

# ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ KANUNU TEKLİFİNE İLİŞKİN GÖRÜŞ VE DEĞERLENDİRMELER



| tedmem 

# ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ KANUNU TEKLİFİNE İLİŞKİN GÖRÜŞ VE DEĞERLENDİRMELER

**Yazarlar:** Dr. Sabiha Sunar  
Dr. Nilgün Demirci Celep  
Dr. Dilber Demirtaş  
Dr. Ece Eren ŐiŐman  
Okan Kurt

## İçindekiler

### ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ KANUNU TEKLİFİNE İLİŞKİN GÖRÜŞ VE DEĞERLENDİRMELER

YÖNETİCİ ÖZETİ .....	5
GİRİŞ .....	10
BÖLÜM I. Kanun Teklifine İlişkin Değerlendirmeler .....	13
BÖLÜM II. Millî Eğitim Akademisi Kurulmasına İlişkin Değerlendirmeler .....	22
KAYNAKÇA .....	34





## YÖNETİCİ ÖZETİ

Dünyada öğretmenliğin profesyonel bir meslek olarak kabul edilmesine yönelik ilk uluslararası çalışmaların başında 1966 yılında hükümetler arası bir konferansta kabul edilen ILO/UNESCO Kararı gelmektedir. Bu konferansta alınan kararlar tüm dünyada öğretmenlerin diğer profesyonel meslek grupları gibi profesyonel standartlara ve uygulamalara sahip olması gerekliliğine temel teşkil etmiştir. Türkiye’de ise 2022 yılına kadar öğretmenlik mesleğine ilişkin yasal düzenlemeler çeşitli kanun ve kararnameler içerisinde yer almıştır. 2022 yılında öğretmenlik mesleğinin standartlarını iyileştirme çabalarının somut bir göstergesi olarak Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında ortak bir irade gösterilip Kanun’un yürürlüğe konmuş olması ve içinde bulunduğumuz süreçte Anayasa Mahkemesi kararının ardından yeniden düzenleme yapılması oldukça önemli adımlar olarak görülmektedir.

Türk Eğitim Derneği’nin düşünce kuruluşu TEDMEM, 2018 yılından bu yana öğretmenliğin uzmanlık gerektiren diğer meslek grupları gibi standartlara ve uygulamalara sahip olması ve öğretmenlikle ilgili mevzuat dağınıklığının giderilmesi için çeşitli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Gelineen noktada TEDMEM; Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunda görüşmeleri tamamlanan ve Meclis Genel Kuruluna sunulan **Öğretmenlik Mesleği Kanunu** Teklifine ilişkin görüşlerini de kapsamlı bir analiz sonucunda web sayfasında paylaşmıştır. Öne çıkan değerlendirmeler şöyledir:

- Dünya genelinde öğretmenlik meslek kanunlarının başarılı örnekleri incelendiğinde bu kanunların sadece hukuki metinler olmanın ötesinde öğretmenlik mesleğinin saygınlığını artıran, profesyonel standartları belirleyen ve mesleğin sürekli gelişimini destekleyen belgeler olduğu görülmektedir. Ülkemizde de 1926 tarihli Maarif Teşkilatına Dair Kanun’da “*Maarif hizmetlerinde asolan muallimlikdir.*” ifadesi yer almaktadır. Kanun teklifi mevcut haliyle öğretmenlik mesleğinin toplumsal algısını yüceltecek bir bakış açısı yansıtmaktan uzaktır.
- Millî Eğitim Akademisinin “öğretmen yetiştirme” iddiasına ilişkin tartışmalar öğretmenlik mesleğine ilişkin kronikleşmiş sorunlara çözüm olması beklenen Öğretmenlik Mesleği Kanunu’na ilişkin içeriğin bütüncül olarak değerlendirilmesi ihtiyacını gölgelemektedir. Şubat 2022’de yürürlüğe giren 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu kariyer basamaklarına indirgenmişken bu değerli yasanın da Millî Eğitim Akademisi uğruna benzer bir şekilde özünden uzaklaştırılması yüksek bir olasılık olarak değerlendirilmektedir.
- Kanun teklifi ile eğitim çalışanlarına karşı işlenen suçların önlenmesi ve caydırıcılığın artırılmasına yönelik düzenlemeler gerçekleştirilmesi eğitim ortamlarının güvenliği açısından son derece önemli bulunmaktadır.
- Öğretmenlerinin haklarının belirlenmesi Kanun teklifinin amaç cümlesi içinde yer almasına ve ikinci bölümün başlığı “Hak, Ödev ve Sorumluluklar” olarak belirlenmesine rağmen öğretmenlerin hakları açık bir şekilde tanımlanmamıştır. Oysa öğretmenler sadece hesap vermesi gereken taraf değil, aynı zamanda hakları olan ve bu haklarının güvence altına alındığından emin olunması gereken taraf olarak ele alınmalıdır.
- Öğretmenlik mesleğinin statüsünün ve itibarının yeniden sağlanması, mesleğin içinde yüksek etik davranış standartlarının kabul edilmesi, izlenmesi ve bu standartların titizlikle uygulanması ile mümkündür. Dünyada öğretmenlerin öğrencilerine, meslektaşlarına, velilere ve hatta topluma karşı sergilemeleri gereken etik davranışların belirlendiği ülke örnekleri mevcuttur. Kanun teklifinde öğretmenlik mesleğinin etik standartlarına yer verilmemiş olması önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir.
- On sekiz sayfadan oluşan Kanun teklifinin dört sayfasının “*öğretmen adaylarına uygulanacak disiplin cezaları ile bu cezalara karşılık gelen fiil ve davranışlar*”dan oluşması, öğretmenlerin haklarının ve mesleğin etik standartlarının Kanun teklifinde yer bulamamış olmasıyla birlikte düşünüldüğünde öğretmenlerin gelişimini önceleyen diğer önemli konuların ihmal edildiği izlenimini vermekte, dengeli bir yaklaşımın eksikliğine işaret etmektedir.

- Öğretmen ve yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişimleri için beşer yıllık dönemleri içeren bireysel mesleki gelişim planlarının hazırlanması önemli olmakla birlikte öğretmenlerin yatay ve dikey mesleki gelişim ihtiyacı öğretmenlik kariyer basamaklarıyla ya da öğretmenlerin sınıf için uygulamalara ilişkin performanslarıyla ilişkilendirilememiştir.
- Ne öğretmenler için tanımlanan uzman öğretmen ve başöğretmen olma şartlarında ne de metnin tamamında dünyada kariyer basamaklarının önemli bir bileşeni olan lisansüstü eğitime ilişkin herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Bu durum öğretmenlerin mesleki gelişim ve kariyer basamaklarına ilişkin kurgusal eksiklikler olduğuna işaret etmektedir.
- Mevcut haliyle kariyer basamaklarına ilişkin yapılan düzenlemeler öğretmenlerin maaş artışı için unvan değişikliğine gidilmesinden başka herhangi bir sürece hizmet etmemektedir. Öğretmenlik mesleğinde uzmanlık ve başöğretmenliğin tam olarak ne ifade ettiğinin ve uzman öğretmenlerde/başöğretmenlerde olması beklenen yeterliklerin ne olduğunun açıklığa kavuşturulmasına ihtiyaç duyulmaktadır.
- Zorunlu eğitim çağındaki her öğrencinin nitelikli ve adil eğitim alma hakkı Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Bu hakkın ihlali sonucunu doğuran her konuda kapsamlı tedbirler alınmalıdır. Kanun teklifinde yer aldığı haliyle “*öğretmenin görevini yerine getirmedeki yetersizliği*” de tedbir alınması gereken konuların başında gelmektedir. Eğitim öğretimde hesap verebilirliğin sağlanması için yetkinlik ve sorumlulukların net bir biçimde tanımlandığı çoklu veri kaynaklarına dayanan bir performans değerlendirme sistemi gereklidir.
- Kanun teklifi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlere yönelik bir düzenleme içermemektedir. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin eskiden olduğu gibi taban maaş haklarının tanımlanması ve bu kurumlarda çalışan öğretmenler için gerçekleştirilen vergi ve SGK ödeme oranlarının devlet okullarında çalışan öğretmenlerle eşitlenmesine yönelik düzenlemelerin de Kanun’da yer alması önemli görülmektedir.

#### **Millî Eğitim Akademisi Kurulmasına İlişkin Öne Çıkan Değerlendirmeler:**

- İlk defa 1989 yılında gündeme gelen Millî Eğitim Akademisinin görev ve yetkileri çoğunlukla “hizmet içi eğitim” odağında iken bugün “öğretmen yetiştirme” ana odak haline gelmiştir.
- Millî Eğitim Akademisinin Eğitim Fakültelerine benzer bir rol üstlenmesi öğretmen eğitimindeki yetki ve sorumluluklara ilişkin rol karmaşası ve çok başlılık olmak üzere çeşitli problemlere yol açabilir.
- Çeşitli kamu kurumları bünyesinde yer alan “Akademi” bir meslek diplomasına sahip kişileri yeniden yetiştirme iddiasında değildir. Örneğin; Millî İstihbarat Akademisi istihbarat, güvenlik ve strateji alanlarında lisansüstü eğitim ve bilimsel araştırma faaliyetleri yürüterek Türkiye’de istihbarat alanının bir bilim dalı olarak yerleştirilmesi ve geliştirilmesine katkı sunmayı hedeflerken, Türkiye Adalet Akademisi ise avukatlık mesleği üzerine inşa edilen meslekler olan hâkim ve savcılar yetiştirmek üzerine kurulmuştur.
- Kanun teklifinin Genel Gerekçe metninde “*Nitelikli bir eğitim için nitelikli öğretmen yetiştirme modelinin kurulması zorunluluk haline gelmiştir.*” ifadesi Eğitim Fakültelerinin nitelikli öğretmen yetiştiremediğinin açık ifadesidir. Millî Eğitim Akademisinin öğretmen adaylarına Türkiye’nin dört bir yanındaki 97 Eğitim/Eğitim Bilimleri ve binlerce akademisyenin sağlayamadığı veya kazandıramadığı hangi bilgi, beceri ve yeterlikleri kazandırarak öğretmen niteliğine katkı sunacağı anlaşılacaktır. Öte yandan, YÖK’ün ve Eğitim Fakültelerinin bu süreçteki sessizliği eğitim tarihine not düşülmelidir.
- Millî Eğitim Akademisi için belirlenen “öğretmenlik mesleği hazırlık eğitimi” hariç her bir görev tanımlaması için Millî Eğitim Bakanlığının hali hazırda bünyesinde yer alan Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü ve yerelde İl/İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri kapsamında bu görev tanımlarına doğrudan hizmet eden birimleri ve personeli vardır.

