



Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metni

Sunuş	2
Önsöz	3
Öğretmenlik Meslek Kanunu için Genel Gerekçe	4
Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metni Madde Gerekçeleri ve Maddeler	7
I. Amaç ve Kapsam	7
II. Görevler, Sorumluluklar ve Haklar	7
III. Öğretmen Yetiştirme ve Atama	9
IV. Okul Yöneticilerinin Görev ve Sorumlulukları.....	16
V. Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi ve Ataması	16
VI. Millî Eğitim Müfettişlerinin Seçimi ve Ataması	18
VII. Yer Değiştirme ve Nakil	19
VIII. Öğretmenlerin Mesleki Faaliyetlerinin İzlenmesi, Değerlendirilmesi ve Mesleki Gelişimin Sağlanması	19
IX. Özlük Hakları	23
X. Mesleki ve Etik Davranış Standartları.....	26
XI. Disiplin İşlemleri	28
XII. Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfında Fiili Olarak Görev Yapanlara Karşı İşlenen Suçlarda Ceza Artırımı	30
XIII. Yürürlük	30
XIV. Geçici Maddeler	30



Sunuş

Kuruluş hedeflerinin başında Türk milli eğitim sisteminin geliştirilmesine katkı sağlamak ve eğitim sorunlarına ilişkin çözüm önerileri sunmak olan Türk Eğitim Derneği, bu ilke doğrultusunda önemli bir çalışmaya daha imza attı. Düşünce kuruluşumuz TEDMEM, son yıllarda eğitim gündeminin en önemli maddelerinden biri olan Öğretmenlik Meslek Kanunu için bir öneri metni hazırladı. Öğretmenlik mesleğine dair Türkiye'deki dinamikler ile uluslararası alandaki tartışmalar ve uygulamalar analiz edilerek oluşturulan bu metinde, Türkiye'de ilk kez öğretmenlik mesleği ile ilgili bütüncül bir yasal düzenlemeye duyulan ihtiyaç bilimsel zeminde bir karşılık bulmuş oldu. İşini layıkıyla yapmak isteyen öğretmenlerimize destek mekanizmalarının ayrıntılarıyla tanımlandığı çalışmada, öğretmenler sadece hesap vermesi gereken taraf değil, aynı zamanda hakları olan ve bu haklarının güvence altına alındığından emin olması gereken eğitim aktörleri olarak ele alındı.

Bu çerçevede Türk Eğitim Derneği olarak biz üzerimize düşen görevi yerine getirdik. Şimdi sıra kanun yapıcılarda.

Bu çalışmada emeği geçen herkese teşekkürlerimi sunarım.

Selçuk PEHLİVANOĞLU
Türk Eğitim Derneği Genel Başkanı



Önsöz

Türk Eğitim Derneği, 90 yıldır eğitimle ilgili tüm süreçleri takip etmenin yanı sıra, eğitim sisteminin sorunları ve çözümleri üzerine farkındalık oluşturarak, ülkemizin eğitim politikalarının oluşturulmasına katkı sağlamayı amaç edinmiştir. Bu amaç kapsamında, Türk Eğitim Derneği'nin düşünce kuruluşu TEDMEM tarafından hazırlanan Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metnini ilginize sunmaktan mutluluk duyarız.

Ülkelerin geleceğini eğitim sistemleri, eğitim sistemlerinin geleceğini ise büyük ölçüde öğretmenler belirler. Bugünün yetişkinleri olarak çocuklarımıza daha iyi bir gelecek bırakabilmenin yolu onları, öğretmen olmaktan gurur duyan ve mesleğinin gerektirdiği yeterlik ve yetkinliklere sahip öğretmenlere emanet etmekten geçer. Öğretmenin öneminin farkında olan ve öğretmenlerine yatırımı öncelikli hale getiren ülkeler, eğitimin kalitesinde ve küresel rekabette ön sıralarda yerini almaktadır.

Öğretmenlere ilişkin çeşitli kanunlarda zaman içinde ihtiyaçlara veya zorunluluklara bağlı olarak yapılmış olan düzenlemeler sistematik bir bütünlükten uzak görünmektedir. Öğretmenlerin yetiştirilmesinden emekliliğine kadar olan her aşamayı içeren, öğretmenlik mesleğini bütün olarak ele alan bir Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun oluşturulması, öğretmenlerle ilgili gerçekleştirilecek çalışmaların başında gelmelidir.

Öğretmenlik mesleği ile ilgili bütüncül bir yasal düzenlemeye duyulan ihtiyaç öğretmenler, siyasi partiler ve karar alıcılar tarafından sıklıkla dile getirilmektedir. Bir öğretmenlik meslek kanununa ihtiyaç olduğu konusunda toplumsal bir mutabakat sağlanmış gözükmektedir. Bu mutabakat, öğretmenlik meslek kanununun içeriği hakkındaki müzakereler için iyi bir başlangıç noktası olarak değerlendirilmelidir.

Öğretmenlerin mesleki statüleri, çalışma koşulları, özlük hakları, mesleki nitelikleri, okulların yönetim ve denetiminin geliştirilmesi yoluyla öğrencilerin iyi olma hali, bütünsel olarak gelişimi ve akademik olarak öğrenmelerini güvence altına almayı esas alan bir Öneri Metni metni hazırladık. Öğretmenlik mesleğine ilişkin hizmet öncesi eğitim, mesleğe seçme ve atama kriterleri, hizmet koşulları, kariyer basamakları, sürekli mesleki gelişme, meslek etiği, izleme ve değerlendirme vb. konularla ilgili temel ilke, esas ve uygulamaları önerdiğimiz bu metinde öğretmenlerimizi sadece hesap vermesi beklenen taraf olarak değil, hakları olan ve ihtiyaç duyulan her noktada sistem tarafından desteklenen aktörler olarak ele aldık. Öğretmenlerden beklentiler ile öğretmene yapılan yatırım, öğretmenlere yüklenen görevler ve sorumluluklar ile öğretmenlerin hakları arasında hassas bir denge gözettik.

Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metninin başta öğretmenlerimiz olmak üzere, eğitim sistemimize, sistem içindeki tüm kişi, kurum ve kuruluşlara fayda sağlamasını umuyoruz. TEDMEM olarak biz bir öneri metni hazırladık. Öğretmenlik Meslek Kanunu metninin hazırlanması ve kanunlaştırılması ile ilgili kanun yapıcılar ve kanun yapma sürecinde dahili olacak tüm paydaşlar için müzakerelere katkı sağlamayı amaçladık. Dileğimiz yapıcı bir müzakere ve kanun yapma süreci gerçekleşmesi ve çocuklarımıza daha iyi bir eğitim öğretim ve öğrenme ortamı oluşturabilme adına ülkemizin ihtiyaçlarına uygun bir Öğretmenlik Meslek Kanununun bir an önce kabul edilerek yürürlüğe konmasıdır.

Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metninin hazırlanmasında emeği geçen uzmanlarımıza, öğretim üyelerine ve ayrıca konuyla ilgili olarak desteğini esirgemeyen, çalıştaylarda değerli görüş ve önerileriyle katkı sağlayan çeşitli üniversitelerden öğretim üyelerine ve tüm paydaşlarımıza teşekkürü bir borç biliriz.

Prof. Dr. Emin Karip
TEDMEM Direktörü

Öğretmenlik Meslek Kanunu için Genel Gerekçe

Eğitimde reform çağrılarının ve uygulamalarının merkezinde hemen hemen her zaman öğretmenler bulunmaktadır. Öğretmenler öğrencilerin hem akademik başarılarında hem de bireysel ve toplumsal gelişimlerinde kilit role sahiptir. Öğretmenlerin niteliğinde ortaya çıkacak olumlu yönde küçük bir değişim, öğrencilerin iyi oluşlarında ve akademik başarılarının artmasında çok ciddi karşılıklar bulmaktadır. Özellikle dezavantajlı gruplardan gelen öğrenciler için yüksek nitelikli öğretmenlere sahip olmak, dezavantajlı konumun eğitim-öğretim ortamlarına yansıyan olumsuz etkilerinin önemli bir bölümünü telafi etmek anlamına gelebilmektedir. Öğretmenlik mesleğinde sınıf içinde anlık gibi görünen pratiklerin pek çoğu, ülkelerin geleceğinde çeşitli biçimlerde karşılık bulmaktadır. Bu farkındalıktan hareketle pek çok ülke, gelişmenin ya da ilerlemenin anahtarının öğretmenlerin elinde olduğunu görerek, onları ülkelerinin geleceğindeki yerleri konusunda motive etmeye çalışmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlik yalnızca profesyonel bir meslek olarak görülmemiş aynı zamanda toplumsal statü açısından diğer pek çok meslek grubundan ayrı bir yere konulmuştur.

Öğretmenlerin Statüsüne İlişkin ILO / UNESCO Tavsiye Kararı hükümetler arası bir konferansta 5 Ekim 1966'da kabul edilmiştir. Burada öğretmenlerin hak ve sorumlulukları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin uluslararası standartlar ele alınmıştır. Ortaya çıkan tavsiye kararında öğretmenlere yönelik pek çok öneri de bulunmaktadır. 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 gerekliliğidir. Çünkü eğitim öğretim, titiz ve sürekli bir çalışma ile edinilen ve sürdürülen, uzman bilgisi ve uzmanlık gerektiren bir kamu hizmetidir. Rapor öğretmenlik mesleği için o kadar önemli standartlar ortaya koymuştur ki toplantının tarihi olan 5 Ekim, Dünya Öğretmenler Günü olarak kutlanmaya başlanmıştır. Benzer bir çerçevede, UNESCO tarafından hazırlanan Herkes İçin Eğitim (EFA) raporlarında da eğitim-öğretim süreçlerinde öğretmenin rolü diğer tüm eğitim bileşenlerinden ayrı bir yere konulmuş, "herkes için eğitim" in ön şartının "herkes için öğretmen" olduğu dile getirilmiştir.

Diğer profesyonel meslek gruplarında olduğu gibi, öğretmenliğin profesyonel bir meslek olarak değerlendirilmesi ve mesleki standartlara kavuşması için gerekli olan ise şüphesiz ki bir meslek kanunudur. Diğer meslekler ilgili olarak yapılmış yasal düzenlemelerden bazıları şunlardır: 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 3458 Sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun, 926 Sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 1136 Sayılı Avukatlık Kanunu, 3224 Sayılı Türk Diş hekimleri Birliği Kanunu, 1219 Sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun. Bu kanunlarda adı geçen meslekleri icra edenlerin tamamını öğretmenler yetiştirir. Fakat öğretmenlerin bir meslek kanunu yoktur.

Bugün Türkiye'de eğitim öğretim hizmetleri sınıfında fiili olarak görev yapan personel sayısı 1 milyona ulaşmış olmasına rağmen, öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap verecek bir meslek kanununun olmaması önemli bir eksikliklerdir. Öğretmenlik bir meslek olmanın ötesinde insan olarak öğrenme, gelişme ve büyüme serüveninde, bilimsel ve eğitim bilimsel bilgi ve ilkeler temelinde bireye bilgi, beceri, değer ve davranış kazandırma; rehberlik etme, yol gösterme, ilham kaynağı olma sanatıdır. Bu sanatı icra edecek öğretmenlerin öğretmen yetiştiren programlara sadece çoktan seçmeli bir sınavla alınması, öğretmenlerin çalışma sisteminin ek ders ücreti rejimi gibi öğretmenlerin onurunu zedeleyen bir yöntemle düzenlenmesi, öğretmenliğin devlet memurları kanunu içinde bir memuriyet olarak ele alınması hem öğretmenlik mesleğinin gerekleri ve itibarı hem de çocuklarımızın geleceği açısından sürdürülebilir bir yaklaşım değildir.

Dünya'da birçok ülkede öğretmenlik mesleğiyle ilgili kanunlar bulunmaktadır. Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metninin hazırlık çalışmaları kapsamında 30 ülkeden ulusal düzeyde veya yerel düzeyde 73 yasal metin incelenmiştir. Yasal metinlerin incelendiği ülkeler arasında İngiltere, Almanya, Kanada, Çin ve Avustralya gibi öğretmenlik meslek kanunu olan ülkeler yer almaktadır. Bu yasal metinler incelendiğinde öğretmenlerin görev ve sorumlulukları, öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci seçimi, öğretmen yetiştirme süreci, öğretmenlerin istihdam statüsü, öğretmen atama süreci ve koşulları, yönetici atama ve seçim kriterleri, denetçi atama ve seçim kriterleri, öğretmen adaylık süreci (aday öğretmenlik - adaylık kaldırma süreci ve kriterleri), öğretmenlikte

ilerleme ve kariyer basamakları, mesleki gelişim özlük hakları (kıdem aylığı, ücret ve tazminatlar, finansal ve sosyal yardımlar, teşvikler, izin işlemleri, çalışma ve ders saatleri, emeklilik) yer değiştirme ve nakil işlemleri, mesleki ve etik standartlar, ödül ve disiplin işlemleri konularını düzenlediği görülmektedir.

Son yıllarda öğretmenlik meslek kanununa duyulan ihtiyaç siyasi partilerin de gündemine girmiştir. 2018 Cumhurbaşkanlığı ve Milletvekili seçimlerine ilişkin seçim bildirgeleri incelendiğinde Mecliste grubu bulunan tüm partilerin; öğretmenlerin yetiştirilmesi, geliştirilmesi, istihdamı, atama ve yer değiştirmeleri, çalışma şartları, mali ve sosyal hakları, özlük işleri konusunda iyileştirmeler yapılması için “Öğretmenlik Meslek Kanunu” çıkarılması gerektiğine vurgu yaptıkları görülmektedir. Ayrıca 23/10/2018 tarihinde kamuoyuna açıklanan 2023 Eğitim Vizyonu belgesinde de “Öğretmenlik Meslek Kanunu” çıkarılması için çalışmalar yapılacağı belirtilmektedir.

Öğretmenlikle ilgili çeşitli konuları da düzenleyen Milli Eğitim Temel Kanunu, Devlet Memurları Kanunu ve Yönetmelikler gibi yasal metinler incelendiğinde, takip edilmesi ve ilişkilendirmesi neredeyse imkânsız hale gelen bir mevzuat birikiminin ortaya çıktığı görülmektedir. Başta yönetmelikler olmak üzere, yasal metinlerin pek çoğunun gündelik ihtiyaçlar üzerinden defalarca yapılandırıldığı ve bunların uygulamalarda tutarsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. Bütün bunlar düşünüldüğünde öğretmenlik mesleğinin hakları, sorumlulukları ve mesleki standartlarının tutarlı ve bütünlük içinde yer aldığı bir çatı ya da üst metne; Öğretmenlik Meslek Kanununa ihtiyaç olduğu açıktır. Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metni tam da böyle bir ihtiyaca karşılık vermek; bu kapsamda yapılacak çalışmalara ve konunun paydaşları arasındaki müzakerelere katkı sağlamak, bir görüş alış veriş ve politika diyalogu başlatmak amacıyla hazırlanmıştır.

