olmasına rağmen sosyal güvenlik kaydı bulunan dolayısıyla bir çalışan değildir.

Aday, kursiyer ya da öğrenci olmadığı için aldığı ücret burs mahiyetinde de değildir. Anayasanın 58. Maddesine göre “**ücret emeğin karşılığıdır**” oysa buradaki emek, iş mahiyetinde bir emek değil, hazırlık eğitimine alınan adayın kendisini mesleğe hazırlama biçimindedir. Emeğin ortaya çıkardığı ürün, emek sahibinin dışında değil kendisinde toplanmaktadır. Dolayısıyla ücret ödenen emeğin çıktıları, emeğin sahibinde toplanmaktadır. Bu nedenle ödenen ücret karşılığında, ücret ödeyenin bunu neyin karşılığında ödediğini belirlemesi gerekir. Hazırlık eğitimine alınan “aday öğretmen” sigorta kaydı olan bir çalışan

²¹ <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/milli-egitim-akademisi-sonunda-kurtuluyor-5786210>
<https://www.hurriyet.com.tr/yerel-haberler/ankara/milli-egitim-akademisi-tamamlaniyor-5788533>
<https://www.hurriyet.com.tr/yerel-haberler/ankara/rengi-bakan-celik-secti-8885330>

²² <https://denetleme.yok.gov.tr/kurumsal/denetleme-kurulu-uyeleri/ramazan-kaplan>

²³ <https://www.hurriyet.com.tr/yerel-haberler/ankara/milli-egitim-e-niyet-polise-kismet-17167672>

²⁴ <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/sura-da-genel-kurul-gorusmeleri-sona-erdi-27719680>

²⁵ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/09/20110914-1.htm>

olsaydı, bu durumda aday Milli Eğitim Bakanlığının personeli sayılacağı için verilen ücret devletin kendi personelini geliştirme eylemi, teşviki olarak görülebilirdi. Ne yazık ki kanun teklifi, böyle bir durumu öngörmemektedir.

Kanun teklifi çerçevesinde “**öğretmen adayı çalışan mıdır, kamu görevlisi midir**” diye sorduğumuzda, kanun teklifi bize hayır cevabını vermektedir.

Yine kanun teklifi çerçevesinde “**öğretmen adayı öğrenci midir, kursiyer midir**” diye sorduğumuzda aldığımız cevap yine hayırdır.

En az 10 ay, en fazla bir yıl hazırlık eğitimine katılan kişi başarısız olduğunda bu kişi, bu süre içinde kendisi için iş arama hakkını kullanamamış olduğundan mağdur da olacaktır. Hazırlık eğitimi yöntemiyle öğretmen alım yöntemi kişilerin bu süre içinde iş aramalarını engelleyici, kişilerin işsizliğini kullanan, sosyal devlet anlayışıyla bağdaşmayan bir yöntemdir.

Bu uygulamanın bir başka yönü ise adayın başarısızlığı ya da adaylığı sonlandırıldığında adaya verilen ücretin devlet tarafından boşa harcanmış bir ücret olduğu gerçeğidir.

Aday Öğretmenlik Öğretmenlik Hizmetine Sayılmak Zorundadır

Kanun teklifi, aday öğretmenlikte geçen sürenin hizmete sayılıp sayılmayacağı konusunda çelişki içermektedir. Şöyle ki:

Hazırlık eğitimine alınan aday öğretmen SGK kaydı olmadığı için iş sahibi, bu nedenle çalışan biri değildir. Oysa kanun teklifi 20. maddede uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanını çalışma süresine bağlı biçimde edinilen unvanlar olarak tanımlamaktadır. 20. Maddenin ikinci fıkrası şöyledir: “Öğretmenlerden; öğretmenlikte en az on yıl hizmeti olan, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan ve akademi tarafından uzman öğretmenlik için düzenlenen eğitimi tamamlayanlara uzman öğretmen unvanı verilir.” Görüldüğü üzere fıkra “on yıl hizmeti olan” denilerek bu unvanın çalışarak elde edilecek bir unvan olduğu hüküm altına alınmaktadır.

Teklifte “cep harçlığı” ödenen ve GSS primi Bakanlıkça yatırılan ancak SGK kaydı yapılmayan, kadrosu olmayan, bir çalışan olarak kabul edilmeyen “aday öğretmenler” Geçici 2. maddenin üçüncü fıkrasında birdenbire çalışan gibi bir hak kazanmaktadır. Bu fıkrayla, hazırlık eğitiminden geçmiş, önce sözleşmeli, sonra kadrolu öğretmen olmuş dokuzuncu yıla geldiğinde ben hazırlık eğitiminden geçmiş bir öğretmenim dediğinde on yılda alınan uzman öğretmenlik unvanı bu öğretmene verilebilmektedir. Yani aday öğretmen aslında bir çalışanmış. Hazırlık eğitimine bu açıdan bakıldığında hazırlık eğitimindeki öğretmenler çalışan gibi unvan kazandıklarına göre, hazırlık eğitiminde geçen sürenin öğretmen adayı açısından hizmetten sayılması kaçınılmazdır. Aksi takdirde bakanlık kanun teklifi bu şekilde kanunlaştığında kaçak işçi çalıştıran bir kurum haline gelmiş olmaktadır.

Ayrıca öğretmen adayları, öğretmenliğe başladığında bu çelişkiden de yararlanarak Milli Eğitim Bakanlığı aleyhine idare mahkemelerine dava açabileceklerdir. Çelişki bu kadar açıkken, düzeltme imkanı da varken bunu yapmamak gelecekte öğretmenleri hak aramak için mahkeme kapılarında dolaştırmak hukuk devletine yakışmaz.

Hazırlık Eğitimi, Hizmet Öncesi Eğitim De Değildir

Öğretmen yetiştirme, öğretmenlik programlarına öğrenci seçimi, öğrencinin yetiştirilmesi, mezuniyet sonrasında istihdamı, hizmet öncesinde eğitimi ve hizmet sonrasında hizmet içi eğitimlerini içerir. Bu durumda “hazırlık eğitimi” “**hizmet öncesi**” bir eğitim midir? Kanun teklifine bu açıdan baktığımızda da “hazırlık eğitimi” hizmet öncesi eğitimin içine girmektedir. Çünkü hizmet öncesi eğitim “bir kimsenin öğretmen olarak göreve başlamadan önce lisede (öğretmen liseleri vb), ilköğretmen okulunda, öğretmen yetiştiren okullarda ve

üniversitede almış olduğu genel ve mesleki eğitimi”²⁶tir. Hizmet öncesi eğitim, kişinin görev öncesinde gereken nitelikleri kazanmak için aldığı tüm eğitimi ifade eder.

Hazırlık Eğitimi İçin Belirlenen Süre

Kanun teklifi hazırlık eğitiminin süresini dört dönem olarak belirlemektedir. Bu öğretmen adayının mezun olduğu yüksek öğretim programına göre üç dönem olarak da uygulanabilecektir. Bir dönem en az 10 hafta yani iki buçuk ay, en fazla 14 hafta yani üç buçuk ay olacağına olacağına göre bu eğitimin süresi en az (4x2,5) 10 ay, en fazla (4x3,5) 14 ay yani bir yıldan fazla olabilecektir. Süre ne olursa olsun, bu süre içinde öğretmen adayına kazandırılmak istenenlerin kazandırılmış olacağını garantileyen nedir? 10 ayın ya da 14 ayın yeterli olacağına nasıl karar verilmiştir? Bu konuda bir araştırma ya da uygulama mı yapılmıştır? Bu yasa teklifine göre öğretmen yetiştirme programı uygulayan yüksek öğretim kurumları 4 yılda öğretmen yeterliklerini kazandıramamaktadır. Asıl işi öğretmen yetiştirme olan yüksek öğretim kurumlarının 4 yılda başaramadığını 10 ayda ya da 14 ayda kazandırmayı garanti edecek olan nedir?

Her ne kadar teklifte hazırlık eğitiminin içeriğinin ve süresinin daha sonra yönetmelikle belirleneceği söylene de Madde 10’da tanımlanan başarılı sayılma koşullarına göre hazırlık eğitimi teorik ve uygulamalı derslerden oluşacak, toplam 3 kez uygulama değerlendirmesi yapılacak ve öğretmenler buna göre atanacaktır. Öğretmen yetiştirme programlarında ve formasyon eğitimlerinde de çok sayıda teorik ve uygulamalı dersler vardır. Bu programlarda verilmeyen hangi dersler Akademide üç veya dört dönem boyunca verilecektir? Bu derslerin gerekliliği nasıl ortaya koyulmuştur? Öğretmen yetiştirme programlarında bazı derslerin eksik olduğu tespit edilmişse dahi neden bunları programlara eklemek, programların içeriğini düzenlemek yerine ayrı bir Akademide vermek istenmektedir? Akademi eğitiminin süresinin belirlenebilmesi için içeriklerin ve derslerin belirlenmiş olması gerekir. Bunun için de belli çalışmalar, ihtiyaç analizleri yapılmış olması gerekir. Bunların sonuçları neden paylaşılmamıştır? Süre ve içerik detayları neden yönetmeliğe bırakılmıştır?

Hazırlık Eğitime Alınacak Olanlara Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yapılamaz

Dokuzuncu maddenin (4) fıkrasına göre “Hazırlık eğitime alınacaklara 7/4/2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununa göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılır” denilmektedir. Oysa 7315 Sayılı kanunun 3. Maddesi çok açıktır. İlgili madde şöyledir:

“MADDE 3- (1) Arşiv araştırması, statüsü veya çalıştırma şekline bağlı olmaksızın ilk defa veya yeniden memuriyete yahut kamu görevine atanacaklar hakkında yapılır.

(2) Kurum ve kuruluşlarda, yetkili olmayan kişilerin bilgi sahibi olmaları hâlinde devlet güvenliğinin, ulusal varlığın ve bütünlüğün, iç ve dış menfaatlerin zarar görebileceği veya tehlikeye düşebileceği bilgi ve belgelerin bulunduğu gizlilik dereceli birimler ile Milli Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı, jandarma, emniyet, sahil güvenlik ve istihbarat teşkilatlarında çalıştırılacak kamu personeli ile ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde çalışacak personel, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışacak öğretmenler, üst kademe kamu yöneticileri, özel kanunları uyarınca güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasına tabi tutulan kişiler ile milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz

²⁶ Remzi Öncül, age, s.568p

birim, proje, tesis, hizmetlerde statüsü veya çalıştırma şekline bağlı olmaksızın istihdam edilenler hakkında güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması birlikte yapılır.”

Kanuna göre “arşiv araştırması” ilk defa ya da memuriyete yeniden atanacak olan kişilere yapılır. Güvenlik soruşturması ise gizlilik derecesi olan kurumlar için öngörülmektedir. Kanun teklifinin düzenlediği biçimde hazırlık eğitimi devlet memurluğuna atanma işlemi değildir. Kişinin memuriyete atanacak olması ancak üç yıllık sözleşmeli öğretmenliğinin bitiminde söz konusu olmaktadır.

Kanımızca dokuzuncu madde içinde hazırlık eğitimine alınacaklarda sadece iki koşul aranabilir: Bir, öğretmenliğe atanacak bir yüksek öğretim programından mezun olmak, iki, ÖSYM tarafından yapılan sınavlardan Bakanlığın belirlediği puanı almış olmak. Bunun dışındaki tüm koşullar, ancak memurluğa geçiş öncesinde aranabilir. Oysa hazırlık eğitimi, doğrudan memurluğa alım sonucu doğuran bir idari uygulama değildir. Hazırlık eğitimi uygulamasıyla bu eğitime katılacak olanlarda aranan koşullar devlet memurlarında aranan koşullar olamaz. Eğer bu koşullar aranacaksa, hazırlık eğitimindeki öğretmen adayı yukarıda da belirttiğimiz gibi devletin bir çalışanı sayılmak zorundadır.

Hazırlık Eğitiminde Başarı

Yasa teklifinin 10. maddesine göre, aday, yazılı sınavlardan en az 60 puan ve maddenin ikinci fıkrasında adına adayın değerlendirilmesi denilen ve 3 defa tabii tutulduğu (mülakat denilmekten özel olarak kaçınılmıştır) tutulduğu değerlendirmeden 70 puan alması durumunda başarılı sayılacağı belirtilmektedir.

İkinci fıkrada değerlendirme, “uygulamadan sorumlu eğitim personeli, uygulamanın yaptığı eğitim kurumunun müdürü ve uygulama öğretmeni tarafından Bakanlığın belirlediği değerlendirme formu” üzerinden yapılacak bir eylem olarak ifade edilmektedir. Teorik derslerde başarı için 60 yeterli iken uygulamalı derslerde 70 olma zorunluluğu bulunmaktadır. Başarı puanları arasındaki bu farkı teori, pratiğe göre o kadar önemli değildir biçiminde yorumlayabiliriz. Ayrıca teori ve uygulama için neden farklı başarı puanı belirlendiğinin bir gerekçesi de bulunmamaktadır.

Üçüncü fıkrada atama esas başarı puanı belirlenirken de uygulama derslerinin başarı notunun etkisinin daha fazla olacağı belirtilmiştir. Bu fıkra göre teorik derslerin başarı notlarının aritmetik ortalamasının %40’ı, uygulamalı derslerin başarı notlarının aritmetik ortalamasının ise %60’ı toplanarak atamaya esas başarı puanı belirlenecektir. Yine aynı fıkrada hazırlık eğitimi boyunca adayların toplam 3 defa öğretmenlik uygulaması açısından değerlendirileceği ifade edilmiştir. Bunun da uygulamalı ders başarı puanı olacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla bu fıkra göre tek bir uygulamalı ders olacak, hazırlık eğitimindeki adaylar bu ders kapsamında toplam 3 kez değerlendirilecek ve buna göre başarı puanları belirlenecektir. Öte yandan atamaya esas başarı puanı hesaplanırken birden fazla uygulamalı ders olacağı ve bunların notlarının ortalamasının kullanılacağı yazılmıştır. Aynı maddenin aynı fıkrasında uygulamaların nasıl olacağına, kaç tane olacağına ve atamaya esas puanın %60’ının nasıl belirleneceğine dair çelişki vardır. Atamaya esas puanın nasıl hesaplanacağını açıklaması gereken bu madde bu haliyle kabul edilemez. Bu maddeye göre hazırlanacak yönetmeliğin ne getireceği belli değildir.

Başarısızlık Durumunda İtiraz Yolları Teklifte Belirtilmemiştir

Madde, adayın başarı sürecini ve başarının ölçülmesine ilişkin ölçütleri belirlemekle birlikte süreç ve başarı ölçümüne ilişkin adayın itirazlarına yönelik bir hüküm içermemektedir.

Kanun teklifi, maddenin uygulamasının yönetmelikle belirleneceğini belirtse de başarının nasıl olacağını ayrıntılı belirttiğine göre başarı belirleme sürecine ve ölçütlere ve bunların sonuçlarına yönelik itiraz yollarını da sürecin bütünlüğü açısından kanun teklifinde belirtmesi gerekir.

Bu şekliyle kanun teklifi, kanun haline gelirse “hazırlık eğitimi”, başarısızlık durumunda aday açısından maddi ve manevi telafisi mümkün olmayan zarar ortaya çıkarıcı bir faaliyet haline gelir. Çünkü kişi hazırlık eğitimi süresince iş arama hakkından vazgeçmiştir; verilen ücret yetersiz olduğundan hazırlık eğitimi için yüksek oranda cebinden harcama yapmıştır, akademi her ilde olmayacağından kişi bulunduğu yerdeki kurulu yaşamı ve yaşamın imkanlarını terk etmek zorunda kalmıştır. Ayrıca anayasanın 40. maddesinin ikinci fıkrasına göre “devlet, işlemlerinde ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır” denilmektedir.

Hazırlık Eğitimine Alınacak Öğretmen Adaylarının Seçiminde KPSS Kullanılmayacak

Dokuzuncu maddenin birinci fıkrasının (f) bendinde kamu personeli alımında uygulanan KPSS özel olarak belirtilmemiştir. “Ayrıca Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından yapılan sınavlardan” ibaresi kullanılmaktadır. Bu ibareden anlıyoruz ki öğretmen adayı seçiminde KPSS dışında sınavların yapılması düşünülmektedir. Eğer KPSS, öğretmen adayının belirlenmesinde geçmişte olduğu gibi kullanılacak merkezi sınav olsaydı, teklifte açıkça yer alırdı.

Alıntıladığımız fıkra da görüldüğü üzere “sınav” sözcüğü “sınavlar” biçiminde çoğul olarak kullanılmaktadır. Bu sınavların ne türden bir sınav olacağı yine belirsiz bırakılmıştır.

Ayrıca merkezi sınavların neleri kapsayacağı, hangi alanları içeren sınavlar olacağı da önemlidir. Şu anda öğretmen adayları KPSS’de iki aşamalı bir sınavdan geçmektedir. İkinci sınav öğretmen adaylarının akademik yeterliliklerini ölçme özelliğine sahiptir. Akademik yeterlilik bakımından bu sınavda başarılı olmuş bir öğretmenin hazırlık eğitiminde başarısız ilan edilmesi daima açıklanmaya muhtaç bir durum olacaktır.

Disiplin Soruşturması ve Disiplin Cezaları (Madde 11-12-13)

Kanun teklifinin 11, 12 ve 13 maddeleri hazırlık eğitimine alınan adayların bu eğitim sürecindeki davranışlarıyla ilgili disiplin kurallarını içermektedir. Adayların davranışlarıyla ilgili kınama cezası akademi müdürü tarafından verilirken, diğer cezaların disiplin kurulu tarafından verileceği hüküm altına alınmaktadır.

Kanun teklifinin bu maddeleri, Devlet Memurları Kanunun memurlara yönelik disiplin ve cezalarına ilişkin maddelerinin tamamen olmasa da büyük ölçüde buraya taşınmasıyla oluşturulmuştur.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere “hazırlık eğitimine” alınacak olanlarda, hazırlık eğitimi Milli Eğitim Bakanlığına işe başlamış olmayı ya da işe başlama sürecini içermediğinden 9. Maddenin (1) fıkrasının (e) ve (f) bendinde yer alan öğretmenlik programından mezun olma ve ÖSYM’ce yapılan sınavda belirlenen koşulların dışında bir koşul aranamaz.

Diğer yandan “hazırlık eğitimi”ne katılacak olanlarda aranan şartlarda mahkum olmamak, ceza almamak esas alınırken, eğitimden çıkarılma kişinin mahkum olup olmayacağı (yani masumiyet karinesi devam ederken) belli değilken birini eğitimden, gelecekteki işinden mahrum etmek hukuk devletinin ölçülülük ilkesiyle bağdaşmamaktadır.

Uyarı Cezası Gerektiren Fiiller Bir Üst Ceza Olan Kınama Cezası Kapsamına Alınmıştır

Hazırlık eğitimine katılanlar kamu çalışanı olmamakla birlikte disiplin açısından kamu çalışanı gibi değerlendirilmektedir. Ancak Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinde yer alan

disiplin cezalarından “uyarı” cezası, hazırlık eğitimindeki aday öğretmenler için düşünülmemiştir. O nedenle DMK’da “yazılı uyarı” cezası gerektiren bazı davranışlar kanun teklifinde bir üst ceza olan “kınama cezası” kapsamına alınmıştır. Örneğin DMK’nın 125. maddesinin (a) fıkrasında bir *memurun işe geç gelmesi* uyarı gerektiren cezalardandır. Hazırlık eğitiminde ise uyarı gerektiren ceza, doğrudan kınama verilen ceza haline gelmiştir. Yine “**Akademik düzen ve işleyişini olumsuz etkileyen davranışlarda bulunmak**” uyarı gerektiren bir ceza olması gerekirken kanun teklifinde bir üst ceza olan “kınama” cezası gerektiren fiiller arasında sayılmıştır.

Disiplin cezalarında ölçsüzlük en fazla “akademiden çıkarma” cezasında görülmektedir. Özellikle (c) fıkrasının 1 ve 2. bentlerindeki ceza gerektiren fiillerde, bu fiillerin bu kapsama nasıl alındığı belirli değildir. Ayrıca “akademiden çıkarma” cezası gerektiren fiiller aynı zamanda Savcılık soruşturması da gerektiren ve sonuç olarak yargıya taşınacak nitelikte suçlardır.

Kanun teklifinde izlenen yol 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 131. Maddesinde olduğu gibidir. DMK göre “**Aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktirmez. Memurun ceza kanununa göre mahkûm olması veya olmaması halleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olamaz.**”

Görüldüğü üzere disiplin soruşturmasıyla, ceza kovuşturması birbirinden bağımsız sürdürülen kovuşturmalar düzenlenmiştir. Ne var ki soruşturmalara sonuçları bakımından bakıldığında yargı kararları kesinlik içerir ve idariyi de bağlayıcı niteliktedir. O nedenle idarenin soruşturması fiilin ceza kovuşturmasına konu olması durumunda mağduriyet yaratacağı ve Anayasanın 70. Maddesinin birinci fıkrasında yer alan “**Her türk kamu hizmetine girme hakkına sahiptir**” hükmü sakatlanacaktır.

Mali ve Sosyal Hükümler (Madde 14, 15, 16, 17)

Kanun teklifinin 14. maddesi hazırlık eğitime alınacak öğretmen adaylarına verilecek ücreti düzenlemektedir.

Kanun teklifi “**öğretmen adaylarına, hazırlık eğitimi sürecince her ay (18.650) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödeme yapılır**” demektedir. Mevcut durumda memur maaş katsayısına çarpımında ortaya çıkan rakam 14.190 TL’dir. Bir kişinin bu parayla geçinmesi mümkün değildir. Daha öncede belirttiğimiz üzere öğretmen adayının hazırlık eğitimi için mevcut yaşamını terk etmesi durumunda bu eğitim onun için tam bir külfet olacaktır.

Hazırlık eğitime alınan adayların genel sağlık sigortası kapsamına alınması buna karşılık SGK kayıtlı işe alınmamış olması ise utanç verici bir durumdur.

Öğretmeni Aday Memur Olarak İşe Başlatmak Yerine Hazırlık Eğitim Sürecine Almak, Öğretmeni İçeride Değil Dışarıda Elemektir

Kanun teklifi özü itibarıyla 657 sayılı kanunda yer alan istihdamda “aday memurluk” sürecini, öğretmene öngördüğü hazırlık eğitimi süreciyle istihdam sisteminin dışında çıkarmaktadır. Böylece Anayasanın 70. Madde ile hak olarak gördüğü devlet hizmetinde çalışmayı, istihdam edilmeyi, öğretmen adayı açısından maliyetli, güvencesiz ve tamamen otoriteye bağlayan bir sistem haline getirilmektedir. Bu sistemle, iktidarcı istenilmeyen personel, içeride değil, kapının dışında elenmiş olacaktır.

Belli ki sistemi kurgulayanlar “hazırlık eğitimi” yöntemiyle elemeyi de yeterli görmemektedirler. Eğer yeterli görmüş olsaydılar, “sözleşmeli öğretmenlik” uygulamasına son verirdi. Hazırlık eğitiminden sonra öğretmen adayı doğrudan kadrolu öğretmen olarak

atanırdı. Kanun teklifinde sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının bir istihdam biçimi olarak korunması, öğretmenlerin güvencesiz çalıştırılmasının devam etmesi, otorite tarafından gerek görüldüğünde iş akitlerinin sonlandırılması anlamına gelmektedir.

Kariyer Sistemi (19, 20)

Öğretmenlerin öğretmen, uzman ve baş öğretmen biçiminde hiyerarşik biçimde statüleştirilmesi, görev ve yetki farklılaştırılması yapılmadan öğretmenlik mesleğinin kendine özgü özellikleri nedeniyle doğru değildir. Çünkü öğretmenler kendilerinden aynı sonuçlar istenen bir işi yapmaktadırlar. İster öğretmen yeni mezun, isterse kırk yıllık deneyim sahibi olsun sınıfta aynı öğretim programını aynı sonuçların elde edilmesi için aynı öğretim tekniklerini uygulayan kişilerdir. Mevcut yasalar ve bu kanun teklifi öğretmenlere bir özerklik alanı tanımadığından, öğretmenlerin kendi potansiyellerine bağlı bir iş üretimi de sınırlıdır. Dolayısıyla öğretmenlerden yapılması istenen iş, öğretmene onun özel yeteneklerine göre değişmemektedir. Öğretmenler arasındaki farklılık sadece öğretmenliğin iletişim sanatı içeren yönünden kaynaklanan bir durumdur. Bu özellik ise öğretmenin ölçülmesi zor olan kişilik ve karakteriyle yakından ilgilidir.

Uzman ve Başöğretmenlik Ücretleri Bu Unvanlara Gerek Duyulmaksızın Öğretmenlere verilmelidir

Öğretmenlerin öğretmen, uzman ve baş öğretmen biçiminde ayrıştırılmasına mutlaka son verilmelidir. Unvanlara gerek duyulmadan bu kanun teklifinde olduğu gibi meslekte 10 yılını dolduranlara uzmanlık öğretmenlik için verilen ücret, 20 yılını dolduranlara da başöğretmenlikteki ücret aynen verilmeli ve bu ücretlerde öğretmenlerin emekliliklerine yansıtılmalıdır. Hatta 10 ve 20 yıl beklemek yerine beşer yıllık zaman dilimlerine göre öğretmenin deneyim kazanması gerekçe gösterilerek bu ücretler bütün öğretmenlere verilmelidir. Böylece devlet memurlarında kademe ve dereceye dayalı ilerleme sistemindeki deneyimi ücretlendirme yöntemi, öğretmenler açısından olumlu yönde biraz fark edilir hale getirilmiş olacaktır.

Yönetici Atama ve Proje Okulları (Madde 21, 22)

Bir okula kimlik kazandırma ister yönetici isterse öğretmen olsun personelin devamlılığıyla ilgilidir. Yöneticilerin bir okulda dört yıl en fazla sekiz yıl çalışmaları, o yöneticileri gittikleri yerde kendiliğinden başarılı kılmaz.

Denetim ve bağımsız değerlendirmenin nerede ise hiç yapılmadığı okullarda yönetici ve öğretmenlerin yerlerinin değiştirilerek çözülmesi mümkün değildir. Personelin kısa zaman aralıklarıyla değiştirilmesi kurumsal başarı ya da başarısızlığın personel boyutunun görülmesini engeller. Bir kurumda uzun süreli çalışmak kendi başına görev yerinin değişikliği için neden olamaz.

Proje Okullarına Atama Yapmada Bakana Verilen Yetkiler Anayasanın Hukuk Devleti İlkesine Aykırıdır

22 madde birinci fıkrası şöyledir: “Yurt içi veya yurt dışında, yerli veya yabancı kurum ve kuruluşlarla veya başka ülkelerle iş birliği anlaşması çerçevesinde kurulan ve ulusal veya uluslararası proje yürüten okul ve kurumlara, Bakan onayı ile özel program ve proje uygulayan okul ve kurum olarak seçilenler ile Bakan onayıyla doğrudan Bakanlık merkez teşkilatına bağlanan kurumlara yapılacak öğretmen atamaları ve yönetici görevlendirmeleri Bakan tarafından yapılır.”

Bu fıkra da Bakana verilen personel seçme yetkisinin hangi ölçütlere göre olacağı belirtilmemiştir. Maddede belirtilen ilgili kurumlar için personel seçme tam anlamıyla Bakanın

keyfine bırakılmıştır. Kısacası bakana tanınan yetkiler açık kanuni bir yetkilendirme değildir. Hukuk devletinin kanunilik ilkesi gereği idarecinin şahsında yetki olmaz. Yetki açıkça kanunda yer alır. Uygulayıcı olarak kişi (isterse bu bakan olsun) kişi olarak yetkisiz olduğunu, kullandığı yetkilerin kanundan kaynaklandığını ve sınırlı olduğunu bilmek zorundadır. Bu haliyle maddenin birinci fıkrasında verilen yetkilere ölçütler konulmadığı ve sınır çizmediği için Bakanın bu belirsizlik üzerinden kendi hukukunu oluşturacağı ve bunun da bir keyfilik olacağı açıktır. Bu durum, hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmaz.

Bu ülkenin cumhuriyet olduğu ve cumhuriyetin esas olarak kamu yönetiminde keyfiliğe kapı aralayan yöntemlere, uygulamalara karşı bir yönetim anlayışı olduğunun unutulmaması gerekir.

Öğretmenliğin Sona Ermesi (23, 24, 25)

Öğretmenlere yönelik disiplin cezalarında Devlet Memurları Kanunun disiplin hükümleriyle, öğretmenlik mesleğinin kendisine özgü disiplin cezaları uygulanır. Disiplin soruşturmalarına konu olan eylemlerin görev yerinde, göreve ilişkin olması esastır. Bunun dışında kişinin özel hayatında gerçekleşen eylemlerin görevini ve görev yerini etkilemediği sürece disiplin soruşturmasına konu olmaması beklenir.

24. Maddenin 1. Fıkrasının (b) bendinde sayılan fiillerden bazıları tümüyle subjektif özellikler göstermektedir. Örneğin “**öğretmenlik mesleğiyle bağdaşmayacak şekilde öğrencilere olumsuz örnek teşkil edecek söz, davranış, hâl ve hareketlerde bulunanlara**” ibaresi subjektif değerlendirmelere açıktır. Bu davranışın görev yerinde olup olmadığı da belirtilmemiştir. Bu şekilde öğrencinin öğretmenini piknikte, düğünde alkol kullanırken görmesi rahatlıkla bu kapsamda disiplin soruşturmasına konu edinelebilir.

Kanun Teklifile Öğretim Programlarına Tepki Önlenmek İstenmekte

Yine bu bentte yer alan “**eğitim öğretim sürecinde Bakanlıkça onaylanan öğretim programının belirlediği amaç ve hedeflere aykırı faaliyet ve uygulamalar yapanlara**” ibaresi de açık değildir. Öğretmenler ve kamu görevlileri öncelikle Anayasa ve yasalara uymakla dolayısıyla laik ve bilimsel eğitim vermekle yükümlüdürler. Bakanlığın onayladığı eğitim programı veya burada belirlenen amaç ve hedefler ile anayasal veya yasal düzenlemelere aykırı olması durumunda öğretmenin eyleminin disiplin konusu yapılması doğru değildir. Kaldıkı Bakanlıkça hazırlanan eğitim programları Anayasa ve yasalara uygunluk denetimine tabii tutulmamaktadır. Öğretmenlerin programlarda yer alan Atatürk ilke ve inkılaplara aykırı, bilimsel ve çağdaş olmayan içerikler karşısında öğretmenin tavrı soruşturma konusu olamaz. Elbette önemli olan bu durumun oluşmamasıdır. Ne var ki yakın zamanda kabul edilen “Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli” adı verilen öğretim programları, öğretmenlerin Anayasa ve yasalardan kaynaklanan haklarını kullanacağı türden programlardır. Kanun teklifi şimdiden öğretmenlerden gelecek tepkilerin önünü kapatmayı amaçlamaktadır.

Mesleğin Değil Görevin Sonlandırılması Mümkündür

Kanun teklifinin 25. maddesi öğretmenliğin son bulması başlığını taşımaktadır. Öğretmenlik mesleği de tıpkı diğer meslekler gibi kişilerin kendilerinde toplan bilgi ve becerilere dayanır. Bu nedenle mesleğin sona ermesi diye bir durum söz konusu olamaz. Kişinin ancak mesleğini gerçekleştirme durumu sonlandırılabilir ki bunun adı meslekten çıkarmadır. Bir doktorun mesleğine dair bilgi ve becerilerini kendisinden almak mümkün değildir. Ama mesleğini yapmasına izin verilmeyebilir.

Akademi İle İlgili Hükümler (Altıncı Bölüm Madde 26-32)

Akademnin Kurulma Amaçları

Kurulacak olan akademnin kuruluş amaçları 26. maddenin birinci fıkrasında tanımlanmaktadır. Buna göre kurulacak olan akademi “**Öğretmen adaylarının mesleğe hazırlanması, öğretmen, yönetici ve diğer personelin mesleki gelişimi, kariyer basamaklarında ilerlemeleri ve görevde yükselmeleri için eğitim programları hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmek**” amacını taşımaktadır. Akademnin öğretmenleri, mesleki gelişim için değil de mesleğe atanmadan, göreve başlamadan, Milli Eğitim Bakanlığının çalışanı olma özelliğini kazanmadan “mesleğe hazırlık” eğitimine alması, daha öncede belirttiğimiz üzere öğretmenlerin Eğitim Fakültelerinden alınan eğitimlerinin ve öğretmenlik ünvanlarının yok sayılması anlamına gelmektedir.

2011 yılında kapatılan Milli Eğitim Akademisi’nin kuruluş amacı yüksek öğretim kurumlarının öğretmenlik programından mezun olmayanlara pedagojik formasyon kazandırmak ve mesleki gelişimlerini sağlamak idi. Meslek öncesi eğitim anlamına gelen hazırlık eğitimi vermek gibi bir görevi yoktu.

Bugün Milli Eğitim Bakanlığı böyle bir görevi üstlenme gereği duyuyorsa Milli Eğitim Temel Kanunun 44. Maddesinde kendisine tanınan öğretmen yetiştirme amacıyla “yükseköğretim kurumu” kurma hakkını kullanmalıdır.

Akademi ve Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü İlişkisi

Akademnin görevlerinin önemli bir bölümü hizmet içi eğitim kapsamına girmektedir. Milli Eğitim Bakanlığının teşkilat yapısında bu görevler “Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünün” görevleri arasında yer almaktadır.

10.07.2018 tarih ve 30474 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı 1 Sayılı Kararnamesi 312. Maddesinde Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü’nün görevleri şu şekilde sayılmıştır..

“MADDE 15: (1) Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

a) Öğretmenlerin nitelikleri ve yeterliklerinin belirlenmesi ve geliştirilmesine yönelik politikaları oluşturmak, bu amaçla ilgili birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak.

b) Bakanlık öğretmenleri ile talepleri hâlinde özel öğretim kurumları eğitim personeline yönelik olarak; meslek öncesi ve meslek içi eğitimi vermek veya verdirmek, gelişmeleri için kurslar açmak veya açtırmak, uzmanlık programları, seminer, sempozyum, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlemek.

c) Öğretmenlere yönelik olarak verilecek eğitime ilişkin konularda inceleme ve araştırmalar yapmak.

ç) Görev alanına giren konularda kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapmak; bunlarla ortak çalışma, araştırma, eğitim programları düzenlemek, danışma kurulları ve komisyonlar oluşturmak.

d) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.”

(2) Öğretmenlere verilecek meslek öncesi, meslek içi ve diğer eğitimlere ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

Görüldüğü üzere birinci fıkranın b, c, ç bentlerindeki görevler Akademnin de görevleri arasında yer almaktadır. Ayrıca ikinci fıkrada öğretmenlere meslek öncesinde kurs düzenlemek gibi bir görevde yer almaktadır. Cumhurbaşkanlığı 1. Sayılı Kararnamesini hazırlayanlar için

meslek öncesinde kendilerine kurs verilecek olanlara “öğretmenlere” diyerek, yüksek öğretim kurumlarından mezun olanları öğretmen adayı değil öğretmen olarak nitelemiştir.

Kanun teklifi “Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü” ile kurulacak olan Milli Eğitim Akademisindeki ilişkileri belirsiz bırakmıştır.

Akademi İzleme ve Yönlendirme Kuruluna Üye Seçimi

Kanun teklifinin 28. Maddesinde “**Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulu**” adında bir kurulun kurulacağı belirtilmektedir. Bu kurulun oluşumuyla ilgili olarak “**Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulu; Bakanın ya da Bakanın görevlendireceği bir bakan yardımcısının başkanlığında, Akademi Başkanı, Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürü, Personel Genel Müdürü, bir Yükseköğretim Kurulu üyesi, Bakan tarafından diğer kamu kurum ve kuruluşları ile üniversitelerden belirlenecek birer temsilciden olmak üzere yedi kişiden oluşur**” denilmektedir.

Teklifle kurulun kuruluşunda Bakana çerçevesi belli olmayan bir yetki verilmektedir. “**Bakan tarafından diğer kamu kurum ve kuruluşları ile üniversitelerden belirlenecek**” ibaresi Anayasanın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti ilkesine aykırıdır. Ayrıca uygulama açısından da sorunludur. Bakana verilen seçme yetkisi, Bakanın atayacağı kurul üyesinin halen çalıştığı kurumu dikkate almamaktadır. Teklif bu şekilde kanunlaşırsa bu kişiler kurumlarının iradesi dışında emrivaki biçimde kurul üyeliğine atanabilirler.

Kanun Teklifinde Akademi Başkanının Seçimi, Görevleri, Akademi Birimlerinin Ne Olacağı ve Akademik Kurul Üyelerinin Özellikleri Belirsiz Bırakılmıştır

Kanun teklifinin 29. maddesinde Akademi Başkanı ve Akademik kurulla ilgili hükümler bulunmaktadır. Maddede Akademi Başkanının kimler arasından seçileceği ve nasıl atanacağı, görevleri belirtilmemiştir. Akademi, “**onu geçmemek üzere hizmet birimlerinden oluşur**” denilmektedir. Bu ibare, hukuk devletinde kanunların açıklık ilkesine aykırıdır. Kanun teklifinin bu birimlerin neler olacağını, Akademik Kurula seçilecek kişilerin özelliklerini içermesi gerekir. Madde bu şekilde Anayasanın ikinci maddesinde yer alan hukuk devleti ilkesine açıkça aykırıdır.

Eğitim Personeline Yönelik Şiddet (Madde 33)

Son zamanlarda öğretmenlere görevleri başında veya görevleriyle ilgili olarak özel yaşamlarında saldırılar artmıştır. Artan saldırıların kamuoyunda oluşturduğu infialin etkisiyle kanun teklifi, öğretmenlere karşı işlenen suçlarda 5237 sayılı Ceza Kanunun kasten yaralama, tehdit, hakaret, görevi yaptırmama gibi fiilere yönelik cezalarda yarı oranında artış ve cezaların ertelenmemesi hükümlerini getirmektedir.

Daha önce sağlık çalışanları için de benzer bir yol izlenmişti. Görev başındaki tüm memurlara yönelik saldırılarda bir artış olduğu biliniyor. Bu düzenlemenin öğretmenlere yönelik saldırılarda caydırıcı özelliği olacağı kesindir. Ancak kişilerin kişilerin öğretmenlere saldırma nedenleri yerli yerinde olduğundan öğretmenlere saldırının cezasını yükseltmek kesin bir çözüm değildir.

Hizmet Sınıfının Değiştirilmesi (Madde 34)

Kanun teklifinin 34. Maddesinde bakanlık müfettişi veya eğitim müfettişinin denetim ve incelemesi sonucunda “**öğretmenlik mesleği yeterlikleri çerçevesinde görevini yerine getirmede yetersizliği tespit edildiğinde**” bu kanun teklifiyle kurulacak olan Akademide eğitime alınır denilmektedir.

Maddede devamlı bu eğitimden sonra yeniden değerlendirmeye alınan öğretmen için

müfettişlerce *yeniden* “**yetersizlik**” tespiti yapıldığında eğitim-öğretim sınıfından “**genel idare hizmetleri sınıfında durumuna uygun kadroya atanır**” denilmektedir.

Görüldüğü üzere madde tümüyle sübjektif ölçütler içermektedir. Kurul ya da yargı kararı aranmaksızın, müfettişlerin herhangi bir kanuni belirlilik esasına dayanmayan ölçütlerle, bir öğretmeni “meslekte yetersiz” sayabilmesi açıkça Anayasanın 2. maddesinde yer alan hukuk devleti ilkesine aykırıdır. Maddede “yetersizliğin” kanuni ölçütleri belirlenmediği gibi, denetim ve inceleme usul, esaslarında gözetilecek temel niteliklerde teklifte yer almamıştır.

Mahalinden Sözleşmeli Öğretmen Uygulamasında Eğitim Fakültesi İbaresinin Kaldırılmaktadır

Kanun teklifinin 36. Maddesinin 4 fıkrasında “25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 31. maddesinin beşinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “eğitim fakültelerinin ilgili” ibaresi “Millî Eğitim Bakanlığınca belirlenen” şeklinde değiştirilmiştir” hükmü yer almaktadır.

652 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnemenin 31. maddesinin 5. fıkrası “**mahalinden sözleşmeli öğretmen istihdamını**” düzenlemektir. Özellikle yurt dışı eğitim kurumlarında çalışması amacıyla uygulanan “mahalinde sözleşmeli öğretmenlik”te daha önce de belirttiğimiz üzere eğitim fakültesi şartının kaldırılması, eğitim tarihimizde öğretmenlik mesleğinin hazırlık eğitimi kaynağının tek bir kuruluş olmasına yönelik anlayışta açıkça bir kırılmadır. Bu uygulama ayrıca bakanlığın o andaki siyasi anlayışına uygun kişilere üstelikte yurt dışında öğretmenlik yaptırılması sonucunu doğurabilir.

III. Sonuç

Kanun teklifinin diğer maddeleri kanunlarda uyum sağlama amacıyla hazırlanmış maddelerdir. Sonuç olarak bu kanun için şunlar söylenebilir.

- 1. Kanun teklifi kesinlikle bir meslek kanunu özelliği taşımamaktadır.** Birincisi hukuk sistemimizde bir meslek kanunu tanımı yoktur. Daha çok personel kanunu bulunmaktadır. Türkiye’de odalar birliği biçiminde örgütlenen meslek grupları düşünüldüğünde ve Anayasanın 135 maddesi dikkate alındığında meslek kanunları bağımsız profesyonel meslek gruplarının meslek örgütleri etrafında icra ettikleri mesleklerin hukuki çerçevesidir. Bir meslek kanunun önce o mesleği tanımlaması gerekir. Bu kanunda meslek olarak öğretmenliğin tanımı yoktur. Var olan tanım görevi üzerinden öğretmenin tanımıdır. Oysa bir meslek kanunu, o mesleğin tüm yönlerini içerecek biçimde düzenlendiğinde meslek kanunu adını alabilir.

Kanun teklifi;

- Öğretmenlik mesleğinin temel özelliklerini,
- Öğretmen yetiştirme,
- Göreve başlama,
- Görevde kendilerini geliştirme ve yükselme,
- Öğretmenlik dışında üstlendikleri yönetim vb. görevleri,

- Görev yapma ortamlarını,
- Okul içi kurullardaki görevlerini
- İstihdam ve özlük haklarını,
- Yönetime katılmayı
- Denetim ve disiplin süreçlerini,
- Sağlık hizmetlerinden yararlanma
- Sosyal haklarını,
- Örgütlenme ve diğer mesleki özgürlüklerini,
- Emeklilik vb . mesleği bir bütün olarak ele alan konuları içermemektedir.

Meslek kanunu bir kod kanundur ya da bizdeki yaygın kullanımla temel çerçeve kanundur. Bu kanun teklifi böyle bir özellik taşımamaktadır.

- 2. TBMM'ye kanun teklifi olarak sunulmuş olsa da aslında bir kanun tasarısıdır.** Bakan Yusuf Tekin'in açıklamaları teklifin MEB koridorlarında hazırlandığının kanıtıdır.
- 3. Önceki öğretmenlik meslek kanununa yönelik Anayasa Mahkemesi iptali ve gerekçeleri açıkça dikkate alınmamıştır.** Aday öğretmenlik, bu kez hazırlık eğitimi içinde aynen korunmuştur.
- 4. Öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen uygulaması görev ve yetki farklılaştırılması içermeyen aynen korunmaktadır.** Bu unvanlar için verilen ücret, bu unvanların kazanılmasına esas alınan hizmet yılına ulaşmış öğretmenlere unvan şartı olmaksızın verilmelidir. İş farklılaşmamışsa, işin gerektirdiği özellikler farklılaşmıyorsa, işi yapmada bulunması gereken yeterliliklerde farklılaşma yoksa işi yapanın unvanının bir önemi yoktur.
- 5. Bu kanun teklifine göre bu iktidar döneminde MEB çok başarılı iken eğitim fakülteleri nitelikli öğretmen yetiştirmedikleri için başarısızdırlar.** Oysa ki öğretmen yetiştirme programlarında bir eksiklik tespit edilmişse dahi bunları gidermek, niteliklerini arttırmak yerine sayılarını iki kattan fazla attıran da yine bu iktidardır.
- 6. Kanun teklifi gerekçede belirtilen öğretmenlere dair sorunların çözümünü değil, bu sorundan yararlanarak, meşruiyet sağlayarak otoriteye uygun öğretmen nasıl seçilir mantığıyla hazırlanmış bir kanun teklifidir.** Bu kanun teklifi ulusun, devletin öğretmeni anlayışından iktidar partisinin öğretmenine geçişi düzenleyen bir teklif niteliğine sahiptir. Türkiye'yi normalleştirmeye değil, kutuplaştırmaya devam ediyoruz teklifidir. Cumhuriyetçiliğin temel ilkelerinden biri bir ülkede, vatanda herkesin olan hiç kimsenindir. Devlet hepimizindir, hiç kimsenindir. Vatan hepimizindir, hiç kimsenindir. Okullar hepimizindir, hiç kimsenindir. Bu teklif bu ilkenin tam karşısındadır.
- 7. Bir meslek kanunu, o mesleği yapmaya özendirici hükümler taşır.** Mesleğin değeri ve önemi özel olarak vurgulanır, mesleği yapanların mesleğin öneminden kaynaklanan saygınlığını koruyucu, yükseltici özellikler taşıması beklenir. Öğretmenlik mesleğinin bizdeki itibarı maaşından çok istihdam güvencesinden

kaynaklanmaktaydı. İstihdamda güvencesizlik, kısmi sözleşmeli, sözleşmeli öğretmenlik ile başlayan süreç, hazırlık eğitimi gibi tümüyle güvencesiz bir konuma getirilmiş durumda. Mesleki özellikleri kazanma ile istihdam arasında ilişkiye hazırlık eğitimi adı altında yeni bir basamak eklenmiş bulunmaktadır.

