

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ PROGRAMI

SOSYAL MEDYADA ÖĞRETMENLİK MESLEK
KANUNUNA DAİR YAPILAN YORUMLAR ÜZERİNE BİR
SOSYAL MEDYA ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYSU ÖZDEMİR YALÇIN

ANKARA
TEMMUZ, 2024



**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ PROGRAMI**

**SOSYAL MEDYADA ÖĞRETMENLİK MESLEK
KANUNUNA DAİR YAPILAN YORUMLAR ÜZERİNE BİR
SOSYAL MEDYA ANALİZİ**

AYSU ÖZDEMİR YALÇIN

DANIŞMAN: PROF.DR. ŞAKİR ÇINKİR

**ANKARA
TEMMUZ, 2024**

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne;

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Nihan DEMİRKASIMOĞLU

Üye: Prof. Dr. Şakir ÇINKIR (Danışman)

Üye: Doç. Dr. Pelin TAŞKIN

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca, jüri üyeleri tarafından .../.../20... tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulu tarafından ise .../.../20... tarihinde kabul edilmiştir.

.....

Prof. Dr. Mehmet İktbal YETİŞİR
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Aysu ÖZDEMİR YALÇIN

ÖZET

SOSYAL MEDYADA ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNUNA DAİR YAPILAN YORUMLAR ÜZERİNE BİR SOSYAL MEDYA ANALİZİ

Özdemir Yalçın, Aysu

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Şakir ÇINKIR

Temmuz, 2024 xi + 112 sayfa

Bu araştırmada bir sosyal medya platformu olan Twitter üzerinde Öğretmenlik Meslek Kanununa dair atılan twitlerden yola çıkılarak Öğretmenlik Meslek Kanunu'na dair öğretmen görüşleri, öğretmenlerin bahsi geçen kanun konusundaki memnuniyet dereceleri ve eleştirilerinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin bahsi geçen kanuna dair yapılmasını arzu ettikleri değişiklikler ve gelecekteki uygulamalara dair beklentileri anlaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırmada öncelikle teknik programlar kullanılarak Öğretmenlik Meslek Kanunu'na dair atılmış twitler toplanmıştır. Çekilen ham verilerin işlenmesi ve analizi için farklı yazılım kodları kullanılmıştır. Veriler okunmuş ve düzenlenmiş, ardından işlenen veriler zaman ve metin bilgisi olacak şekilde ayrıştırılarak temizlenmiştir. Sonuçların Excel'e aktarılmasından sonra veriler manuel olarak hashtag, tekrarlayan veriler ve anlamsız kelime öbeklerinden ayrıştırıldıktan sonra analize uygun 6408 twitten veri setiyle analize başlanmış, bu veriler temalara ayrılarak başlıklar altında analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin 14 Şubat 2022'de Resmî Gazete' de yayınlanan Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında memnuniyet dereceleri oldukça düşüktür. Kanun, içerik, uzman ve başöğretmenlik görev tanımları, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin hakları, ücretli öğretmenlik sorunu, maaş ve özlük haklarının düzenlenmemesi gibi yetersizlikler nedeniyle yetersiz görülmektedir. Bunun yansısı, öğretmenlerin farklı kariyer basamakları ile statülere ayrılması, öğretmenler arası adalet ve eşitlik ilkesinin ihlal edilmesi, öğretmenlerin itibarsızlaştırması /değersizleştirilmesine sebep olması, hazırlık sürecinde paydaşların sürece katılmaması, eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlal edilmesi, çalışma barışının bozulmasına sebep olması ve lisansüstü ve doktora eğitimi almış öğretmenlerin durumu gibi hususlar kanun hakkında en çok eleştiri alan başlıklar olmuştur. Bütün bu yetersizlik algıları ve eleştiriler sonucunda da

öğretmenler kanunun iptal veya revize edilmesi ve özellikle sınav uygulamasına son verilmesi yönünde taleplerini dile getirmişlerdir.

Öğretmenlerin kanunun iptali veya yeniden gözden geçirilerek daha kapsayıcı ve içerik bakımından tüm paydaşları memnun edecek, eşitlikçi, ayrıştırmaya sebep olmayacak uygulamalar içerek biçimde ve öğretmenlik mesleği ile ilgili bütün hususları tek bir kanun altında toplayıp mesleğe dair tüm sorunları tek elden çözecek niteliğe büründürülmesi gereği konusunda yoğun bir beklentisi olduğu tespit edilmiştir. Bu beklenti doğrultusunda, kanunun revize edilmesi söz konusu olduğunda eğitim paydaşlarının sürece dâhil edilmesi önemli bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, kanunun içerik olarak geliştirilmesi, öğretmen beklentileri ışığında öğretmenlik mesleğine dair özlük hakları, özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin haklarının korunması, lisansüstü ve doktora eğitimini tamamlamış öğretmenlerin hakları, ödül ve ceza, atama, terfi ve öğretmenlerin şiddet eylemlerine karşı korunmasını da içerek biçimde yeniden düzenlenmesi önerilmektedir.

ABSTRACT
A SOCIAL MEDIA ANALYSIS OF COMMENTS ON THE TEACHING
PROFESSION LAW

Özdemir Yalçın, Aysu

Master Degree, Department of Educational Administration and Policy

Supervisor: Prof. Dr. Şakir ÇINKIR

July, xi + 112 page

This research aims to analyze teachers' opinions, satisfaction levels, and criticisms regarding the Teaching Profession Law by examining tweets about the law posted on the social media platform Twitter. Additionally, the study seeks to understand the changes teachers desire in the law and their expectations for future implementations.

In the research, tweets regarding the Teaching Profession Law were first collected using technical programs. Different software codes were used for processing and analyzing the raw data. The data was read and organized, then the processed data was parsed and cleaned to include time and text information. After transferring the results to Excel, the data was manually filtered to remove hashtags, duplicate data, and meaningless phrases. The analysis began with a data set of 6408 tweets, which were divided into themes and analyzed under different headings.

The results of the research indicate that teachers' satisfaction levels with the Teaching Profession Law, published in the Official Gazette on February 14, 2022, are quite low. The law is perceived as inadequate due to shortcomings in content, the definitions of specialist and head teacher roles, the rights of teachers working in private schools, the issue of contracted teaching, and the regulation of salaries and personal rights. Additionally, the division of teachers into different career steps and statuses, violations of the principles of justice and equality among teachers, the devaluation or demeaning of teachers, the lack of stakeholder involvement in the preparation process, violations of the principle of equal pay for equal work, the disruption of workplace harmony, and the situation of teachers with postgraduate and doctoral education are the most criticized aspects of the law. As a result of these perceived inadequacies and criticisms, teachers have expressed their demands for the law to be annulled or revised, particularly calling for the termination of the examination requirement.

It has been found that teachers have a strong expectation for the law to be either annulled or revised to be more inclusive, satisfying all stakeholders, promoting equality, avoiding divisiveness, and addressing all issues related to the teaching profession under a single law. This expectation underscores the importance of involving educational stakeholders in the revision process. Furthermore, it is recommended that the law be developed in terms of content, addressing teachers' expectations concerning personal rights, protecting the rights of teachers working in private educational institutions, the rights of teachers who have completed postgraduate and doctoral education, as well as including provisions for rewards and penalties, appointments, promotions, and protection against acts of violence towards teachers.

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının tamamlanması uzun ve zorlu bir süreç oldu. Yaklaşık 13 yıl süren bu yolculuk boyunca pek çok deneyim kazandım ve hayatımın çeşitli dönemlerinde farklı zorluklarla karşılaştım. Bu süreçte bana destek olan ve yanımda olan herkese minnettarlığımı ifade etmek istiyorum.

Akademik yolculuğumda bana rehberlik eden ve değerli katkılarıyla bu tezin oluşmasına büyük katkı sağlayan tez danışmanım Prof. Dr. Şakir ÇINKIR'a teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Kendisi, bilimsel bilgi ve tecrübeleriyle bana her zaman yol gösterdi ve beni motive etti.

Öncelikle, bu tez çalışmasını tamamlayamadan aramızdan ayrılan sevgili annem Birsen ÖZDEMİR ve babam Hakkı Nedim ÖZDEMİR'i rahmetle anıyorum. Onların sevgi dolu anıları ve bana verdikleri hayat dersleri, bu süreçte bana güç ve ilham kaynağı oldu.

Hayatımın en anlamlı ve özel iki varlığı olan çocuklarım Ada ve Güneş'e de değinmeden geçemem. Onlar, bu zorlu süreçte bana neşe ve umut verdiler. Varlıkları, her türlü zorluğu aşmam için bana motivasyon sağladı.

Tez çalışmam boyunca, her an yanımda olan ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili eşim Muzaffer YALÇIN'a en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Onun sabrı, sevgisi ve desteği olmadan bu noktaya gelmem mümkün olmazdı.

Son olarak, bu süreçte doğrudan ya da dolaylı olarak bana destek olan tüm arkadaşlarıma, meslektaşlarıma ve aileme minnettarlığımı ifade ediyorum. Onların varlığı, bu tezi tamamlamamda büyük rol oynadı.

Bu tez, yukarıda adı geçen tüm değerli insanların emeği, desteği ve sevgisiyle oluşmuştur. Her birine ayrı ayrı teşekkür ederim.

Saygılarımla,
Aysu ÖZDEMİR YALÇIN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ BİLDİRİMİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xi
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç.....	4
Önem.....	4
Sınırlılıklar.....	5
Tanımlar.....	6
BÖLÜM 2.....	7
KURAMSAL ÇERÇEVE	7
Öğretmenlik Mesleği	7
Öğretmenlik Mesleğinin Gelişimi	9
Öğretmenlik Mesleği İçin Öngörülen Güncel Yeterlilikler	10
Öğretmenlik Mesleğinde Uzmanlaşma.....	13
Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Ortaya Çıkış Süreci.....	14
Öğretmenlik Meslek Kanunu.....	16
Öğretmenlik Meslek Kanunu'na Dair Eleştiri ve Tepkiler.....	17
Farklı Ülkelerden Öğretmenlik Meslek Kanunu Örnekleri	21
Sosyal Medya Kavramı.....	26
Sosyal Medyanın Gelişimi ve Sosyal Medya Ağları	26
Sosyal Medyanın Özellikleri	29
Sosyal Medyanın Etkileri.....	30
BÖLÜM 3.....	39
YÖNTEM	39
Yöntem ve Desen.....	39
Verilerin Toplanması	41
Verilerin Analizi	43
BÖLÜM 4.....	45
BULGULAR VE YORUMLAR	45
Memnuniyet Durumu.....	47
Yetersizlik Algıları	52
İçerik Yetersizliği.....	53
Uzman ve Başöğretmenlik Görev Tanımları	56
Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Hakları	60
Ücretli Öğretmenlik Sorunu.....	62
Maaş ve Özlük Haklarının Düzenlenmemesi.....	63

Eleştiriler.....	68
Öğretmenlerin Farklı Kariyer Basamakları ile Statülere Ayrılması	69
Öğretmenler Arası Adalet İlkesinin İhlal Edilmesi.....	72
İtibarsızlaştırma/ Değersizleştirme	74
Paydaşların Sürece Katılmaması.....	76
Eşit İşe Eşit Ücret İlkesinin İhlal Edilmesi	80
Çalışma Barışının Bozulması.....	82
Lisansüstü ve Doktora Eğitimi Almış Öğretmenlerin Durumu	85
Talepler	88
Kanunun Revize Edilmesi.....	88
Kanunun İptal Edilmesi	91
Sınav Uygulamasının Kaldırılması	94
BÖLÜM 5.....	97
SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	97
Sonuçlar	97
Öneriler	99
KAYNAKLAR	100
EKLER	109
EK 1. Etik Kurul Kararı.....	110
BENZERLİK BİLDİRİMİ	111
ÖZGEÇMİŞ.....	112

TABLÖLÄR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1. Öğretmenlik Meslek Teması ve Kodları	22
Tablo 2. Öğretmenlik Kariyeri Teması Kodları	23
Tablo 3. Memnuniyet Durumu Frekans Tablosu	47
Tablo 4. İçerik Yetersizliği Hakkında Anahtar Kelimelere Dağılım Frekans Tablosu..	53
Tablo 5. Eleştiri İçeren Twitlerin Dağılımına Dair Frekans Tablosu.....	68

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu başlık altında çalışmanın problem durumu öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'na dair algıları çerçevesinde ele alınmış; amaç, önem ve sınırlılıklar belirtilerek önemli kavramlar tanımlanmıştır.