Çeşitli Kanunlarda Öğretmenlik Mesleği ile İlgili Hükümler

Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri metninin hazırlanmasında günümüze kadar yapılmış pek çok yasal düzenleme gözden geçirilmiştir. Bunlardan bazıları şunlardır:

- » Orta Tedrisat Muallimleri Kanunu (No.439)
- » Maarif Teşkilâtına Dair Kanun (No.789)
- » Devlet Memurları Maaşatının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun (No.1452)
- » İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi Ve Tecziyeleri Hakkında Kanun (No.1702)
- » Hususi İdarelerden İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif Ve Cezalandırılmalarına Ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık Ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına Ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun (No.4357)
- » Köy Eğitimleri Kanunu (No.3238)
- » Köy Enstitüleri Kanunu (No.3803)
- » İlköğretim ve Eğitim Kanunu (No.222)
- » Devlet Memurları Kanunu (No. 657)
- » Milli Eğitim Temel Kanunu (No.1739)
- » Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK/652)

Bu yasal düzenlemelerden halen yürürlükte olan, doğrudan öğretmenler ve öğretmenlik mesleği ile ilişkili olanlarda yer alan düzenlemeler aşağıda sunulmuştur.

Öğretmenlik mesleği ile ilgili yasal düzenlemeler çeşitli başlıklar altında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ile 652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’de yer almaktadır. Ayrıca 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu’nda da öğretmenlerle ilgili bazı düzenlemeler yer almaktadır.

Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfının tanımı **657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu**'nun 36. Maddesinde "bu sınıf, bu Kanun kapsamına giren kurumlarda eğitim ve öğretim vazifesiyle görevlendirilen öğretmenleri kapsar" şeklinde yer almaktadır. Öğretmenlere;

- okul ve enstitü müdürlüğü, başyardımcılığı ve yardımcılığı görevlerinin ikinci görev olarak verilmesi (Madde 88),
- ücret ile ek ders görevi verilmesi ile ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususların ilgili Bakanlığın teklifi ve Bakanlar Kurulunun kararı ile tespit olunması (Madde 89),
- hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmeyeceği, yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılacakları (Madde 103),
- derecelerine ve unvanlarına göre ödenecek eğitim öğretim tazminatlarının oranları (Madde 152),
- ek ders ücreti ödemelerinde uygulanacak katsayılar (Madde 176),
- her öğretim yılında bir defaya mahsus olmak üzere ve öğretim yılının başladığı ay içinde Milli Eğitim Bakanı tarafından belirlenecek tarihte Bakanlar Kurulunca belirlenecek miktarda, öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenmesi (Ek Madde 32),
- derecelerine göre uygulanacak ek gösterge rakamları (I Sayılı cetvel),

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmiştir.

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda ÜÇÜNCÜ KISIM öğretmenlik mesleği ile ilgili hükümleri içermektedir. Bu Kanun'da öğretmenlik; "... Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" olarak tanımlanmıştır. Öğretmenlerin görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlü oldukları, öğretmenlik mesleğine hazırlığın genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanacağı, hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanmasının esas olduğu hükme bağlanmıştır (Madde 43). Bu maddede Ek fıkra olarak yapılan düzenlemelerle;

- Öğretmenlik mesleğinin adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılacağı,
- Aday öğretmenliğe atanabilmek için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48 inci maddesinde sayılan şartlara ek olarak, yönetmelikle belirlenen yükseköğretim kurumlarından mezun olma ve Bakanlıkça ve/veya Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartlarının aranacağı,
- Aday öğretmenlerin en az bir yıl fiilen çalışmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamak kaydıyla, yapılacak yazılı veya yazılı ve sözlü sınava girmeye hak kazanacağı ve sözlü sınavın hangi konuları kapsayacağı,
- Aday öğretmenlik süresi sonunda sınava girmeye hak kazanamayanlar ile üst üste iki defa sınavda başarılı olamayanların aday öğretmen unvanını kaybedeceği ve memuriyetle ilişkisinin kesileceği,
- Sınav komisyonlarının nasıl oluşturulacağı,
- Performans değerlendirmesinde dikkate alınacak meslekî ölçütler, sınav konuları, komisyon üyelerinin seçimi, görevleri, çalışma usul ve esasları ile sınava ilişkin diğer hususların yönetmelikle düzenleneceği,
- Kariyer basamaklarında yükselmede kıdem, eğitim, etkinlikler ve sicil (iş başarımı) puanları ile sınav sonuçlarının esas alınacağı,

gibi konular hükme bağlanmıştır.

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda Milli Eğitim Bakanlığına bağlı "Eğitim Yüksekokulu" açma yetkisi, öğretmenlerin nitelikleri ve seçimi, hangi derece ve türdeki eğitim, öğretim, teftiş ve yönetim görevlerine, hangi seviye ve alanda öğrenim görmüş olanların ne gibi şartlarla seçilebilecekleri, öğretmenlerin hizmet bölgeleri ve ihtiyaçlara göre bu bölgelerarası yer değiştirme esasları, öğretim tür ve seviyelerine göre uzman ve

usta öğretmenlerin seçimlerinde aranacak şartlar, görev ve yetkileri, öğretmenlerin hizmet içi yetiştirilmesinde belgelerin, öğretmenlerin atama, yükselme ve nakillerinde ne ölçüde ve nasıl değerlendirileceği gibi konuların yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir.

652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile öğretmenlerin atanması ve yer değiştirmeleri, hizmet bölge veya alanları içinde en az görev yapma süreleri, Bakanlıkça belirlenen özür gruplarına bağlı yer değiştirmelerin yarıyıl ve/veya yaz tatillerinde yapılması gibi hususlar düzenlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yer değiştirme suretiyle atamalarında uyulacak temel ilkeler, özür grupları, hizmet bölgeleri ve alanları, hizmet puanı ve diğer hususlara ilişkin usûl ve esaslar ile Okul ve Kurum Müdürü, Müdür Başyardımcısı ve Müdür Yardımcısı olarak görev yapanların hizmet sürelerine ve/veya isteğe bağlı yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esasların yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir (Madde 37).

Okul ve Kurum Müdürlerinin, İl Millî Eğitim Müdürünün teklifi üzerine, Müdür Başyardımcısı ve Yardımcılarının ise Okul veya Kurum Müdürünün inhası ve İl Millî Eğitim Müdürünün teklifi üzerine Vali tarafından dört yıllığına görevlendirileceği hükme bağlanırken, bu görevlendirmelerin süre tamamlanmadan sonlandırılması, süresi dolanların yeniden görevlendirilmesi ile bu fıkranın uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir (Madde 37).

Proje okullarına öğretmen atanması, kadroların tespiti, kadroların okullara dağıtımı, öğretmenlerin emekliliği, sözleşmeli öğretmen istihdamı ve bu öğretmenlerin istihdamında sözlü sınav uygulaması, sözleşmeli öğretmenlerin atanması ve yer değiştirmesi ve benzeri hususlar 652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmiştir (Madde 38; Madde 39; Ek Madde 4).

Öğretmenlik Meslek Kanunu ile düzenlenecek hususlara ilişkin diğer kanunlarda yer alan hükümler Öğretmenlik Meslek Kanununa eklenecek bir madde ile yürürlükten kaldırılmalıdır.

Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metni Madde Gerekçeleri ve Maddeler

I. Amaç ve Kapsam

GEREKÇE - MADDE - 1

Bu Madde ile Öğretmenlik Meslek Kanununun amacı ve kapsamı tanımlanmaktadır.

MADDE - 1 (1) Bu Kanunun amacı; öğretmenlerin görevleri, sorumlulukları, hakları, öğretmen yetiştirme ve istihdamı, öğretmenlerin özlük hakları, okul yöneticilerinin ve millî eğitim müfettişlerinin yetiştirilmesi, istihdamı ve özlük hakları ile ilgili hususları düzenlemektir.

II. Görevler, Sorumluluklar ve Haklar

GEREKÇE - MADDE - 2

Bu Madde ile öğretmenlerin görevleri ve sorumlulukları tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin görev ve sorumlulukları öğrencilerin iyi olma hali, bütünsel olarak gelişimi ve akademik olarak öğrenmelerini güvence altına almayı esas olarak düzenlenmiştir. Öğretmenlerin öğrencinin öğrenmesi ve gelişimi ile ilgili görev ve sorumluluklarının yanında, okulun saygın bir üyesi olarak ders dışı etkinlikler, okulun gelişimi ve kendi mesleki gelişimlerini de kapsayan görev ve sorumlulukları bu Madde kapsamında ifade bulmuştur.

Öğretmenlerin görev ve sorumlulukları eğitimde her öğrencinin kapsayıcı, adil ve eşit bir eğitim alma hakkını gözeterek tanımlanmıştır.

MADDE - 2 (1) Öğretmenlerin görevleri ve sorumlulukları şunlardır;

- a) Kendini çocukların, gençlerin ve yetişkinlerin öğrenmesine ve gelişimine adanmak,
- b) Öğrencilerin fiziksel, zihinsel ve ruhsal bütünlüğünü korumak,
- c) Öğrencilerin bireysel özelliklerini dikkate alarak sınıf içi uygulamaları planlamak, yönetmek,
- ç) Öğrencilerin öğrenme süreçlerinde eğitsel rehberlik sağlamak,
- d) Sınıf içi ölçme değerlendirme çalışmalarını planlamak, yürütmek,
- e) Her öğrencinin öğrenmesi için çaba sarf etmek,
- f) Bölgesel ve sınıf içi ihtiyaçları tespit etmek ve bu ihtiyaçları gidermek üzere eylem araştırmaları yapmak,
- g) Okul içi ve eğitim süreçleriyle ilgili işleyişe dair görüş, fikir ve öneri sunmak,
- h) Ailelere eğitim öğretim planları, uygulamaları, öğrencinin bireysel ve akademik gelişimi ile ilgili bilgi sağlamak,
- ı) Ders dışı etkinliklerde görev almak,
- i) Hizmet içi eğitimlere katılmak,
- j) Mesleki gelişimlerini ve yeterliklerini sürekli geliştirmek.

GEREKÇE - MADDE - 3

Bu Madde ile öğretmenlerin mesleki uygulamalar ile ilgili tasarruflarda inisiyatif alma, okulu, öğrenciyi öğretmeni ilgilendiren tüm karar süreçlerine katılma ile adil ve eşit muamele görme haklarının güvence altına alınması amaçlanmaktadır. 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, haklarla ilgili mesleki ve toplumsal farkındalık oluşturulması öğretmenlerin motivasyonunu ve dolayısıyla öğrencilerin iyi olma hallerini ve öğrenme potansiyellerinin geliştirilmesini de olumlu etkileyecektir. Öğretmenlerin haklarının tanımlanması, öğretmenlerin uygulamalarının bilimsel bir zemine dayanmayan eleştiri ve yargılamalardan korunmasını sağlayacaktır.

MADDE - 3 (1) Öğretmenlerin hakları şunlardır;

- 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) Öğretmenlerin yasal düzenlemelerle kendilerine verilen işlerden başka, meslek dışı, herhangi bir görevle yükümlü tutulmama hakkı,
- ç) 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,
- ı) Mesleki gelişim için destek hakkı,
- i) Kariyer ilerlemelerinde herhangi bir ayırım gözetmeksizin herkese eşit fırsat tanınması hakkı,
- j) Maaş ve ücretlerini zamanında alma hakkı.

III. Öğretmen Yetiştirme ve Atama

GEREKÇE - MADDE - 4

Bu Madde ile öğretmen yetiştiren her tür ve derecede yükseköğretim programlarında öğretmen yetiştirme sürecinde uygulanacak ilkeler ve esaslar belirlenmektedir. Öğretmen yetiştiren programlarda kontenjan, alt yapı ve fiziki olanaklar, öğretim elemanı nitelikleri ile eğitim öğretimin kalitesi mezunların niteliğinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Öğretmen yetiştirme programları, öğretmenlik eğitiminin doğası gereği emek yoğun programlardır. Ancak mevcut durumda öğretmen yetiştirme programları; hem lisans düzeyinde hem de pedagojik formasyon programlarında görece olarak düşük maliyetli lisans diploması/sertifika sağlayan kurumlar olarak işlev görmektedir. Bu durum öğretmen yetiştirme sistemi açısından önemli bir zafiyet teşkil etmektedir.

Bu madde kapsamında öncelikle öğretmen yetiştiren programların kontenjanlarının ülkemizin öğretmen ihtiyacı ile uyumlu bir şekilde sınırlandırılması zorunlu hale getirilmektedir. Öğretmen ihtiyacının çok üzerinde mezun verilmesi veya pedagojik formasyon belgesi verilmesi kaynakların kötü kullanılması, öğretmen yetiştirme programlarında öğrenci yoğunluğu nedeniyle eğitimin kalitesinin olumsuz etkilenmesi ve nihai olarak mezunların istihdam edilebilirlik olasılığının düşmesine bağlı olarak bu programları tercih etme düzeyini de olumsuz etkilemektedir. Mezunlarının istihdam edilebilirlik olasılığı yıllar içinde sürekli düşüş gösteren öğretmen yetiştirme programlarına girişte bu programlara yerleştirilen öğrencilerin sıralamadaki yüzdeler de sürekli olarak düşüş göstermiştir. Bu durum özellikle bazı branşlarda öğretmenlik mesleğinin geleceği ve dolayısıyla orta ve uzun vadede üniversite öncesi eğitimin kalitesi açısından kalıcı sorunların oluşmasına neden olacaktır. Öğretmen yetiştirme programlarında kontenjanların öğretmen ihtiyacı ile orantılı bir şekilde sınırlandırılması ile birlikte öğretmen yetiştiren programlarda eğitimin kalitesinin artırılmasına yönelik tedbirler öğretmen yetiştirme programlarını liseden mezun olan öğrenciler açısından daha cazip hale getirecektir.

Bu madde ile öğretmenlerin eğitim fakültelerinde yetiştirilmesi esas alınmıştır. Ancak, öğretmen yetiştirmek üzere açılmış yükseköğretim programı bulunmayan (mesleki ve teknik eğitimin çeşitli alanlarında; örneğin gemi yapımı ve inşası, otomotiv teknolojisi, mekatronik vb.) alanlarda öğretmen ihtiyacının karşılanması ile öğretmen yetiştirme lisans programları tarafından karşılanamayan sayıda öğretmen ihtiyacının giderilmesi amacıyla Öğretmenlik Sertifika Programı açılır. Bu programın içeriği öğretmen yetiştirme lisans programlarında yer alan öğretmenlik meslek bilgisi dersleri, özel öğretim yöntemleri ile ilgili dersler ile öğretmenlik uygulamaları ile eşdeğer olacak şekilde düzenlenir.