- Kanun Teklifi Genel Gerekçe metninde “Eğitim fakültelerinde öğretmenlik uygulamalarının diğer ülkelerden daha az süreye sahip olduğu ve verimli geçmediği” ifade edilmektedir. Gerekçe Metninde Türkiye ile karşılaştırılan ülkeler arasında yer alan İtalya, İspanya ve Fransa gibi ülkeler PISA 2022’de alt sıralarda yer almaktadır. Bu durum öğretmenlik uygulaması eğitimlerinin süresi kadar uygulamanın niteliğinin de önemini göstermektedir.
- Türkiye’de Eğitim Fakültelerinde toplam 144 saat öğretmenlik uygulaması eğitimi verilmektedir. Üst sıralarda yer alan Japonya, Güney Kore, Finlandiya gibi ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye’deki öğretmenlik uygulaması süreleri bu ülkelerden büyük ölçüde farklılık göstermemektedir. Ancak, öğretmenlik uygulaması eğitimleri adayların karşılaşılabilecekleri gerçek sınıf ortamlarına dair daha fazla deneyim kazanmaları için önem arz etmektedir. Türkiye’de de öğretmen yetiştirme süreçlerinin en kritik bileşenlerinden biri olan öğretmenlik uygulaması eğitimlerinin hem nitelik hem de süre açısından iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu iyileştirme sürecinin YÖK ve MEB arasında sıkı bir koordinasyon sağlanarak mevcut uygulama sonuçlarının kapsamlı bir analizi üzerinden gerçekleştirilmesi daha makul bir yeniden yapılandırma stratejisi olarak değerlendirilmektedir.
- Millî Eğitim Akademisi bünyesinde verilecek hazırlık eğitimi ile öğretmen olarak istihdam edilme süreçlerine yeni basamaklar eklenmiştir. Bu düzenleme kapsamında, hazırlık eğitimi (ilave 1,5-2 yıl) ile birlikte toplamda yaklaşık 6 yıllık bir eğitimi başarıyla tamamlayan adayların öğretmen olarak istihdam edilmesi mümkün hale gelmektedir. Öğretmenlik mesleğine girişte böylesi zorlayıcı bir yaklaşım sergilenmesi ve Sayın Millî Eğitim Bakanı tarafından yapılan “güncel öğretmen ihtiyacının 68 bin olduğu, bundan sonra her yıl 6-8 bin civarında öğretmen ataması yapılacağı ve öğretmen olmak isteyenlerin tercihini buna göre yapması gerektiği” şeklindeki açıklamalar Eğitim Fakültelerini tercih etmek için bir sebep bırakmamaktadır. En başarılı öğrencilerin öğretmenlik mesleğini seçmeleri konusunda teşvikler geliştirilmesinin konuşulması gerekirken bu kararın sonuçlarının Eğitim Fakültelerini ve burada görev yapan personelin istihdam edilebilirliğini kısa ve uzun vadede nasıl etkileyeceği detaylı bir şekilde analiz edilmelidir.
- Kanun teklifinde “hazırlık eğitimine alınacakların belirlenmesi” başlığı altında yer alan ifadelerle pedagojik formasyon eğitimi ve KPSS’nin akıbeti ile ilgili öngörü oluşturmak mümkün görünmemektedir. Eğitim Fakültesi mezunları ile eğitim alanında muhtemelen hiçbir ders almamış diğer alan mezunları için tasarlanacak eğitimlerin amacı, kapsamı ve hedeflerinin birbirinden tamamen farklı olması gerekirken, bu farklılıkların göz ardı edilerek toptancı bir yaklaşımla bu eğitimlere “Hazırlık Eğitimi” denmesi pedagojik açıdan anlaşılır ve rasyonel bir yaklaşım olarak değerlendirilememektedir. Hal böyle olursa hazırlık eğitimine girişte ÖSYM tarafından yapılacak sınavın da mevcut durumda “Eğitim Bilimleri” ve “Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi”ni içeren KPSS’den farklılaşması gerekecektir. Bu çelişkili durum dahi, Akademi’nin görev tanımları arasında yer alan “öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitimi”nin niteliğini ve amacını ciddi şekilde sorgulamaya açık hale getirmektedir.
- Millî Eğitim Akademisinin kurulması, yeni derslikler, eğitici personel, materyal, destek hizmetleri gibi birçok ilave maliyeti beraberinde getirecektir. Ayrıca, farklı şehirlerden gelerek hazırlık eğitimine katılacak öğretmen adaylarının, eğitim sürecinde verilecek mali destekle (her ay 18.650 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda yapılacak ödeme) konaklama, ulaşım, yemek gibi masraflarını nasıl karşılayacakları öngörülememektedir.
- Genel Gerekçe metninde sorun alanlarından biri olarak tanımlanan öğretmen niteliğinin geliştirilmesi için kamu bürokrasisine bir yenisini eklemek yerine sistem düzeyinde öğretmen yetiştiren programların kontenjanlarının sınırlandırılması, bu programlara öğrenci seçiminin farklılaştırılması ve eğitim fakültelerindeki öğretmen yetiştirme programlarının yapısında köklü değişikliklere gidilmesi yönünde daha sistematik adımlar atılmalıdır.



## Sonuç olarak,

YÖK'ün nitelik kaygısı gözetmeksizin ihtiyacın çok üzerinde öğretmen yetiştirilmesiyle sonuçlanan politikaları, MEB'i niteliğin garanti edilemediği ve doygunluk sınırını çoktan aşmış bir öğretmen adayı havuzundan en nitelikli öğretmenleri seçme konusunda ciddi zorluklarla karşı karşıya bırakmaktadır. Ancak bu zorlukları aşmanın yolu palyatif bir çözümle kamu bürokrasisine bir yenisini eklemek değildir. Millî Eğitim Akademisi kurulmasına ihtiyaç duymak, MEB ve YÖK arasındaki koordinasyonsuzluğun en büyük göstergesidir. Ülkenin nitelikli öğretmen ihtiyacı "sen yapamazsan ben yaparım" mantığıyla değil ekosistem yaklaşımıyla ele alınmalıdır.

Öte yandan, YÖK tarafından öğretmenliğin toplumsal statüsüne zarar veren, öğretmenliğin herkesin yapabileceği bir meslek olarak algılanmasının zeminini oluşturan pedagojik formasyon eğitime ilişkin atılan adımların ve öğretmen ihtiyacından bağımsız sayıda öğretmen adayı yetiştirilerek yakın gelecekte en az bugün görevde olan öğretmen sayısı kadar atanamayan öğretmen olacağı gerçeğinin ülkemiz için ağır ekonomik, politik ve sosyolojik bedellere yol açması muhtemeldir. Bu durumda, şimdiye kadar biriken sorunlar zincirinin sorumluluğunun öğretmenlik diplomasına veya sertifikasına sahip "atanmayı bekleyen" öğretmen adaylarında olmadığı açıktır. Öğretmen yetiştirme ve atama sistemini tıkanma noktasına getiren bu yanlış politikalar, her zaman siyasi partilerin seçim beyanlarına giren ve sonuçlandırılmayan YÖK'ün sistem içindeki rolünün yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır.

## GİRİŞ

Dünyada öğretmenliğin profesyonel bir meslek olarak kabul edilmesine yönelik ilk uluslararası çalışmaların başında 1966 yılında hükümetler arası bir konferansta kabul edilen ILO/UNESCO Tavsiye Kararı gelmektedir. Bu konferansta öğretmenlerin hak ve sorumlulukları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin uluslararası standartlar ele alınarak raporlaştırılmıştır. Raporda yer alan hemen hemen tüm tavsiye kararlarında altı çizilen temel konu, öğretmenliğin profesyonel bir meslek olduğu, bu nedenle diğer profesyonel meslek grupları gibi profesyonel standartlara ve uygulamalara sahip olması gerekliliği olmuştur.

Türkiye’de öğretmenlik mesleğine ilişkin yasal düzenlemeler ise bugüne kadar 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ve 652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname gibi kanun ve kararnamelerde çeşitli başlıklar altında yer almıştır. Ayrıca 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu’nda da öğretmenlerle ilgili bazı düzenlemeler bulunmaktadır. Neredeyse yarım asırdır öğretmenleri ilgilendiren düzenlemelere yönelik söz konusu mevzuat dağınıklığını gidermek ve öğretmenlik mesleği ile ilgili bütüncül bir yasal düzenleme sağlamak üzere meslek kanununa duyulan ihtiyaç dile getirilmiştir. Yakın geçmişte Türkiye’de Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun çıkarılmasına ilişkin hedeflere 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi, 11. Kalkınma Planı ve 20. Millî Eğitim Şûrası Kararları başta olmak üzere pek çok strateji belgesinde yer verilmiştir. Sayıları 1 milyonu aşan öğretmenler için öğretmenlik mesleğine ilişkin kanun ihtiyacı 2022 yılında yasal zeminde karşılık bulmuştur.

Eğitim gündeminde yoğun tartışmalara sebep olan Öğretmenlik Meslek Kanunu’na ilişkin gelişmelerin tarihçesi Tablo 1’de özetlenmektedir. Buna göre, Türkiye’de öğretmenlere yönelik ilk mesleki kanun olan 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu 3 Şubat 2022 tarihinde yasallaşmıştır. 13 Temmuz 2023 tarihinde ise Kanun’un aday öğretmenlik ve kariyer basamaklarına ilişkin bazı hükümleri Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir<sup>i</sup>. Bu kararın ardından aday öğretmenlik ve kariyer basamakları sürecinin sağlıklı bir şekilde işlemesi için yeniden bir yasal düzenleme yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Böylece; yalnızca 12 maddeden oluşan, öğretmenlik mesleğini kapsamlı ve bütüncül olarak ele almaktan uzak olan, öğretmenlik mesleğine ilişkin mevzuat dağınıklığını gideremeyen ve odağı öğretmenlik kariyer basamaklarına indirgenen Kanun’un revizyonu için de yeni bir fırsat doğmuştur.

TABLO 1.

### Öğretmenlik Meslek Kanunu’na İlişkin Gelişmelerin Tarihçesi

Tarih	Açıklama
31 Aralık 2021	Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi TBMM Başkanlığına sunuldu.
11 Ocak 2022	Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunda kabul edildi.
3 Şubat 2022	Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi, TBMM Genel Kurulunda kabul edilerek yasalastı.
14 Şubat 2022	Öğretmenlik Meslek Kanunu Resmî Gazete’de yayımlandı.
14 Şubat 2022	“Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği Taslağı” görüş ve önerilere açıldı.
12 Mayıs 2022	“Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği” Resmî Gazete’de yayımlandı.
13 Temmuz 2023	Anayasa Mahkemesi, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yer alan bazı hükümlerin iptaline karar verdi.
27 Eylül 2023	Anayasa Mahkemesi kanunun bir kısım hükümleri hakkında verdiği iptal kararının gerekçeli metnini paylaştı.
26 Haziran 2024	Öğretmenlik Mesleği Kanun Teklifi Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne sunuldu.
3 Temmuz 2024	Öğretmenlik Mesleği Kanun Teklifi Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunda görüşülmeye başlandı.
5 Temmuz 2024	Öğretmenlik Mesleği Kanunu Teklifi, TBMM Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunda kabul edildi.

<sup>i</sup> Anayasa Mahkemesi’nin verdiği iptal kararının gerekçeli metni 27.09.2023 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Anayasa Mahkemesi iptal hükümlerinin, kararın Resmî Gazete’de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine karar vermiştir.

**Öğretmenlik mesleğinin standartlarını iyileştirme çabalarının somut bir göstergesi olarak Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında ortak bir irade gösterilip Kanun'un 2022'de yürürlüğe konmuş olması da Anayasa Mahkemesi kararının ardından yeniden düzenleme yapılması da önemli adımlar olarak değerlendirilmektedir.**

TEDMEM, 2018 yılından bu yana öğretmenliğin uzmanlık gerektiren diğer meslek grupları gibi standartlara ve uygulamalara sahip olması ve öğretmenlikle ilgili mevzuat dağınıklığının giderilmesi için öğretmenlerin bir meslek kanununa sahip olması gerektiğinin altını çizmektedir. Bu kapsamda Öğretmenlik Meslek Kanunu sürecine katkı sunmak için TEDMEM tarafından da çeşitli çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışmaların ilki Aralık 2018'de yayımlanan *Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metni*'dir<sup>2</sup>. Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metni'nin hazırlık çalışmaları kapsamında öğretmenlerle ilgili tüm yasal mevzuat ve 30 ülkeden ulusal/yerel düzeyde 73 yasal metin incelenmiştir. Bu metinde öğretmenlerin mesleki statüleri, çalışma koşulları, özlük hakları, mesleki nitelikleri, okulların yönetim ve denetiminin geliştirilmesi yoluyla öğrencilerin iyi olma hali, bütüncül gelişimleri ve akademik olarak öğrenmelerinin güvence altına alınması esas alınmıştır. Bu *Öneri Metni* ile Türkiye'de ilk kez öğretmenlik mesleği ile ilgili bütüncül bir yasal düzenlemeye duyulan ihtiyaç bilimsel bir zeminde karşılık bulmuştur.

TEDMEM'in bu kapsamda gerçekleştirdiği bir diğer çalışma ise "*Öğretmenlik Meslek Kanunu*" ve "*Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği Taslağı*"na ilişkin TEDMEM Görüşü yazısıdır<sup>3</sup>. Bu görüş yazısı kapsamında yürürlüğe girdiği haliyle Öğretmenlik Meslek Kanunu değerlendirilmiş, Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği Taslağı'na ilişkin düzenleme önerileri paylaşılmıştır. 2022 *Eğitim Değerlendirme Raporu*'nda ise yasalaşan Kanun tüm boyutlarıyla analiz edilmiştir<sup>4</sup>.

Dolayısıyla TEDMEM Öğretmenlik Meslek Kanunu süreçlerinin ilk günden beri takipçisi olmuş, atılması planlanan ve atılan her adımla ilgili görüş ve değerlendirmelerini paylaşmıştır. Aradan geçen 6 yılın ardından gelinen noktada **Öğretmenlik Mesleği Kanunu** Teklifine ilişkin öne çıkanlar bu yazıda değerlendirmeye alınmaktadır<sup>ii</sup>.

<sup>ii</sup> Yazının genelinde TEDMEM tarafından Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin hazırlanan tüm raporlardan faydalanılmıştır.



**BÖLÜM I**  
**KANUN TEKLİFİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER**

# KANUN TEKLİFİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

## 1. Kanun teklifi mevcut haliyle öğretmenlik mesleğinin toplumsal algısını yüceltecek bir bakış açısı yansıtmaktan uzaktır.