Problem

Eğitim, toplumların sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmasında kritik bir rol oynar. Bu sürecin temel taşlarından biri olan öğretmenler, sadece bilgi aktarımı yapan kişiler değil, aynı zamanda öğrencilere rehberlik eden ve onların kişisel ve akademik gelişimlerine katkıda bulunan önemli aktörlerdir. Öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri, motivasyonları ve işlerine duydukları memnuniyet, eğitim sürecinin başarısını doğrudan etkiler. Bu nedenle, öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve mesleki gelişimlerinin desteklenmesi, eğitim sisteminin kalitesini artırmak açısından büyük önem taşır. Ancak, Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin son yıllarda itibar kaybına uğradığı ve öğretmenlerin mesleki memnuniyet düzeylerinin düştüğü gözlemlenmektedir (Başbay, 2017; Erkuş, 2018). Bu durum, öğretmenlerin maddi ve manevi koşullarının yetersizliği, artan iş yükleri ve mesleki saygınlıklarının azalması gibi çeşitli faktörlere dayanmaktadır (Aydın, Demir ve Erdemli, 2018). Öğretmenlik Meslek Kanunu, bu sorunları gidermeye yönelik önemli bir adım olarak 2022 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kanun, öğretmenlerin kariyer basamaklarını belirlemek, ekonomik haklarını düzenlemek ve mesleki gelişimlerini desteklemek gibi hedefler taşımaktadır (Yurdakul, 2020). Ancak, kanunun uygulanma sürecinde karşılaşılan zorluklar ve öğretmenlerin bu düzenlemelere yönelik tepkileri, eğitim politikalarının etkinliğini değerlendirmek açısından önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin memnuniyet düzeylerini ve bu kanunun uygulanma sürecinde yaşanan sorunları kapsamlı bir şekilde incelemektir. Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik atılan adımların etkinliği değerlendirilerek, eğitim politikalarının daha sürdürülebilir ve etkili bir şekilde yapılandırılmasına katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin itibarını artırmak ve öğretmenlerin haklarını korumak amacıyla 2022 yılında Öğretmenlik Meslek Kanunu yürürlüğe girmiştir

(Resmi Gazete, 2022). Bu kanun, öğretmenlerin kariyer basamaklarını belirlemek, ekonomik haklarını düzenlemek ve mesleki gelişimlerini desteklemek gibi hedefler taşımaktadır. Öğretmenlik Meslek Kanunu, eğitim alanında önemli bir reform olarak görülmüş ve büyük beklentilerle karşılanmıştır. Ancak, her yeni düzenlemede olduğu gibi, bu kanunun da çeşitli tepkilere ve eleştirilere yol açtığı görülmektedir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeyleri, kanunun uygulanma sürecinde karşılaşılan zorluklar ve öğretmenlerin bu düzenlemelere yönelik tepkileri, eğitim politikalarının etkinliğini değerlendirmek açısından önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin yüksek olması, onların mesleklerine olan bağlılıklarını ve performanslarını artırırken, bu durum öğrenci başarısına da olumlu yönde yansımaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin kanuna ilişkin algılarının ve geri bildirimlerinin dikkate alınması, eğitim sisteminin daha sürdürülebilir ve etkili bir şekilde yapılandırılmasına katkı sağlayacaktır.

Kanunun içeriğinde, öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerini desteklemek amacıyla çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Kariyer basamakları sistemi, lisansüstü eğitim teşvikleri ve ekonomik iyileştirmeler, öğretmenlerin mesleki tatminini artırmayı hedeflemektedir (ÖMK,2022). Ancak, uygulama sürecinde ortaya çıkan eksiklikler ve öğretmenlerin bu düzenlemelere yönelik eleştirileri, kanunun arzu edilen etkiyi yaratıp yaratmadığını sorgulamayı gerektirmektedir.

Türkiye'de öğretmenler, pek çok farklı meslek dalında olduğu gibi mesleki konularda görüşlerini, deneyimlerini ve sorunlarını sosyal medya üzerinden paylaşmakta ve meslektaşları ve toplumla bu yolla iletişime geçmektedir. Yalçın ve Şimşek (2016), öğretmenlerin sosyal medya kullanımına ilişkin algılarını ölçtükleri araştırmada ortaya koymuştur ki öğretmenlerin %60'ı aktif olarak sosyal medyada yer almakta, %82 gibi büyük bir çoğunluğu ise sosyal medyanın eğitim ile ilgili konularda faydalı olduğunu düşünmektedir. Özellikle Twitter ve Facebook gibi sosyal medya platformları, öğretmenlerin mesleki iletişim kurmalarını ve birbirleriyle etkileşimde bulunmalarını gerek zaman gerekse ulaşılabilirlik anlamlarında kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin sosyal medya platformlarında yaptıkları yorumların analizi, öğretmenlik mesleği hakkında fikir sahibi olmak ve mesleğin gelişimi için son derece önemlidir (Altun, 2019; Şahin ve Yücel, 2020). Öğretmenlerin sosyal medya üzerinden paylaştığı yorumlar, meslekleri konusundaki tutumları, mesleki sorunları ve

meslektaşları ile olan ilişkileri hakkında önemli ipuçları taşımaktadır. Bunun yanında, öğretmenlerin sosyal medya üzerinden yaptıkları paylaşımlar, mesleki iş birliğini ve dayanışmayı da artırmaktadır (Karakuzu, 2018). Bu nedenlerle, öğretmenlerin sosyal medya üzerinden yaptıkları yorumların analizi, öğretmenlik mesleğinin gelişimi için önemli bir kaynak teşkil etmektedir ve görmezden gelinmemelidir.

Öğretmenlerin sosyal medya üzerinden yaptıkları paylaşımların analiz edilmesi, mesleki gelişim programları ve mesleki eğitim faaliyetleri açısından da önem arz etmektedir. Öğretmenlerin sosyal medya platformlarında yaptıkları yorumlar, mesleki gelişim programları ve mesleki eğitim faaliyetleri için kaynak oluşturabileceği gibi bu faaliyetlerin daha etkili bir şekilde sürdürülmesine de yardımcı olabilir. (Altun, 2019; Şahin ve Yücel, 2020) Sarıtaş ve Koç (2017), öğretmenlerin Twitter kullanım amaçları konusunda yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin Twitter'ı "fikir alışverişi yapmak", "dijital kaynak bulmak" ve "profesyonel gelişimlerine katkı sağlamak" gibi nedenlerle kullanmayı tercih ettiğini ortaya koymuştur. Bu açıdan bakıldığında, öğretmenlerin gerek akademik gerek sosyal anlamda mesleki gelişimine katkıda bulunmak adına Twitter gibi sosyal medya ortamlarındaki paylaşımlarının analiz edilmesi gelecek adına son derece yol gösterici olacaktır.

Mevcut literatürde, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun uygulanma sürecine dair kapsamlı araştırmaların sınırlı olması, bu alanda önemli bir araştırma boşluğuna işaret etmektedir. Özellikle, kanunun öğretmenlerin mesleki tatminine ve toplumsal statüsüne olan etkilerini inceleyen çalışmaların yetersizliği dikkat çekicidir. Ayrıca, öğretmenlerin sosyal medya platformlarındaki yorum ve geri bildirimlerinin, sosyal medyanın bireylerin kendilerini ifade etmede sahip oldukları özgürlük göz önünde bulundurulduğunda kanunun etkinliğini değerlendirme sürecine dâhil edilmemesi, mevcut politikaların geliştirilmesine yönelik önemli bir eksiklik olarak görülmektedir. Bu çalışma, Türkiye'deki öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin memnuniyet düzeylerini, kanunun eksikliklerini ve öğretmenlerin tepkilerini kapsamlı bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ve eğitim sisteminin kalitesini artırmaya yönelik atılan adımların etkinliği değerlendirilecektir. Araştırma bulguları, eğitim politikalarının daha etkili bir şekilde oluşturulması ve uygulanmasına yönelik öneriler sunmayı hedeflemektedir.

Amaç

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin Twitter ortamında yaptıkları paylaşımlarda 14 Şubat 2022 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkındaki yorumlarının tematik analizinin yapılması ve bu yorumlar arasında Öğretmenlik Meslek Kanunu'na dair algı ve düşüncelerin ortaya konulmasıdır. Araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. Öğretmenlerin Twitter ortamında yaptıkları paylaşımlarda Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında hangi konuda yorumlar daha sık yapılmaktadır?
2. Öğretmenlerin sosyal medya üzerindeki paylaşımlarında Öğretmenlik Meslek Kanunu konusundaki memnuniyet durumları nedir?
3. Öğretmenlerin sosyal medya üzerindeki paylaşımlarında kanunun yeterliliği konusundaki algıları nasıldır?
4. Öğretmenlerin sosyal medya üzerindeki paylaşımlarda öğretmenlerin mevcut uygulama konusundaki eleştirileri nelerdir?
5. Öğretmenlerin sosyal medya üzerindeki paylaşımlarda değişime açık gördükleri hususlar var mıdır, evetse bunlar nelerdir?

Önem

Öğretmenlerin Twitter ortamında yaptıkları paylaşımlarda Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkındaki yorumlarının incelenebileceği bir tezin yapılması, çeşitli açılardan önemli katkılar sağlayabilir. Öğretmenlik Meslek Kanunu henüz Resmî Gazetede yayınlanmadan bu konuda bütün medya organlarında tartışmalar ve yorumlar baş göstermiştir ve son yılların en etkin alanları olarak sosyal medya platformlarında, özellikle de Twitter'da hâlihazırda, Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında çeşitli yorumlar yapılmaktadır. Bazı yorumlar, öğretmenlik mesleğini ve kanununu savunurken, bazıları ise eleştirel görüşler içermektedir. Öğretmenler, Twitter üzerinden meslekleriyle ilgili görüşlerini paylaşarak, farkındalık yaratmak ve değişim yaratmak isteyebilmektedir. Ancak, bu yorumlar, Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkındaki algıları ve toplumda bu mesleğe olan saygıyı etkileyebilir. Diğer yandan, bu eleştiriler ışığında var olan kanunun değişime gerekli yönleri de gün ışığına çıkarılabilir.

Öğretmenlerin Twitter ortamında yaptıkları paylaşımlarda Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkındaki yorumlarının incelenebileceği bir tezin yapılması, çeşitli açılardan önemli katkılar sağlayabilir. Bu tezin aşağıdaki konularda katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu tez, öğretmenlerin sosyal medyadaki paylaşımlarının Öğretmenlik Meslek Kanunu üzerindeki etkisini ortaya koyarak, Türkiye'deki öğretmenlik mesleği açısından önemli bir veri kaynağı olacaktır. Bu veriler, öğretmenlik mesleğine ilişkin politikaların belirlenmesi ve mesleki gelişim programlarının hazırlanması süreçlerinde kullanılabilir. Ayrıca bu tez, öğretmenlerin sosyal medyada yaptıkları paylaşımlarda Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkındaki yorumlarının ne ölçüde yer aldığını ortaya koyarak, öğretmenlerin mesleklerine ilişkin farkındalıklarını artıracaktır. Bu da öğretmenlerin, mesleklerine ilişkin daha bilinçli ve etkili bir şekilde paylaşımda bulunmalarına katkı sağlayacaktır. Öte yandan, Öğretmenlik Meslek Kanunu üzerine yapılmış çalışmalara yenilikçi bir perspektif sunacak ve bu alandaki literatüre katkı sağlayacaktır. Bu sayede, öğretmenlik mesleği ve sosyal medya alanları arasındaki bağlantıların daha iyi anlaşılması ve bu bağlamda yapılacak diğer çalışmalara da öncülük etmesi beklenmektedir. Bunlara ek olarak bu tez, öğretmenlerin sosyal medyada yaptıkları paylaşımların Öğretmenlik Meslek Kanunu üzerindeki etkisini ortaya koyarak, politika belirleyicilere yol gösterecektir. Bu çalışma sayesinde, öğretmenlerin sosyal medyada yaptıkları paylaşımların dikkate alınarak, öğretmenlik mesleği hakkındaki politikaların daha bilinçli bir şekilde belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Sınırlılıklar

Veri toplama süreci, sadece belirli hashtag'lerin kullanımını içerecektir. Bu nedenle, öğretmenlerin bu konuda başka hashtag'ler kullanarak yaptıkları yorumlar dikkate alınmamıştır. Sosyal medya platformlarında yapılan yorumların güvenilirliği konusunda endişeler vardır. Bu nedenle, bu çalışmada toplanan verilerin güvenilirliği ile ilgili bir endişe olabilir. Bu çalışma sadece bir zaman diliminde yapılan yorumları içermektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin meslek kanunu hakkındaki yorumlarının zaman içinde nasıl değiştiği konusunda bir bilgi sağlamayacaktır. Bu sınırlılıklar, çalışmanın sonuçlarını yorumlamak ve genelleştirmek konusunda dikkate alınmalıdır.