Bu maddede öğretmen eğitiminde Millî Eğitim Bakanlığının daha etkin rol alması, bu programların altyapı ve fiziki standartlarının, kalite güvence ve akreditasyon sisteminin oluşturulması, öğretmenlik uygulamalarının yürütülmesi gibi hususlarda yükseköğretim kurumları ile Bakanlık arasında etkin bir işbirliği yapılması amaçlanmaktadır.

Bu Madde kapsamında yapılan düzenlemeler ile öğretmenlik eğitiminde yükseköğretim kurumlarının özgün programlar oluşturmaları ve uygulamalar gerçekleştirmeleri sağlanarak, öğretmen yetiştirmede yenilikçi bir yaklaşım teşvik edilmektedir. Ayrıca öğretmen yetiştiren yükseköğretim programlarına bağlı olarak AR-GE okullarının oluşturulması yoluyla kuram ve uygulamanın bütünleştirilmesi; eğitim öğretimde yeni yaklaşım, program, yöntem, teknik, araç gereç ve uygulamaların geliştirilmesi ile öğrencilerin uygulama tecrübesi kazanmaları sağlanacaktır. Bu kapsamda yapılacak düzenlemeler ile öğretmen yetiştirme ile okullardaki eğitim öğretim uygulamaları arasındaki bağ güçlendirilecektir.

Öğretmen yetiştirmede teori-uygulama dengesini sağlamak üzere başöğretmenlerin öğretmen yetiştirme sürecinde yer almaları, alan eğitimcilerinin okul tecrübesine sahip olmaları ve okullarda çalışmalar yapmalarının teşvik edilmesi gibi mekanizmalar oluşturulmaktadır.

MADDE - 4 (1) Öğretmen yetiştiren her tür ve derecede yükseköğretim programlarında öğretmen yetiştirme sürecinde uygulanacak ilkeler ve esaslar şunlardır;

- a) Öğretmen en az lisans düzeyinde ve eğitim fakültelerinde yetişir. Ancak, yalnızca öğretmen yetiştirmek üzere açılmış yükseköğretim programı bulunmayan branşlarda öğretmen ihtiyacının karşılanması ile öğretmen yetiştirme lisans programları tarafından karşılanamayan sayıda öğretmen ihtiyacının giderilmesi amacıyla Öğretmenlik Sertifika Programı açılır. Bu programın içeriği öğretmen yetiştirme lisans programlarında yer alan öğretmenlik meslek bilgisi dersleri, özel öğretim yöntemleri ile ilgili dersler ile öğretmenlik uygulamaları ile eşdeğer olacak şekilde düzenlenir.
- b) Öğretmen yetiştiren lisans programlarının kontenjanları öğretmen ihtiyacı projeksiyonu dâhilinde, 5 yılda bir revize edilmek üzere 10 yıllık dönemler halinde MEB tarafından belirlenir. Bu kontenjanların yükseköğretim kurumlarına dağılımı YÖK tarafından, öğretim elemanı sayıları, nitelikleri ile fiziksel kapasiteleri esas alınarak yapılır. Öğretim elemanı sayılarının değerlendirilmesinde her bir program için o program alanından doktora ve doçentlik almış olanların sayıları esas alınır.
- c) Öğretmenlik Sertifika Programlarının kontenjanları Millî Eğitim Bakanlığının fiili öğretmen ihtiyacı ile sınırlı olarak belirlenir. Millî Eğitim Bakanlığının ihtiyacı dışında, özel öğretim kurumlarının öğretmen ihtiyacı da dikkate alınarak ve bu ihtiyaçla sınırlı olmak üzere ilave kontenjan belirlenebilir. Öğretmenlik Sertifika Programlarının kontenjanı ihtiyaca göre MEB tarafından belirlenir. Bu kontenjanların yükseköğretim kurumlarına dağılımı YÖK tarafından yapılır. Öğretmenlik Sertifika Programlarının Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda uygulanması halinde yükseköğretim kurumları ile işbirliği yapılır.
- ç) Bu Kanunun yürürlük tarihinden itibaren bir yıl içinde Bakanlık ve Yükseköğretim Kurulu işbirliği ile öğretmen yetiştirme programları için bağımsız bir kalite güvence/akreditasyon sistemi oluşturulur ve yürürlük tarihinden itibaren üç yıllık süre içinde akredite edilme koşullarını karşılayamayan programlara, akredite edilme koşullarını karşılayıncaya kadar öğretmen yetiştirme kontenjanı verilmez. Öğretmen yetiştiren programlarda fiziki ve teknolojik donanım standartları zorunlu hale getirilir.
- d) Öğretmen yetiştirme lisans programları ile Öğretmenlik Sertifika Programları kapsamında her türlü eğitim öğretim faaliyeti bağımsız akreditasyon kuruluşları tarafından değerlendirilir.
- e) Öğretmen yetiştirme lisans programları ile Öğretmenlik Sertifika Programlarının içeriğinde alan bilgisi, alan eğitimi, öğretmenlik meslek bilgisi ve uygulama dengesi gözetilir. Uygulamaların öğretmen eğitimi içindeki toplam krediye oranı %20'den az olmamak kaydıyla, yükseköğretim kurumları tarafından alanın ihtiyaç ve özelliklerine göre belirlenir.
- f) Öğretmen yetiştiren programlarda alan bilgisi, alan eğitimi, öğretmenlik meslek bilgisi ve uygulama derslerinin toplam kredi sayısının en fazla %60'ı Millî Eğitim Bakanlığı- Yükseköğretim Kurumları işbirliği ile çekirdek program olarak belirlenir veya önerilir. Çekirdek programda yer alacak dersler ile bu derslerinin içeriği, kapsamı ve sayıları mesleki yeterlikler esas alınarak belirlenir. Çekirdek program dışında özgün içerikler ve uygulamaların geliştirilmesi teşvik edilir.
- g) Öğretmen yetiştirme lisans programları ile Öğretmenlik Sertifika Programlarında en az bir eğitim öğretim yılı okullarda tam zamanlı uygulama yapılır. Bu süre içinde öğrenci, deneyimli bir öğretmen ile birlikte fiili olarak sınıfa girer.
- h) Okullarda öğretmenlik eğitimi uygulamalarının gerçekleştirilmesinde görev alacak öğretmenler için "Uygulama Öğretmenliği Sertifika Programı" düzenlenir. Uygulama öğretmenlerine yönelik sertifika programları Bakanlıkça ve/veya Bakanlık ile işbirliği içinde yükseköğretim kurumlarınca yürütülür. Sertifika programına katılımda uzman öğretmenlere ve öncelik tanınır ve en az 5 yıl öğretmenlik şartı aranır. Uygulama Öğretmenliği Sertifikasına sahip olmayan öğretmenler uygulama öğretmeni olarak görevlendirilemez. Ancak başöğretmenler Uygulama Öğretmenliği Sertifika Programlarına katılmazlar ve başöğretmenler Uygulama Öğretmenliği Sertifika şartı aranmaksızın uygulama öğretmeni olarak görevlendirilirler.

- i) Öğretmen yetiştirme lisans programları ile Öğretmenlik Sertifika Programlarına kabul edilen her öğrencinin akademik gelişimi ile öğretmenlik mesleğiyle ilgili uygulama, staj ve bireysel gelişim alanlarında gelişimi izlemek, yönlendirmek ve rehberlik yapmak üzere bir öğretim üyesi danışman olarak atanır.
- i) Her tür ve düzeydeki öğretmen yetiştirme programlarında başöğretmenler belirli ders, uygulama veya faaliyetlerin yürütülmesi amacıyla ilgili İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün uygun görüşü ile görevlendirilebilir.
- j) Alan bilgisi ve öğretimi derslerini yürütecek öğretmen eğitimcileri için iki yıldan az olmamak koşuluyla yükseköğretim kurumlarınca belirlenecek süreler dâhilinde öğretimini gerçekleştirdiği eğitim kademesinde öğretmenlik deneyimi aranır.
- k) Öğretmen yetiştiren yükseköğretim programlarına bağlı olarak AR-GE okulları açılması için Yükseköğretim Kurumlarının bütçeleri kapsamında teşvikler sağlanır. AR-GE okulları eğitim öğretimde yeni yaklaşım, program, yöntem, teknik, araç gereç ve uygulamaların geliştirilmesi ile öğrencilerin uygulama tecrübesi kazanmaları amaçlarına hizmet eder.
- l) Öğretmen yetiştiren yükseköğretim programlarında meslek bilgisi ve öğretim derslerini yürüten öğretim elemanları her üç yılda bir, eğitimini gerçekleştirdiği kademedeki en az bir öğretmenle birlikte en az 30 iş günü fiili olarak eğitim öğretim faaliyetlerine katılır.
- m) Öğretmen yetiştiren öğretim elemanlarının seçiminde ve akademik yükselmelerinde genel akademik kriterlere ek olarak; okul ortamında eylem araştırmaları, topluma hizmet ile öğretim faaliyetlerine katkı gibi kriterler dikkate alınır.
- n) Öğretmen eğitimcilerinin, eğitimini gerçekleştirdiği kademedeki olmak üzere, eğitim öğretim faaliyetlerine sunduğu her türlü katkı, akademik yükselme kriterlerinde ayrıca değerlendirilir.

GEREKÇE - MADDE - 5

Bu Madde ile her tür ve derecedeki öğretmen yetiştirme programlarına öğrenci seçimi ve kabulünde uygulanacak ilkeler ve esaslar belirlenmektedir. Öğretmen yetiştirme programlarından mezun olanların istihdam alanı büyük ölçüde (yaklaşık %90) kamu ile sınırlıdır. Ayrıca öğretmenlik alanında istihdam ile öğretmen yetiştirme programlarından mezun olanların diğer iş ve meslek alanlarında ikame elastikiyeti oldukça düşüktür. Öğretmen yetiştiren programlardan mezun olanlar, aldıkları eğitimin bir alan ya da branş bazında uzmanlık eğitimi olması nedeniyle diğer iş ve meslek alanlarında istihdam edilememektedir. Aynı şekilde diğer alanlardan mezun olanlar da öğretmenlik mesleği alan ya da branş bazında uzmanlık gerektirdiği için istisnai koşullar dışında öğretmen olarak istihdam edilemezler. Bununla birlikte, nitelikli öğretmen yetiştirmenin emek yoğun, uygulamalı ve maliyeti yüksek bir eğitim öğretim faaliyeti olduğu dikkate alınarak hem finansal kaynakların rasyonel kullanımı hem de eğitimin niteliğini güvence altına alacak şekilde insan kaynaklarının yerinde kullanımı açısından öğretmen yetiştiren yükseköğretim programlarına öğrenci kabulü genel olarak üniversiteye öğrenci seçme ve kabulünden farklılaştırılmalıdır. Öğretmenlik bilimsel bir temelde bir meslek olduğu kadar, her öğretmenin insana dair temel kabullerini, öğretmenin kendine has öğretme tarz ve üslubunu da içeren bir sanattır.

Öğretmen yetiştiren programların mezunlarının büyük çoğunluğu Millî Eğitim Bakanlığınca devlet okullarında görev yapmak üzere istihdam edilmektedir. Bu nedenle, öğretmen yetiştiren programlarına öğrenci seçimi ile ilgili süreçler diğer yükseköğretim programlarına öğrenci seçiminden farklılaşır ve bazı ülkelerde öğretmen yetiştirme programlarına öğrenci seçiminde yükseköğretim kurumları ile birlikte eğitim bakanlığı veya eğitim otoriteleri de rol alır.

Bu maddede öğretmen yetiştirme programlarına girişte seçme işleminin, öğretmenliğe uygunluk yatkınlık gibi hususları dikkate alarak; yetenek, yetkinlik, beceri ile insana ve öğrenmeye yönelik tutumların çoklu yöntem ve araçlarla değerlendirilmesine dayalı bir seçme ve yerleştirme gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu şekilde bir uygulama ile öğretmen yetiştirme sisteminin hizmet öncesi öğretmen eğitimine başlarken en uygun adayları seçerek işe başlaması sağlanabilir. Öğretmen yetiştiren programlardan mezun olanların dört ya da beş yıllık öğrenimin sonunda öğretmen olamayacakları gibi bir durumla karşılaşmaları yerine, daha yükseköğretime geçişte hem öğrenci açısından hem eğitim sisteminin yararı açısından doğru bir karar verilmesi olasılığı artırılacaktır. Ayrıca bu madde kapsamında maddi olanakları sınırlı ailelerden gelen öğrencilerin öğretmenlik eğitimleri süresince burslu öğrenim görmeleri ve burslu öğrenim gören öğrenciler için mezuniyetlerinde iş güvencesi olması daha başarılı öğrencilerin öğretmen yetiştirme programlarına yönelmesini amaçlamaktadır.

MADDE - 5 (1) Öğretmen yetiştiren her tür ve derecedeki öğretmen yetiştirme programlarına öğrenci seçimi ve kabulünde uygulanacak ilkeler ve esaslar şunlardır;

- a) Öğretmen yetiştiren yükseköğretim programlarına öğrenci seçiminde ve kabulünde merkezi olarak uygulanan üniversiteye giriş sınavı veya sınavlarına ek olarak branş veya öğretmenlik alanının niteliğine göre usul ve esasları Yükseköğretim Kurulu ile Millî Eğitim Bakanlığı işbirliği ile belirlenecek; yetenek, yetkinlik, beceri ile insana ve öğrenmeye yönelik tutumlar ile fiziksel ve psikolojik olarak öğretmenlik mesleğine uygunluğun çoklu yöntem ve araçlarla değerlendirilmesine dayalı bir seçme ve yerleştirme gerçekleştirilir.
- b) Öğretmen yetiştiren yükseköğretim programlarına öğrenci seçiminde ve kabulünde merkezi olarak uygulanan üniversiteye giriş sınavı veya sınavlarına ek yapılacak sınav veya değerlendirmeler her bir yükseköğretim programı veya kurumu tarafından ayrı ayrı yapılabileceği gibi, birden fazla yükseköğretim kurumu ortak sınav ve/veya değerlendirme yapabilir. Öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci seçiminde yapılacak sınav ve/veya değerlendirmelerde objektiflik ve şeffaflığı güvence altına alacak her türlü tedbir sınavı yapan kurum tarafından düzenlenerek Yükseköğretim Kurulunun onayı ile uygulanır.
- c) Öğretmen yetiştiren yükseköğretim programlarına öğrenci seçiminde ve kabulünde merkezi olarak uygulanan üniversiteye giriş sınavı veya sınavlarından alınan puanların toplam puan içindeki ağırlığı %50'den fazla olmamak üzere Yükseköğretim Kurulu veya üniversiteler tarafından belirlenir.
- ç) Öğretmen yetiştirme lisans programlarına kabul edilen, ailesinin toplam brüt gelirin ailedeki fert sayısına bölümünden elde edilen miktar brüt asgari ücret miktarından daha az olan, yükseköğretim programlarına öğrenci seçiminde ve kabulünde merkezi olarak uygulanan üniversiteye giriş sınavı veya sınavlarında öğretmenlik alanı veya branşına göre Yükseköğretim Kurulu veya Üniversite tarafından belirlenecek puan türünde ilk %5'lik dilime giren öğrencilere devlet memurları maaş katsayısının 15.000 gösterge rakamı ile çarpımı ile elde edilecek net miktarda, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda burslu geçen öğrenim süresinin iki katı süreyle zorunlu hizmet karşılığı burs sağlanır. Burs verilecek öğrenci sayısı %5'lik dilim içinde kalmak kaydıyla, başarı sıralaması esas alınarak, Millî Eğitim Bakanlığının ihtiyaçları doğrultusunda Bakanlıkça sınırlandırılabilir.
- d) Öğretmenlik Sertifika Programlarına öğrenci kabulü adayların yetenek, yetkinlik, beceri ile insana ve öğrenmeye yönelik tutumların çoklu yöntem ve araçlarla değerlendirilmesine dayalı bir seçme ve yerleştirme ile gerçekleştirilir. Öğretmenlik sertifikası almak isteyen alan fakültesi mezunları ve son sınıf öğrencilerinin başvurdukları dönem itibarıyla 4'lük sistemde en az 3,00 akademik ortalamaya sahip olması şartı aranır.