- 8. Bu kanun teklifi öğretmen yetiştirme tarihimizin en çetin mücadelesi olan öğretmen kaynağının tekleştirilmesi ve eğitim standartlarının ortaklaştırılması hedefinden tümüyle sapılmasıdır.** Öğretmen kaynağı tekrar öğretmen yetiştiren kurumların dışına çıkarılmaktadır. İddia edildiği gibi öğretmen eğitiminde bir bütünlük getirmemektedir. Yapılan lisans eğitimi üzerine öğretmen yetiştirmeyi istihdam öncesinde kısa süreli bir eğitime indirgemektir.
- 9. Bir meslek kanununda mesleği yapanların hakları olur.** Görev ve sorumluluklar, disiplin hükümleri, cezalar ayrıntılı biçimde sayılırken, öğretmenin haklarına dair bir tane hüküm yoktur. Öğretmenin okul içindeki özerkliği, yönetim kararlarında pay sahibi olması, sınıf içinde kürsü dokunulmazlığı, tatil ve dinlenme, örgütlenme, kendini geliştirmesi için tanınması gereken imkanlardan bir cümle dahi söz edilmemiştir.
- 10. Kanun teklifi öğretmenlik mesleğini, kişinin kendisinin öğretmenlik eğitimi veren yüksek eğitim programlarında edindiği beceri ve bilgiye dayalı meslek olarak tanımamaktadır.** Kanun teklifi öğretmenlik mesleğini, Milli Eğitim Bakanlığının bu teklifle kurulan akademide verilecek olan hazırlık eğitimiyle kazanılacak bir meslek olarak görmektedir.
- 11. Hazırlık eğitimine alınan öğretmenin statüsü ne çalışan, ne öğrenci, ne kursiyerdir.** Bu yasa teklifiyle getirilen öğretmen istihdam sistemi, kamuda istihdamda görevin gerektirdikleri nitelikleri arama yerine görevin gerektirdikleri nitelikleri kazandırma gibi daha önceki hazırlık eğitimlerini anlamsız hale getiren bir şekilde bürünmüştür.
- 12. Hazırlık eğitimine alınan öğretmen, statü olarak hiçbir şey iken kendisine sanki devlet memuruymuş gibi disiplin kuralları ve cezaları öngörülmektedir.** Ayrıca kendisine DMK da öngörülen cezalardan daha ağır cezalar layık görülmektedir. Öneğin uyarı cezası DMK’da var iken bu kanun teklifinde yoktur.
- 13. Kanun teklifi, maddelerinde içerdiği Anayasaya aykırılıklarla, belirsizliklerle, toplam 13 yönetmelik atıfıyla, yasama merkezli hukuk yerine Bakan, Bakanlık merkezli bir hukuk anlayışına geçişi örneklemektedir.**

Yukarıda belirttiğimiz hususlar doğrultusunda kanun teklifi, öğretmenlerin sorunlarını çözmeye amaçlı taşımamaktadır. Teklif, öğretmen atama sisteminde öğretmenlerin aleyhine ve öğretmen yetiştirme ve atama sisteminde yeni sorunların oluşmasına yönelik hükümler içermektedir. Teklifte kurulacak olan akademiye ilişkin Bakanlığa ve kurulacak birimlere keyfî yetkiler verilmesi ve anayasaya aykırı çok sayıda maddeden oluşması nedeniyle teklifin kanunlaşmasına esastan karşıyız.

<i>Suat Özçağdaş</i>	<i>Fethi Açıkel</i>	<i>Nurten Yontar</i>
İstanbul	İstanbul	Tekirdağ
<i>Mustafa Adıgüzel</i>	<i>İsmet Güneşhan</i>	<i>Hikmet Yalım Halıcı</i>
Ordu	Çanakkale	Isparta

MUHALEFET ŞERHİ

ANAYASAYA AYKIRILIK İDDİAMIZ

Hukuk devletinde kanunların bir çıkarılma gerekçesi vardır. Bu gerekçe, kamusal bir hizmeti gerçekleştirmek, daha kaliteli, daha etkili ve kamu yararına sonuç doğuracak şekilde gerçekleştirmeye çalışmak olarak da ifade edilebilir. Buna bağlı olarak tüzük, yönetmelik, yönerge ve diğer mevzuat yürürlüğe konulur. Aynı görevi aynı yasaya bağlı ve aynı görev tanımı içerisinde yapan kamu görevlileri arasında hukuki, mali ve sosyal yönden farklılıklar yaratmak; kamu hizmetlerinin düzenle sürdürülmesini tehlikeye atma sonucuna yol açar ki bu durum hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmaz.

Kanun Teklifin Genel Gerekçesi, Kanun Teklifi ile birlikte değerlendirildiğinde birbirleri ile örtüşmediği açıktır. Teklifin hazırlık aşamasında, öğretmenlerin eğitim ve bilim işkolunda örgütlü sendikaların, meslek örgütlerinin teklif hazırlığı aşamasına dahil edilmediği, çalışmaların gizli yürütüldüğü görülmüştür.

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından tek taraflı hazırlanan teklif, 14.02.2022 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunun bazı maddelerinin Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmesi üzerine hazırlanmıştır. Teklifin bu haliyle TBMM tarafından kabulü halinde, Anayasa Mahkemesine taşınması ve bazı maddelerinin iptal edilmesi olasılığı da yüksektir.

Teklif bir “Meslek Kanunu” niteliğini taşımamaktadır. Meslek Kanununu sistematığına uygun olarak hazırlanmamıştır. Teklif, mesleği icra eden öğretmenlerini tamamı ile ilgili bütünsel bir yaklaşım sergilememektedir. Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere birkaç yerde vurgu yapılmış, ders ücreti karşılığı ders okutan öğretmenleri hakları açısından yok saymış, sadece iki yerde kapsama dahil etmiştir. Bir bütün olarak hayati bir kamusal hizmet gören öğretmen onuruna yakışır standartlar belirlenmemiş; sosyal ve mali haklar kapsam dışı tutulmuş; hak ve güvencelerine, (öğretmenliğe yeniden atanma, disiplin cezaları, aylık ve ödemeler, ek ders ücretleri, lojman, kıyafet yardımı, hazırlık ödeneği, sicil ve özlük dosyası, görevlendirme, izinler, öğretmenler kurulu vs) yer verilmemiştir.

Genel olarak teklifin öğretmenlerin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülüklerini düzenlediğinden söz edilemez. Öğretmenlik mesleği ile ilgili uluslararası

sözleşmeler, yol gösterici belgeler, ulusal ve uluslararası deneyimlerden yararlanılmamış, diğer meslek kanunları örnek alınmamıştır. Kanun hazırlanırken en çok gözetilmesi gereken 5 Ekim 1966'da Paris'te yapılan hükümetler arası özel konferansta oybirliği ile kabul edilerek karara dönüştürülen, Türkiye tarafından da imzalanan 1966 ILO / UNESCO Ortak Belgesi olan Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesidir. Tavsiyede; mesleğe hazırlama (seçme, yetiştirme programı ve kurumları), yetkinleştirilmesi, istihdam ve kariyer (giriş, ilerleme ve yükselme, istihdam güvencesi, disiplin usulleri vd.), öğretmenlerin hakları ve ödevleri (mesleksel özgürlükler, tüm öğretim sistemi arasındaki ilişki vs), öğretimin etkililiği için uygun koşullar (çalışma süresi, yıllık ücretli izinler, eğitim izinleri vs), aylıkları, sosyal güvenliği (iş kazaları ve meslek hastalıkları, yaşlılık yardımları vs) hususlarında mesleki standardı korumaya yönelik temel ilkeler ortaya konulmuş, genel bir çerçeve çizilmiştir.

Teklifte bazı hususlarda öğretmenler lehine düzenlemelere yer verilmesi gerekirken, 657 sayılı Kanuna atıf yapılmakla yetinilmiştir. Öğretmenlik mesleğinin önemi ve işlevine vurgu yapıp, öğretmenliğe devlet memurlarından farklı bir ayrıcalık, özerklik alanı tanınmaması, eğitim politikalarını yönlendirme, karar alma süreçlerine katılım olanakları tanınmaması teklifin genel eksikliklerinin sadece çok küçük bir bölümüdür.

Anayasanın 2. Maddesi ile güvence altına alınan “Sosyal Devlet” ilkesinin ihlal edildiği, bu ilkenin hayata geçirilmesi amacı taşımadığı teklif içeriğinde verilen sayılardan anlaşılmaktadır. Toplam eğitim-öğretim kurumlarının sayısı içerisinde Özel Öğretim Kurumlarının sayısının her yıl artmaya devam ettiği, devletin parasal desteği ile öğrencilerin özel öğretim kurumlarına yönlendirildiği açıktır.

Mesleğin önemi ve öğretmenlerin üstlendiği önemli görevlere yer verilmesine rağmen öğretmenlerin eğitim fakülteleri dışındaki öğrenim programlarını bitirenler arasında atanacağına yer verilmiştir. Öğretmenliğin "ihtisas" yani "uzmanlık" mesleği olduğu düşünüldüğünde, uzmanlık mesleği mensuplarının yeniden uzman öğretmen, başöğretmen olarak ayrıştırılmaları mesleğin niteliği ile bağdaşmamaktadır. Eğitim politikasındaki aksaklıkların, eğitimin niteliğinin, öğretmenlik mesleğinin saygınlığını kazanması, öğretmenlerin yetiştirilmesindeki sorunların çözümü, öğretmenliği kariyer hiyerarşisine göre sınıflandırmak ile giderilemez. Mesleğin yapısal sorunlarını çözmekten uzak olduğu gibi çalışma barışının bozulmasına sebep olacak, kamu hizmetinin etkinliğine zarar verecektir. Öğretmenler arasında yaratılan farklı statü, maaş ve unvanlar, okullarda zaman içinde ayrışma ve rekabet ortamı oluşmasının ve güvencesizliğin genişletilmesinin önünü açacak, katı, hiyerarşik çalışma ilişkilerinin gelişmesine yol açacaktır. Bu durum eğitim sorunlarına birlikte çözümünde gösterdikleri mesleki iş birliği ve dayanışmayı da zayıflatacaktır.

Öğretmenliğin bir uzmanlık mesleği olduğuna bazı madde metinlerinde yer verilmiş, ancak uzman öğretmenliğin meslekte 10 yıl, baş öğretmenlerin uzman öğretmenlikte 10 yıl sonra kazanılacağına yer verilerek yapay bir hiyerarşi yaratılmıştır. Ücret artışı ve unvan dışında niteliksel fark olmamasına karşın bu yapay ayırım mesleğin niteliklerine aykırıdır. Bunun yerine öğretmenlere yönelik mesleğin önem ve işlevine uygun aylık ödenmesi, statülerinin belirlenmesi, mesleğin onuruna uygun bir standartta akademik görevlerini yerine getirmeleri amaçlı altyapının sağlanması zorunludur.

Devlet Memurluğuna atanma şartlarını taşımanın yanı sıra alan sınavı da dahil KPSS sonucuna göre taban puanın çok üstünde puan alanlar "öğretmen" olarak atanmaktadır. Hazırlık eğitimi süreci atama işleminden sonra başlar. Bir öğretmen ilk atama ile birlikte öğretmenlik görevini fiilen yerine getirmeye başlar. Öğretmenlerin aday öğretmenlik yerine “hazırlık eğitimine” tabi tutulması öngörülmüştür. Bu süreçte de öğretmen adaylarına asgari ücret altında aylık ödeme yapılmasına ilişkin teklif, meslek onuru ile de bağdaşmamaktadır.

Hazırlık eğitimi sonrası sözleşmeli öğretmen olarak atanmak için gerçekleştirilecek Sınavlar, “Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi” ile de bağdaştırılmaz. ILO/UNESCO ortak belgesi Tavsiye Türkiye tarafından da imzalanmıştır. “Tavsiye”nin “İlerleme ve Yükselme” başlıklı bölümünün 41. maddesinde “Müfettiş, okul yöneticisi, öğretim (eğitim) müdürü ya da özel işlevler içeren başka bir konum gibi öğretimde sorumluluk konumlarına deneyimlilerin atanması, olanaklar ölçüsünde, yerinde olacaktır.” denmektedir. Meslekte ilerleme ve yükselmenin başlıca ölçütü o “iş deneyimi” olmalıyken Bakanlığın bu durumu görmezlikten gelmesi, uluslararası yükümlülüklerle bağdaştırılmaz.

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları öğretmenleri teklif kapsamı dışında tutulmuştur. 652 sayılı KHK'nın 37. Maddesi; “(9) (Ek: 1/3/2014-6528/22 md.) Yurt içi veya yurt dışında, yerli veya yabancı kurum ve kuruluşlarla veya başka ülkelerle iş birliği anlaşması çerçevesinde kurulan ve ulusal veya uluslararası proje yürüten okul ve kurumlar, Bakan onayı ile proje okulu olarak seçilen ve belirli eğitim reformu ve programları uygulanan okul ve kurumlar ile Bakan onayıyla doğrudan Bakanlık merkez teşkilatına bağlanan kurumlara yapılacak öğretmen atamaları ve yönetici görevlendirmeleri Bakan tarafından yapılır. (Ek cümle: 2/12/2016-6764/8 md.) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 38 inci maddesi kapsamında üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına bu okullarda okul müdürlüğü görevi verilebilir.” biçimindedir.

Teklifte “kariyer” ve “liyakat” ilkeleri başta olmak üzere 657 sayılı Kanun'da yazılı ilkelere uygun olarak idare tarafından düzenleme yapılması gerektiği açıktır. Anayasa'nın 70. maddesinde yer alan, kamu hizmetine alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir

ayrımın gözetilemeyeceğine ilişkin kuralın, kamu hizmetine girdikten sonra yürütülecek görevler yönünden de geçerli olduğu kuşkusuzdur. Bu çerçevede, kariyer ve liyakat ilkeleri ve bu ilkelerin gereklerini oluşturan hizmet süresi, performans ve yeterlilik gibi objektif kriterlerin, okul ve kurum yöneticiliğine yapılacak görevlendirmeler ile bu görevlendirmelerin sona erdirilmesine ilişkin Kanun düzenlemelerinde esas alınması gerekir. Bu okullar ülkenin en başarılı öğrencilerinin sınavla seçildiği okullardır. Okulların niteliği, tarihi ve kurumsal kimlikleri gereği, bu okullara atanacak öğretmenler açısından standartlar belirlenmesi, kriterler oluşturulması gerekir. Bu yapılırken de tüm yetkilerin Bakan'a verilmesi idarenin takdir hakkının sınırsız olması sonucunu doğurur.

1- İKTİDARIN 22 YILLIK EĞİTİM KARNESİ

AKP 22 yıllık iktidarında, eğitim sistemini kendi paradigmasıyla siyasallaştırarak ideolojik hedefleri için araçsallaştırmaktadır. Bu süreçte var olan sorunlar çözülmediği gibi yenileri eklenmiştir. 22 yılda 9 Millî Eğitim Bakanı değişmiş; bakanların ortalama ömrü iki buçuk yıl olmuştur. Her yeni bakan, kendi döneminde bir öncekinin uygulamalarına son verirken, bakanlıkta kendi bürokrasisini oluşturmak için mevcut kadrolar ya görevden uzaklaştırılmış ya da KHK'lar ile ihraç edilmiştir. Bu şekilde zaten nitelikli ve çoğulcu olmayan eğitimin niteliği çok daha kötü bir noktaya taşınmıştır.

AKP Genel Başkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın, "Eğitim alanında başarısız olduk" sözleri de bir itiraf olmakla birlikte muhalefetin ve eğitim sendikalarının yıllardır yaptıkları eleştirilerinin haklı olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak iktidar gerek Maarif Modeliyle gerekse de söz konusu bu yasa teklifiyle muhalefetin ve eğitim sendikalarının eleştirilerini dikkate almadan yeniden pedagojik ilkelere uzak, ideolojik temelli bir uygulamada ısrar etmektedir.

AKP iktidarı döneminde öğrenciler çoğunlukla İmam-Hatip okullarına yönlendirilerek, tercih hakları kısıtlanmıştır. İmam-Hatip okullarının sayısı plansız ve programsız bir şekilde arttırılırken diğer okullardaki öğrenciler açısından dezavantajlı bir durum ortaya çıkmıştır. Özel Okul işletmeciliği yapan Ziya Selçuk'un Millî Eğitimi Bakanı yapılması özel okul sayısında olağanüstü bir artışa sebep olurken, devlet okullarındaki niteliğin düşmesi nedeniyle aileler tüm imkanlarını zorlayarak çocuklarını özel okullara yönlendirmeye başlamıştır.

2012 yılında, 12 yıllık zorunlu eğitim uygulaması olan 4+4+4 uygulamasına geçilmesiyle birlikte, zorunlu din derslerinin yanında, din eğitimi ile ilgili yeni seçmeli dersler de müfredata

dâhil edilmiştir. Din kitaplarına farklı inançların da eklendiği 12 yıllık temel eğitim sisteminin 9 yılında okutulan ve toplam 1086 sayfadan oluşan ders kitaplarında Alevilik ve Bektaşilik toplam 16 sayfa yer bulmuş ve Alevilik, Milli Eğitim müfredatında Sünni yorum üzerinden anlatılmıştır.

Bugün gelinen aşamada, Üniversitelerin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü mezunları atama beklerken, ÇEDES olarak bilinen “Çevreme Duyarlıyım, Değerlerime Sahip Çıkıyorum” protokolü kapsamında okullara “manevi danışman” adı altında din görevlileri atanmasıyla süreç devam etmektedir.

KYK yurtlarında eksiklik olması nedeniyle yükseköğretim düzeyindeki öğrencilerin barınma, beslenme, ulaşım gibi sorunları 22 yılda çözülemediği gibi, mevcut yurtların güvensiz olması, yaşanan asansör faciaları, KYK yurtlarına yeteri kadar bütçe aktarılmaması ve bu yurtlarının liyakatli bir şekilde yönetilmemesi başlıca sorunlar olarak kendini göstermiştir. Ayrıca, KYK yurtlarının kapasitesi yeterince artırılmazken, halkın kaynakları tarikat ve cemaatlerin arka bahçesi olan vakıf ve derneklere, ülkü ocakları gibi siyasal yapılara dağıtılmaya devam etmiştir. 22 yıllık AKP iktidarı döneminde öğretmenlik mesleğinin saygınlığı yok edilmiştir. Öğretmenler ücretli, sözleşmeli öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen şeklinde istihdam edilmeye başlanarak aynı işi yapan öğretmenlere farklı ücretler tanımlanmıştır. Bu uygulama ile öğretmenler arasındaki çalışma barışı ve iklimi ortadan kaldırılmıştır.

Son olarak da Türkiye’nin 65. AKP’nin de 22 yıllık iktidarında 9. Milli Eğitim Bakanı olan Yusuf Tekin döneminde “Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli” adı altında geçmişten gelen eksiklikleri gidermekten ziyade, eksiklikleri derinleştirme amacına hizmet edecek yeni bir model yürürlüğe sokulmuştur.

2- TÜRKİYE YÜZYILI MAARİF MODELİ

MEB’in, 1000’den fazla öğretmen ve akademisyene danıştığını iddia ederek övündüğü ve yalnızca bir haftalık askı süreciyle görüş ve önerilere açılan Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli, Bakan Yusuf Tekin tarafından onaylanmış ve 9 Eylül 2024’ten itibaren de kademeli şekilde uygulanacaktır.

Bu eğitim modeli, sendikaların ve ilgili sivil toplum örgütlerinin eğitime dair görüşlerine danışılmadan, siyasi saiklerle iktidarın yeni yüzyıl referanslarını araçsallaştıran bir modeldir. Bilimsel çalışmaları esas alan sivil toplum örgütlerinin de tepki koyduğu gibi, fikrine danışılan kurumlar, protokol yapmaktan çekince duymadıkları, tarikatlar ve cemaatlerdir.

Din eğitimine 572 sayfa ayrılırken, felsefeye 67 sayfa ayrılmış olması, modelin eğitim sistemin ihtiyaçlarını karşılamaktan ne kadar uzak olduğunun göstergesidir. Bu şekilde söz konusu tarikatların okullarda yürüttüğü çalışmalara zemin hazırlanmaktadır. Önceki modellerin uygulama ve değerlendirme süreçlerinin yetkin bir biçimde yapılmamış olması ve geçmişten ders çıkarılmamış olması, bu yeni modelin de başarısızlıkla sonuçlanacağına işaretler.

Müfredatının içeriğindeki referanslar, hedefin ve niyetin “Yeni Yüzyıl” olarak adlandırılan dönemde, öğrencilerin hak ve özgürlükleriyle ilgili bilgi edinme hakkını öteleyen, ağırlıklı olarak görev ve sorumluluklara odaklanarak, sorgulamayan, itaat eden bir nesil yetiştirmeyi hedeflemektedir. “Akliselim”, “kalbiselim” gibi ibarelerin yer aldığı modelde evrensel ilkeler, insan hakları ve çocuğun üstün yararı değil, tek adam rejiminin makbul gördüğü vatandaşın nasıl olması gerektiği tasvir edilmektedir. Dolayısıyla pedagojik değil, ideolojik bir modeldir.

“Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli” adıyla hayata geçirilecek olan bu müfredat programı, mevcut hükümetin “biat ve itaat”ı merkezine alan bir nesil yetiştirme programıdır. AKP-MHP iktidarının ideolojik amaçlarla hazırladığı bu programın içeriği baskıcı, dinsel inancı araçsallaştıran, bilim dışı, cinsiyetçi öğeler ve konulardan oluşturulmuştur.

Öte yandan model, Türkiye’nin çoğulcu yapısını, dinsel, dinsel ve kültürel çeşitliliğini içermekten uzak, dışlayıcı bir ölçüttedir. “Vatanseverlik” vurgusu adı altında “Türk kültürünün devamlılığı için çaba gösterme” mesajı, geçmişten bugüne diri tutulmak istenen baskıcı ve inkârcı zihniyetin devamlılığını yansıtmaktadır. Türkiye halklarının ve neslin ihtiyacı olan bu ayrımcı pratiğin derinleştirilmesi değil, inkârcı alışkanlıktan vazgeçilmesidir.

Yeni eğitim modeli, ayrıştıran, tektipleştiren, sömüren bir çerçevede değil, herkesin hak ve özgürlüklerini koruyan, çoğulcu, eşitlikçi ve özgürlükçü, anadilinde bir eğitim paradigması ile şekillendirilmelidir. Çok kimlikli, çok dilli ve çok kültürlü toplumsal yaşamımızı yok sayıp, tekçi bir anlayışı esas alan, kamusal eğitimin yerine piyasacı eğitimi rehber edinen bu müfredatın uygulayıcı kadrosunu oluşturmak için bugün de Öğretmenlik Mesleği Kanun teklifi ile Milli Eğitim Akademisini oluşturmaya çalışmaktadırlar.

3- MİLLÎ EĞİTİM AKADEMİSİ

Siyasi iktidar ve Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), bugüne kadar defalarca yaptığı gibi, masa başında hazırlanmış meslek kanunu ile eğitim emekçilerinin çalışma ve yaşam koşullarını tek taraflı olarak düzenlemeye çalışmaktadır. Anayasa Mahkemesi’nin Öğretmenlik Mesleği Kanunu’nun bazı maddelerini iptal etmesinin ardından, kapalı kapılar ardında, kanunun asıl muhatabı olan öğretmenlerin ve sendikaların iradesi dışında, öğretmenlerin haklarını ve taleplerini dikkate almadan yeniden düzenlenmiş bir teklif söz konusudur.

Yeni bir kadrolaşma zemini olarak Milli Eğitim Akademisinin kuruluşu ile işe yeni başlayan öğretmenlerin “hazırlık eğitimi” adı altında “seçimi” ve “yerli-milli olmayanların elenmesi”, kendilerinin benzeri hatta kopyası olmayanların elenmesi amaçlanmaktadır.

Öğretmenlik Mesleği Kanunu (ÖMK) düzenlemesi ilk gündeme getirildiğinde, öğretmenlik mesleğini itibarsızlaştıran, öğretmenlerin ekonomik sorunlarına çözüm üretmeyen, eşit işe eşit ücret ilkesini ortadan kaldıran, özlük haklarını zayıflatan ve öğretmenler arasındaki ayrımcılığı ve eşitsizliği derinleştiren bir içeriğe sahip olduğu yönünde yoğun eleştiriler almıştır. MEB ise ÖMK’ye yönelik bütün eleştirilere kulaklarını tıkamış ve bildiğini okumaya devam etmiştir. Öğretmenlerin temel talebi, ÖMK’de yer alan ekonomik iyileştirmelerin bütün eğitim ve bilim emekçilerine ayrımsız ve eşit bir şekilde uygulanması, öğretmenleri ayırtıran ve “eşit işe eşit ücret” ilkesiyle çelişen her türlü uygulamaya derhal son verilmesidir.

Öğretmenlik Mesleği Kanunu’na göre 2022’de 516 bin 974 öğretmen uzman öğretmen, 66 bin 679 öğretmen ise başöğretmen unvanı alırken, 2023’te ise 69 bin 881 öğretmen uzman öğretmen, 3 bin 891 öğretmen de başöğretmen unvanı kazanmıştır. Günümüz itibarıyla diğer meslektaşları ile aynı işi yapan öğretmenlerden uzman unvanı alanlar 4 bin 304 lira, başöğretmen unvanı alanlar ise 8 bin 608 lira eğitim-öğretim tazminatı almaktadır.

Yeni Öğretmenlik Mesleği ve Milli Eğitim Akademisi Kanunu Teklifinde eğitim-öğretim hizmetlerini yürüten öğretmenlerin seçimi, yetiştirilmesi, atanması, hakları, ödev ve sorumlulukları ile kariyer basamaklarında ilerlemeleri gibi konular ve Milli Eğitim Akademisi’nin kurulması düzenlemektedir. Öğretmenlik mesleği, genel kültür, özel alan eğitimi ve öğretmenlik meslek bilgisi gerektiren bir ihtisas mesleği olarak tanımlanmıştır. Öğretmen olarak istihdam edilecekler, belirli yükseköğretim programlarından mezun olmalı ve hazırlık eğitiminde başarılı olmalıdır.

Teklifte göre hazırlık eğitimi, teorik ve uygulamalı derslerden oluşacak ve Milli Eğitim Akademisi tarafından verilecektir. Eğitimin süresi dört dönem olarak belirlenmiş, eğitimde başarının yazılı sınavlar ve uygulamalı değerlendirmelerle ölçüleceği belirtilmiştir. Hazırlık eğitimini başarıyla tamamlayanlar sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilecektir. Sözleşmeli öğretmenler üç yıl süreyle başka bir yere atanamayacak ve üç yıllık hizmet süresini tamamlayanlar kadrolu öğretmenliğe atanacaktır.

Öncelikle bu kanun teklifi gerek hazırlanış biçimi gerekse sınırlı içeriği açısından meslek kanunu olmaktan uzaktır. Öğretmenlik mesleği gibi 18 milyona yakın öğrencinin eğitim hakkını ve bir milyonu aşkın öğretmenin mesleğini, çalışma koşullarını, ekonomik ve özlük haklarını dar bir çerçevede düzenlemek doğru değildir.

Teklifte özel okul ve kurslarda öğretmenlik yapan öğretmenlerin başta taban ücret düzenlemesi olmak üzere temel ekonomik ve sosyal hakları, ücret ve çalışma koşulları ile ilgili hiçbir düzenleme olmaması dikkat çeken bir husustur. Meslek kanunu olan diğer mesleklerle (doktorluk, mühendislik, mimarlık, avukatlık, eczacılık) bakıldığında kamu-özel ayrımı yapılmadan o mesleği icra eden herkesin ilgili meslek kanunu kapsamında olduğu görülmektedir. Diğer meslek gruplarına ilişkin meslek kanunlarında daha bütüncül ve kapsayıcı bir yaklaşım söz konusu iken, Öğretmenlik Mesleği Kanunu'nda bir öğretmen adayının meslek tercihinden emekliliğe kadar geçen sürece ilişkin tüm aşamaların yer almaması bir diğer önemli eksikliktir.

Kanun teklifinde öğretmenlerin gerçek ihtiyaçlarının ve beklentilerinin neler olduğuna yeterince bakılmaması ve toplumsal statülerini iyileştirmeye yönelik geniş kapsamlı bir çalışma yapılmaması en önemli sınırlılık olarak dikkat çekmektedir. Kanunun öğretmen ve yöneticilerin niteliklerinin belirlenmesi, atama ve görevlendirmelerde liyakat ve kariyer esaslarına uyulması, mesleki gelişimlerinin sağlanması gibi ilkeleri içerdiği belirtilmektedir. İlk bakışta liyakat ve kariyer esaslarına uyulması önemli bir ilke olmasına rağmen, Türkiye'de bu tür süreçlerin şeffaf ve adil bir şekilde yürütülmesi konusunda geçmişte yaşanan sıkıntılar göz önüne alındığında, bu ilkenin uygulamada ne kadar etkili olacağı konusunda endişeler bulunmaktadır.

Yine kanun teklifinde öğretmenlerin sorumlulukları detaylı bir şekilde belirtilirken, hakları konusunda daha genel ifadeler kullanılmış olması dikkat çekicidir. Bu durum, öğretmenlerin haklarının korunması ve uygulanmasında sorunlar yaşanabileceğini göstermektedir. Özellikle çalışma koşulları ile ekonomik ve sosyal haklar konusunda ciddi eksiklikler bulunmaktadır.

Teklifte öğretmen adaylarına ve öğretmenlere yönelik disiplin cezalarını ve bu cezaların gerektiren fiil ve davranışları detaylı bir şekilde düzenlemektedir. Ancak bu davranışların hangilerinin disiplin cezasını gerektireceği mevzuu tamamen görecelidir ve uygulayıcıların kriterlerine tabidir. Özellikle bazı disiplin cezalarının tamamen subjektif bir değerlendirmeyle belirlenecek olması öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının iş güvencesine yönelik açık bir tehdit olarak kullanılabilecektir. Ayrıca, MEB'in geçmiş yıllardaki uygulamaları dikkate alındığında söz konusu cezaların uygulanmasında keyfi uygulamalara yol açabilecek açık noktalar bulunmaktadır.

Siyasi iktidar, öğretmenler arasında halen var olan sözleşmeli, kadrolu, ücretli öğretmen ayrımlarına yenileri eklemekle kalmamakta, eğitim sisteminin rekabetçi ve eleyici yapısını daha da pekiştirecek adımlar atmaktadır. Öğretmenlik zaten bir uzmanlık mesleğidir. Bu temel gerçeği yok sayarak, öğretmenleri kariyer basamaklarına göre bölmek, farklı ücret politikaları

üzerinden ayırştırmak, öğretmenler arasındaki ilişkilerin ve mesleki dayanışmanın bozulmasına neden olacaktır. Yapay olarak oluşturulan farklı statü ve unvanlar, zaman içinde giderek belirginleşen sınıfsal ayrışmalara, okullarda katı ve hiyerarşik çalışma ilişkilerinin oluşmasına yol açacaktır.

Yine “nitelikli okul/niteliksiz okul” ayrımında olduğu gibi, kariyer basamakları üzerinden “nitelikli öğretmen/niteliksiz öğretmen” algısı yaratılarak öğretmenlik mesleğinin saygınlığının daha da düşmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu durum ayrıca, okullarda çocuğunun sınıfına uzman ya da başöğretmenin girmesini isteyen velilerle okul idaresi ve öğretmenler arasında gerilimler yaratacak ve okullarda oluşturulan “özel sınıfları” daha yaygın hale getirecektir.

Meclise sunulan kanun teklifinin bu şekilde yasalaşması halinde, öğretmenler sözleşmeli olarak atanmak için bir de yeni kurulacak bu akademinin eğitiminden geçecek; akademiye KPSS puanına ve atama ihtiyacı sayısına göre alınacak olan öğretmenler, 3 ya da 4 dönemlik eğitim boyunca “öğretmen adayı” sayılacaklardır. Öğretmen adaylarının Akademi’de geçirdikleri süre hizmet süresinden sayılmazken, sadece genel sağlık sigortalısı olacak olmaları dikkat çekicidir. Millî Eğitim Akademisi’ne giriş KPSS puanı ile, öğretmenliğe atama ise Akademi eğitimi başarı puanı ile yapılacaktır. Adaylar, teorik derslerde yazılı sınavla; uygulamalı derslerde ise uygulama yaptığı okulda danışman öğretmen ve akademi eğitim personeli tarafından ayrı ayrı değerlendirilerek iki değerlendirmenin ortalamasına göre geçme notu alacaktır.

Kanun teklifinde Millî Eğitim Akademisi, öğretmenlik alanları, eğitim kurumları, hazırlık eğitimi, norm kadro gibi terimlerin tanımları yapılmıştır. Öğretmen ve yöneticilerin görev, yetki ve sorumlulukları öğretmenlik mesleğinin gereklerine uygun olarak belirlenmesi, atama, görevlendirme ve meslek içinde ilerlemede liyakat ve kariyer esaslarına uyulması, eğitim faaliyetlerine katılımın teşvik edilmesi ve sürekli mesleki gelişim sağlanmasının esas alınacağı belirtilmiştir.

Millî Eğitim Akademisi’nin, öğretmenlerin mesleki gelişimi ve kariyer basamaklarında ilerlemeleri için eğitim programları hazırlamak ve uygulamakla görevli olduğu belirtilmektedir. Millî Eğitim Akademisi’nin kurulması, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek adına olumlu bir adım gibi yansıtılsa da, bu akademinin işleyişi ve etkinliği konusunda ciddi belirsizlikler bulunmaktadır. Ayrıca, akademinin işleyişi sürecinin finansmanı ve kaynakları konusunda net bir planlamanın belirtilmemiş olması da dikkat çekicidir.

Kanun teklifinin 14. maddesinde “Öğretmen adaylarına hazırlık eğitimi sürecinde her ay (18.650) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödeme yapılır” denilmektedir. Bu maddeye göre, Millî Eğitim Akademisi’nde eğitime alınacak öğretmen adaylarına ödenecek ücret, daha önce bizzat Bakan Yusuf Tekin tarafından açıklanan

23 bin liranın aksine, bugünkü hesaplamalarla 14 bin 190 lira olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin niteliğini arttırma iddiasıyla gündeme getirilen Millî Eğitim Akademisi'ne devam edecek olanlara asgari ücretin altında maaş ödenerek nasıl bir nitelik artırımı sağlanacağı tartışmalıdır.

Kanun teklifinin en dikkat çekici ve istismara açık maddesi olan 34. maddeye göre, mesleki yetersizliği iki müfettiş raporuyla “belirlenen” öğretmenlerin akademiye alınması ve akademi eğitimi sonrasında da müfettişlerce başarısız görülmeleri halinde genel idari hizmetler sınıfında uygun yerlere memur olarak atanmaları düzenlenmiştir. Bu madde, öğretmenlerin iş güvencesi açısından önemli bir tehdittir ve kabul edilmesi mümkün değildir.

Teklif, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemeyi ve eğitim kalitesini artırmayı hedeflediğini iddia etmektedir. Ancak, uygulamada karşılaşılabilecek sorunlar ve belirsizlikler, bu hedeflerin ne kadar gerçekleştirilebileceği konusunda şüpheler uyandırmaktadır. Özellikle liyakat ve kariyer esaslarına uyulması, disiplin cezalarının uygulanması ve mesleki gelişim faaliyetlerinin sürdürülebilirliği konularında yaşanabilecek sorunlar, öğretmenlerin iş motivasyonunu ve mesleki verimliliğini olumsuz etkileme riski taşımaktadır.

Üniversiteler, eğitim fakülteleri, eğitim bilimleri fakültesi sadece öğretmen yetiştirmez aynı zamanda eğitim alanında bilgi sahibi olmak isteyen her bireye hizmet verir. Ancak fakültele gelen öğrencilerin ilk amacı genel olarak mezuniyetten sonra öğretmen olarak atanmaktır. Bu durumda yüzbinlerce öğretmenin işsiz olmasını bir millî eğitim bakanı, bir iktidar açıklayamamaktadır. Sonuç olarak ortaya çıkan eğitim sistemi, üretmek isteyip de üretmeyen, öğrencileriyle buluşamayan, öğretmen olarak mezun olup da başka işler arayan, geçimini sağlayamayan, ekonomik bağımsızlığı olmayan, işsizlik yarasının acısını her daim yaşayan öğretmenler yaratmaktadır.

Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın daha birkaç ay önce söylediği şu sözler hala ataması yapılmayan öğretmenlerin kulaklarında çınlamaktadır; “Özel sektör daralmaya giderken istihdam kapısı olarak devlete yüklenilmesi vahim bir hatadır. Sosyolojik kökleri de olan bu yanıltan ülkemizi kurtarmamız gerekir.” Türkiye'nin bir şirket gibi yönetilmesi gerektiğini düşünenler, her alanda özelleştirme yapmaya devam etmektedirler. AKP, iktidara geldiğinden beri kamusal her hizmeti olduğu gibi eğitimi de özelleştirme yönlü yoğun çalışmalar yapmasına rağmen istediği düzeye erişememiştir, bu bağlamda eğitim hala yaygın bir kamu hizmeti olma özelliğine sahiptir.

Özel sektör daralmaya giderken, özel okul öğretmenleri asgari ücret ve altında ücretlerle çalıştırılırken, eğitim kamu hizmeti olmayı sürdürürken öğretmen işsizliğinin nasıl çözüleceği sorusu ise iktidar tarafından cevapsız bırakılmaya devam etmektedir. Yüzbinlerce öğretmen

bugün teklifte belirtilen akademinin kurulmasıyla “eğitim fakültelerinde boşuna mı okuduk?” sorusunu bakana yöneltmektedirler. Türkiye’de her yıl yükseköğretim kurumlarından bir milyona yakın genç mezun olurken buna dair nasıl bir istihdam stratejisi belirleneceğine dair iktidarın herhangi bir açıklaması söz konusu değildir.

YÖK’ün son verilerine göre 2021-2022 akademik yılında yükseköğretim kurumlarından mezun sayısı 903 bin 673 kişi iken bunların 773 bin 325’i devlet üniversitelerinden 127 bin 957’si vakıf üniversitelerinden, 2 bin 391’i ise vakıf meslek yüksekokullarından mezun olmuştur. Genç işsizliğine dair kendi sorumluluk alanının dışında olduğu kabulüyle herhangi bir açıklama yapmaktan imtina eden YÖK’e ek olarak iktidar yetkilileri ise “devlet bir istihdam kapısı değildir” minvalinde açıklamalar yapmaktadır.

Teklifte kariyer ve ücret farklılaşmasına, eşit işe eşit ücret ilkesine, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine, şiddet ve mobbinge maruz kalan kadın eğitim emekçilerinin sorunlarına, iş kazalarına, meslek hastalıklarına, oku/derslik kapasitelerinin/niteliklerinin yetersiz oluşuna yer verilmezken hizmet yılı vurgusuyla yaş ayrımcılığı katmerlenmektedir. Eğitim emekçilerine dönük şiddet ise üstünkörü bir şekilde dile getirilmiştir. Yine teklif metninde ne öğretmenlerin dışındaki eğitim emekçilerinden ne ücretli öğretmenlerden ne de özel sektör öğretmenlerinden bahsedilmemiştir. Eğitim yaşamının içinde fiilen var olan ve sayıları yüz binleri aşan idari, teknik, destek ve yardımcı personeller gibi eğitim emekçileri de bu kanun tasarısının dışında bırakılmıştır.

Sağ, otoriter ve muhafazakâr bir anlayışa sahip iktidarın keskin fırça darbeleriyle resmedilmiş bu teklif metninin özü de neoliberal, otoriter ve cezacı niteliklere sahiptir. Hemen her ilde bulunan eğitim fakültelerinin dikkate alınmadığı bu teklif metninde öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet esnasında sürekli eğitimlerinin neden sağlanmadığına/sağlanamadığına dair doyurucu açıklamaların yapılmasına da gerek görülmemiştir. Sonuç olarak iktidarın bu kanun tasarısını ideolojik saiklerle hazırladığına dair tüm eleştirilere ek olarak teknik olarak da sayısı bir milyon 200 bine yaklaşan öğretmen ve eğitim emekçisinin Milli Eğitim Akademisinde eğitilmesi/yetiştirilmesi mümkün değildir.

Teklifte hemen hemen her ilde olan eğitim fakülteleri ve öğretmen yetiştirme kurumları dikkate bile alınmamış durumdadır. Öğretmenlerin gerek hizmet öncesi yetiştirilmeleri ve gerekse hizmet içinde yetiştirilmelerinde eğitim fakülteleri ve diğer fakültelerden neden yararlanılamayacağı gerekçelerde iyi temellendirilmiş değildir. Bu da esasında 22 yıldır iktidarda olan bir partinin bu süreçte eğitim fakültelerinin ve bir bütün olarak üniversitelerin içini boşalttığıнын ifşası anlamına gelmektedir. Yıllardır her ile üniversite açmasıyla övünen iktidar, bu kanun teklifi ile esasında bu üniversitelerin ve fakültelerin bilimsel-pedagojik

ihtiyacı karşılayamayacak kadar nitelsiz olduğunu bir kez daha göstermiştir ve 22 yıllık eğitim icraatlarını bizatihi kendisi ifşa etmiştir. Ancak bu ifşaat, yeni ve daha bilimsel, özgürleştirici, eşitlikçi bir icraatın önünü değil, aksine keyfi ve otoriter bir yeniden yapılanmanın önünü açmaktadır.

4- TÜRKİYE’DEKİ EĞİTİM SİSTEMİNİN TEMEL SORUNLARI

a. Tekçi Eğitim Politikaları

Türkiye Cumhuriyeti ulus-devletleşme sürecini inşa ederken buna uygun vatandaşlık inşasını- tüm ulus-devletleşme süreçlerinde olduğu gibi- eğitim üzerinden kurgulamıştır. Bu kurguya uygun olarak milli eğitim müfredatı, ders kitapları, edebi metinler, popüler yayınlar hazırlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş ideolojisi tekçi devlet inşası üzerinden ilerlerken, aynı zamanda buna uygun olmayan kimliklerin ve farklılıkların da ortadan kaldırılması ve homojen bir ulus yaratılması hedeflenmiştir.

Bu süreçte Türklüğün, Türkçenin, Sünni İslam’ın esas alındığı bir devlet inşasının önündeki tüm engellerin ortadan kaldırılması için tek dil, tek din, tek millete dayalı bir ulus-devlet kurgusu yapılmış ve buna karşı çıkan tüm toplumsal gruplara karşı “baskı ve yok sayma” politikaları uygulanmıştır.

Cumhuriyetin kuruluşunun ardından sadece Kürtler değil, Sünni-Hanefi Türkler dışında herkes yok sayıcı bir anlayışla sürekli olarak ayrımcı yurttaşlık pratiklerine maruz kalmıştır. Bunun en somut örnekleri özellikle eğitim alanında kendini göstermiştir. Özellikle Türkçe’den başka dillerde yayın ve eğitime izin verilmemesi en belirgin ayrımcı uygulama örneği olarak öne çıkmıştır. Nitekim bugün de mevcut anayasanın 42. maddesi eğitim kurumlarında Türkçe’den başka bir dilin anadil olarak öğretilmesini yasaklayarak bu ayrımcı pratik devam ettirilmektedir. Bu süreçte eğitim sistemi üzerinden inşa edilen tekçi anlayışla kurumsallaşan tekçi ve baskıcı politikalarının en önemli kurumu hiç şüphesiz YİBO’lar olmuştur. Millî Eğitim Bakanlığı, düzeltmek yerine sistemin handikaplarını daha da derinleştirmeyi hedefleyen “Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli” ve bu modelin kadrolarını yaratmayı hedefleyen söz konusu Öğretmenlik Mesleği Kanun teklifi ile de bütün bir eğitim sistemini YİBO’lara dönüştürmek istemektedir. Bu eğitim sistemi, bugün hala tarihsel bir süreklilik içinde tek dilli, tek dinli, tek kültürlü bir anlayışla bütün Türkiye’de uygulamak istenmektedir. Dolayısıyla erken cumhuriyetten bu yana Kürtler başta olmak üzere, Türkiye’deki tüm ötekiler için “tekçi sistemin kalelerine” dönüştürülen eğitim kurumları aracılığıyla tek vatan, tek bayrak, tek millet üçlemesi

çerçevesinde bir sistem oluşturularak farklı kültür, inanç, yaşam tarzını boğma ve tek tip insan yığınları yaratma yönlü çabalara devam edilmektedir.

1982 Anayasası ile din öğretimi de ilk kez anayasal güvence altına alınmış; din eğitiminin devletin kontrolünde gerçekleşmesi için Anayasası'nın 24. Maddesi'yle Müslüman Sünni inancını esas alan din eğitimi ve öğretimi zorunlu hale getirilmiştir. 1999 yılında UNESCO tarafından kültürel çeşitliliği ve çok dilliliği desteklemek amacıyla 21 Şubat, Uluslararası Anadili Günü olarak kabul edilmiştir. Buna ilişkin bir yandan Türkçe dışındaki dilleri konuşan çocukların dil, eğitim ve kültürel haklarını tanımayan Türkiye Cumhuriyeti, diğer yandan Türki Cumhuriyetlerle Anadili Günü etkinlikleri yapmayı da ihmal etmemiştir. Oysa anadilinde konuşma ve eğitim alma, bireylerin doğumuyla birlikte kazandığı temel bir haktır.

Anadili, bireylerin en kolay sosyalleştiği, rahatça etkileşimde bulunduğu ve öğrenme seviyesini doğasında yükselten dildir. Bu bağlamda, anadilinde eğitim hakkı, temel insan haklarının ilk sıralarında gelmektedir. Hem bilimsel çalışmaların gösterdikleri hem de Türkiye'de birçok farklı halkın bir arada yaşadığı, farklı dillerin konuşulduğu düşünüldüğünde dillerin nesiller boyu aktarımını sağlamak ve de öğrencilerin öğrenme düzeylerinin yükselmesi için anadilinde eğitim bir zorunluluktur.