Kanun teklifinin önceki versiyonuna kıyasla daha kapsamlı olduğu düşünülse de bir meslek kanunu için gerekli olan ruh, yön ve üst bakıştan yoksun olduğu anlaşılmaktadır. Tarihimizde öğretmenliği profesyonel ve saygın bir meslek haline getirme çabalarının yasal düzenlemelerde yer bulduğu örnekler bulunmaktadır. Örneğin, öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsüne dair 1926 tarihli ve 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun'da "*Maarif hizmetlerinde aslanan muallimlik*." ifadesi yer almaktadır<sup>5</sup>. Bu ifade öğretmenliğin toplum için temel bir öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır. Dünya genelinde öğretmenlik meslek kanunlarının başarılı örnekleri incelendiğinde de bu kanunların sadece hukuki metinler olmanın ötesinde öğretmenlik mesleğinin saygınlığını artıran, profesyonel standartları belirleyen ve mesleğin sürekli gelişimini destekleyen belgeler olduğu görülmektedir. Örneğin Çin Halk Cumhuriyeti Öğretmenler Kanunu'nda "*Öğretmenlere tüm toplumda saygı gösterilmelidir.*" ifadesine yer verilmekte ve tüm kanun maddeleri buna hizmet edecek şekilde yapılandırılmaktadır<sup>6</sup>. Benzer şekilde, Kanada Ontario Öğretmenlik Meslek Kanunu içerisinde "*eğitim davasını ilerletmek, öğretmenlik mesleğinin statüsünü yükseltmek, öğretmenlerin çıkarlarını teşvik etmek ve en iyi öğretmenlik hizmetini mümkün kılacak koşulları güvence altına almak*" amaçları yer almaktadır<sup>7</sup>. Bunun gibi örnekler üzerinden düşünüldüğünde Kanun teklifi mevcut haliyle öğretmenlik mesleğinin toplumsal algısını yüceltecek bir bakış açısı yansıtmaktan uzaktır.

Ayrıca, Kanun teklifi kamuoyuna yansımaya başladığı andan itibaren öğretmenlere saygınlıklarının ve haklarının teslim edilmesi hususunda ümit vermek yerine Eğitim Fakültesi öğrencileri, öğretmenlik diploması veya sertifikasına sahip atama bekleyen öğretmenler ve halihazırda meslekte bulunan öğretmenler de dahil olmak üzere geniş bir kesimde yoğun bir endişe kaynağı olmuştur. Bunda şüphesiz ki Millî Eğitim Akademisinin "öğretmen yetiştirme" iddiasına ilişkin tartışmaların payı büyüktür. Bu tartışmalar öğretmenlik mesleğine ilişkin kronikleşmiş sorunlara çözüm olması beklenen Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin içeriğin bütüncül olarak değerlendirilmesi ihtiyacını gölgelemektedir. Şubat 2022'de yürürlüğe giren 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu kariyer basamaklarına indirgenmişken bu değerli yasanın mevcut versiyonunun da Millî Eğitim Akademisi uğruna benzer bir şekilde özünden uzaklaştırılması yüksek bir olasılık olarak değerlendirilmektedir.

## 2. Öğretmenlerin haklarının açık bir biçimde tanımlanmasına ihtiyaç vardır.

Öğretmenlerinin haklarının belirlenmesi Kanun teklifinin amaç cümlesi içinde yer almasına ve ikinci bölümün başlığı "Hak, Ödev ve Sorumluluklar" olarak belirlenmesine rağmen öğretmenlerin hakları açık bir şekilde tanımlanmamıştır. İlgili başlık altında yer verilen ifadelerden yalnızca;

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

ifadesi öğretmenlerin hakları kapsamında değerlendirmeye alınabilecek bir ifadedir. Oysa öğretmenler sadece hesap vermesi gereken taraf değil, aynı zamanda hakları olan ve bu haklarının güvence altına alındığından emin olunması gereken taraf olarak ele alınmalıdır. Öneri metnimizde<sup>8</sup> de ifade ettiğimiz gibi; öğretmenlik mesleğinin statüsü ve onurunun yüceltilmesi öğretmenlerin görev ve sorumluluklarının bilincinde olarak görevlerini yerine getirmeleri kadar, öğretmenlerin haklarının gözetilmesi ve korunmasına da bağlıdır. Bu hakların tanımlanması ve haklarla ilgili mesleki ve toplumsal farkındalık oluşturulması öğretmenlerin motivasyonunu ve dolayısıyla öğrencilerin iyi olma hallerini geliştirme potansiyeline sahiptir. Öğretmenlerin haklarının tanımlanması, öğretmenlerin uygulamalarının bilimsel bir zemine dayanmayan eleştiri ve yargılamalardan korunmasının sağlanması bakımından da çok önemlidir.

Pek çok ülkede mesleğin saygınlığını korumak için öğretmenlerin hakları çeşitli yasal düzenlemeler ve mesleki standartlarla korunmaktadır. Türkiye’de de aşağıdaki hakları kapsayacak şekilde öğretmenlerin haklarının Kanun kapsamında tanımlanması öğretmenlik mesleğinin statüsü ve onurunun yükseltilmesi için ilk adım olarak düşünülebilirdi:

- a. Öğretmenlerin okullarda öğretmenlik mesleğinin gereği olarak gerçekleştirdiği her türlü uygulama, iş ve işlemde sadece bu Kanunda tanımlanmış yetkili kişilere hesap verme hakkı,
- b. Öğretim yükünün makul ve adil olması hakkı,
- c. Okulda karar alma süreçlerine katılım hakkı,
- d. Öğretmenlikle ilgili meslek örgütlerine katılma hakkı,
- e. Bir öğretmen olarak saygı görme hakkı,
- f. Adil değerlendirilme hakkı,
- g. Kaliteli bir eğitim için gerekli fiziki koşullar, donanım, eğitim araç ve gereçlerine sahip olma hakkı,
- h. Yapmış olduğu işin güçlük ve yüküne karşılık ücret ve diğer özlük haklarının adil düzenlenmesi hakkı,
- i. Mesleki gelişim için destek hakkı,
- j. Kariyer ilerlemelerinde herhangi bir ayırım gözetmeksizin herkese eşit fırsat tanınması hakkı,
- k. Maaş ve ücretlerini zamanında alma hakkı.

### 3. Kanun teklifinde öğretmenlik mesleğinin etik standartlarına yer verilmemiştir.

Öğretmenlik mesleğinin statüsünün ve itibarının yeniden sağlanması, mesleğin içinde yüksek etik davranış standartlarının kabul edilmesi, izlenmesi ve bu standartların titizlikle uygulanması ile mümkündür. Eğitim ve öğretim ortamlarında bu etik davranış standartları hâkim olmadıkça, bu Kanun ile yapılan düzenlemelerin hiçbiri öğretmenlik mesleğinin statüsünün ve itibarının yükseltilmesi için yeterli olmayacaktır.

Eğitim ve öğretimin merkezinde insanın bulunduğu gerçeğinden yola çıkarak, her türlü eğitim öğretim ortamında ve etkinliğinde etik davranış standartlarını temel alan bir öğrenme ekosisteminin oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin mesleklerini etik davranış standartları çerçevesinde yürütmeleri, öğrencilerin toplumsal ve evrensel değerlere sahip, çalışma disiplini, iş birliği ve diğer insanlarla ilişkilerinde etik ilkelere uygun davranmayı benimsemiş bireyler olarak yetişmeleri için gereklidir. Bu değer ve ilkelerin okulun her yerinde ve eğitim öğretimin her anında uygulanması, bu sürecin başarılı bir şekilde yürütülmesi için zorunludur. Kanun teklifinde “Hak, Ödev ve Sorumluluklar” başlığı altında birkaç maddeyle değinilmiş olsa da öğretmenlik mesleğine yönelik etik davranışların ayrıntılarıyla tanımlanmamış olması eksiklik olarak değerlendirilmektedir.

Dünyada eğitim-öğretim çalışanları için etik standartların belirlendiği ülke örnekleri (Kanada-Ontario, İngiltere vs.) bulunmaktadır. Türkiye’de de Kanun teklifi kapsamında öğretmenlerin öğrencilerine, meslektaşlarına, velilere ve hatta topluma karşı sergilemeleri gereken etik davranışlar tanımlanarak, öğretmenlerin mesleklerini bu standartlar doğrultusunda icra etmelerinin sağlanması için bir adım atılabilirdi. Aşağıda uluslararası örneklerden yararlanılarak eğitim-öğretim ortamlarında öğretmenler için etik standartlar kapsamındaki davranışlara yönelik bazı örneklerle yer verilmiştir:

#### *Öğretmenlik mesleğine ilişkin etik davranışlar;*

- Görevinin gerektirdiği bilgi, nitelik ve yeteneklere sahip olabilmek için her türlü bilgiyi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek gelişimini sürdürür.
- Eğitim ve öğretimin güven ve düzen içinde yapılmasını sağlar.
- Çalıştığı kurumun amaçlarına ve misyonuna uygun davranır.
- Derse geç girerek, dersten erken ayrılarak ya da gerçeğe aykırı mazeretler üreterek eğitim sürecini kesintiye uğratmaz.
- Ders saatlerini etkin ve verimli kullanır.

#### *Öğretmenlerin öğrencilere karşı etik davranışları;*

- Dil, ırk, renk cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri farklılıklara göre ayırım yapmaksızın öğrencilere adil ve eşit davranır.
- Öğrencilerin farklılıklarına saygı gösterir, onlara anlayış ve hoşgörü ile yaklaşır.
- Öğrenciyi utandıracak, onurunu kıracak söz ve davranışlardan hassasiyetle kaçınır.

#### *Öğretmenlerin meslektaşlarına karşı etik davranışları;*

- Meslektaşları arasında dil, ırk, renk cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrımcılık yapmaz.
- Meslektaşlarına karşı kaba muamelede bulunamaz ve kaba bir dil kullanamaz.

#### *Öğretmenlerin velilere karşı etik davranışları;*

- Öğrencilerin yararına olacak konularda velilerle iş birliği yapmak ve bilgi almak için gerekli çabayı gösterir.
- Çocuklarıyla gerektiği gibi ilgilenmeleri konusunda velileri yönlendirir.
- Etik davranış ilkeleri ile bağdaşmayan eylemlere şahit oldukları durumda yetkili makamlara bildirir.

#### **4. On sekiz sayfadan oluşan Kanun teklifinin dört sayfasının “öğretmen adaylarına uygulanacak disiplin cezaları ile bu cezalara karşılık gelen fiil ve davranışlar”dan oluşması kanunun yapısal dengesi ve içeriği açısından dikkat çekmektedir.**

Akademiye devam eden öğretmen adaylarına uygulanacak disiplin cezalarına bu kadar büyük bir yer ayrılması öğretmenlerin gelişimini önceleyen diğer önemli konuların ihmal edildiği izlenimini vermekte, dengeli bir yaklaşımın eksikliğine işaret etmektedir. Bu durum, toplum nezdinde öğretmenlerin sürekli denetim ve cezalandırma tehdidi altında olduğu şeklinde bir izlenim uyandırma potansiyeline de sahiptir. Disiplin konularının önemli olduğu kabul edilmekle birlikte öğretmenlerin haklarının ve mesleğin etik standartlarının Kanun teklifinde yer bulamamış olmasıyla da birlikte düşünüldüğünde pozitif ve geliştirici bir yaklaşımın iskalandığı düşünülmektedir.

#### **5. Öğretmenlik kariyer basamakları asıl odaklanılması gereken alanlardan biri olan öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerine hizmet etmemektedir.**

Kanun teklifinin Genel Gerekeç metninde de ifade edildiği gibi halihazırda görevde olan öğretmenlerin ortalama en az 25 yıl daha görev yapacağı öngörülmektedir. Öğretmen nüfusunun demografisi hem dikey hem de yatay mesleki gelişim planlamalarının Kanun’un öncelikli konuları arasında olması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin dinamik doğasına aykırı olarak öğretmenlerin görev süresi boyunca bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmeye yönelik bir kariyer yapılanmasının olmaması, mesleki gelişimlerinin çoğunlukla kendi tercihlerine ve çabalarına bırakılmasına sebep olmuştur. Öğretmenlerin yeterliklerini, gelişime açık yönlerini ve mesleki eğitim ihtiyaçlarını değerlendiren bir performans değerlendirme ve kariyer basamakları sisteminin entegre edilememiş olmasının eksikliği, bu bireysel çabaları özlük hakları bağlamında karşılıksız bırakmış ve öğretmenlik mesleğini bazı koşullarda ataletle sürüklemiştir.