GEREKÇE - MADDE - 6

Bu Madde ile öğretmenlerin istihdamında uygulanacak ilkeler ve esaslar tanımlanmaktadır. Aynı işi yapan öğretmenlerin farklı statülerde çalıştırılması kabul edilebilir değildir. Sözleşmeli öğretmenlerin nihai olarak kadroya geçirildiği bir düzenlemede belirli bir süre için daha düşük özlük hakları ile çalıştırılmasının rasyonel bir açıklaması bulunmamaktadır. Bu nedenle, süreklilik arz etmeyen ihtiyaçlar dışında, tüm öğretmenlerin kadrolu olarak istihdamı esastır.

Kadro sınırlılığı gibi bir nedenle öğrenciler öğretmensiz bırakılamaz, ücretli öğretmen veya vekil öğretmen uygulaması ile ihtiyacın karşılanması gibi çözümler eğitimsel açıdan kabul edilemez. Anayasa ile güvence altına alınmış bir hak olarak, zorunlu eğitim çağındaki her çocuk ve genç eşit ve adil eğitim alma hakkına sahiptir. Bu kapsamda yeterli sayı ve nitelikte öğretmenin öğretim yılı başında öğrencileriyle buluşmasını temin etmek devletin yükümlülüğüdür. Her ne koşulda olursa olsun, vatandaş açısından zorunlu tutulan bir eğitim kademesinde, öğretmen eksiği veya yeter sayıda öğretmen temin edilmemesi ve bu eksiğin öğretmen olma niteliği taşımayan geçici personel ile karşılanması kabul edilebilir değildir. Bu gün kadro yetersizliği, yani bütçe yetersizliği nedeniyle yeterli sayıda öğretmen atanmamasının bireyler için ve toplum için gelecekte maliyeti çok yüksek olacaktır. Bu nedendir ki, bu Madde ile her öğretim yılının başında açık bulunan norm kadro sayısı kadar öğretmen atanması zorunluluk haline getirilmektedir. Ayrıca bu Madde öğretmenlerin asli görevi olan eğitim öğretim dışında başka işlerde veya okul dışında başka kurumlarda görevlendirilmesini de engellemektedir.

MADDE - 6 (1) Öğretmenlerin istihdamında uygulanacak ilkeler ve esaslar şunlardır;

- a) Öğretmenler daimi kadrolu olarak atanır. Öğretmenler, yalnızca geçici, belirli süreli ve acil ihtiyaçların karşılanması için vekil öğretmen ve ücretli öğretmen çalıştırılması dışında farklı statülerde çalıştırılmaz.
- b) Her eğitim öğretim yılı sonunda öğretmenlikte boş kadro sayısı Millî Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenerek, öğretmen ihtiyacı kadar öğretmenlik kadrosu ihdas edilir ve eğitim öğretim yılı başlamadan önce öğretmen atamaları yapılır.
- c) Öğretmenlik alanları veya branşlar itibarıyla il bazında boş kadrolar, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından duyurulur.
- ç) Boş bulunan norm kadrolara başvuru olmaması veya yıl içinde norm kadroların boşalması durumunda, bu kadroya atanabilecek bir öğretmen bulunmaması halinde vekil veya ücretli öğretmen görevlendirilebilir.
- d) Vekil/ücretli öğretmen görevlendirmesinde Milli Eğitim Müdürlüğüne duyuru yapılarak başvuru alınır. Öncelik sırası; ihtiyaç duyulan branşlardan öğretmen olarak atanabilecekler ilk sırada olmak üzere, ikinci sırada diğer branşlardan öğretmen olarak atanabilme şartlarına haiz olanlar ve diğer branşlardan en az dört yıllık yükseköğretim mezunları arasından görevlendirme yapılır.
- e) Boş bulunan bir norm kadroya üç yıl üst üste tercih yapılmaması ve atama yapılamaması halinde, bu kadroda üç yıl süreyle ücretli öğretmenlik yapmış olanlar, ücretli öğretmenlik yaptıkları alana atanabilme niteliğine sahip olmaları koşuluyla, isteğe bağlı olarak kadro karşılığı atanabilirler. Bu şekilde atanmış olanlar atama tarihinden itibaren atandıkları okuldan beş yıl süreyle başka bir okula nakil isteyemezler.
- f) Norm fazlası olmayan öğretmenler her ne sebeple olursa olsun bir öğretim yılı içinde iki haftadan daha uzun süreli Millî Eğitim Bakanlığı dahilinde veya haricinde herhangi bir kurum veya kuruluşta başka bir görevlendirmeye tabi tutulamaz.

GEREKÇE - MADDE - 7

Bu Madde ile öğretmenliğe atama sürecinde uygulanacak ilkeler ve esaslar tanımlanmaktadır. Öğretmen adaylarının seçilmesinde ve atanmasında merkezi bir sınavın varlığı, tolumun adalet ve objektiflik beklentilerini karşılama açısından önemli görülmektedir. Ancak bu sınavın içeriği alan bilgisi, alan eğitimi ve öğretmenlik meslek bilgisi alanlarını kapsayan tek bir testten oluşacaktır. Böylece öğretmen adaylarının daha çok bu alanlara odaklanmaları sağlanabilir.

Bu Maddede yapılan düzenleme ile öğretmen adaylarının sözlü değerlendirme süreci yeniden yapılandırılmıştır. Bu süreçte, mevcut uygulamada iki temel sorun bulunmaktadır. Bu sorunlardan birincisi teknik olup, farklı illerde ve merkezlerde birbirinden bağımsız komisyonlarda yapılan sözlü değerlendirmeler sonucunda adaylar Türkiye genelinde sıralanmaktadır. Söz konusu komisyonlar veya komisyonların değerlendirmeleri arasında, adayların sıralamasına esas teşkil edecek eşdeğerliği sağlamak teknik olarak mümkün değildir. Bu durum adaylar açısından ciddi boyutta adaletsizliğe neden olabilir. Bu sorunun çözümüne yönelik olarak bu Maddede il bazında boş kadro ilanı, il bazında tercih ve il bazında değerlendirme yapılması yoluyla her ilin kendi içinde değerlendirmelerin eşdeğerliğinin artırılması amaçlanmaktadır. Bu amaçla aday sayısının bir Sözlü Değerlendirme Komisyonu tarafından değerlendirilebilecek aday sayısından daha fazla olması halinde il içinde atama bölgeleri oluşturulması ve her atama bölgesi için ayrı bir Sözlü Değerlendirme Komisyonu kurulması sağlanacaktır.

Sorunun ikinci boyutu ise sözlü değerlendirmeyi yapan komisyonun puanlamadaki "keyfiyeti" ile ilişkilidir. Bu sorunun çözümüne yönelik olarak adayların sözlü değerlendirmenin yapıldığı salona girişinden çıkışına kadar olan sürecin görüntülü ve sesli olarak kayıt altına alınması sağlanacaktır. Böylece hesap verebilirliğin geliştirileceği ve daha çok liyakat temelli bir sözlü değerlendirme yapılabileceği öngörülmektedir.

MADDE - 7 (1) Öğretmen yetiştirme lisans programlarından mezun olanlar ile Pedagojik Formasyon Eğitimi Programı veya Öğretmenlik Sertifika Programlarından mezun olanların öğretmen olarak seçilme ve atanmalarında uygulanacak ilkeler ve esaslar şunlardır;

- a) Öğretmen yetiştirme lisans programlarından mezun olanlar ile Pedagojik Formasyon Eğitimi Programı veya Öğretmenlik Sertifika Programlarından mezun olanlar atamaya esas puanlarının hesaplanmasına kısmi olarak esas teşkil edecek Öğretmenlik Yeterlik Sınavına girerler. Öğretmenlik Yeterlik Sınavı; alan bilgisi, alan eğitimi ve öğretmenlik meslek bilgisi alanlarını kapsayan tek bir testten oluşur. Öğretmenlik Yeterlik Sınavının usul ve esasları Millî Eğitim Bakanlığı ile Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından belirlenir.
- b) Öğretmenlik Yeterlik Sınavı puanları, sınava giriş tarihinden itibaren üç yıl süre ile geçerli kabul edilir.
- c) Adaylar Bakanlık tarafından duyurusu yapılan il bazında boş kadrolar için il tercihlerini ve il tercihlerinin sıralamalarını, en fazla beş (5) il ile sınırlı olmak üzere elektronik ortamda yapar.
- ç) Başvuru sürecinin sonuna kadar, kimlik bilgileri saklı tutulmak kaydıyla, adayların tercih yaptıkları il için başvuru yaptıkları alan veya branş bazında başvuru yapan aday sayısı ve başvuru yapan adayların merkezi sınavdan aldıkları puanların dağılımını görmeleri sağlanır.
- d) Her bir ilde alan veya branş bazında boş norm kadro sayısının üç katı kadar aday sözlü değerlendirmeye alınır. Ancak İl Millî Eğitim Müdürlükleri tercih sıralamalarını da dikkate alarak, bu sayıyı 5 kata kadar çıkarmaya yetkilidir.
- e) Birden fazla ilde sözlü değerlendirmeye alınacak adayların sözlü değerlendirme günleri en az 24 saat aralıklı olacak şekilde elektronik ortamda belirlenir.

- f) İl düzeyinde İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından norm kadro açığı bulunan her bir branş için İl Millî Eğitim Müdürlüğünde Yönetici olarak görev yapanlar, Millî Eğitim Müfettişleri, Okul Müdürleri ve en az 10 yıl deneyimli alan veya branş öğretmenlerinden oluşan Sözlü Değerlendirme Komisyonu kurulur. Komisyonlarda görevlendirilecek öğretmenlerin belirlenmesinde sıra ile başöğretmen, zümre başkanı ve uzman öğretmenlere öncelik verilir.
- g) İlke olarak her branş veya alan için bir Sözlü Değerlendirme Komisyonu kurulur. Ancak il içinde bir branş veya alan için boş bulunan norm kadro sayısının 100'den fazla olduğu durumlarda kadro ilanı aşamasında il içinde birden fazla atama bölgesi tanımlanarak, her bir atama bölgesi için ayrı ayrı başvuru alınarak, her bir atama bölgesi için ayrı bir Sözlü Değerlendirme Komisyonu kurulur.
- h) Sözlü değerlendirmede alanın veya branşın eğitim öğretime ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumların değerlendirilmesine yönelik sorular üzerinden değerlendirme yapılır.
- ı) Sözlü değerlendirmede adayın salona girişinden çıkışına kadar olan süreç görüntülü ve sesli olarak kayıt altına alınır.
- i) Sözlü değerlendirme ile ilgili diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir.
- j) Adayların öğretmenliğe atamaya esas teşkil edecek puanının %75'ini Öğretmenlik Yeterlik Sınavından aldıkları puan, %25'ini ise sözlü değerlendirmeden aldıkları puan oluşturur.
- k) Adayların il bazında atamaya esas puan sıralamaları, sözlü değerlendirmelerin tamamlandığı günü takip eden üç iş günü içinde ilan edilir.
- l) Adaylar atamaya esas puan sıralamasına göre boş norm kadro sayısına göre yerleşebildikleri ilk tercihlerine, başkaca bir işleme gerek kalmaksızın atanmış sayılırlar.
- m) Atamaya esas puan sıralamasının açıklandığı günden itibaren 10 işgünü içinde göreve başlamak üzere atandığı okulun bağlı bulunduğu İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne şahsen başvuruda bulunmayan adayların yerine yedek listeden puan üstünlüğüne göre atama yapılır.

GEREKÇE - MADDE - 8

Bu Madde ile öğretmenlerin atamalarını müteakip yapılacak mesleki uyum sürecinde uygulanacak ilkeler ve esaslar tanımlanmaktadır. Bu Madde ile yapılan düzenlemeler öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında yeterli destek alarak uygulama becerilerini ve yetkinliklerini geliştirmelerini amaçlamaktadır.

MADDE - 8 (1) Öğretmenlerin atamalarını müteakip yapılacak mesleki uyum sürecinde uygulanacak ilkeler ve esaslar şunlardır;

- a) Öğretmenler mesleğin ilk yılında yoğun ve odaklı destek alacakları mesleki uyum sürecine dâhil olur. Bu kapsamda, yeni atanan öğretmenlere doğrudan sınıf içi eğitim uygulamalarına ve öğrenme-öğretme süreçlerine odaklanan mesleki gelişim desteği sağlanır.
- b) Mesleki uyum sürecinde öğretmenlerin izleme ve değerlendirilmesi kendi branşından bir danışman öğretmen ile okul yöneticisi tarafından gerçekleştirilir.
- c) Mesleki uyum sürecinin sonlandırılması ile ilgili iş ve işlemler; danışman öğretmen ve okul yöneticisinin yapacağı ortak değerlendirme ile gerçekleştirilir. Gerekli değerlendirmeler sonucunda bu süreç en fazla üç yıla kadar uzatılabilir.