Türkiye, Anadil Haklarına Dair BM bildirisini kabul etmiş olmasına rağmen BM Çocuk Hakları Sözleşmesindeki anadili ile ilgili çekincelerini kaldırmamakta ısrar etmektedir. Ayrıca hem bilimsel bir gereklilik hem de toplumsal bir hak ve talep olmasına rağmen Anayasa'nın 42. maddesinde yer alan “Türkçeden başka hiçbir dil, eğitim ve öğretim kurumlarında Türk vatandaşlarına anadilleri olarak okutulamaz ve öğretilemez.” ifadesinde de bir değişiklik yapılmamaktadır.

Türkiye'de yüz yıldır hemen tüm alanlarda uygulanagelen tekçi politikalar nedeniyle Türkçe dışındaki dillerde yapılacak eğitimin önüne engeller konulmaktadır. Türkiye'de bugün tek kimlik esasına dayalı politikalara karşı anadilinde eğitim hakkının yerleşik kılınması; Kürtlerin (Kurmanc, Zazaki/Dimilkî) başta olmak üzere Lazların, Çerkezlerin, Asuri-Süryani, Keldaniler ve daha birçok halkın temel talebidir. Halkların meşru taleplerinin ve anadili mücadelelerinin karşısında yüzyıldır olduğu gibi AKP hükümetlerinin tavrı da yine baskı ve yok etme motivasyonlu pratiklerle doludur.

Bilhassa 15 Temmuz darbe girişiminin ardından AKP iktidarı, KHK'lar ve kayyımlar eliyle Kürtçe anadilinde eğitim veren okulları/kreşleri, Kürtçe üzerine çalışmalar yapan İstanbul Kürt Enstitüsü'nü ve Kürdi Der'i kapatmak, Kürtçeye katkı sunan akademisyenleri üniversitelerden ihraç etmek ve Kürtçe öğretmenlerini kamuya atamamak yönlü çok sayıda uygulamaya imza atmıştır. Kamuoyuna ve halklara büyük bir reform olarak lanse edilmeye ve bir yanılsama

yaratılmaya çalışılan seçmeli Kürtçe dersleri ise sembolik olmanın ötesine geçememiş, üstelik okul idarecileri tarafından bu derslerin çocuklara seçtirilmemesi yönlü velilere telkin ve baskılarla da çok kez karşılaşmıştır. Ayrıca Kurmanci ve Zazaki eğitim verecek öğretmen istihdamının sağlanmamasından dolayı öğrenciler tüm baskılara rağmen Kürtçe seçmeli dersi seçse dahi eğitim verecek öğretmen eksikliği nedeniyle anadilinde eğitim alamamaktadır.

Bugün Birleşmiş Milletler üyesi 194 ülkenin 113 tanesinde birden fazla resmi dil bulunurken birçok ülke de anadilinde eğitim verilmektedir. Türkiye’de farklı dil ve etnik kimlikleri inkâr etmek üzerine kurulan “Tek dil, tek millet” söylemlerinin çok kültürlü, çok dilli, çok inançlı bir coğrafyada derin sorunlara sebep olduğu/olacağı aşıkarken bunda ısrarcı olmanın eğitim başta olmak üzere hiçbir alanda makul ve makbul yanı yoktur. Toplumsal barışın sağlanması, çocukların eğitim hakkından tam olarak yararlanması için anadili temelli çok dilli eğitimin hayata geçirilmesi için çalışmalar bir an önce başlatılmalıdır. Anadilinde eğitimin önündeki engeller ortadan kaldırıldığı ve çok dilli eğitim yerleşik kılındığı takdirde pedagojik, psikolojik ve toplumsal birçok sorunun çözümü de beraberinde gelecektir.

Mevcut iktidar öncesi eğitim anlayışı ile eğitimi siyasal islamın dini referanslarına dayandırmaya çalışan günümüz iktidarının ortak noktası; milliyetçi önyargıların beslendiği, militarist değerlerin yüceltildiği, itaat-biat isteyen, ayrımcı, ötekileştirmeyle kendisini var eden tekçi bir devlet yapısı ve bunu güvence altına alacak olan nesiller yetiştirme ülküsüdür. Cumhuriyet’in tekçi bir anlayışla inşa edilmesinin temel ideolojik aygıtlarından birisi olan bu eğitim sistemi, AKP’nin 22 yıllık iktidarında 18 defa değişikliğe uğratarak, 100 yıllık eğitim sisteminin çürümüşlüğüne daha da derinleştirmiştir.

b. Cinsiyetçi Eğitim Politikaları

Türkiye’de eğitim politikalarının özü militarist, tekçi, sermaye dostu olduğu kadar aynı zamanda cinsiyetçidir de. Erken cumhuriyet döneminden itibaren çocuklar özellikle de kız çocukları, eğitim vasıtasıyla şekil verilecek birer nesne kategorisine alınmış ve egemen ideolojinin taşıyıcıları kılınmaya çalışılmıştır.

AKP iktidarları döneminde ise cinsiyet temelli eğitim politikaları ve pratikleri özellikle 4+4+4 sistemiyle beraber iyice görünür olmuştur. Bu sisteme geçilmesiyle beraber kız çocuklarının okullaşma oranı düşüş gösterirken, kız çocuklarının evlilik adı altında cinsel istismarının da önünü açılmıştır.

Ders kitaplarında, kadınlara esas olarak ev kadını ve anne rollerinin verildiği, nadir de olsa çalışan kadınların ise cinsiyetçi istihdam algılarını pekiştirecek şekilde öğretmen, hemşire ve çocuk doktoru gibi mesleklere sahip olarak gösterilmektedir. Bu durum hali hazırda var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleşmesine hizmet etmektedir.

Geçtiğimiz yıllarda Japonya'daki kadın üniversitelerinden övgüyle bahseden ve benzerini Türkiye'de de uygulamayı planladıklarını söyleyen Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın ideolojik gayesiyle paralel bir niyet beyanı da bir sene kadar önce Milli Eğitim Bakanı Yusuf Tekin tarafından “Kız okulları açabilmeliyiz.” şeklinde dile getirilmiştir. Bakan Tekin'in bu açıklamasını daha sonra “ailelerin özgürlüğü ve talebi” olarak savunmaya devam etmesi AKP'nin 22 yıldır ilmek ilmek ördüğü cinsiyetçi, tekçi, militarist eğitim politikalarının uygulanmasına devam beyanıdır. Karma eğitimi tartışmaya açan kız okulları açılmasına dair niyet beyanında bulunulması, AKP'nin kadınların, kız çocuklarının eğitim ve istihdam süreçlerinin dışında bırakılması ve “evde oturmalarının” sağlanması yönlü ideolojik gayesinin net bir yansımasıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın geçtiğimiz aylarda onayladığı ve bu kanun teklifinde kurulması önerilen Milli Eğitim Akademisiyle uygulayıcısı kadroları yetiştirmeyi planladıkları Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli, AKP'nin 22 yıllık iktidarıyla tam bir süreklilik halindedir ve ziyadesiyle cinsiyetçi bir öze sahiptir. Müfredatta özellikle kadınların toplumsal rollerine yönelik geleneksel ve sınırlayıcı bakış açılarının teşvik edilmesi, cinsiyetler arası eşitsizliği derinleştirmektedir. AKP iktidarının 22 yıldır adım adım üzerinde çalıştığı ve Yeni Yüzyıl Maarif Modeliyle birlikte ortaya çıkarmayı arzuladığı esasında kapitalizmle, yoksullukla, tekçilikle, cinsiyetçilikle sorunu olmayan ve tüm bunlara rıza gösteren bir “medeniyet” inşası çabasıdır.

c. Eğitimin Sünni (Hanefi) İslam Temelinde Dönüştürülmesi

Erken cumhuriyet döneminden itibaren özgürlükçü bir perspektife sahip olmayan, “bir araç” niteliği taşıyan laik eğitim sistemine karşı din temelli bir eğitim sistemi getirilmesine dönük politikalar, AKP iktidarının ajandasında uzun yıllardır mühim bir yer kaplamakta, son yıllarda ise buna dair uygulamalar ayrıca ivme kazanmaktadır.

12 Eylül cuntası tarafından hazırlanan 1982 anayasası ile zorunlu hale getirilen “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi” dersi toplum mühendisliği mantığıyla Türk-İslam hegemonyası kurmak için Sünni olmayan ailelerin çocukları üzerinde de tatbik edilmiş/edilmektedir. Yine devletin din

kurumu olarak Diyanet İşleri Başkanlığı'nın siyasal ve toplumsal yaşamda her geçen gün daha fazla söz ve hatta “karar” alıcı pozisyon alması toplumu din temelli yeniden dizayn etme amacının en açık göstergelerinden birisidir. Bu kurum ayrıca Anadolu ve Mezopotamya’da yaşayan İslam’ın Sünni Hanefi mezhebi haricindeki tüm mezheplerine ve diğer inançlara karşı baskı ve yok sayma misyonunu da üstlenmiştir.

Eğitim, devletin ideolojik aygıtlarının arasında en işlevsel olanlarından birisidir. İkinci yüzyılına girmiş olan Türkiye’de, erken cumhuriyet döneminden itibaren eğitim, Anadolu ve Mezopotamya’da yaşayan halkların, inançların ve toplumsal grupların ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmek yerine tek tip bir yurttaş yaratma yolunda kullanılmıştır. AKP de “tek din, tek mezhep” anlayışıyla ideolojik gayelerinin gereklerini eğitimin her alanında yaymak istemektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı, yıllardır, “Dersimi Camide Yapıyorum,” “Mescitsiz Okul Kalmasın,” ve son olarak da ÇEDES gibi eğitimde işbirliği protokolleri neticesinde laik eğitim kurumları olması gereken kamu okullarına çeşitli tarikatların girmesini sağlamaktadır. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası’nın da son raporunda belirttiği üzere “eğitimde ticarileşme ve eğitimi dinselleştirme uygulamaları hız kesmeden devam etmekte, tekçi zihniyet farklı inanç, dil, kimlik ve mezhepleri yok saymayı sürdürmektedir.” Seçmeli ders adı altında dini içerikli dersler öğrencilere zorunlu tutulmasının, manevi danışman adı altında okullara imamların atanmasına girilmesinin, cemaatlerin/tarikatların dernek adı altında okullara yerleştirilmesinin, karma eğitim karşıtı söylemlerin artmasının kabul edilebilir bir tarafı söz konusu değildir.

Eğitim politikaları belirlenirken pedagojik ve toplumsal gereklilikler çerçevesinde hareket edilmeli ve özellikle Alevi çocukları üzerinde baskı aracı olarak kullanılagelen zorunlu ve “seçmeli görünümünde zorunlu” din dersleriyle ayrımcılık uygulamalarına son verilmelidir. Alevilik, Bektaşilik, Êzîdîlik, Caferilik ve Şîilik gibi inanç ve mezheplerin tanınması ve bu çerçevede gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

d. ÇEDES Projesi

Tüm çocuklar için parasız, bilimsel, nitelikli eğitimin, fiziki koşulları yeterli okullarda verilmesi için gerekli adımları atmayan iktidar, eğitimin Sünni (Hanefi) inanç referanslı projeleri, dini vakıf, tarikat ve derneklerle imzalanan protokoller ve Diyanet İşleri Başkanlığı’nda görev yapan din görevlilerini resmi eğitim ortamlarına dahil eden “ÇEDES”

gibi uygulamalarla okullarda sorgulamayan, itaatkâr nesiller yetiştirmeye yönelik uygulamalarla karşımıza çıkmaktadır. Cemaat ve dini yapılanmalarla yapılan protokoller ve şimdi de manevi danışmanlık adı altında yapılan protokol, eğitimin Sünni (Hanefî) anlayışı kurumsallaştırmaya yönelik adımlardır. Siyasi iktidarın ÇEDES Projesi ile eğitim araçsallaştırılmakta ve okullar Diyanetin arka bahçesi haline getirilmektedir. Eğitimin Sünni (Hanefî) anlayışı merkeze alması, kız çocuklarının eğitime katılımını güçleştirmekte, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini olağanlaştırmaktadır.

Nitekim okullarda sadece öğretmenlerin eğitim öğretim hizmeti verebileceği gerçeği ortada dururken, ÇEDES projesi ile okullarda imamlar, vaizler ve Diyanet’e bağlı memurlar ‘manevi danışman’ olarak görevlendirilmekte ve yasa dışı bir şekilde fiilen eğitim öğretim hizmeti vermektedir. Protokol çok büyük ağırlıkla devlet okullarında uygulama alanı bulmaktadır. Proje ile kamu eğitiminin niteliğinin düşürülmesi aynı zamanda kamu okullarından özel okullara öğrenci akışını sağlamaya, sermaye karlılığını artırmaya yönelik bir çabadır. Bu uygulama ile önümüzdeki dönemde özel okullara yönelimin artacağını söylemek ve bunun aynı zamanda eğitimde özelleştirmenin bir ayağı olarak görmek mümkündür. Böylece protokol uygulamasından yoksul ailelerin çocukları daha fazla etkilenecek, nitelikli sorgulayıcı, özgürleştirici eğitimden yoksun kalma süreci derinleşecektir.

Aynı zamanda laiklik anlayışı gereği farklı, inanç, düşünce ve değerler karşısında tarafsız olması gereken bir devletin sadece bir dinin ve mezhebin öğretilerini, sadece belli bir inancın benimsediği manevi değerleri tüm okullarda ‘tek doğru’ olarak öğretmeye çalışması doğru bir uygulama olmadığı gibi, farklı inançtan öğrencilere yönelik açık bir dayatma ve ayrımcılıktır. Bu uygulama aynı zamanda eğitim sürecinde öğrencilerinden tek sorumlu olan eğitim emekçilerini de ayırtırmaya yönelik olmaktadır.

Okullarda öğretmenlerin yapabileceği ve yapması gereken rehberlik hizmetinin din görevlilerine bırakılmaya çalışılması, yani öğretmenlerin yerine Diyanet personelinin ikame edilmesi kabul edilemez bir durumdur. Böyle bir durum öğretmenler arası iş barışını bozmasının yanı sıra öğrenciler arasında yeni bir dini yapılanmayı kamu otoritesi eliyle kurmayı hedefleyen bir protokol olması yönüyle de kabul edilebilir değildir.

e. MESEM Projesi

Çocuk emek sömürüsünün bir biçimi olan ve Türkiye’de yasal kılıf altında “meşrulaştırılan”, eğitim hakkını gasp eden, kamu kaynaklarının patronlara aktarılması olan ve müjde diye sunulan MESEM Projesi bütün raporların da ortaya koyduğu gibi bir eğitim sistemi değil, tamamen çocukların devlet eliyle işçileştirilmelerini meşrulaştırmanın bir aracıdır. Ödemelerin devlet desteğiyle yapılması ve çocukların bir iş sahibi olacağı algısı ile işverenler ve aileler için cazip hale getirilen MESEM uygulaması kapsamında fabrikalarda çalıştırılan çocuk sayısı hızla artmaktadır. Okulda olmaları gereken yaşlarda sanayide ve hizmet sektöründe işçi olarak çalıştırılan, eğitim adı altında ucuz işgücü olarak sermayenin önüne atılan, İş Kanunu’ndan doğan haklardan da faydalanamayan, sömürünün her biçimini en ağır haliyle yaşayan çocukların fiziksel ve psikolojik gelişimi de ‘normal’ şartlarda ilerlemediği de çeşitli raporlarla ortaya konmaktadır. MEB, MESEM’ler özelinde de çocuk işçiliğin yasaklanmasına dair eğitimcilerin itirazlarını, çocuk işçi cinayetlerini, çocukların işyerinde maruz bırakıldığı tacizi ve sömürüyü görmezden gelmeye devam etmektedir. Bugün 81 ildeki sanayi bölgelerinin tamamında MESEM’ler açılmış durumdadır.

Millî Eğitim Bakanlığı başlattığı “Mesleki Eğitim Merkezi” (MESEM) uygulamasıyla haftanın dört günü işyerlerinde çoğu zaman yetişkinlerle aynı işi yapmak zorunda kalan 2 milyona yakın çocuğu işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinden, denetimden uzak bir şekilde emek sömürüsü ve yaşam hakkının gasp edildiği bir çalıştırma biçimi ile patronların insafına bırakmıştır. Bu durumun sonucunda ise patronların kârı için Mesleki Eğitim Merkezleri’nde (MESEM) çalışmak zorunda bırakılan öğrenciler kimi zaman uğradıkları iş cinayetlerinde yaşamlarını yitirmektedirler.

Türkiye’nin de imzacısı olduğu Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, 18 yaşın altındaki her bireyin çocuk olduğunu söyler. Yaşamının her çocuğun temel hakkı olduğunu ve herkesin ilk görevinin çocukların yaşamını korumak olduğunu, hiç kimsenin çocuklara karşı olan sorumluluklarını onlara zarar verecek şekilde kullanamayacağını belirtir. Bunlara ek olarak devletin, çocukların hiçbir zarara uğramaması için her türlü önlemi almakla yükümlü olduğunu kabul etmektedir. Buna paralel olarak Anayasanın Çocuk Koruma Kanunu çocuğun yaşama, gelişme, korunma ve katılım haklarının güvence altına alınması, çocuğun yarar ve esenliğinin gözetilmesi, çocuk ve ailesinin herhangi bir nedenle ayrımcılığa tâbi tutulmaması ilkelerini gözetmektedir.

f. KHK ile Kamu Görevinden Çıkarılan Öğretmenler

Türkiye’de, toplumu ve bireyleri şekillendirmek için kullanılan eğitim sistemi, 22 yıllık AKP iktidarı ile birlikte farklı boyutlara ulaşmıştır. Eğitimi bir araç olarak kullanan iktidar eğitim emekçilerinin sorunlarını da görmezden gelmektedir. Öğretmen açığı 140 binlerin üzerine çıkmışken, atama bekleyen öğretmenlerin sayısı ise 500 bini geçmiş durumdadır. Ataması yapılmayan branşlarda öğrenci yetiştiren fakültelere plansız bir şekilde öğrenci alımının yapılması ise atanmayacak öğretmen sayısını doğalında ise işsizliği artıracaktır.

22 yıllık AKP iktidarı süresince eğitimin niteliğinin belli bir ivme ile düşürülmesi, eğitim müfredatlarına yapılan müdahaleler, laik, bilimsel, demokratik, özgürlükçü, anadilinde eğitim yerine eğitimin tekleştirilmesi, eğitimde idareci ve öğretmenler üzerinden partizanca kadrolaşmalar, eğitimde özelleştirme ile fırsat eşitliği ve kamusal eğitim hakkının bitirilmesi karma eğitim karışıklığı ve benzeri uygulamalara bakıldığında, iktidar bizatihi öğrencilerin eğitim hakkı üzerinde büyük bir tehdit olarak varlığını sürdürmektedir.

Nitelikli eğitimi ülkede bitirme noktasına getiren iktidarın eğitim politikalarında yaşanan yapısal sorunlarla beraber, 15 Temmuz darbe girişimi sonrasında, OHAL uygulaması ve KHK’larla eğitime ve öğretmenlere yönelik yeni bir baskı süreci başlatılmıştır. Siyasi iktidar, binlerce öğretmenin, eğitim ve bilim emekçisinin işine, ekmeğine, çalışma hakkına ve geleceğine yönelik hukuk dışı adımlar atmıştır.

15 Temmuz darbe girişimi sonrasında 64 özel öğretim kurumu, 360 özel kurs ve etüt merkezi, 847 özel öğrenci yurdu ve 15 vakıf üniversitesi kapatılmıştır. Bu süreçte bin 176’sı devlet, 401’i vakıf üniversitesinde olmak üzere bin 577 dekanın istifası istenmiştir. Kamudan ihraç edilenlerin 41 bin 705’i eğitim ve yükseköğretim kurumlarındandır. KHK’ler ile MEB’den 34 bin 393 kişi, Yükseköğretim Kurumlarından 7 bin 80 kişi (5 bin 705 akademisyen, bin 375 idari personel) ihraç edilmiştir. 12 Eylül 1980 darbesi sonrasında hakkında işlem yapılan öğretmen sayısı 3 bin 854 iken, bu rakam AKP’nin ilan ettiği OHAL süresince 60 bini aşmıştır.

Anayasa Mahkemesi’nin OHAL kararlarının yargıya götürülemeyeceğini, iptali için Anayasa Mahkemesi’ne başvuru yapılamayacağını açıklamasının ardından uygulamalara itiraz için OHAL İşlemleri İnceleme Komisyonu kurulmuştur. 2017 yılı Temmuz ayında çalışmalarına başlayan Komisyon, en son 27 Mayıs 2022’de son sürece dair açıklamalarda bulunmuştur. Bu açıklamaya göre, bugüne kadar toplam 127 bin 130 kişi komisyona başvurmuş, bunlardan 124 bin 235 başvuru dosyası karara bağlanmıştır. Şu an komisyonun önünde inceleme bekleyen dosya sayısı ise 2 bin 895’tir. İktidarın KHK politikaları yüzünden en az 17 kişi OHAL İşlemleri

İnceleme Komisyonu kararlarıyla yaşamını yitirdikten sonra “artık asla geri dönemeyecekleri” görevlerine iade edilmişlerdir.

İhraç edilen öğretmen ve eğitim emekçilerine adeta “sivil ölüm” reva görülmüştür. İhraç edildikten sonra emekçilerin özel sektörde iş bulmaları, banka hesabı açmaları, sosyal yardım almaları, yurt dışına gitmeleri engellenmiş kendilerine “aç susuz kal, ağaç kabuğu ye” denmiştir. Bu durum yalnızca ihraçların kendilerini değil tüm ailelerini de etkilemiştir. Sırf ebeveynleri KHK’li diye birçok genç, KPSS mülakatlarında, güvenlik soruşturmalarında elenmiştir.

Anayasa ve uluslararası insan hakları normları, her bireyin adil yargılanma hakkını güvence altına almaktadır ancak maalesef KHK ile ihraç edilen eğitim emekçileri, savunma haklarından mahrum bırakılarak mesleklerinden edilmiştir. Hukuk ve adalet herkes için geçerli olması gerekirken KHK süreçlerinde anayasal haklar, hukuk ve adaletin temel ilkeleri ciddi şekilde ihlal edilmiştir. Güvenlik soruşturması, adil ve şeffaf olmaktan çıkarılmış, öğretmenler üzerinde bir “sopa” niteliği alarak baskı aracına dönüştürülmüştür. Öğretmenler üzerindeki baskılar her geçen gün artarken, öğretmenlerin karşılaştığı güvenlik soruşturması adı altındaki keyfi uygulamalar, bu baskının ve hak ihlalinin en somut örneğini oluşturmuştur.

Bu uygulamalar, yalnızca bireysel hak ve özgürlükleri gasp etmekle kalmayıp aynı zamanda eğitim hakkını da ihlal eder bir nitelik almıştır. Eğitimde yaratılan bu güvencesizlik ortamının, sermayenin ve iktidarın çıkarlarını koruma amacı taşıdığı aşikardır. Eğitim emekçilerinin haklarının “budandığı”, düşünce ve ifade özgürlüğünün kısıtlandığı bir ortamda, gerçek, bilimsel bir eğitimden söz edilemez.

Güvenlik soruşturması adı altında öğretmenlerin mesleklerinden men edilmesi, hukukun üstünlüğüne aykırı bir uygulamadır. Hiçbir gerekçe bildirilmeden yapılan bu soruşturmalar, öğretmenlerin savunma haklarını ihlal etmekte ve temel hak ve özgürlüklerini çiğnemektedir. Bu durum, Anayasa ve uluslararası insan hakları sözleşmelerine aykırıdır. Öğretmenlerin karşı karşıya kaldığı bu keyfi uygulamalar, onları ekonomik ve psikolojik olarak zor durumda bırakmaktadır. İşsiz kalan öğretmenler, geçim sıkıntısı yaşamakta, mesleki itibarları zedelenmekte ve geleceğe dair umutları yok edilmektedir. Bu durum, sadece bireysel olarak öğretmenleri değil, aynı zamanda ailelerini ve eğitim sistemini de olumsuz etkilemektedir.

Eğitim emekçilerinin temel haklarından dahi mahrum bırakılarak, geçmişlerini, sosyal medya paylaşımlarını, sendikal faaliyetlerini ve hatta aile ilişkilerini kapsayacak şekilde genişletilen güvenlik soruşturmalarıyla fişlenmesinin kabul edilebilir bir tarafı yoktur. Öğretmen adaylarının kişisel ve özel yaşam gizliliği ihlal edilerek yapılan bu soruşturmalar, öğretmenlerin mesleki hayatlarını başlamadan bitirmektedir.

Güvenlik soruşturmaları, keyfi ve adaletsiz bir şekilde yürütülmektedir. Belirli bir standarda veya şeffaf bir kritere dayanmayan bu soruşturma süreçleri, öğretmen adaylarının hangi nedenlerle elendiği konusunda belirsizlik ve adil olmayan sonuçlar yaratmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin demokratik haklarını savunmalarını da zorlaştırmasına ek olarak eğitimin niteliğini düşürmekte ve öğrencilerin geleceğine dair de olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Eğitim, özgür ve demokratik bir toplumun temel taşıdır. Öğretmenler, baskı ve korku altında değil, özgür ve güvenli bir ortamda görev yapmalıdır. Güvenlik soruşturmalarına ve mülakat adı altında uygulanan keyfi ve haksız uygulamalara son verilmelidir. Yeni ÖMK’da açıkça görülmektedir ki yeni bir kadrolaşma zemini olarak Milli Eğitim Akademisinin kuruluşu, işe yeni başlayan öğretmenlerin “hazırlık eğitimi” adı altında “seçimini” ve “yerli-milli olmayanların elenmesini”, kendilerinin benzeri hatta kopyası olmayanların dışarda bırakılmasını içermektedir.

g. Eğitim Emekçilerinin Kazanılmış Özlük Hakları

Türkiye, kendisinin taraf olduğu ve kabul ettiği “Öğretmenlerin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararlar”a uygun düzenlemeleri on yıllardır yapmamaktadır ve bunun da bir sonucu olarak öğretmenler ekonomik, sosyal ve özlük hakları açısından dünyada son sıralarda yer almaktadır. 22 yıllık AKP iktidarı da pragmatist politikaları, gününbirlik uygulamaları sonucu eğitim ve bilim emekçilerinin hakkına yönelik saldırıların ve eğitim emekçilerine yönelik hak gasplarının önceki dönemlerle kıyaslanamayacak kadar arttığı bir dönem olmuştur.

Eğitim ve bilim emekçilerinin yıllardır dile getirilen talepleri karşılanmamakta, yaşanan sorunlara kalıcı çözümler üretilmemektedir. Siyasi iktidarın senelerdir topluma dinci, milliyetçi ideolojiyi dayatan, eğitim emekçilerini itibarsızlaştıran, öğretmenlerin acil ekonomik sorunlarına çözüm üretmeyen, eşit işe eşit ücret ilkesini ortadan kaldıran, özlük haklarını zayıflatan, öğretmenler arasındaki ayrımcılığı ve eşitsizliği derinleştiren politika ve uygulamaları ile eğitimcinin emeği değersizleştirilmektedir. Bugün öğretmenler, karar alma konumundan önemli ölçüde uzaklaştırılmış ve mesleğe yönelik özgürlük alanları kısıtlanmıştır. Öğretmenin kendi inisiyatifıyla uygulayabileceği birçok karar, kendisine hazır olarak sunulmaktadır. Böylelikle öğretmen için sistemin içinde edilgen bir pozisyon biçilmiş, verilen komutları yerine getirmekle sınırlandırılmış, etkisiz bir uygulayıcı düzeyine indirgenmiştir.

Bununla birlikte öğretmenlerin toplumsal statüleri ile birlikte ekonomik, sosyal ve özlük hakları gerilemiş, eğitim sisteminde yaşanan köklü değişiklikler, 4+4+4 eğitim yasası, okul dönüşümleri, siyasi kadrolaşma, yandaş yönetici atamaları, eğitimin dini referanslara göre şekillendirilmek istenmesi ile de öğretmenlerin yaşadığı sorunlar derinleştirilmiştir. Bugün muhalif sendikaya üye veya da demokratik haklarını kullanmaktan imtina etmeyen öğretmenler, devletin gözünde “sakıncalı” görülmekte; öğretmen, kendisini sürekli eğitecek/yetiştirecek ve toplumda saygınlığını sürdürecektir maddi olanaklardan yoksun bırakılmakta; öğretmenin mesleki ve demokratik haklarını savunacağı örgütlenme hakkı engellenmektedir.

Öte yandan, siyasi iktidar öğretmenlere ödenecek maaşı mümkün olduğu kadar düşük tutabilmek, dar kaynakla çok insan çalıştırmak amacıyla öğretmenlik mesleğini hiyerarşik bir sınıflandırmaya tabi tutmuş; her alanda atanmayı bekleyen binlerce öğretmen adayını bulunmasına rağmen mesleği, güvenceli çalışma koşulları olmadan görevlendirilen, ders ücreti karşılığı ders okutan ücretli öğretmenlik, vekil öğretmenlik, sözleşmeli öğretmenlik ve kadrolu öğretmenlik olarak bölmüştür. Öğretmenliğin bu şekilde sınıflandırılması ise hem ciddi bir itibar kaybına hem de eğitim emekçilerinin çalışma barışının zedelenmesine neden olmuştur. Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli gibi statü farklılıkları üzerinden çalıştırılan, ihtiyaç olduğu halde ataması yapılmayarak işsiz bırakılan öğretmenlerin saygınlığının yıpratıldığı, farklı dil, kimlik ve inançların dışlandığı, siyasal kadrolaşmanın had safhaya ulaştığı bu süreçte öğretmenler, her türlü otoriteye koşulsuz itaat eden “hükümet memurları” haline getirilmeye çalışılmış ve kariyer basamakları üzerinden yapay olarak ayrıştırılmıştır.

h. Atan(a)mayan Eğitim Emekçileri

2002 yılında 68 bin olan atanmayan öğretmen sayısı, bugün 1 milyonun üzerindedir. Çünkü her yıl 100 binin üzerinde öğretmen mezun olmaktadır. Halen hafızalardan silinmeyen iktidarın atanmış MEB Bakanı’nın “Ben öğretmen olmak isteyenleri, Eminönü’ndeki caminin önünde bekleyen güvercinlere benzetiyorum. Bekliyorlar ki biri önlerine yem atsın.” sözleri iktidarın eğitim emekçilerine bakışının vahim örneklerinden sadece biridir.

Eğitim sistemindeki plansızlık nedeniyle sayıları neredeyse 1 milyonu aşan, atanmayan öğretmenler sorunu can yakmaya devam etmektedir. Ataması yapılmayan eğitim emekçileri, devlet okullarında güvencesiz, asgari ücretin altında ücretlerle ya da özel okullarda esnek,

güvencesiz ve düşük ücretlerde çalıştırılmakta, fabrikalarda, inşaatlarda iş cinayetlerinde yaşamlarını yitirmekte ya da kendi elleriyle yaşamlarına son vermektedirler.

Ayrıca engelli öğretmenlerin atamalarının kısıtlı tutulmasının en büyük nedenlerinden biri de çalışma ortamlarının mimari ve fiziki olarak uygun olmaması ve bireysel becerilerine yönelik araç ve gereçlerin bulundurulmamasıdır. Engelli öğretmenlerin atamaları yapılırsa dahi, fiziki koşullar erişebilirlik gerekçe gösterilerek göreve başlatılmamaktadırlar.

i. Eğitimde Özelleştirme

24 Ocak kararları ile başlayan ülkedeki neoliberal dalga her alanda olduğu gibi kendisini eğitim alanında da göstermeye başlamış ve kamusal bir hizmet olan eğitimin piyasalaşması hız kazanmıştır. İktidar, kamusal eğitimi adım adım niteliksizleştirerek eğitimde özelleştirmeyi meşrulaştırmanın zeminini hazırlamıştır. Tamamen ücretsiz olması gereken örgün eğitim hakkı, siyasi iktidar döneminde kamusal niteliğinden tamamen uzaklaştırılmıştır.

2014 yılında başlayan özel teşvikler, destek ve vergi indirimleri özel okulların sayısını katlamıştır. Eğitim ile hiçbir ilgisi olmayan farklı iş kollarındaki sermayedarlar özel okullar açmış, bu okulları ticarethane gibi işletmeye başlamışlardır. Devlet okullarına verilmeyen kamusal kaynaklar destek ve teşvik adı altında milyarlarca TL yıllarca özel okul patronlarına sunulmuştur. Bugün devlet okullarında ihtiyaç olduğu halde, ataması yapılmayan yüzbinlerce işsiz genç öğretmen, neredeyse hiçbir denetimin yapılmadığı her köşede açılan özel okullar için ucuz, hatta kimi zaman ücretleri ödenmeyen, işgücü haline gelmiştir. Öğretmenler özel okullarda, çoğu zaman düşük ücretlerle, eğitim-öğretim ödeneği gibi hakları ödenmeden, güvencesiz ve esnek koşullarda, mobbing altında, gelecek güvencesi olmadan çalıştırılmaktadırlar.

j. Özel Sektör Eğitim Emekçileri

Özel okul, kurs, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerindeki eğitim emekçileri belirsiz, keyfi ve sömürünün derinleşmesinin önünü açan çalışma koşulları ile karşı karşıyadır. Türkiye’de eğitim hakkının piyasalaşması eğitim olanaklarına erişimde eşitsizliği arttırmanın yanı sıra patronların birliğiyle kurulan sömürü düzeninde, KPSS sonrası yapılan mülakatlar nedeniyle atanmayan yüzbinlerce eğitim emekçisi, özel okul, dersane veya etüt merkezlerinde yasal

güvenceleri olan eşit işe eşit ücret hakları gasp edilerek, çoğunlukla asgari ücret ya da asgari ücretin dahi altında düşük ücretlerle, iş sağlığı ve güvencesi hükümleri yok sayılarak, patron istismarına, mobbinge ve sömürüsüne açık, tazminat hakkının ortadan kalkması amacıyla 10 aylık süreli sözleşmelerle çalışmak zorunda bırakılmaktadır.

Kıdem ve ihbar tazminatı gibi özlük hakları gasp edilen özel sektör öğretmenleri; çalışma koşullarına ve sefalet ücretine itiraz edip hak aradıklarında ise belirli süreli sözleşmelerinin yenilenmeyeceğiyle ve işten atılma tehdidiyle karşılaşmaktadırlar. 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda yer alan 'öğretmenin sözleşmede yer alan maaşı resmi okullarda çalışan öğretmenin taban maaşından daha düşük gösterilemez' maddesinin kaldırılması, özel sektör öğretmenlerinin yaşadığı emek sömürüsünün temel sebeplerindendir. Özel Sektör Öğretmenleri Sendikası ise uzun süredir kamudaki öğretmenlerle aynı maaşı almalarını güvence altına alan "taban maaş" düzenlemesi, süreli sözleşmenin kaldırılması ve eğitim iş kolunun kurulması talepleriyle eylemlerini ÖMK Tasarısına şiddet maddesi koyan iktidarın polisince uygulanan şiddete ve gözetimlere rağmen sürdürmektedir.

k. Kamuda Atama Usul ve Esasları

657 sayılı yasanın 3. maddesinde, temel ilkeleri belirlenmiş olan liyakat ilkesi "kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır." biçiminde tanımlanmıştır. 657 Sayılı kanunun temel ilkesi olarak kabul edilen bu hükümle, kamu görevlilerinin görevde yükselmelerinin hangi esaslara göre gerçekleşeceğinin temelleri net bir şekilde ortaya konulmuştur.

İnsanı üretim sürecinin odağına yerleştiren, en alt kademeden en üst kademeye kadar tüm emekçileri, kar amacı güden işletmenin stratejik hedefleri doğrultusunda çalışmaya yönelten "stratejik insan kaynakları yönetiminin" getirdiği kapitalist usuller ve değerler; çalışanların işe alımlarından çalışma ilişkilerine, kariyer gelişim süreçlerinden emekli oluncaya kadar geçecek zaman içinde sürekli rekabet, yenilenme, gelişim, performansla dayalı ücret, esnek çalışma biçimleri gibi çalışanı bir sosyal varlık olarak görmekten çok, işletmenin bir parçası haline getirme amacı taşımaktadır.

Kapitalist istihdam süreçlerinde mülakat sistemi de bu sürecin en önemli parçalarından biri olarak kabul edilmektedir. Türkiye'de kamu kurum ve kuruluşlarında yerleşik kılınmaya çalışılan mülakat sistemi, özel işletmelerde uygulanan "stratejik insan kaynakları yönetimi"

anlayışının kamuda da geçerli hale getirilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Bir anlamda mülakat, kamunun özel sektör anlayışıyla, kar amacı güden piyasa usulleriyle yönetilmesi amacı çerçevesinde geliştirilen yeni yönetimin bir parçasıdır.

Öğretmen atamalarında, ilk defa 2016 yılında uygulanmaya başlanan mülakat sistemi, iktidara ideolojik bağlılık içerisinde olan kişileri istihdam etmenin bir yolu haline gelmiştir. Bu uygulamayla mülakatı gerçekleştiren komisyonların, keyfi ve herhangi bir objektif parametreden uzak kararlarıyla sıkça karşılaşmıştır. Öyle ki KPSS Türkiye 6.'sı olan bir öğretmen, keyfi bir şekilde, KPSS'de 91.5 puan alan bir kişi ise mülakatta 51 puan verilerek elenmekte diğer yandan ise KPSS puanı ziyadesiyle düşük olmasına rağmen liyakatın değil nepotizmin usul ve esaslarını uygulayan mülakat komisyonları kimi “adaylara” yüksek puanlar vererek göreve başlamalarını sağlamaktadır.

14 Mayıs Genel Seçimlerinden bir ay önce AKP’li Cumhurbaşkanı Erdoğan seçim vaadi olarak yaptığı açıklamada “kamuya işe alımlarında mülakatı kaldırarak gençlerimizin sınavlardaki başarısına göre atama yapacağız” demiştir. Yine seçime iki gün kala dönemin Milli Eğitim Bakanı şimdinin ise Meclis Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Başkanı Mahmut Özer, Milli Eğitim Bakanlığında mülakatla öğretmen alım uygulamasını sona erdireceğini duyurmuştu. Ancak Eylül 2023 tarihinde mevcut Milli Eğitim Bakanı Yusuf Tekin MEB’de öğretmen alımlarında mülakata devam edileceğini açıklamış, “mülakatın mülakat gibi yapılacağını” söylemiştir. Yusuf Tekin, bu açıklaması ile yıllardır uygulanan mülakat sisteminin bir tür kayırma ve torpil uygulaması olduğunu ikrar etmiştir.

Öğretmenlik Mesleği Kanun Teklifinin 10. Maddesinde bulunan Milli Eğitim Akademisine alınan öğretmen adaylarının teorik derslerde yazılı sınav ile uygulamalı derslerde ise danışman öğretmen ve akademi eğitim personeli tarafından değerlendirileceği, öğretmenlerin bu değerlendirmelerin aritmetik ortalamasına göre geçme notu alacağı düzenlenmektedir. AKP’nin geçmiş pratikleri göz önüne alındığında ise yeni uygulamayla da öğretmen atamalarında liyakatın esas alınmayacağı, kendisine ideolojik aidiyeti olan öğretmen adaylarının atamasının sağlanacağı son derece aşıkardır.

Teklifin 34. Maddesiyle de öğretmenlerin yeterliliğinin bakanlıkça belirlenecek iki müfettişin inisiyatifine bırakılacağı belirtilmektedir. Bu durum, iktidara muhalif eğitim emekçileri üzerinde sürekli bir tehdit durumunu ortaya çıkaracak ve eğitim emekçileri için güvencesiz çalışma ortamı anlamı taşıyacaktır. İki müfettişin teftiş ve incelemesi sonucu “yetersizlik” iddiası ile eğitim emekçilerinin geri hizmete alınma ihtimali söz konusu kılınmaktadır. Bu durumun keyfi uygulamalara, mobbinge, hukuksuz kararlara ve istismara açık olacağı ise kanun

teklifinde ihtimal dışı bırakılmaktadır ancak geçmiş tecrübelerle sabittir ki görünen gelecek muhtemel olan tam da bu yönlü olacaktır.

Ayrıca oluşturulacak Milli Eğitim Akademilerinde hazırlık eğitimine alınan öğretmenlerin, son derece düşük bir maaş alacak ve yalnızca genel sağlık sigortasından faydalanacak olmaları öğretmenlerin güvencesiz çalışma şartlarının ne kadar vahim bir hal alacağını çok net bir şekilde göstermektedir. Kurulması planlanan Milli Eğitim Akademisi, üniversitelerin eğitim fakültelerini de boşa çıkarmaktadır. Bu kanun teklifi ile öğretmenlik; güvencesizlik, emeğinin karşılığını alamamak, her an öğretmenlik mesleğinden atılma riskiyle karşı karşıya kalmak ve özel sektör çalışanı gibi olmak demektir. Bu durum zamanla üniversitelerin eğitim fakültelerini tercih edecek öğrenci sayısının düşüşüne doğasında istihdam edilecek öğretmen sayısının düşüşüne bu da dolayısıyla eğitimde niteliğin düşüşüne sebep olacaktır.

6- SONUÇ

Türkiye’de neoliberal eğitim politikalarının en bariz sonuçları, öğretmenlerin itibarsızlaştırılması ve bir teknisyen olarak kabul edilerek eğitimin alınıp satılan bir metaya dönüştürülmesi, işsiz öğretmenler ordusunun yaratılması, düşük ücret, sosyal hakların kısılması, kamusal eğitimin niteliğinin düşürülmesi ve buna bağlı olarak, eğitim sistemindeki eşitsizliğin derinleştirilmesi, yoksul çocuklara yükseköğretim yolunun kapatılarak onların temel ve mesleki eğitimle yetinir kalma mecbur bırakılmasıdır.

Yüksek nitelikli eğitim sistemine sahip ülke deneyimleri, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklerken, onların kariyer ilerlemeleri ve ücretlendirmeleri için adil ve şeffaf sistemler oluşturulması gerektiğini göstermektedir. Bu sistemler, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak, onların mesleki becerilerini en üst düzeye çıkarmalarını sağlamıştır. Eğitim sistemlerinin geliştirilmesi, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yapılan yatırımlarla doğrudan ilişkilidir. Öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri ve mesleki becerilerini artırmaları, eğitimin niteliğinin yükseltilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Bu nedenle eğitim politikalarının, öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleyen yapı ve süreçleri içermesi gerekmektedir. Kanun teklifi hazırlanırken eğitimin tüm bileşenlerinin sürece dahil edilmemesi, görüşlerinin alınmaması ve katılımcı bir süreç yürütülmemesi bu bağlamda da önemli bir eksikliklerdir.

Siyasi iktidar, gerçek bir meslek kanunu yapmakta samimi ise atılması gereken ilk adım, öğretmenlik mesleği açısından uluslararası düzeyde kabul gören en önemli belge olan “Öğretmenlerin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı”na uygun bir düzenleme yapmasıdır.

ILO ve UNESCO ortak belgesi olarak 5 Ekim 1966 yılında kabul edilen ve Türkiye tarafından da onaylanan tavsiye kararı, öğretmenlerin toplumsal statüsüne yönelik olarak bugüne kadar atılmış en önemli ve kapsamlı adımdır. Mezkûr tavsiye karar, öğretmenlerin sadece okul içinde değil, toplum içinde de yerine getirdikleri görevin taşıdığı önemi uluslararası düzeyde belgeleyen, öğretmenlerin tüm sorunlarını ele alan ve durumlarını tüm ayrıntıları ile düzenleyen bir metindir. Bu metin dikkate alınmadan hazırlanan bir Meslek Kanununu kabul etmemiz mümkün değildir.

“Öğretmenlerin Statüsü Tavsiye Kararı”, öğretmenlerin konumlarını güçlendirmeyi, haklarını geliştirmeyi ve korumayı amaçlarken aynı zamanda uluslararası düzeyde yapılmış bir toplu sözleşme niteliği taşımaktadır. 145 paragraftan oluşan belge, öğretmenlik mesleğinde işe alınma, işe alınmada seçme ve formasyon, mesleğe hazırlık, değişik düzeydeki öğretmenlerin mesleki sorunları, iş güvencesi, öğretmenin hak ve sorumlulukları, disiplin işleri ve mesleki bağımsızlık gibi konuları kapsamaktadır. Temel ücret, çalışma süreleri ve koşulları, özel izinler, araştırma izinleri, tatil, eğitim-öğretim yardımcı personelleri, sınıf mevcutları, öğretmen değişimi, uzak bölgelerde ve kırsal kesimde çalışan öğretmenler ile ilgili özel düzenlemeler, aile yükümlülükleri olan öğretmenlerle ilgili düzenlemeler, sağlık, sosyal güvenlik ve emeklilikle ilgili düzenlemelerin de olduğu temel bir belgedir.

Bizler sadece öğretmenlerin değil, eğitim kurumlarında çalışan tüm eğitim ve bilim emekçilerinin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi gerektiğini savunmaktayız. Nitelikli eğitim için, öğretmenler kadar emeği olan idari ve teknik personel, yardımcı hizmetliler sınıfı ve 4-B statüsünde çalışan eğitim emekçilerinin hakları ve talepleri de dikkate alınmalıdır. Öğretmenler için düşünülen iyileştirmeler, tüm eğitim ve bilim emekçilerinin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi ile birlikte ele alınmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı kendisi, ataması yapılması gereken öğretmen sayısını 68 bin olarak ifade etmesine karşın bu yıl 20 bin öğretmen ataması yapılmaktadır. 2023'te KPSS başvurusu yapan öğretmen sayısı, 572 bin iken ataması yapılmayan öğretmen sayısı ise yaklaşık 1 milyondur. Özel okullarda asgari ücret düzeyinde çalışmak zorunda bırakılan öğretmen sayısı, yaklaşık 200 bin iken MEB bünyesindeki okullarda “sözleşmeli” veya “ücretli” öğretmen statüsünde çalıştırılanların sayısı ise 100 bin civarındadır. Özel sektör öğretmenleri iş güvencesinden mahrum, asgari ücret ve altında çalışmak zorunda bırakılmakta, taban maaş hakları gasp edilmektedir. Bu kadar “açıkta kalan” öğretmenin, atandığı halde açlık sınırında bir yaşamın dayatıldığı öğretmenin, bulunduğu bir tabloda iktidar bu sorunları çözmek yerine yine kendi ajandasını işletmektedir.