Kanun teklifinde öngörüldüğü üzere, öğretmenlikte on yıl hizmet süresi olan ve Akademi tarafından düzenlenen uzman öğretmenlik eğitimini tamamlayanlara uzman öğretmen, uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmet süresi olan ve Akademi tarafından düzenlenen başöğretmenlik eğitimini tamamlayanlara başöğretmen unvanı verilmesi, öğretmenlik kariyer basamaklarının mesleki gelişim odağında öğretmenlerin sınıf içi pratiklerini geliştirmekten uzak olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Öğretmenlik, sürekli gelişim göstermeyi gerektiren bir meslek olup meslekte geçirilen yıla göre unvan değişikliği yapılması bu mesleğin doğasıyla uyumsuzdur.

Uzman öğretmen ve başöğretmen olma şartları içinde yer alan eğitimi tamamlama şartı da önceki örnekler üzerinden düşünüldüğünde kariyer basamaklarının öğretmenlerin mesleki gelişimine ve sınıf içi uygulamaların iyileştirilmesine ne kadar ve nasıl katkı sağlayacağı belirsizliğini korumaktadır.



Bu nedenle, kariyer basamaklarına ilişkin süreçte öğretmenlerin mesleki gelişimleri ve uygulamadaki performanslarının iyileştirilmesinin göz ardı edilmesi, düzenlemenin esas amacının sorgulanmasına neden olmaktadır. Başka ülkelerin öğretmenlik mesleğiyle ilgili yasaları incelendiğinde, bu tür kariyer sistemlerinin öğretmenlerin gelişimlerini destekleyici ve teşvik edici olduğu görülmektedir. Ayrıca, Kanada (Ontario), Polonya, Almanya gibi ülkelerde öğretmenlerin okul içi çalışmalarının değerlendirilmesi de kariyerde ilerlemeleri için gerekli kriterler arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, Türkiye’de de kariyer yapılanmasının öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sürdürülebilir kılabilecek ve eğitim sisteminin kalitesini artıracak şekilde oluşturulması gerekliliği devam etmektedir.

Ayrıca kariyer basamaklarıyla ilişkilendirilmiş dikey mesleki gelişimin yanı sıra öğretmenlerin farklı konularda uzmanlaşmalarını ve zengin öğretim deneyimleri sunmalarını sağlayacak yatay mesleki gelişim fırsatlarının da daha sistematik bir şekilde sunulması gerekmektedir. Kanun teklifinde öngörüldüğü haliyle öğretmen ve yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişimleri için beşer yıllık dönemleri içeren bireysel mesleki gelişim planlarının hazırlanması, mesleki gelişim faaliyetlerinin düzenli olarak izlenmesi, değerlendirilmesi ve değerlendirme sonuçlarının planlanacak mesleki gelişim faaliyetlerinde dikkate alınması planlanmaktadır ve bunlara ilişkin süreçler Akademik görevleri altında tanımlanmıştır. Akademik görev kapsamı ve kapasitesine ilişkin tartışmalar ilerleyen bölümlerde ele alınmakla birlikte; görevde olan öğretmen sayısı ve mesleki gelişim ihtiyaçlarının farklılığı göz önünde bulundurulduğunda bu sistemin yönetilebilmesi okul temelli planlamayla mümkün olabilecektir. 2022 yılında *Millî Eğitim Bakanlığı Personeli Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği*’nde yapılan değişiklikle mesleki gelişim çalışmalarının okul temelli bir yaklaşımla ele alınması bu kapsamda atılan önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Ancak, Kanun teklifinde öngörülen değişikliklerin uygulamadaki karşılığında okul temelli bir planlama yapıp yapılmayacağı henüz belirsizdir.

## **6. Kanun teklifinde lisansüstü eğitime ilişkin hiçbir ifadeye yer verilmemesi öğretmenlerin mesleki gelişim ve kariyer basamaklarına ilişkin kurgusal eksiklikler olduğuna işaret etmektedir.**

7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yer verilen “*Yüksek lisans eğitimini tamamlayanlar uzman öğretmen unvanı için öngörülen, doktora eğitimini tamamlayanlar ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulur.*” ifadesiyle lisansüstü eğitim derecelerinin öğretmenler için kariyer basamaklarında sınavdan muaf olma avantajı sağladığı görülmektedir. Bu ifadenin uygulamadaki karşılığı olarak lisansüstü derece sahibi öğretmenlerin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik eğitim programları kapsamındaki videoları izlemeleri yeterli görülmüş; bu öğretmenler verilen eğitimi değerlendirme amacıyla gerçekleştirilen sınavdan muaf tutulmuşlardır. Ancak, muafiyet için tezli/tezsiz, alan içi/alan dışı ayrımı yapılmamış ve eğitim programıyla kazandırılması hedeflenenlerin toptancı bir yaklaşımla lisansüstü eğitimle kazandırıldığı varsayımı üzerinden ilerlenmiştir. Bu durum, hedeflenenler ve uygulamaya yansayanlar arasında önemli bir uyumsuzluk olduğunu göstermiştir.

Kanun teklifinde ise ne öğretmenler için tanımlanan uzman öğretmen ve başöğretmen olma şartlarında ne de metnin tamamında lisansüstü eğitime ilişkin herhangi bir ifadeye yer verilmemiştir. Öğretmenler için öğretim süreçlerine ve okul uygulamalarına katkı sunacak lisansüstü eğitimin kıymetlendirilmesi ve kariyer sisteminde bir karşılığının olmaması anlaşılabilir bir durum değildir. Oysa öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının bir kısmının lisansüstü mesleki gelişim faaliyetleri ile ilişkilendirilerek karşılanması mümkün olabilir. Yüksek performans gösteren eğitim sistemlerine sahip ülkelerin büyük çoğunluğunda öğretmenlerin lisansüstü dereceleri kariyer basamaklarında daha hızlı ilerlemelerinde ve yönetsel rollere geçmelerinde etkili olmaktadır. Öğretmenlik mesleğini bütüncül bir şekilde ele almayı hedeflediği ifade edilen bir Kanun teklifinde lisansüstü eğitime ilişkin hiçbir ifadeye yer verilmemesi öğretmenlerin mesleki gelişim ve kariyer basamaklarına ilişkin kurgusal eksiklikler olduğuna işaret etmektedir.

## 7. Mevcut haliyle kariyer basamaklarına ilişkin yapılan düzenlemeler öğretmenlerin maaş artışı için unvan değişikliğine gidilmesinden başka herhangi bir sürece hizmet etmemektedir.

Kanun teklifinde uzman öğretmen ve başöğretmenlerin sorumlulukları ve yetkilerine ilişkin herhangi bir tanımlamaya yer verilmemiştir. Lisansüstü eğitim derecelerinin öğretmenlerin kariyer basamaklarında herhangi bir karşılığının olmaması gibi kurgusal eksikliklerin giderilmesi için öncelikle öğretmenlik mesleğinde uzmanlığın ve başöğretmenliğin tam olarak ne ifade ettiğinin ve uzman öğretmenlerde/başöğretmenlerde olması beklenen yeterliklerin ne olduğunun açıklığa kavuşturulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Benzer şekilde, uzman öğretmenler ve başöğretmenler için yeni bir sorumluluk ya da görev tanımı da yapılmamıştır. Başöğretmenlik, mesleki ve kişisel olgunluğa erişmiş öğretmenler arasından seçilen ve diğer öğretmenlere liderlik eden bir “üst” öğretmenlik konumunu ifade etmektedir. Bu yönüyle başöğretmenlerin okul içindeki diğer öğretmenlere rehberlik etme, yönlendirme, birlikte çalışma, çalışmalarını izleme ve değerlendirme gibi görev ve sorumlulukları gerçekleştirebilecek yeterliğe sahip olması beklenir. Kanun’da başöğretmenliğin ve uzman öğretmenliğin gerektirdiği ek görev ve yükümlülüklerin açıkça ifade edilmesine ihtiyaç vardır. Bu haliyle, kariyer basamaklarının öğretmenlerin mesleki gelişimine ve sınıf içi uygulamaların iyileştirilmesine ne kadar ve nasıl hizmet edeceğine ilişkin çıkarım yapmak ve bunu lisansüstü eğitim dereceleriyle ilişkilendirmek mümkün görünmemektedir.

## 8. Kanun teklifinin uygulanabilirliğinin sağlanması için en az 13 farklı hususta yönetmelik çıkarılması öngörülmektedir.

Öğretmenlik Mesleği Kanunu’nun etkin bir şekilde uygulanabilmesi için en az 13 farklı hususta yönetmelik çıkarılması öngörülmektedir (Tablo 2). Hazırlık eğitiminin içeriği ve süresi gibi diğer adımlar için temel teşkil eden kritik unsurlar da yönetmeliklerle düzenlenmek üzere bırakılmıştır. Bu durum, Kanun’un uygulanabilirliğinin büyük ölçüde yönetmeliklerin hazırlanma ve uygulanma sürecine bağlı olduğunu göstermektedir.

TABLO 2.

### Yönetmelikle Belirlenecek Usul ve Esaslar

1	Öğretmenlerin bu maddede (Madde 5) belirtilen hak, ödev ve sorumluluklarına ilişkin usul ve esaslar ile eğitim öğretim süreçlerindeki diğer görevleri okul tür ve kademelerine göre Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.
2	Yöneticilerin bu maddede (Madde 6) belirtilen ödev ve sorumluluklarına ilişkin hususlar okul tür ve kademelerine göre Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.
3	Hazırlık eğitiminin içeriği, süresi ve hazırlık eğitimine ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.
4	(Hazırlık eğitiminde başarı) Bu maddenin (Madde 10) uygulanmasına ilişkin hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.
5	Disiplin kurullarının görev ve sorumlulukları ile disiplin cezalarının uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.
6	Sözleşmeli öğretmenlikte istihdam ve bu maddenin (Madde 15) uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.
7	(Kadrolu öğretmenliğe atama) Bu maddenin (Madde 16) uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.
8	Hizmet puanına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.
9	Öğretmenlerin isteğe ve mazeret durumlarına bağlı yer değiştirme suretiyle atamaları ile hizmet bölgeleri, hizmet alanları, ilçe grupları ve bu maddenin (Madde 18) uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.
10	Öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimlerine ilişkin oluşturulacak planlar, programlar, uygulama ve uygulamaların değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.
11	Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında ilerlemede başvuru, sertifikaların düzenlenmesi ile uygulamaya ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.
12	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.
13	Akademik Kurul ve Akademik İzleme ve Yönlendirme Kurulunun çalışma usul ve esasları ile bu bölümde düzenlenen diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.

## 9. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi ve eğitim öğretimde hesap verebilirliğin sağlanması için etkili bir performans değerlendirme sistemine ihtiyaç duyulmaktadır.

Zorunlu eğitim çağındaki her öğrencinin nitelikli ve adil eğitim alma hakkı Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Bu hakkın ihlali sonucunu doğuran her konuda kapsamlı tedbirler alınması şüphesiz ki idarenin sorumluluğundadır. Kanun teklifinde yer aldığı haliyle “öğretmenin görevini yerine getirmedeki yetersizliği” de tedbir alınması gereken konuların başında gelmektedir.

Kanun teklifinde “yapılan denetim ve inceleme sonucunda öğretmenlik mesleği yeterlikleri çerçevesinde görevini yerine getirmede yetersizliği tespit edilen kadrolu öğretmenlerin Akademi tarafından eğitime alınacağı, değerlendirme sonucu yetersizliği tespit edilenlerin genel idare hizmetleri kadrolarına atanacağı” öngörülmektedir.

Bu madde ile öğretmenlerin mesleki yeterliklerini geliştirmeyi odağına alan bir yaklaşım amaçlansa da sonuçların kullanım olasılığı itibarıyla hizmet sınıfı değiştirilmesi potansiyel olarak kritik sonuçlar doğurabilir. Bu kritik sonuçlar dikkate alındığında, öğretmenlerin yeterliğini ölçmek üzere sürecin kişiler arası ilişkilerin etkisinden bağımsız, hesap verebilir ve objektif bir biçimde yürütülmesi hayli önem taşımaktadır. Bunun için öğretmen yeterliğini değerlendirme kriterlerinin ve göstergelerinin açık olarak belirlendiği, değerlendiricilerin yetkinlik ve sorumluluklarının net bir biçimde tanımlandığı çoklu veri kaynaklarına dayanan bir performans değerlendirme sistemi ile kişiler arası ilişkilerin öğretmenler üzerinde baskı oluşturmasının önüne geçilebilir.