IV. Okul Yöneticilerinin Görev ve Sorumlulukları

GEREKÇE - MADDE - 9

Bu Madde ile okul yöneticilerinin görev ve sorumlulukları tanımlanmıştır. Okul yöneticilerinin görev ve sorumlulukları okulun yönetiminde rutin bürokratik iş ve işlemlerin yürütülmesinin ötesinde bir eğitim öğretim liderliği perspektifi içinde tanımlanmıştır. Okulların geliştirilmesinde ve eğitim öğretimin niteliğinin artırılmasında en etkili olabilecek stratejilerden biri her okulun başında yöneticilik ve liderlik bilgi ve yetkinlikleri ile donatılmış, bu Maddede belirtilen görev ve sorumlulukları yerine getirebilecek müdürlerin bulunmasını temin etmektir.

MADDE - 9 (1) Okul yöneticilerinin görev ve sorumlulukları şunlardır;

- a) Millî eğitimin temel amaçları ile okulun genel amaçlarının hayata geçirilmesini sağlayacak bir öğretim anlayışı, öğrenme kültürü ve okul iklimi oluşturulmasına önderlik etmek,
- b) Okulda öğretim ve yönetim süreçlerinin öğrencilerde beklenen kazanımların edinilmesine hizmet edecek şekilde planlanmasına önderlik etmek,
- c) Öğretim ve yönetim süreçlerini izlemek, gerekli hallerde yeniden düzenlemeler yapılmasını temin etmek,
- ç) Öğretim programlarının uygulanmasında yönlendirmeler yapmak ve öğretim uygulamalarını izlemek,
- d) Öğretim programı, öğretim uygulamaları ve ölçme değerlendirme uyumunu sağlamak için günlük ve yıllık planları ve planların uygulanmasını izlemek,
- e) Öğrencilerin gelişiminin ve başarısının izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla etkili bir izleme ve değerlendirme programı oluşturmak, bu programdan elde edilen verilerin öğrencilerin gelişimi ve öğrenmesini güvence altına almak için kullanılmasını temin etmek,
- f) Öğretmenlerin ve diğer çalışanların performansını izlemek, değerlendirmek, geribildirim vermek; mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirlemek, mesleki gelişim için gerekli desteği sağlamak,
- g) Adil ve tutarlı bir öğrenci disiplin politikası geliştirilmesini ve uygulanmasını temin etmek,
- h) Toplumun ve ebeveynlerin katılım ve katkılarını artıracak stratejiler ve uygulamalar geliştirmek,
- ı) Mali kaynakların, fiziki tesis ve donanım ile insan kaynaklarının öğrencilerin gelişimini ve öğrenmesini destekleyecek şekilde temini ve yönetimini sağlayarak, bu konularda tüm iş ve işlemlerin zamanında, etkili bir şekilde ve yasal düzenlemelere uygun olarak yapılmasını temin etmek.

V. Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi ve Ataması

GEREKÇE - MADDE - 10

Bu madde ile okul müdürlerinin yetiştirilmesi ve atamasında uygulanacak usul ve esaslar tanımlanmaktadır. Okul müdürlerinin yetiştirilmesinde lisansüstü düzeyde almaları zorunlu olan krediler ile eğitimin genel çerçevesi tanımlanmış ve bu eğitimi başarılı bir şekilde tamamlamak ön koşul olarak belirlenmiştir. Böylece okul yöneticilerinin seçimi ve atanmasında eğitim, liyakat, adalet ve eşitliği esas alan bir sistem getirilmektedir. Bu Madde ile okul yöneticiliği öğretmenlik temeli üzerine inşa edilmiş profesyonel bir meslek ve iş güvencesi olan sürekli bir görev olarak tesis edilmiştir. "Her okul müdürü kadar okuldur" sözü bir klişe olmanın ötesinde okul müdürünün okulda öğrenme eko-sitemi oluşturmadaki rolüne işaret eder. Okul müdürlerinin bu Kanunun 9'uncu Maddesinde tanımlanan görev ve sorumluluklarının kapsamı ve mahiyeti dikkate alındığında, okul müdürlüğünün ciddi bir deneyim ve yetiştirme gerektirdiği ve geçici bir görev olarak görülemeyeceği açıktır.

MADDE - 10 (1) Okul müdürlerinin yetiştirilmesi ve atamasında uygulanacak usul ve esaslar şunlardır;

- a) Okul müdürü atamaları kadro karşılığı yapılır.
- b) Belirli bir kuruma öğretmen olarak atanabilme yeterliğine sahip olanlar o kuruma okul müdürü olarak atanabilir.
- c) Okul müdürlüğü için ilgili kademede veya okul türünde en az 5 yıl öğretmenlik yapmış olmak, en az 2 yıl müdür yardımcılığı yapmış olmak, devlet memuru olmak için aranan genel şartları taşıyor olmak ve Okul Yöneticisi Yetiştirme Programını başarıyla tamamlamak şartları aranır. Okul Yöneticisi Yetiştirme Programını başarıyla tamamlamak şartını karşılamayanlar, bu şartı karşılayan müdür aday olmaması halinde kadro karşılığı müdür olarak atanamaz, ancak vekaleten görevlendirme yoluyla müdürlük görevini yürütebilirler.
- ç) Okul Yöneticisi Yetiştirme Programının içeriği Bakanlık ve yükseköğretim kurumları işbirliğinde ve en az 24 krediye karşılık gelecek şekilde belirlenir.
- d) Program içeriği "eğitim öğretim süreçlerinin yönetimi, izlenmesi, değerlendirilmesi ve öğretim liderliği", "insan ilişkilerinin yönetimi ve toplumsal liderlik" ile "okul işletmesinin yönetimi" bileşenlerinden oluşur.
- e) Milli Eğitim Bakanlığı taşra teşkilatına bağlı okul ve eğitim kurumlarına seçme ve atama işlemleri valiliklerce (milli eğitim müdürlükleri) yapılır.
- f) Okulların yönetici kadroları il milli eğitim müdürlüğünce ilan edilir.
- g) Yapılacak değerlendirme, yöneticilik eğitimini tamamlamış olmak ve sırasıyla uzman öğretmenlik ve ardından başöğretmenlik unvanına sahip olmanın yanında öğretmenlik ve/veya müdür yardımcılığı görevlerinde eğitim liderliği ve okul geliştirme alanlarında somut başarıları gösteren dokümantasyon ve kanıtlar dikkate alınarak çoklu değerlendirme yöntemi ile gerçekleştirilir.
- h) Seçim işlemlerinin usul ve esasları yönetmelikle belirlenir. Değerlendirme süreci ve yöntemi liyakat, objektiflik ve şeffaflığı esas alır.

GEREKÇE - MADDE - 11

Bu Madde ile okul müdür yardımcılığı gerekli deneyim ve eğitim şartları tanımlanmıştır. Bu madde ile müdür yardımcılarının seçilmesinde okul müdürüne inisiyatif tanınmaktadır.

MADDE - 11 (1) Okul müdür yardımcılarının yetiştirilmesi ve atamasında uygulanacak usul ve esaslar şunlardır;

- a) Okul müdür yardımcılığı için ilgili kademede en az 3 yıl öğretmenlik yapmış olmak, devlet memuru olmak için aranan genel şartları taşıyor olmak ve Okul Yöneticisi Yetiştirme Programında en az 12 kredilik bir eğitimi başarı ile tamamlamak şartları aranır.
- b) Okul Yöneticisi Yetiştirme Programının müdür yardımcılığı için ön şart olan 12 kredi "eğitim öğretim süreçlerinin yönetimi, izlenmesi, değerlendirilmesi ve öğretim liderliği" ile "okul işletmesinin yönetimi" bileşenlerindeki derslerden tamamlanır.
- c) Okul müdürü okulun norm kadrosuna uygun olarak, görev yaptığı okul içinden okul müdür yardımcısı olma niteliklerini taşıyan yeter sayıda aday, adayın da görevi kabul etmeye istekli olduğuna dair yazılı beyanı ile birlikte ilçe Millî Eğitim Müdürlüğüne sunar.
- ç) Okul içinde okul müdür yardımcısı olma niteliğini taşıyan aday olmaması durumunda, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünce ilana çıkarılır. İlçe genelinde diğer okullarda görev yapan ve okul müdür yardımcısı olma niteliğini taşıyan öğretmenlerden başvuru alınır.
- d) Müdür yardımcıları İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından atanır.

- e) Müdür yardımcılarının görev süresi, her ne sebeple olursa olsun okul müdürünün görev süresinin sona ermesi veya görevden ayrılması halinde yeni Müdürün atanmasını izleyen bir ay içinde kendiliğinden sona erer. Görev süresi sona eren müdür yardımcısı, başka bir okulda müdür yardımcılığı görevine atanmaması halinde norm kadro şartı aranmaksızın görev yaptığı okulda öğretmenlik görevine dönebilir.
- f) Ataması yapılan okul müdürü, müdür yardımcısı veya yardımcılarının göreve devam etmelerini teklif edebileceği gibi, başka bir adayın görevlendirilmesini de teklif edebilir.

VI. Millî Eğitim Müfettişlerinin Seçimi ve Ataması

GEREKÇE - MADDE - 12

Bu Madde ile Millî Eğitim Müfettişlerinin seçimi ve atamasında uygulanacak usul ve esaslar tanımlanmıştır. Eğitim sistemi içinde "Bakanlık Müfettişi" ve "İlköğretim Müfettişi" şeklinde ikili bir yapılanma yıllardır teftiş sistemi içinde tartışma konusu olmuştur. Ancak mevcut haliyle Bakanlık Maarif Müfettişliği daha çok denetim, inceleme ve soruşturma iş ve işlemlerini yürütmeye odaklı hale gelmiş, örgütsel yapı ve sayı olarak eğitimi sisteminin özellikle rehberlik boyutunda ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak kalmıştır. Teftiş sistemine ait geçmişteki kimi olumsuz tecrübelerden hareketle teftiş sistemini topyekûn zaafa uğratacak bir düzenleme yerine teftiş sisteminin rehberlik odaklı olarak güçlendirilmesi sağlanmalıdır. Eğitim sisteminin coğrafi ve sayısal büyüklükleri göz önünde bulundurularak teftiş sisteminin güçlendirilmesi yerel düzeyde teftiş ve rehberlik etkinliklerinin artırılmasını sağlayacaktır.

MADDE - 12 (1) Millî Eğitim Müfettişlerinin seçimi ve atamasında uygulanacak usul ve esaslar şunlardır;

- a) Millî Eğitim Müfettişleri ve Millî Eğitim Müfettiş Yardımcılarının atamaları kadro karşılığında yapılır. Millî Eğitim Müfettişleri ve Millî Eğitim Müfettiş Yardımcılarının sayıları Milli Eğitim Bakanlığının ihtiyacına bağlı olarak belirlenir.
- b) Millî Eğitim Müfettişleri eğitim öğretim hizmetlerinin yürütülmesi ile mali ve idari konularda denetim, inceleme, araştırma, soruşturma ve rehberlik faaliyetlerini yürütmekten sorumludur.
- c) Millî Eğitim Müfettişlerinin görev ve yetkileri Yönetmelikle düzenlenir.
- ç) Okul müdürü olarak atanabilme yeterliğine sahip olanlar Millî Eğitim Müfettişi ve Millî Eğitim Müfettiş Yardımcısı olarak atanabilir. Müfettişliğe atamada, diğer koşulları karşılamak kaydıyla, sırası ile Başöğretmen, Okul Müdürü ve Uzman Öğretmen olanlara öncelik verilir. Millî Eğitim Müfettişi ve Millî Eğitim Müfettiş Yardımcısı seçme ve atama iş ve işlemleri ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.
- d) Milli Eğitim Müfettişlerinin ilk atamadan sonra görev alanları ile ilgili almaları gereken eğitimler Bakanlıkça belirlenir ve yürütülür.
- e) Millî Eğitim Müfettişliği için en az 3 yıl Millî Eğitim Müfettiş Yardımcılığı yapmış olma şartı aranır.
- f) Millî Eğitim Müfettişleri ihtiyaca bağlı olarak Bakanlık merkez örgütünde ve/veya Bakanlıkça belirlenecek bölgeler ile İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde görevlendirilir.

VII. Yer Değiştirme ve Nakil

GEREKÇE - MADDE - 13

Bu Madde ile öğretmenlerin yer değiştirme ve nakil işlemlerinde uygulanacak usul ve esaslar tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin yer değiştirme ve nakil işlemlerinde öğrencinin iyi olma hali ile kaliteli bir eğitim alma hakkının sürekliliği gözetilerek güvence altına alınması esastır. Bu Kanun ile her eğitim öğretim yılı başında açık bulunan tüm kadrolara öğretmen atanması esas olduğundan, eğitim öğretim devam ederken ilk atama yapılması veya nakil yoluyla yer değiştirme mümkün olmayacaktır. Eğitim öğretim devam ederken yer değiştirme ve nakil işlemlerinin yapılması, yer değiştiren veya nakil olan öğretmenin yerine yeni bir öğretmen görevlendirilmiş veya nakil yoluyla gelmiş olsa dahi öğrenciler açısından sorunlara neden olmaktadır. Bu nedenle bu Madde ile yer değiştirme ve nakil işlemlerinin yer değiştirme veya nakil istenilen ilde, ilçede veya okulda boş kadro bulunması ile okulların eğitim öğretime ara verdiği yaz dönemi içinde yapılması şartı getirilmektedir.

MADDE - 13 (1) Öğretmenlerin yer değiştirme ve nakil işlemlerinde uygulanacak usul ve esaslar şunlardır;

- a) Öğretmenler, mesleğe ilk atamada atandığı okulda en az dört yıl süreyle fiili olarak görev yapar ve bu süre içinde yer değiştirme veya nakil isteyemezler.
- b) Öğretmenlerin yer değiştirme ve nakil işlemleri, yer değiştirme veya nakil istedikleri ilde, ilçede veya okulda boş kadro bulunması halinde öğretmen atama dönemi öncesinde ve okulların eğitim öğretime ara verdiği yaz dönemi içinde yapılır.
- c) Yer değiştirme ve nakil işlemleri ilke olarak norm kadro esasına göre yapılır. Ancak sağlık ve can güvenliği durumlarında norm kadro gözetilmeksizin gerekli iş ve işlemler Bakanlıkça yapılır.
- ç) Her ne sebeple olursa olsun, norm fazlası durumuna düşen eğitim öğretim hizmetleri sınıfına dahil öğretmen unvanlı kadrolarda fiilen öğretmenlik yapanlar ile okul müdürü ve okul müdürü yardımcıları, ilçe milli eğitim müdürlüğü tarafından eğitim öğretim hizmetleri ile ilgili ders, kurs, telafi programları ve her türlü eğitim öğretim faaliyetlerinde görevlendirilerek iş yüklerinin tamamlanması sağlanır. Bu kapsamdaki görevlendirmeler norm fazlası olan personelin mezun olduğu alan, öğretmenliğe atandığı branş veya alan ile yöneticiler için yöneticilik yaptığı düzey ve kurum dikkate alınarak yapılır.
- d) Yer değiştirme ve nakil işlemleriyle ilgili diğer hususlar Yönetmelikle düzenlenir.