Bu teklifte de öğretmenlerin genel sorunlarının çözümüne, ücretli öğretmenliğe, meslek hastalıklarına, öğretmenlerin yıpranma paylarına dair hiçbir düzenleme yoktur. CİMER şikâyet hattının öğretmenlere karşı bir sopa olarak kullanılmasını engelleyici bir düzenleme yoktur. Kurulması planlanan Akademi ile öğretmenlerin haklarının göz ardı edildiği, öğretmenlerin akademik başarılarının “mürit” olmaya bağlandığı ve eğitim fakültelerinin niteliksizleştirildiği ortadadır. Bu kanun teklifi ile getirilen Milli Eğitim Akademisi, “Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli” müfredatı kapsamında eğitim verecek kadroları oluşturmak için yapılmış bir düzenlemedir.

Müfredat ve Öğretmenlik Mesleği Kanunu; sömürünün, hak gaspının, Siyasal İslam'ın kurumsallaşması ve hukuksallaşmasıdır. Yüzyıldır baskıcı bir anlayışla sürdürülen eğitim anlayışıyla yine Kürtler için anadilinde eğitim mevzu bahis dahi değilken Alevilere ve farklı inançlara mensup öğrencilere zorunlu din dersi dayatmasına devam edilecektir.

Bizler ise demokratik, özgürlükçü laik, anadilinde, bilimsel bir eğitimin özgür ortamlarda gerçekleştirileceği, çocukların işçileştirilmeyecekleri, cinsiyetçilikle ayrımcı düşünceleri beslemeyecekleri, baskıya uğramayacakları ve anadillerinde eğitim alabilecekleri; öğretmenlerin ise başta özlük hakları olmak üzere meslek onuruna yakışır bir şekilde mesleklerini icra edebilecekleri bir eğitim anlayışını istiyor ve amaçlıyoruz! Bu nedenlerle bu kanun teklifini ve beraberinde getireceği tüm haksız ve hukuksuz düzenlemeleri DEM Parti olarak kabul etmiyoruz.

Yılmaz Hun

Iğdır

Keziban Konukcu Kok

İstanbul

MUHALEFET ŞERHİ

Giriş:

2/2239 esas numaralı Öğretmenlik Mesleği Kanun Teklifi; 03/07/2024 ve 04/07/2024 tarihlerinde Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunda görüşülmüştür. Teklif, yapılan Komisyon görüşmeleri sonucunda hiçbir öneri ve önerge dikkate alınmayarak 3 geçici madde, yürürlük ve yürütme maddeleriyle birlikte toplam 42 madde olarak kabul edilmiştir.

Usule İlişkin Değerlendirmemiz:

1. **Anayasa'ya Aykırılık:** Kanun teklifi, Anayasa'nın 88. maddesine aykırı olarak, Bakanlık tarafından hazırlanmış fakat milletvekillerinin imzalarıyla komisyonumuza sunulmuştur. Bu durum, yasamanın yürütmeden bağımsızlığı ilkesini zedelemektedir. Yürütme organının yasama sürecine bu denli müdahalesi, kuvvetler ayrılığı ilkesine aykırıdır ve demokratik hukuk devleti anlayışıyla bağdaşmamaktadır.
2. **Paydaş Katılımının Eksikliği:** Teklif, eğitimin paydaşları olan sendikalar, öğretmenler ve akademisyenlerle yeterince istişare edilmeden hazırlanmıştır. “Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli” ismiyle oluşturulan yeni müfredatın hazırlık sürecinde olduğu gibi bu teklif de kapalı kapılar arkasında hazırlanmıştır. Eğitim gibi toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren bir konuda, ilgili tüm tarafların görüşlerinin alınmaması, teklifin toplumsal mutabakatı sağlamaktan uzak olduğunu göstermektedir.

3. Komisyon Sürecindeki Eksiklikler:

TBMM Başkanlığı tarafından teklifin esas komisyonu Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu; tali komisyonları ise Adalet ve Plan ve Bütçe Komisyonu olarak belirlenmiştir. Ancak ne yazık ki teklif yalnızca esas komisyonda görüşülmüştür.

TBMM İçtüzüğü'nün 23. maddesinde tali komisyonlar, işin kendilerini ilgilendiren yönü veya maddeleri üzerinde esas komisyona görüş bildiren komisyonlar olarak yer almaktadır. Tali Komisyonların devre dışı bırakılması yasama zaafı oluşturmaktadır ve kanun teklifinin görüşmelerinde istişareden, fikir alışverişinden ve mutabakat aramaktan da kaçıldığı anlamına gelmektedir.

Türkiye Büyük Millet Meclisinin nitelikli kanun yapma hakkına müdahale edilerek yükümlülüklerini yerine getirmesi engellenmektedir. Bu suretle yetki gaspı yapılmış olmakta, anayasal düzen zedelenmektedir.

TBMM İçtüzüğü'nün 38.maddesi uyarınca Komisyonlar, kendilerine havale edilen tekliflerin ilk önce Anayasanın metin ve ruhuna aykırı olup olmadığını tetkik etmekle yükümlüdürler. Komisyona, Anayasa'nın her yönüyle ilga edildiği bir kanun teklifi sunulmuştur. Anayasa'nın 2.maddesindeki Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin sosyal bir hukuk devleti olma ilkesi, Anayasa'nın 5'inci maddesinde yer alan kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı, 10'uncu maddesindeki Devletin organlarının ve idare makamlarının bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmesi zorunluluğu, 11. maddesinde yer alan Kanunların Anayasa'ya aykırı olamaz hükmü, 17. maddede yer alan herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı, 42. maddesindeki eğitim ve öğretim hakkı, 48'inci maddede yer alan -herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyeti, 49'uncu maddedeki çalışmanın, herkesin hakkı ve ödevi olması, 58'inci maddedeki Devletin, gençleri kötü alışkanlıklardan ve cehaletten koruması, 70'inci maddeyle her Türkün, kamu hizmetlerine girme hakkı, 88'inci maddede yer alan kanun teklif etmeye milletvekillerinin yetkili olması ve son olarak 153'üncü maddede ifade edilen Anayasa Mahkemesinin kararlarının kesinliği maalesef çiğnenmektedir. Teklifin bahsi geçen hükümlere uyulmadan hazırlanması, Anayasa'ya aykırılık iddialarımıza haklılık kazandırmaktadır.

İktidarın kendi içinde yaşadığı çelişkiler ve tutarsız politikaları nedeniyle önceki bakanın yaptığını yerine gelen yeni bakan bozmaktadır. Yürürlüğe girerse sonuçları itibarıyla toplumun hayatını doğrudan etkileyecek böyle önemli bir teklifin yasalaşmadan önce sağlıklı bir istişare sürecinden geçmemesi, kamuoyu gündemine makul süre önceden gelmemesi, konuyla ilgili öğretmen odaları, sendikalar, üniversite çevreleri ve sivil toplum kuruluşları tarafından yeterli ölçüde tartışılmaması ve dar bir alana sıkıştırılması Teklifin ya Anayasa Mahkemesinden dönmeye ya da kamuoyundan gelen itirazlar sebebiyle yeniden değiştirilmesine neden olacaktır.

Bu durum Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin itibarına gölge düşürmektedir. Türkiye Büyük Millet Meclisinin yasama faaliyetlerinin kalitesini zedeleyen ve İçtüzük hükümlerini dikkate almayan bu kanun yapma anlayışı siyaset kurumuna olan güveni her geçen gün daha da düşürmektedir. İktidar anlayışı değişmedikçe kanunlardaki değişiklikler sık sık tekrarlanacaktır.

4. Anayasa Mahkemesi Kararının Göz Ardı Edilmesi:

Anayasa Mahkemesi'nin 13/7/2023 tarihli ve E: 2022/47, K: 2023/124 sayılı kararıyla iptal edilen önceki düzenlemenin yerine getirilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Anayasa Mahkemesi,

önceki düzenlemede özellikle aday öğretmen değerlendirme komisyonu konusunda Anayasa'ya aykırılık tespit etmiştir. Mahkeme, bu konularda idarenin keyfilğine yol açabilecek düzenlemeleri iptal etmiş ve yasama organına yeni bir düzenleme için 9 ay süre vermiştir. O süre de geçmiş, farklı bir meslek kanunu meclise sunulmuştur.

Teklifin Tümü Üzerinde Değerlendirme;

Kanun teklif metninin eksik ve sakıncalı pek çok yönünün bulunduğu ve geri çekilmesi gerektiği tarafımızca Komisyonda dile getirilmiştir.

Komisyonda Teklif ile ilgili diğer genel görüş ve önerilerimiz aşağıda sıralanmıştır.

Eğitimin niteliğini, kalitesini ve gücünü doğrudan etkileyen en önemli faktörlerden birisi şüphesiz ki öğretmenlerdir. Çünkü öğretmenler, eğitim sistemi içinde politika ve stratejileri uygulayan, uygulama sonuçlarını gözlemleyen ve aksayan yönlerin tespitini yapma imkânına sahip olan temel unsurlardır. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, bir ülkede belirlenen eğitim politikalarını uygulayan ve anlamlı kılan temel taşlardır.

Öğretmenlik Meslek Kanununun amacı; Öğretmenliğe saygınlık kazandırmak, öğretmenlerin özlük haklarını iyileştirmek ve öğretmenlerin mesleki gelişimini düzenlemek olmalıdır.

Bu taslak için Öğretmenlere Mobing Kanunu denilebilir. Öğretmenlik Mesleği Kanunu, öğretmenliğin yararına ve saygınlığının artırılmasına yönelik değil tam tersine öğretmenlik mesleğini tehdit edici ve özellikle sınırları belirlenmemiş, kervan yolda dizilir mantığıyla muğlak bir akademi vasıtasıyla öğretmen atamalarını baskı altına alma hedefiyle hazırlanmıştır.

Bu taslak metin bir meslek kanunu değildir. Meslek kanunu adı altında akademi dayatmasıdır. Meslek kanunu adı altında ceza dayatmasıdır. Meslek kanunu adı altında öğretmen atamalarının tamamen kontrol altına alınmasıdır.

Ülkenin en büyük meslek grubunu oluşturan Öğretmenlerle ilgili Meslek Kanununun da adaylık sürecinden emekliliğe, özlük haklarından disiplin hükümlerine kadar tüm süreçleri kapsamayı beklenirken maalesef birçok açıdan eksik olduğu görülmektedir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu bu haliyle aday öğretmenlik, öğretmenliğe atanma, Milli Eğitim Akademisinin kuruluşu gibi sığ bir alana sıkışmış görünmektedir. Akademinin kuruluşu, disiplin hükümleri, hazırlık vb. dışında kalan diğer konular dahil edilmemiştir. Bu da Akademinin aslında yeni atanacak öğretmenleri baskı altına almak için yapıldığını göstermektedir. 17 sayfalık Öğretmenlik Meslek Kanunu teklifinde mesleki gelişime 0,33 sayfa

ayrılmış, disiplin hükümlerine tam 4,5 sayfa yani 13,5 kat fazla yer ayrılmıştır. Teklif, meslek kanunu değil ceza kanunu niteliğinde bir teklif olarak hazırlanmıştır.

Mesleki gelişim önemlidir ve mesleki gelişimin nasıl yapılacağı, neleri kapsayacağı, yöntemi, kredisi, kapsamı, süresi, kişiye özelliği vurgulanarak ortaya konmalıdır. Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi ile getirilen Akademi, eğitim fakültelerine paralel bir yapılanma içerisinde. Önümüzdeki süreçte öğretmen yetiştirme işini devralmayı hedeflediği görülmektedir.

Milli Eğitim Akademisinde öngörülen 3-4 dönem hazırlık uygulamaları, eğitim fakültesi mezunlarına uygulanmamalıdır. Halihazırda formasyon ve alan eğitimi ile mezun olan diploma sahibi öğretmenlere yeniden eğitim vermenin bir anlamı bulunmamaktadır.

Bu durum Eğitim fakültelerini itibarsızlaştırmaktadır. Nitelikli öğretmen yetiştirmenin yolu öğretmen liselerinin yeniden açılmasıdır. Eğitim fakültelerinin kontenjanlarının, öğretmen ihtiyacını dikkate alacak şekilde sınırlandırılması ve sayılarının azaltılması önem arz etmektedir. Eğitim fakültelerine girişte taban puanın yükseltilerek, bu programları başarılı öğrencilerin tercih etmesi sağlanmalıdır. Eğitim fakültelerinin bölümlerini, eğitim politikalarına ve çağın gerektirdiği yeniliklere uygun olarak yeniden yapılandırılmalı ve öğretmen yetiştirme programlarının niteliği güvence altına alınmalıdır.

Milli Eğitim Akademisinde; görevdeki öğretmenlere mesleki gelişim, akredite, sertifika programları, dijital beceri, uzaktan eğitim teknolojilerinin etkin kullanımı ve öğretmenlik mesleği ile ilgili konularda hizmet içi eğitim verilmelidir. Ayrıca mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında öğretmen olmak isteyen ve başvuru kriterlerine uygun adayların pedagojik formasyon almaları sağlamalıdır.

Kadrolu öğretmenlik kurumsallaşmalı, sözleşmeli ve ücretli öğretmen uygulamaları kaldırılarak çalışma barışı sağlanmalıdır. Öğretmen atamalarında aile bütünlüğünü göz önünde bulundurulmalıdır. Kalkınmada öncelikli bölgelerde görev yapan öğretmenlerimiz ek ödeme gibi imkânlarla desteklenmelidir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi, Türk eğitim sisteminin ve öğretmenlik mesleğinin karşı karşıya olduğu sorunlara kapsamlı ve kalıcı çözümler getirmekten uzaktır. Bu Teklif, eğitim camiasının beklentilerini karşılamamakta, öğretmenlerin haklarını korumamakta ve Türkiye'nin eğitim alanındaki temel sorunlarına çözüm sunmamaktadır.

Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi öğretmenlere şiddetle ilgili cezai madde içermektedir. Teklif içerisinde tarafımızca olumlu bulunan bu düzenlemeye göre öğretmenlere yönelik şiddet olaylarında cezai müeyyideler arttırılmaktadır.

Ülkemizin geleceği olan çocuklarımızın eğitimi ve bu eğitimi verecek öğretmenlerimizin mesleki gelişimi, hakları ve çalışma koşulları son derece önemlidir. Ancak, Teklif maalesef bu hayati konuları yeterince ele almamakta, hatta bazı yönleriyle mevcut sorunları derinleştirme riski taşımaktadır.

Saray’da hazırlanan ve genellikle iktidar partisi milletvekilleri tarafından bile kapsamı tam bilinmeyen, Komisyona getirilmiş olan bu kanun teklifinin eğitim camiasının paydaşlarının ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için Komisyonda büyük gayret gösterilmiştir. İYİ Parti olarak, maddeler üzerinde verdiğimiz 18 önerge reddedilmiştir. Anlaşılacağı üzere, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve akademik çevreler dışlanarak hazırlanmış olan bu kanun teklifi oy çokluğuyla genel kuruldan geçse bile eğitim alanındaki tüm muhatap ve birleşenlerin beklentilerine cevap vermeyecektir.

Teklifin taslak hâlindeki ilk ismi Öğretmenlik Mesleği ve Millî Eğitim Akademisi Kanunu’dur. Bu isim her ne kadar Öğretmenlik Mesleği Kanun Teklifi olarak değiştirilmiş olsa da teklifin haiz olduğu maddeler bakımından Millî Eğitim Akademisi’nin kuruluş amacına hizmet etmektedir. Teklif metni gerekçeleriyle incelendiğinde, esas maksadın, iktidarın kendi zihniyetine uygun öğretmen yetiştirmek için Millî Eğitim Akademisi’nin kurulmasında ısrarcı olduğu açıkça görülecektir.

MADDELER ÜZERİNE DEĞERLENDİRME

Madde 1

Teklifte yer alan madde ile kanunun amaç kısmı düzenlenmek istenmiştir. Ancak maddede eğitim, öğretim hizmetlerini yürütmekle görevli öğretmenlerin yer değiştirmelerine ve nakil işlemlerine, mesleki ve etik standartlarına yer verilmemiştir. Amaç olarak ifade edilen öğretmen mesleğinin statüsünü güçlendirmek için yapılması gerekenler; mesleğin sosyoekonomik yönünü geliştirme, mesleğin toplumsal değerini artırıcı çalışmalar yapma ve özlük haklarında iyileştirmeler yapmaktır ki teklif bu içeriğe haiz değildir. Yönetici ve denetçi personelin atama ve seçim kriterleri, mesleki gelişim ve özlük haklarına dair düzenleme yapılması amaç kısmında açıkça ifade edilmemiştir.

Bu hali ile kanunun amaç kısmı yetersiz ve eksik kalmıştır. Bu amaçla komisyonda vermiş olduğumuz önergemizle öğretmenlerin yer değiştirme, nakil, mesleğin sosyoekonomik yönden geliştirilmesi ve öğretmenlerimizin özlük haklarının iyileştirilmesi madde metnine eklenmek istenmiştir. Ancak öğretmenlerimizin yararına olacak bu önergemiz AK Parti ve MHP oyları ile reddedilmiştir.

Madde 2

Kanunun kapsamını düzenleyen bu madde de yine kanun yapım tekniği açısından eksik kalmıştır. Öğretmenlik kanunu her ne kadar ikinci kez düzenlenmek isteniyorsa da iktidar acele kanun yapma isteği nedeniyle kalitesiz kanun tekliflerine imza atmaktadır. Daha önce 3/2/2022 tarihinde kabul edilerek yasalaşmış olan 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununda özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler kapsam dışında bırakılmıştır. Bu teklifte ise Özel Öğretim Kurumlarında çalışan öğretmenler ve yöneticiler her ne kadar bu teklifle kanuna dahil edilmek istenmişse de bu kez de denetçilere yer verilmemiştir.

Kanun yapım tekniği açısından eksik kalan kapsamın tamamlanması için verdiğimiz önergemiz AK Parti ve MHP oyları ile reddedilmiş ve denetçiler yine kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır.

Madde 5

Bir milletin gelişmesindeki en önemli etkenlerden biri şüphesiz eğitimidir. Milletimizin eğitiminde en önemli görev ise öğretmenlerimize düşmektedir. Gazi Mustafa Kemal Atatürk öğretmenlere verdiği değeri "Öğretmenler; Cumhuriyetin fedakar öğretmen ve eğitimcileri, yeni nesli sizler yetiştireceksiniz. Ve yeni nesil sizin eseriniz olacaktır. Eserin kıymeti, sizin beceriniz ve fedakarlığınızın derecesiyle orantılı olacaktır. Cumhuriyet; fıkren, ilmen, fennen, bedenen kuvvetli ve yüksek karakterli koruyucular ister. Yeni nesli, bu özellik ve kabiliyette yetiştirmek sizin elinizdedir... Sizin başarınız Cumhuriyetin başarısı olacaktır." sözleri ile ifade etmiştir.

Teklifin bu maddesinde öğretmenlere eğitim dışında verilecek angarya işler düzenlenmektedir. Maddenin ikinci fıkrasında öğretmenler sınavlarda görev almak gibi işlere mecbur edilmek istenmiştir. Maddede ifade edilen; merkezî veya mahallî yapılan sınavlarda isteğe bağlı görev almanın, öğretmenlerin doğal görev tanımına sokulmaya çalışılması adil bir yaklaşım değildir. Sınavlarda gözetmen veya sınav görevlisi açığı oluştuğunda, ihtiyacın karşılanması, ücretlere yapılacak artışla, görev halinin cazip hale getirilmesiyle sağlanmalıdır.

Ayrıca bu zorunluluk hali Anayasa'nın 18 inci maddesinde düzenlenen zorla çalıştırma yasağına aykırıdır. Teklifte yer alan bu madde Anayasa'nın “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.” Hükmüne alenen aykırılık teşkil etmektedir.

Madde metninin dördüncü fıkrasında, öğretmenin ödev ve sorumlulukları başlığının muhtevasını oluşturma vazifesinin Bakanlığa bırakıldığı görülmektedir. Kanunların uygulanma esaslarını ve detaylarını belirleme de yönetmeliklerin devreye sokulması doğalken; muğlaklık ve belirsizlik içeren, kanunun kapsamını genişletmeye yönelik verilen yetkiler, öğretmene ilave sorumluluklar yükleyeceği endişesi yaratmaktadır.

Madde 7

Maddede öğretmenlik mesleğine kaynak teşkil eden fakülteler, öğretmenlerin nitelikleri ve seçim koşulları düzenlenmektedir. Maddenin ikinci fıkrasında öğretmenlik mesleğine kaynak teşkil eden yükseköğretim programları açıkça belirtilmemiştir. Yine 3 üncü fıkra bu programların belirlenmesi için Bakanlığa verilmiş bu yetki kanunilik ve belirlilik ilkelerine aykırı olacaktır. Bir başka deyişle hangi fakülte ve programlardan mezun olan kişilerin belirlenmesi yalnızca bakanlığın inisiyatifine bırakılmaktadır.

Ayrıca eğitim ve fen edebiyat fakültelerinin sayısının fazlalığı ülkemizde atanamayan öğretmenler sorununa neden olmuştur. İstihdam edilmesi için ihtiyaç duyulan kadar değil çok daha fazla sayıda öğretmen mezun edilmiş ve formasyon verilmiştir. Bu sorunun çözümü için mevcutta öğretmenlik mesleğine kaynak teşkil eden fakültelerden mezun olmuş ve bu fakültelere 2025 yılından önce kayıt yaptıran kişilerin hakları korunmak şartıyla sonrasında yalnızca öğretmenlik programlarından mezun olanların öğretmen olarak atanması daha doğru olacaktır.

Komisyonunda verdiğimiz önergemiz ile hali hazırda diğer fakültelerin öğretmenlik mesleğine kaynak teşkil eden tüm programlarda eğitim görenlerin hakları saklı tutulmak kaydıyla 2025 yılından sonra üniversiteye giriş yapanlardan yalnızca öğretmenlik programlarından mezun olanların öğretmenlik mesleğine alınması hükme bağlanmak istenmiş ancak önergemiz AK Parti ve MHP oyları ile reddedilmiştir.

Madde 10

Teklifin 10. maddesinde Akademiye katılan öğretmen adaylarının başarılı olabilmesinin kriterleri belirlenmektedir. Buna göre; Akademide alınan teorik derslerin her biri için iki ayrı yazılı sınav uygulanacak ve puan ortalamasının 60 ve üzeri olması gerekmektedir. Başarısız

adaylar için her bir ders için bir ek sınav hakkı da bulunmaktadır. Uygulamalı dersler için ise değerlendirme puanı 70 ve üzeri olanlar başarılı sayılacak olup 70'in altında puan alanların akademi ile ilişkileri kesilecektir. Son aşamada ise Akademideki başarı sıralaması teorik derslerden alınan puanların %40'ı ile uygulamalı derslerden alınan puanların %60'ı toplanarak elde edilecek puana göre oluşacaktır.

Teklifin Komisyon görüşmelerinde bu uygulamanın haksızlığa yol açacağını belirterek İYİ Parti Grubu adına değişiklik önergesi verilmiştir. Öncelikle uygulamalı derslerden alınan puanın 70'in altında kaldığı durumda Akademi ile ilişkinin kesilmesi hükmü Tekliften çıkarılmak istenmiştir. Çünkü sözlü mülakatın bir başka çeşidi olarak uygulanabilecek değerlendirme puanı sebebiyle iktidara yakın olmayanların mülakat sistemi ile bertaraf edilmesi mümkün olabilecektir. Kamuoyunun vicdanını sızlatan mülakat uygulaması farklı bir format ile üstü kapalı olarak devam etme imkânı bulacaktır.

Ayrıca Akademiye giriş için gerekli olan KPSS puanının bu aşamadan sonra işlerliğini yitirmesi de hakkaniyetsiz bir durum ortaya çıkaracaktır. KPSS puanı en yüksek olan ile en düşük olan Akademiye girdikten sonra eşitlenmektedir. Bu nedenle Akademi sonunda oluşacak başarı sıralamasını belirleyecek puanlama sisteminin %40 KPSS puanı, %30 teorik derslerde yapılan yazılı sınav ortalamaları, %30 puan da uygulamalı derslerden alınacak değerlendirme puanı ile oluşmasını sağlayacak değişiklik tarafımızca teklif edilmiştir. Buna göre ancak toplam puanı 60'ın altında olan adayların akademi ile ilişkisinin kesilebileceği yönünde düzenleme önerilmiştir. Önergemiz Cumhuriyet İttifakı üyelerince reddedilmiştir.

Ülkemizde öğretmen atamaları ile ilgili kamuoyunu rahatsız eden birçok olumsuz örnek yaşanmaktayken, yeni uygulama ile bu soruna çözüm aranmaması, üstü kapalı devam ettirilecek olması, adayların öğretmen olma ümitleriyle beraber 2 yıla varan zamanlarının çalınabilecek olması iktidarın söylemlerinin aksine bu sorunu çözme gayretinde olmayıp, derinleştirerek devam ettirme ve eğitim camiasında kadrolaşma çabası içinde olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Öğretmenlik, teorik bilgi kadar bu bilgileri öğrenciye aktarabilme kabiliyeti de gerektiren özel bir meslektir. Uygulamalı derslerin, adayların bu becerilerini test edebilecek olması nedeniyle tamamen kaldırılması taraftarı olmamakla birlikte herkes için daha adil bir sistemin kurulması gerekliliği ortadadır. Teklif, mevcut haliyle yasalaştığı takdirde Akademide kurulduktan kısa süre sonra uygulamalı derslerden haksız yere aldığını düşündüğü 70 altı puanlar ile ilişkisi kesilen öğretmen adaylarımızın mağduriyetleri ortaya çıkacaktır. Bu tablonun

oluşmaması adına yazılı dayanağı olmayan değerlendirmeler sebebiyle “ilişğın kesilmesi” sorunu ortadan kaldırılmalı ve yine yazılı dayanağı olmayan değerlendirme puanlarının toplam başarı puanı içerisindeki payı azaltılmalıdır.

Madde 12

Madde ile öğretmen adaylarına yönelik disiplin cezaları ve disiplin cezası gerektiren fiil ve davranışlar ile uygulanacak cezalar belirlenmektedir. Ancak maddenin ikinci fıkrasında “nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir” ifadesi yer almaktadır. Bu ifade suçta ve cezada kanunilik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.

Hukuk devletinin temel ilkelerinden biri olan belirlilik ilkesine göre, yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi şüpheye mahal vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olması gerekmektedir. Suçta ve cezada kanunilik ilkesi de yine kanunda suç olmayan fiillerden dolayı kişilerin cezalandırılmayacağını düzenlemektedir. Bu ilke hem Anayasa’da hem de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi başta olmak üzere uluslararası sözleşmelerde güvence altına alınmış olup evrensel hukuk ilkesi haline gelmiştir. Kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarının önüne geçilebilmesi için hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını, bunların idareye hangi müdahale yetkisini doğurduğunu, kanundan öğrenebilme imkânına sahip olunmalıdır. Kişiler ancak bu yolla üzerlerine düşen yükümlölükleri öğrenip, davranışlarını düzenleyebilir. “Nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemler” ile kastedilenin ne olduğu izaha muhtaçtır.

Siyasi görüşleri ve yaşam tarzlarına göre öğretmenlerin disiplin cezaları ile karşı karşıya bırakılması iktidarın genel uygulamalarına bakıldığında bu madde vesilesi ile muhtemel görölmektedir. Komisyon bu fıkranın çıkarılmasına yönelik vermiş olduğumuz önergemiz AK Parti ve MHP oyları ile reddedilmiştir.

Madde 14

Teklifin 14. maddesi ile yapılan düzenlemede Akademiye katılan öğretmen adayları için (18.650) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda yani 14.152 TL ödeme yapılması öngörülmektedir. Bu tutar Ocak- Temmuz dönemi TÜFE oranı ile ortaya çıkan enflasyon farkı ile Toplu Sözleşme kapsamında alınan zam oranı ile birlikte %19,31 artmış olup güncel olarak 16.884 TL’ye yükselmiştir. Teklifin içeriğinde belirtilmiş olmasa da 81 ilimizin tamamında Eğitim Merkezi açılmayacağı Komisyon görüşmeleri

esnasında anlaşılmıştır. Akademiye katılmaya hak kazanan öğretmen adaylarımızın bir bölümü hazırlık eğitimi almak amacıyla başka şehirlere gitmek zorunda kalacaktır. Öngörülen bu ücret ile geçinmeleri mümkün görünmemektedir.

Birçok öğretmen adayı halihazırda özel öğretim kurumlarında ya da ücretli öğretmen statüsünde devlete ait okullarda görev almakta ve geçimlerini bu şekilde sürdürmektedir. Öngörülen ücret sebebiyle birçok aday Akademiye katılma hakkı kazansa dahi bu haklarından faydalanamayacaktır.

Benzer uygulama Türkiye Adalet Akademisinde eğitim gören hâkim ve Cumhuriyet savcısı adayları için uygulanmakta olup adaylara daha yüksek miktarda ödeme yapılmaktadır. Bu nedenle Komisyon görüşmelerinde Akademide hazırlık eğitimi alan öğretmen adaylarımıza 9/1 derece öğretmen için aylık ödenen ücretler toplamının (ek ders hariç) ödenmesini sağlayacak şekilde İYİ Parti Grubumuzca önerge sunulmuştur. Önergemiz ne yazık ki AK Parti ve MHP Grubu milletvekillerinin oylarıyla reddedilmiştir

Madde 15

Madde ile sözleşmeli öğretmen istihdamına yönelik hususlar düzenlenmiştir.

Yapılan düzenleme eğitime emek veren tüm emekçilere yeni sorumluluk ve sorunlar getiren bir düzenlemedir. Yapılacak düzenlemenin bunun yerine çözümler üretecek bir düzenleme olması gerekir. Öğretmenlerin aile bütünlüğünün sağlanması için üç yıl sözleşmeli çalışma şartının kaldırılması gerekmektedir. Sözleşmeli personel üç yıl eşinden, çocuğundan uzakta yaşamak zorunda kalmaktadır. Eğitimcisinin huzurlu olmadığı, güvende hissetmediği, devletine inanmadığı ve itibar görmediği bir ülkenin eğitim sisteminin iyi olma ihtimali yoktur. Eğitim sistemi iyi olmayan bir ülkenin de diğer ülkeler yanında itibar görmesi mümkün değil. Başta sözleşmeden kadroya geçen öğretmenlerimiz olmak üzere tüm kamu çalışanlarının eş durumu, mazeret tayinleri karşılanmalıdır.

Madde 16

Madde ile kadrolu öğretmenliğe atama ile ilgili hususlar düzenlenmektedir.

Bu kanun teklifinin 15 inci maddesinde yer alan sözleşmeli öğretmen kavramının kaldırılıp, bütün öğretmenlerin kadrolu olması gerekmektedir. Mevcut durumda sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilen öğretmenlerimizin doğrudan kadrolu öğretmen olarak istihdam edilmesi sağlanmalıdır. 4 sene fakültede öğretmenlik eğitimi alıp daha sonra 2 senede

akademide hazırlık eğitimi alan öğretmenlerimizin 6 yıllık eğitimini tamamlamasının üstüne 3 yıllık sözleşmeli öğretmen olmaları öğretmenlerimiz için büyük haksızlık teşkil etmektedir.

Sözleşmeli öğretmenlik statüsü kaldırılarak, atamaya hak kazanan öğretmenlerin doğrudan kadrolu öğretmenlik statüsünde görevlerini icra etmeleri için vermiş olduğumuz önerge AKP ve MHP oylarıyla reddedilmiştir.

Madde 20 - Geçici Madde 3

Madde ile kariyer basamakları, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak belirlenmekte ve bunları elde etme şartları belirtilmektedir.

“Benim asıl kişiliğim öğretmenliğimdir; ben milletimin öğretmeniyim...Eğer Cumhurreisi olmasam, Maarif Vekilliğini almak isterdim...” diyen Mustafa Kemal Atatürk “Başöğretmen” unvanını alarak Türk Milletinin eğitim öğretim seferberliğinde fiilen çalışmıştır. Bakanlar Kurulu tarafından Atatürk’e verilen “Başöğretmen” unvanı Millet Mektepleri Talimatnamesi ile resmîleşmiş ve “24 Kasım” günü, 1981 yılından beri “Öğretmenler Günü” olarak kutlanmaya başlanmıştır. Bir başka deyişle “başöğretmenlik” unvanı yalnızca Atatürk’e verilmiş ve onunla özdeşleşmiştir. Bu nedenle maddede yer alan “başöğretmen” ibareleri yerine ““kıdemli uzman öğretmen” unvanının kullanılması daha yerinde olacaktır.

Ayrıca şu anda evli, eşi çalışmayan bir uzman okul müdürünün aylık geliri yaklaşık 55.500 liradır. Başöğretmen bir okul müdürünün aylık geliri yaklaşık 60.000 lira iken; evli, eşi çalışmayan şube müdürünün maaşı yaklaşık 49.000 liradır. İlçe Milli Eğitim Müdürü, İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısının maaşı yaklaşık 50.000 lira, Eğitim Müfettişinin maaşı ise 42.000 liradır. Hiyerarşide bu kişiler başöğretmenlerin amiridir, onlara da başöğretmenlik unvanı ve mali haklar verilmesi gerekmektedir.

Başöğretmenlik kavramının kıdemli uzman öğretmen kavramı ile değiştirilmesi ve sevk ve idare, yönetim, karar alma, uygulamaya koyma, hesap verme sorumluluğu içerisinde yönettikleri personelden, mevcut kanun düzenlemesi ile daha düşük bir seviyede özlük haklarına sahip durumda olan İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı, İlçe Milli Eğitim Müdürü, Şube Müdürü, Eğitim Müfettişi ve Eğitim Uzmanların da “uzman öğretmenlik” ve “kıdemli uzman öğretmenlik” tazminatından yararlanabilmesi amacıyla vermiş olduğumuz önerge AKP ve MHP oylarıyla reddedilmiştir.

Madde 21-

Kanun teklifinin yirmi birinci maddesinde; eğitim kurumu müdürü veya müdür yardımcısı olarak ilk defa görevlendirilecek adayların eğitim kurumu müdür ve müdür yardımcısı olarak görevlendirmelerine yönelik şartlar belirtilmektedir. Bu şartların en başında yönetici adaylarının, Millî Eğitim Akademisini tarafından düzenlenen yönetici yetiştirme programına alınması gelmektedir. Bu adayların alımının ise yönetici adayları yazılı ve/veya sözlü sınavlardan 60 ve üzerinde puan alanlar arasından puan üstünlüğüne göre yapılacağı düzenlenmektedir. Yine aynı maddenin diğer fıkralarında sair şartlar belirlenmiş olup, yöneticilerin aynı eğitim kurumunda veya başka bir eğitim kurumunda yeniden yönetici olarak görevlendirilmesinde Millî Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenecek başarı ölçütü dikkate alınır hükmü yer almıştır.

İlgili yirmi birinci madde alenen; eğitim kurumunda müdür veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilecek öğretmenlerin akademi programına katılabilmelerinde yazılı ve/veya sözlü sözlü sınavlardan 60 puan alma şartı getirerek torpile, kayırmaya ve örtülü bir mülakata cevaz vermektedir. Öyle ki kanun maddesi bu haliyle yalnızca sözlü sınavdan yani mülakattan 60 puan alınarak akademideki yönetici programına katılmaya olanak sağlamaktadır. Türkiye’de mülakat diyince subjektik ölçütler, kayırmacılık, referans adı altında torpil akıllara gelmektedir. Mülakatlar yıllarca memleketimizin evlatlarının önünde adeta bir set vazifesi görmüş ve vatana hizmet etmek isteyen gençlerimizin ve ailelerinin umudunu yıkmıştır. İktidar ve türevlerine yakın olmayan vatandaşlarımız yazılı sınavlarda derece yapmalarına rağmen mülakatlarda elenmiştir. Kamuoyunda sözlü sınav ya da mülakat denilince sabit bir haksızlık algısı mevcuttur. Yine ayrıca “Mülakatlar kaldırılacaktır.” söylemi ve iddiası iktidar partisi olan Ak Parti’nin seçim vaadidir. Görüldüğü üzere Ak Parti yine sözünü tutmamış ve dolanbaçlı yollardan sözlü sınav denilerek örtülü mülakatı devam ettirmektedir. İktidar partisi yine bu sözlü sınavlarla, Millî Eğitim Bakanlığında kendine yakın çevrelere yöneticilik ünvanı vererek, eğitim faaliyetlerinde kendi hegemonyasını devam ettirmeyi amaçlamaktadır.

Yine aynı maddenin dördüncü fıkrasında, “Yöneticilerin aynı eğitim kurumunda veya bir başka eğitim kurumuna yeniden yönetici olarak görevlendirilmelerinde Bakanlıkça belirlenecek başarı ölçütleri dikkate alınacağı” hüküm altına alınmıştır. Bu ibare belirsizdir. Öyle ki bakanlığın bu başarı ölçütlerini nasıl belirleyeceği muammadır. Belirlenen bu ölçütlerin nasıl ve hangi koşullarda uygulanacağını belirsizliği de yine kayırmayla neticelenmeye çok müsaittir. Bu fıkra aynı zamanda kanunların belirliliği ilkesine de aykırıdır. Yasal düzenlemeler açık, anlaşılır, uygulanabilir ve öngörülebilir olmalıdır.

Tüm bu hususlardan ötürü, ilgili kanun teklifinin komisyon toplantılarında verdiğimiz önerge minvalinde yönetici programına alınacak müdür ve müdür yardımcılarının belirlenmesinde adayları yazılı sınavlardan 60 ve üzerinde puan alanlar arasından puan üstünlüğünün baz alınması gerekmektedir. Öyle ki bu sayede programına katılacak adayların belirlenmesinde mülakat yerine sadece yazılı sınav sonucunun dikkate alınacak; objektif ve somut bir eleme süreci yapılmış olacaktır. Yine yöneticilerin aynı eğitim kurumunda veya bir başka eğitim kurumuna yeniden yönetici olarak görevlendirilmelerindeki şartların Bakanlıkça belirlenmesi hükmü ne açık ne anlaşılır ne de uygulanabilir ve öngörülebilir haldedir. Bundan ötürü yöneticilerin yeniden yönetici olarak görevlendirilme şartları ilgili kanun teklifinde ayrıca düzenlenmelidir. Bu sebeplere ek olarak, kanun teklifinin 21. Maddesine kötü niyetli ve eksik olması sebebiyle karşı olduğumuzu belirtiyoruz.

Madde 22-

Kanun teklifinin yirmi ikinci maddesi ile; yurt içi veya yurt dışında, yerli veya yabancı kurum ve kuruluşlarla veya başka ülkelerle iş birliği anlaşması çerçevesinde kurulan ve ulusal veya uluslararası proje yürüten okul ve kurumlara 21 inci madde kapsamındaki yazılı sınava tabi tutulmadan yönetici atanması mümkün hale getirilmektedir.

İlgili hükmün ilk riskli yanı, Bakanlığın istediği okulları proje okul kapsamına sokarak bu okulların yöneticilerini yani müdür ve müdür yardımcılarını belirleyebilmesidir. Bu sayede Bakanlık, herhangi bir sınav veya harici şart olmaksızın yöneticileri kendi atayabilecektir. Bu atamalar liyakatsiz yöneticilerin liyakatli okullarda görev alabilmelerini sağlayacaktır. Ayrıca bu atamalar devamlı olarak sorgulanacak ve motivasyon kaybına yol açacaktır.

Eğitim kurumlarının başarısı ve kalitesi, büyük ölçüde bu kurumların yönetim kadrolarının liyakatine bağlıdır. Liyakatsiz eğitim yöneticileri, eğitim sisteminin her seviyesinde ciddi zararlara yol açabilir. Özellikle eğitim kalitesinin düşmesi, öğretmen ve öğrencilerin başarılarının azalmasına neden olacaktır. Sonuç olarak, liyakatsiz okul müdür ve müdür yardımcılarının varlığı, eğitim kalitesinin düşmesi, motivasyon kaybı ve kaynakların verimsiz kullanımı gibi sorunları da beraberinde getirecektir. Bu nedenle, eğitim yöneticilerinin liyakat esasına göre seçilmesi, eğitim sisteminin sürdürülebilir başarısı için kritik öneme sahiptir.

İlgili kanun teklifinin Komisyon toplantısında, önergemiz doğrultusunda liyakatsiz atama yapılabilmesine olanak tanınması ihtimalini ortadan kaldırmak amacıyla söz konusu maddenin teklif metninden çıkarılması teklif edilmiş olup 22. Maddenin teklif metninden

çıkarılarak daha nitelikli ve donanımlı yöneticilerin proje okullarında görev alabilmelerini sağlayarak şartların belirlenmesi gerektiği hususunu savunuyor, en azından yetersiz olsada teklifin yirmi birinci maddesindeki yönetici atanma şartlarının uygulanması gerektiğini düşünüyoruz. Bu sebeplerden ötürü ilgili maddeye karşı olduğumuzu beyan ediyoruz.

Madde 24:

Teklif metninin 24. Maddesinde; öğretmen ve yöneticiler hakkındaki disiplin hükümleri belirlenmektedir. Bu hükümlere göre, öğretmenlik mesleğiyle bağdaşmayacak şekilde öğrencilere olumsuz örnek teşkil edecek söz, davranış, hâl ve hareketlerde bulunanlara, aylıktan kesme, cezası verileceği düzenlenmiştir. Temel sorun, öğretmenlik mesleğiyle bağdaşmayacak söz, davranış, hal ve hareketlerin ne olduğudur. İlgili kanun teklifinin herhangi bir maddesinde bu tanım yapılmamıştır. Bu durum uygulamada bir çok sorunu beraberinde getirecektir. Olumsuz örnek teşkil edecek fiiller ile kastedilenin ne olduğu, kişilerin hayat felsefesi, niyetleri, dünya görüşü, inanç sistemleri, bulundukları coğrafyanın ve kültür ortamının özelliklerine göre de farklı yorumlanabilecektir. Bu durum ayrıca, öğretmenlerin sürekli olarak bir şikâyet, şiddet ve soruşturma tehdidi altında kalmasına da neden olacaktır.

Kanunların belirliliği ilkesi, hukuk devletinin temel ilkelerinden olup, kanunların açık, anlaşılır ve öngörülebilir olmasını gerektirmektedir. Bu ilkenin amacı, bireylerin hangi davranışların hukuka uygun olup olmadığını önceden bilmelerini sağlamak ve keyfi uygulamaları önlemektir.

Öğretmenlik mesleğiyle bağdaşmayacak şekilde öğrencilere olumsuz örnek teşkil edecek söz, davranış, hâl ve hareketler tanımlanarak belirlilik ilkesi işler hale getirilmelidir. Bu sayede öznel ve keyfi uygulamaların önüne geçilecek olup disiplin yetkisi güvenceli bir şekilde sınırlandırılmış olacaktır. Bu sayede öğretmenler keyfiliğe karşı korunmuş ve hukukunun güvence fonksiyonu yerine getirilmiş olacaktır.

Belirttiğimiz hususlar gereği, Komisyon toplantıları sürecinde ilgili maddenin çıkarılması gerektiğini belirtme irademizin, muhalefet şerhimizle de kuvvetli bir şekilde devam ettiğini belirtiyoruz.

Madde 34:

Teklif metninin otuz dördüncü maddesinde; Bakanlık müfettişi veya eğitim müfettişi tarafından haklarında yapılan denetim ve inceleme sonucunda öğretmenlik mesleği yeterlikleri çerçevesinde görevini yerine getirmede yetersizliği tespit edilen kadrolu öğretmenlerin,

akademi tarafından eğitime alınacağı düzenlenmekte olup yetersizliği tespit edilen öğretmenlerin akademi eğitimlerini tamamlanmasını takip eden süreçte yeniden değerlendirmeye tabi tutulacağı ve ikinci değerlendirme sonucunda da yetersizliği tespit edilenlerin genel idare hizmetleri sınıfında durumlarına uygun kadrolara atanacağı hüküm altına alınmaktadır.

İlgili madde kanun teklifinin en riskli maddelerindendir. Öyle ki madde lafzından anlaşıldığı üzere; bir bakanlık veya eğitim müfettişi öğretmenin hizmet sınıfını değiştirerek genel idare hizmet sınıfında görevlendirilmesini sağlayacaktır.

Memurların hizmet sınıfı değişikliği 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 71. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre;

“Memurların eşit dereceler arasında veya derece yükselmesi suretiyle sınıf değiştirmeleri caizdir. Bu şekilde sınıf değiştireceklerin geçecekleri sınıf ve görev için bu Kanunda, kuruluş kanunlarında veya Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde belirtilen niteliklere sahip olmaları şarttır. Bu durumda sınıfları değişenlerin eski sınıflarının derecesinde elde ettikleri kademelerde geçirdikleri süreler yeni sınıflardaki derecelerinde dikkate alınır.

Kurumlar, memurlarını meslekleri ile ilgili sınıftan genel idare hizmetleri sınıfına veya genel idare hizmetleri sınıfından meslekleri ile ilgili sınıfa, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle atayabilirler.

Eski sınıflarında, görev alacakları yeni sınıfa göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademedan başlamış olup da sınıf değiştirenlerin yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere tekabül eden süre kadar uzatılır ve bu süre tamamlanıncaya kadar kendilerine sınıf değiştirmeleri sırasında bulundukları derecede kademe ilerlemesi verilmez.”