Anayasal hak olarak belirlenen nitelikli eğitimin sağlanabilmesi için öğretmenin mesleki gelişiminin performans değerlendirme sisteminden elde edilen verilere dayalı olarak beslenmesi gerekir. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi ve eğitim öğretimde hesap verebilirliğin sağlanması için etkili bir performans değerlendirme sistemine ihtiyaç duyulmaktadır.

## 10. Kanun teklifi ile eğitim çalışanlarına karşı işlenen suçların önlenmesi ve caydırıcılığın artırılmasına yönelik önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

Kanun teklifi kapsamında son yıllarda eğitim personeline yönelik artan şiddet vakalarını önlemek, caydırıcılığı artırmak ve okullarda daha güvenli bir ortam sağlamak üzere çeşitli düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Buna göre Kanun teklifinde yer verilen;

“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...” ifadesinde yer alan eğitim çalışanlarına karşı kasten yaralama, tehdit, hakaret ve görevi yaptırmamak için direnme suçlarına yarı oranda ceza artırımı öngörülmektedir. Ayrıca bu suçların işlenmesi halinde hapis cezasının ertelenmesi hükümleri uygulanmayacaktır. Kanun teklifinde yer alan bu düzenleme, öğretmen ve eğitim çalışanlarına yönelik şiddet ve saldırıları önlemek üzere caydırıcı tedbirler içermesi ve uzun zamandır oluşan toplumsal talebe karşılık vermesi bakımından önemli görülmektedir. Yalnızca kamu kurumlarında çalışan öğretmenleri değil usta öğreticilerden özel öğretim kurumları ve projelerde görev alan öğretmenlere kadar geniş bir kitleyi içine alan, eğitim çalışanlarını korumaya yönelik bu tedbirlerin ayrıca öğretmenlik mesleğinin itibarı ve saygınlığı açısından da kıymetli olduğu düşünülmektedir.

## 11. Kanun teklifi özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere yönelik bir düzenleme içermemektedir.

Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin eskiden olduğu gibi taban maaş haklarının tanımlanması ve bu kurumlarda çalışan öğretmenler için gerçekleştirilen vergi ve SGK ödeme oranlarının devlet okullarında çalışan öğretmenlerle eşitlenmesine yönelik düzenlemelerin de Kanun'da yer alması önemli görülmektedir.



**BÖLÜM II**  
**MİLLÎ EĞİTİM AKADEMİSİ KURULMASINA İLİŞKİN**  
**DEĞERLENDİRMELER**

## MİLLÎ EĞİTİM AKADEMİSİ KURULMASINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

Kanun teklifinde “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 kurulması” amaçlanmaktadır. Pek çok dinamiği etkileme potansiyeline sahip Millî Eğitim Akademisinin kurulması adımı bu başlık altında detaylarıyla incelenecektir:

### 1. 1990’lı yıllardan bu yana kurulması planlanan Millî Eğitim Akademisinin görev ve yetkileri çoğunlukla “hizmet içi eğitim” odağında iken bugün “öğretmen yetiştirme” ana odak haline gelmiştir.

Millî Eğitim Akademisi kurulması fikri ilk olarak 1989 yılında Millî Eğitim Bakanı Avni Akyol döneminde gündeme gelmiş, yasal düzenlemelerde de 3 Kasım 1989 tarihli *Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında 179 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair 385 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname* içinde yer almıştır. Türkiye’de 1993 yılında gerçekleştirilen 14. Millî Eğitim Şurası’ndan bu yana Millî Eğitim Akademisi kurulması sıklıkla tartışılmış (Tablo 3), en az 8 farklı Bakan döneminde gündemi meşgul etmiştir. Zaman zaman Akademinin açılmasına yönelik kanun tasarıları hazırlanarak meclise sunulmuş olsa da yasalaşmamıştır. Bununla birlikte, 1995 yılında Ankara Hasanoğlan’da Akademi binası yapımına başlanmış, 2009 yılında açılışı yapılan bina 2010 yılında İçişleri Bakanlığına devredilmiştir. 2017 yılında yayımlanan Öğretmen Strateji Belgesi’nde de Öğretmen Akademilerinin kurulmasına ilişkin bir hedefe yer verilmiştir<sup>9</sup>.

TABLO 3.

#### Millî Eğitim Şuraları Tavsiye Kararlarında Millî Eğitim Akademisi

14. Millî Eğitim Şurası (1993)	Millî Eğitim Akademisine işlerlik kazandırılacaktır. Müfettişlerin, üniversitelerde ve Millî Eğitim Akademisinde teftiş ve rehberlik alanında lisansüstü eğitim görmeleri sağlanacaktır.
15. Millî Eğitim Şurası (1996)	Öğretmenler yüksek lisans ve doktora yönlendirilmeli; hizmet içi eğitimi düzenleyip örgütleyebilmesi ve öğretmenlikle ilgili araştırma ve geliştirmeleri destekleyebilmesi için Millî Eğitim Akademisi hayata geçirilmelidir.
16. Millî Eğitim Şurası (1999)	Bakanlığın örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ve merkez teşkilatında ihtiyaç duyulduğu eğitim-öğretim, yönetim, teftiş ve çeşitli uzmanlık alanlarına meslek içinde eleman yetiştirmek ve kariyerlerini geliştirmek için kurulması planlanan Millî Eğitim Akademisinin işlerlik kazanması doğrultusunda gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
17. Millî Eğitim Şurası (2006)	Hizmet öncesinde öğretmenlik meslek eğitimi gerçek yaşama yaklaştırılmalı sürecin bu yönde zenginleştirilmesi sağlanmalıdır. Aday öğretmenlerin, mesleğe uyum ve oryantasyon süreçleri yönetmelikte öngörüldüğü şekilde (yeterli kadro ve donanıma sahip merkezi okullarda) değerlendirilmeli ve bu süreçte üniversitelerle iş birliği yapılmalıdır. Hizmet içi eğitim faaliyetleri, mesleğin tüm yeterlik alanlarını ve çalışanlarını kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. 3797 sayılı Kanun’un 55. maddesinde öngörülen “Millî Eğitim Akademisi”ne işlerlik kazandırılmalıdır.
19. Millî Eğitim Şurası (2014)	Öğretmenler için mesleki gelişim programlarını düzenlemek, bu programlar için öğretim materyalleri hazırlamak ve AR-GE faaliyetleri gerçekleştirmek üzere Millî Eğitim Akademisi kurulmalıdır.
20. Millî Eğitim Şurası (2021)	Öğretmenler ve diğer Millî Eğitim Bakanlığı personeli için Millî Eğitim Akademisinin kurulması amacıyla yasal altyapısı oluşturularak kamu ve özel kurumlar ile tüm sivil paydaşlar arasında iş birliği sağlanmalıdır.

Millî Eğitim Akademisinin görev ve yetkilerinin 1990'lı yılların ortalarından günümüze dek daha çok öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin "hizmet içi eğitimleri", yönetim ve teftiş gibi alanlardaki eğitimleri üzerinden planlandığı görülmektedir (Tablo 3). Öğretmen, müfettiş ve okul yöneticilerine verilecek hizmet içi eğitimlerin yanı sıra araştırma faaliyetleri yürütülmesi de tavsiye edilmiştir. Ancak Kanun teklifinde Millî Eğitim Akademisinin görev ve yetkileri arasında "öğretmen adaylarının mesleğe hazırlanması" iddiasının yer aldığı dikkat çekmektedir.

*Öğretmenlik Mesleği Kanunu kapsamında kurulması planlanan Millî Eğitim Akademisine duyulan ihtiyacın gerekçeleri arasında;*

- Hizmet içi eğitimlerin merkezi bir organizasyonla ve kamusal hiyerarşi içinde mümkün olmaması,
- Eğitim fakültelerinde öğretmenlik uygulamalarının diğer ülkelerden daha az süreye sahip olması ve verimli geçmemesi,
- Türkiye'deki öğretmen yetiştirme modelinin teorik ağırlık olması ve uygulamaya yeterince yer verilmemesi

gibi nedenler gösterilmiştir.

Bu nedenlere ek olarak Kanun teklifinin Genel Gerekçe metninde şu ifadeler yer verilmiştir:

*"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. Akademi 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 eksikliğinin giderilmesi sağlanacaktır."*

Bu ifadeler Millî Eğitim Akademisinin esas kuruluş amacının öğretmen adaylarına nitelikli eğitim verme ve nitelikli öğretmen yetiştirme odağında olduğunu göstermektedir. Ancak bu noktada kuruldukları günden bu yana asli görevleri öğretmen yetiştirmek olan Eğitim Fakültelerinin işlevi sorgulanır hale gelmektedir. Millî Eğitim Akademisinin Eğitim Fakültelerine benzer bir rol üstlenmesi öğretmen eğitimindeki yetki ve sorumluluklara ilişkin rol karmaşası ve çok başlılık olmak üzere çeşitli problemlere yol açabilir. Öte yandan, bu haliyle Millî Eğitim Akademisinin öğretmen adaylarına Türkiye'nin dört bir yanındaki 97 Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi ve binlerce akademisyenin sağlayamadığı veya kazandıramadığı hangi bilgi, beceri ve yeterlikleri kazandırarak öğretmen niteliğine katkı sunacağı anlaşılamamaktadır. Ayrıca, Millî Eğitim Akademisi için belirlenen "öğretmenlik mesleği hazırlık eğitimi" hariç her bir görev tanımlaması için halihazırda Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde yer alan Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü ve yerelde İl/ilçe Millî Eğitim Müdürlükleri kapsamında bu görev tanımlarına doğrudan hizmet eden birimleri ve personeli bulunmaktadır.

## **2. Çeşitli kamu kurumları bünyesinde yer alan 'Akademiler' bir meslek diplomasına sahip kişileri yeniden yetiştirme iddiasında değildir.**

Kamu kurumları bünyesinde yer alan Akademilerin her biri kuruluş amaçlarına yönelik özgün eğitim programları sunmaktadır. Örneğin Diyanet Akademisi müezzin, Kur'an kursu öğreticisi ve vaiz gibi din görevlilerinin mesleki eğitim ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine odaklanırken<sup>20</sup>; Millî İstihbarat Akademisi istihbarat, güvenlik ve strateji alanlarında lisansüstü eğitim ve bilimsel araştırma faaliyetleri yürüterek Türkiye'de istihbarat alanının bir bilim dalı olarak yerleştirilmesi ve geliştirilmesine katkı sunmayı hedeflemektedir<sup>21</sup>. Polis Akademisinin amacı bünyesinde fakülte, enstitü ve meslek yüksekokulları bulunan bir yüksek öğretim kurumu olarak Emniyet Teşkilatı'nın memur, amir ve yönetici ihtiyacını karşılamak; ön lisans, lisans ve lisans üstü eğitim-öğretim yapma, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak olarak ifade edilmektedir<sup>22</sup>. Türkiye Adalet Akademisi ise avukatlık mesleği üzerine

inşa edilen meslekler olan hâkim ve savcılarını yetiştirmek hedefine sahiptir<sup>13</sup>. Bu örneklerden görüldüğü üzere farklı kamu kurumları bünyesinde yer alan 'Akademi'ler genel olarak bir meslek diplomasına sahip kişileri aynı yetkinlik tanımları üzerinden yeniden yetiştirme iddiasında değildir.

### **3. Öğretmenler 1982'den bu yana Eğitim Fakülteleri aracılığı ile yetişmektedir. Millî Eğitim Akademisi ile Eğitim Fakültelerinin yıllardan beri devam eden tecrübe ve birikimi göz ardı edilmektedir.**

6 Kasım 1981 yılında çıkarılan 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 20 Temmuz 1982'de yürürlüğe giren 41 Sayılı Kanun Hükmündeki Kararname ile yükseköğretimde kapsamlı düzenlemelere gidilmiştir. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Türkiye'deki tüm yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Kurulu (YÖK) çatısı altında birleştirilmiştir. 41 Sayılı Kanun Hükmündeki Kararname ile ise öğretmen yetiştiren tüm kurumlar, Millî Eğitim Bakanlığı'ndan alınarak üniversiteler bünyesinde toplanmıştır<sup>14</sup>. 1982 yılında "Eğitim Fakülteleri" kurularak öğretmen yetiştirme programları bu fakülterle bağlanmıştır. 1982'den bu yana Türkiye'de öğretmen yetiştirme süreci Eğitim Fakülteleri aracılığıyla yürütülmektedir. Eğitim Fakülteleri dışındaki fakültelerden mezun öğrenciler de öğretmen olmak için Pedagojik Formasyon olarak bilinen öğretmenlik meslek bilgisi derslerini seçmeli olarak veya mezuniyet sonrası katıldıkları sertifika programları aracılığıyla Eğitim Fakültelerinden almaktadır. Son atama dönemi olan Mart 2023'te öğretmenlerin %84'ü öğretmen yetiştirmek üzere açılmış yükseköğretim programı bulunan 18 branştan atanmıştır<sup>15</sup>.