Tanımlar

Bu çalışmada yer alan bazı terimlerin açıklamaları aşağıda verilmiştir:

Sosyal Medya. İnternet kullanıcılarının dijital içeriklerini paylaşarak etkileşimde bulunduğu ve iletişim kurduğu çevrimiçi platformlardır. Bu platformlar, kullanıcıların metin, fotoğraf, video, ses kaydı gibi çeşitli medya türlerini paylaşmasına ve paylaşımlara yorum, beğeni, paylaşım yapmasına olanak tanır. Sosyal medya aynı zamanda, belirli ilgi alanlarına veya gruplara yönelik olarak kurulan toplulukların bir araya geldiği, tartışma ve etkileşim içinde olduğu dijital ortamlardır (APA Dictionary of Psychology, 2020).

Twitter. Sosyal medya platformlarından biri olan Twitter, kullanıcıların kısa mesajlar (twit'ler) göndermelerine ve diğer kullanıcıların bu mesajlara yanıt vermelerine olanak tanır. (Twitter, 2023)

Öğretmenlik Meslek Kanunu. Öğretmenlik mesleğinde çalışan kişilerin haklarını ve sorumluluklarını düzenleyen yasal düzenlemelerdir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2021).

Hashtag. Twitter'da belirli bir konu veya etkinlikle ilgili twitleri bir arada göstermek için kullanılan etiket sistemidir. "#" sembolü ile başlayan kelime veya kelime gruplarıdır. (Twitter, 2023)

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öğretmenlik mesleği, mesleğin gelişimi, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun ortaya çıkış süreci ve içeriği, farklı ülkelerdeki uygulamalar ve sosyal medyanın tanımı ve işlevi ele alınmıştır.

Öğretmenlik Mesleği

Eğitim, bireylerin ve toplumların gelişiminde merkezi bir rol oynar ve bu sürecin en temel yapı taşı öğretmenlerdir. Öğretmenlik mesleği, sadece bilgi aktarma göreviyle sınırlı olmayan, aynı zamanda öğrencilerin kişisel, sosyal ve duygusal gelişimlerini destekleyen çok yönlü bir profesyonel disiplindir. Eğitim sistemlerinin kalitesini belirleyen en önemli unsur, öğretmenlerin niteliği ve işlerine olan bağlılıklarıdır. Bu bağlamda, öğretmenlik mesleği, geleceğin bireylerini şekillendiren ve toplumların sürdürülebilir kalkınmasına katkıda bulunan bir görev üstlenir. Öğretmenlik mesleği, Türkiye'de eğitim sisteminin temel bir unsuru olarak kabul edilmekte ve toplumun gelişimi için önemli bir rol oynamaktadır (MEB, 2020; YÖK, 2017). Öğretmenler, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak ilkokul, ortaokul ve lise gibi farklı eğitim kademelerinde görev yapar ve temel amaçları öğrencilere akademik bilgiyi aktarmakla birlikte milli ve manevi değerleri de kazandırmaktır (MEB, 2021; Demirel, 2016). Öğretmenler, öğrencilerin bilişsel, duygusal, sosyal ve psikomotor becerilerini üzerinde yoğunlaşarak eğitim öğretim faaliyetlerini gerçekleştirirler (Açıkgöz, 2013; Erden, 2018). Etkili öğretmenler, öğrencilerin öğrenme potansiyellerini keşfetmelerine, özgüvenlerini artırmalarına ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmayı kendilerine görev edinirler (Özden, 2015; Güler, 2019). Öğretmenler aynı zamanda eğitim öğretim planlamalarını öğrencilerin milli kültürlerini, tarihlerini ve demokratik değerleri anlamalarına yönelik olacak biçimde düzenlemektedir (Demirel, 2016; Yıldırım, 2019). Öğretmenler, eğitim öğretim faaliyetlerini ve öğrenme ortamlarını düzenlerken öğrencilerin farklı öğrenme stillerini ve ihtiyaçlarını dikkate alarak sürece yön vermektedir (Öztürk, 2018; Yılmaz, 2020). Bireysel farklılıklara uyum sağlama, öğrencilerin özgün yeteneklerini ortaya çıkarma ve öğrenme engeli yaşayan öğrencilere destek sağlama, Türk eğitim sistemi içerisindeki öğretmenlerin

önemli sorumlulukları arasında yer alır (Özkan, 2017; Yıldız, 2021). Öğretmenlerin, öğrencilerin gelişimine katkıda bulunmayı sürdürebilmeleri için öncelikle kendilerinin mesleki gelişime sürekli olacak şekilde önem vermeleri gerekmektedir. Öğretmenler, Mesleki Gelişim ve Eğitim Programları (MEGEP) çerçevesinde kendilerini sürekli olarak güncellemekte ve yeni öğretim stratejilerini uygulama becerilerini geliştirmektedir (MEB, 2021; Yetkin, 2019). Ayrıca, öğretmenler, meslektaşlarıyla iş birliği yaparak deneyimlerini paylaşmakta ve mesleki dernekler ve eğitim ağı oluşturan platformlar aracılığıyla bir araya gelerek mesleki destek almaktadır (ÖZDER, 2021; BİLİŞİMDER, 2022). Özetle, öğretmenlik mesleği, toplumlara yön veren, bu yönü nedeniyle de hafife alınması mümkün olmayan, yasal düzenlemelere ihtiyaç duyan, bu mesleği icra edenlerin sürekli olarak kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılan bir meslektir.

Öğretmenlik mesleği, Türkiye'de yasal düzenlemelerle desteklenmektedir. Öğretmenlik mesleğiyle ilgili yasal düzenlemeler ve standartlar Millî Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenmiştir (MEB, 2020). Türk öğretmenlerin nitelikli bir şekilde yetiştirilmesi ve mesleki gelişimlerinin sağlanması için öğretmenlik lisans programları ve sertifika programları gibi eğitim süreçleri mevcuttur (YÖK, 2017; MEB, 2021). Türkiye'de öğretmen hakları 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Millî Eğitim Bakanlığı Mevzuatı ile belirlenmiştir ve bu kanunla öğretmenlerin mesleki, mali, sosyal hakları ve korunma hakları ve bunlara ilişkin detaylar düzenlenmiştir. Buna ek olarak öğretmenlerin eğitimi, hizmet içi eğitimleri, yurt içi ve yurt dışı görevlendirilmeleri, konut ve özlük hakları gibi hususlar da 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ile belirlenmiştir. Bu düzenlemeler olmaksızın bu mesleğin icrasını keyfiyete bırakılması düşünülemez.

Sonuç olarak, Türk öğretmenlik mesleği, eğitim sisteminin vazgeçilmez bir parçası olup öğrencilerin akademik, sosyal ve kişisel gelişimine katkıda bulunmadaki rolünün önemi reddedilemeyecek düzeydedir. Öğretmenler, öğrencilerin bilişsel, duygusal ve sosyal becerilerini geliştirmek için çeşitli eğitim öğretim yöntem ve teknikleri kullanmanın yanında aynı zamanda milli ve manevi değerleri aktarmak konusunda son derece önemli bir rol oynamaktadır. Sürekli mesleki gelişime önem veren, öğrenci çeşitliliğini kucaklayan ve yasal düzenlemelerle desteklenen öğretmenler, eğitim sisteminin kalitesini yükseltmekte önemli bir rol oynamakta, toplumsal gelişime ise yadsınamaz katkılar sunmaktadır.

Öğretmenlik Mesleğinin Gelişimi

Türkiye tarihine bakıldığında, modern anlamda öğretmenlik mesleğinin yapılandırılmasının Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde başladığı görülmektedir. Ancak, bu dönemde öğretmenlik mesleği çoğunlukla medrese sistemi içerisinde var olmuş ve bu alanda sınırlandırılmıştır. 1451 yılında Fatih Sultan Mehmet tarafından Eyüp ve Ayasofya medreselerinde genel medreselerden farklı bir program geliştirilerek muallim olacaklara yönelik “tartışma kuralları ve öğretim yöntemleri” dersi okutulmaya başlanmış ve bu yolla öğretmenlerin iletişim ve eğitim yöntemleri konusunda donanımlı hale getirilmesi planlanmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerine gelindiğinde, Batılı ülkelerdeki gelişmelerin de etkisinde kalınarak modern bir eğitim sistemi oluşturma ihtiyacı görülmüş ve bu yönde çalışmalara başlanmıştır. Yine bu dönemde, 1869 yılında Darülfünun adı altında modern bir üniversitenin kurulması, eğitim sistemi için atılan önemli bir adım olarak görülebilir (İnalçık, 1995). Osmanlı İmparatorluğu son dönemlerini yaşarken gerçekleşen bu bahsi geçen modernleşme hareketleri, 1920'li yıllarda Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulması ile hız kazanmış, Mustafa Kemal Atatürk'ün öğretmenliğe verdiği önem sayesinde öğretmen eğitimi programlarının oluşturulması, öğretmen okullarının kurulması ve eğitim sisteminin yeniden yapılandırılması gibi çalışmalar yapılmıştır. Bu dönemde yürürlüğe giren Öğretmenler Kanunu, bir yandan öğretmenlerin mesleklerini icra ederken sahip olmaları gereken niteliklerin altını çizirken diğer yandan da öğretmenlerin mesleki haklarını güvence altına almıştır (Demirel, 2009). Türkiye'de öğretmenlik mesleği zaman içerisinde farklı dönemlerden geçmiştir. 1980'li yıllarda uygulanan İmam Hatip Liseleri'ne öğretmenlik yapma hakkı verilmesi, 1990'larda yapılan eğitim reformları, 2000'li yıllarda gerçekleştirilen öğretmen atamaları gibi değişimler, öğretmenlik mesleğinin gelişiminde etkili olmuştur (Özkan, 2016; Üstüner, 2010). Bu yıllardan itibaren teknolojinin hızlı gelişimine bağlı olarak eğitim sistemleri ve öğretmen yetiştirme politikalarında da sıklıkla değişime gidilmeye başlanmıştır.

Öğretmen yetiştirme ve öğretmen seçme sistemleri üzerinde gidilen değişikliklerin yanında, öğretmenlik mesleğinin icrasında da zaman içerisinde sorunlar yaşandığı görülmüş ve öğretmenlerin mesleki kariyerlerini rayına oturtacak bir kariyer planlamasının eksikliği hissedilmeye başlanmıştır. Öğretmenler, toplumun en saygın mesleklerinden birine sahip olmalarına rağmen, sıklıkla zorlu çalışma koşulları, düşük

ücretler ve zaman zaman haksız eleştiriler gibi olumsuzluklara maruz kalmaktadır (Şahin, 2019). Ayrıca, OECD'nin 2020 raporu "Teachers and School Leaders as Lifelong Learners" da öğretmenlerin düşük ücretler, yüksek iş yükü ve diğer zorlu çalışma koşulları nedeniyle mesleklerine olan bağlılıklarının zayıfladığı ve bu nedenle öğretmen sıkıntısı yaşandığı belirtilmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin mesleki haklarına saygı gösteren bir düzenlemenin gerekliliği uzun zamandan beri tartışılmakla birlikte, Türk eğitim sisteminde Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun çıkarılmasına yönelik girişimler de uzun zamandan beri devam etmekteydi. Öğretmenlik Meslek Kanunu üzerine yapılan tartışmalar da öğretmenlerin mesleki haklarına saygı gösteren bir düzenlemeye ihtiyaç olduğuna vurgu yapmaktadır. Bu düzenlemenin, 14 Şubat 2022 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanan Öğretmenlik Meslek Kanunu ile sağlanması hedeflenmiştir.

Öğretmenlik Mesleği İçin Öngörülen Güncel Yeterlilikler

Türkiye Cumhuriyeti Millî Eğitim Bakanlığı'na göre öğretmen, Milli Eğitim Temel Kanunu'na (1739 sayılı kanun) göre belirlenmiş olan niteliklere sahip olan ve öğrencilere eğitim vermekle görevli olan kişidir. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen öğretmenlik mesleği tanımına göre, öğretmenlerin aşağıdaki özellikleri taşıması beklenir:

- Öğretmenlik lisans programından mezun olmak veya öğretmenlik sertifikası almış olmak,
- Öğrencilerin bilişsel, duygusal, sosyal ve psikomotor gelişimlerini desteklemek için gerekli bilgi ve becerilere sahip olmak,
- Milli eğitim programlarına uygun olarak derslerin planlanması, işlenmesi ve değerlendirilmesi konularında yetkin olmak,
- Öğrencilere eğitim sürecinde rehberlik etmek ve onların öğrenme motivasyonunu artırmak,
- Öğrencilerin farklı öğrenme ihtiyaçlarını dikkate alarak eğitim yöntemlerini ve materyallerini çeşitlendirebilmek,
- Milli ve manevi değerleri öğrencilere aktarabilmek,
- Öğrencilerin öğrenme sürecine katılımını teşvik edecek etkileşimli öğretim yöntemlerini kullanabilmek,

- Öğrencilerin yeteneklerini keşfetmek, potansiyellerini desteklemek ve onlara rehberlik etmek.