Teklifin bu maddesi ile yapılan düzenleme, hem genel kanun niteliğine haiz 657 sayılı Kanun’a hem de Türk hukuk sisteminin genel prensiplerine aykırıdır. Öyle ki 34. Madde ile yapılması istenilen düzenleme ile; öğretmenlerin yeterliliklerinin hangi kriterlere göre yapılıp yapılmayacağı belirsizdir. Bu belirsizlik değerlendirmelerin nesnel olarak yapılıp yapılmayacağı endişesini barındırmaktadır. Akademide eğitime alınacak yetersiz görülen öğretmenlerin özlük haklarının ne olacağı, özellikle alacakları maaşın nasıl hesaplanacağı belirsizdir.

Teklifin 34. Maddesi, açık bir biçimde yüz binlerce öğretmenin meslek güvencesi yok etmektedir. Hiçbir meslek grubunda iş güvencesini ortadan kaldıracak böylesine acımasız bir düzenleme yer almamaktadır. Bu düzenleme, öğretmenlerin gelişimine katkı sağlamaktan çok uzak, onur kırıcı, motivasyon bozucu ve öğretmeni güvencesiz ve her türlü art niyet ile baskıya açık bırakacak bir uygulama olacaktır. Bu uygulamanın daha başlamadan sonlanması gerektiği düşüncesi ve kararlılığında olmamız hasebiyle, ilgili maddenin kanun teklifinden çıkarılması için Komisyon görüşmelerinde önerge vermiş olsak da önergemiz reddedilmiştir. Muhalefet şerhimiz vesilesi ile kanun teklifinin 34. Maddesine karşı olduğumuzu ve bu maddenin bu şekliyle, bu kanun ve bir diğer kanun metinleri de dahil hiçbir kanun teklifinde olmaması gerektiği düşüncemizi ilan ediyoruz.

Özel Öğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Ücret Sorunu

Teklifin 2. maddesi ile Öğretmenlik Mesleği Kanununun özel öğretim kurumlarında görevli öğretmenleri de kapsıyor olduğu belirtilse de diğer maddelerde söz konusu öğretmenlerimize yönelik herhangi bir düzenleme olmadığı görülmektedir. Son birkaç aydır özel öğretim kurumlarında görevli öğretmenlerimiz içinde bulundukları sorunları sıklıkla dile getirmektedir. Buna karşılık Milli Eğitim Bakanı ve Yardımcıları özel öğretim kurumlarında öğretmenlere verilecek asgari ücret seviyesi hakkında düzenleme yapılacağını dile getirmiş ancak bu teklife ilgili düzenlemeyi dahil etmemişlerdir.

Bilindiği üzere 2014 yılına kadar yürürlükte kalan 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 9. maddesi “Okullarda yöneticilik ve eğitim öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmi okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez” şeklinde bu kurumlarda görevli öğretmenler için asgari ücret seviyesini farklı tutabilmiştir. 6528 sayılı Kanun ile bu madde yürürlükte kaldırılmış ve o günden itibaren özel öğretim kurumlarında öğretmenlere verilen ücret seviyesi asgari ücrete yakınsamıştır. Günümüzde özel okulların çoğunda öğretmenlere asgari ücret verildiği hatta bazılarında asgari ücretin altında bir seviyede ücret verildiği bilinmektedir.

Ülkemizin bekası açısından en önemli konuların başında gelen eğitim sektöründe ihtiyaç duyduğumuz yüksek nitelikli nesilleri yetiştirme sorumluluğunu alan öğretmenlerimiz için bu sorunun yaşanıyor olması kabul edilemez bir durumdur. İYİ Parti olarak Komisyona sunduğumuz önerge ile özel öğretim kurumlarında görevli öğretmenlerimiz için dengi resmi

kurumlardaki öğretmenler kadar ücret verilmesini sağlamak istesek de önergemiz Cumhuriyet İttifakı üyelerince reddedilmiştir.

Ülkemizde eğitim kalitesinin geriye gittiği, tüm testlerde eskiye göre daha kötü sonuçlar aldığımız ortadayken, eğitim kalitesini arttırmasını beklediğimiz öğretmenlerimizin asgari ücretle geçinmeye zorlanması büyük bir tezat oluşturmaktadır. Son açıklanan açlık sınırı 18.978 TL olup asgari ücreti geride bırakmıştır. Benzer şekilde büyükşehirlerde ortalama konut kiralari da asgari ücreti aşmaktadır. Temel ihtiyaç olan beslenme ve barınma ihtiyaçlarını dahi sağlayamayan bir öğretmenin mesleğine konsantre olup başarılı olmasını beklemek en büyük hatadır.

Bu nedenle Teklife özel öğretim kurumlarında görevli öğretmenler için mesleğin itibarına yakışır bir taban maaş uygulanmasını sağlayacak maddenin eklenmesi gerekmektedir. Böylece eğitim- öğretim hizmetlerini yerine getiren öğretmenler arasındaki ücret farklılığı önemli ölçüde azaltılacaktır.

Zorunlu Hizmet Bölgeleri İçin Ek Ödeme

Bilindiği üzere kamuda görevli öğretmenlerimiz meslek hayatlarının bir bölümünde zorunlu hizmet olarak elverişsiz bölge olarak belirlenmiş yerleşim yerlerindeki okullarda görev almaktadır. Genelde bu görevlerini meslek hayatlarının ilk yıllarında yerine getirmektedirler. Görev süreleri bitince yer değiştirme talebinde bulunarak başka bölgelere geçiş yapmaktadırlar.

Sözleşmeli öğretmenler de sözleşmeli oldukları süre boyunca eş durumu tayin hakkı dahi kullanamadan bu görevlerini yerine getirmektedir. Teklifin ilgili maddelerinde sözleşmeli öğretmen uygulamasının kaldırılması ve tüm öğretmenlerin ilk günden itibaren kadrolu öğretmen olmasını sağlayacak önerge Grubumuzca Komisyona iletilmiştir. Elverişsiz bölgelerde öğretmen istihdamını sağlayabilmek amacıyla kullanılan ve iktidar mensuplarına defalarca itiraf edilen bu durumun söz konusu bölgelerde görevli öğretmenler için bazı diğer meslek gruplarında olduğu gibi ek ödeme yapılmak suretiyle cazip hale getirilerek ortadan kaldırılması mümkün olacaktır. Bu sayede ilgili bölgelere tayin talebi artacak, ilgili bölgelerde daha tecrübeli öğretmenler tarafından eğitim- öğretim hizmeti verilecek ve öğretmenlerimizin zor şartlarda yerine getirdikleri bu kutsal görev de bir nebze olsun ödüllendirilmiş olacaktır.

Bu gerekçelerle Komisyona sunduğumuz ve elverişsiz bölgelerde görevli öğretmenlere ilave ek ödeme yapılmasını sağlayacak önergemiz AK Parti ve MHP Grubu milletvekillerinin ret oylarıyla kabul edilmemiştir.

SONUÇ:

Öğretmenlik mesleğinin itibarı, bir toplumun eğitime ve gelecek nesillerine verdiği değer en önemli göstergelerinden biridir. Ne yazık ki, son yıllarda öğretmenlik mesleğinin itibarı çeşitli nedenlerle zedelenmiştir. Bu kanun teklifi, öğretmenlik mesleğinin itibarını yeniden yükseltmek ve hak ettiği değeri kazandırmak için önemli bir fırsat olabileceksen mevcut haliyle yasalaştığı takdirde bu önemli fırsat değerlendirilememiş olacaktır.

Öğretmenlerimizin hak ettikleri değeri görebilmeleri, mesleki gelişimlerinin desteklenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için daha kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşıma ihtiyaç vardır.

Teklifin geri çekilmesi ve tüm paydaşların görüşleri alınarak yukarıda belirttiğimiz olumsuzlukların ortadan kaldırılarak yeniden hazırlanması gerekliliğini belirterek karşı oy kullanıyoruz.

Hüsmen Kırkpınar
İzmir

Şenol Sunat
Manisa

MUHALEFET ŞERHİ

Saadet Partisi TBMM Grubu olarak, Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunda görüşülen 2/2239 esas numaralı “Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi”ne ilişkin muhalefet şerhimiz aşağıda sunulmuştur.

1. ÖĞRETMEN

İnsan, bilgiye, öğrenmeye ve gelişmeye ihtiyaç duyan bir varlıktır. Bu ihtiyaçlarının karşılanması ve bilgi seviyesinin artması insanın değerini de artırır. Bu nedenle, bilgiyi insanlara aktaran ve onların gelişimine katkı sağlayan öğretmenler tarih boyunca değerli görülmüşlerdir. Öğretmenler, sadece okuldaki sınırlı zaman diliminde öğrencilere rehberlik eden bir çalışan değil, bugüne kadar elde edilen birikimleri zaman içerisinde yoğunlaşarak yeni kuşaklara aktaran; öğrencilerine ait oldukları medeniyetin tecrübelerini ileten kişilerdir. Bu nitelikleri sebebiyle öğretmenlerin etkileri nesiller boyu sürer.

Öğretmenler, bir ülkenin kalkınmasında, toplumun huzur ve sosyal barışının sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesinde ve toplumsal değerlerin genç kuşaklara aktarılmasında önemli rol oynarlar. Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve mesleki becerileri, öğrenciler üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir ve onların sağlıklı bir kişilik geliştirmelerinde kritik rol oynar.

Bir eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmasında öğretmenler, program, fiziki koşullar ve eğitim materyallerinden daha belirleyici bir role sahiptir ve eğitim ortamının en önemli, etkili unsurudur. Bu etkilerinden dolayı öğretmenlik, sıradan herkesin yapabileceği bir iş değil, özel bilgi, beceri ve uzmanlık gerektiren; bilimsel ve akademik boyutları olan profesyonel bir meslek olarak kabul edilmektedir.

2. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE BAKIŞ

2.1. Tarihsel ve Toplumsal Önemi: Öğretmenlik mesleği, insanlık tarihi kadar eski olup, nesiller boyunca bilgi ve değerleri aktararak toplumun şekillenmesinde kritik rol oynamıştır. Öğretmenler, öğrencileri ailelerine, çevrelerine, milletlerine ve devletlerine yararlı, yapıcı, yaratıcı bireyler olarak yetiştirme sanatını icra ederler. Bu meslek, evrensel ve yerel kültürel mirasın genç kuşaklara iletilmesinde ve bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmelerinde aracı bir rol üstlenir.

2.2. Yasal Çerçeve: Profesyonel meslek sahipleri, görev ve sorumluluklarını kanunlar çerçevesinde yerine getirir ve bazı haklara sahip olurlar. Mühendislik, mimarlık, avukatlık, hakimlik ve yükseköğretim personeli gibi birçok meslek, bu mesleklerin özel kanunlarıyla

düzenlenmiştir. Dünya genelinde öğretmenlik mesleğiyle ilgili de birçok ülke (İngiltere, Almanya, Kanada, Çin, Avustralya) öğretmenlik meslek kanunlarına sahiptir.

Türkiye’de öğretmenliğin bir meslek olarak kabul edildiği ilk kanun, Cumhuriyetin ilk yıllarında 13 Mart 1924 tarihinde kabul edilen "Orta Tedrisat Muallimleri Kanunu"dur. Bu kanun, öğretmenliği devletin eğitim ve öğretim görevlerini üstlenen bir meslek olarak tanımlar. 14 Haziran 1973 tarihinde yürürlüğe giren 1739 sayılı Temel Eğitim Kanunu da öğretmenliği özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlar.

Günümüz şartlarında yenilenen sorumlulukları ve ihtiyaçları bakımından öğretmenlik mesleğinin tüm unsurlarını barındıran yekpare ve kapsamlı bir kanunun olmayışı öğretmenlik mesleğinin statüsü açısından önemli bir eksikliktir. Bu eksiklik, 14 Şubat 2022 tarihinde kabul edilen "Öğretmenlik Meslek Kanunu" ile giderilmeye çalışılsa da bu kanun öğretmenlerin hiçbir sorununu karşılamamıştır. **Bununla birlikte birçok maddesinin AYM tarafından iptal edilmesi ile “kör, topal ve dilsiz” kalmıştır.**

Öğretmenlerin sahip olması gereken yeterlilikler arasında mesleki bilgi (alan bilgisi, alan eğitimi bilgisi, mevzuat bilgisi), mesleki beceri (eğitim-öğretimi planlama, öğrenme ortamları oluşturma, öğretme ve öğrenme sürecini yönetme, ölçme ve değerlendirme) ve tutum ve değerler (milli, manevi ve evrensel değerleri gözetme, öğrenciye yaklaşım, iletişim ve iş birliği, kişisel ve mesleki gelişim) yer alır. Ayrıca, öğretmenler iletişim becerisi, anadiline hakimiyet, mesleğini sevmeye, toplumsal ve evrensel değerlere saygı, entelektüel gelişim, bilimsel araştırma yeteneği, öğrenci merkezli yaklaşım, planlı çalışma, eğitim-öğretim ortamını etkili hâle getirme, yeniliklere ve gelişmelere açık olma gibi kişilik ve bilişsel özelliklere de sahip olmalıdır.

Öğretmenlerin toplumsal statüsü, aldıkları ücret, eğitim derecesi gibi birçok etkene göre değişiklik gösterebilir. Öğretmenlik mesleğinin toplumsal itibarı, öğretmenlerin sosyal ve ekonomik durumları ile yakından ilişkilidir. Ne yazık ki, günümüzde öğretmenlik mesleğinin itibarı ve statüsü, birçok mesleğe kıyasla daha düşük seviyededir.

2.3. Mesleki Zorluklar: Öğretmenlik, soyut içerikli, yoğun tempolu ve düşük gelirli bir meslek olmasının yanı sıra, profesyonel desteklerin az, yalnızlığın ise fazla olduğu bir alandır. Meslek, bireylere bazı imkanlar sunsa da aynı zamanda yüksek düzeyde bilinç, bilgi ve sürekli gelişim gerektirir. Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini artırmak için sürekli eğitim almaları, alan bilgisine hâkim olmaları ve bu bilgileri etkili bir şekilde aktarabilmeleri gerekmektedir.

2.4. Statü ve Çalışma Koşulları: Öğretmenlerin toplumsal statüsü ve mesleki gücü, büyük ölçüde sosyal ve ekonomik durumlarına bağlıdır. Mesleğin düşük statüsü, nitelikli kişilerin öğretmenlik mesleğine yönelmesini olumsuz etkileyebilir. Mesleki itibarı artırmak için, öğretmenlerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi, maaşlarının artırılması ve sosyal imkanlarının geliştirilmesi gerekmektedir.

3. “ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ KANUN TEKLİFİ”NE GENEL BAKIŞIMIZ

Yukarıda kuramsal çerçevesini anlatmaya çalıştığımız öğretmenlik mesleği, toplumsal ve bireysel gelişim için hayati önem taşır. Bu sebeple **acilen öğretmenlik mesleğinin hak ettiği statü ve koşullara ulaştırılması, bu mesleğin itibarının artırılması için sosyal, ekonomik ve mesleki şartların iyileştirilmesi gerekmektedir.** Bu doğrultuda, öğretmenlerin mesleki gelişimleri, sahip oldukları hakları ve toplumsal statülerinin belirlenebilmesi için kapsamlı ve eksiksiz bir kanun gereklidir.

Bahsettiğimiz tüm bu amaçların çok küçük bir kısmını karşıladığını düşündüğümüz 2239 esas numaralı “Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi”nin öğretmenlerinin sorunlarını tamamen çözüme kavuşturmayacağı aşikardır.

3.1. Kapsam Eksikliği

Özellikle eğitim çalışanlarının şiddetten korunması ve kariyer basamaklarında ilerleme konusunda Özel Öğretim Kurumlarındaki öğretmenlerin de kapsama alınmış olması olumlu bir gelişmedir. Ancak Özel Öğretim Kurumlarındaki öğretmenlerin sadece ilgili kariyer ünvanlarını alacak olmaları, buna karşın ünvanın getireceği özlük haklarını elde etmelerini sağlayacak bir düzenlemenin olmayışından hareketle kanunun kapsayıcılığının zayıf olduğu söylenebilir. Bununla birlikte eğitim yöneticiliğinin profesyonel bir meslek olarak değerlendirilmesi konusunda kamuoyu beklentisinin de karşılanmadığını görmekteyiz. Özetle; Ek maddeler ve geçici maddeler hariç 194 maddeden oluşan Avukatlık Kanunu ya da 122 maddeden oluşan Hâkimler ve Savcılar Kanunu ile karşılaştırıldığında bu meslek kanununun meslek mensuplarının ihtiyaçlarına cevap verecek nicelik ve nitelikte olmadığı açıkça görülmektedir.

3.1.1 Haklar Bakımından Kapsam Eksikliği

Her ne kadar kanunda “Öğretmenlerin hak, ödev ve sorumlulukları” başlıklı bir madde bulunsa da maddeyi oluşturan 4 fıkra, 9 bentten sadece biri hak; geri kalanların tamamı ise ödev ve sorumluluklarını ifade etmektedir. Özellikle birinci fıkranın (b) bendinde ifade edilen “Öğrencilerin bedensel, zihinsel, duygusal (...) gelişimi için çaba gösterir...” sorumluluğunu

yerine getiren öğretmenin aynı hususlarda desteğe de ihtiyaç duyabileceği gerçeği göz ardı edilmemelidir. Öğretmene sadece öğrencilere bilgi aktarımı yapacak bir çalışan gözüyle bakılmamalı, hakları daha detaylı ele alınarak net olarak ifade edilmelidir. Ayrıca Kanun 5. madde ile merkezi ve mahalli sınavlarda görev almanın zorunlu kılınması öğretmenler adına kabul edilemez. Tören ve toplantılara katılma zorunluluğu ifade edilirken “eğitime yönelik tören ve toplantı” şeklinde belirtilmesi gerekmektedir.

Kanun teklifinin öğretmenlerin sorumluluk ve görevlerine odaklandığını, ancak haklarına yer verilmediği görülmektedir. Bir meslek kanunun o mesleğin tüm yönlerini içermesi gerektiğinden hareketle, özellikle tüm meslek çalışanlarının haklarını da içermelidir. Eksik olduğunu düşündüğümüz başlıca hususlar şunlardır:

Kanunda,

- a. Öğretmenlerin kişisel gelişimleri ve mesleki becerilerinin arttırmaları amacıyla lisansüstü eğitime teşvik edilebilmeleri için ders saatlerinin düzenlenmesi (öğrencinin üstün yararının göz ardı edilmeyecek şekilde), teşvik edici özlük haklarının tanımlanması gibi düzenlemelere yer verilmeli.
- b. Öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi adına (ek ders ücretleri, görev ve yol harcırahları vb) düzenlemelere yer verilmeli.
- c. Aile yardımı, çocuk yardımı, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik tazminatlarının emekliliğe yansıtılabilmesi adına düzenleme yapılmalı ve emekli öğretmenlere insanca yaşayabilecekleri bir imkân sunulmalıdır.
- ç. Elverişsiz bölgelerde görev yapan öğretmenlere zorunlu hizmet tazminatı ödenmesine dair hükümler bulunmalı. Bu sayede öğretmenlerin bölgelerdeki mağduriyetleri azaltılmalı ve bu görevler cazip hâle getirilmelidir.
- d. Öğretmenlerin mesleki riskleri (özellikle özel eğitim öğretmenlerinin) yıpranma payları düşünülerek çeşitli haklar tanımlanmasına yönelik düzenleme yapılmalıdır.

3.1.2 Uygulama ve Süreçlere Dair Kapsam Eksikliği

Öğretmenlik mesleğinin icrası sırasında öğretmenler birbirinden farklı birçok kanun ve mevzuata tabidirler. Bu kanun ve mevzuatlarda bulunan, öğretmenlik mesleğini direkt ilgilendiren hükümler bu kanuna aktarılmalıdır. Ayrıca ilgili kanun ve yönetmeliklerde bulunmayan bazı hükümlerin de kanuna eklenmesi kapsam genişletilmelidir. Bu doğrultuda kanunda eksik olduğunu düşündüğümüz başlıca hususlar şunlardır:

- a. Ders niteliğindeki zorunlu görevler net olarak tanımlanmalıdır
- b. Yöneticilerin seçim kriterleri ve özlük hakları daha detaylı belirtilmelidir.
- c. Müfettiş seçim ve atama kriterleri ve özlük hakları, (ücretler, tazminatlar, sosyal yardımlar, teşvikler, izinler, çalışma süreleri ve saatleri, emeklilik vs.) belirtilmelidir.
- ç. Halihazırdaki harcırar kanunu ile meslek kanunu ilişkisi iyi kurulmalıdır.

3.1.3. Eğitim Çalışanları Bakımından Kapsam Eksikliği

Kanun “Öğretmenlik Mesleği Kanunu” olarak adlandırılrsa dahi kanunda göz ardı edilerek hiç yer verilmeyen ya da çok dar kapsamlı olarak ele alınan eğitim çalışanları bulunmaktadır. Kanunun öğretmen olarak çalışan eğitim çalışanlarını kapsamaması tartışılmaz bir gerekliliktir. Örneğin “Avukatlık Meslek Kanunu” kamu ya da özel fark etmeksizin avukatlık mesleği yapan tüm meslek mensuplarını kapsamaktadır. Tüm avukatlar ilgili meslek kanununa tabi çalışmaktadır. Bu örnekten hareketle Kanunun tekrar gözden geçirilerek hangi kurumda olursa olsun öğretmenlik görevini ifa eden tüm öğretmenlere yönelik düzenlenmesi gerekmektedir. Kanunda aşağıda listelenen eğitim çalışanlarının statüleri açısından eksiklikler bulunmaktadır.

- a. Özel Öğretim Kurumlarında çalışan öğretmenler ve hakları
- b. MEB’e bağlı merkez ve taşra teşkilatlarında görev alan il, ilçe milli eğitim müdür ve müdür yardımcıları
- c. Eğitim Uzmanları
- ç. Öğretmenlikten gelen milli eğitim şube müdürleri
- d. Müfettişler
- e. Usta Öğreticiler
- f. Cezaevi öğretmenleri
- g. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan öğretmenler
- ğ. Halk Eğitim Merkezlerinde çalışan öğretmenler
- h. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı kreş ve gündüz bakımevlerinde görev yapan okul öncesi öğretmenleri ile branş öğretmenleri
- ı. Diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çeşitli kurslarda öğretmenlik vazifesini yerine getirmek için görevlendirilen öğretmenler

3.2. Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Sorunları

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Özel Öğretim Kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sorunları ayrı bir başlık olarak ele alınabilecek kadar derinleşmiştir. Özel Öğretim Kurumları, uyguladıkları öğretim programları açısından Milli Eğitim Bakanlığı mevzuatlarına bağlı olsa da çalışan öğretmen ve yöneticilerin özlük hakları açısından ağırlıkla işçi statüsünde olmaları önemli problemleri beraberinde getirmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığının yayınladığı, 2022-2023 yılına ait eğitim istatistiklerine baktığımızda resmi okullarda 15.887.296, Özel Öğretim Kurumlarında 1.670.729 öğrenci bulunmaktadır. Bu verilere göre Özel Öğretim Kurumlarındaki öğrenci sayısının resmi okullarda okuyan öğrenci sayısına oranı %10'u geçmektedir. Sadece okul öncesi eğitimi veren kurumlardaki öğrencilere bakıldığında bu oran %20'yi geçmektedir.

Aynı rapora göre resmi okullarda derslik başına ortalama 25 öğrenci düşerken, özel okullarda bu sayı 12'dir. Derslik başına düşen öğrenci sayısının eğitimin verimliliğini nasıl etkilediği düşünüldüğünde Özel Öğretim Kurumlarının varlığının, resmi okullardaki öğrenci yoğunluğunu azaltması açısından önemlidir.

Bununla birlikte, Özel Öğretim Kurumları eğitim fakültelerinden mezun olan ve kamuda istihdam edilmeyen öğretmenlerin mesleklerini yapabilmeleri için ikinci bir kapı olmuştur. Bu kurumların Milli Eğitim Bakanlığının yükünü önemli bir oranda azaltmasına rağmen kurumlarda çalışan öğretmenlerin özlük hakları açısından mağdur edilişinin “tiyatro izler gibi izlenmesi” kabul edilemez bir durumdur. Yukarıda da bahsedilen resmi Milli Eğitim İstatistiklerine göre örgün ve yaygın (Özel Öğretim Kursları) eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sayısı 267.867'dir. Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili diğer kamu kuruluşlarının denetim eksikliklerinden dolayı gayriresmi statüde çalıştırılan öğretmenler de dahil edildiğinde bu sayının 400.000'i geçtiği düşünülmektedir. Yine Özel Öğretim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin çalışma koşulları üzerine yapılan araştırmalarda öğretmenlerin başlıca sorunlarının şu şekilde ifade edilmektedir:

- ❖ Birçok öğretmenin **asgari ücret seviyesinde maaşla, çalışma güvencesinin zayıf, çalışma sürelerinin fazla olduğu tespit edilmiştir.**
- ❖ Bazı kurumlarda öğretmenler hafta tatili kullanmadan 7 gün boyunca çalışmakta buna karşın özlük haklarını tam alamamaktadır.
- ❖ Özel sektörde çalışmak zorunda kalan öğretmenler kamuda çalışan öğretmenlerin aksine, ek ders, eğitim öğretim ödeneği, sigorta gibi en temel haklardan mahrum kalabilmektedir.

- ❖ Özel Öğretim Kurslarının tek ders üzerinden açılabilmesi zorunluluğu sebebiyle bazı öğretmenlerin hizmetli, teknik personel, büro çalışanı olarak gösterilmeleri söz konusudur.

Aynı fakültede, aynı sınıfta okuyarak mezun olan öğretmenler arasında oluşan bu farklılıklar toplumsal huzuru da bozacak boyuta ulaşmıştır. Bu problemlerin en temel kaynağı 2014'te çıkarılan 6528 sayılı kanundur. Bu kanun ile birlikte 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunda bulunan ve öğretmenlerin özlük haklarını düzenleyen 9.maddenin ikinci fıkrası "Okullarda yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmi okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez." hükmü kanun metninden çıkarılarak öğretmenlerin asgari ücretle çalıştırılabilmesine yasal dayanak oluşturmuştur.

Bu gerekçelerle bu kanunun başta özel okul öğretmenleri olmak üzere öğretmenlik mesleğini icra eden tüm eğitim çalışanlarını kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Kanuna aşağıda sıraladığımız konulara uygun hükümlerin getirilerek yeniden düzenlenmesinin özel okullarda çalışan öğretmenlerin sorunlarının çözülmesinde etkili olacağı kanaatindeyiz.

1. 2014 yılında Özel Öğretim Kurumları Kanunu'ndan (5580 9/2) çıkarılan "Taban Maaş" uygulaması geri getirilmelidir. Taban maaş, sadece ilk, orta ve lise düzeyinde eğitim veren özel okullarda değil tüm Özel Öğretim Kurumlarında ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı kreş ve gündüz bakım evlerini de bağlayacak şekilde uygulanmalıdır.
2. Öğretmenlerin banka hesaplarına asgari ücret yatırmak, asgari ücretten geri kalan kısmını baskı yolu ile elden geri almak gibi uygulamalarla özetlenebilecek suçlara karşı sıkı bir denetim mekanizması kurulmalıdır.
3. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinin mülga edilen 2. fıkrasında belirtilen "Okullarda yöneticilik ve eğitim öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmi okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez." hükmü tekrar kanuna eklenmelidir.

Öğretmenlerin asgari ücretle çalıştırılması, Yargıtay'ın 2021 yılında, büyük kentte çalışan vasıflı bir işçi için verdiği, "... çalıştığı işyerinin büyükşehirde olması ve yaptığı işin vasıflı bir iş olması nedeniyle işin niteliği gereği asgari ücretle çalışması hayatın

olağan akışına da uygun düşmemektedir.” kararlar da çelişmektedir ve bu konunun ilk öncelik olarak ele alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının belirlediği sendikal iş kollarına “Eğitim, Öğretim ve Bilim İş Kolu” eklenerek özel sektörde çalışan öğretmenlerin bu iş koluna bağlı sendikalara üye olabilmelerinin önü açılmalıdır.
5. Öğretmenlerin, mevsimlik tarım işçisi gibi değerlendirilerek belirli süreli iş sözleşmelerine tabi tutulması, işsizlik kaygısını sürekli taşımaları anlamına gelmektedir. Bu sorunun ortadan kaldırılması için öğretmenlerin iş sözleşmesi türü “belirsiz süreli iş sözleşmesi” olarak değiştirilmelidir.
6. Özel okul öğretmenlerinin hem Milli Eğitim Kanunu ve ilgili mevzuatlara hem de İş Kanununa bağlı çalışmaları beraberinde önemli karışıklıklar getirmektedir. Bu sebeple bu karışıklıkların giderilmesi amacıyla Özel Öğretim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin tüm çalışma ve ücret koşulları Öğretmenlik Mesleği Kanunu kapsamına alınmalıdır.

3.3. Milli Eğitim Akademisi

Kanunun kamuoyunda en çok tepki çeken konu Akademi'dir. Kanun teklifinin gerekçesinde eğitim fakültelerimizin uygulamalı derslerinin yetersiz olduğu ifade edilmektedir. Fransa, İngiltere, İspanya gibi ülkelere nazaran, Türkiye'deki uygulamalı ders sayısının az olduğu ifade edilmektedir. Konuyu birkaç farklı açıdan ele alabiliriz:

3.3.1. Akademinin Finansal Yükü

Aday öğretmenlerin yaklaşık 2 yıl boyunca Akademi'de eğitim alacak olmaları onlara verilecek olan ödenek ile konaklama ve eğitim tesisi harcamaları dikkate alındığında hem ekonomik hem de iş/emek bakımından ciddi yükler getirdiği görülmektedir. Sadece aday öğretmenlere verilecek ödenek öğretmen başına yaklaşık 300 bin TL'yi bulacaktır. Ortalama 20 bin öğretmenin Akademiye alınması 6 milyar TL gibi devasa bir rakamın ortaya çıkması demektir. Akademi'de eğitim verecek eğitim personellerinin, konaklama ve eğitim tesislerinin de eklenmesi ile bu rakam çok daha fazla olarak gerçekleşecektir.

3.3.2. Eğitim Fakültelerinin İşlevi

Akademiye en çok itiraz akademik camiadan gelmiştir. Bakanlığın Akademiye gerekçe gösterdiği konuların bir kısmında haklılık payı olmasına rağmen 1800'lü yıllardan beri öğretmen yetiştirme görevinin üniversiteler tarafından üstlenilmiş olması bu kurumların

yeterince tecrübeli olduklarına işaret etmektedir. Son yıllarda aday öğretmenlerin profillerinin zayıf olduğu iddiası tek başına üniversite eğitiminin niteliğine bağlanamaz. Bu konu fakültelerin iyi eğitim verip vermemesinden ziyade, üniversiteye yerleşen öğrenci profili ile de ilgilidir. Zira ülkemizde sayıları her geçen gün artan üniversiteler ve dolayısıyla eğitim fakülteleri sebebiyle öğretmenlik bölümlerinin kontenjanı çok artmıştır. Bu da daha az başarılı öğrencilerin fakültelere yerleşmesi manasına gelmektedir. Öğrenci profili düştükçe doğal bir sonuç olarak eğitimin çıktıları da düşük olabilmektedir. Bu konuda ülkemizin eğitim politikalarının değişmesi, üniversite ve eğitim fakültesi sayılarının azaltılması orta vadede aday öğretmenlerin niteliğinin artmasına doğrudan etki edecektir. Bu çözüm gerçekleştirilemeyecek olsa dahi, öğretmen yetiştirme programlarının MEB'in iş birliği ile güncellenmesi, ortak çalışmalar yürütülmesi daha az maliyetli ve daha kalıcı bir çözüm sunacaktır. Kanunun genel gerekçelerinde yer alan ifadeler de bu söylediklerimizi destekler niteliktedir: 2006, 2010, 2014 ve 2021 yıllarında yapılan Millî Eğitim Şuralarında alınan kararlara baktığımızda “Öğretmen yetiştirme programlarında öğretmenlik uygulamalarının etkinliği, verimliliği ve çeşitliliği artırılmalıdır. Bu kapsamda öğretmen yetiştiren kurumlar ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî ve özel öğretim kurumları arasında güçlü iş birlikleri kurulmalıdır.” ifadelerini görmekteyiz. MEB'in bu Şura kararlarına binaen iş birliği kurma girişiminde bulunup bulunmadığı önemli bir sorudur. MEB eğitim fakülteleri ile ortak bir çalışma teklifinde bulunduğu hâlde karşılık alamadığı için mi Akademiyi kurmak istemiştir yoksa süreci kendi tekeline mi almak istemektedir?

3.3.3. Akademinin Aday Öğretmenler Açısından Değerlendirilmesi:

Öğretmen olma hayaliyle eğitim fakültesi tercih eden öğrencilerin hayallerinin peşini bırakmaya başladığını üzülerek görmekteyiz. Akademi, okullarımıza daha nitelikli öğretmenler kazandırmayı amaçlasa da; realiteden uzak uygulama detaylarını gören gençlerimiz meslek olarak öğretmenlikten uzaklaşacaklardır. Bundan 20 yıl öncesine kadar en çok tercih edilen mesleklerin başında gelen öğretmenlik günümüzde orta sıralara inmiş, ilerleyen yıllarda ise artık tercih edilmeme riski ile karşı karşıya kalması kuvvetle muhtemeldir. Çünkü öğretmen olmak ve bir an önce iş hayatına atılmak isteyen bir gencimiz, en az 1 yıl sınav hazırlığı, ardından eğer iyi bir sıralama yapar ve Akademiye kabul edilirse 2 yıl hazırlık eğitimi, eğer hazırlık eğitimi sonunda Akademiden atılmaz ise 3 yıl sözleşmeli öğretmenlik yaparak ancak 6 yılın sonunda kendini güvenceye alacaktır. Aile kurması, hayata tam manasıyla güvenle bakana, belki bir aile kurmaya karar verene kadar 30'lu yaşlarına gelmiş olacaktır. Gençlerimiz

hayata bu kadar geç kalacağını bile bile öğretmenlik mesleğini seçebilirler mi sorusu sorulmalı ve derinlemesine irdelenmelidir.

Ayrıca Akademi boyunca adaylara verilmesi planlanan ödeneğin asgari ücretten bile düşük olması kesinlikle kabul edilemez. En asgari ihtiyaçlarını bile karşılayamayacakları bilindiği hâlde bu rakam ile 2 yıl sonu belli olmayan bir sürece girmelerini beklemek gençlerimize yapacağımız en büyük ihanet olacaktır.

3.3.4. Hazırlık Eğitimi ve Hazırlık Eğitimde Başarı

Akademinin teorik, uygulama derslerinin değerlendirme kriterlerinde göze çarpan ciddi bir problem bulunmamaktadır. Ancak atama puanının KPSS'nin hiç dikkate alınmadan belirlenmesi üzerine düşünülmesi gereken bir konudur. Zira aday öğretmenler alan bilgisi testi dahil, öğretmenlik mesleğine ait bilgi ve becerilerin büyük bir kısmını kapsayan sınav için uzun ve meşakkatli bir hazırlık süreci geçirerek KPSS'ye girmektedirler. Bununla birlikte Akademiye görecekları muhtemel derslerin bir kısmını da kapsayan bu sınavın genel geçerliliği bakanlık tarafından da kabul gördüğü için değerlendirmeye alınmaması için bir sebep yoktur. KPSS'de birinci olan aday öğretmen ile yirmi bininci olan aday öğretmenin bu başarı sırası farklılığının atamaya esas puan belirlenirken gözetime gerek. **Akademinin kurulmasına ilkesel olarak karşı olmakla beraber** atamaya esas puan şu şekilde belirlenirken %50 uygulamalı ders puanı + %25 Teorik ders puanı + %25 KPSS puanı hesabının uygulanmasının daha doğru olduğunu düşünmekteyiz.

Diğer bir husus ise, Akademiye uygulama sınavlarının şaibelere yol açacak şekilde yapılma endişesidir. Eğitim gören adayların uygulamaları birbirinden farklı okul ve uygulama öğretmeni tarafından değerlendirileceği öngörülmektedir. Farklı kişiler tarafından yapılan değerlendirmeler doğal olarak subjektif olacaktır. Bu gerekçelere dayanarak adayların mağduriyet yaşamamaları, değerlendirme puanlarında şaibe ithamlarının olması durumunda aday ya da Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulu tarafından talep edilmesi hâlinde izlenebilmek için uygulamaların ses ve görüntü kaydı alan cihazlarla kayıt altına alınmasını sağlayacak bir düzenleme yapılmalıdır.

KPSS puanı alarak Akademiye girmeye hak kazananlardan, Özel Öğretim Kurumlarında en az 3 yıl boyunca eğitim personeli olarak çalıştığını, MEB hizmet cetveli, sigorta dökümü vb. resmî belgelerle ispat eden adaylar Akademiye hazırlık eğitimine başlamadan teorik ve uygulama sınavlarına tabi tutulabilir. Bu adaylardan yeterli başarı puanlarını alanlar doğrudan göreve başlatılabilir. Bu uygulama ile Özel Öğretim Kurumlarında çalışan ve önemli bir tecrübeye

sahip öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığının resmi kurumlarına geçişlerinin teşvik edilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

3.3.5 Aday Öğretmenlerin Mali Hakları

Kanunda hazırlık eğitimine alınacak aday öğretmenler, Akademi süresince aylık 18650 gösterge rakamı esas alınarak ödeme yapılacağı ifade edilmektedir. Bu gösterge rakamının memuriyet taban aylık katsayısı ile çarpıldığında 14.190,24 TL ödeme yapılacağı ortaya çıkmaktadır. 2024 - Temmuz ayı itibariyle memur maaşlarına yapılan %19,31 oranındaki zam ile birlikte bu rakamın asgari ücret seviyesine çıkacağı görülmektedir. Ancak bu artışa rağmen ödenmesi planlanan bu ücretin herhangi bir bireyin ülkemiz ekonomik şartlarında tek başına olsa dahi geçinemeyeceği ortadadır. Daha önceki taslak metinlerde gösterge rakamı 30.000 olarak ifade edilmişti. Buna göre 22.000 TL gibi bir rakam ödenmesi beklenirken bu rakam yaklaşık 3te1 oranında azaltılmıştır. İlgili gösterge rakamının en az 40000 olarak güncellenmelidir. Bununla birlikte ödenecek ücret bu kadar düşük olmasına rağmen 20.000 öğretmen ataması üzerinden bakıldığında sadece adaylara yapılacak ücret bile bütçeye 6 Milyar TL'den fazla bütçe gerektirecektir.

Diğer bir husus ise, eğitim süresince adaylara yapılan sigortanın hüviyetine bakıldığında hazırlık eğitiminde geçirilen süreler emekliliğe etki etmeyecektir. Hazırlık eğitimine sadece atamaya izin verilen sayı kadar adayın alınacağı bilgisinden hareketle, bu adayların bazı istisnalar hariç atanacak olmalarını kuvvetle muhtemeldir. Bu sebeple emeklilik hesabına katmamak için bir sebep yoktur, yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

4. KANUNUN DİĞER MADDELERİNE DAİR GÖRÜŞLERİMİZ

4.1. Eğitim Kurumu Yöneticileri (Madde 6 ve Madde 21)

Bu alanındaki en büyük problem okul yöneticiliğinin ikinci bir görev olarak tanımlanmasıdır. Okul yöneticiliğinin bir uzmanlık mesleği olarak tanımlanması gerektiği birçok platformda tartışılan bir konu olmasına rağmen kanunda yer almaması büyük bir eksikliktir. Okul yöneticilerinin üstlendiği kritik rol, okulların başarılı bir şekilde yönetilmesi, eğitimde kaliteyi artırmanın anahtarlarından biridir. Okul yöneticiliği, eğitim sürecini yönlendiren ve şekillendiren bir görevdir. Okul yöneticiliğinin uzmanlık mesleği olarak tanımlanması, bu pozisyona atanacak kişilerin belirli bir eğitim ve deneyim seviyesine sahip olmasını sağlayacak ve profesyonel gelişim fırsatları sunacaktır.

Türk eğitim sistemi teşkilatlanmasında şube müdürü ve daha üst kademelerde yönetici olarak görev yapan personelin büyük çoğunluğu öğretmen kökenlidir. Bu personellerin görevlerinin kazanılmış bir hak olmaması önemli problemleri beraberinde getirmektedir. Başka bir ifade ile genel hizmetler sınıfında görev yapan öğretmen kökenli eğitim çalışanları mevcut pozisyonlarından ayrıldıklarında öğretmen olarak görevlerine devam edeceklerdir. Kanunun genel hizmetler sınıfındaki öğretmen kökenli personeli kapsamaması yöneticilik görevini yerine getirecek personel istihdamında sorunlara yol açacaktır. Hâli hazırda üstün özlük haklarının astın özlük haklarının gerisinde kalması hem bu görevlere olan talebi azaltacak ve hiyerarşik sisteme zarar verecektir. 657 Sayılı Kanun’a göre Genel Hizmetler Sınıfında yer alan eğitim yöneticiliği ile ilgili düzenlemelere de Kanun’da ihtiyaç bulunmaktadır.

Diğer bir husus Madde-21’de belirtilen yönetici görevlendirme uygulamasında bulunan mülakatların oluşturacağı problemlerdir. Maddenin birinci fıkrasında bulunan ve yönetici adayları için “yazılı ve/veya sözlü sınavlardan 60 ve üzerinde” şeklinde bulunan hüküm mülakatların önünü açan bir uygulamadır ve bu hüküm kanundan çıkarılmalıdır. Kanunun öğretmen atama süreçlerinde mülakatların olmamasını olumlu karşılamakla birlikte yönetici atamada mülakatların devam edecek olması siyasi yakınlıkları sebebiyle birtakım öğretmenlere iltimas geçilmesine sebebiyet verebilir.

Yöneticilerin bir diğer problemi ise yine bu görevin kazanılmış bir hak olarak görülmemesinden dolayı özellikle tayin ve yer değiştirme süreçlerinde mağduriyet yaşamalarıdır. Ayrıca eğitim bilimleri enstitüsü ve eğitim yöneticiliği ile ilişkili alanlarda lisansüstü eğitimini tamamlayan öğretmenlerin yönetici görevlendirme süreçlerinde öncelenmesi ve Akademi şartı konulacaksa da Akademi sonundaki sınavlardan muaf tutularak yöneticilik görevine doğrudan geçebilmesi sağlanmalıdır.

4.2. Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulaması (Madde 15)

Milli Eğitim Bakanlığının istihdam politikası son yıllarda sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını ön planda tutmuştur. Bu politika ilk olarak 2005 yılında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4. maddesinin (c) fıkrası kapsamında başlatılmıştır. Bakanlık, 01.09.2005 tarihli ve 53985 sayılı genelge ile "Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik" uygulamasını başlatmıştır. Ancak Danıştay, bu uygulamanın yürütmesini durdurmuştur. Bu kararın ardından, geçici öğretmenler 657 sayılı Kanunun 4/b maddesi kapsamında sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir.

2011 yılında sözleşmeli öğretmenlikten vazgeçilmiş ve sözleşmeli statüde çalışan öğretmenler kadroya alınmıştır. Fakat 2016 yılında, 03.08.2016 tarihli ve 29790 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik” ile sözleşmeli öğretmenlik uygulaması yeniden başlatılmış ve bu kapsamda birçok sözleşmeli öğretmen, kalkınmada öncelikli bölgelere atanmıştır.

Bu politikanın tekrar uygulanmaya başlanmasıyla birlikte, eğitim sistemimizin en önemli unsuru olan öğretmenlerin motivasyonu olumsuz etkilenmiştir. Sözleşmeli öğretmenlerin atanma ve çalışma koşulları, kadrolu öğretmenlerle kıyaslandığında belirgin farklar göstermekte ve bu durum eğitim kalitesini düşürmektedir. Eğitimde eşitlik ve sürdürülebilirlik sağlanması adına, öğretmenlerin kadrolu olarak atanmasının sağlanması ve bu alandaki istihdam politikalarının daha tutarlı ve uzun vadeli planlanması gerekmektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin aile birliğinin dahi korunamaması bir yana “sözleşmeli” denilerek özlük hakları açısından da adaletsiz bir uygulama ile karşı karşıya bırakılan öğretmenlerin mağduriyetlerinin giderilmesi için bu ayrımın ortadan kaldırılması gerekmektedir. Öğretmenlerin ilk atandıkları okullarda belli bir süre kalmaları, oradan ayrılmalarının önünün kesilebilmesi için hayata geçirilen bu uygulamanın özlük hakları açısından teşvik edici düzenlemelerle güncellenmesi çalışma barışı açısından önem arz etmektedir.

Kanunda dikkat çeken başka bir husus ise “41. Tercih” olarak bilinen tercih dışı atama konusunda öğretmenlere bir hak tanınmamasıdır. Önceki uygulamada “41. Tercih” açmayan adaylar istekleri dışında bir yere atanmamakta, bir sene daha hazırlanmayı seçmekteydiler. Ancak yeni kanuna göre adayın talebi dışında zorunlu yerleştirme yapılmaktadır. Bu durum ciddi mağduriyetler doğuracaktır.

4.3. Hizmet Puanı (Madde 17)

Kalkınmada öncelikli bölgelerde görevlendirilen öğretmenlerin ek hizmet puanı almalarının dışında “zorunlu hizmet tazminatı” da ödenerek, bu bölgelerdeki mağduriyetleri azaltılmalı ve bu görevler cazip hâle getirilmelidir.

4.4 Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer (Madde 20)

Millî Eğitim Bakanlığı, öğretmenlik mesleğine ilişkin kariyer basamakları sistemini ilk olarak 2004-2005 yıllarında yaptığı düzenlemeyle hayata geçirmiştir. “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği”, 13.08.2005 tarihli Resmî Gazetede yayımlanmış ve 07.01.2006 tarihinde yapılan değişikliklerle son hâlini almıştır. Bu sistemle öğretmenlik mesleği, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak üç kariyer basamağına ayrılmıştır.