Dolayısıyla, 42 yıldır öğretmen yetiştirmek YÖK'ün görevi, öğretmenlerin istihdamını sağlamak ve mesleki gelişimlerini desteklemek ise MEB'in asli görevi olmuştur. Ancak bu Kanun teklifi ile MEB bünyesinde kurulacak Millî Eğitim Akademisinin öğretmen yetiştirme sürecine dahil olacağı bir sistem tasarımı ortaya konmaktadır.

Kanun teklifinde Akademiye öğretmen adaylarına Genel Kültür, Özel Alan Eğitimi ve Öğretmenlik Meslek Bilgisi bakımından gerekli nitelikler ve yeterlikler çerçevesinde teorik ve uygulamalı derslerden oluşan 3 ya da 4 dönemlik bir hazırlık eğitimi verilmesi öngörülmektedir. Bu düzenleme, Eğitim Fakültelerinde yürütülen öğretmen yetiştirme lisans programlarıyla oldukça benzer bir yapı sunmaktadır. Öğretmenlik lisans programları genel olarak üç ders grubundan oluşmaktadır: Genel Kültür (GK), Alan Eğitimi (AE) ve Öğretmenlik Meslek Bilgisi (MB). Bu programlarda, MB dersleri %30-35, GK dersleri %15-20 ve AE dersleri ise %45-50 oranında yer almaktadır<sup>16</sup>. Bazı öğretmenlik programlarında bulunan GK, MB, AE derslerine ilişkin detaylı bilgiler Tablo 4'te sunulmuştur. Örneğin, 240 AKTS'lik 8 dönemlik bir sınıf öğretmenliği lisans programında toplam 56 saatlik 22 öğretmenlik meslek bilgisi dersi bulunmaktadır. Bu derslerin dağılımı ve içeriği, öğretmen adaylarının mesleklerine yönelik bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.



TABLO 4.

## YÖK Öğretmen Yetiştirme Lisans Programlarının Ders Bilgileri

PROGRAMLAR	GK			MB			AE			Toplam		
	Ders Sayısı	Saat (teori/uygulama)	AKTS	Ders Sayısı	Saat (teori/uygulama)	AKTS	Ders Sayısı	Saat (teori/uygulama)	AKTS	Ders Sayısı	Saat	AKTS
Sınıf Öğretmenliği	12	26(2)	42	22	44(12)	88	26	64(2)	110	60	150	240
Türkçe Öğretmenliği	12	26(2)	42	22	44(12)	86	34	73(0)	112	68	157	240
Fen Bilgisi Öğretmenliği	12	26(2)	42	22	44(12)	90	30	60(22)	108	64	166	240
Matematik Öğretmenliği	12	26(2)	42	22	44(12)	89	31	71(0)	109	65	155	240
Fizik Öğretmenliği	12	26(2)	42	22	44(12)	95	37	62(18)	103	71	164	240
Felsefe Grubu Öğretmenliği	12	26(2)	42	22	44(12)	86	40	80(0)	112	74	164	240

Kaynak: YÖK<sup>17</sup>

Bu noktada, hazırlık eğitiminde Eğitim Fakültelerinde sunulan eğitimden neyin farklı olacağına dair somut açıklamaların eksikliği önemli soru işaretlerine yol açmaktadır. Kanun teklifinde yer alan Akademide verilecek hazırlık eğitiminin de benzer şekilde Genel Kültür, Özel Alan Eğitimi ve Öğretmenlik Meslek Bilgisi derslerinden oluşacağı ifadelerinden ve Eğitim Fakültelerindeki akademisyenlerle iş birliği yapılacağı açıklamalarından<sup>18</sup> yola çıkılarak üniversitelerin ilgili bölümlerindeki öğretim elemanlarının aynı ya da benzer dersleri vereceği düşünülmektedir. Bu durum, öğretmen adaylarının aynı öğretim elemanından aynı dersi tekrar alma olasılığını dahi gündeme getirmektedir. Bu bağlamda, mevcut öğretmenlik lisans programlarıyla çakışmadan nasıl bir koordinasyon sağlanacağı ve öğretmen adaylarının mesleki gelişimlerine ne tür katkılar sunulacağı öngörülememektedir. Ayrıca, Kanun teklifinde Eğitim Fakültesi ifadesine hiç yer verilmemiş, sadece yapılan sözlü açıklamalarda Eğitim Fakültelerinin akademik kadrolarıyla iş birliği yapılacağı belirtilmiştir. Bu örnekler, MEB ve YÖK'ün işbirliği ve diyalog zemininden ne kadar uzakta olduğunu çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır.

#### 4. Millî Eğitim Akademisi kurulmasına ihtiyaç duymak, MEB ve YÖK arasındaki koordinasyon eksikliğinin en büyük göstergesidir.

YÖK ve MEB arasında geçmişte öğretmen yetiştirme alanındaki yapısal ve program geliştirme çalışmaları (1997, 2006, 2009, 2012, 2018, 2020) kapsamında pek çok iş birliği geliştirildiği bilinmektedir. Ayrıca öğretmen yetiştiren fakültelerdeki öğrenciler ve pedagojik formasyon eğitimi alan öğrenciler öğretmenlik uygulamasını MEB'e bağlı kurumlarda "Öğretmen Adaylarının Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Öğretim Kurumlarında Yapacakları Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Yönerge" hükümlerine göre gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen öğretmenlik uygulaması dersi İl Millî Eğitim Müdürlükleri ve öğretmen yetiştiren fakültelerce ortaklaşa yürütülmektedir. Benzer şekilde, Eğitim Fakülteleri Program Akreditasyonu konusunda "EPDAD Öğretmen Eğitimi Standartları" belirlenirken MEB Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri'nin de dikkate alındığı bilinmektedir.

Örneklere görüldüğü üzere MEB ve YÖK arasında uygulama basamaklarında gerçekleştirilen iş birlikleri mevcutken, sistemin tamamını ilgilendiren temel sorun alanlarına yönelik tarihe not düşülmesi gereken bir koordinasyon eksikliği sergilenmektedir. Bu durumun göstergelerinin başında Türkiye’de öğretmen yetiştirme sürecinin ülkenin öğretmen ihtiyacı ile uyumlu olmaması gelmektedir. Öğretmen ihtiyacı projeksiyonundan bağımsız olarak fakülte kontenjanlarının belirlenmesi, pedagojik formasyon ve seçmeli derslerle öğretmen olabilmenin yolunun kolaylaştırılması gibi adımlar atama bekleyen öğretmen adayı sayısını artırarak her geçen gün derinleşen bir arz-talep uçurumu meydana getirmiştir.

Yapılan son açıklamalarda Türkiye’deki **güncel öğretmen ihtiyacının 68 bin<sup>19</sup> olduğu** belirtilmiştir. Bununla birlikte **her yıl gerçekleştirilecek atama bandı sayısı 6-8 bin olarak** ifade edilmiştir<sup>20</sup>. Ülkemizde öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin veriler öğretmen ihtiyacına yönelik arz-talep uçurumunu tüm açıklığıyla ortaya koymaktadır (Tablo 5).

TABLO 5.

#### Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Bazı Veriler

Öğretmen ihtiyacı (Bakan ifadesi)	68 bin
Her yıl gerçekleştirilecek atama sayısı	6-8 bin
Eğitim Fakültelerinden geçen yıl mezun olan sayısı	40.778
Eğitim Fakültelerine devam eden öğrenci sayısı	199.431
Fen-Edebiyat Fakültelerinden yıllık mezun olan öğrenci sayısı	Yaklaşık 80 bin
KPSS Eğitim Bilimleri oturumuna giren aday sayısı	572.019
Bakanlık kadrolarından ayrılan öğretmen sayısı	23.670

YÖK tarafından pedagojik formasyon eğitime ilişkin atılan adımların ve öğretmen ihtiyacından bağımsız sayıda öğretmen adayı yetiştirmenin öğretmen niteliğinin öncelikli olduğu iddia edilen bir sistemde karşılığının olmadığı açıktır. Bu durumun ülkemiz için ağır ekonomik, politik ve sosyolojik bedellere yol açması muhtemeldir. Bununla birlikte, bugüne kadar birikimli ilerleyen sorunlar yumağının sorumlusu öğretmenlik diploması ya da sertifikasına sahip olan öğretmen adayları değil, öğretmenliği “herkesin yapabileceği bir meslek” olarak gören karar alıcılardır.

Öte yandan, YÖK’ün nitelik kaygısı gütmeyen ihtiyacın çok üzerinde öğretmen yetiştirilmesiyle sonuçlanan politikaları, MEB’i niteliğin garanti edilemediği ve doyunluk sınırını çoktan aşmış bir öğretmen adayı havuzundan en nitelikli öğretmenleri seçme konusunda büyük sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır<sup>21</sup>. Ancak bu sorunların çözümü palyatif bir çözümle kamu bürokrasisine bir yenisini eklemek değildir. Millî Eğitim Akademisi kurulmasına ihtiyaç duymak, MEB ve YÖK arasındaki koordinasyonsuzluğun en büyük göstergesidir. Ülkenin nitelikli öğretmen ihtiyacı “sen yapamazsan ben yaparım” mantığıyla değil ekosistem yaklaşımıyla çözülmelidir.

**5. Öğretmenlik uygulaması eğitimlerinin hem nitelik hem de süre açısından iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu iyileştirme süreci YÖK ve MEB arasında sıkı bir koordinasyon ile kapsamlı bir yeniden yapılanma süreci olarak ele alınmalıdır.**

Türkiye’de Eğitim Fakültelerinde lisans ve pedagojik formasyon eğitiminde öğretmenlik uygulaması dersleri yıl içinde 2 dönem boyunca devam etmektedir. Öğretmen adayları her dönem 12 hafta boyunca haftada 6 saat olmak üzere, 1 yıl boyunca 24 haftada toplam 144 saat öğretmenlik uygulaması eğitimi almaktadır<sup>22</sup>.

Kanun teklifinin Gerekçe Metninde Millî Eğitim Akademisinin kuruluş gerekçeleri arasında Türkiye’de öğretmenlik uygulamasına ayrılan sürenin yetersizliği, farklı ülkelerdeki öğretmen yetiştirme programlarındaki uygulama saatleri ile karşılaştırılarak vurgulanmıştır. Kıyaslama yapılan ülkeler arasında İspanya, İtalya ve Fransa gibi PISA 2022 uygulamasında alt sıralarda yer alan OECD ülkeleri yer almaktadır (Tablo 6). Bu durum öğretmenlik uygulaması eğitimlerinin süresi kadar uygulamanın niteliğinin de önemini göstermektedir. Söz konusu ülkelerin hangi kriterlere göre seçildiği ve neden bu ülkelerin örnek gösterildiği belirsizdir.

TABLO 6.

#### Kanun Teklifinde Örnek Olarak Sunulan Ülkelerin PISA 2022 Sıralamaları

Ülke Adı	PISA 2022 Sıralaması
Belçika	20
Hollanda	25
Fransa	26
İtalya	29
İspanya	31
Türkiye	36

Türkiye’de öğretmenlik uygulamasına ayrılan süreler PISA 2022’de yüksek başarı gösteren Japonya, Güney Kore, Finlandiya gibi ülkelerle karşılaştırıldığında bu sürelerin hafta, gün ya da saat bazında farklılaştığı görülmektedir (Tablo 7). Türkiye’deki öğretmenlik uygulaması süreleri bu ülkelerden büyük ölçüde farklılık göstermemektedir.

TABLO 7.

#### Bazı Ülkelerin Öğretmen Yetiştirme Programlarında Yer Alan Öğretmenlik Uygulaması Süreleri

Ülke Adı	PISA 2022 sıralaması	Öğretmenlik Uygulaması Süresi
Japonya	4	En fazla 5 hafta <sup>23,24</sup>
Güney Kore	5	9-10 hafta <sup>25,26</sup>
Estonya	7	En az 10 hafta <sup>27,28</sup>
Kanada (Ontario)	8	80 gün <sup>29</sup>
Finlandiya	13	1 yıl <sup>30</sup>
Polonya	15	En az 150 saat <sup>31</sup>
Türkiye	36	144 saat <sup>32</sup>

Tüm bunların ötesinde öğretmenlik uygulaması eğitimleri adayların karşılaşabilecekleri gerçek sınıf ortamlarına dair daha fazla deneyim kazanmaları için önem arz etmektedir. Bu eğitimler amaçlarına uygun bir şekilde yapılandırıldığında öğretmen adaylarının sınıf içi uygulamalara daha iyi uyum sağlamalarını, öğrenci-öğretmen etkileşimlerini derinlemesine anlayabilmelerini ve öğretim süreçlerini daha etkin bir şekilde yönetebilmelerini sağlamaktadır. Türkiye’de de öğretmen yetiştirme süreçlerinin en kritik bileşenlerinden biri olan öğretmenlik uygulaması eğitimlerinin hem nitelik hem de süre açısından iyileştirilmesi gerekmektedir. Ancak, bu iyileştirme sürecinin YÖK ve MEB arasında sıkı bir koordinasyon sağlanarak mevcut uygulama sonuçlarının kapsamlı bir analizi üzerinden gerçekleştirilmesi daha makul bir yeniden yapılandırma stratejisi olarak değerlendirilmektedir.