VIII. Öğretmenlerin Mesleki Faaliyetlerinin İzlenmesi, Değerlendirilmesi ve Mesleki Gelişimin Sağlanması

GEREKÇE - MADDE - 14

Bu Madde ile öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerinde uygulanacak genel usul ve esaslar tanımlanmıştır. Bu Kanun kapsamında mesleki gelişim öğretmenler için bir sorumluluk olduğu kadar bir hak olarak tanımlanmıştır. Kaliteli bir eğitim için öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik her türlü yetiştirme faaliyetinin planlanması, yürütülmesi ve gerekli kaynakların tahsisi Millî Eğitim Bakanlığının yükümlülüğü olarak tanımlanmıştır.

MADDE - 14 (1) Öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerinde uygulanacak genel usul ve esaslar şunlardır;

- a) Öğrencilerin kaliteli bir eğitim alma hakkını güvence altına alabilmek için öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin sürekli mesleki gelişiminin sağlanması ve mesleki gelişim haklarının güvence altına alınması esastır.

- b) Her türlü mesleki gelişim etkinlikleri eğitim öğretim devam ederken veya okulda eğitim öğretime ara verildiği dönemlerde okuldaki eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde gerçekleştirilir.
- c) Öğretmenlerin okul yönetimi tarafından onaylanmış mesleki gelişim ve bireysel gelişim planı kapsamındaki her türlü mesleki gelişim etkinliklerinin maliyeti kurumu tarafından karşılanır.
- ç) Mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması için her türlü planlama, eşgüdüm ve kaynakların temini ile ilgili iş ve işlemler Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde yürütülür.
- d) Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik gerçekleştirilen her türlü faaliyet ve bu faaliyetlerin sonuçlarına ilişkin bilgiler dijital ortamda kayıt altına alınır.
- e) Öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimini destekleyecek çalışmalar mesleğe giriş aşamasında mesleğe uyum çalışmaları ile başlar ve ileriki yıllarda iki boyutta gerçekleşir. Bunlardan birincisi okul temelli mesleki gelişim çalışmalarıdır. İkincisi ise lisansüstü düzeyde öğretmen yetiştiren eğitim kurumları tarafından sunulan mesleki gelişim faaliyetlerini kapsar.
- f) Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerinin geliştirilmesi, planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi ile okul geliştirme çalışmalarında rehberlik etmek üzere başöğretmenler görevlendirilebilir. Bu görevlendirmelerden doğan iş yükü başöğretmenin normunun bulunduğu okuldaki iş yükünden düşülür.

GEREKÇE - MADDE - 15

Bu Madde ile öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişim ihtiyaçları ve hedeflerinin belirlenmesi için yapılacak izleme, değerlendirme ve gelişim faaliyetlerinde uygulanacak usul ve esaslar tanımlanmıştır. Mesleki gelişim faaliyetlerinin öğretmenin mesleki gelişimine katkısının ve doğrudan okulda eğitim öğretimin geliştirilmesine etkisinin artırılması amacıyla okul temelli bir mesleki gelişim anlayışı benimsenmiştir.

Bu Madde okulda ve sınıfta her türlü eğitim öğretim faaliyetinin izlenmesi ve değerlendirilmesi ile ilgili iş ve işlemleri düzenlemektedir. Eğitim öğretim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenlerin haklarının korunması ile öğrencilerin eşit ve adil öğrenme hakkının güvence altına alınması arasındaki dengenin gözetilmesi esastır. İzleme ve değerlendirme faaliyetlerinde amaç öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarının eşit ve adil bir şekilde karşılanabilmesi için öğretmene rehberlik etmek ve gerekli mesleki desteği sağlamaktır.

Bu madde ile izleme ve değerlendirmede “keyfiyetin” önlenmesi, değerlendirmelerin somut bilgi, belge, gözlem ve kanıta dayalı olması sağlanmaktadır. Bu yönüyle öğretmenin iş güvencesi ve mesleğini bu kanunda belirlenen etik davranış standartları çerçevesinde icra etmesi güvence altına alınırken, öğrencinin eşit ve adil bir eğitim alma hakkının ihlali ile sonuçlanacak davranışların da önlenmesi amaçlanmaktadır. Aynı zamanda değerlendirmelerin somut bilgi, belge, gözlem ve kanıta dayalı olmasıyla, değerlendirenlerin her türlü iş ve işlem ile değerlendirme sonuçları hakkında hesapverebilir olmaları sağlanacaktır.

MADDE - 15 (1) Öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişim ihtiyaçları ve hedeflerinin belirlenmesi için yapılacak izleme, değerlendirme ve gelişim faaliyetlerinde uygulanacak usul ve esaslar şunlardır;

- a) Öğretmenlerin her türlü mesleki faaliyetleri ile sınıf içi eğitim öğretim uygulamalarını izlemek, değerlendirmek ve geliştirmek için gerekli tedbirlerin alınmasını temin etmek okul müdürünün asli görev ve sorumluluğundadır. İzleme, değerlendirme ve geliştirme sürecine millî eğitim müfettişleri, başöğretmenler, müdür yardımcıları ile zümre başkanları okul müdürü tarafından yapılan planlama çerçevesinde katılırlar ve katkı sağlarlar.

- b) İzleme, değerlendirme ve geliştirme sürecinde öğretmenlerin öz değerlendirme yapmaları ve sürece etkin katılmaları temin edilir.
- c) Okulun öğretmen sayısı, öğretmenin branşı ve diğer koşullar dikkate alınarak, öğretmenlerle ilgili izleme, değerlendirme ve geliştirme süreci müdür tarafından bir müdür yardımcısının sorumluluğuna verilebilir.
- ç) İzleme ve değerlendirme sürecinde öğretmenin eğitim öğretim faaliyetlerine ilişkin planları, öğretim materyalleri ve içerikleri, sınıf içi uygulamaları, ölçme ve değerlendirme etkinlikleri, araçları, uygulamaları ve sonuçları ile öğrencilerin öğrenme eksiklerinin giderilmesi için gerçekleştirilen etkinliklere odaklanılır.
- d) İzleme ve değerlendirme sürecinde veriler ve bulgular somut bilgi, belge ve gözlemler dayalı olarak oluşturulur. Değerlendirenin, somut kanıta dayalı olmayan kişisel görüş ve kanaatleri, değerlendirme sürecine dahil edilemez.
- e) İzleme ve değerlendirme etkinliğinin sonunda ise değerlendirmeden elde edilen veriler ve bulgular öğretmen ile müzakere edilerek öğretmenin gelişim ihtiyaçları ve hedefleri belirlenir.
- f) Okul temelli mesleki gelişim faaliyetleri kapsamında, her öğretmenin gelişim ihtiyaçlarının karşılanması ve hedeflerinin gerçekleşmesini sağlayacak bir Bireysel Gelişim Planı oluşturulur.
- g) Her öğretmene ait Bireysel Gelişim Planı bir önceki yıla bağlantılı biçimde periyodik olarak takip edilir ve öğretmenin gelişimi bu planlar üzerinden izlenir.
- h) Okul müdürü izleme ve değerlendirme etkinliği sonucunda oluşturulan bireysel gelişim planının hayata geçirilmesi için öğretmene gerekli desteği sağlar.
- ı) İzleme ve değerlendirme faaliyetleri sonucunda okul yönetimi tarafından alınan tedbirlere rağmen iki yıl üst üste gelişme göstermeyen, gerekli desteğin sağlanmasına karşın mesleki gelişim etkinliklerine katılmayan veya gerekli çalışmaları yapmayan öğretmenler okul müdürü, ilgili müdür yardımcısı, zümre başkanı ile bir millî eğitim müfettişinden oluşan komisyon tarafından yapılacak ortak değerlendirme doğrultusunda bir yıllık süre için izlemeye alınır; gerekli uyarılar ve öneriler yazılı olarak bildirilir. Üçüncü yılın sonunda söz konusu komisyon nihai değerlendirmeyi yaparak, öğretmenin gerekli gelişmeyi gösteremediği, uyarıların ve önerilerin gereği olan çalışmaları yapmadığı açık bir şekilde kanıtlanması ile bu durumun öğrencilerin eşit ve adil bir eğitim alma haklarının ihlali sonucunu doğurduğunun tespiti halinde, öğretmenin öğretmenlik mesleğine devam etmemesi yönünde oluşturacağı tavsiye kararını İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bildirir.
- i) Öğretmenin öğretmenlik mesleğine devam etmemesi yönünde oluşturacağı tavsiye kararının İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bildirilmesini takip eden 15 gün içinde İl Millî Eğitim Müdürlüğü gerekli iş ve işlemleri tamamlayarak tavsiye kararını İl Milli Eğitim Müdürlüğüne görüşü ile birlikte Milli Eğitim Bakanlığına gönderir. Bakanlık söz konusu öğretmen ile ilgili nihai kararı İl Milli Eğitim Müdürlüğüne görüşünün ve ilgili belgelerin Bakanlığa ulaştığı tarihten itibaren 60 gün içinde sonlandırır.
- j) İzleme ve değerlendirme sürecinde etik standartların ihlali veya suç teşkil edecek nitelikte bir davranışın tespiti ve somut kanıtlara ulaşılması halinde ilgili disiplin hükümlerinin uygulanması için idari işlem başlatılır.
- k) Okul temelli mesleki gelişim faaliyetleri kapsamında belirlenen gelişim ve öğrenme ihtiyaçları lisansüstü mesleki gelişim faaliyetleri ile ilişkilendirilebilir ve bu ihtiyaçların bir kısmı lisansüstü eğitim çalışmaları kapsamında karşılanabilir.

GEREKÇE - MADDE - 16

Bu Madde ile öğretmenlerin lisansüstü öğretmen eğitimi kapsamında gerçekleştirilecek mesleki gelişim faaliyetlerinde uygulanacak usul ve esaslar tanımlanmıştır. Fiili olarak eğitim öğretim hizmetlerinde görev yapan öğretmenlerin alanlarında eğitim öğretimle ilgili yöntem, yaklaşım, kuram ve uygulamalardaki gelişmeleri izleyebilmeleri, mesleki ve kişisel gelişimlerinin sürekliliğini sağlayabilmeleri amacıyla, doğrudan alanlarında/branşlarda eğitim öğretim ile ilgili lisansüstü düzeyde krediler alabilmeleri sağlanacaktır.

Yoğunlaştırılmış ve kısa dönemde tamamlanması öngörülen bir lisansüstü eğitim programı öğretmenlerin sınıf içi uygulamalar ve öğrencilerin öğrenmesine odaklanmak yerine lisansüstü eğitime odaklanmalarına neden olma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle bu kapsamdaki eğitimde öncelik bir lisansüstü eğitim almak değil, öğretmenin doğrudan eğitim öğretim faaliyetlerinde karşılaştığı sorunlar veya güçlüklerin aşılmasında, eğitim öğretimin etkililiğinin artırılmasında ihtiyacı olan bilgi ve becerileri kazanmasıdır. Diğer yandan bu bilgi ve becerilerin kazanılmasında bir teşvik unsuru ve hak olarak, alınan eğitimlerin kredilendirilmesi yoluyla nihai olarak bir lisansüstü derecenin hak edilmesi sağlanacaktır.

MADDE - 16 (1) Öğretmenlerin lisansüstü öğretmen eğitimi kapsamında gerçekleştirilecek mesleki gelişim faaliyetlerinde uygulanacak usul ve esaslar şunlardır;

- a) Öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarından bir kısmı Milli Eğitim Bakanlığı ile Yükseköğretim Kurulu işbirliği içinde lisansüstü öğretmen eğitimi kurumları olarak tanımlanır. Bu kurumlar öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşılayacak bir yapıda işlev gösterir. Bu kurumlardan alınacak eğitimler öğretmenlerin kariyer ve ilerleme basamaklarına da hizmet eder.
- b) Lisansüstü öğretmen eğitimi kapsamında yürütülecek mesleki gelişim programlarında her bir branşta veya alanda sunulacak eğitimin içeriği, zorunlu ve seçmeli krediler ayrı ayrı tanımlanmak üzere Millî Eğitim Bakanlığı ile Yükseköğretim Kurumlarının işbirliği ile belirlenir.
- c) Öğretmenlerin alanlarında eğitim öğretimle ilgili yöntem, yaklaşım, kuram ve uygulamalardaki gelişmeleri izleyebilmeleri, mesleki ve kişisel gelişimlerinin sürekliliğini sağlayabilmeleri amacıyla her 3 yılda bir en az 6 krediye karşılık gelecek şekilde eğitim görmeleri gerekir. Bu öğretmenler için hem hak hem de yükümlülüktür. Bu kredilerin karşılığı olan lisansüstü eğitim, yükseköğretim kurumları ve Millî Eğitim Bakanlığınca birlikte belirlenecek bir sertifika/belgeye yönelik olarak değerlendirilebilir. Öğretmenin aldığı eğitimler birikimli olarak kredilendirilerek alanlarında bir lisansüstü programı tamamlayacak şekilde lisansüstü diploması için kullanılabilir.
- ç) Lisansüstü öğretmen eğitimi kapsamında sağlanacak eğitimler, eğitimin içeriği ve niteliğine bağlı olarak yüz yüze, uygulamalı veya uzaktan ve çevrimiçi eğitim şeklinde düzenlenebilir.
- d) Bir öğretmenin mesleki gelişim kapsamında alacağı eğitimler ve mesleki gelişim etkinlikleri bir önceki 3 yıllık dönemdeki eğitimlerin veya etkinliklerin tekrarından çok, daha önceki eğitimlerin üzerine inşa edilerek süreklilik gösterecek şekilde planlanır.
- e) Lisansüstü mesleki gelişim ders ve faaliyetlerinin geliştirilmesi, planlanması ve yürütülmesi ile ilgili işlerde başöğretmenler görevlendirilebilir.
- f) Lisansüstü öğretmen eğitimi kapsamında sağlanacak eğitimler, öğretmen yetiştiren programların akreditasyonu kapsamında ayrıca değerlendirilir ve akredite edilmek için gerekli koşulları sağlamayan programların faaliyetleri akredite edilme koşullarını sağlayıncaya kadar askıya alınır.

GEREKÇE - MADDE - 17

Bu Madde ile öğretmenlerin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanlarının kazanılmasında uygulanacak usul ve esaslar tanımlanmıştır. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanlarının kazanılmasında eğitim ve liyakat temelli bir değerlendirme yapılacak, fiili olarak öğretmenlik görevinde kanıtlanmış başarılar esas alınacaktır.