İlgili kanuna göre, bu niteliklerle donatılan öğretmenlerin, Millî Eğitim Bakanlığı'nın belirlediği eğitim programlarına göre ilkokul, ortaokul, lise ve dengi okullarda öğrencilere eğitim vermeleri mümkündür.

Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, 2017 yılında öğretmenlik mesleğinin genel yeterliklerini, yirmi birinci yüzyılın getirdiği teknolojik gelişim ve sosyolojik değişimlerine bağlı olarak yeniden belirleme gereği duymuştur. Yayınlanan raporda, dönemin Milli Eğitim Bakanı Dr. İsmet YILMAZ, bilgi çağının bir gereği olarak toplumsal dönüşüm, etkili iletişim, farklı kültürleri tanıma, yüksek düzeyde iş birliği geliştirebilme, küresel ölçekte rekabet edebilme ve çözüm odaklı düşünebilme gibi gerekliliklerin altını çizmiş ve bu gereklilikler ışığında öğretmen yeterliklerinde bir yenilenmeye ihtiyaç duyulduğunu ifade etmiştir. Yirmi birinci yüzyılın gereklerini yerine getirmek için sahip olması gereken yeterlikler yayınlanan raporda mesleki bilgi, mesleki beceri ve tutum ve değerler olmak üzere üç ana başlık ortaya konulmuştur.

Öğretmen yeterlilikleri için çizilen çerçevenin ilk ana başlığı olan mesleki bilgi yeterliliklerine bakıldığında, çağımızın gereklerine uygun olarak bir öğretmenin alan bilgisi, alan eğitimi bilgisi ve mevzuat bilgisine hâkim olması beklenmektedir. Öğretmenin alan bilgisi konusunda analiz, yorum ve sınıflama gibi üst düzey bilişsel yeterliklere sahip olması istenmektedir. Diğer yandan, öğretmenin alan eğitimi bilgisi ise öğrencilerin gelişim ve öğrenme özellikleri baz alınarak, doğru yöntem ve tekniklerin işe koşulması yoluyla, gerektiğinde farklı alanlarla da iş birliğini mümkün kılacak biçimde ve mutlak suretle milli ve manevi değerlere vurgu yapılarak eğitim sunmaya yeterli olmalıdır. Son olarak ise, öğretmenlerden, kendisinin ve paydaşlarının hak ve sorumluluklarının bilincinde, anayasal bilgiler dışında eğitim mevzuatına da hâkim ve Mustafa Kemal Atatürk'ün eğitime katkılarının ayırında olması beklenmektedir.

Öğretmen yeterliliklerinin ikinci ana başlığı olan mesleki beceri yetenekleri alanında ise öğretmenlerin eğitim öğretimi planlama, öğrenme ortamları oluşturma, öğretme ve öğrenme sürecini yönetme ve ölçme ve değerlendirme becerilerine vurgu yapıldığı görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini aşamasında öğretim programına uygun, çevre, zamanlama ve maliyet konularına dikkat ederek,

bireysel farklılıkları, öğrenci ihtiyaçlarını ve sosyokültürel farklılıkları merkeze alan, milli ve manevi değerler ışığında planlamaları beklenmektedir. Diğer taraftan, öğretmenler sağlık, güven ve estetiği ön planda tutmanın yanında materyal ve ortam hazırlığını kazanımlara uygun biçimde gerçekleştirmeli, dersleri öğrencilerin bireysel farklılıklarından doğan ihtiyaçlarını karşılayabilecek, günlük yaşantılarıyla ilişkili olacak biçimde, etkili iletişim ve üst düzey bilişsel becerileri geliştirmeye imkân sağlayacak demokratik öğrenme ortamları oluşturabilmelidir. Öğretmen, öğrenme ve öğretme sürecini yönetirken, zamanı etkin kullanmalı, aktif öğrenci katılımını mümkün kılmalı, gerektiğinde meslektaşlarıyla iletişim kurmalı, öğrencilerin bireysel farklılıklarını dikkate almalı, uygun araç gereç strateji ve yöntemleri kullanmalı, istenmeyen davranışlarla yapıcı bir biçimde baş edebilmelidir. Öğretmen, ölçme ve değerlendirme faaliyetlerini yürütürken, alanının ve öğrencilerin gelişimsel özelliklerini merkeze alarak süreç ve sonuç odaklı yöntemler kullanmalıdır. Ölçme ve değerlendirme, objektif ve adil olarak yapılmalı, sonuçlar bütün paydaşlarla paylaşılmalı ve sonuçlara göre öğretim yeniden düzenlenmelidir.

Öğretmen yeterliliklerinin üçüncü ve son gerekliliği ise tutum ve değerler hakkındadır. Buna göre, öğretmenlerin tutum ve değerler bakımından sahip olması beklenen yeterlikler milli, manevi ve evrensel değerler, öğrenciye yaklaşım, iletişim ve iş birliği ve kişisel ve mesleki gelişim olmak üzere dört kategoride listelenmiştir. Milli, manevi ve evrensel değerler başlığı altında öğretmenlerden çocuk ve insan haklarına, bireysel ve kültürel farklılıklara saygılı olması ve öğrencilerine de bunu aşılması beklenir. Diğer yandan öğrencilere doğa, çevre ve tarihe saygıyı benimsetmek de öğretmenden beklenen görevler arasındadır. Öğretmen, öğrenciye yaklaşımında, onun bir birey olduğunu göz ardı etmeden ve her bireyin bir şekilde öğrenebileceği yargısıyla davranmalı, kendi davranışlarıyla öğrencilere rol model olmalıdır. İletişim noktasında öğretmen Türkçeyi açık ve anlaşılır biçimde kullanmalı, empati ve hoşgörü odaklı bir biçimde gerek meslektaşlarıyla gerekse de diğer bütün paydaşlarla iletişime her daim hazır olmalıdır. Öğretmenden, kişisel mesleki gelişimini hat safhada tutabilmesi adına işini severek yapması, sık sık öz değerlendirmeye başvurması, kişisel bakımına özen göstermesi, kültürel ve sanatsal yönden kendini geliştirmesinin yanında gündemi de yakından takip etmesi beklenir.

Yukarıda belirtilen bütün yeterlikler göz önünde bulundurulduğunda, öğretmen yeterlikleri konusunda ilk defa bu kadar kapsamlı bir gruplandırma yoluyla yeterliklerin

ortaya konulduğu söylenebilir. Öğretmen yeterliklerinin hemen her alanında, öğrencilerin gereksinimlerinin ve bireysel farklılıklarının merkeze alındığı, kültürel çeşitliliğe dikkat çekildiği, milli ve manevi değerlere son derece önem verildiği, iletişimde hoş görünün öneminin vurgulandığı ifade edilebilir. Bütün bunlardan yola çıkarak, öğretmen yeterliklerinin çağın teknolojik gereksinimlerinin yanında iletişimsel özelliklerine de uyum sağlamanın kaçınılmaz olduğu, öğrenci merkezli eğitimin eğitim planlamalarının her alanında odak noktası olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlik Mesleğinde Uzmanlaşma

Öğretmenlik mesleğine dair kariyer basamaklarının planlanması sadece Türkiye'ye özgü bir durum değildir. Son yıllarda öğretmenlerin statü kaybına uğraması dünya genelinde genel geçer bir durum halini almıştır. Çalışma şartlarının zorlaşmasının yanı sıra öğretmen ücretlerinde kayda değer bir düşüş görülmesi sonucunda öğretmenlik mesleğinin tercih edilirliğinde bir düşüş yaşanmış ve mesleğin yeniden cazip hale getirilmesi için birtakım adımların atılması gerekli görülmüştür. Tournieer, Chimier, Childress ve Raundonyter (2019)'dan aktarıldığı üzere, UNESCO Uluslararası Eğitim Planlama Enstitüsü (IIEP), öğretmenlerin kariyer planlarını maaş ilerlemesi, ikramiye ödemesi, değerlendirmeye bağlı maaş artışı ve kariyer basamakları uygulaması şeklinde zaman içerisinde dağılım göstererek dört kritere göre yapma kararı almıştır. Bunlardan ilki birinci nesil kariyer modeli olarak ifade edilen kıdeme dayalı maaş ilerlemesidir. Bu uygulama 1950 ile 1990 yılları arasında yaygın olarak kullanılmış, kıdemin meslek yılına göre artması esasına göre uygulanmıştır. 2000'li yıllara gelindiğinde, ikinci nesil kariyer modelleri ortaya çıkmış, buna öğrenci memnuniyetine dayalı ikramiye ödemeleri, değerlendirmeye bağlı ödeme modeli ve kariyer basamakları modelleri geliştirilmiştir. Türkiye'den farklı olarak, dünya genelinde uygulanan kariyer basamakları modellerinde, her basamakta öğretmenlere ek sorumluluklar ve yeni roller tanımlanmıştır (Eğitim-İş Sempozyumu, 2023). Özetle, öğretmenlerde kariyer yapılandırılması uluslararası bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'de öğretmenlik mesleğinde uzmanlaşma konusu, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini artırmak ve alanlarında uzmanlaşmalarını teşvik etmek amacıyla çeşitli çalışmalara ve düzenlemelere tabidir. Bu çalışma ve düzenlemeler çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülmekte ve düzenlenmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı,

öğretmenlerin uzmanlaşma ve mesleki gelişimine yönelik politikaları ve düzenlemeleri belirleyen öncü kurumdur. Bakanlık, her yıl için hizmet içi eğitim planı hazırlamakta ve bu planın uygulanmasını sağlamaktadır. Bunun yanında, Millî Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek amacıyla çeşitli programlar, eğitimler ve sertifika programları sunmaktadır. Bu programlar, öğretmenlerin alan bilgilerini güncellemek, pedagojik becerilerini geliştirmek ve mesleki deneyimlerini artırmak için tasarlanmıştır. Millî Eğitim bakanlığı tarafından sağlanan mesleki gelişim destekleri mesleki gelişim programları, eğitim ve seminerler, sertifika programları, proje tabanlı çalışmalar şeklinde sıralanabilir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Ortaya Çıkış Süreci

Türkiye'de öğretmenlik mesleği, eğitim sisteminin temel taşlarından biri olarak önemli bir rol oynamaktadır. Öğretmenler, öğrencilerin yeteneklerini geliştirmek, bilgi ve becerilerini artırmak ve onlara rehberlik etmek gibi önemli görevleri üstlenmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin uzmanlaşması ve alanlarındaki bilgi ve becerilerini derinleştirilmesi, eğitim kalitesinin artırılması açısından büyük önem taşımaktadır.

Öğretmenlik mesleği ile ilgili düzenlemelere bakıldığında, mesleğe ilişkin ilk özel yasa talebinin Cumhuriyet öncesine dayandığı görülmektedir. 1857 tarihli Maarifi Umumi Nizamnamesi'nde ve onu takiben 1913 tarihli Tedrisatı İbtidaiye Kanunu Muvakkati'nde öğretmenlik mesleğine dair kısa tanımlara rastlanmaktadır. Bu kanunla birlikte ilköğretim eğitimi zorunlu hale getirilmiş, ilköğretimde okutulacak dersler ve eğitim programları belirlenmiş, öğretmen yetiştirme ve atama esasları ortaya konulmuş, okul yönetim ve denetim mekanizmalarının işleyiş biçimi belirlenmiş ve öğrenci hakları ve disiplin kurallarının çerçevesi çizilmiştir. 1924 yılında çıkan 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu da öğretmenlik mesleğine dair birtakım düzenlemeler içermiştir. Kanunun 5. maddesi öğretmen yetiştirmeye dair düzenlemeleri içerirken 7. Madde öğretmen niteliklerini belirler ve 12. Madde öğretmenlerin atama ve görevlendirme esaslarını düzenler. Tarih 1961'e geldiğinde ise 1961 tarihli İlköğretim ve Eğitim Temel Kanunu'nda Öğretmenlik mesleğine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı görülmektedir (Karataş, 2022). Bu kanunlar halihazırda yürürlükte olan kanunların pek çoğuna günümüzde de temel oluşturmaya devam etmektedir.