Kariyer Basamakları Sisteminin ilk kurulduğu o dönem, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavının her yıl yapılması planlanmasına rağmen, sadece 27.11.2005 tarihinde bir kez yapılmıştır. Bu sınavın 16 yıl boyunca yapılmaması, öğretmenler arasında mağduriyet ve adaletsizliğe neden olmuştur. 2005 yılında sınavı geçerek uzman öğretmen olanlar, 2021 Ocak'tan itibaren her ay 315 TL ek tazminat almaktadır. 2022 yılında yürürlüğe giren Öğretmenlik Meslek Kanunu ile birlikte yenilenen kariyer basamakları sınavına kadar, devlet okullarında 100 "başöğretmen" ve yaklaşık 83.000 "uzman öğretmen" bulunmaktadır. Sınavın ilk uygulandığı 2005'ten bugüne o zaman sınava girip ilgili ünvanları alanlar ile diğer öğretmenler arasında çalışma barışını etkileyen, fırsat eşitliğini zedeleyen bir adaletsizlik oluşmuştur. AYM'nin 2022'de yayınlanan Öğretmenlik Meslek Kanunun altı maddesini iptal etmesi ile birlikte tekrar bir belirsizlik oluşmuştur. Bu belirsizlik öğretmenlerin ekseriyetini rahatsız etmektedir. 2/2239 esas numaralı "Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi" ile kariyer basamaklarının daha adil bir şekilde düzenleneceği düşünülse de Kanun yine beklentileri karşılayamamıştır.

Kanundaki en önemli eksiklik ünvanlar için belirlenen uzun sürelerin değiştirilmemesidir. Kanunun son hâlini almadan önceki taslaklarında ve bazı bürokratların ifadelerinde bu sürelerin 8 yıla düşürüleceği düşünülmekteyken bu düzenlemenin gerçekleşmediği görülmektedir.

Bu kanunda, GEÇİCİ MADDE-3 ile mülga 7354 sayılı kanundaki başöğretmenlik süresi için mutlak 10 yıl beklemenin kaldırılması ve hizmet yılını tamamlayan eğitimcilerin başöğretmenlik kariyer basamaklarına doğrudan geçiş yapabilmesi geç ama doğru bir düzenleme olmuştur. Ancak birkaç husus hâlâ eksiktir. Özellikle aşağıda listelediğimiz problemlerin çözüme kavuşturulması için gereken düzenlemelerin yapılması gerekmektedir:

- Kariyer basamaklarının süreleri düşürülmelidir. Öğretmenlikte 8 yıl geçirenlere uzman öğretmen; uzman öğretmenlikte 5 yıl geçirenlere başöğretmen ünvanı verilmelidir.
- Kariyer basamaklarından il, ilçe ve şube müdürleri ile eğitim uzmanı, müfettişler gibi yönetici ve teftiş mercilerinde görevli personeller de yararlanabilmelidir.
- Kariyer basamaklarında verilen tazminatların emekliliğe de etki edecek şekilde ek gösterge sağlanması veya başka bir yöntemle personelin emekliliğine fayda sağlayacak şekilde düzenlenmeli ve kazanımları korunmalıdır.
- Polis, asker vb. kamu görevlilerimizde var olan yıpranma payı, eğitim çalışanlarımıza da sağlanmalıdır.

4.5. Eğitim Çalışanlarının Şiddetten Korunması (Madde 33)

Bu kanun maddesiyle eğitim çalışanlarına yönelik işlenen suçların nitelikli suç kapsamına alınması oldukça isabetli olmuştur ancak hayati bir eksik vardır. Gerek eğitim personeline gerek eğitim sürecine verdiği zarar göz önüne alındığında “Türk Ceza Kanunu 267. maddesinde belirtilen “**iftira suçu**”nun da bu kapsama dahil edilmesi neredeyse bir mecburiyettir.

4.4.Hizmet Sınıfının Değiştirilmesi (Madde 34)

Bu kanunun yayınlanmasından önce öğretmen olarak göreve başlamış olanlarda dahil edilmek üzere müfettiş raporları ve Akademi eğitim sonucuna göre görevini yerine getiremediği düşünülen öğretmenlerin hizmet sınıfları değiştirilerek büro memuru benzeri görevlere verileceği öngörülmektedir. Bu durum anayasal haklara aykırı olmakla birlikte karar verici müfettiş ve Akademi personellerinin çeşitli siyasi ve ideolojik sebeplerle işlem yapabileceği riski taşımaktadır.

Her memurun görevi, layıkıyla yerine getirdiği ölçüde kıymetli ve değerlidir. Ast-üst ilişkisi de dahil olmak üzere vatandaşımız için yapılan güzel hizmetlerin hiçbirisi bir diğerinden üstün değildir. Nitekim her görevin kendine göre gereklilikleri ve özellikleri vardır. Hizmet sınıfı değişikliğinin bir ceza gibi uygulanması ve görülmesi yönünden bu düzenleme uygun değildir. Her ne kadar kanun hükmü gerekçesinde de ifade ettiği üzere öğretmenlik mesleğinin hakkıyla icrasını ve eğitim kalitesinin sürekliliğini hedeflese de bu yetkinin konjonktürel şartlarda adeta siyasi bir sopa ve baskı aracı olması endişesi söz konusudur. Hâli hazırda görevini gereğince yerine getirmeyen her kamu görevlisi için yaptırım uygulanabilecekken bu düzenleme gerekli ve uygun değildir.

Mehmet Karaman

Samsun

SİNOP MİLLETVEKİLİ NAZIM MAVİŞ VE 100 MİLLETVEKİLİNİN TEKLİFİ

ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ KANUNU TEKLİFİ

BİRİNCİ BÖLÜM
Başlangıç Hükümleri

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı; eğitim öğretim hizmetlerini yürüten öğretmenlerin seçilmelerini, yetiştirilmelerini, atanmalarını, haklarını, ödev ve sorumluluklarını, ödül ve cezalarını, kariyer basamaklarında ilerlemelerini ve öğretmenlik mesleğine ilişkin diğer hususlar ile Millî Eğitim Akademisinin kurulması, görevleri, teşkilat yapısı ve personeline ilişkin konuları düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2- (1) Bu Kanun;

- a) Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticileri,
- b) Özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla 5 inci, 6 ncı, 20 nci, 24 üncü, 25 inci ve 33 üncü madde hükümleri bakımından özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile bu kurumlarda öğretmenliğe atanma şartını taşıyan yöneticileri,
- c) 20 nci ve 33 üncü madde hükümleri bakımından Millî Eğitim Bakanlığı dışında diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan öğretmenleri,
- ç) Millî Eğitim Akademisinin kuruluşu, organları, hizmet birimleri, görevleri ve personeline ilişkin hususları,

kapsar.

Tanımlar

MADDE 3- (1) Bu Kanunda geçen;

- a) Akademi: Millî Eğitim Akademisini,
- b) Alan: Öğretmenlerin mezun oldukları öğretim programına bağlı olarak atandıkları öğretmenlik alanını,
- c) Bakan: Millî Eğitim Bakanını,
- ç) Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,
- d) Ders yılı: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî eğitim kurumlarında derslerin başladığı günden derslerin kesildiği güne kadar geçen süreyi,
- e) Dönem: Programı ve takvimi Bakanlıkça belirlenen öğretmenliğe hazırlık eğitiminin 10 haftadan az 14 haftadan fazla olmayacak şekilde planlanan her bir bölümünü,
- f) Eğitim kurumu: Bakanlığa bağlı her kademe ve türdeki resmî örgün ve yaygın eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü kurumlar ile bu kurumlarda yürütülen eğitim öğretim etkinlikleri için program hazırlama, eğitim araç ve gereci üretme, inceleme, değerlendirme, öğrenci ve öğrenci adaylarına uygulanacak seçme ve/veya yarışma sınavları için gerekli iş ve işlemleri yürütme, rehberlik ve sosyal hizmetler verme yoluyla yardımcı ve destek olan Bakanlığa bağlı resmî kurumları,
- g) Eğitim öğretim yılı: Ders yılının başladığı tarihten, ertesi ders yılının başladığı tarihe kadar geçen süreyi,
- ğ) Eğitim personeli: Millî Eğitim Akademisinin eğitim faaliyetlerini yürütmek üzere bu Kanunun 30 uncu maddesi kapsamında istihdam edilenleri,
- h) Eğitim ve uygulama merkezi: Akademinin görev alanına giren eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü merkezi,

MİLLÎ EĞİTİM, KÜLTÜR, GENÇLİK VE SPOR KOMİSYONUNUN KABUL ETTİĞİ METİN

ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ KANUNU TEKLİFİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Başlangıç Hükümleri

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı; eğitim öğretim hizmetlerini yürüten öğretmenlerin seçilmelerini, yetiştirilmelerini, atanmalarını, haklarını, ödev ve sorumluluklarını, ödül ve cezalarını, kariyer basamaklarında ilerlemelerini ve öğretmenlik mesleğine ilişkin diğer hususlar ile Millî Eğitim Akademisinin kurulması, görevleri, teşkilat yapısı ve personeline ilişkin konuları düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2- (1) Bu Kanun;

- a) Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerine,
- b) Özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla 5 inci, 6 ncı, 20 nci, 24 üncü, 25 inci ve 33 üncü madde hükümleri bakımından özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile bu kurumlarda öğretmenliğe atanma şartını taşıyan yöneticilerine,
- c) 20 nci ve 33 üncü madde hükümleri bakımından Millî Eğitim Bakanlığı dışında diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan öğretmenlerine,
- ç) Millî Eğitim Akademisinin kuruluşu, organları, hizmet birimleri, görevleri ve personeline ilişkin hususları,

kapsar.

Tanımlar

MADDE 3- (1) Bu Kanunda geçen;

- a) Akademi: Millî Eğitim Akademisini,
- b) Alan: Öğretmenlerin mezun oldukları öğretim programına bağlı olarak atandıkları öğretmenlik alanını,
- c) Bakan: Millî Eğitim Bakanını,
- ç) Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,
- d) Ders yılı: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî eğitim kurumlarında derslerin başladığı günden derslerin kesildiği güne kadar geçen süreyi,
- e) Dönem: Programı ve takvimi Bakanlıkça belirlenen öğretmenliğe hazırlık eğitiminin on haftadan az on dört haftadan fazla olmayacak şekilde planlanan her bir bölümünü,
- f) Eğitim kurumu: Bakanlığa bağlı her kademe ve türdeki resmî örgün ve yaygın eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü kurumlar ile bu kurumlarda yürütülen eğitim öğretim etkinlikleri için program hazırlama, eğitim araç ve gereci üretme, inceleme, değerlendirme, öğrenci ve öğrenci adaylarına uygulanacak seçme ve/veya yarışma sınavları için gerekli iş ve işlemleri yürütme, rehberlik ve sosyal hizmetler verme yoluyla yardımcı ve destek olan Bakanlığa bağlı resmî kurumları,
- g) Eğitim öğretim yılı: Ders yılının başladığı tarihten, ertesi ders yılının başladığı tarihe kadar geçen süreyi,
- ğ) Eğitim personeli: Akademinin eğitim faaliyetlerini yürütmek üzere 30 uncu madde kapsamında istihdam edilenleri,
- h) Eğitim ve uygulama merkezi: Akademinin görev alanına giren eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü merkezi,

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

- i) Hazırlık eğitimi: Millî Eğitim Akademisi tarafından teorik ve uygulamalı olarak verilen öğretmenlik mesleğine hazırlık amaçlı eğitimi,
- i) İlçe grubu: İllerde coğrafi özellikler ve ulaşım imkânları dikkate alınarak iki veya daha fazla ilçenin bir araya getirilmesiyle oluşturulan grubu,
- j) Kademe: Eğitim kurumlarının anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise şeklindeki düzeylerini,
- k) Norm kadro: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında bulunması gereken yönetici ve öğretmen sayısını,
- l) Öğretmen: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (A) ve (B) fıkraları kapsamında öğretmen kadro ve pozisyonlarında görev yapanlar ile bu Kanunda münhasıran belirtilen hükümler bakımından özel öğretim kurumlarında 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında görev yapan öğretmenleri, bu kurumlarda öğretmenliğe atanma şartlarını taşıyan yöneticileri ve Millî Eğitim Bakanlığı dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan öğretmenleri,
- m) Öğretmen adayı: Akademiye hazırlık eğitimine alınanları,
- n) Tür: Aynı kademedeki eğitim kurumlarından farklı eğitim programı uygulayan eğitim kurumlarını,
- o) Yönetici: Öğretmen kadro ve pozisyonlarında görev yapanlardan Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî eğitim kurumları ile Akademiye bağlı eğitim ve uygulama merkezlerinde müdürlük ve müdür yardımcılığı görevlerini ikinci görev kapsamında yürütenleri,

ifade eder.

Temel ilkeler

MADDE 4- (1) Öğretmen ve yöneticilerin;

- a) Nitelikleri ile görev, yetki ve sorumluluklarının öğretmenlik mesleğinin gereklerine uygun olarak belirlenmesi,
- b) Atama, görevlendirme ve meslek içinde ilerlemelerinde liyakat ve kariyer esaslarına uyulması,
- c) Eğitim öğretim faaliyetleri ve meslekleriyle ilgili kararlara katılımlarının teşvik edilmesi ve bunun için uygun ortamların sağlanması,
- ç) Mesleğe giriş öncesinde yetiştirilmelerinin ve meslek içinde sürekli gelişimlerinin sağlanması, esastır.

İKİNCİ BÖLÜM

Hak, Ödev ve Sorumluluklar

Öğretmenlerin hak, ödev ve sorumlulukları

MADDE 5- (1) Öğretmenler:

- a) Öğrencilerini; Anayasada ifadesini bulan temel ilkelere bağlı, Türk Milletinin millî, manevî, ahlaki ve kültürel değerlerini benimsemiş, ülkesine, içinde yaşadığı topluma ve insanlığa karşı sorumluluk hisseden erdemli insanlar olarak yetiştirir.
- b) Öğrencilerin bedensel, zihinsel, duygusal, sosyal ve ahlaki bakımdan gelişimi için çaba gösterir, bu doğrultuda meslektaşları, aile ve veli ile iş birliği yapar.
- c) Öğrencilerin öğrenme biçimleri ile ilgi ve yeteneklerini dikkate alır ve kişilik haklarına saygı gösterir.
- ç) Öğrencilerin, eğitim öğretim ortamında her türlü olumsuz söz, tavır ve davranışlardan korunmaları için çaba gösterir.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

ı) Hazırlık eğitimi: Akademi tarafından teorik ve uygulamalı olarak verilen öğretmenlik mesleğine hazırlık amaçlı eğitimi,

i) İlçe grubu: İllerde coğrafi özellikler ve ulaşım imkânları dikkate alınarak iki veya daha fazla ilçenin bir araya getirilmesiyle oluşturulan grubu,

j) Kademe: Eğitim kurumlarının anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise şeklindeki düzeylerini,

k) Norm kadro: Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarında bulunması gereken yönetici ve öğretmen sayısını,

l) Öğretmen: Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarında 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (A) ve (B) fıkraları kapsamında öğretmen kadro ve pozisyonlarında görev yapanlar ile bu Kanunda münhasıran belirtilen hükümler bakımından özel eğitim kurumlarında 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında görev yapan öğretmenleri, bu kurumlarda öğretmenliğe atanma şartlarını taşıyan yöneticileri ve Bakanlık dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan öğretmenleri,

m) Öğretmen adayı: Akademide hazırlık eğitimine alınanları,

n) Tür: Aynı kademedeki eğitim kurumlarından farklı eğitim programı uygulayan eğitim kurumlarını,

o) Yönetici: Öğretmen kadro ve pozisyonlarında görev yapanlardan Bakanlığa bağlı resmî eğitim kurumları ile Akademiye bağlı eğitim ve uygulama merkezlerinde müdürlük ve müdür yardımcılığı görevlerini ikinci görev kapsamında yürütenleri,

ifade eder.

Temel ilkeler

MADDE 4- (1) Öğretmen ve yöneticilerin;

a) Nitelikleri ile görev, yetki ve sorumluluklarının öğretmenlik mesleğinin gereklerine uygun olarak belirlenmesi,

b) Atama, görevlendirme ve meslek içinde ilerlemelerinde liyakat ve kariyer esaslarına uyulması,

c) Eğitim öğretim faaliyetleri ve meslekleriyle ilgili kararlara katılımlarının teşvik edilmesi ve bunun için uygun ortamların sağlanması,

ç) Mesleğe giriş öncesinde yetiştirilmelerinin ve meslek içinde sürekli gelişimlerinin sağlanması, esastır.

İKİNCİ BÖLÜM

Hak, Ödev ve Sorumluluklar

Öğretmenlerin hak, ödev ve sorumlulukları

MADDE 5- (1) Öğretmenler;

a) Öğrencilerini; Anayasada ifadesini bulan temel ilkelere bağlı, Türk Milletinin millî, manevî, ahlaki ve kültürel değerlerini benimsemiş, ülkesine, içinde yaşadığı topluma ve insanlığa karşı sorumluluk hisseden erdemli insanlar olarak yetiştirir.

b) Öğrencilerin bedensel, zihinsel, duygusal, sosyal ve ahlaki bakımdan gelişimi için çaba gösterir, bu doğrultuda meslektaşları, aile ve veli ile iş birliği yapar.

c) Öğrencilerin öğrenme biçimleri ile ilgi ve yeteneklerini dikkate alır ve kişilik haklarına saygı gösterir.

ç) Öğrencilerin, eğitim öğretim ortamında her türlü olumsuz söz, tavır ve davranışlardan korunmaları için çaba gösterir.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

d) Bakanlıkça belirlenen öğretim programları çerçevesinde öğrencilerin gelişim özelliklerine ve öğrenme ihtiyaçlarına uygun eğitim araç ve gereçlerini seçer, bu özellik ve ihtiyaçlara uygun öğretim yöntem ve tekniklerini uygular.

e) Eğitim öğretim faaliyetlerini, 14/6/1973 tarihli ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununda düzenlenen Türk millî eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri ile Bakanlıkça belirlenen öğretim programlarına uygun olarak planlar ve yürütür.

f) Eğitim öğretim faaliyetlerinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için okul içi ve dışı imkânları kullanır.

g) Eğitim öğretim faaliyetlerinin niteliğinin artırılması için meslektaşlarıyla iş birliği yapar ve eğitim kurumu yönetimine destek verir.

ğ) Görev yaptığı eğitim kurumundaki eğitim öğretim faaliyetlerini ve sorumluluklarını aksatmadan mesleki açıdan kendini geliştirir.

(2) Öğretmenler; derse girmek, nöbet tutmak, merkezî veya mahallî yapılan sınavlarda görev almak, kurul ve komisyonlara, tören ve toplantılara, öğrencilere yönelik düzenlenecek etkinlikler ile kulüp faaliyetlerine katılmak, öğrenci rehberlik hizmetlerini yürütmek, uygulama gerektiren eğitimleri koordine etmek ve eğitim öğretim süreçlerine ilişkin diğer iş ve işlemleri yürütmekle görevlidir.

(3) Öğretmenler mevzuatta açıkça belirlenen hususlar ile olağanüstü hâl, genel afet ve salgın hastalık durumları haricinde meslekleriyle ilgili olmayan iş ve faaliyetlerde rızaları dışında görevlendirilemez.

(4) Öğretmenlerin bu maddede belirtilen hak, ödev ve sorumluluklarına ilişkin usul ve esaslar ile eğitim öğretim süreçlerindeki diğer görevleri okul tür ve kademelerine göre Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Yöneticilerin ödev ve sorumlulukları

MADDE 6- (1) Yöneticiler:

a) Anayasa, kanunlar ve ilgili diğer mevzuat hükümleri doğrultusunda Türk millî eğitiminin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak yönetim ve denetim görevlerini yürütür.

b) Eğitim öğretim programlarının amaçlarına uygun yürütülmesini sağlar ve öğrencilerin bedensel, zihinsel, duygusal, sosyal ve ahlaki bakımından gelişimine yönelik çalışmalara liderlik eder.

c) Eğitim öğretim faaliyetlerinin sağlıklı, güvenli ve huzurlu bir ortamda yürütülmesi için gerekli tedbirleri alır.

ç) Eğitim kurumunun sürekli gelişim göstermesi ve eğitim öğretimin kalitesinin yükselmesi için çaba gösterir ve bu amaçlar doğrultusunda tüm kaynakların etkin, etkili ve verimli kullanılmasını sağlar.

d) Öğretmen ve diğer çalışanların ilgi ve yeteneklerini, görev ve sorumluluklarını esas alarak iş bölümü yapar ve tüm çalışanlara görevlerinin ifasında rehberlik eder.

(2) Yöneticilerin bu maddede belirtilen ödev ve sorumluluklarına ilişkin hususlar okul tür ve kademelerine göre Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Öğretmenlerin Nitelikleri, Seçimi, Hazırlık Eğitimi,

Öğretmenliğe Atama ve Yer Değiştirme

Öğretmenlerin nitelikleri ve seçimi

MADDE 7- (1) Öğretmenlik; genel kültür, özel alan eğitimi ve öğretmenlik meslek bilgisi bakımından hazırlığı gerektiren özel bir ihtisas mesleğidir.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

d) Bakanlıkça belirlenen öğretim programları çerçevesinde öğrencilerin gelişim özelliklerine ve öğrenme ihtiyaçlarına uygun eğitim araç ve gereçlerini seçer, bu özellik ve ihtiyaçlara uygun öğretim yöntem ve tekniklerini uygular.

e) Eğitim öğretim faaliyetlerini, 14/6/1973 tarihli ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununda düzenlenen Türk millî eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri ile Bakanlıkça belirlenen öğretim programlarına uygun olarak planlar ve yürütür.

f) Eğitim öğretim faaliyetlerinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için okul içi ve okul dışı imkânları kullanır.

g) Eğitim öğretim faaliyetlerinin niteliğinin artırılması için meslektaşlarıyla iş birliği yapar ve eğitim kurumu yönetimine destek verir.

ğ) Görev yaptığı eğitim kurumundaki eğitim öğretim faaliyetlerini ve sorumluluklarını aksatmadan mesleki açıdan kendini geliştirir.

(2) Öğretmenler; derse girmek, nöbet tutmak, merkezî veya mahallî yapılan sınavlarda görev almak, kurul ve komisyonlara, tören ve toplantılara, öğrencilere yönelik düzenlenecek etkinlikler ile kulüp faaliyetlerine katılmak, öğrenci rehberlik hizmetlerini yürütmek, uygulama gerektiren eğitimleri koordine etmek ve eğitim öğretim süreçlerine ilişkin diğer iş ve işlemleri yürütmekle görevlidir.

(3) Öğretmenler mevzuatta açıkça belirlenen hususlar ile olağanüstü hâl, genel afet ve salgın hastalık durumları haricinde meslekleriyle ilgili olmayan iş ve faaliyetlerde rızaları dışında görevlendirilemez.

(4) Öğretmenlerin bu maddede belirtilen hak, ödev ve sorumluluklarına ilişkin usul ve esaslar ile eğitim öğretim süreçlerindeki diğer görevleri okul tür ve kademelerine göre Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Yöneticilerin ödev ve sorumlulukları

MADDE 6- (1) Yöneticiler;

a) Anayasa, kanunlar ve ilgili diğer mevzuat hükümleri doğrultusunda Türk millî eğitiminin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak yönetim ve denetim görevlerini yürütür.

b) Eğitim öğretim programlarının amaçlarına uygun yürütülmesini sağlar ve öğrencilerin bedensel, zihinsel, duygusal, sosyal ve ahlaki bakımından gelişimine yönelik çalışmalara liderlik eder.

c) Eğitim öğretim faaliyetlerinin sağlıklı, güvenli ve huzurlu bir ortamda yürütülmesi için gerekli tedbirleri alır.

ç) Eğitim kurumunun sürekli gelişim göstermesi ve eğitim öğretimin kalitesinin yükselmesi için çaba gösterir ve bu amaçlar doğrultusunda tüm kaynakların etkin, etkili ve verimli kullanılmasını sağlar.

d) Öğretmen ve diğer çalışanların ilgi ve yeteneklerini, görev ve sorumluluklarını esas alarak iş bölümü yapar ve tüm çalışanlara görevlerinin ifasında rehberlik eder.

(2) Yöneticilerin bu maddede belirtilen ödev ve sorumluluklarına ilişkin hususlar okul tür ve kademelerine göre Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Öğretmenlerin Nitelikleri, Seçimi, Hazırlık Eğitimi,

Öğretmenliğe Atama ve Yer Değiştirme

Öğretmenlerin nitelikleri ve seçimi

MADDE 7- (1) Öğretmenlik; genel kültür, özel alan eğitimi ve öğretmenlik meslek bilgisi bakımından hazırlığı gerektiren özel bir ihtisas mesleğidir.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

(2) Öğretmen olarak istihdam edilecekler, öğretmenlik mesleğine kaynak teşkil eden en az lisans düzeyinde yükseköğretim programlarından veya bunlara denkliği kabul edilen yurt dışı yükseköğretim programlarından mezun olan ve hazırlık eğitiminde başarılı olanlar arasından seçilir.

(3) Öğretmen olarak istihdam edileceklerde genel kültür, özel alan eğitimi ve öğretmenlik meslek bilgisi bakımından aranacak nitelikler ile öğretmenlik alanlarına kaynak teşkil edecek yükseköğretim programları, söz konusu nitelikler esas alınarak Bakanlıkça belirlenir.

Hazırlık eğitimi

MADDE 8- (1) Öğretmenlik mesleği yeterlikleri çerçevesinde belirlenen teorik ve uygulamalı derslerden oluşan hazırlık eğitimi, Akademi tarafından verilir.

(2) Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve değerleri içeren öğretmenlik mesleği yeterlikleri Bakanlıkça belirlenir.

(3) Hazırlık eğitiminin süresi dört dönemdir. Bu süre, öğretmen adayının mezun olduğu yükseköğretim programına göre üç dönem olarak uygulanabilir.

(4) Hazırlık eğitiminin içeriği, süresi ve hazırlık eğitime ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Hazırlık eğitime alınacakların belirlenmesi

MADDE 9- (1) Hazırlık eğitime alınacaklarda;

a) Türk vatandaşı olmak,

b) Kamu haklarından mahrum bulunmamak,

c) 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, kaçakçılık, uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti, uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanılmasını kolaylaştırma, kullanmak için uyuşturucu veya uyarıcı madde satın almak, kabul etmek veya bulundurmamak ya da uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanmak, hayâsızca hareketler, müstehcenlik ve fuhuş suçları ile cinsel dokunulmazlığa karşı suçlardan mahkûm olmamak,

ç) Devlet memurluğundan çıkarılmamış veya bu Kanunun 25 inci maddesine göre öğretmenliği sona ermemiş olmak,

d) Askerlikle ilgisi bulunmamak, muvazzaf askerlik hizmetini yapmış veya muvazzaf askerlik hizmeti ertelenmiş ya da yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

e) Öğretmenliğe atanacağı alan için Bakanlıkça belirlenen yükseköğretim programlarından mezun olmak,

f) Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından yapılan sınavlardan alanlara göre Bakanlıkça belirlenecek sınav puanına sahip olmak,

g) Sağlık durumu yönünden öğretmenlik görevini yapmasına engel bir durumu olmamak, şartları aranır.

(2) Hazırlık eğitime alınacak adaylar, atama izni verilen pozisyon sayısını geçmemek üzere, birinci fıkranın (f) bendinde belirtilen sınav puanı üstünlüğüne göre belirlenir.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(2) Öğretmen olarak istihdam edilecekler, öğretmenlik mesleğine kaynak teşkil eden en az lisans düzeyinde yükseköğretim programlarından veya bunlara denkliği kabul edilen yurt dışı yükseköğretim programlarından mezun olan ve hazırlık eğitiminde başarılı olanlar arasından seçilir.

(3) Öğretmen olarak istihdam edileceklerde genel kültür, özel alan eğitimi ve öğretmenlik meslek bilgisi bakımından aranacak nitelikler ile öğretmenlik alanlarına kaynak teşkil edecek yükseköğretim programları, söz konusu nitelikler esas alınarak Bakanlıkça belirlenir.

Hazırlık eğitimi

MADDE 8- (1) Öğretmenlik mesleği yeterlikleri çerçevesinde belirlenen teorik ve uygulamalı derslerden oluşan hazırlık eğitimi, Akademi tarafından verilir.

(2) Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve değerleri içeren öğretmenlik mesleği yeterlikleri Bakanlıkça belirlenir.

(3) Hazırlık eğitiminin süresi dört dönemdir. Bu süre, öğretmen adayının mezun olduğu yükseköğretim programına göre üç dönem olarak uygulanabilir.

(4) Hazırlık eğitiminin içeriği, süresi ve hazırlık eğitime ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Hazırlık eğitime alınacakların belirlenmesi

MADDE 9- (1) Hazırlık eğitime alınacaklarda;

a) Türk vatandaşı olmak,

b) Kamu haklarından mahrum bulunmamak,

c) 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, kaçakçılık, uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti, uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanılmasını kolaylaştırma, kullanmak için uyuşturucu veya uyarıcı madde satın almak, kabul etmek veya bulundurmak ya da uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanmak, hayâsızca hareketler, müstehcenlik ve fuhuş suçları ile cinsel dokunulmazlığa karşı suçlardan mahkûm olmamak,

ç) Devlet memurluğundan çıkarılmamış veya 25 inci maddeye göre öğretmenliği sona ermemiş olmak,

d) Askerlikle ilgisi bulunmamak, muvazzaf askerlik hizmetini yapmış veya muvazzaf askerlik hizmeti ertelenmiş ya da yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

e) Öğretmenliğe atanacağı alan için Bakanlıkça belirlenen yükseköğretim programlarından mezun olmak,

f) Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından yapılan sınavlardan alanlara göre Bakanlıkça belirlenecek sınav puanına sahip olmak,

g) Sağlık durumu yönünden öğretmenlik görevini yapmasına engel bir durumu olmamak, şartları aranır.

(2) Hazırlık eğitime alınacak adaylar, atama izni verilen pozisyon sayısını geçmemek üzere, birinci fıkranın (f) bendinde belirtilen sınav puanı üstünlüğüne göre belirlenir.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

(3) 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve millî sporcu kapsamındaki öğretmen adaylarının hazırlık eğitimine alınmasında, birinci fıkranın (f) bendinde belirtilen şart dışındaki diğer şartlar aranır.

(4) Hazırlık eğitimine alınacaklara 7/4/2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununa göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılır.

Hazırlık eğitiminde başarı

MADDE 10- (1) Hazırlık eğitiminde her bir teorik dersten en az iki yazılı sınav yapılır. Her bir dersten not ortalaması 100 üzerinden 60 ve üzerinde olanlar başarılı sayılır. Teorik derslerden başarısız olanlara, başarısız oldukları her bir ders için ek bir sınav hakkı verilir. Ek sınavdan 60 ve üzerinde puan alanlar ilgili dersten başarılı sayılır. Ek sınavlar sonunda herhangi bir dersten başarısız olanların Akademiyle ilişkisi kesilir.

(2) Hazırlık eğitiminde edinilen bilgi, beceri, tutum ve davranışların eğitim öğretim ortamına yansıtılmasındaki başarı düzeyini belirlemek amacıyla öğretmen adayı üç defa değerlendirmeye tabi tutulur. Söz konusu değerlendirme, uygulamadan sorumlu eğitim personeli, uygulamanın yapıldığı eğitim kurumunun müdürü ve uygulama öğretmenini tarafından; Bakanlıkça belirlenen öğretmenlik mesleği yeterlikleri esas alınarak Akademi tarafından öğretmenlik atama alanlarına göre oluşturulan değerlendirme formu üzerinden yapılır. Uygulamadan sorumlu eğitim personeli, eğitim kurumu müdürü ve uygulama öğretmenini tarafından ayrı ayrı doldurulan değerlendirme formlarında verilen puanların aritmetik ortalaması alınarak değerlendirme puanı belirlenir. Birinci değerlendirme puanının yüzde yirmisi, ikinci değerlendirme puanının yüzde otuzu, üçüncü değerlendirme puanının yüzde ellisi alınarak uygulamalı ders başarı puanı belirlenir. Öğretmen adaylarından uygulamalı ders başarı puanı 100 üzerinden 70 ve üzerinde olanlar başarılı sayılır. Uygulamalı derslerde başarısız olanların Akademiyle ilişkisi kesilir.

(3) Hazırlık eğitiminin sonunda, teorik derslerin başarı notlarının aritmetik ortalamasının %40'ı, uygulamalı derslerin başarı notlarının aritmetik ortalamasının %60'ı toplanarak atamaya esas başarı puanı belirlenir.

(4) Hazırlık eğitimine devam zorunludur. Öğretmen adaylarından belgeye dayalı sağlık mazeretleri sebebiyle hazırlık eğitimi süresince toplam yirmi gün ve üzeri hazırlık eğitimine katılamayan veya katılamayacak olanların, mazeretlerinin ortadan kalkmasını takip eden ilk hazırlık eğitimi programına tekrar alınmak üzere kayıtları dondurulur. Belgeye dayalı sağlık mazeretleri dışında öğretmen adaylarına mazeretlerine bağlı olarak hazırlık eğitimi süresince on güne kadar izin verilebilir.

(5) Uygulama öğretmeninin, öğretmen adayıyla aynı alanda olmak şartıyla uygulamalı eğitimin yapıldığı eğitim kurumundaki sırasıyla; başöğretmen, uzman öğretmen, en fazla hizmet süresi bulunan öğretmenler arasından belirlenmesi esastır. Öğretmen adayının uygulamalı eğitime katıldığı eğitim kurumunda aynı alanda öğretmen bulunamaması hâlinde aynı sıralama dikkate alınarak farklı alandan uygulama öğretmenini görevlendirilir.

(6) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Akademi ile ilişkinin kesilmesi

MADDE 11- (1) Öğretmen adaylarından;

a) 9 uncu maddenin birinci fıkrasında düzenlenen şartlardan herhangi birini taşımadığı sonradan anlaşılanların veya hazırlık eğitimi sırasında bu şartlardan herhangi birini kaybedenlerin,

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(3) 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu, 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamındaki ve millî sporcu statüsündeki öğretmen adaylarının hazırlık eğitimine alınmasında, birinci fıkranın (f) bendinde belirtilen şart dışındaki diğer şartlar aranır.

(4) Hazırlık eğitimine alınacaklara 7/4/2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununa göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılır.

Hazırlık eğitiminde başarı

MADDE 10- (1) Hazırlık eğitiminde her bir teorik dersten en az iki yazılı sınav yapılır. Her bir dersten not ortalaması yüz üzerinden altmış ve üzerinde olanlar başarılı sayılır. Teorik derslerden başarısız olanlara, başarısız oldukları her bir ders için ek bir sınav hakkı verilir. Ek sınavdan altmış ve üzerinde puan alanlar ilgili dersten başarılı sayılır. Ek sınavlar sonunda herhangi bir dersten başarısız olanların Akademiyle ilişkisi kesilir.

(2) Hazırlık eğitiminde edinilen bilgi, beceri, tutum ve davranışların eğitim öğretim ortamına yansıtılmasındaki başarı düzeyini belirlemek amacıyla öğretmen adayı üç defa değerlendirmeye tabi tutulur. Söz konusu değerlendirme, uygulamadan sorumlu eğitim personeli, uygulamanın yapıldığı eğitim kurumunun müdürü ve uygulama öğretmeni tarafından; Bakanlıkça belirlenen öğretmenlik mesleği yeterlikleri esas alınarak Akademi tarafından öğretmenlik atama alanlarına göre oluşturulan değerlendirme formu üzerinden yapılır. Uygulamadan sorumlu eğitim personeli, eğitim kurumu müdürü ve uygulama öğretmeni tarafından ayrı ayrı doldurulan değerlendirme formlarında verilen puanların aritmetik ortalaması alınarak değerlendirme puanı belirlenir. Birinci değerlendirme puanının yüzde yirmisi, ikinci değerlendirme puanının yüzde otuzu, üçüncü değerlendirme puanının yüzde ellisi alınarak uygulamalı ders başarı puanı belirlenir. Öğretmen adaylarından uygulamalı ders başarı puanı yüz üzerinden yetmiş ve üzerinde olanlar başarılı sayılır. Uygulamalı derslerde başarısız olanların Akademiyle ilişkisi kesilir.

(3) Hazırlık eğitiminin sonunda, teorik derslerin başarı notlarının aritmetik ortalamasının yüzde kırkı, uygulamalı derslerin başarı notlarının aritmetik ortalamasının yüzde altmışı toplanarak atamaya esas başarı puanı belirlenir.

(4) Hazırlık eğitimine devam zorunludur. Öğretmen adaylarından belgeye dayalı sağlık mazeretleri sebebiyle hazırlık eğitimi süresince toplam yirmi gün ve üzeri hazırlık eğitimine katılamayan veya katılamayacak olanların, mazeretlerinin ortadan kalkmasını takip eden ilk hazırlık eğitimi programına tekrar alınmak üzere kayıtları dondurulur. Belgeye dayalı sağlık mazeretleri dışında öğretmen adaylarına mazeretlerine bağlı olarak hazırlık eğitimi süresince on güne kadar izin verilebilir.

(5) Uygulama öğretmenin, öğretmen adayıyla aynı alanda olmak şartıyla uygulamalı eğitimin yapıldığı eğitim kurumundaki sırasıyla; başöğretmen, uzman öğretmen, en fazla hizmet süresi bulunan öğretmenler arasından belirlenmesi esastır. Öğretmen adayının uygulamalı eğitime katıldığı eğitim kurumunda aynı alanda öğretmen bulunamaması hâlinde aynı sıralama dikkate alınarak farklı alandan uygulama öğretmeni görevlendirilir.

(6) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Akademi ile ilişkin kesilmesi

MADDE 11- (1) Öğretmen adaylarından;

a) 9 uncu maddenin birinci fıkrasında düzenlenen şartlardan herhangi birini taşımadığı sonradan anlaşılanların veya hazırlık eğitimi sırasında bu şartlardan herhangi birini kaybedenlerin,

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

- b) Disiplin soruşturması sonucunda Akademiden çıkarma ile tecziye edilenlerin,
 - c) Hazırlık eğitiminde başarısız olanların,
- Akademi ile ilişkisi kesilir.

Disiplin cezaları ve disiplin cezası gerektiren fiil ve davranışlar

MADDE 12- (1) Öğretmen adaylarına uygulanacak disiplin cezaları ile bu cezalara karşılık gelen fiil ve davranışlar şunlardır:

a) Kınama; öğretmen adayına, fiil ve davranışında kusurlu olduğunun bildirilmesidir. Kınama cezasını gerektiren fiil ve davranışlar şunlardır:

1) Ders, seminer, sınav, uygulama ve diğer eğitim öğretim ortamlarında yürütülen çalışmaların düzenini bozmak; bu çalışmalara geç gelmeyi veya erken ayrılmayı alışkanlık hâline getirmek.

2) Sınavlarda kopya çekmeye teşebbüs etmek.

3) Hazırlık eğitimine mazeretsiz olarak toplam iki gün katılmamak.

4) Akademinin sunduğu imkânlardan hakkı olmaksızın yararlanmak veya bu imkânlardan başkasını yararlandırmak.

5) Akademi personelini ya da öğretmen adaylarını kaba veya yaralayıcı sözle rencide etmek.

6) Akademinin düzen ve işleyişini olumsuz etkileyen davranışlarda bulunmak.

7) Akademide yürütülen eğitim faaliyetlerine ilişkin ses veya görüntüleri ilgili mevzuatında belirlenmiş usuller dışında paylaşmak.

b) Ödeme kesintisi; 14 üncü maddede düzenlenen ödemeden 1/10 oranında kesinti yapılmasıdır. Ödeme kesintisi gerektiren fiil ve davranışlar şunlardır:

1) Akademi yetkililerince istenilen bilgileri kasıtlı olarak eksik veya gerçeğe aykırı bildirmek.

2) Akademiye ait alanlarda alkollü içki içmek veya Akademiye sarhoş gelmek.

3) Hazırlık eğitimine mazeretsiz olarak toplam dört gün katılmamak.

4) Kasıtlı olarak Akademi bünyesinde mevcut bina, demirbaş eşya ve benzeri malzemeyi tahrip etmek veya bilişim sistemine zarar vermek.

5) Kişilerin şeref ve haysiyetini zedeleyen söz, davranış veya yazılı eylemlerde bulunmak.

6) Akademi personelini veya öğretmen adaylarını tehdit etmek.

7) Sınavlarda kopya çekmek veya çektirmek.

c) Akademiden çıkarma; öğretmen adayının, Akademiden ilişkisinin kesilmesidir. Akademiden çıkarmayı gerektiren fiil ve davranışlar şunlardır:

1) Terör örgütlerine veya Devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya grupların siyasi ve ideolojik görüşleri doğrultusunda propaganda yapmak, eylem düzenlemek veya düzenlenmiş eylemlere etkin biçimde katılmak.

2) Bölücü, yıkıcı, ahlak dışı veya şiddeti özendiren sesli, sözlü, yazılı veya görüntülü içerikleri oluşturmak veya bunları çoğaltmak.

3) Akademinin faaliyetlerini engelleyici eylemlerde veya saldırıda bulunmak.

4) Akademi görevlilerine veya öğretmen adaylarına karşı cebir ve şiddet kullanmak.

5) Uyuşturucu veya uyarıcı maddeleri temin etmek, kullanmak, taşımak, bulundurmak, başkalarına vermek, bunların imal veya ticaretini yapmak.

6) Akademide 10/7/1953 tarihli ve 6136 sayılı Ateşli Silah ve Bıçak ile Diğer Aletler Hakkında Kanuna aykırı olarak ateşli silahlarla mermilerini ve bıçaklarla saldırı ve savunmada kullanılmak üzere özel olarak yapılmış bulunan diğer aletleri, patlayıcı maddeleri taşımak veya bulundurmak.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

- b) Disiplin soruşturması sonucunda Akademiden çıkarma ile tecziye edilenlerin,
 - c) Hazırlık eğitiminde başarısız olanların,
- Akademi ile ilişkisi kesilir.

Disiplin cezaları ve disiplin cezası gerektiren fiil ve davranışlar

MADDE 12- (1) Öğretmen adaylarına uygulanacak disiplin cezaları ile bu cezalara karşılık gelen fiil ve davranışlar şunlardır:

a) Kınama; öğretmen adayına, fiil ve davranışında kusurlu olduğunun bildirilmesidir. Kınama cezasını gerektiren fiil ve davranışlar şunlardır:

1) Ders, seminer, sınav, uygulama ve diğer eğitim öğretim ortamlarında yürütülen çalışmaların düzenini bozmak; bu çalışmalara geç gelmeyi veya erken ayrılmayı alışkanlık hâline getirmek.

2) Sınavlarda kopya çekmeye teşebbüs etmek.

3) Hazırlık eğitimine mazeretsiz olarak toplam iki gün katılmamak.

4) Akademinin sunduğu imkânlardan hakkı olmaksızın yararlanmak veya bu imkânlardan başkasını yararlandırmak.

5) Akademi personelini ya da öğretmen adaylarını kaba veya yaralayıcı sözle rencide etmek.

6) Akademinin düzen ve işleyişini olumsuz etkileyen davranışlarda bulunmak.

7) Akademide yürütülen eğitim faaliyetlerine ilişkin ses veya görüntüleri ilgili mevzuatında belirlenmiş usuller dışında paylaşmak.

b) Ödeme kesintisi; 14 üncü maddede düzenlenen ödemeden 1/10 oranında kesinti yapılmasıdır. Ödeme kesintisi gerektiren fiil ve davranışlar şunlardır:

1) Akademi yetkililerince istenilen bilgileri kasıtlı olarak eksik veya gerçeğe aykırı bildirmek.

2) Akademiye ait alanlarda alkollü içki içmek veya Akademiye sarhoş gelmek.

3) Hazırlık eğitimine mazeretsiz olarak toplam dört gün katılmamak.

4) Kasıtlı olarak Akademi bünyesinde mevcut bina, demirbaş eşya ve benzeri malzemeyi tahrip etmek veya bilişim sistemine zarar vermek.

5) Kişilerin şeref ve haysiyetini zedeleyen söz, davranış veya yazılı eylemlerde bulunmak.

6) Akademi personelini veya öğretmen adaylarını tehdit etmek.

7) Sınavlarda kopya çekmek veya çektirmek.

c) Akademiden çıkarma; öğretmen adayının, Akademiden ilişkisinin kesilmesidir. Akademiden çıkarmayı gerektiren fiil ve davranışlar şunlardır:

1) Terör örgütlerine veya Devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya grupların siyasi ve ideolojik görüşleri doğrultusunda propaganda yapmak, eylem düzenlemek veya düzenlenmiş eylemlere etkin biçimde katılmak.

2) Bölücü, yıkıcı, ahlak dışı veya şiddeti özendiren sesli, sözlü, yazılı veya görüntülü içerikleri oluşturmak veya bunları çoğaltmak.

3) Akademinin faaliyetlerini engelleyici eylemlerde veya saldırıda bulunmak.

4) Akademi görevlilerine veya öğretmen adaylarına karşı cebir ve şiddet kullanmak.

5) Uyuşturucu veya uyarıcı maddeleri temin etmek, kullanmak, taşımak, bulundurmak, başkalarına vermek, bunların imal veya ticaretini yapmak.

6) Akademide 10/7/1953 tarihli ve 6136 sayılı Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Kanuna aykırı olarak ateşli silahlarla mermilerini ve bıçaklarla saldırı ve savunmada kullanılmak üzere özel olarak yapılmış bulunan diğer aletleri, patlayıcı maddeleri taşımak veya bulundurmak.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

7) Akademinin bilişim sistemine yasal olmayan yollarla girerek kendisine veya başkasının yararına haksız bir çıkar sağlamak ya da kişilerin mağduriyetine neden olmak.