MADDE - 17 (1) Öğretmenlerin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanlarının kazanılmasında uygulanacak usul ve esaslar şunlardır;

- a) Öğretmenlikten sonraki ilerleme basamakları uzman öğretmenlik ve başöğretmenliktir.
- b) Uzman öğretmenlik için mesleki uyum süreci sonrası en az beş yıl fiili olarak öğretmenlik yapmış olmak ve kendi alanında veya branşında yüksek lisans derecesine sahip olmak şartı aranır. Bu şartlara ek olarak uzman öğretmenlik, eğitim öğretim uygulamalarında çalışmalarını ve başarılarını gösteren, dezavantajlı, öğrenme eksiği olan öğrencilere öğrenme desteklerini ve öğrencilerin gelişimine ilişkin kanıtları içeren planlar ile eğitim öğretim uygulamalarına ve uygulamaların çıktılarını ilişkin değerlendirme sonuçlarına dayalı olarak elde edilen bir unvandır.
- c) Başöğretmenlik için mesleki uyum süreci sonrası en az 10 yıl fiili olarak öğretmenlik yapmış olmak, uzman öğretmenlik için tanımlanan diğer koşulları tamamlamış olmak ve kendi alanında veya branşında doktora derecesine sahip olmak şartları aranır.
- ç) Başöğretmen ve uzman öğretmen için bu Kanun kapsamında tanımlanan ek görev ve yükümlülükler dikkate alınarak bu unvanları alacak toplam öğretmen sayısı il düzeyinde planlanır. Bu sayı il düzeyinde, başöğretmen unvanı için ildeki toplam öğretmen sayısının %5'ini, uzman öğretmen unvanı için %15'ini geçemez.
- d) Her tür ve düzeyde özel öğretim kurumunda Başöğretmen ve uzman öğretmen unvanlarının verilmesi özel öğretim kurumunun takdirindedir. Resmî öğretim kurumlarında görev yaparken alınmış olan unvanlar özel öğretim kurumları açısından kazanılmış hak olarak değerlendirilemez.

IX. Özlük Hakları

GEREKÇE - MADDE - 18

Bu madde ile öğretmenler ile okul müdürü ve okul müdür yardımcılarının eğitim öğretim tazminatı ödemeleri düzenlenmektedir. Bu düzenleme ile öğretmenler ile okul müdürü ve okul müdür yardımcılarının aylık net gelirlerinde önemli ölçüde iyileşme sağlanacaktır. Ayrıca eğitim öğretim tazminatı tutarlarında büyük ölçekli okullar (öğrenci sayıları binler ifade edilen) ve dezavantajlı okul veya daha az tercih edilen okul olma özelliklerine göre belirli oranlar dahilinde artırılabilir, bu artış yoluyla dezavantajlı okul veya daha az tercih edilen okullar için bir teşvik oluşturulacaktır.

Öğretmenler için mevcut ödeme sistemi ve ek ders uygulamaları ile bunlardan kaynaklı olarak öğrencilerin ve kamuoyunun önünde ücret tartışmaları, nöbet ücreti, bayramlar, törenler, etkinlikler için ek ders uygulamaları öğretmenlik mesleğinin itibarına zarar vermektedir. Ayrıca ek ders dağılımı gibi hususlarda yaşanan olumsuzluklar okullarda çalışma barışını ve dolayısıyla öğrenme eko-sistemini olumsuz etkilemektedir. Nihai olarak ek ders ücreti odaklı tartışmalar ile öğretmenlerin genel olarak ücretleri ile ilgili olumsuzluklar öğretmenlik meslek etiği ile uyuşmayacak durumların oluşmasına neden olmaktadır. Öğretmenlik 15/18 ders saati gibi bir süre ile sınırlandırılmayacak, öğrencinin iyi olma halini önceleyen, insan odaklı bir adanmışlık gerektiren bir meslektir. Mevcut uygulama biçimi ve bu uygulama biçiminden kaynaklı tartışma ve konuyu ele alış biçimi öğretmenlik mesleği için onur kırıcı ve öğretmenliğin itibarına telafi edilemeyecek düzeyde zarar verici bir görünüme sahiptir. Bu nedendir ki, bu Madde ile eğitim öğretim tazminatı oranlarındaki artış yoluyla alınabilecek en üst sınırdan ek ders ücreti dahil olmak üzere öğretmenlerin mevcut aylık net gelirlerinin üzerinde bir aylık net gelir elde etmeleri ve makul bir yaşam standardı içinde mesleklerini icra etmeleri temin edilecektir. Böylece öğretmenlerin haftalık iş yükleri kapsamında her türlü ders, eğitimi öğretim faaliyeti ve öğretmenlik görevinin gereği olarak yerine getirdikleri çalışmalar için ayrıca bir ücret tartışması ortadan kalkacaktır.

Mevcut durumda Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dahil öğretmen unvanlı kadrolarda fiilen öğretmenlik yapanlara devlet memurları kanununda belirtilen en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) brüt tutarının;

- A) 1-2 nci derecelerden aylık alanlar için % 100 üne,
- B) 3 ve 4 üncü derecelerden aylık alanlar için % 95 ine,
- C) Diğer derecelerden aylık alanlar için % 85 ine,

Ayrıca başöğretmen unvanını kazanmış olanlara % 40'ına, uzman öğretmen unvanını kazanmış olanlara % 20'sine kadar eğitim öğretim tazminatı ödenmektedir.

2018 Temmuz ayı memur maaşları esas alındığında, bu madde ile yeniden düzenlenen eğitim öğretim tazminatı oranları ile öğretmenlerin ek ders dahil olmak üzere mevcut durumdaki toplam net gelirleri ile kıyaslandığında kıdemlerine göre değişen oranlarda net bir iyileşme/artış sağlanacaktır.

Diğer ülkelerde öğretmenlerin çalışma yüklerinin nasıl ele alındığına bakıldığında AB ülkelerinden yalnızca dördünde (Belçika, İrlanda, Almanya ve Lüksemburg) çalışma süresinin ders saati üzerinden tanımlandığı ve bu ders saati karşılığında bir ücret belirlendiği görülmektedir. Ancak diğer AB ülkelerinin tamamında öğretmenlerin iş yükünün derse girmek ile birlikte öğretmenlik görevi ile ilişkili her türlü çalışmayı kapsayacak şekilde tanımlandığı görülmektedir. Derse hazırlık, planlama, okulda kurullarda ve komisyonlarda görev alma, disiplinler arası çalışmalar, zümre toplantıları, ders dışı eğitim öğretim etkinlikleri gibi her türlü eğitim öğretim etkinliği öğretmenlerin asli görevinin bir parçası olarak ele alınmaktadır. Bu tür çalışmalar için ayrıca bir ücret veya ek ücret ödenmesi söz konusu değildir.

Bu Madde ile ayrıca öğretmenlere ilk atamalarında makul bir yaşam kurmak için mali destek sağlanması ile konut kiralama ve yaşanabilir bir konut bulma imkanı olmayan yerleşim birimlerinde öğretmenler için konut temini güvence altına alınmaktadır. İlave olarak, dezavantajlı yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenler için teşvikler sağlanmaktadır.

Özel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin özlük haklarının güvence altına alınması amacıyla özel eğitim kurumlarında yöneticilik ve eğitim - öğretim hizmeti yapanlara kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmi okullarda ödenen brüt aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az brüt ücret verilemeyeceği hükme bağlanmaktadır.

MADDE - 18 (1) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına dahil öğretmen unvanlı kadrolarda fiilen öğretmenlik yapanlar ile okul müdürü ve okul müdürü yardımcılara devlet memurları kanununda belirtilen en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) brüt tutarının;

- a) Okul/kurum müdürleri için %350 si,
- b) Müdür yardımcıları için %275 i,
- c) Başöğretmenler için %300 ü,
- ç) Uzman öğretmenler için %215 i,
- d) Öğretmenlerden 1-2 nci derecelerden aylık alanlar için % 210 u,
- e) Öğretmenlerden 3 ve 4 üncü derecelerden aylık alanlar için % 200 ü,
- f) Öğretmenlerden 5, 6, 7, 8, ve 9 uncu derecelerden aylık alanlar için % 195 i,

kadar eğitim öğretim tazminatı ödenir.

(2) Eğitim öğretim tazminatı tutarları Millî Eğitim Bakanlığınca belirlenecek okulların öğrenci sayıları ve dezavantajlı okul veya daha az tercih edilen okul olma özellikleri dikkate alınarak, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile okul müdürleri için %450 ye, okul müdür yardımcılara için %325 e, öğretmenler için %250 ye kadar artırılabilir.

(3) Öğretmenlerin haftalık iş yükleri 35 saat (1 saat=60dk) olarak düzenlenir. Özel öğretim kurumlarında haftalık çalışma İş Kanununda tanımlanan çalışma süresidir. Sınıf öğretmenleri için bir şube karşılığı, branş öğretmenleri için ise 24 ders saati karşılığı bir öğretmen normu belirlenir. Toplam iş yükünün sınıf öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenleri için en fazla haftalık ders çizelgesindeki toplam ders saati kadar (ders saatleri süreleri bakanlıkça belirlenir), alan öğretmenleri için en fazla 30 ders saatine kadar ders yükü olarak belirlenir.

(4) Öğretmenlerin ders yüklerinin belirtilen saatlerden daha az olması halinde; kendi okulu/kurumu içinde toplam iş yükünden geriye kalan süreler okulda derse hazırlık, planlama, ölçme değerlendirme, disiplinler arası çalışmalar, mesleki gelişim çalışmaları, destek ve telafi çalışmaları, veli toplantıları ve bilgilendirmeleri, nöbet görevleri ile her türlü eğitici etkinlikler ve ders dışı çalışmalar için kullanılır ya da eğitim bölgesi içinde diğer kurumlarda görevlendirme yapılabilir.

(5) Öğretmenlerin haftalık iş yükleri kapsamındaki herhangi bir çalışma için ayrıca bir ücret ödemesi yapılamaz.

(6) Her eğitim öğretim yılı başında eğitim öğretim hizmetleri sınıfında fiili olarak öğretmenlik görevi yapanlara eğitim öğretim yılı hazırlık ödeneği ödenir.

(7) Eğitim öğretim yılına hazırlık ödeneği; devlet memurları kanununda belirtilen en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) brüt tutarının öğretim yılının başladığı aydan sonra ve birinci dönem ders yılının sonundan önce göreve başlayanlara %100'ü, birinci dönem ders yılından sonra ve ikinci dönem ders yılının sona ermesinden önce göreve başlayanlara ise %75'i oranında yapılır.

(8) Konut kiralama ve yaşanabilir bir konut bulma imkanı olmayan yerleşim birimlerinde öğretmenler için konut temini Bakanlıkça sağlanır.

(9) Dezavantajlı yerleşim birimlerinde eğitim öğretim sınıfında görev yapanlar için söz konusu bölgede görev yaptıkları her bir yıl için 60 gün yıpranma payı hakkı verilir.

(10) Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmi okullarda ödenen brüt aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az brüt ücret verilemez. Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler Bütçe kanunlarıyla resmi okul öğretmen ve personeline sağlanan haklara denk olarak özel okul öğretmenlerine ve personeline de ödenir. Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemelerden vergi kesilmez.

GEREKÇE - MADDE - 19

Bu Madde ile öğretmenlerin yıllık izinlerini kullanma zamanı ve süreleri düzenlenmektedir.

MADDE - 19 (1) Öğretmenler eğitim öğretim faaliyetlerine ara verildiği dönemde yıllık izinlerini kullanmış sayılırlar. Ancak Bakanlıkça veya İl Milli Eğitim Müdürlüklerince belirlenen eğitim öğretim veya mesleki gelişim faaliyetlerinin eğitim öğretime ara verildiği dönemde yapılması veya telafi ve destek programları ile diğer eğitici faaliyetlerin düzenlenmesi halinde öğretmenlerin yıllık izinleri her koşulda yıllık toplam altı haftadan daha az olamaz. Yıllık izin dışında kalan izinler, diğer kanunlardaki genel hükümler çerçevesinde değerlendirilir.

GEREKÇE - MADDE - 20

Bu Madde ile öğretmenlerin emeklilik işlemlerinin ne zaman gerçekleştirileceği düzenlenmektedir.

MADDE - 20 (1) Öğretmenlerin emeklilik işlemleri eğitim öğretim yılının son iş gününü izleyen 30 gün içinde yapılır. Emeklilik hakkını kullanmak isteyen öğretmenler emekli olacaklarını ikinci yarıyılın başlangıcından itibaren 6 hafta içinde bildirmekle yükümlüdür.

(2) Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dâhil öğretmen unvanlı kadrolarda fiilen öğretmenlik yapanlar ile okul müdürü ve okul müdür yardımcıları eğitim öğretime ara verilen yaz dönemi içinde, atama dönemi öncesinde emeklilik için başvuruda bulunmalı ve emeklilik işlemleri bu dönem içinde tamamlanır.

X. Mesleki ve Etik Davranış Standartları

GEREKÇE - MADDE - 21

Bu Madde ile öğretmenler için diğer öğretmenlere, öğrencilere, ailelere ve topluma karşı davranışlarında uyması gereken etik standartlar tanımlanmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin statüsünün ve itibarının yeniden tesis edilmesi, bu mesleğin kendi içinde yüksek etik davranış standartlarını kabulü, takibi ve mesleki bir topluluk olarak kendi içinde oto-kontrol yoluyla bu etik standartları ve davranışları sıkı bir şekilde hayata geçirmesi ile mümkün olabilir. Bu etik davranış standartları eğitim öğretim ortamlarında hakim olmadıkça, bu Kanun ile yapılan diğer düzenlemelerin hiçbiri öğretmenlik mesleğinin statüsünün ve itibarının yükseltilmesi için yeterli olmayacaktır.

Eğitim öğretimin odağında insanın olduğu noktasından hareketle, her türlü eğitim öğretim ortamında ve etkinliğinde, etik davranış standartlarını esas alan bir öğrenme eko-sisteminin oluşturulması için öğretmenlerin etik davranış standartları çerçevesinde mesleklerini icra etmeleri önem arz etmektedir. Öğrencilerin toplumsal ve evrensel değerlere sahip, çalışma disiplini, birlikte çalışma ve diğer insanlarla ilişkilerinde etik ilkeler çerçevesinde davranmayı özümsemiş bireyler olarak yetişmeleri için aynı değer ve ilkelerin okulun, eğitim öğretimin her yerinde ve her anında hayata geçmiş olması gerekir. Bu davranış standartlarına uyan bir öğretmen topluluğu öğrenciler için birer etik rol modeli olacaktır. Bu nedenledir ki, bu Kanun kapsamında mesleki ve etik standartlar ayrı bir yer tutmaktadır.