Türkiye’de Öğretmenlik Meslek Kanunu olarak isimlendirilmiş ilk kanun 2547 Sayılı Kanundur. Türkiye Cumhuriyeti'nin 24 Mayıs 1981 tarihli ve 17366 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 2547 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. Bu kanun, öğretmenlerin görev, yetki, sorumlulukları ve meslekleriyle ilgili genel düzenlemeleri içerir. Bu kanunun ardından, Öğretmenlerin Genel Görev ve Yetkileri ile Çalışma Süreleri Hakkında Yönetmelik (24062 Sayılı Kanun) 4 Ekim 2000 tarihli ve 24106 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanmıştır. Bu yönetmelik ise, öğretmenlerin görev ve yetkileri, çalışma süreleri, izinleri, performans değerlendirmesi ve özlük hakları gibi konuları düzenler. Bunu takiben, öğretmenlik mesleğine ilişkin bir sonraki mevzuat düzenlemesi ise 2005 yılında çıkarılan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği olmuştur. Mesleği aday, öğretmen, uzman ve başöğretmen olarak dört kariyer evresine ayıran yönetmelik 2006’da bir kez uygulanmış, Anayasa Mahkemesi’nin düzenlemeyi kısmen iptali, Danıştay’ın ise iptal kararı ile söz konusu yönetmelik yıllar boyunca uygulanmamıştır.

Yukarıda bahsi geçen kanun ve yönetmelikler, öğretmen camiasında ihtiyaç duyulan yeterli özlük haklarını barındırmamakta, görevde yükselme basamaklarını içermemekte ve en önemlisi öğretmenleri diğer kamu çalışanlarından farklı düzenlemelere tabi tutmamaktadır. Bu nedenle, yeni bir kanun hazırlığının gerekliliği yönünde talepler artmıştır. Diğer taraftan, 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı sistemine geçişle birlikte hazırlanan 2023 Eğitim Vizyonu belgesinde, Cumhurbaşkanlığı yıllık programlarında ve MEB Stratejik Planlarında yer alan bir hedef olarak öğretmenlik meslek kanununun hazırlanmasına yönelik girişimler başlamıştır.

Uzun yıllar boyunca hakkında konuşulan Öğretmenlik Meslek Kanunu nihayet 3 Şubat 2022 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde kabul edilmesinin ardından 14 Şubat 2022 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanarak öğretmenlerin beklentilerin karşılanması hedeflenmiştir. Ancak, öğretmenlerin mesleklerini daha iyi icra etmelerini sağlamak ve öğrencilerin daha kaliteli eğitim almalarını temin etmek için düzenlemeler yapması, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik olarak eğitim, öğretim, değerlendirme, sertifikasyon, atama, yükselme, ücretlendirme, özlük hakları, disiplin, öğretmenlik mesleğini icra etme usul ve esasları gibi konuları düzenlemesi ve en önemlisi öğretmenlik mesleğinin toplumda itibarını artırmak ve bu mesleği icra edenlerin haklarını ve statülerini güçlendirmek gibi bir amaca hizmet etmesi beklenen

bu kanun, sadece mesleki kariyer basamaklarını sınıflandıran ve esaslarını düzenleyen bir metin olarak yürürlüğe girmiştir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu

Öğretmenlik Meslek Kanunu, 3 Şubat 2022’de Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde kabul edilerek 14 Şubat 2022 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanmıştır. Kanunun amacı, “eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmekle görevli öğretmenlerin atamaları ve mesleki gelişimleri ile kariyer basamaklarında ilerlemelerini düzenlemektir” ve hali hazırda eğitim öğretim hizmetlerini yürütmekte olan bütün öğretmenleri kapsamaktadır.

Kanunun 3. maddesinde belirtildiği üzere, öğretmenlik mesleği özel bir ihtisas mesleğidir ve öğretmenler bu mesleği icra ederken Türk Milli Eğitiminin temel amaç ve ilkeleri ile öğretmenlik meslek etiği ilkelerini gözeterek görevlerini icra etmekle yükümlüdür. Diğer yandan, bu kanun öğretmenlerin çalışma şartlarını eğitimde kalitenin yükseltilmesini mümkün kılacak biçimde düzenlemeler yapmak iddiasını taşımaktadır.

Bahsi geçen kanuna göre, öğretmenlik mesleğine hazırlık süreci, kanun kapsamında özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon yoluyla sağlanır. Bu eğitimler öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumları ve bu kurumlara denkliği kabul edilen yurt dışı yükseköğretim kurumlarından alırlar. Öğretmen adayları hazırlık sürecini, başarıyla tamamlamalarının ardından kamuda görev yapacaklar ise aday öğretmenliğe atanabilmeleri için 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde sayılan şartlara ek olarak, yönetmelikle belirlenen yükseköğretim kurumlarından mezun olma, 7.4.2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununa göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmış olma ve Millî Eğitim Bakanlığınca ve/veya Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartlarını taşımalıdır. Bu öğretmenler, öncelikle aday öğretmen olarak göreve başlar ve aday öğretmenlik süreci en az bir yıl en fazla iki yıl sürebilir. Bu süreç sonunda Aday Öğretmen Yetiştirme Programına dâhil olan bu öğretmenler Adaylık Değerlendirme Komisyonu tarafından gerçekleştirilen değerlendirmede başarılı olmaları durumunda öğretmen olarak

görevlerine devam ederler. Bu süreçte başarılı olamayan aday öğretmenlerin görevine son verilir ve bu öğretmenler üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine dönemezler.

Öğretmenlik mesleği, aday öğretmenlik süreci tamamlandıktan sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır. İlgili kanuna göre, aday öğretmenlik dâhil olmak üzere 10 yıl hizmeti bulunan öğretmenler 180 saatlik Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamalarının ardından girecekleri yazılı sınavda 70 puan barajını geçerek başarılı olmaları halinde uzman öğretmen olabileceklerdir. Uzman öğretmenlikte 10 yılını dolduran öğretmenlerden ise 240 saatten az olmamak üzere düzenlenen Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan ve mesleki gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmaları tamamlayanlar ve yazılı sınavda 70 veya üzeri puan alanlar başarılı sayılarak başöğretmen olabileceklerdir. Uzman Öğretmen ve başöğretmenlik hakkı kazananlara her unvan için ayrıca bir derece verilecektir. Yüksek lisans ve doktora eğitimi almış öğretmenler diğer şartları taşımaları durumunda sırasıyla uzman öğretmen ve başöğretmen unvanlarını kazanabileceklerdir. Bütün şartları taşısa dahi, kademe ilerleme cezası almış öğretmenler unvan almak için başvuruda bulunamayacaktır (ÖMK, 2022).

Öğretmenlik Meslek Kanunu, yukarıda bahsi geçen kariyer basamakları dışında 3600 ek gösterge, eğitim öğretim tazminatı konusunda iyileştirme ve sözleşmeli öğretmenlere can güvenliği ve sağlık mazeretleri ile tayin hakkı getirmiştir. Yürürlüğe giren yeni kanun bahsedilen konular dışında daha önce öğretmenlik mesleğine dair yapılmış yasal düzenlemeler ve tanımlara ek herhangi bir düzenleme bulunmadığı gibi 1739 sayılı Temel Kanununun 43. ve 45. Maddelerinde yapmış olduğu değişikliklerle daralmaya gitmesine bile sebep olmuştur. Yeni kanunun içeriğine bakıldığında, beklentilerin aksine yürürlüğe giren kanunun bir öğretmenlik meslek kanunu değil bir meslekte yükselme düzenlemesi algısına sebep olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'na Dair Eleştiri ve Tepkiler

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte eğitim çevrelerinden farklı sesler yükselmeye başlamıştır. Bu kanun, eğitim sektörünün en önemli elemanı olan öğretmenler arasında büyük tepkiyle karşılanmış ve büyük kitleleri tepkisel anlamda bir araya getirmiştir.

Kanuna dair ilk kapsamlı tepki, 2 Kasım 2022 tarihinde 14 eğitim sendikasının katılımıyla gerçekleştirilen bir eylemle kamuoyuna duyurulmuştur. Bu eylem kapsamında Öğretmenlik Kariyer Basamakları Sınavının iptali, eğitim-öğretim yılına hazırlık ödeneğinde artış, tüm eğitim çalışanları için yoksulluk sınırı üzerinde ücret artışı ve kamuda mülakat uygulamalarına son verilmesi gibi talepler dile getirilmiştir. Bunun ardından, 19 Kasım 2022 tarihinde bu kez 15 eğitim sendikası yapılacak olan Öğretmenlik Kariyer Basamakları Sınavının iptali için Anayasa'ya aykırılık, öğretmenler arasında ayırım ve çalışma barışını bozacağı gerekçeleriyle Anayasa Mahkemesi'ne kanunun iptali talebiyle dilekçe vermiştir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında Eğitim-Sen tarafından 2-15 Eylül tarihleri arasında düzenlenen çevrimiçi anket dikkat çekici sonuçlar ortaya koymuştur. 10 bin 628 kişinin katıldığı ankette öğretmenlerin neredeyse tamamı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nu desteklemediğini belirtirken, “Öğretmenlik Meslek Kanunu’nu mevcut haliyle destekliyor musunuz?” sorusuna 10 bin 418 kişi “hayır”, 163 kişi ise “evet” şeklinde cevap vermiştir. “Mevcut Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun haklarımız açısından güçlendirici etkisinin olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna ise 10 bin 214 kişi ‘hayır’, 363 kişi ise ‘evet’ yanıtı vermiştir.

Eğitim-İş sendikasının akademisyenlerin de katılımıyla gerçekleştirmiş olduğu ‘Öğretmenlik Meslek Kanunu ve Kariyer Basamakları Sempozyumu’nda yukarıda bahsi geçen eleştirilere ek olarak farklı birkaç nokta vurgulanmıştır. Bunlardan ilki, kabul edildiği haliyle Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun genç nitelikli öğretmenlerin görmezden gelindiği eleştirisidir. İkinci olarak, eğitimcilerin sınav ve öğrenme arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı yönündeki tespitinden yola çıkılarak, sınavla kariyer ilerlemesinin mümkün olamayacağı ifade edilmiştir. Lisansüstü eğitimi kariyer basamaklarında ilerleme konusunda bir kriter olarak kabul eden katılımcılar, bir sınav uygulamasının lisansüstü eğitimle eş tutulmasının rasyonel olmadığı konusunda görüş bildirmiştir. Bahsi geçen sempozyumun raporunda da meclis çalışmaları esnasında muhalefet tarafından dile getirilen eleştirilere de yer verilmiş, bu noktada Birleşmiş Milletler Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan 1996 tarihli ‘Öğretmen Statü Tavsiyesi Belgesi’ne aykırı hareket edildiği ifade edilmiştir.

Satıl (2022), Öğretmenlik Meslek Kanunu’nu analiz ettiği yazısında, bu kanunun öğretmenlik mesleğini itibarsızlaştıran, öğretmenlerin ekonomik problemlerine çözüm üretme konusunda yetersiz kalan, eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı, özlük haklarını

düzenlemek yerine daha da zayıflatan ve öğretmenler arasında ayırım ve eşitsizliğe neden olan bir içeriğe sahip olması nedeniyle eleştirildiğine dikkat çekmektedir. Benzer biçimde, Türk Eğitim-Sen'in 23 Kasım 2022 tarihinde uyguladığı "24 Kasım Öğretmenler Günü Anketi" sonucunda da benzer verilere ulaşılmıştır. 21 Bin 412 öğretmenin katıldığı bu anketin sonuçlarına göre, öğretmenlerin %85'i Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun meslekle ilgili beklentilerini karışılmadığını ifade ederken, %91 gibi ezici bir çoğunluğu bu sınava sadece ekonomik getiri için başvurduklarını belirtmişlerdir. Uygulanan anketin bir diğer çarpıcı sonucu ise, öğretmenlerin kariyer planlamasının nasıl yapılması gerektiği konusunda yöneltilen soruya, öğretmenlerin %66'sı hizmet yılının esas alınması gerektiği yönünde görüş bildirirken, %16'sı sınavın yanı sıra kıdem, eğitim ve başarı gibi kriterlerin göz önünde bulundurulmasını istediğini ifade etmiş, %12'si ise kariyer sisteminin hiçbir şekilde olmaması gerektiği yönünde fikir beyan etmiştir.