**6. Millî Eğitim Akademisinde verilecek hazırlık eğitimi ile öğretmen olarak istihdam edilme süreçlerine yeni basamaklar eklenmiştir. Bu zorlayıcı yaklaşım öğretmen olmak isteyen öğrencilerin istek, heves ve motivasyonunu olumsuz etkileyebilir.**

*Mayıs 2024'te gerçekleştirilen düzenlemelerle birlikte bugünün şartlarında Türkiye'de öğretmen olarak istihdam edilebilmek için;*

- Öğretmen yetiştirme lisans programlarından veya Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı/Pedagojik Formasyon Programı/Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı'ndan birini başarıyla tamamlamak,
- KPSS'de atanacağı alan için puan türleri itibarıyla 50 ve üzerinde puan almış olmak,
- Sözlü sınava girmek üzere her alan için en yüksek puan alandan başlamak üzere alanlar bakımından belirlenen kontenjan sayısının üç katı aday arasına girmek,
- Video kaydına alınacak 45 dakikalık mülakatta başarılı olmak ve
- %50 KPSS puanı + %50 mülakat puanı<sup>33</sup> olacak şekilde puan üstünlüğüne göre atanmak gerekmektedir.

Ancak Kanun teklifi ile öğretmenlerin istihdamı için ilave olarak Millî Eğitim Akademisinde verilecek hazırlık eğitiminde başarılı olma şartı getirilmektedir. Hazırlık eğitimi süresi adayın mezun olduğu programa göre üç-dört dönem arasında değişebilecektir. Bu durum ilave 1,5-2 yıllık bir süreç anlamına gelmekte, yaklaşık 6 yıllık bir eğitimi başarıyla tamamlamanın ardından öğretmen olarak istihdam edilmek mümkün hale gelmektedir. Nitekim Akademideki hazırlık eğitiminde başarısız olan öğretmen adaylarının tüm hak ve kazanımlarını kaybetmeleri de söz konusu olabilecektir. Öğretmenlik mesleğine girişte böylesi zorlayıcı bir yaklaşım sergilenmesi özellikle Eğitim Fakültelerine ilk 300 bin barajı ile seçilerek gelen öğrencilerin öğretmen olma istek ve motivasyonlarını olumsuz etkileyerek öğretmenlik mesleğine yönelmelerini engelleyebilir. Öğretmen ihtiyacı projeksiyonuna göre en başarılı öğrencilerin öğretmenlik mesleğini seçmeleri konusunda teşvikler geliştirilmesinin konuşulması gerekirken bu kararın sonuçlarının Eğitim Fakültelerini ve burada görev yapan personelin istihdam edilebilirliğini kısa ve uzun vadede nasıl etkileyeceği detaylı bir şekilde analiz edilmelidir.

**7. Pedagojik formasyon eğitimi ve KPSS'nin akıbeti ile ilgili öngörü oluşturmak mümkün görünmemektedir.**

*Kanun teklifinde dikkat çeken ve izaha muhtaç bir diğer konu "Hazırlık eğitime alınacakların belirlenmesi" başlığı altında yer almaktadır. Hazırlık eğitime alınacak adaylarda aranacak şartlardan ikisi şöyle ifade edilmektedir:*

- Öğretmenliğe atanacağı alan için Bakanlıkça belirlenen yükseköğretim programlarından mezun olmak,
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından yapılan sınavlardan alanlara göre Bakanlıkça belirlenecek sınav puanına sahip olmak.

Mevcut uygulamada bu şartların karşılığı ise çok yakın zamanda, Mayıs 2024'te paylaşılan *Sözleşmeli Öğretmenliğe Başvuru Duyurusu*'nda yer almaktadır. Buna göre başvuru şartlarından üçü şöyle ifade edilmektedir<sup>34</sup>:

- Mezun olunan yükseköğretim programı, öğretmenliğe atanacakların tespitine ilişkin Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığının 20.02.2014 tarihli ve 9 sayılı Kurul Kararına göre atama yapılacak alana uygun olmak,
- Öğretmenliğe kaynak teşkil eden yükseköğretim programlarından mezun olanların ihtiyacı karşılamadığı alanlara atanacaklar hariç olmak üzere, Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programını ya da Pedagojik Formasyon Programı/Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programından birini başarıyla tamamlamış olmak,
- 2023 yılında yapılan Kamu Personel Seçme Sınavında atanacağı alan için puan türleri (KPSSP10, KPSSP121, KPSSP120) itibarıyla 50 ve üzerinde puan almış olmak.

Bu karşılaştırma, Genel Gerekçe metninde yer alan “*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.*” ifadesiyle birlikte ele alındığında öğretmen yetiştirmek üzere açılmış yükseköğretim programı bulunmayan branşlardan mezun adayların pedagojik formasyon eğitimlerini hazırlık eğitimi kapsamında alacağı çıkarımını yapmak olası görünmektedir. Bu durumda Eğitim Fakültesi mezunları ve diğer alanlardan mezunlar için birbirinden tamamen farklı eğitimler planlanması gerekmektedir. Eğitim Fakültesi mezunları ile eğitim alanında muhtemelen hiçbir ders almamış diğer alan mezunları için tasarlanacak eğitimlerin amacı, kapsamı ve hedeflerinin birbirinden tamamen farklı olması gerekirken, bu farklılıkların göz ardı edilerek toptancı bir yaklaşımla bu eğitimlere “Hazırlık Eğitimi” denmesi pedagojik açıdan anlaşılır ve rasyonel bir yaklaşım olarak değerlendirilememektedir. Hal böyle olursa hazırlık eğitimine girişte ÖSYM tarafından yapılacak sınavın da mevcut durumda “Eğitim Bilimleri” ve “Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi”ni içeren KPSS’den farklılaşması gerekecektir. Bu çelişkili durum dahi, Akademi’nin görev tanımları arasında yer alan “öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitimi”nin niteliğini ve amacını ciddi şekilde sorgulamaya açık hale getirmektedir.

## **8. Türkiye’nin nitelikli öğretmen yetiştirme hedefi doğrultusunda öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci kabulünden başlanarak farklılaşmaya gidilmelidir.**

Millî Eğitim Akademisi adı altında yeni bir yapılanmaya gidilmesi nitelikli öğretmen yetiştirme sorununa çözüm olmayacaktır. Atılması gereken adımların başında, öğretmen yetiştiren yükseköğretim programlarının kontenjanlarının öğretmen ihtiyacıyla uyumlu bir şekilde sınırlandırılması ve bu programlara öğrenci kabulünün üniversiteye öğrenci seçme ve kabul süreçlerinden farklılaştırılması gelmektedir. Güney Kore, Finlandiya, Estonya ve İngiltere gibi eğitim alanında başarılı ülkeler öğretmen yetiştirme programlarına adayları kabul ederken yalnızca merkezi sınav sonuçları yerine üniversiteler tarafından belirlenen özel giriş sınavları, sözlü sınavlar, mülakatlar, grup tartışmaları, yetenek testleri ve kişilik testleri gibi çoklu değerlendirme yöntemlerini kullanmaktadır. Bu sayede, adayların öğretmenlik mesleğine uygunlukları ve öğretmen yeterliklerini karşılama potansiyelleri daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilmektedir. Bu ülke örneklerinde olduğu gibi, sınırlı kontenjanı olan öğretmen yetiştiren yükseköğretim programlarına girişte ilk olarak programların kontenjan sayılarının öncelikli olarak ele alındığı çoklu değerlendirme yöntemleri kullanılmalıdır.

## **9. Eğitim fakültelerinin mevcut durumunu ve programların yapısını iyileştirmeye odaklanılmalıdır.**

Genel Gerekçe metninde sorun alanlarından biri olarak tanımlanan öğretmen niteliğinin geliştirilmesi için kamu bürokrasisine bir yenisini eklemek yerine sistem düzeyinde öğretmen yetiştiren programların kontenjanlarının sınırlandırılması, bu programlara öğrenci seçiminin farklılaştırılması ve eğitim fakültelerindeki öğretmen yetiştirme programlarının yapısında köklü değişikliklere gidilmesi yönünde daha sistematik adımlar atılmalıdır.

Birçok ülkede öğretmen olabilmek için 3-4 yıllık lisans eğitiminin ardından ya 2 yıllık bir öğretmen eğitimi programı (örn. İngiltere) veya lisansı (örn. Kanada) ya da 2 yıllık bir eğitim yüksek lisansı (örn. Finlandiya, Estonya, Polonya) tamamlanmaktadır. Eğitimler toplamda 5-6 yıl sürmekte olup, Finlandiya ve Kanada gibi bazı ülkelerde birden fazla alanda/branşta uzmanlık sahibi olma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu perspektiften bakıldığında, Türkiye’deki 4 yıllık öğretmenlik programları alan bilgisi, pedagojik alan bilgisi ve pedagoji bilgisi açısından gerekli yeterlikleri sağlamada gelişmeye açık görünmektedir. Nitelikli öğretmen hedefi doğrultusunda öğretmenlik programlarının yapısında reformlar ve iyileştirmeler yapılarak bu programların yüksek lisans düzeyinde yeniden şekillendirilmesi önemli bir adım olacaktır. Sonuç olarak, PISA’da üstün başarı gösteren ülkelerin eğitim alanında elde ettikleri başarının öğretmen yetiştirme süreçlerini çok iyi yapılandırmış olmalarıyla doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir.

## Farklı ülkelerde öğretmen yetiştirme süreçleri, ülkenin öğretmen ihtiyacı ve eğitim politikaları doğrultusunda şekillenen çeşitli modellerle yürütülmektedir <sup>1</sup>.

- Finlandiya ve Estonya gibi ülkelerde öğretmen adayları öğretmen yetiştirme programlarına seçilirken henüz üniversiteye alım aşamasında çoklu değerlendirme yöntemleri uygulanmaktadır. Buna karşılık Japonya ve Almanya gibi ülkeler üniversite eğitimi sonrasında yani mesleğe istihdam sırasında çoklu değerlendirme yaklaşımını uygulamaktadır. Güney Kore hem öğretmen yetiştirme programlarına girişte hem de mesleğe istihdam sürecinde çoklu değerlendirme sistemi kullanarak birden fazla aşamada titiz bir seçim yapılmasını sağlamaktadır.
- Öğretmen yetiştirme süreçlerinde eş zamanlı, ardışık ve her iki yöntemin birlikte kullanıldığı modeller bulunmaktadır. Okul öncesi ve sınıf öğretmenliği eğitiminde eş zamanlı yöntem daha fazla tercih edilmekte olup bu modelde pedagoji ve alan bilgisi eğitimleri paralel olarak verilmektedir. Ortaokul ve lise düzeyi öğretmen eğitimi ise daha çok ardışık yöntemle yürütülmekte, önce alan bilgisi daha sonra pedagojik formasyon kazandırılmaktadır. Bu modelde herhangi bir alanda lisans eğitimini tamamlayan adaylar öğretmenlik eğitimi programlarına katılmaktadır. Örneğin, Kanada'nın Ontario eyaletinde öğretmenlik programları hem ardışık hem de eş zamanlı modellerde sunulmaktadır. Finlandiya ve Fransa, ardışık yüksek lisans programlarıyla dikkat çekerken, Polonya yüksek lisans düzeyinde her iki yöntemi de sunmaktadır.
- Hizmet öncesi öğretmenlik eğitiminin süresi kademelere ve branşlara göre değişebilmektedir. Örneğin Finlandiya ve Estonya'da sınıf öğretmenliği ve branş öğretmenliği eğitimi genellikle 3 yıllık lisans ve 2 yıllık yüksek lisans olmak üzere toplam 5 yıldır. Okul öncesi öğretmenliği eğitimi programı ise her iki ülkede de 3 yıldır.
  - *Finlandiya'da sınıf öğretmenliği öğrencileri 5 yıllık program içerisinde pedagoji alanında uzmanlaşmakta ve yandal olarak ilköğretim müfredatındaki bir veya birkaç dersin öğretimi (örn. Türkçe ve müzik) ile ilgili çalışmalar gerçekleştirmektedirler. Branş öğretmenliği öğrencileri ise 5 yıllık program içerisinde alanlarında/branşlarında (örn. Fizik) uzmanlaşmakta ve yandal olarak pedagoji alanında çalışmalar yürütmektedirler.*
  - *Fransa'da liseden Bakalorya (Baccalauréat) diploması ile mezun olanlardan öğretmen olmak isteyenlerin öncelikle ilgili bir alanda üniversite düzeyinde lisans derecesini tamamlamaları gerekmektedir. Öğretmen eğitimi üniversiteler tarafından, Ulusal Yükseköğretim ve Eğitim Enstitüleri (INSPE) bünyesinde verilmektedir. Öğretmen eğitimi ardışık bir sistem takip etmektedir; üç yıl süren lisans programını bitirenler, öğretmenlik mesleğine özgü iki yıllık Eğitim, Öğretim ve Formasyon Yüksek Lisans (MEEF) programını takip etmektedirler.*
- Öğretmen eğitimi programlarına entegre edilen öğretmenlik uygulamasının süresi ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Örneğin, Almanya'da uygulama süresi iki ila üç yıl arasında değişirken, Finlandiya'da bir yıl sürmekte, Japonya'da ise en fazla beş haftaya kadar uzamaktadır.
- Öğretmenlerin atanması ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Örneğin, Japonya, Fransa ve Finlandiya'da öğretmen istihdamı yalnızca yerel yönetimler tarafından yönetilirken, İngiltere ve Polonya'da okullar öğretmen alımını kendileri gerçekleştirmektedir. Kanada (Ontario) ve Almanya'da hem yerel yönetimler hem de okullar bu süreçte rol oynamaktadır.