MADDE - 21 (1) Öğretmenler, öğrencilerine, meslektaşlarına, ailelere ve topluma karşı davranışlarında ve mesleğin icrasında çalışma standartlarına ve etik ilkelere uygun davranır. Her öğretmen, öğretmenlik meslek etiği davranış ilkelerine uymayı taahhüt eden bir sözleşmeyi imzalamakla yükümlüdür.

(2) Öğretmenlik mesleğine ilişkin etik davranışlar şunlardır;

- a) Görevinin gerektirdiği bilgi, nitelik ve yeteneklere sahip olabilmek için, her türlü bilgiyi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek gelişimini sürdürür.

- b) Mesleğini sevmediği izlenimini gösterecek davranışlardan kaçınır.
- c) Eğitim ve öğretimin güven ve düzen içinde yapılmasını sağlar.
- ç) Çalıştığı kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranır.
- d) Derse geç girerek, dersten erken ayrılarak ya da gerçeğe aykırı mazeretler üreterek eğitim sürecini kesintiye uğratmaz
- e) Ders saatlerini etkin ve verimli kullanır.
- f) Dersten geç ayrılmak suretiyle öğrencinin dinlenme hakkını engellemez.
- g) Öğretmenler Günü gibi özel gün ve haftalarda verilen, maddi değeri olmayan sembolik nitelikteki hediyeler hariç, mesleki kararını ve tarafsızlığını etkilemesi muhtemel herhangi bir hediye kabul etmez.
- h) Mesleki nüfuzunu kullanarak kişisel menfaat sağlamaz; kurum kaynaklarını, araç ve gereçlerini kişisel amaç için kullanmaz.
- ı) Kendi öğrencilerine ücret veya başka bir menfaat karşılığı özel ders vermez.
- i) Öğrenci ve velilerden bağış, yardım veya başka bir isim altında para ya da eşya talebinde bulunmaz, bunlarla ilgili zorunluluk getirmez.

(3) Öğretmenlerin öğrencilere karşı etik davranışları şunlardır;

- a) Dil, ırk, renk cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri farklılıklara göre ayırım yapmaksızın gözetmeden, öğrencilere adil ve eşit davranır.
- b) Öğrencilerin farklılıklarını gözetmeksizin anlayış ve hoşgörü ile yaklaşır.
- c) Öğrenciyi utandıracak, onurunu kırarak söz ve davranışlardan hassasiyetle kaçınır.
- ç) Söz, davranış, hal, hareket ve görüntüsü ile öğrencilere iyi örnek olur, kötü örnek oluşturacak tutum ve davranışlardan kaçınır.
- d) Öğrencinin özel hayatına yönelik bilgileri korur, yasal ve mesleki gereklilikler nedeniyle zorunluluk olmadıkça kimseyle paylaşmaz.
- e) Öğrencilerin fiziksel, duygusal, sosyal, kültürel ve ahlaki gelişimlerini gözetir, bu doğrultuda öğrencileri ile güvene dayalı iletişim kurar.
- f) Bedenen ve ruhen sağlıklı, iyi ahlaklı, kendine güvenen, sorumluluk sahibi bireyler yetiştirmek için gereken çabayı gösterir.
- g) Kişisel, ailevi ve çevresel nedenlerle üzüntü, sıkıntı, mutsuzluk gibi kişisel durumlarını öğrencilere yansıtmaz ve onları açıklamaz.
- h) Öğrencinin beden ve ruh sağlığını, fiziksel, sosyal gelişimini ve eğitimini olumsuz yönde etkileyecek şekilde davranmaz.
- ı) Bir öğrencinin okul içinde ve okul dışında kötü muameleye uğradığını fark ettiğinde gerekli tedbirleri alır, durumu yetkili makamlara bildirir.

(4) Öğretmenlerin meslektaşları ile ilişkilerinde etik davranışları şunlardır;

- a) Meslektaşları arasında dil, ırk, renk cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrımcılık yapmaz.
- b) Meslektaşlarına, öğrencilerle ilgili güven sarsıcı veya önyargılı yaklaşımlara neden olacak şekilde telkin ve yönlendirmede bulunmaz.
- c) Meslektaşları ile ilgili edindiği bilgilerde gizliliğe riayet eder, yasal ya da mesleki amaçlarla gerekli olmadıkça açıklamaz.
- ç) Meslektaşlarına karşı kaba muamelede bulunamaz ve kaba bir dil kullanamaz.
- d) Öğrencilerin huzurunda ve değişik ortamlarda meslektaşları aleyhine söz söylemez, olumsuz söz ve davranışlardan kaçınır.

- e) Meslektaşları ile öğrencilerin kaliteli bir eğitim-öğretim alması için işbirliği yapar, bu süreçte karşılaştığı sorunları okul yönetimi ile paylaşır.
- f) Kasıtlı olarak meslektaşlarının mesleki hak ve ayrıcalıklarını kullanmalarını engelleyemez ya da reddedemez.

(5) Öğretmenlerin veliler ile ilişkilerinde etik davranışları şunlardır;

- a) Öğrencilerin yararına olacak konularda velilerle işbirliği yapmak ve bilgi almak için gerekli çabayı gösterir.
- b) Veliler arasında ırk, dil, din, renk, cinsiyet, siyasi görüş, ve aile statüsüne dayalı ayrımcılık yapmaz.
- c) Çocuklarıyla gerektiği gibi ilgilenmeleri konusunda velileri yönlendirir.
- ç) Okul bulunduğu yerleşim yerinin kültürünü ve okuldaki öğrencilerin ev ortamını tanımak ve anlamak için çaba gösterir.
- d) Toplum karşı nazik, saygılı, pozitif ve aktif rol sergiler, sorumluluklarını yerine getirerek örnek olur. Yetkilerinin dışında bir konuda ilgili birime veya yetkiliye yönlendirir.
- e) Etik davranış ilkeleri ile bağdaşmayan eylemlere şahit oldukları durumda yetkili makamlara bildirir.

(6) Yöneticilerin göstermesi gereken etik davranışları şunlardır;

- a) Eğitim ve öğretimin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için gereken önlemleri alır.
- b) Kurum kaynaklarının etkin, verimli ve tutumlu bir şekilde kullanılmasını sağlar.
- c) Öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasında ırk, dil, din, renk, cinsiyet, siyasi görüş ve aile statüsüne dayalı ayrımcılık yapmaz.
- ç) Öğretmenler, öğrenciler ve velilerin okulda yaşanan sorunları açık bir şekilde ifade etmesine imkân verir, sorunlara çözüm üretme konusunda gayret gösterir.
- d) Öğrencilerin eğitim ve öğretimiyle ilgili olarak velilerle olumlu ve sürekli iletişim kurar.
- e) Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenler arasında eşitlik, tarafsızlık ve liyakat ilkelerine riayet eder.

XI. Disiplin İşlemleri

GEREKÇE - MADDE - 22

Bu Madde ile öğretmenlik mesleğine özel olarak uyarı, kınama, ders ücreti kesilmesi, maaş kesilmesi, kademe ilerlemesinin durdurulması, meslekten çıkarma, devlet memurluğundan çıkarma cezalarının karşılığı olan davranışlar tanımlanmıştır. Bu Kanun dışında mevcut diğer kanunlarda devlet memurları için söz konusu cezaların karşılığı tanımlanmış olmakla birlikte, mevcut düzenlemeler öğretmenlik mesleğine özel hususları karşılamamaktadır.

MADDE - 22 (1) Öğretmenlere davranışlarının niteliklerine göre;

- a) Uyarı,
- b) Kınama,
- c) Ders ücreti kesilmesi,
- ç) Maaş kesilmesi,
- d) Kademe ilerlemesinin durdurulması,
- e) Meslekten çıkarma,
- f) Devlet memurluğundan çıkarma,

cezaları verilir.

(2) Bu maddede öğretmenlik mesleğine özel davranışlar belirtilmiş olup, burada belirtilmeyen davranışlar hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunlardaki hükümler uygulanır.

(3) Uyarı ve kınama cezaları şu hareketlere karşı verilir:

- a) Öğrencilerine, meslektaşlarına ve velilere karşı kaba muamelede bulunmak ve kaba bir dil kullanmak.
- b) Öğrencilere verilen ödev, görev, proje ve öğretim programı gereği takibi gereken çalışmalarını kontrol etmemek ve gerekli düzeltmelerin yapılmasını temin etmemek.
- c) Öğrencilerin devam-devamsızlığı ile ilgili kontrolleri yapmamak ve devamsızlık halinde okul idaresine zamanında bilgi vermemek,
- ç) Yukarıdaki hallerin ilk defasında uyarı, tekrarında kınama cezası verilir.

(4) Ders ücretlerinin kesilmesi cezası şu hallerde verilir:

- a) Kabule şayan mazereti olmadan derse girmemek veya girdiği halde dersten başka bir şeyle meşgul olmak.
- b) Öğretmenler kurulu ile ilgili mevzuatı gereği okulda oluşturulan kurul ve komisyon toplantı ve çalışmalara mazeretsiz olarak devam etmemek.
- c) Bir ay zarfında iki defadan fazla derse geç gelmek.
- ç) Mazeretsiz olarak derse gelmeyen ve derste ders dışında bir işle meşgul olan öğretmenin maaşından kesilecek miktar, öğretmenin maaşının davranışın gerçekleştiği ay süresince girmeye mecbur olduğu ders sayısına bölünür ve boş geçen her ders saati için bu miktarın beş katı ilk alacağı aylıktan kesilir.
- d) Mazeret nedeniyle derse girmeyen öğretmenin mazeretini en geç üç gün içinde yazılı olarak bildirmesi ve bir hafta içinde kanıt niteliğindeki belgeleri okul yönetimine teslim etmesi gerekir. Aksi durumda cezai işlem uygulanır.

(5) Maaş kesilmesi cezası şu hallerde verilir:

- a) Okul binasına, tesislerine, donanımına, araç ve gereçlerine zarar vermek. Zararın tazmini için ayrıca diğer kanunlardaki genel hükümler uygulanır.
- b) Veli ve öğrencilere ilişkin kişisel bilgiler ile gizliliği olan bilgileri yazılı, sözlü veya elektronik araçlarla paylaşmak. Veli ve öğrencilere ilişkin kişisel bilgiler ile gizliliği olan bilgileri paylaşmaktan doğan bir zarar oluşması halinde diğer kanunlardaki hükümler uygulanır.
- c) Okul saatleri içinde veya dışında kendi öğrencisine ücret karşılığı olarak özel ders, etüt ve benzeri adlar altında ders veya kurs vermek, bu kapsama girecek faaliyetlerde bulunmak.

(6) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası şu hallerde verilir.

- a) Diğer öğretmenler, okul idaresi ve diğer personeli öğrenci, veli ya da kamuoyu önünde küçük düşürecek söz ve davranışlarda bulunmak.
- b) Öğrencilere not takdirinde taraflı ve adaletsiz davranmak.

(7) Meslekten çıkarılmak aşağıdaki hallerde uygulanır:

- a) Okul içinde veya okul dışında kime karşı işlendiğine bakılmaksızın cinsel saldırı, cinsel istismar, cinsel sarkıntılık ve cinsel taciz fiillerinden birini işlemek. Bu fiillerden birini işleyenler ömür boyu öğretmenlikten ve devlet memurluğundan men edilir ve resmi olmayan kurumlarda da çocukların bakımı, eğitimi, korunması ve ulaşımı ile ilgili herhangi bir işte geçici veya daimi statüde çalıştırılmazlar. Bu hüküm çocukların bakımı, eğitimi ve korunmasına yönelik hizmet veren kurumlarda eğitim öğretim hizmetleri sınıfında olmayan her türlü geçici veya daimi statüde çalışan personel için de aynı şekilde uygulanır.

- b) Öğrenciye, veliye veya meslektaşlarına karşı dil, ırk, renk cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrımcılık yapmak ve tahkir edici söz veya davranışta bulunmak.
- c) Eğitim öğretim hizmetleri sınıfında fiili olarak görev yapanlara, aylıktan kesme ve daha üst bir cezayı gerektiren bir fiile dair iftirada bulunmak. İftiranın niteliğine veya iftiraya uğrayanın maddi ve manevi olarak uğradığı zararın niteliğine bağlı olarak uygulanacak diğer cezalar hakkında ayrıca diğer kanunlardaki genel hükümler uygulanır.

XII. Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfında Fiili Olarak Görev Yapanlara Karşı İşlenen Suçlarda Ceza Artırımı

GEREKÇE - MADDE 23 - (1)

Bu Madde ile okullarda ve eğitim öğretim kurumlarında öğretmenlere ve yöneticilere yönelik olarak veya bunların kendi aralarında işlenen suçların önlenmesi ve caydırıcılığın artırılması amaçlanmaktadır.

MADDE 23- (1) Eğitim öğretim hizmetleri sınıfında görev yapanlara karşı, görevinden dolayı veya görevi ile ilişkili olarak, okul veya eğitim öğretim kurumu sınırları içinde veya dışında, eğitim öğretim hizmetleri sınıfında görev yapanlar veya bunlar dışındaki kişilerce işlenen her türlü suçta ceza bir kat artırılır.

XIII. Yürürlük

GREKÇE - MADDE 24 - (1)

Bu Madde yürürlük maddesidir.

MADDE 24 - (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

XIV. Geçici Maddeler

GEREKÇE - GEÇİCİ MADDE - 1

Bu Madde ile bu Kanun kapsamında yapılması gereken yönetmelik düzenlemelerin Millî Eğitim Bakanlığı tarafından makul bir süre içinde tamamlanması öngörülmektedir.

GEÇİCİ MADDE - 1 (1) Bu Kanun kapsamında belirtilen yönetmeliklerin bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren 6 ay içinde hazırlanarak yürürlüğe girmesi için gerekli çalışmalar Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülür.

GEREKÇE - GEÇİCİ MADDE - 2

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih öncesinde öğretmen yetiştirme lisans programları ve Öğretmenlik Sertifika Programlarına kayıt yaptırmış olanlar ile mezun olanların tamamının istihdam edilmesi imkânı bulunmayacağından, söz konusu öğrencilerin veya mezunların farklı alanlarda istihdam edilebilirliğini sağlayacak meslek programlarının düzenlenmesi halihazırda bu kapsamda oluşmuş bireysel ve sosyal sorunların asgari düzeye indirilmesinde etkili olabilir.

GEÇİCİ MADDE - 2 (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih öncesinde öğretmen yetiştirme lisans programları ve Öğretmenlik Sertifika Programlarına kayıt yaptırmış olanlar ile mezun olanlardan öğretmen ihtiyacı fazlası olanların, öğretmenlik alanları dışında istihdam edilebilmelerini destekleyecek eğitim öğretim programları Millî Eğitim Bakanlığı ile diğer ilgili kurum ve kuruluşlar ile işbirliği içinde planlanır ve uygulanır.