Milli Eğitim Şura Üyesi PDR Uzmanı İsmail Akbıyık (2022), gündeme gelen yeni kanun ile ilgili olumlu düşüncelerini ifade etmesinin yanında kanunun iyileştirilmesi için 10 eleştirisini sıraladığı yazısında, adaylık süreci sonunda adaylık sınavının kaldırılmasını olumlu bir gelişme olarak kaydederken öğretmenlerin yeterliklerinin geliştirilmesini sağlamak amacıyla pedagojik ve mesleki niteliklerini geliştirici faaliyetlere dair bir hükmün bulunmamasını ilk eleştirisi olarak sunmuştur. Devamında, sözleşmeli öğretmenlere yeni haklar tanıma iddiası taşıyan bu kanunun öğretmenleri kadrolu, sözleşmeli ve ücretli olarak kategorilere ayırmasının ayrışma ve çalışma barışını bozma gibi etkilerinin olacağını ifade etmiştir. Benzer biçimde, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik gibi basamakları maddi açıdan düzenlemelerini olumlu bulmakla birlikte sınav ve benzeri uygulamaların objektiflik ve amacına uygunluğundan şüphe ettiğini ortaya koymuştur. 3600 katsayı uygulamasının 2023 yılında yürürlüğe girecek olmasından dolayı emekliliği hâlihazırda hak etmiş öğretmenlerin mağdur olacağını savunan Akbıyık, mülakatların kaldırılmamasının da tepkilere sebep olduğunu ifade etmiştir. Bu eleştiri yazısında yer alan diğer maddeler, ödül ve disiplin hükümlerine yer verilmemesi, öğretmenlerin din ve düşünce özgürlüğünün yanı sıra şiddetten korunması yönünde önlemlere dair hükümlerin bulunmaması, özel sektör öğretmenlerinin göz ardı edilmesi, eğitim yöneticiliğinin profesyonelleşmesi yönünde gerekli adımların atılmaması ve öğretmen ihtiyacı duyulan bölgelerde istihdamı artırıcı tedbirlerin alınmasına dair bir uygulama bulunmaması şeklinde özetlenebilir.

TÜBİTAK, UNESCO, TÜSİAD, Avrupa Birliği ve ABD Dışişleri Bakanlığı fonlu STEM projelerinin yürütücülüğü ve İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Eğitimi Bölümü öğretim üyeliği, STEM Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi Direktörlüğü görevine devam etmekte olan Doç. Dr. Devrim Akgündüz 2 Kasım 2022 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunduğu kanun teklifinin gerekçesinde şu ifadeleri kullanmıştır:

3 Şubat 2022 tarihinde kanun koyucu tarafından yasalaşan 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu, daha çok öğretmenlere uzman ya da başöğretmenlik getirmek için çıkarılmış izlenimi vermektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin ihtiyacını karşılamamaktadır. Öğretmenlerin ihtiyacını karşılayacak, bütüncül, kapsayıcı, özlük haklarının yanı sıra öğretmenliğin statüsüne katkı sağlayacak; öğretmenliğin tanımını, etik ilkeleri, yetiştirilmesini, atanmasını, kariyer basamaklarını, profesyonel mesleki gelişimini, ücretli ve sözleşmeli öğretmenliğin kaldırılmasını, öğretmenlere gelişimi destekleyici hakların getirildiği bir öğretmenlik meslek kanununa ihtiyaç bulunmaktadır. Ekte bulunan kanun teklifi, eğitim öğretim sınıfında çalışan öğretmen unvanlı kişileri kapsamaktadır. Toplumun geleceğini inşa eden öğretmenlere verilen değerler ortaya konması adına böyle bir kanunun değerlendirmeye alınarak ivedilikle yasalaşması zorunluluktur.

Sunmuş olduğu kanun teklifinde Devrim (2022), öğretmenlik mesleğinin yeniden tanımlanmasından mesleki hazırlığın içeriğine, öğretmenlere karşı şiddet ve negatif eylemlere karşı uygulanacak yaptırımlara, mesleki etik ilkelerine, eğitim fakültelerinin yeniden yapılandırılmasına, öğretmen yetiştirme ve atama konseylerinin kurulmasına, pedagojik formasyon eğitiminin alan dışı uygulamasının kaldırılmasına, öğretmen atama kriterlerinin yeniden belirlenmesi, ücretli ve sözleşmeli öğretmenliğin ve hatta arşiv taramasının kaldırılması, bilim uzmanı öğretmen ve doktor öğretmen gibi yeni kariyer basamakları tanımlamaları ve bu öğretmenlerin sorumlulukları ve ek haklarına kadar pek çok yenilikçi öneride bulunmuştur.

Yukarıda bahsi geçen eleştirilere bütünsel olarak bakıldığında, uzun yıllardır beklentisi içerisinde olunan Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun eğitim çevrelerinde beklenen memnuniyeti yaratmadığı ifade edilebilir. Kanunun Resmî Gazetede yayınlanmasının ardından üç yılı aşkın bir süre geçmiş olmasına rağmen tartışmaların bitmek bilmemesi ve Millî Eğitim Bakanlığı cephesinden de sürekli revizyon haberleri

geldiği göz önüne alınacak olursa, bu kanunun yaratmış olduğu yetersizlik hissi ve bu süreçte Twitter gibi sosyal mecraların siyasetçiler üzerinde harekete geçirici bir etkisi olduğunu görmek zor olmayacaktır.

Farklı Ülkelerden Öğretmenlik Meslek Kanunu Örnekleri

Türkiye’de Öğretmenlik Meslek Kanunu uzun yıllardır tartışıl原因en bir konu olmasına rağmen ancak 2022 yılında hayata geçirilebilmiştir. Bu kanunla birlikte, öğretmenlerin kariyer basamakları net olarak çizilirken, diğer hak ve özgürlükleri, can güvenlikleri, aile birliği, kariyer gelişim fırsatları ve daha pek çok konuda bir kazanım elde edememişlerdir. Diğer yandan dünyanın farklı ülkelerinde yıllar öncesinde başlayan çalışmalar neticesinde farklı öğretmenlik meslek kanunlarına rastlamak veya Türkiye’de var olan kariyer basamaklarına benzer kariyer basamaklarına rastlamak mümkündür.

Türkiye, Almanya, Çin, Kanada ve Singapur öğretmenlik meslek kanunlarının analizini yaptıkları çalışmalarında Yapucuoğlu ve Ballı (2022) oldukça dikkat çeken bilgilere yer vermiştir. Bahsi geçen çalışmada ortaya konulduğu üzere, Türkiye’de 2022 ve Çin’de 1994 yıllarında yürürlüğe giren kanunlar doğrudan Öğretmenlik Meslek Kanunu adı ile yayınlanmış olsa da Almanya, Kanada ve Singapur’da öğretmenlere dair yapılan düzenlemelerin genel eğitim kanunları içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bahsi geçen çalışmada kanunlar arasındaki farklar aşağıdaki tabloda açıkça ortaya konulmuştur.

Tablo 1

Öğretmenlik Meslek Teması ve Kodları

Tema	Kodlar	Türkiye	Almanya	Çin	Kanada	Singapur	
Öğretmenlik Mesleği	Öğretmenlik Mesleğinin Tanımı	x	x	x	x	x	
	Öğretmenlerin Niteliği	x	x	x	x		
	Öğretmenlerin Görevleri				x	x	
	Öğretmenlerin Hakları		x		x		
	Öğretmenlere Yönelik Ceza ve Yaptırımlar		x		x	x	
	Çalışma Zamanı ve Tatiller		x		x		
	Öğretmenlere Verilen Ödüller				x		

Kaynak: Yapucuoğlu ve Balı (2022)

Çalışma kapsamında ele alınan ülkelerin kanunlarında yapılan incelemeler sonucunda ortaya konulmuştur ki bahsi geçen bütün kanunlarda ortak olarak görülebilecek tek konu öğretmenlik mesleğinin tanımının yapılmış olmasıdır. Diğer yandan, Türkiye, Almanya, Çin ve Kanada kanunlarında öğretmenlik nitelikleri açıklığa kavuşturulmuşken Singapur hazırlamış olduğu kanunda bu konuya yer vermemiştir. Çin ve Kanada kanunlarında öğretmenlerin görevleri tanımlanırken diğer ülkelerin bu konuya yer vermemiş olması da dikkat çeken hususlardan birisi olmuştur. Almanya ve Çin ayrıca ortak biçimde öğretmenlerin hakları, çalışma zamanları ve tatilleri ile ilgili konuları da bahsi geçen kanunlarla düzenlerken diğer ülkeler bu konuları da kapsam dışı bırakmışlardır. Diğer taraftan, Almanya, Çin, Kanada ve Singapur öğretmenlere yönelik ceza ve yaptırımlara kanunlarında yer verirken öğretmenlere verilen ödüller ise sadece Çin öğretmenlik kanununda yer almış, ödül ve cezalarla ilgili düzenlemeler Türkiye’de yürürlüğe giren Öğretmenlik Meslek Kanununa dâhil edilmemiştir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu denilince akla gelmesi gereken hususlardan olan öğretmen seçimi, hizmet içi eğitim ve atama konuları da yukarıda bahsi geçen çalışmada incelenmiş ve çarpıcı sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 2

Öğretmenlik Kariyeri Teması Kodları

Tema	Kodlar	Türkiye	Almanya	Çin	Kanada	Singapur
Öğretmenlik Kariyeri	Öğretmenlerin Seçimi					
	- Hizmet Öncesi Eğitim	X	X		X	
	- Öğretmenliğ e Atanma	X	X		X	X
	- Aday Öğretmenlik Hizmet İçi Eğitim	X	X		X	X
	Ücret Politikası		X		X	
	Yer Değiştirme (tayin)		X			
	Terfi	x	X		X	
	Emeklilik		X		x	x

Kaynak: Yapucuoğlu ve Ballı (2022)

Yukarıdaki tabloya bakıldığında, ele alınan ülkelerin tamamının öğretmen atama sistemlerine dair düzenlemelere meslek kanunlarında yer vermelerine rağmen hizmet içi eğitim ve yer değiştirme gibi hayati önemi olan konuları dikkate alan tek ülkenin Almanya olduğu, Türkiye Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda düzenlenen konuların öğretmenlerin eğitimi ve terfi ile sınırlı kaldığı, ücret politikaları ile ilgili düzenlemelerin Almanya ve Çin tarafından yapıldığı, Türkiye ve Singapur'un emeklilik konusundaki düzenlemeleri kanunlarına dâhil etmediği görülmektedir. Şaşırtıcı değildir ki 2018 yılında 35 ülkede öğretmenlerin mesleki statülerini karşılaştırmak amacıyla öğretmen kazanımları, çalışma saatleri, ücretleri, PISA sonuçları gibi kriterlere bağlı olarak yapılan analizler sonucunda yayınlanan Küresel Öğretmen Statü Endeksinde Çin birinci sırada yer alırken, Malezya, Tayvan, Rusya, Endonezya ve Kore'yi takiben Türkiye kendisine yedinci sırada yer bulabilmiştir.

Yukarıda bahsi geçen ülkeler dışında Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunda çalışmaları olan diğer ülkelere bakılacak olursa Endonezya'dan da bahsetmek yerinde olacaktır. 2003 yılında yayınlanan Endonezya Cumhuriyeti Milli Eğitim Kanunu, ülkede öğretmenlik mesleğine dair önemli düzenlemeler içermektedir. Bahsi geçen kanunun 39-44 sayılı maddeleri sadece öğretmenlerle ilgili düzenlemelere ayrılmış olup ilgili maddelerde öğretmenlerin görev ve sorumlulukları, maaş ve performans

değerlendirmeleri, kariyer gelişim fırsatları, yasal korunma ve fikri mülkiyet hakları, eğitim tesisleri, ekipman ve kaynaklarına erişim fırsatları, sorumlulukları, nitelikleri, atama esasları, eğitimleri, terfileri ve denetlenmeleri gibi pek çok husus ele alınmıştır (Act Of The Republic of Indonesia Number, 2003).

Öğretmenlik Meslek Kanunu bakımından dikkat çeken bir diğer ülke Güney Kore'dir. 3 Şubat 2016'da yayınlanan Öğretmenlerin Statülerinin İyileştirilmesi ve Eğitim Faaliyetlerinin Korunmasına İlişkin Özel Kanun Metni ile dikkatleri çeken Güney Kore, bahsi geçen kanunla öğretmenlere dair pek çok düzenlemeye imza atmıştır. Kanunun 1. Maddesinde belirtildiği üzere yayınlanan metnin amacı "öğretmenlerin statülerini iyileştirmek ve eğitimin gelişimini teşvik etmek suretiyle öğretmenlere saygı göstermek, daha iyi muamele yapmak ve statülerinin güvencesini sağlamak ile onların eğitim faaliyetlerini korumaktır". Bu kapsamda yapılan düzenlemelere bakılacak olursa, öğretmenlere saygı gösterilmesi konusunda toplumdan beklentilerin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenleneceği maddesi oldukça dikkat çekicidir ve öğretmene verilen önemi açıkça ortaya koymaktadır. İlgili kanunun 3. maddesi öğretmenlerin ücretleriyle ilgili düzenlemeleri içermektedir ve bu madde kapsamında özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ücretlerinin kamuda görev yapan öğretmenlerle eşit tutulması gerektiği yönündeki ifade oldukça dikkat çekicidir. Kanunun diğer dikkat çekici maddeleri okul kazalarından korunma, öğretmenlerin statüsünün garanti altına alınması, öğretmenler için itiraz inceleme komitesi kurulması, cezai hükümler açısından kamu görevlisi olarak hukuki kurgu, öğretmenlerin statüsünün iyileştirilmesi için müzakere ve danışma, öğretmenlerin statüsünü iyileştirme konseyinin kurulması, öğretmenlerin eğitim faaliyetlerinin korunması, hukuki yardım takımlarının kuruluşu ve işleyişi, özel izinli ayrılma, eğitim faaliyetlerinin aksamaması için alınan tedbirler, eğitim faaliyetlerinin aksamasını önlemek için eğitim ve öğretmenler için tedavi destek merkezinin belirlenmesi gibi devam etmektedir. Diğer ülkelerin öğretmenlik meslek kanunları ile kıyaslandığında, Güney Kore'de öğretmen statüsü, korunması ve özlük haklarının üst düzeyde korunmaya çalışıldığı ifade edilebilir (Special Act On The Improvement of Teachers' Status And The Protection of Their Educational Activities, 2016).