1: İncelenen ülkeler: Güney Kore, İngiltere, Finlandiya, Estonya, Fransa, Polonya, Japonya, Almanya, Kanada

## 10. Millî Eğitim Akademisinin işleyişine yönelik pek çok belirsizlik bulunmaktadır.

Akademi bünyesindeki teorik derslerin içeriği, uygulamalı derslerin nasıl yapılacağı, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve değerlerin neler olduğu ve nasıl kazandırılacağı, ders programlarının nasıl oluşturulacağı, fiziksel koşulların nasıl sağlanacağı, farklı şehirlerden gelen öğretmenler için nasıl imkanlar (konaklama, ulaşım, yemek vs) sağlanacağı, hazırlık eğitimine alınacak aday sayısının nasıl belirleneceği, hazırlık eğitiminde başarısız olup akademi ile ilişkisi kesilenlerin tekrar akademide eğitim alıp alamayacağı, en önemlisi eğitim fakültesi mezunları ve diğer fakültelerden gelen mezunlar için nasıl farklı uygulamalar yapılacağı gibi önemli konular net olarak bilinmemektedir. Ayrıca eğitimleri kimlerin vereceği, eğitim verecek kişilerin hangi niteliklere sahip olması gerektiği, hangi yükseköğretim programı mezunlarının üç dönem hangilerinin dört dönem eğitim alacağı konularında da açıklık bulunmamaktadır. Akademiye seçme kriteri olarak hangi ÖSYM sınavlarının kullanılacağı ve teorik derslerin online olup olmayacağı gibi detaylar da belirsizdir. Eğitim politikalarının ve uygulamalarının başarıya ulaşabilmesi için bu tür belirsizliklerin giderilmesi, net ve şeffaf bir yapı oluşturulması gerekmektedir.

## 11. Millî Eğitim Akademisinin getireceği ek maliyetler, planlama ve uygulanabilirliğe yönelik soru işaretlerine neden olmaktadır.

“Millî Eğitim Akademisinin kurulması” oldukça kapsamlı ve uzun vadeli olarak planlanması gereken bir dönüşüm sürecine işaret etmektedir. Akademinin kurulması, eğitim öğretim süreçlerinin planlanması, bu doğrultuda eğitimcilerin yeterliklerinin ve kurumsal kapasitenin belirlenmesi gibi basamaklar bir veya iki yıl içerisinde gerçekleştirilebilecek eylemlerdir. Ancak değiştirilen yapıdan verim elde edilmesi ve sürekli gelişimin eğitim sisteminin odağına yerleştirilmesi, doğru politikalarla yeşerecek bir eğitim ikliminin kurulmasına bağlıdır. Bu eğitim ikliminin kurulma olasılığı da paydaşların süreci benimsemesiyle doğrudan ilişkilidir.

Ayrıca, Millî Eğitim Akademisinin kurulması ve uygulamaya geçişi ile birlikte birçok hususta (derslikler, eğitici personel, materyal, destek hizmetleri, vb.) ilave maliyetlere neden olacağı açıktır. Ayrıca, farklı şehirlerden gelerek hazırlık eğitimine katılacak öğretmen adaylarının, eğitim sürecinde verilecek mali destekle (her ay 18.650 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda yapılacak ödeme) konaklama, ulaşım, yemek gibi masraflarını nasıl karşılayacakları bilinmemektedir. Akademinin sisteme etkisi ve gerekliliği yeterince tartışılmadan bu denli kaynak aktarımı yapılması kamuda tasarruf tedbirlerinin uygulamaya geçirildiği bir dönemde tartışmaya açıktır. Aynı zamanda akademilerin kaynak ihtiyacına ilişkin yeterli planlama yapıp yapılmadığı ve buna yönelik bütçe çalışmalarının gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği belirsizdir.

2023-2024 öğretim yılı itibarıyla, 97 Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi 9 bin 558 akademik kadro ile toplam 199 bin 431 öğretmen adayına teorik ve uygulama derslerini sağlamaktadır. Bu fakültelerden her yıl yaklaşık olarak 50 bin civarı öğretmen adayı mezun olmaktadır. MEB ihtiyaca uygun olarak her yıl öğretmen atama sayısı ilan etmektedir. Mayıs 2024 itibarı ile 20 bin öğretmen alımı yapılacağı açıklanmıştır. Bu kapsamda, akademiden en az 20 bin kişinin mezun olacağı varsayılarak sadece bu adayları eğitecek öğretim elemanı ve eğitici sayısı ve yeterlikleri konusunda bir öngörü oluşturmak çok zordur.

## Sonuç olarak,

YÖK'ün nitelik kaygısı gözetmeksizin ihtiyacın çok üzerinde öğretmen yetiştirilmesiyle sonuçlanan politikaları, MEB'i niteliğin garanti edilemediği ve doyunluk sınırını çoktan aşmış bir öğretmen adayı havuzundan en nitelikli öğretmenleri seçme konusunda ciddi zorluklarla karşı karşıya bırakmaktadır. Ancak bu zorlukları aşmanın yolu palyatif bir çözümle kamu bürokrasisine yeni bir yapı eklemek değildir. Millî Eğitim Akademisi kurulmasına ihtiyaç duymak, MEB ve YÖK arasındaki koordinasyonsuzluğun en büyük göstergesidir. Ülkenin nitelikli öğretmen ihtiyacı "sen yapamazsan ben yaparım" mantığıyla değil ekosistem yaklaşımıyla ele alınmalıdır.

Öte yandan, YÖK tarafından öğretmenliğin toplumsal statüsüne zarar veren, öğretmenliğin herkesin yapabileceği bir meslek olarak algılanmasının zeminini oluşturan pedagojik formasyon eğitime ilişkin atılan adımların ve öğretmen ihtiyacından bağımsız sayıda öğretmen adayı yetiştirilerek yakın gelecekte en az bugün görevde olan öğretmen sayısı kadar atanamayan öğretmen olacağı gerçeğinin ülkemiz için ağır ekonomik, politik ve sosyolojik bedellere yol açması muhtemeldir. Bu durumda, şimdiye kadar biriken sorunlar zincirinin sorumluluğunun öğretmenlik diplomasına veya sertifikasına sahip "atanmayı bekleyen" öğretmen adaylarında olmadığı açıktır. Öğretmen yetiştirme ve atama sistemini tıkanma noktasına getiren bu yanlış politikalar, YÖK'ün sistem içindeki rolünün yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır.





## KAYNAKÇA

- 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/>
- 2 <https://tedmem.org/yayinlar-detay/ogretmenli-k-meslek-kanunu-oneri-metni>
- 3 <https://tedmem.org/yazilar-detay/ogretmenlik-meslek-kanunu-ve-aday-ogretmenlik-ve-ogretmenlik-kariyer-basamaklari-yonetmeligi-taslagi-na-iliskin-tedmem-gorusu>
- 4 <https://tedmem.org/yayinlar-detay/2022-egitim-degerlendirme-raporu>
- 5 [https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/millî\\_egitim\\_dergisi/160/dursunoglu.htm](https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/millî_egitim_dergisi/160/dursunoglu.htm)
- 6 <https://www.cecc.gov/resources/legal-provisions/teachers-law-of-the-peoples-republic-of-china>
- 7 <https://www.ontario.ca/laws/statute/90t02>
- 8 <https://tedmem.org/yayinlar-detay/ogretmenli-k-meslek-kanunu-oneri-metni>
- 9 [https://oygm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2017\\_07/26174415\\_Strateji\\_Belgesi\\_RG-Ylan-\\_26.07.2017.pdf](https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_07/26174415_Strateji_Belgesi_RG-Ylan-_26.07.2017.pdf)
- 10 <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=633&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- 11 <https://www.mit.gov.tr/akademi.html>
- 12 <https://www.pa.edu.tr/misyonumuz>
- 13 <https://taa.gov.tr/sayfa/misyonumuz>
- 14 <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/ogretmen-yetistirme-ve-egitim-fakulteleri.pdf>
- 15 <https://tedmem.org/yazilar-detay/ogretmenlerin-meslece-secim-sureclerinde-planlanan-duzenlemelerle-i-igili-tedmem-gorusu>
- 16 [https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/egitim\\_ogretim\\_dairesi/Yeni-Ogretmen-Yetistirme-Lisans-Programlari/AA\\_Sunus\\_%20Onsoz\\_Uygulama\\_Yonergesi.pdf](https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/egitim_ogretim_dairesi/Yeni-Ogretmen-Yetistirme-Lisans-Programlari/AA_Sunus_%20Onsoz_Uygulama_Yonergesi.pdf)
- 17 <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/idari-birimler/egitim-ogretim-dairesi/yeni-ogretmen-yetistirme-lisans-programlari>
- 18 <https://basinmus.meb.gov.tr/www/bakan-tekni-kanal-7-tvde-egitim-gundemini-degerlendirdi/icerik/118>
- 19 <https://www.aa.com.tr/tr/gundem/millî-egitim-bakani-tekni-ekim-sonunda-ogretmen-alim-takvimimizi-brans-bazli-ilan-edecegiz/2983528>
- 20 <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/millî-egitim-bakani-hurriyete-konuk-oldu-mufredat-yanitlari-42463036#:~:text=2023%27te%20EYT%27ten%20dolay%C4%B1,ortalama%206%2D8%20bin%20band%C4%B1nda>
- 21 <https://tedmem.org/storage/writes/May2024/rErGQFcSc4lrEDKLNKBy.pdf>
- 22 [https://oygm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2018\\_06/25172143\\_YYnerge.pdf](https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_06/25172143_YYnerge.pdf)
- 23 *Teachers, Teacher Education, and Professional Development – TIMSS 2015 Encyclopedia (bc.edu)*
- 24 <https://core.ac.uk/download/pdf/222958109.pdf>
- 25 <https://ncee.org/country/korea/>
- 26 <https://www.oecd.org/education/teachers-professional-learning-study/initial-teacher-preparation/ITP%20CBR%20Korea.pdf>
- 27 *Initial education for teachers working in early childhood and school education (europa.eu)*
- 28 <https://ncee.org/country/estonia/>
- 29 <https://ncee.org/country/canada/>
- 30 <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/finland/initial-education-teachers-working-early-childhood-and-school>
- 31 *Initial education for teachers working in early childhood and school education (europa.eu)*
- 32 [https://oygm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2018\\_06/25172143\\_YYnerge.pdf](https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_06/25172143_YYnerge.pdf)
- 33 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/05/20240514-2.htm>
- 34 [https://personel.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2024\\_05/17172705\\_sozlesmeliogretmenligeatamaduyurusumayis2024.pdf](https://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_05/17172705_sozlesmeliogretmenligeatamaduyurusumayis2024.pdf)



| tedmem 

[tedmem.org](http://tedmem.org)