8) Cinsel davranışlarda bulunmak suretiyle kişilerin vücut dokunulmazlıklarını ihlal etmek.

9) Hazırlık eğitimine giriş başvurusunda veya hazırlık eğitimi sürecinde istenilen belgeleri gerçeğe aykırı düzenlenmiş veya tahrif edilmiş olarak sunmak.

10) Hazırlık eğitimine mazeretsiz olarak toplamda altı gün katılmamak.

11) Kendi yerine başkasını sınava sokmak veya başkasının yerine sınava girmek.

12) Soruşturma ile görevlendirilenleri tehdit etmek veya bunlara saldırıda bulunmak.

13) Yüz kızartıcı ve utanç verici fiil ve davranışlarda bulunmak.

(2) Birinci fıkrada sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve davranışlara nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir.

Disiplin kurulu ve disiplin cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar

MADDE 13- (1) Disiplin Kurulu; Akademi Başkanı tarafından Akademik Kurul üyeleri arasından üç, Akademi görevli daire başkanları arasından iki üye olmak üzere her bir eğitim programı süresi için belirlenecek beş üyeden oluşur. Aynı usulle beş yedek üye belirlenir. Disiplin Kurulu ilk toplantısında kendi üyeleri arasından bir üyeyi başkan olarak seçer.

a) Disiplin Kurulunun çalışma usulü:

1) Akademiden çıkarma cezası için eğitim ve uygulama merkezi müdürü tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, disiplin kuruluna tevdi edilir.

2) Disiplin Kurulu, Disiplin Kurulu Başkanının çağrısı üzerine belirlenecek yer, gün ve saatte toplanır.

3) Toplantı gündeminin hazırlanması, ilgililere duyurulması, kurul çalışmalarının düzenli yürütülmesi Disiplin Kurulu Başkanı tarafından sağlanır.

4) Disiplin Kurulu üye tam sayısı ile toplanır. Mazereti nedeniyle toplantıya katılamayan üyenin yerine yedek üye toplantıya katılır.

5) Disiplin Kurulunda raportörlük görevi, başkanın görevlendireceği üye tarafından yürütülür. Raportör üye, havale edilecek dosyanın incelenmesini en geç on gün içinde tamamlar.

6) Kurulda öncelikle raportörün açıklamaları dinlenir. Disiplin Kurulu, kendine intikal eden dosyaların incelenmesinde, gerekli gördüğü takdirde, soruşturma konusuna ilişkin her nevi evrakı incelemeye, ilgili eğitim ve uygulama merkezi ve kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidir.

7) Hakkında Akademiden çıkarma cezası istenen öğretmen adayı soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.

8) Görüşmelerin bitiminde oylama yapılır ve karar başkan tarafından açıklanır.

b) Disiplin Kurulunun oylama ve karar şekli:

1) Disiplin Kurulu, soruşturmada eksiklik olduğunun tespiti hâlinde bu eksikliklerin giderilmesi talebiyle dosyayı iade edebilir.

2) Disiplin Kurulu oy çokluğu ile karar alır.

3) Disiplin Kurulu üyeleri, soruşturmasını yürüttüğü dosyanın toplantılarına katılamaz ve oy kullanamaz.

(2) Disiplin soruşturması başlatma ve ceza verme yetkisi:

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

7) Akademinin bilişim sistemine yasal olmayan yollarla girerek kendisine veya başkasının yararına haksız bir çıkar sağlamak ya da kişilerin mağduriyetine neden olmak.

8) Cinsel davranışlarda bulunmak suretiyle kişilerin vücut dokunulmazlıklarını ihlal etmek.

9) Hazırlık eğitimine giriş başvurusunda veya hazırlık eğitimi sürecinde istenilen belgeleri gerçeğe aykırı düzenlenmiş veya tahrif edilmiş olarak sunmak.

10) Hazırlık eğitimine mazeretsiz olarak toplamda altı gün katılmamak.

11) Kendi yerine başkasını sınava sokmak veya başkasının yerine sınava girmek.

12) Soruşturma ile görevlendirilenleri tehdit etmek veya bunlara saldırıda bulunmak.

13) Yüz kızartıcı ve utanç verici fiil ve davranışlarda bulunmak.

(2) Birinci fıkrada sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve davranışlara nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir.

Disiplin kurulu ve disiplin cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar

MADDE 13- (1) Disiplin Kurulu; Akademi Başkanı tarafından Akademik Kurul üyeleri arasından üç, Akademi görevli daire başkanları arasından iki üye olmak üzere her bir eğitim programı süresi için belirlenecek beş üyeden oluşur. Aynı usulle beş yedek üye belirlenir. Disiplin Kurulu ilk toplantısında kendi üyeleri arasından bir üyeyi Başkan olarak seçer.

a) Disiplin Kurulunun çalışma usulü:

1) Akademiden çıkarma cezası için eğitim ve uygulama merkezi müdürü tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, disiplin kuruluna tevdi edilir.

2) Disiplin Kurulu, Disiplin Kurulu Başkanının çağrısı üzerine belirlenecek yer, gün ve saatte toplanır.

3) Toplantı gündeminin hazırlanması, ilgililere duyurulması, kurul çalışmalarının düzenli yürütülmesi Disiplin Kurulu Başkanı tarafından sağlanır.

4) Disiplin Kurulu üye tam sayısı ile toplanır. Mazereti nedeniyle toplantıya katılamayan üyenin yerine yedek üye toplantıya katılır.

5) Disiplin Kurulunda raportörlük görevi, Başkanın görevlendireceği üye tarafından yürütülür. Raportör üye, havale edilecek dosyanın incelenmesini en geç on gün içinde tamamlar.

6) Kurulda öncelikle raportörün açıklamaları dinlenir. Disiplin Kurulu, kendine intikal eden dosyaların incelenmesinde, gerekli gördüğü takdirde, soruşturma konusuna ilişkin her nevi evrakı incelemeye, ilgili eğitim ve uygulama merkezi ve kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidir.

7) Hakkında Akademiden çıkarma cezası istenen öğretmen adayı soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.

8) Görüşmelerin bitiminde oylama yapılır ve karar başkan tarafından açıklanır.

b) Disiplin Kurulunun oylama ve karar şekli:

1) Disiplin Kurulu, soruşturmada eksiklik olduğunun tespiti hâlinde bu eksikliklerin giderilmesi talebiyle dosyayı iade edebilir.

2) Disiplin Kurulu oy çokluğu ile karar alır.

3) Disiplin Kurulu üyeleri, soruşturmasını yürüttüğü dosyanın toplantılarına katılamaz ve oy kullanamaz.

(2) Disiplin soruşturması başlatma ve ceza verme yetkisi:

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

a) Öğretmen adaylarının işledikleri disiplin suçlarından dolayı soruşturma açmaya eğitim ve uygulama merkezi müdürü yetkilidir. Soruşturma, yetkili eğitim ve uygulama merkezi müdürü veya Akademi Başkanının, eğitim ve uygulama merkezi yönetici veya eğitim personeli ya da Akademi Başkanlığı personeli arasından belirleyeceği muhakkikler eliyle yürütülür.

b) Eğitim ve uygulama merkezi müdürü, gerekçesini belirtmek suretiyle Akademi Başkanından eğitim ve uygulama merkezi dışından muhakkik görevlendirilmesini talep edebilir. Akademi Başkanı talebi uygun gördüğü takdirde muhakkik görevlendirir.

c) Kınama ve ödeme kesintisi cezaları eğitim ve uygulama merkezi müdürü; Akademiden çıkarma cezası Disiplin Kurulu tarafından verilir.

ç) Eğitim ve uygulama merkezi müdürü, muhakkikler tarafından önerilen disiplin cezasını aynen verebilir, hafifletebilir veya reddedebilir.

d) Disiplin Kurulu teklif edilen cezayı kabul eder veya reddeder. Ret hâlinde eğitim ve uygulama merkezi müdürü ret kararının gerekçesini de göz önüne alarak söz konusu ceza teklifini yetkisi sınırlılığında hafifletebilir veya tamamen kaldırabilir.

(3) Disiplin soruşturmasına, disipline konu olay öğrenilince derhâl başlanması ve soruşturmanın soruşturmaya başlanılmasından itibaren en geç otuz gün içinde sonuçlandırılması esastır. Soruşturma bu süre içinde tamamlanamaz ise muhakkikler gerekçeli olarak ek süre talep edebilir. Eğitim ve uygulama merkezi müdürü sunulan gerekçeyi ve zamanaşımı sürelerini de dikkate alarak otuz güne kadar ek süre verebilir. Akademi Başkanı tarafından yapılan görevlendirmelerde ek süre verilmesi hâlinde Akademi Başkanına bilgi verilir.

(4) Disiplin soruşturmasında uyulması gereken hususlar:

a) Disiplin soruşturmasında gizlilik esastır.

b) Muhakkik, savunma isteme ve disiplin cezası verme yetkisi hariç olmak üzere soruşturma konusuyla sınırlı her türlü evrakı incelemeye, hakkında soruşturma yapılanın ifadesini almaya, soruşturma yapılan tarafından gösterilen veya bilgisi olabileceğini değerlendirdiği kişilerden bilgi istemeye ve/veya bunları dinlemeye yetkilidir. İfade alınırken tanığa ve bilirkişi tayini durumunda bilirkişiye yemin ettirilir; tanığın veya bilirkişinin kimliği, adresi ve benzeri açıklayıcı bilgiler belirtilir. İfade tutanağı, soruları ve cevapları belirtecek şekilde düzenlenir; muhakkik, görevlendirilmesi hâlinde katip ve ifade sahibi tarafından imzalanır.

c) Akademi personeli, muhakkiklerin istedikleri her türlü bilgi, dosya ve başka belgeleri hiçbir gecikmeye mahal bırakmaksızın verir ve istenecek yardımları yerine getirir.

ç) Muhakkikler, hakkında soruşturma açılan kişi ve eylemlerle sınırlı olmak üzere soruşturmayı yürütür ve tamamlar. Soruşturma esnasında soruşturulan eylemin dışında başka disiplin suçlarının işlendiğini veya aynı suç kapsamında başka öğretmen adaylarının soruşturmaya dâhil edilmesi gerektiğini tespit eden muhakkikler, durumu eğitim ve uygulama merkezi müdürüne bildirerek ek soruşturma onayı talep ederler.

d) Öğretmen adayının, disiplin suçunu işledikten sonra Akademiden her ne sebeple olursa olsun ayrılmış olması, soruşturma açılmasına, soruşturmanın devamına ve disiplin cezalarının uygulanmasına engel teşkil etmez.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

a) Öğretmen adaylarının işledikleri disiplin suçlarından dolayı soruşturma açmaya eğitim ve uygulama merkezi müdürü yetkilidir. Soruşturma, yetkili eğitim ve uygulama merkezi müdürü veya Akademi Başkanının, eğitim ve uygulama merkezi yönetici veya eğitim personeli ya da Akademi Başkanlığı personeli arasından belirleyeceği muhakkikler eliyle yürütülür.

b) Eğitim ve uygulama merkezi müdürü, gerekçesini belirtmek suretiyle Akademi Başkanından eğitim ve uygulama merkezi dışından muhakkik görevlendirilmesini talep edebilir. Akademi Başkanı talebi uygun gördüğü takdirde muhakkik görevlendirir.

c) Kınama ve ödeme kesintisi cezaları eğitim ve uygulama merkezi müdürü; Akademiden çıkarma cezası Disiplin Kurulu tarafından verilir.

ç) Eğitim ve uygulama merkezi müdürü, muhakkikler tarafından önerilen disiplin cezasını aynen verebilir, hafifletebilir veya reddedebilir.

d) Disiplin Kurulu teklif edilen cezayı kabul eder veya reddeder. Ret hâlinde eğitim ve uygulama merkezi müdürü ret kararının gerekçesini de göz önüne alarak söz konusu ceza teklifini yetkisi sınırlılığında hafifletebilir veya tamamen kaldırabilir.

(3) Disiplin soruşturmasına, disipline konu olay öğrenilince derhâl başlanması ve soruşturmanın soruşturmaya başlanılmasından itibaren en geç otuz gün içinde sonuçlandırılması esastır. Soruşturma bu süre içinde tamamlanamaz ise muhakkikler gerekçeli olarak ek süre talep edebilir. Eğitim ve uygulama merkezi müdürü sunulan gerekçeyi ve zamanaşımı sürelerini de dikkate alarak otuz güne kadar ek süre verebilir. Akademi Başkanı tarafından yapılan görevlendirmelerde ek süre verilmesi hâlinde Akademi Başkanına bilgi verilir.

(4) Disiplin soruşturmasında uyulması gereken hususlar:

a) Disiplin soruşturmasında gizlilik esastır.

b) Muhakkik, savunma isteme ve disiplin cezası verme yetkisi hariç olmak üzere soruşturma konusuyla sınırlı her türlü evrakı incelemeye, hakkında soruşturma yapılanın ifadesini almaya, soruşturma yapılan tarafından gösterilen veya bilgisi olabileceğini değerlendirdiği kişilerden bilgi istemeye ve/veya bunları dinlemeye yetkilidir. İfade alınırken tanığa ve bilirkişi tayini durumunda bilirkişiye yemin ettirilir; tanığın veya bilirkişinin kimliği, adresi ve benzeri açıklayıcı bilgiler belirtilir. İfade tutanağı, soruları ve cevapları belirtecek şekilde düzenlenir; muhakkik, görevlendirilmesi hâlinde kâtip ve ifade sahibi tarafından imzalanır.

c) Akademi personeli, muhakkiklerin istedikleri her türlü bilgi, dosya ve başka belgeleri hiçbir gecikmeye mahal bırakmaksızın verir ve istenecek yardımları yerine getirir.

ç) Muhakkikler, hakkında soruşturma açılan kişi ve eylemlerle sınırlı olmak üzere soruşturmayı yürütür ve tamamlar. Soruşturma esnasında soruşturulan eylemin dışında başka disiplin suçlarının işlendiğini veya aynı suç kapsamında başka öğretmen adaylarının soruşturmaya dâhil edilmesi gerektiğini tespit eden muhakkikler, durumu eğitim ve uygulama merkezi müdürüne bildirerek ek soruşturma onayı talep ederler.

d) Öğretmen adayının, disiplin suçunu işledikten sonra Akademiden her ne sebeple olursa olsun ayrılmış olması, soruşturma açılmasına, soruşturmanın devamına ve disiplin cezalarının uygulanmasına engel teşkil etmez.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

e) Soruşturma sonuçlandığında bir rapor düzenlenir. Raporda soruşturma onayı, fiilin işlendiği tarih, soruşturmaya başlama tarihi, soruşturulanın kimliği, isnat edilen suç konuları, soruşturmanın safhaları, deliller ve alınan ifadeler özetlenir. Isnat edilen suçun sabit olup olmadığı tartışılır ve sabit bulunması hâlinde eyleme uyan disiplin cezası teklif edilir. Soruşturma ile ilgili belgelerin asıl veya suretleri bir dizi pusulasına bağlanarak rapora eklenir. Soruşturma raporu, dosya ile birlikte soruşturmayı açan merciye tevdi edilir.

f) Aynı olaydan dolayı, öğretmen adayı hakkında ceza kovuşturmasının başlamış olması, disiplin soruşturmasını geciktirmez. Öğretmen adayı hakkında ceza kovuşturması açılmış olması, mahkûm olması veya olmaması disiplin cezasının verilmesine engel teşkil etmez.

(5) Disiplin cezalarını verme süresi:

a) Eğitim ve uygulama merkezi müdürü soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren kınama ve ödeme kesintisi cezalarını on gün içinde vermek zorundadır.

b) Akademiden çıkarma cezası soruşturmaya ait dosyanın disiplin kuruluna tevdi edilmesinden itibaren azami bir ay içinde disiplin kurulu tarafından karara bağlanmak zorundadır.

(6) Disiplin cezası verme zaman aşımı:

a) Hazırlık eğitimi süresinde işlenen disiplin cezasını gerektiren fiil ve davranışların öğrenildiği tarihten itibaren;

1) Kınama ve ödeme kesintisi gerektiren fiil ve davranışlarda altı ay,

2) Akademiden çıkarma cezası gerektiren fiil ve davranışlarda bir yıl, içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zaman aşımına uğrar.

b) Disiplin cezasını gerektiren fiil ve davranışların işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içerisinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zaman aşımına uğrar.

c) Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi hâlinde, kararın tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde kararın gerekçelerine göre yeni bir disiplin cezası tesis edilebilir veya dosya işlemiden kaldırılabilir.

(7) Akademiden çıkarma cezası gerektiren bir fiil ve davranış nedeniyle hakkında disiplin soruşturması yürütülen öğretmen adaylarının, soruşturma tamamlanıncaya kadar sözleşmeli öğretmenlik pozisyonlarına istihdamı ertelenir. Akademide hazırlık eğitimini tamamladıktan sonra Akademiden çıkarma cezası uygulananlar sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilmez. Sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edildikten sonra Akademiden çıkarma cezası uygulananların sözleşmesi feshedilir.

(8) Savunmanın alınması:

a) Disiplin cezaları öğretmen adayının savunması alındıktan sonra verilir. Savunma için verilen süre on günden az olamaz.

b) Akademiden çıkarma cezalarına ilişkin savunma isteminde öğretmen adayının talebi veya Disiplin Kurulunun kararı üzerine sözlü savunma yapılabilir. Sözlü savunma yapmak için Disiplin Kurulu tarafından davet edilen öğretmen adayları, savunmalarını, davet bildiriminin kendilerine ulaştığı tarihten itibaren on gün içerisinde isterlerse yazılı olarak da sunabilir.

c) Savunma isteminde;

1) Isnat edilen fiil, teklif edilen ceza ve ispat araçlarının nelerden ibaret olduğu,

2) Yazılı savunmanın verilen süre içerisinde yapılması,

3) Sözlü savunma yapılacaksa belirlenen gün, saat ve yerde hazır bulunulması,

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

e) Soruşturma sonuçlandığında bir rapor düzenlenir. Raporda soruşturma onayı, fiilin işlendiği tarih, soruşturmaya başlama tarihi, soruşturulanın kimliği, isnat edilen suç konuları, soruşturmanın safhaları, deliller ve alınan ifadeler özetlenir. Isnat edilen suçun sabit olup olmadığı tartışılır ve sabit bulunması hâlinde eyleme uyan disiplin cezası teklif edilir. Soruşturma ile ilgili belgelerin asıl veya suretleri bir dizi pusulasına bağlanarak rapora eklenir. Soruşturma raporu, dosya ile birlikte soruşturmayı açan merciye tevdi edilir.

f) Aynı olaydan dolayı, öğretmen adayı hakkında ceza kovuşturmasının başlamış olması, disiplin soruşturmasını geciktirmez. Öğretmen adayı hakkında ceza kovuşturması açılmış olması, mahkûm olması veya olmaması disiplin cezasının verilmesine engel teşkil etmez.

(5) Disiplin cezalarını verme süresi:

a) Eğitim ve uygulama merkezi müdürü soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren kınama ve ödeme kesintisi cezalarını on gün içinde vermek zorundadır.

b) Akademiden çıkarma cezası soruşturmaya ait dosyanın Disiplin Kuruluna tevdi edilmesinden itibaren azami bir ay içinde Disiplin Kurulu tarafından karara bağlanmak zorundadır.

(6) Disiplin cezası verme zamanlaşımı:

a) Hazırlık eğitimi süresinde işlenen disiplin cezasını gerektiren fiil ve davranışların öğrenildiği tarihten itibaren;

1) Kınama ve ödeme kesintisi gerektiren fiil ve davranışlarda altı ay,

2) Akademiden çıkarma cezası gerektiren fiil ve davranışlarda bir yıl, içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanlaşımına uğrar.

b) Disiplin cezasını gerektiren fiil ve davranışların işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanlaşımına uğrar.

c) Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi hâlinde, kararın tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde kararın gerekçelerine göre yeni bir disiplin cezası tesis edilebilir veya dosya işlemiden kaldırılabilir.

(7) Akademiden çıkarma cezası gerektiren bir fiil ve davranış nedeniyle hakkında disiplin soruşturması yürütülen öğretmen adaylarının, soruşturma tamamlanıncaya kadar sözleşmeli öğretmenlik pozisyonlarında istihdamı ertelenir. Akademide hazırlık eğitimini tamamladıktan sonra Akademiden çıkarma cezası uygulananlar sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilmez. Sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edildikten sonra Akademiden çıkarma cezası uygulananların sözleşmesi feshedilir.

(8) Savunmanın alınması:

a) Disiplin cezaları öğretmen adayının savunması alındıktan sonra verilir. Savunma için verilen süre on günden az olamaz.

b) Akademiden çıkarma cezalarına ilişkin savunma isteminde öğretmen adayının talebi veya Disiplin Kurulunun kararı üzerine sözlü savunma yapılabilir. Sözlü savunma yapmak için Disiplin Kurulu tarafından davet edilen öğretmen adayları, savunmalarını, davet bildiriminin kendilerine ulaştığı tarihten itibaren on gün içinde isterlerse yazılı olarak da sunabilir.

c) Savunma isteminde;

1) Isnat edilen fiil, teklif edilen ceza ve ispat araçlarının nelerden ibaret olduğu,

2) Yazılı savunmanın verilen süre içinde yapılması,

3) Sözlü savunma yapılacaksa belirlenen gün, saat ve yerde hazır bulunulması,

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

4) Belirtilen süre içerisinde yazılı savunma sunulmadığı veya sözlü savunma yapılmak üzere belirlenen gün, saat ve yerde hazır bulunulmadığı takdirde savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağı ve mevcut bilgi ve belgelere dayanılmak suretiyle karar verileceği,

yazılı olarak bildirilir.

ç) Geçerli bir özür bildiren veya mücbir sebep dolayısıyla yazılı savunma vermediği veya sözlü savunma davetine uymadığı anlaşılan öğretmen adaylarına uygun bir süre verilir.

(9) Disiplin cezalarına itiraz:

a) Öğretmen adayı tarafından, cezanın tebliğini izleyen beş iş günü içinde, eğitim ve uygulama merkezi yönetimi aracılığıyla;

1) Kınama ve ödeme kesintisi cezasına karşı Disiplin Kuruluna,

2) Akademiden çıkarma cezasına karşı Akademik Kurula, itiraz edilebilir.

b) Disiplin cezalarına itirazlar;

1) Disiplin Kurulu tarafından yirmi gün,

2) Akademik Kurul tarafından otuz gün, içerisinde karara bağlanır.

c) Disiplin Kurulu üyesi olan Akademik Kurul üyeleri, Akademik Kurula yapılan itirazlara ilişkin toplantılara katılamaz ve oy kullanamazlar. Akademik Kurul oy çokluğuyla karar alır. Oyların eşitliği hâlinde başkanın kullandığı oy yönünde çoğunluk sağlanmış sayılır.

ç) Disiplin Kurulu ve Akademik Kurul itirazı kabul veya ret kararı verir. İtirazın kabul edilmesi hâlinde verilen ceza kaldırılır. İtirazın kabul edilmesi durumunda, eğitim ve uygulama merkezi müdürü 15 gün içerisinde kabul gerekçesini de dikkate almak suretiyle fiile uygun alt ceza takdir edebilir.

(10) Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir eylemin, hazırlık eğitimi süresi içerisinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Ancak, hazırlık eğitimi süresi içerisinde aynı derecede cezayı gerektiren, farklı fiil veya davranışlar nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.

(11) Disiplin soruşturmasının sonucunun bildirilmesi ve cezaların uygulanması:

a) Disiplin soruşturmasının sonucu, hakkında disiplin soruşturması yürütülen öğretmen adayı ile varsa mağdura bildirilir.

b) Disiplin cezaları verildikleri tarihten itibaren uygulanır.

c) Öğretmen adaylarına tebligat, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır.

(12) Disiplin kurullarının görev ve sorumlulukları ile disiplin cezalarının uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Öğretmen adaylarına ilişkin mali ve sosyal hükümler

MADDE 14- (1) Öğretmen adaylarına, hazırlık eğitimi sürecinde her ay (18.650) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödeme yapılır. Bu ödeme, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. 10 uncu maddenin dördüncü fıkrası kapsamında kaydı dondurulanlara bu süre boyunca ödeme yapılmaz.

(2) Öğretmen adaylarından askerlik yükümlülüğü bulunanların askerlik hizmetleri, Akademideki eğitimleri süresince ertelenir.

(3) Öğretmen adayları hazırlık eğitim sürelerinde 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar. Bu kişiler adına Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenecek primler, öğretmen adaylarına birinci fıkra da öngörülen ödmeden bağımsız olarak Bakanlık bütçesinden karşılanır.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

4) Belirtilen süre içinde yazılı savunma sunulmadığı veya sözlü savunma yapılmak üzere belirlenen gün, saat ve yerde hazır bulunulmadığı takdirde savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağı ve mevcut bilgi ve belgelere dayanılmak suretiyle karar verileceği,

yazılı olarak bildirilir.

ç) Geçerli bir özür bildiren veya mücbir sebep dolayısıyla yazılı savunma vermediği veya sözlü savunma davetine uymadığı anlaşılan öğretmen adaylarına uygun bir süre verilir.

(9) Disiplin cezalarına itiraz:

a) Öğretmen adayı tarafından, cezanın tebliğini izleyen beş iş günü içinde, eğitim ve uygulama merkezi yönetimi aracılığıyla;

1) Kınama ve ödeme kesintisi cezasına karşı Disiplin Kuruluna,

2) Akademiden çıkarma cezasına karşı Akademik Kurula, itiraz edilebilir.

b) Disiplin cezalarına itirazlar;

1) Disiplin Kurulu tarafından yirmi gün,

2) Akademik Kurul tarafından otuz gün, içinde karara bağlanır.

c) Disiplin Kurulu üyesi olan Akademik Kurul üyeleri, Akademik Kurula yapılan itirazlara ilişkin toplantılara katılamaz ve oy kullanamazlar. Akademik Kurul oy çokluğuyla karar alır. Oyların eşitliği hâlinde başkanın kullandığı oy yönünde çoğunluk sağlanmış sayılır.

ç) Disiplin Kurulu ve Akademik Kurul itirazı kabul veya ret kararı verir. İtirazın kabul edilmesi hâlinde verilen ceza kaldırılır. İtirazın kabul edilmesi durumunda, eğitim ve uygulama merkezi müdürü on beş gün içinde kabul gerekçesini de dikkate almak suretiyle fiile uygun alt ceza takdir edebilir.

(10) Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir eylemin, hazırlık eğitimi süresi içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Ancak, hazırlık eğitimi süresi içinde aynı derecede cezayı gerektiren, farklı fiil veya davranışlar nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.

(11) Disiplin soruşturmasının sonucunun bildirilmesi ve cezaların uygulanması:

a) Disiplin soruşturmasının sonucu, hakkında disiplin soruşturması yürütülen öğretmen adayı ile varsa mağdura bildirilir.

b) Disiplin cezaları verildikleri tarihten itibaren uygulanır.

c) Öğretmen adaylarına tebligat, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır.

(12) Disiplin Kurullarının görev ve sorumlulukları ile disiplin cezalarının uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Öğretmen adaylarına ilişkin mali ve sosyal hükümler

MADDE 14- (1) Öğretmen adaylarına, hazırlık eğitimi sürecinde her ay (18.650) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödeme yapılır. Bu ödeme, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. 10 uncu maddenin dördüncü fıkrası kapsamında kaydı dondurulanlara bu süre boyunca ödeme yapılmaz.

(2) Öğretmen adaylarından askerlik yükümlülüğü bulunanların askerlik hizmetleri, Akademideki eğitimleri süresince ertelenir.

(3) Öğretmen adayları hazırlık eğitim sürelerinde 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar. Bu kişiler adına Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenecek primler, öğretmen adaylarına birinci fıkrada öngörülen ödemedan bağımsız olarak Bakanlık bütçesinden karşılanır.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

Sözleşmeli öğretmenlikte istihdam

MADDE 15- (1) Hazırlık eğitimini başarıyla tamamlayanlar, bu Kanunun 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (a), (b), (c), (ç), (d) ve (g) bentlerinde belirlenen şartları taşımak ve 7315 sayılı Kanuna göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmış olmak kaydıyla 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilir. Bunların eğitim kurumlarına yerleştirilmeleri 10 uncu maddenin üçüncü fıkrasına göre belirlenen atamaya esas başarı puanı esas alınarak tercihleri doğrultusunda yapılır. Tercihle bulunmayanlar ile tercihlerine yerleşemeyenlere boş kalan eğitim kurumları için yeniden tercih hakkı verilir. İkinci tercih döneminde tercihte bulunmayanlar ile tercihlerine yerleştirilemeyenler Bakanlıkça kura ile yerleştirilir. Yerleştirildikleri eğitim kurumlarında mazeretsiz olarak göreve başlamayanlar ile göreve başladığı hâlde mazeretsiz olarak görevlerinden ayrılanlar, hazırlık eğitimi sonunda aldıkları atamaya esas başarı puanıyla sözleşmeli öğretmenlik için yeniden başvuruda bulunamaz ve yerleştirildikleri tarih itibarıyla üç yıl süreyle hazırlık eğitimine alınmazlar.

(2) Sözleşmeli öğretmenler, can güvenliği ve sağlık mazeretleri hariç olmak üzere, üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz. Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmelerde sözleşmeli olarak istihdam edilen öğretmenin eşi bu öğretime tabidir.

(3) Sözleşmeli öğretmenlikte istihdam ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Kadrolu öğretmenliğe atama

MADDE 16- (1) Üç yıllık çalışma süresini tamamlayan sözleşmeli öğretmenler talepleri hâlinde görev yaptıkları yerde öğretmen kadrolarına atanır. Öğretmen kadrolarına atananlar mazerete bağlı olarak yapılacak yer değiştirmeler hariç olmak üzere bir yıl süreyle yer değiştiremezler.

(2) Bu madde hükümlerine göre öğretmen kadrolarına atananların sözleşmeli öğretmen pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespiti ile hizmet puanı hesaplamasında dikkate alınır. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden ay başından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz.

(3) Bu madde kapsamında öğretmen kadrolarına atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bunların önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır.

(4) Bu madde kapsamında öğretmen kadrolarına atanan sözleşmeli öğretmenler hakkında 657 sayılı Kanunda düzenlenen adaylık hükümleri uygulanmaz.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Hizmet puanı

MADDE 17- (1) 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (A) fıkrası kapsamında görev yapan öğretmen ve yöneticilere, görev yerlerinin coğrafi durumu, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi, görev yaptığı eğitim kurumunun özellikleri, ulaşım şartları ile hizmet gereklerinin karşılanması hususları göz önünde bulundurularak, görev yaptıkları her takvim yılı karşılığında hizmet puanı verilir.

(2) Hizmet puanına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

Sözleşmeli öğretmenlikte istihdam

MADDE 15- (1) Hazırlık eğitimi başarıyla tamamlayanlar, 9 uncu maddenin birinci fıkrasının (a), (b), (c), (ç), (d) ve (g) bentlerinde belirlenen şartları taşımak ve 7315 sayılı Kanuna göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmış olmak kaydıyla 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilir. Bunların eğitim kurumlarına yerleştirilmeleri 10 uncu maddenin üçüncü fıkrasına göre belirlenen atamaya esas başarı puanı esas alınarak tercihleri doğrultusunda yapılır. Tercihle bulunmayanlar ile tercihlerine yerleşemeyenlere boş kalan eğitim kurumları için yeniden tercih hakkı verilir. İkinci tercih döneminde tercihte bulunmayanlar ile tercihlerine yerleştirilemeyenler Bakanlıkça kura ile yerleştirilir. Yerleştirildikleri eğitim kurumlarında mazeretsiz olarak göreve başlamayanlar ile göreve başladığı hâlde mazeretsiz olarak görevlerinden ayrılanlar, hazırlık eğitimi sonunda aldıkları atamaya esas başarı puanıyla sözleşmeli öğretmenlik için yeniden başvuruda bulunamaz ve yerleştirildikleri tarih itibarıyla üç yıl süreyle hazırlık eğitimine alınmazlar.

(2) Sözleşmeli öğretmenler, can güvenliği ve sağlık mazeretleri hariç olmak üzere, üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz. Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmelerde sözleşmeli olarak istihdam edilen öğretmenin eşi bu öğretmene tabidir.

(3) Sözleşmeli öğretmenlikte istihdam ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Kadrolu öğretmenliğe atama

MADDE 16- (1) Üç yıllık çalışma süresini tamamlayan sözleşmeli öğretmenler talepleri hâlinde görev yaptıkları yerde öğretmen kadrolarına atanır. Öğretmen kadrolarına atananlar mazerete bağlı olarak yapılacak yer değiştirmeler hariç olmak üzere bir yıl süreyle yer değiştiremezler.

(2) Bu madde hükümlerine göre öğretmen kadrolarına atananların sözleşmeli öğretmen pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespiti ile hizmet puanı hesaplamasında dikkate alınır. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden ay başından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz.

(3) Bu madde kapsamında öğretmen kadrolarına atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bunların önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır.

(4) Bu madde kapsamında öğretmen kadrolarına atanan sözleşmeli öğretmenler hakkında 657 sayılı Kanunda düzenlenen adaylık hükümleri uygulanmaz.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Hizmet puanı

MADDE 17- (1) 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (A) fıkrası kapsamında görev yapan öğretmen ve yöneticilere, görev yerlerinin coğrafi durumu, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi, görev yaptığı eğitim kurumunun özellikleri, ulaşım şartları ile hizmet gereklerinin karşılanması hususları göz önünde bulundurularak, görev yaptıkları her takvim yılı karşılığında hizmet puanı verilir.

(2) Hizmet puanına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

Öğretmenlerin yer değişikliği

MADDE 18- (1) Öğretmenlerin yer değiştirme suretiyle atamaları, her yıl yapılan atama plan ve programları çerçevesinde eğitim öğretim faaliyetlerini etkilemeyecek şekilde sonuçlandırılır.

(2) Öğretmenlerin sağlık ve can güvenliği mazeretlerine bağlı yer değiştirmeleri yıl içerisinde yer değiştirme takvimine tabi olmaksızın, diğer mazeretlere bağlı yer değiştirmeleri ise yarıyıl ve/veya yaz tatilinde yapılır.

(3) Öğretmenlerin mazeret durumlarına ve isteğe bağlı yer değiştirmeleri, Bakanlığın öğretmen ihtiyacı ve öğretmenin tercihi dikkate alınarak hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılır.

(4) Mazeret durumlarına bağlı yer değiştirme istekleri hizmet puanı yetersizliği nedeniyle yerine getirilemeyenlere, 657 sayılı Kanunun 72 nci maddesi kapsamına girenlerin hakları saklı kalmak kaydıyla, talepleri hâlinde istekte bulundukları yere atanmaya hak kazanıncaya kadar aylıksız izin verilebilir. Bu şekilde aylıksız izin verilen öğretmenler, bağlı bulundukları il/ilçe millî eğitim müdürlüklerine bu amaçla tahsis edilmiş bulunan boş öğretmen kadrolarına aylıksız izinli olmak şartıyla atanır. Bunların atandıkları bu kadrolar aylıksız izin süresiyle sınırlı olarak saklı tutulur. Ancak aylıksız izne ayrılan öğretmenler, üçüncü yılın sonuna kadar istedikleri yere atamalarının yapılamaması hâlinde durumlarına uygun boş öğretmen kadrolarına öncelikle atanır.

(5) Öğretmenlerin atamaları, Bakanlıkça il/ilçe emrine veya doğrudan eğitim kurumuna yapılır. Bakanlıkça il/ilçe emrine atama yapılması hâlinde öğretmenlerin atandıkları ildeki görev yerleri, hizmet puanları dikkate alınarak il millî eğitim müdürünün teklifine göre valilerce belirlenir.

(6) Kadrolarının bulunduğu eğitim kurumlarında norm kadro fazlası olan öğretmenler, il içerisinde boş norm kadrosu bulunan eğitim kurumlarına yer değiştirme talebinde bulunabilir. Hizmet puanı yetersizliği nedeniyle talepte bulundukları eğitim kurumlarına atanamayanlar ile talepte bulunmayanların atamaları, öncelikle aynı ilçe grubu içerisinde boş norm kadrosu bulunan eğitim kurumlarına olmak üzere ilgili valilerce il içerisinde resen yapılabilir.

(7) Öğretmenlerin isteğe ve mazeret durumlarına bağlı yer değiştirme suretiyle atamaları ile hizmet bölgeleri, hizmet alanları, ilçe grupları ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Mesleki Gelişim, Kariyer ve Yönetici Görevlendirme

Mesleki gelişim

MADDE 19- (1) Bakanlıkça öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimlerinde sürekliliği sağlamak üzere planlı, sürdürülebilir, izlenebilir ve mesleki uygulamalarla bütünlüklü mesleki gelişim faaliyetleri düzenlenir. Bu faaliyetler, merkezi veya mahalli olarak gerçekleştirilebilir.

(2) Öğretmen ve yöneticilere yönelik düzenlenecek mesleki gelişim faaliyetleri; talep ve ihtiyaçlara, eğitim alanında yaşanan değişim ve gelişmeler ile Bakanlık politikalarına uygun olarak belirlenir.

(3) Bakanlıkça öğretmen ve yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişimleri için görev yaptıkları okul türü ve kademesi ile atama alanları dikkate alınarak beşer yıllık dönemleri içeren bireysel mesleki gelişim planları hazırlanır.

(4) Mesleki gelişim faaliyetleri düzenli olarak izlenir, değerlendirilir ve değerlendirme sonuçları planlanacak mesleki gelişim faaliyetlerinde dikkate alınır.

(5) Öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimlerine ilişkin oluşturulacak planlar, programlar, uygulama ve uygulamaların değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

Öğretmenlerin yer değişikliği

MADDE 18- (1) Öğretmenlerin yer değiştirme suretiyle atamaları, her yıl yapılan atama plan ve programları çerçevesinde eğitim öğretim faaliyetlerini etkilemeyecek şekilde sonuçlandırılır.

(2) Öğretmenlerin sağlık ve can güvenliği mazeretlerine bağlı yer değiştirmeleri yıl içinde yer değiştirme takvimine tabi olmaksızın, diğer mazeretlere bağlı yer değiştirmeleri ise yarıyıl ve/veya yaz tatilinde yapılır.

(3) Öğretmenlerin mazeret durumlarına ve isteğe bağlı yer değiştirmeleri, Bakanlığın öğretmen ihtiyacı ve öğretmenin tercihi dikkate alınarak hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılır.

(4) Mazeret durumlarına bağlı yer değiştirme istekleri hizmet puanı yetersizliği nedeniyle yerine getirilemeyenlere, 657 sayılı Kanunun 72 nci maddesi kapsamına girenlerin hakları saklı kalmak kaydıyla, talepleri hâlinde istekte bulundukları yere atanmaya hak kazanıncaya kadar aylıksız izin verilebilir. Bu şekilde aylıksız izin verilen öğretmenler, bağlı bulundukları il/ilçe millî eğitim müdürlüklerine bu amaçla tahsis edilmiş bulunan boş öğretmen kadrolarına aylıksız izinli olmak şartıyla atanır. Bunların atandıkları bu kadrolar aylıksız izin süresiyle sınırlı olarak saklı tutulur. Ancak aylıksız izne ayrılan öğretmenler, üçüncü yılın sonuna kadar istedikleri yere atamalarının yapılamaması hâlinde durumlarına uygun boş öğretmen kadrolarına öncelikle atanır.

(5) Öğretmenlerin atamaları, Bakanlıkça il/ilçe emrine veya doğrudan eğitim kurumuna yapılır. Bakanlıkça il/ilçe emrine atama yapılması hâlinde öğretmenlerin atandıkları ildeki görev yerleri, hizmet puanları dikkate alınarak il millî eğitim müdürünün teklifine göre valilerce belirlenir.

(6) Kadrolarının bulunduğu eğitim kurumlarında norm kadro fazlası olan öğretmenler, il içerisinde boş norm kadrosu bulunan eğitim kurumlarına yer değiştirme talebinde bulunabilir. Hizmet puanı yetersizliği nedeniyle talepte bulundukları eğitim kurumlarına atanamayanlar ile talepte bulunmayanların atamaları, öncelikle aynı ilçe grubu içerisinde boş norm kadrosu bulunan eğitim kurumlarına olmak üzere ilgili valilerce il içerisinde resen yapılabilir.

(7) Öğretmenlerin isteğe ve mazeret durumlarına bağlı yer değiştirme suretiyle atamaları ile hizmet bölgeleri, hizmet alanları, ilçe grupları ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Mesleki Gelişim, Kariyer ve Yönetici Görevlendirme

Mesleki gelişim

MADDE 19- (1) Bakanlıkça öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimlerinde sürekliliği sağlamak üzere planlı, sürdürülebilir, izlenebilir ve mesleki uygulamalarla bütünleşik mesleki gelişim faaliyetleri düzenlenir. Bu faaliyetler, merkezi veya mahalli olarak gerçekleştirilebilir.

(2) Öğretmen ve yöneticilere yönelik düzenlenecek mesleki gelişim faaliyetleri; talep ve ihtiyaçlara, eğitim alanında yaşanan değişim ve gelişmeler ile Bakanlık politikalarına uygun olarak belirlenir.

(3) Bakanlıkça öğretmen ve yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişimleri için görev yaptıkları okul türü ve kademesi ile atama alanları dikkate alınarak beşer yıllık dönemleri içeren bireysel mesleki gelişim planları hazırlanır.

(4) Mesleki gelişim faaliyetleri düzenli olarak izlenir, değerlendirilir ve değerlendirme sonuçları planlanacak mesleki gelişim faaliyetlerinde dikkate alınır.

(5) Öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimlerine ilişkin oluşturulacak planlar, programlar, uygulama ve uygulamaların değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

Öğretmenlik mesleğinde kariyer

MADDE 20- (1) Öğretmenlik mesleği; öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağından oluşur.

(2) Öğretmenlerden; öğretmenlikte en az on yıl hizmeti olan, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan ve Akademi tarafından uzman öğretmenlik için düzenlenen eğitimi tamamlayanlara uzman öğretmen ünvanı verilir.

(3) Uzman öğretmenlerden; uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti olan, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan ve Akademi tarafından başöğretmenlik için düzenlenen eğitimi tamamlayanlara başöğretmen ünvanı verilir.

(4) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanlar, cezaları özlük dosyasından silindikten sonra uzman öğretmen veya başöğretmen ünvanı için başvuruda bulunabilir.

(5) Öğretmen ünvanından, bu göreve atanmanın atamaya yetkili amir tarafından onaylandığı tarihten, uzman öğretmen veya başöğretmen ünvanından ise uzman öğretmen/başöğretmen sertifikasının düzenlendiği tarihten itibaren yararlanılır.

(6) Uzman öğretmen veya başöğretmen ünvanı alanlara her ünvan için ayrı ayrı olmak üzere bir derece verilir.

(7) Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında ilerlemede başvuru, sertifikaların düzenlenmesi ile uygulamaya ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Yönetici görevlendirme

MADDE 21- (1) Eğitim kurumu müdürü veya müdür yardımcısı olarak ilk defa görevlendirilecek adaylar, Akademi tarafından düzenlenen yönetici yetiştirme programına alınır. Bu programa katılacak yönetici adayları yazılı ve/veya sözlü sınavlardan 60 ve üzerinde puan alanlar arasından puan üstünlüğüne göre belirlenir. Yazılı ve sözlü sınavın birlikte yapılması hâlinde başarı puanı, yazılı ve sözlü sınav puanının aritmetik ortalaması alınarak belirlenir.

(2) Yönetici yetiştirme programına alınanlardan bu program sonunda yapılan yazılı sınavda 60 ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılır. Bunlar tercihleri de dikkate alınarak bu fıkraya göre yapılan yazılı sınavda alınan puan üstünlüğüne göre vali onayı ile yönetici olarak görevlendirilir.

(3) Yöneticiler dört ders yılı için görevlendirilir. Yöneticiler aynı eğitim kurumunda aynı ünvanla en fazla sekiz ders yılı görev yapabilir.

(4) Yöneticilerin aynı eğitim kurumunda veya bir başka eğitim kurumuna yeniden yönetici olarak görevlendirilmelerinde Bakanlıkça belirlenecek başarı ölçütleri dikkate alınır. Bu madde kapsamındaki görevlendirmeler özlük hakları, atama ve terfi yönünden kazanılmış hak doğurmaz.

(5) Yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak şartlar, yöneticilerin aynı eğitim kurumunda veya bir başka eğitim kurumuna yeniden yönetici olarak görevlendirilmeleri ve bu görevlendirmelerde esas alınacak başarı ölçütleri, Akademi tarafından verilecek eğitimler, uygulanacak sınavlar ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Özel program ve proje uygulanan eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme ve öğretmen atama

MADDE 22- (1) Yurt içi veya yurt dışında, yerli veya yabancı kurum ve kuruluşlarla veya başka ülkelerle iş birliği anlaşması çerçevesinde kurulan ve ulusal veya uluslararası proje yürüten okul ve kurumlara, Bakan onayı ile özel program ve proje uygulayan okul ve kurum olarak seçilenler ile Bakan onayıyla doğrudan Bakanlık merkez teşkilatına bağlanan kurumlara yapılacak öğretmen atamaları ve yönetici görevlendirmeleri Bakan tarafından yapılır.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

Öğretmenlik mesleğinde kariyer

MADDE 20- (1) Öğretmenlik mesleği; öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağından oluşur.

(2) Öğretmenlerden; öğretmenlikte en az on yıl hizmeti olan, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan ve Akademi tarafından uzman öğretmenlik için düzenlenen eğitimi tamamlayanlara uzman öğretmen ünvanı verilir.

(3) Uzman öğretmenlerden; uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti olan, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan ve Akademi tarafından başöğretmenlik için düzenlenen eğitimi tamamlayanlara başöğretmen ünvanı verilir.