Endonezya da öğretmenlik mesleğine dair özel kanun düzenlemek yoluyla öğretmenlerin hak ve sorumluluklarını güvence altına almayı amaçlamış ülkelerden bir tanesidir. 2005 yılında yürürlüğe giren 14 sayılı kanunda öğretmenlerin görev ve

sorumlulukları, ödül ve disiplin uygulamaları, hak ve özgürlüklerine yer verilmiştir. Ancak kanunda diğer ülkelerden farklı olarak öğretmenlerin korunmasına dair maddeler oldukça dikkat çekicidir. Kanunun 35'inci maddesinde öğretmenlerin hükümetler, yerel yönetimler, mesleki kuruluşlar ve eğitim birimlerinin öğretmenleri koruma yönünden birinci dereceden sorumlu olduğu ifade edilirken öğretmenlerin özellikle meslek ve iş sağlığı ve güvenliği, şiddet eylemleri, tehdit, ayrımcı muamele, korkutma veya haksız muamele, iş akdinin feshine karşı mevzuat ile tutarsız, uygunsuz ücretlendirme, taciz ve öğretmenlerin görevlerini yerine getirmelerini engelleyebilecek kısıtlamalar gibi tehlikelere karşı korunması gerektiği yönünde düzenlemeler bulunmaktadır (Law of the Republic of Indonesia about Teacher and Lecturer, 2005).

Öğretmenlik Meslek Kanunu üzerine yapılan literatür taramasında en dikkat çekici ülkelerden birisi de Zambia olmuştur. Ülkede Öğretmenlik Meslek Kanunu 2013 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanun temelde eğitim konseyinin kuruluşu ve çalışma yöntemlerini düzenlemektedir ancak bu konsey öğretmenlerin iş alınması, sertifikasyon süreçleri, iş akdinin iptali, öğretim programları, disiplin komitesinin çalışma biçimi, suç ve cezalar, öğretmen eğitimi ve etik konular gibi çok geniş bir yelpazede öğretmenliğe dair pek çok konuda düzenlemeleri yapan kuruluştur. Kanunda kuruluşu anlatılan eğitim komisyonu, öğretmenlerin işe alımı, görevlerinin düzenlenmesi eğitimde katı kontrolünün sağlanması eğitim kalitesinin geliştirilmesi ve öğretmenlik mesleğinin gelişimine katkıda bulunmak, uluslararası eğitim standartlarına ulaşma, toplumun eğitim beklentilerinin karşılanması ve eğitime dair yanlış uygulamaların önlenmesi, hükümete eğitim konularında danışmanlık yapma, teknik kütüphaneler, kitap ve araç gereçleri sağlamak yoluyla öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine fırsat tanıma, öğretmenlerin korunmalarına dönük önlemler alma, ücret ve hizmet içi eğitim düzenlemelerini yapma gibi görevlere sahiptir. Bütünsel olarak kanuna bakıldığında, yapılan düzenlemeler içinde en çok dikkat çeken bölümün bu kanun kapsamında öğretmenlerin kişisel gelişimi, hizmetiçi eğitimi ve korunmaları gibi konulardaki düzenlemelerle pek çok batılı ülkenin düzenlemelerinde yer vermediği konulara öncelik vermesi olduğu ifade edilebilir (Zambia Teaching Profession Act, 2013).

Sosyal Medya Kavramı

Sosyal medya, modern çağın vazgeçilmez iletişim araçlarından birisi haline gelmiştir. İnternetin hayatımıza girişiyle birlikte dijital bir evrim yaşanmış, sosyal medya platformları da insanların küresel boyutta anlık olarak birbirleriyle iletişim kurmasını, içerikler paylaşmasını, etkileşimde bulunup topluluklar oluşturmasını mümkün hale getirmiştir. Sosyal medya platformları, insanların metin, resim video, ses kaydı ve daha pek çok içeriği paylaşmasına imkân vermiştir. Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, Youtube, Tik Tok, Pinterest gibi birbirinden farklı onlarca sosyal medya platformu zamanla milyonlarca kişi tarafından kullanılmaya başlanmış ve günlük yaşantının bir parçası haline gelmiştir. Sosyal medya, kişilerin özel hayatlarını paylaşmalarının yanı sıra, haber alma, haber verme, eğlence, ticari faaliyetler yürütme, sosyal etkileşimde bulunma, toplumsal olaylara yön verme gibi pek çok amaca hizmet eder hale gelmiştir. Bu çalışma kapsamında twitter platformunun tercih edilmesinin en büyük sebeplerinden birisi de bahsi geçen sosyal medya mecralarından özellikle twitterın toplumsal olaylarda oldukça etkili biçimde kullanıldığının tecrübe edilmiş olmasıdır. Öyle ki, toplumu derinden etkileyen olaylar sonrasında yargı kararlarının toplum beklentileri ile ters düştüğü durumlarda twitter üzerinden gösterilen yoğun tepkiler sonucunda yargı kararlarının dahi değiştiğine şahit olunmuştur (Euronews, 2020). Bu noktada, sosyal medyanın bu denli büyük bir güce kavuşma sürecini ve bu süreç sonunda nasıl etkilere sahip olduğunu analiz etmek yerinde olacaktır.

Sosyal Medyanın Gelişimi ve Sosyal Medya Ağları

İnsanlar var olduğu ilk günden bu yana iletişim halinde olmuş ve bu iletişim sonucunda bilgi paylaşımı ve kültürel gelişim gibi toplumların genel dinamikleri meydana gelmiştir. Ancak, 20. Yüzyılın sonlarından itibaren insanlık daha önce tanık olmadığı hızda bir dijitalleşme yaşamış ve bu yolla insanların iletişim ve etkileşim yöntemleri kökten değişmiştir. Bu dijitalleşmenin insan hayatına kattığı en büyük kavramlardan birisi de sosyal medya olmuştur. Sosyal medya, gündeme geldiği ilk andan itibaren kendi içinde sürekli bir dönüşüm halinde olmuş ve zamanla salt iletişim amacını da aşarak insan ilişkileri, kültürel etkileşim, ticari ve hatta siyasi dünyayı da kendisiyle birlikte dönüştüren bir güce kavuşmuştur. Sosyal medyanın gelişimini takip

edebilmek adına öncelikle internet kavramının gelişimini ortaya koymak yerinde olacaktır.

İnternet, dünya çapında farklı cihazların bilgisayar ağları ile birbirine bağlanmasını sağlayan bir sistemdir. Bu sistem içerisinde bilgi, veri ve iletişim değiş tokuşu yapılabildiği gibi kullanıcıların bu sistem vasıtasıyla çeşitli hizmetlere erişmesi, bilgi paylaşması ve etkileşimde bulunması da mümkündür. İnternet, web siteleri, e-posta, anlık mesajlaşma, sosyal medya, çevrimiçi ticaret gibi pek çok hizmeti içermektedir (Leiner ve diğerleri, 2014). Ancak, internetin bu boyuta ulaşması birdenbire mümkün olmamıştır.

İnternetin geliştirilmesinden neredeyse 2000’li yıllara kadar geçirilen sürede internetin kullanım biçimi web 1.0 şeklinde ifade ediliyordu. Bu kullanım şekli yalnızca kullanıcının tek yönlü olarak karşı bilgisayarla iletişim kurmasını mümkün kılıyordu. Kullanıcı sunucuya bağlanmasının ardından web sayfasında var olan bilgilere ulaşır ancak etkileşime giremezdi. Bu tarihe kadar sosyal medyaya önderlik ettiği düşünülen çalışmalardan ilki 1979 yılında Duke Üniversitesinden Tom Truscott ve Jim Ellis tarafından oluşturulmuş olan dünya çapında bir tartışma sistemi şeklinde tanımlanan “Usenet” idi ve bu platform kullanıcıların sosyal mesajlar yayınlamalarına izin vermekteydi. İkincisi ise bugün kullanılan anlamıyla sosyal medya platformlarına en fazla benzerlik gösteren ve Bruce ve Susan Abelson tarafından online günlük yazarları bir araya getirmek amacıyla kurulan eski “Open Dairy” sosyal paylaşım sitesiydi (Aktaş ve Ulutaş, 2010). Bu aşamadan sonra İnternetin hızlı gelişimi takip edilmesi zor bir hal aldı.

2004 yılından itibaren web artık internet kullanıcılarının ortaklaşa ve paylaşarak etkileşime geçtiği bir sistemle tanıştı ve bu yeni sistem web 2.0 olarak adlandırıldı. Günümüzde ise yapay zekâ teknolojisiyle yeniden tanımlanan dijital dünya web 3.0 araçlarına hazırlanıyor ve sadece insanların değil cihazların da birbiri ile iletişime geçebildiği bir dünya tasarlanıyor (Bilgi Bilimi, 2023).

Sosyal medya, internetin gelişimi esnasında tam da web 2.0 araçlarının geliştirilmesi ile dijital dünyaya dâhil oldu. Bunlardan en kısa sürede en geniş tabanlı kullanıcı sayısına ulaşan gelişmelerin fişegini ateşlemek üzere, 4 Şubat 2004’te, Harvard Üniversitesi’nde öğrenci olan Mark Zuckerberg Facebook adlı bir site kurdu. Bu site ilk etapta sadece Harvard Üniversitesi öğrencilerinin karşılıklı etkileşimde bulunmasını amaçlayan düşük bütçeli bir siteydi. Ancak, kurduğu sitenin

popülaritesinin Harward sınırlarını aştığını gören Zuckerberg, sitesini sırasıyla diğer üniversitelere, okullara, iş dünyasına ve nihayet 11 Eylül 2006 yılında da herkesin üye olabileceği bir platform haline getirdi. Facebook'un kuruluş misyonu “insanlara topluluk oluşturma ve dünyayı bir araya getirme gücü verme” idi ve bu misyonu milyarlarca kişiye ulaşan bir platform olarak yerine getirmeyi başardı (Gökdemir, A. 2020). Sosyal medya mecrası, 2006 yılında Twitter'ın geliştirilmesiyle daha geniş bir mecraya ulaştı. Uygulamanın kurucusu olan Jack Dorsey, bu fikri durum güncellemeleri vasıtasıyla arkadaş gruplarının birbirinden haberdar olmasını sağlayan SMS tabanlı bir iletişim platformu kurmanın hayali ile yola çıkmıştı. Bunun 140 karakter ile özetlenen durumların paylaşılması yoluyla sağlanması kararlaştırılmış ve 2017 yılına kadar uygulama bu şekilde devam etmişti. Ancak, akıllı telefonların kullanımının yaygınlaşmasıyla beraber, bu sınırlama kullanıcı kitleyi rahatsız etmeye başlayınca, karakter sınırlaması 280 karaktere yükseltildi. Twitter'ın internet dünyasına girmesiyle beraber internette yaygın karakter olan “@” işaretinin yanında internetin yeni fenomeni “#” (hashtag) işareti dijital dünyaya giriş yaptı. Bu işaret vasıtasıyla kullanıcılar tamamen kendilerine ait içerik ve fikirleri Twitter ortamında paylaşma imkânına kavuştular. Bunun yanında, Twitter, retweet kavramını da sosyal medyaya kazandırdı. Platformun bu özelliği sayesinde başkaları tarafından paylaşılmış içeriklerin de farklı kullanıcılar tarafından yeniden paylaşılması mümkün hale geldi (Donikyan, 2021).