(4) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanlar, cezaları özlük dosyasından silindikten sonra uzman öğretmen veya başöğretmen ünvanı için başvuruda bulunabilir.

(5) Öğretmen ünvanından, bu göreve atanmanın atamaya yetkili amir tarafından onaylandığı tarihten, uzman öğretmen veya başöğretmen ünvanından ise uzman öğretmen/başöğretmen sertifikasının düzenlendiği tarihten itibaren yararlanılır.

(6) Uzman öğretmen veya başöğretmen ünvanı alanlara her ünvan için ayrı ayrı olmak üzere bir derece verilir.

(7) Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında ilerlemede başvuru, sertifikaların düzenlenmesi ile uygulamaya ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Yönetici görevlendirme

MADDE 21- (1) Eğitim kurumu müdürü veya müdür yardımcısı olarak ilk defa görevlendirilecek adaylar, Akademi tarafından düzenlenen yönetici yetiştirme programına alınır. Bu programa katılacak yönetici adayları yazılı ve/veya sözlü sınavlardan altmış ve üzerinde puan alanlar arasından puan üstünlüğüne göre belirlenir. Yazılı ve sözlü sınavın birlikte yapılması hâlinde başarı puanı, yazılı ve sözlü sınav puanının aritmetik ortalaması alınarak belirlenir.

(2) Yönetici yetiştirme programına alınanlardan bu program sonunda yapılan yazılı sınavda altmış ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılır. Bunlar tercihleri de dikkate alınarak bu fıkraya göre yapılan yazılı sınavda alınan puan üstünlüğüne göre vali onayı ile yönetici olarak görevlendirilir.

(3) Yöneticiler dört ders yılı için görevlendirilir. Yöneticiler aynı eğitim kurumunda aynı ünvanla en fazla sekiz ders yılı görev yapabilir.

(4) Yöneticilerin aynı eğitim kurumunda veya bir başka eğitim kurumuna yeniden yönetici olarak görevlendirilmelerinde Bakanlıkça belirlenecek başarı ölçütleri dikkate alınır. Bu madde kapsamındaki görevlendirmeler özlük hakları, atama ve terfi yönünden kazanılmış hak doğurmaz.

(5) Yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak şartlar, yöneticilerin aynı eğitim kurumunda veya bir başka eğitim kurumuna yeniden yönetici olarak görevlendirilmeleri ve bu görevlendirmelerde esas alınacak başarı ölçütleri, Akademi tarafından verilecek eğitimler, uygulanacak sınavlar ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Özel program ve proje uygulanan eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme ve öğretmen atama

MADDE 22- (1) Yurt içi veya yurt dışında, yerli veya yabancı kurum ve kuruluşlarla veya başka ülkelerle iş birliği anlaşması çerçevesinde kurulan ve ulusal veya uluslararası proje yürüten okul ve kurumlara, Bakan onayı ile özel program ve proje uygulayan okul ve kurum olarak seçilenler ile Bakan onayıyla doğrudan Bakanlık merkez teşkilatına bağlanan kurumlara yapılacak öğretmen atamaları ve yönetici görevlendirmeleri Bakan tarafından yapılır.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

(2) 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 38 inci maddesi kapsamında üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına birinci fıkra kapsamında okul müdürlüğü görevi verilebilir.

(3) Öğretim elemanları ile Bakanlık kadrolarında görev yapmakta olan öğretmenlerin bu madde kapsamındaki okul ve kurumlara atanma ve görevlendirilmelerinde bu Kanun, 657 sayılı Kanun ve diğer mevzuatın sınavlar ve atanmaya ilişkin hükümleri uygulanmaz. Bu madde kapsamındaki okul ve kurumlara yönetici görevlendirmeleri özlük hakları, atanma ve terfi yönünden kazanılmış hak doğurmaz.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Ödül ve Disiplin

Başarı ve üstün başarı belgesi ile ödül

MADDE 23- (1) Öğretmen ve yöneticilere 657 sayılı Kanunun 122 nci maddesi kapsamında başarı belgesi, üstün başarı belgesi ve ödül verilebilir.

Disiplin hükümleri

MADDE 24- (1) Öğretmen ve yöneticiler hakkında 657 sayılı Kanunun disiplin hükümleri uygulanır. Ancak öğretmen ve yöneticilerden;

a) Öğrencilere ve eğitim süreçlerine ilişkin ses veya görüntüleri ilgili mevzuatında belirlenmiş usuller dışında paylaşımlara kınama,

b) İlgili mevzuatı gereği yapılanlar dışında öğrencilere menfaat karşılığında özel ders veren veya özel ders için yönlendirme yapanlara, 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 aylıktan kesme, cezası verilir.

Öğretmenliğin sona ermesi

MADDE 25- (1) 657 sayılı Kanunun ilgili hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 5237 sayılı Kanunda düzenlenen uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti, uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanılmasını kolaylaştırma, kullanmak için uyuşturucu veya uyarıcı madde satın almak, kabul etmek veya bulundurmak ya da uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanmak, hayâsızca hareketler, müstehcenlik ve fuhuş suçları ile cinsel dokunulmazlığa karşı suçlardan mahkûm olanların öğretmenliği sona erer.

ALTINCI BÖLÜM

Millî Eğitim Akademisinin Kuruluşu ve Görevleri

Kuruluş

MADDE 26- (1) Öğretmen adaylarının mesleğe hazırlanması, öğretmen, yönetici ve diğer personelin mesleki gelişimi, kariyer basamaklarında ilerlemeleri ve görevde yükselmeleri için eğitim programları hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmek üzere Bakanlığa bağlı Millî Eğitim Akademisi kurulur.

(2) Gerekli görülen yerlerde Akademi bünyesinde eğitim ve uygulama merkezleri açılabilir.

(3) Akademinin personel, denetim, bakım ve onarım, koruma ve güvenlik, taşınır ve taşınmaz, araç, gereç, malzeme, demirbaş ve taşıtlar ile benzeri ihtiyaçları için gerekli iş ve işlemler Bakanlığın ilgili birimleri tarafından yerine getirilir. Akademinin giderleri için öngörülen ödenekler Bakanlık bütçesinde yer alır.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(2) 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 38 inci maddesi kapsamında üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına birinci fıkra kapsamında okul müdürlüğü görevi verilebilir.

(3) Öğretim elemanları ile Bakanlık kadrolarında görev yapmakta olan öğretmenlerin bu madde kapsamındaki okul ve kurumlara atanma ve görevlendirilmelerinde bu Kanun, 657 sayılı Kanun ve diğer mevzuatın sınavlar ve atanmaya ilişkin hükümleri uygulanmaz. Bu madde kapsamındaki okul ve kurumlara yönetici görevlendirmeleri özlük hakları, atanma ve terfi yönünden kazanılmış hak doğurmaz.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Ödül ve Disiplin

Başarı ve üstün başarı belgesi ile ödül

MADDE 23- (1) Öğretmen ve yöneticilere 657 sayılı Kanunun 122 nci maddesi kapsamında başarı belgesi, üstün başarı belgesi ve ödül verilebilir.

Disiplin hükümleri

MADDE 24- (1) Öğretmen ve yöneticiler hakkında 657 sayılı Kanunun disiplin hükümleri uygulanır. Ancak öğretmen ve yöneticilerden;

a) Öğrencilere ve eğitim süreçlerine ilişkin ses veya görüntüleri ilgili mevzuatında belirlenmiş usuller dışında paylaşanlara kınama,

b) İlgili mevzuatı gereği yapılanlar dışında öğrencilere menfaat karşılığında özel ders veren veya özel ders için yönlendirme yapanlara, 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 aylıktan kesme, cezası verilir.

Öğretmenliğin sona ermesi

MADDE 25- (1) 657 sayılı Kanunun ilgili hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 5237 sayılı Kanunda düzenlenen uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti, uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanılmasını kolaylaştırma, kullanmak için uyuşturucu veya uyarıcı madde satın almak, kabul etmek veya bulundurmak ya da uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanmak, hayâsızca hareketler, müstehcenlik ve fuhuş suçları ile cinsel dokunulmazlığa karşı suçlardan mahkûm olanların öğretmenliği sona erer.

ALTINCI BÖLÜM

Millî Eğitim Akademisinin Kuruluşu ve Görevleri

Kuruluş

MADDE 26- (1) Öğretmen adaylarının mesleğe hazırlanması, öğretmen, yönetici ve diğer personelin mesleki gelişimi, kariyer basamaklarında ilerlemeleri ve görevde yükselmeleri için eğitim programları hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmek üzere Bakanlığa bağlı Millî Eğitim Akademisi kurulmuştur.

(2) Gerekli görülen yerlerde Akademi bünyesinde eğitim ve uygulama merkezleri açılabilir.

(3) Akademinin personel, denetim, bakım ve onarım, koruma ve güvenlik, taşınır ve taşınmaz, araç, gereç, malzeme, demirbaş ve taşıtlar ile benzeri ihtiyaçları için gerekli iş ve işlemler Bakanlığın ilgili birimleri tarafından yerine getirilir. Akademinin giderleri için öngörülen ödenekler Bakanlık bütçesinde yer alır.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

Akademnin görevleri

MADDE 27- (1) Akademnin görevleri şunlardır:

- a) Öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitimi programlarını hazırlamak ve uygulamak.
- b) Yönetici yetiştirme programlarını hazırlamak ve uygulamak.
- c) Öğretmen, yönetici ve diğer personelin kariyer basamaklarında ilerlemeleri ve görevde yükselmelerine yönelik eğitim programlarını hazırlamak ve uygulamak.
- ç) Öğretmen, yönetici ve diğer personelin sahip olması gereken yeterlikleri belirlemek ve gelişen şartlara göre güncellemek.
- d) Öğretmenlere; öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve değerler ile dijital yeterlikleri kazandıracak eğitim faaliyetleri planlamak ve uygulamak.
- e) Öğretmen, yönetici ve diğer personelin eğitim ihtiyaçlarını belirlemek, bu ihtiyacı karşılayacak eğitim programlarını hazırlamak, uygulamak ve eğitimlerin etkinliğini izlemek.
- f) Talepleri uygun görülmesi hâlinde, giderleri kurumlarınca veya kendilerince karşılanmak kaydıyla özel öğretim kurumlarında görev yapan personele eğitim vermek.
- g) Talepleri uygun görülmesi hâlinde, giderleri kurumlarınca veya kendilerince karşılanmak kaydıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarının personeline eğitim vermek.
- ğ) Eğitim öğretim alanında bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmek; görev alanına giren konularda yayın yapmak, araştırma, geliştirme, proje faaliyetleri ve bilimsel çalışmalar yürütmek.
- h) Görev alanıyla ilgili konularda yurt içi veya yurt dışı üniversiteler ve diğer kurum ve kuruluşlarla iş birliği gerçekleştirmek.
- ı) Bakan tarafından verilecek diğer görevleri yapmak.

Akademi izleme ve Yönlendirme Kurulu

MADDE 28- (1) Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulu; Bakanın ya da Bakanın görevlendireceği bir bakan yardımcısının başkanlığında, Akademi Başkanı, Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürü, Personel Genel Müdürü, bir Yükseköğretim Kurulu üyesi, Bakan tarafından diğer kamu kurum ve kuruluşları ile üniversitelerden belirlenecek birer temsilciden olmak üzere yedi kişiden oluşur. Üniversitelerden belirlenecek üyenin görevlendirilmesi ilgili mevzuat uyarınca yapılır. Gündeme göre ilgili Bakanlık hizmet birimi amirleri başkanın daveti üzerine toplantılara katılır.

(2) Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulu Akademnin görev alanına giren konularda politika ve stratejileri belirler; gerçekleştirilen çalışmaları izler ve değerlendirir.

(3) Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulu, yılda en az iki kez toplanır.

(4) Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulunun sekretarya hizmetleri Akademi Başkanlığı tarafından yürütülür.

Akademi Başkanlığı ve Akademik Kurul

MADDE 29- (1) Akademi Başkanlığı; Akademi Başkanı, Akademik Kurul ve sayısı onu geçmemek üzere hizmet birimlerinden oluşur.

(2) Akademi Başkanı, Akademnin en üst amiri olup doğrudan Bakana bağlı olarak görev yapar.

(3) Akademi Başkanı, Akademnin temsil ve yönetiminden, Akademi faaliyetlerinin yürütülmesi ve denetiminden sorumludur.

(4) Akademik Kurula Akademi Başkanı başkanlık eder. Akademik Kurul bir başkan ve on kurul üyesinden oluşur.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

Akademnin görevleri

MADDE 27- (1) Akademnin görevleri şunlardır;

- a) Öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitimi programlarını hazırlamak ve uygulamak.
- b) Yönetici yetiştirme programlarını hazırlamak ve uygulamak.
- c) Öğretmen, yönetici ve diğer personelin kariyer basamaklarında ilerlemeleri ve görevde yükselmelerine yönelik eğitim programlarını hazırlamak ve uygulamak.
- ç) Öğretmen, yönetici ve diğer personelin sahip olması gereken yeterlikleri belirlemek ve gelişen şartlara göre güncellemek.
- d) Öğretmenlere; öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve değerler ile dijital yeterlikleri kazandıracak eğitim faaliyetleri planlamak ve uygulamak.
- e) Öğretmen, yönetici ve diğer personelin eğitim ihtiyaçlarını belirlemek, bu ihtiyacı karşılayacak eğitim programlarını hazırlamak, uygulamak ve eğitimlerin etkinliğini izlemek.
- f) Talepleri uygun görülmesi hâlinde, giderleri kurumlarınca veya kendilerince karşılanmak kaydıyla özel öğretim kurumlarında görev yapan personele eğitim vermek.
- g) Talepleri uygun görülmesi hâlinde, giderleri kurumlarınca veya kendilerince karşılanmak kaydıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarının personeline eğitim vermek.
- ğ) Eğitim öğretim alanında bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmek; görev alanına giren konularda yayın yapmak, araştırma, geliştirme, proje faaliyetleri ve bilimsel çalışmalar yürütmek.
- h) Görev alanıyla ilgili konularda yurt içi veya yurt dışı üniversiteler ile diğer kurum ve kuruluşlarla iş birliği gerçekleştirmek.
- ı) Bakan tarafından verilecek diğer görevleri yapmak.

Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulu

MADDE 28- (1) Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulu; Bakanın ya da Bakanın görevlendireceği bir bakan yardımcısının başkanlığında, Akademi Başkanı, Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürü, Personel Genel Müdürü, bir Yükseköğretim Kurulu üyesi, Bakan tarafından diğer kamu kurum ve kuruluşları ile üniversitelerden belirlenecek birer temsilciden olmak üzere yedi üyeden oluşur. Üniversitelerden belirlenecek üyenin görevlendirilmesi ilgili mevzuat uyarınca yapılır. Gündeme göre ilgili Bakanlık hizmet birimi amirleri Başkanın daveti üzerine toplantılara katılır.

(2) Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulu Akademnin görev alanına giren konularda politika ve stratejileri belirler; gerçekleştirilen çalışmaları izler ve değerlendirir.

(3) Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulu, yılda en az iki kez toplanır.

(4) Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulunun sekretarya hizmetleri Akademi Başkanlığı tarafından yürütülür.

Akademi Başkanlığı ve Akademik Kurul

MADDE 29- (1) Akademi Başkanlığı; Akademi Başkanı, Akademik Kurul ve sayısı onu geçmemek üzere hizmet birimlerinden oluşur.

(2) Akademi Başkanı, Akademnin en üst amiri olup doğrudan Bakana bağlı olarak görev yapar.

(3) Akademi Başkanı, Akademnin temsil ve yönetiminden, Akademi faaliyetlerinin yürütülmesi ve denetiminden sorumludur.

(4) Akademik Kurula Akademi Başkanı başkanlık eder. Akademik Kurul bir başkan ve on üyeden oluşur.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

(5) Akademik Kurul Akademinin görev alanına giren konularda Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulu tarafından belirlenen politikaların uygulanmasına ilişkin standartları, öğretmen, yönetici ve diğer personelin sahip olması gereken yeterlikleri, Akademi tarafından düzenlenecek eğitimlerin programlarını ve Akademinin yıllık çalışma planını hazırlar ve Bakan onayına sunar.

(6) Akademik Kurul, Akademiden çıkarma cezalarına karşı yapılan itirazları inceleyerek karara bağlar.

Eğitim personeli

MADDE 30- (1) Bakanlık, Akademi hizmet birimlerinde görevlendirmek ve Akademinin eğitim faaliyetlerini yürütmek üzere 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası hükümleri çerçevesinde eğitim personeli istihdam edebilir.

(2) Kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarında 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (A) fıkrasına tabi kadrolar ile 11/10/1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi öğretim elemanı kadrolarında bulunanların bu madde kapsamında sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilmesi hâlinde kadrolarıyla ilişkisi kesilir. Bunlardan, 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi uyarınca haklarında 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaya devam edilenlerin, emekli kesenekleri kendilerince, kurum karşılıkları Bakanlık tarafından karşılanmak suretiyle söz konusu Kanun ile ilgileri devam ettirilir ve haklarında iş sonu tazminatı hükümleri uygulanmaz. Bu şekilde 5434 sayılı Kanunla ilgileri devam ettirilenlerin emeklilik hak ve yükümlülüklerinin tespitinde, önceden emeklilik hak ve yükümlülüklerine esas alınmakta olan kadro, görev veya pozisyonları aynı şekilde dikkate alınmaya devam olunur. Ayrıca, bu şekilde geçen süreleri kıdem aylıkları ile 5434 sayılı Kanunun mülga ek 68 inci ve mülga ek 73 üncü maddelerinde belirtilen sürelerin hesabında dikkate alınır ve bunların emeklilik keseneğine esas aylık kazanılmış hak aylık derece ve kademeleri de genel hükümler çerçevesinde yükseltilmeye ve ilerletilmeye devam olunur. Bu fıkra kapsamında istihdam edilenler, kendisinin sözleşmeyi feshetmesi veya Bakanlıkça sözleşmesinin feshedilmesi hâlinde fesih işlemi ile birlikte başka bir işleme gerek kalmaksızın yönetici kadroları dışında önceki kadrosuna kendiliğinden atanmış sayılır. Bunların durumlarına uygun boş kadro bulunmaması hâlinde atama işlemi ile birlikte söz konusu kadrolar kendiliğinden ihdas edilmiş sayılır. Bu kadroların herhangi bir nedenle boşalması hâlinde herhangi bir işleme gerek olmaksızın söz konusu kadrolar kendiliğinden iptal edilmiş sayılır. Bu madde uyarınca önceki kurumlarına dönen kişilerin Akademide geçen hizmetleri kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinde değerlendirilir ve bunların Akademide geçen süreleri diğer özlük işlemleri bakımından kendi kurumlarında geçmiş sayılır. Bunlara sözleşmenin feshi durumunda iş sonu tazminatı ödenmez ve bunların Akademide sözleşmeli personel pozisyonunda geçen süreleri emeklilik ikramiyesinin hesabında dikkate alınır. Bu fıkra kapsamında istihdam edilenlerden, sözleşmeli personel pozisyonunda iken emekliye ayrılanların veya vefat edenlerin sözleşmeli personel pozisyonuna atanmadan önceki kadrolarında 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında geçen sürelerine emekli ikramiyesi ödenmez ve bu süreler ödenecek iş sonu tazminatının hesabında dikkate alınır.

(3) Bu madde kapsamında sözleşmeli personel olarak istihdam edilecek kişi ile Bakan veya yetkili kılması hâlinde Akademi Başkanı arasında hizmet sözleşmesi imzalanır. Sözleşmeli personelin; görev yeri, görevi dâhilinde yapacağı işlerin tanımları, uyacakları mesleki ve etik kurallar, ödev, yetki ve sorumlulukları ile diğer hususlar hizmet sözleşmesinde belirtilir. Hizmet sözleşmesi yazılı olarak bir yıllık yapılır. Bu süre sonunda tekrar sözleşme imzalanabilir. Sözleşme süresinin sona ermesi hâlinde yeni sözleşme yapılıncaya kadar sözleşme süresi üç aya kadar uzatılabilir.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(5) Akademik Kurul Akademinin görev alanına giren konularda Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulu tarafından belirlenen politikaların uygulanmasına ilişkin standartları, öğretmen, yönetici ve diğer personelin sahip olması gereken yeterlikleri, Akademi tarafından düzenlenecek eğitimlerin programlarını ve Akademinin yıllık çalışma planını hazırlar ve Bakan onayına sunar.

(6) Akademik Kurul, Akademiden çıkarma cezalarına karşı yapılan itirazları inceleyerek karara bağlar.

Eğitim personeli

MADDE 30- (1) Bakanlık, Akademi hizmet birimlerinde görevlendirmek ve Akademinin eğitim faaliyetlerini yürütmek üzere 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası hükümleri çerçevesinde eğitim personeli istihdam edebilir.

(2) Kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarında 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (A) fıkrasına tabi kadrolar ile 11/10/1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi öğretim elemanı kadrolarında bulunanların bu madde kapsamında sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilmesi hâlinde kadrolarıyla ilişkisi kesilir. Bunlardan, 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi uyarınca haklarında 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaya devam edilenlerin, emekli kesenekleri kendilerince, kurum karşılıkları Bakanlık tarafından karşılanmak suretiyle söz konusu Kanun ile ilgileri devam ettirilir ve haklarında iş sonu tazminatı hükümleri uygulanmaz. Bu şekilde 5434 sayılı Kanunla ilgileri devam ettirilenlerin emeklilik hak ve yükümlülüklerinin tespitinde, önceden emeklilik hak ve yükümlülüklerine esas alınmakta olan kadro, görev veya pozisyonları aynı şekilde dikkate alınmaya devam olunur. Ayrıca, bu şekilde geçen süreleri kıdem aylıkları ile 5434 sayılı Kanunun mülga ek 68 inci ve mülga ek 73 üncü maddelerinde belirtilen sürelerin hesabında dikkate alınır ve bunların emeklilik keseneğine esas aylık kazanılmış hak aylık derece ve kademeleri de genel hükümler çerçevesinde yükseltilmeye ve ilerletilmeye devam olunur. Bu fıkra kapsamında istihdam edilenler, kendisinin sözleşmeyi feshetmesi veya Bakanlıkça sözleşmesinin feshedilmesi hâlinde fesih işlemi ile birlikte başka bir işleme gerek kalmaksızın yönetici kadroları dışında önceki kadrosuna kendiliğinden atanmış sayılır. Bunların durumlarına uygun boş kadro bulunmaması hâlinde atama işlemi ile birlikte söz konusu kadrolar kendiliğinden ihdas edilmiş sayılır. Bu kadroların herhangi bir nedenle boşalması hâlinde herhangi bir işleme gerek olmaksızın söz konusu kadrolar kendiliğinden iptal edilmiş sayılır. Bu madde uyarınca önceki kurumlarına dönen kişilerin Akademide geçen hizmetleri kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinde değerlendirilir ve bunların Akademide geçen süreleri diğer özlük işlemleri bakımından kendi kurumlarında geçmiş sayılır. Bunlara sözleşmenin feshi durumunda iş sonu tazminatı ödenmez ve bunların Akademide sözleşmeli personel pozisyonunda geçen süreleri emeklilik ikramiyesinin hesabında dikkate alınır. Bu fıkra kapsamında istihdam edilenlerden, sözleşmeli personel pozisyonunda iken emekliye ayrılanların veya vefat edenlerin sözleşmeli personel pozisyonuna atanmadan önceki kadrolarında 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında geçen sürelerine emekli ikramiyesi ödenmez ve bu süreler ödenecek iş sonu tazminatının hesabında dikkate alınır.

(3) Bu madde kapsamında sözleşmeli personel olarak istihdam edilecek kişi ile Bakan veya yetkili kılması hâlinde Akademi Başkanı arasında hizmet sözleşmesi imzalanır. Sözleşmeli personelin; görev yeri, görevi dâhilinde yapacağı işlerin tanımları, uyacakları mesleki ve etik kurallar, ödev, yetki ve sorumlulukları ile diğer hususlar hizmet sözleşmesinde belirtilir. Hizmet sözleşmesi yazılı olarak bir yıllık yapılır. Bu süre sonunda tekrar sözleşme imzalanabilir. Sözleşme süresinin sona ermesi hâlinde yeni sözleşme yapılıncaya kadar sözleşme süresi üç aya kadar uzatılabilir.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

(4) Akademide eğitim personeli olarak istihdam edilenlerden;

a) Profesör, doçent ve doktor öğretim üyesi ünvanına sahip olanlar haftada asgari on saat ders vermekle yükümlüdür. Bunlara, haftada on saati aşan ders görevleri için bu ders görevlerinin fiilen yapılması şartıyla haftada en çok yirmi saate kadar ek ders ücreti ödenir.

b) (a) bendi kapsamında bulunmayanlar haftada asgari on beş saat ders vermekle yükümlüdür. Bunlara, haftada on beş saati aşan ders görevleri için bu ders görevlerinin fiilen yapılması şartıyla haftada en çok on beş saate kadar ek ders ücreti ödenir.

(5) Fiilen yapmış oldukları ders görevleri karşılığında eğitim personelerinden;

a) Profesör ünvanına sahip olanlara ders saati başına 320,

b) Doçent ünvanına sahip olanlara ders saati başına 270,

c) Doktor öğretim üyesi ünvanına sahip olanlara ders saati başına 220,

ç) (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında bulunmayanlara ders saati başına 160,

gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda ek ders ücreti ödenir.

(6) Sözleşmeli personelden, araştırma, proje, yayın ve benzeri bilimsel çalışmalarda görevlendirilenlere haftada 5 saati geçmemek kaydıyla ayrıca ders ücreti ödenir.

(7) Sözleşmeli personel kazanç getirici başka bir iş yapamaz, resmî veya özel herhangi bir müessesede maaşlı, ücretli veya sözleşmeli olarak görev alamaz, 657 sayılı Kanunda Devlet memurları için yasaklanmış bulunan fiil ve eylemlerde bulunamaz ve siyasi partilere üye olamazlar.

(8) Sözleşmeli personel, istihdam edildiği hizmet biriminde, yönetici olarak görevlendirilebilir. Bu görevleri yürüttükleri sürece kendilerine, bu görevlerinden dolayı ilave bir ücret ödenmez.

Akademide görevlendirme

MADDE 31- (1) Akademide, yükseköğretim kurumlarıyla iş birliği yapılarak 2547 sayılı Kanunun 38 inci maddesi hükümlerine göre geçici olarak öğretim elemanı görevlendirilebilir.

(2) Birinci fıkrada kapsamında istihdam edilen personelin Akademideki çalışma süresi yükseköğretim kurumlarında geçmiş sayılır.

(3) Eğitim personeli dışında, yüksek öğrenimli olmak koşuluyla Akademide ders vermek üzere görevlendirilenlere, haftada 30 saate kadar ek ders görevi verilebilir. Bunlara, fiilen yapmış oldukları ders görevleri karşılığında ders saati başına ünvanları dikkate alınarak 30 uncu maddenin beşinci fıkrasında belirlenmiş gösterge rakamları üzerinden ek ders ücreti ödenir.

Yönetmelikler

MADDE 32- (1) Akademinin hizmet birimlerinin görev dağılımı, Akademik Kurul ve Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulunun çalışma usul ve esasları ile bu bölümde düzenlenen diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Eğitim çalışanlarının şiddetten korunması

MADDE 33- (1) Bakanlığa bağlı resmî eğitim kurumlarında yönetici, öğretmen, usta öğretici, yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimine yönelik Bakanlık tarafından yürütülen projelerde öğretici/ öğretmen veya rehber danışman; özel öğretim kurumlarında yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici olarak görev yapanlar ile Bakanlığa bağlı resmî eğitim kurumları ve özel öğretim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders okutanlara ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan öğretmenlere karşı görevleri sebebiyle işlenen 5237 sayılı Kanunun 86 ncı maddesi kapsamındaki kasten yaralama, 106 ncı maddesi kapsamındaki tehdit, 125 inci maddesi kapsamındaki hakaret ve 265 inci maddesi kapsamındaki görevi yaptırmamak için direnme suçlarında;

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(4) Akademide eğitim personeli olarak istihdam edilenlerden;

a) Profesör, doçent ve doktor öğretim üyesi ünvanına sahip olanlar haftada asgari on saat ders vermekle yükümlüdür. Bunlara, haftada on saati aşan ders görevleri için bu ders görevlerinin fiilen yapılması şartıyla haftada en çok yirmi saate kadar ek ders ücreti ödenir.

b) (a) bendi kapsamında bulunmayanlar haftada asgari on beş saat ders vermekle yükümlüdür. Bunlara, haftada on beş saati aşan ders görevleri için bu ders görevlerinin fiilen yapılması şartıyla haftada en çok on beş saate kadar ek ders ücreti ödenir.

(5) Fiilen yapmış oldukları ders görevleri karşılığında eğitim personelerinden;

a) Profesör ünvanına sahip olanlara ders saati başına (320),

b) Doçent ünvanına sahip olanlara ders saati başına (270),

c) Doktor öğretim üyesi ünvanına sahip olanlara ders saati başına (220),

ç) (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında bulunmayanlara ders saati başına (160),

gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda ek ders ücreti ödenir.

(6) Sözleşmeli personelden; araştırma, proje, yayın ve benzeri bilimsel çalışmalarda görevlendirilenlere haftada beş saati geçmemek kaydıyla ayrıca ders ücreti ödenir.

(7) Sözleşmeli personel kazanç getirici başka bir iş yapamaz, resmî veya özel herhangi bir müessesede maaşlı, ücretli veya sözleşmeli olarak görev alamaz, 657 sayılı Kanunda Devlet memurları için yasaklanmış bulunan fiil ve eylemlerde bulunamaz ve siyasi partilere üye olamaz.

(8) Sözleşmeli personel, istihdam edildiği hizmet biriminde, yönetici olarak görevlendirilebilir. Bu görevleri yürüttükleri sürece kendilerine, bu görevlerinden dolayı ilave bir ücret ödenmez.

Akademide görevlendirme

MADDE 31- (1) Akademide, yükseköğretim kurumlarıyla iş birliği yapılarak 2547 sayılı Kanunun 38 inci maddesi hükümlerine göre geçici olarak öğretim elemanı görevlendirilebilir.

(2) Birinci fıkrada kapsamı istihdam edilen personelin Akademideki çalışma süresi yükseköğretim kurumlarında geçmiş sayılır.

(3) Eğitim personeli dışında, yüksek öğrenimli olmak koşuluyla Akademide ders vermek üzere görevlendirilenlere, haftada otuz saate kadar ek ders görevi verilebilir. Bunlara, fiilen yapmış oldukları ders görevleri karşılığında ders saati başına ünvanları dikkate alınarak 30 uncu maddenin beşinci fıkrasında belirlenmiş gösterge rakamları üzerinden ek ders ücreti ödenir.

Yönetmelikler

MADDE 32- (1) Akademinin hizmet birimlerinin görev dağılımı, Akademik Kurul ile Akademi İzleme ve Yönlendirme Kurulunun çalışma usul ve esasları ile bu bölümde düzenlenen diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Eğitim çalışanlarının şiddetten korunması

MADDE 33- (1) Bakanlığa bağlı resmî eğitim kurumlarında yönetici, öğretmen, usta öğretici, yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimine yönelik Bakanlık tarafından yürütülen projelerde öğretici/ öğretmen veya rehber danışman; özel öğretim kurumlarında yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici olarak görev yapanlar ile Bakanlığa bağlı resmî eğitim kurumları ve özel öğretim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders okutanlara ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan öğretmenlere karşı görevleri sebebiyle işlenen 5237 sayılı Kanunun 86 ncı maddesi kapsamındaki kasten yaralama, 106 ncı maddesi kapsamındaki tehdit, 125 inci maddesi kapsamındaki hakaret ve 265 inci maddesi kapsamındaki görevi yaptırmamak için direnme suçlarında;

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

a) İlgili maddelere göre tayin edilecek cezalar yarı oranında artırılır.

b) 5237 sayılı Kanunun 51 inci maddesinde düzenlenen hapis cezasının ertelenmesi hükümleri uygulanmaz.

Hizmet sınıfının değiştirilmesi

MADDE 34- (1) Bakanlık müfettişi veya eğitim müfettişi tarafından haklarında yapılan denetim ve inceleme sonucunda öğretmenlik mesleği yeterlikleri çerçevesinde görevini yerine getirmede yetersizliği tespit edilen kadrolu öğretmenler, Akademi tarafından eğitime alınır. Bunlar, düzenlenen eğitimin tamamlanmasını takip eden eğitim öğretim dönemi içerisinde ilk denetimde görev almayan Bakanlık veya eğitim müfettişlerince yeniden değerlendirmeye alınır. İkinci değerlendirme sonucunda da yetersizliği tespit edilenler, genel idare hizmetleri sınıfında durumlarına uygun kadrolara atanır.

Diğer kanun hükümleri

MADDE 35- (1) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde hazırlık eğitimi alan öğretmen adayları hariç bu Kanun kapsamındaki personel bakımından 657 sayılı Kanun ve ilgili diğer mevzuat hükümleri uygulanır.

Değiştirilen hükümler

MADDE 36- (1) 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (VI) sayılı cetvelin 45 inci sırasından sonra gelmek üzere aşağıdaki satırlar eklenmiştir.

“46 Millî Eğitim Akademisi Başkanı Bakanlık Genel Müdürü

47 Millî Eğitim Akademik Kurul Üyesi Talim ve Terbiye Kurulu üyesi”

(2) 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 100 üncü maddesinin üçüncü fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

“k) Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî eğitim kurumlarında yönetici, öğretmen, usta öğretici, yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimine yönelik Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen projelerde öğretici/öğretmen veya rehber danışman; özel öğretim kurumlarında yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici olarak görev yapanlar ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî eğitim kurumları ve özel öğretim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders okutanlara ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan öğretmenlere karşı görevleri sırasında veya görevleri sebebiyle işlenen kasten yaralama suçu.”

(3) 5510 sayılı Kanunun 60 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Öğretmenlik Mesleği Kanunu kapsamında Millî Eğitim Bakanlığı tarafından Millî Eğitim Akademisinde hazırlık eğitimine alınan öğretmen adayları, eğitim gördükleri süre içinde genel sağlık sigortalısı sayılırlar. Bu kişilerin genel sağlık sigortası primleri, 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarı üzerinden Millî Eğitim Bakanlığı bütçesinden ödenir. Bu kişilerin 3 üncü maddenin birinci fıkrasının (10) numaralı bendine göre tespit edilecek eş ve çocukları ile ana ve babaları da, bakmakla yükümlü olunan kişi sıfatıyla genel sağlık sigortasından yararlandırılır.”

(4) 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesinin beşinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “eğitim fakültelerinin ilgili” ibaresi “Millî Eğitim Bakanlığınca belirlenen” şeklinde değiştirilmiştir.

(5) 25/6/2019 tarihli ve 7179 sayılı Askeralma Kanununun 20 nci maddesinin dördüncü fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

a) İlgili maddelere göre tayin edilecek cezalar yarı oranında artırılır.

b) 5237 sayılı Kanunun 51 inci maddesinde düzenlenen hapis cezasının ertelenmesi hükümleri uygulanmaz.

Hizmet sınıfının değiştirilmesi

MADDE 34- (1) Bakanlık müfettişi veya eğitim müfettişi tarafından haklarında yapılan denetim ve inceleme sonucunda öğretmenlik mesleği yeterlikleri çerçevesinde görevini yerine getirmede yetersizliği tespit edilen kadrolu öğretmenler, Akademi tarafından eğitime alınır. Bunlar, düzenlenen eğitimin tamamlanmasını takip eden eğitim öğretim dönemi içinde ilk denetimde görev almayan Bakanlık veya eğitim müfettişlerince yeniden değerlendirmeye alınır. İkinci değerlendirme sonucunda da yetersizliği tespit edilenler, genel idare hizmetleri sınıfında durumlarına uygun kadrolara atanır.

Diğer kanun hükümleri

MADDE 35- (1) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde hazırlık eğitimi alan öğretmen adayları hariç bu Kanun kapsamındaki personel bakımından 657 sayılı Kanun ve ilgili diğer mevzuat hükümleri uygulanır.

Değiştirilen hükümler

MADDE 36- (1) 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (VI) sayılı cetvelin 45 inci sırasından sonra gelmek üzere aşağıdaki satırlar eklenmiştir.

“46 Millî Eğitim Akademisi Başkanı

Bakanlık Genel Müdürü

47 Millî Eğitim Akademisi Akademik Kurul Üyesi Talim ve Terbiye Kurulu Üyesi”

(2) 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 100 üncü maddesinin üçüncü fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

“k) Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî eğitim kurumlarında yönetici, öğretmen, usta öğretici, yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimine yönelik Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen projelerde öğretici/öğretmen veya rehber danışman; özel öğretim kurumlarında yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici olarak görev yapanlar ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî eğitim kurumları ve özel öğretim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders okutanlara ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan öğretmenlere karşı görevleri sırasında veya görevleri sebebiyle işlenen kasten yaralama suçu.”

(3) 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 60 ncı maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Öğretmenlik Mesleği Kanunu kapsamında Millî Eğitim Bakanlığı tarafından Millî Eğitim Akademisinde hazırlık eğitimine alınan öğretmen adayları, eğitim gördükleri süre içinde genel sağlık sigortalısı sayılırlar. Bu kişilerin genel sağlık sigortası primleri, 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarı üzerinden Millî Eğitim Bakanlığı bütçesinden ödenir. Bu kişilerin 3 üncü maddenin birinci fıkrasının (10) numaralı bendine göre tespit edilecek eş ve çocukları ile ana ve babaları da, bakmakla yükümlü olunan kişi sıfatıyla genel sağlık sigortasından yararlandırılır.”

(4) 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesinin beşinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “eğitim fakültelerinin ilgili” ibaresi “Millî Eğitim Bakanlığınca belirlenen” şeklinde değiştirilmiştir.

(5) 25/6/2019 tarihli ve 7179 sayılı Askeralma Kanununun 20 nci maddesinin dördüncü fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

“f) Öğretmenlik Mesleği Kanunu kapsamında Millî Eğitim Bakanlığı tarafından Millî Eğitim Akademisinde hazırlık eğitimine alınan öğretmen adaylarından askerlik yükümlülüğü bulunanların askerlik hizmetleri, Millî Eğitim Bakanlığının teklifi üzerine Millî Eğitim Akademisindeki eğitimleri süresince ertelenir.”

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 37- (1) 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 37 nci maddesinin üçüncü, dördüncü, beşinci, altıncı, sekizinci, dokuzuncu ve onuncu fıkraları yürürlükten kaldırılmış, aynı maddenin yedinci fıkrasında yer alan “, Okul ve Kurum Müdürü, Müdür Başyardımcısı ve Müdür Yardımcısı” ibaresi fıkra metninden çıkarılmış ve aynı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4 üncü maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

(2) 3/2/2022 tarihli ve 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1- (1) 1/9/2025 tarihine kadar yapılacak sözleşmeli öğretmen istihdamında, kadrolu öğretmen atamalarında ve yönetici görevlendirilmelerinde, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan mevzuat hükümleri uygulanır.

(2) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla Bakanlık Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmekte olan ve bu Kanun ile Akademiye verilen görevler 1/1/2025 tarihine kadar anılan Genel Müdürlük tarafından ilgili mevzuat hükümleri kapsamında yürütülmeye devam edilir.

GEÇİCİ MADDE 2- (1) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte aday öğretmen olarak görev yapanlar ile bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten 1/9/2025 tarihine kadar aday öğretmen olarak istihdam edilecek olanlar, mesleğe, memuriyete, görev yaptığı kuruma ve içinde bulunduğu sosyal çevreye en iyi şekilde hazırlanmaları amacıyla;

a) Kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlayan, memuriyete ve mesleğe hazırlığı içeren ve en az 240 ders saati olacak şekilde planlanan hizmet içi eğitimden,

b) Görev alacağı kurumun faaliyet alanları esas alınarak belirlenecek temel görevleri gözlemleyeceği ve bir danışman nezaretinde kendisinin de tatbik edeceği uygulamalardan,

oluşan Aday Öğretmen Yetiştirme Programına tabi tutulur. Adaylık süreci bir yıldan az iki yıldan çok olamaz. Aday Öğretmen Yetiştirme Programını tamamlayan ve bir yıllık görev süresini dolduran aday öğretmenlerin adaylıkları, adaylık süreci sonunda kaldırılarak öğretmenliğe atamaları yapılır.

(2) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte sözleşmeli öğretmen olarak görev yapanlardan adaylık sürecini tamamlamayanlar, birinci fıkra kapsamında aday öğretmenler için öngörülen adaylık sürecine tabi tutulur. Adaylık sürecini tamamlayan sözleşmeli öğretmenlerden sözleşme gereği üç yıllık çalışma süresini tamamlayarak öğretmen kadrosuna atanalar hakkında adaylık hükümleri uygulanmaz.

(3) Aday öğretmenlikte geçen süreler, uzman öğretmen ve başöğretmen ünvanlarının verilmesinde öğretmenlikte geçmiş sayılır.

GEÇİCİ MADDE 3- (1) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte görevde bulunan öğretmen ve uzman öğretmenler, öğretmenlikte ve/veya uzman öğretmenlikte yirmi yıllık çalışma süresini tamamlamaları ve 20 nci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen şartlardan uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti olma şartı hariç diğer şartları sağlamaları kaydıyla başöğretmen ünvanı için başvuruda bulunabilir.

(Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

“f) Öğretmenlik Mesleği Kanunu kapsamında Millî Eğitim Bakanlığı tarafından Millî Eğitim Akademisinde hazırlık eğitimine alınan öğretmen adaylarından askerlik yükümlülüğü bulunanların askerlik hizmetleri, Millî Eğitim Bakanlığının teklifi üzerine Millî Eğitim Akademisindeki eğitimleri süresince ertelenir.”

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 37- (1) 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 37 nci maddesinin üçüncü, dördüncü, beşinci, altıncı, sekizinci, dokuzuncu ve onuncu fıkraları yürürlükten kaldırılmış, maddenin yedinci fıkrasında yer alan “, Okul ve Kurum Müdürü, Müdür Başyardımcısı ve Müdür Yardımcısı” ibaresi madde metninden çıkarılmış ve aynı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4 üncü maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

(2) 3/2/2022 tarihli ve 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1- (1) 1/9/2025 tarihine kadar yapılacak sözleşmeli öğretmen istihdamında, kadrolu öğretmen atamalarında ve yönetici görevlendirilmelerinde, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan mevzuat hükümleri uygulanır.

(2) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla Bakanlık Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmekte olan ve bu Kanun ile Akademiye verilen görevler 1/1/2025 tarihine kadar anılan Genel Müdürlük tarafından ilgili mevzuat hükümleri kapsamında yürütülmeye devam edilir.

GEÇİCİ MADDE 2- (1) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte aday öğretmen olarak görev yapanlar ile bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten 1/9/2025 tarihine kadar aday öğretmen olarak istihdam edilecek olanlar, mesleğe, memuriyete, görev yaptığı kuruma ve içinde bulunduğu sosyal çevreye en iyi şekilde hazırlanmaları amacıyla;

a) Kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlayan, memuriyete ve mesleğe hazırlığı içeren ve en az iki yüz kırk ders saati olacak şekilde planlanan hizmet içi eğitimden,

b) Görev alacağı kurumun faaliyet alanları esas alınarak belirlenecek temel görevleri gözlemleyeceği ve bir danışman nezaretinde kendisinin de tatbik edeceği uygulamalardan,

oluşan Aday Öğretmen Yetiştirme Programına tabi tutulur. Adaylık süreci bir yıldan az iki yıldan çok olamaz. Aday Öğretmen Yetiştirme Programını tamamlayan ve bir yıllık görev süresini dolduran aday öğretmenlerin adaylıkları, adaylık süreci sonunda kaldırılarak öğretmenliğe atamaları yapılır.

(2) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte sözleşmeli öğretmen olarak görev yapanlardan adaylık sürecini tamamlamayanlar, birinci fıkra kapsamında aday öğretmenler için öngörülen adaylık sürecine tabi tutulur. Adaylık sürecini tamamlayan sözleşmeli öğretmenlerden sözleşme gereği üç yıllık çalışma süresini tamamlayarak öğretmen kadrosuna atanalar hakkında adaylık hükümleri uygulanmaz.

(3) Aday öğretmenlikte geçen süreler, uzman öğretmen ve başöğretmen ünvanlarının verilmesinde öğretmenlikte geçmiş sayılır.

GEÇİCİ MADDE 3- (1) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte görevde bulunan öğretmen ve uzman öğretmenler, öğretmenlikte ve/veya uzman öğretmenlikte yirmi yıllık çalışma süresini tamamlamaları ve 20 nci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen şartlardan uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti olma şartı hariç diğer şartları sağlamaları kaydıyla başöğretmen ünvanı için başvuruda bulunabilir.

(Sinop Milletvekili Nazım Maviş ve 100 Milletvekilinin Teklifi)

Yürürlük

MADDE 38- (1) Bu Kanunun;

a) 7 nci, 8 inci, 9 uncu, 10 uncu, 11 inci, 12 nci, 13 üncü, 14 üncü, 15 inci ve 21 inci maddeleri 1/9/2025 tarihinde,

b) 26 ncı, 27 nci, 28 inci, 29 uncu, 30 uncu, 31 inci ve 32 nci maddeleri 1/1/2025 tarihinde,

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinde,
yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 39- (1) Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

(Millî Eğitim, Kùltür, Gençlik ve Spor Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

Yürürlük

MADDE 38- (1) Bu Kanunun;

- a) 7 nci, 8 inci, 9 uncu, 10 uncu, 11 inci, 12 nci, 13 üncü, 14 üncü, 15 inci ve 21 inci maddeleri 1/9/2025 tarihinde,
- b) 26 ncı, 27 nci, 28 inci, 29 uncu, 30 uncu, 31 inci ve 32 nci maddeleri 1/1/2025 tarihinde,
- c) Diğer maddeleri yayımı tarihinde,
- yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 39- (1) Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