Twitter kuruluşundan kısa süre sonra beklenmedik bir üne kavuşmuştur. Öyle ki, kısa bir sürede dünyanın en etkili mecralarından birisi haline gelmiştir. Devlet başkanlarına varıncaya kadar geniş bir kesim bu mecraı yoğun biçimde kullanmaya ve bu mecra üzerinden tartışmalar yürütmeye başlamıştır. Bu noktada, Twitter, kamusal alanda açık biçimde fikirlerin savunulmasının iyilik için kullanılacak bir güç olduğu fikrini pekiştirmiştir. Sonuç olarak, bu mecra da dünya çapında kullanıcılar bağlantı kurmaya, tartışmaya, öğrenmeye ve hatta sorunlara bu platform üzerinden çözümler getirmeye başlamıştır. Bu vesileyle Twitter yaratıcı ve meraklı insanları bir araya getirme amacı dışında birçok toplumsal olayın yayılmasına neden olmak gibi büyük bir amaca da hizmet etmeye başlamıştır. Öyle ki, şu an Türkiye’de aktif internet kullanıcılarının %58’i Twitter’da yer alırken aktif aylık kullanıcı sayısının 9 milyonun üzerinde olduğu bilinmektedir ve bu kullanıcı kitlesi haber, kamu ve siyaset konularında ülke gündemine yön verecek güce ulaşmıştır (Gökdemir, 2020).

Sosyal medya dünyası, takip eden yıllarda Instagram (2010), Snapchat (2011), Google+ (2011) ve TikTok (2016) gibi yeni sosyal medya mecralarıyla tanışmış olsa da bu platformlar daha çok eğlence, mizah ve arkadaşlık konularıyla sınırlı kaldığı için bu çalışmanın araştırma alanına girmemektedir.

Sosyal Medyanın Özellikleri

Sosyal medya, daha önce de bahsedildiği gibi web 2.0 teknolojileri üzerine kurulan, sosyalleşme, topluluk oluşturma ve iş birliği yapma gibi etkinliklere imkân sağlayan bir platformdur. Sosyal medyanın özellikleri pek çok kişi tarafından farklı şekilde ortaya konulmuştur. Örneğin, Lietsala ve Sirkkunen (2008), sosyal medyanın beş temel özelliği olduğundan söz etmektedir. Bu özellikler, içerik paylaşımı, sosyal etkileşime dayalı olması, katılımcıların içerik oluşturmaya, paylaşmaya ve tartışmaya imkân vermesi, içeriklerin diğer harici ağlarda da paylaşılabilmesi ve katılımcıların kendilerine ait hesaplarının olmasıdır. Mayfield (2010) ise sosyal medyanın özelliklerini katılımcılar, açıklık, konuşma ve toplum başlıkları altında incelemiştir. Bu başlıklar altında, katılımcılar denilince ifade edilmek istenilen sosyal medyanın katılımcılar üzerindeki cesaretlendirici etkisi ve kullanıcılardan geri bildirim alabilme özellikleridir. Açıklık özelliği ile kast edilen ise, sosyal medya platformlarının geri bildirim ve katılımcılara açıkça kendini ifade etme imkânı vermesidir. Sosyal medya platformlarında, katılımcılar oylama, yorumlama ve bilgi paylaşımı konusunda engelsiz bir iletişim kanalına sahip olma imkânı bulurlar. Sosyal medyanın konuşma özelliği ise iki yönlü bir iletişimi ifade eder. Sosyal medya platformlarında kullanıcılar içerik paylaşımı ve bilgi aktarımını karşılıklı biçimde gerçekleştirebilirler. Sosyal medyada toplum olma özelliği ise, çabuk ve etkili bir biçimde bir araya gelebilmeyi ifade eder. Sosyal medyanın hemen hemen her türü, diğer siteler, araştırmalar ve kişilerle bağlantılı olmayı gerektirir. Wikipedia (2023) kaynaklarına göre, sosyal medyanın erişim, erişilebilirlik, kullanılabilirlik, yenilik, kalıcılık ve özgürlük özelliklerinden bahsetmek de mümkündür. Sosyal medyanın erişim özelliği kitleler tarafından kullanılması biçiminde ifade edilebilir. Diğer taraftan sosyal medyanın herkes tarafından ve maliyetsiz biçimde kullanılabilmesi de erişilebilirlik özelliğine işaret eder. Sosyal medyanın içeriklerinin kişilerce özgün biçimde oluşturulması ve herkesin üretimde bulunma şansına sahip olması kullanılabilirlik özelliğini ifade ederken,

anlık etki ve tepki olanağı da yenilik özelliği olarak ifade edilebilir. Geleneksel medyanın aksine, sosyal medya kalıcı olmak değil kalıcı olmama seçeneğine sahip olma özelliğine sahiptir. İçerikler silinebilir veya istenildiğinde değiştirilebilir. Son olarak, sosyal medyanın siyasi veya ekonomik baskı altında olmamasından dolayı genel medyaya nazaran daha özgür olmak gibi bir özelliğinden bahsedilebilir.

Sosyal medyanın özellikleri farklı uzmanlar tarafından farklı başlıklar altında incelenmiştir. Manavcıoğlu (2009) da, Medya ve Etik Sempozyumunda sosyal medyanın özellikleri konusunda bir sınıflandırmaya gitmiştir. Kendisine göre, sosyal medya, zaman ve mekân sınırlaması olmaksızın paylaşım ve tartışmaya olanak sağlayan bir internet zinciridir ve bu ortamda kullanıcılar kendi ürettikleri içerikleri yayınlama fırsatı bulabildikleri gibi farklı kullanıcıların içeriklerini de takip edip yorumlayabilirler. Bu durumda kullanıcı hem takip eden hem de takip edilen olarak konumlandırılmaktadır. Bu platformlar, kuralları önceden belirlenmiş bir iletişim yerine daha samimi ve anlık gelişen bir sohbet mantığına sahiplerdir ve bu nedenle de iletişim daha gayri resmi bir biçimde ortaya çıkmaktadır.

Yukarıda bahsi geçen özellikler dışında, sosyal medyanın farklı özelliklerinden bahsetmek de mümkündür. Öztürk (2013), sosyal medyanın ırk, din, dil, milliyet, coğrafya gibi özelliklere bağlı kalmadan kullanıcıları birleştirme ve kaynaştırma özelliğine vurgu yapmış, kullanıcıları sosyal hayatlarına, mesleklerine, gelir seviyelerine veya eğitim düzeylerine göre ayrıştırmadığına dikkat çekmiştir. Bu özellikleri ile sosyal medyanın kullanıcıları ötekileştirmeden sahip olduğu kimlikten bağımsız bir şekilde kendilerini ifade etme şansı verdiğini vurgulamıştır.

Sosyal Medyanın Etkileri

Sosyal medyanın böylesine yaygın bir kullanım ağına ulaşması anlaşılması gereken bir husustur. Elbette ki dijital çağın hızlı gelişimi iletişim ve etkileşim biçimlerini değiştirmiştir ancak bunun altında yatan sebepleri anlayabilmek için sosyal medyanın etkilerine yakından bir bakış atmak fayda sağlayacaktır. Sosyal medya platformları, bireylerin, toplumların ve kültürlerin bir araya geldiği, fikirlerin paylaşıldığı, haberlerin yayıldığı ve iletişimin sınırlarının genişlediği dijital alanlardır. Bu bağlamda, sosyal medyanın bir dizi önemli etkisi bulunmaktadır. Bu etkiler sırasıyla doyum sağlama etkisi, kişiler arası iletişime etkisi, toplumsal hareketlere etkisi, ifade

özgürlüğü etkisi, demokrasiye etkisi ve gündem belirlemeye etkisi başlıkları altında incelenecektir.

Sosyal Medyanın Yaşam Doymu Sağlama Etkisi. Sosyal medya, daha önce ifade edildiği gibi kullanıcılarına bilgi paylaşımı, iletişim ve kendini ifade etme gibi pek çok imkân sağlamıştır ancak bu noktada sosyal medyanın insanlar üzerindeki psikolojik etkileri de göz ardı edilemez. Katz, Blumber ve Gurevitch (1974), daha internet dünyası sosyal medya ile tanışmadan önce Kullanımlar ve Doymalar Yaklaşımında, sosyal ve psikolojik temelli gereksinimler doğrultusunda oluşan beklentilerin bireyleri kitle iletişim araçları ve diğer farklı medya çeşitlerine sevk etmekte olduğunu açıkça ifade etmiştir. Bu açıdan bakıldığında, sosyal medyanın kısa sürede ulaştığı kullanıcı sayısı şaşırtıcı olmayacaktır.

Sosyal medyanın sağladığı yaşam doymu konusunda farklı betimlemeler mevcuttur. Krause (2004), yaşam doymunu kişinin önceden belirlediği hedeflerle elde ettiklerini değerlendirmesi ve sonucunda girdiği duygu durumu şeklinde ifade eder. Kişinin böyle bir mukayeseye girebilmesi için farklı bireylerle dolaylı ya da dolaysız iletişime girmesi, toplumda kendisini konumlandırması ve değerlendirmeleri için bir kıstas bulması gerekmektedir. Fiske (2023), doyum sağlamanın psikolojik bir ihtiyaç olduğunu ifade ederken, medyanın oyalanma, kişisel ilişkiler, kişisel kimlik ve gözetim işlevi vasıtasıyla kullanıcıları doyuma ulaştırdığını ifade etmiştir. Bir başka deyişle, sosyal medyanın kullanıcıların gündelik sorunlarından kaçmak, zaman geçirmek ve zihinlerini meşgul etmek, içini dökmek gibi oyalayıcı bir etkisi olduğunu, diğer yandan arkadaş edinme ve ilişkileri sürdürme imkânı vermesi bakımından hizmetleri olduğunu, diğer kullanıcılarla kendilerini mukayese ederek kendi kişiliklerini konumlandıklarını ve dünya çapında haber alma şansına sahip olarak gözetim şansına sahip oldukları ifade edilmiştir. Bunların yanında, yaşam doymunu etkileyen temel faktörlere haz alma, ekonomik refah, güvenlik ve madden iyi hissetme maddeleri de eklenebilir (Dağlı ve Baysal, 2016). Bütün bu ifadelere dayanarak, sosyal medyanın günümüz dünyasındaki güçlü varoluş sebeplerinden bir tanesinin kullanıcılarının psikolojik beklentilerini karşılamadaki başarısı olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Sosyal Medyanın Kişilerarası İletişime Etkisi. Sosyal medya, günümüzde geleneksel iletişim yöntemlerini gölgede bırakarak günlük yaşamın ortasında kendisine büyük bir yer edinmiş bulunmaktadır. Yine sosyal medya sayesinde, coğrafi sınırlar

ortadan kalmış, bireyler ekonomik ve dolaysız yoldan iletişime geçmenin kolay bir yoluna kavuşmuştur. Baban (2012), sosyal medyanın insan hayatına getirdiği en önemli katkılardan birisinin insan ilişkilerinde mekân sınırlılığını ortadan kaldırması olduğunu ifade ederken, bilginin yerelden genele daha kolay yayılmasının da mümkün hale geldiğini ifade etmiş, diğer yandan da iletişime geçen bireylerin bu süreci herhangi bir biyolojik veya toplumsal varlık olmanın ötesinde, bireyin sesinden, görüntüsünden ve cinsiyetinden bağımsız biçimde sürdürebileceğini ifade etmiştir. Günümüz dünyasında, bu denli beşerî özelliklerden bağımsız bir ortamda iletişime geçmenin gücü ve önemi yadsınamaz. Bu özelliği ile sosyal medya geniş kullanıcı kitlesine ulaşmada geleneksel medyanın ve gündelik iletişimin bir adım daha ötesine geçmeyi başarmıştır.

Sosyal medyanın kullanıcılarına kendilerini ifade edebilecekleri alanlar yaratmak konusunda uygun ortam sağladığı ifade edilebilir. Özmen (2009), sosyal ağları, kullanıcıların kendilerine özel alanlar oluşturarak farklı kullanıcılarla bir araya geldikleri, paylaşım ve etkileşimde buldukları alanlar olarak tanımlamıştır. Bu noktadan hareketle, yüz yüze iletişimin bireylere sunamadığı büyük bir hizmetin sosyal medya aracılığıyla kullanıcılara sunulduğu ifade edilebilir. Bireyler birebir ilişkilerinde müdahale olmaksızın kendilerini ifade şansı bulamazken sosyal medyada gerek sözel gerek işitsel ve görüntülü biçimde anlık müdahalelere açık olmadan kişisel alanlarında kendilerini özgürce ve kesintisiz ifade edebilmektedir.

Sosyal medyanın kişilerarası iletişime etkisi yukarıda belirtildiği üzere yadsınamaz boyuttadır. Ancak, Tutgun-Ünal (2020), web 2.0 teknolojileri ile birlikte günlük hayata dâhil olan yeni medyanın etkileşimli ortamlar vasıtasıyla her yaştan insanın gerek duygusal gerekse sosyal ilişkiler kurmak için ihtiyaç duyduğu elverişli ortamları sağladığını ifade etse de artan sosyal medya kullanımının bu defa da dijital yalnızlık kavramını beraberinde getirdiğini ortaya koymuştur. Bir başka deyişle, sosyal medya kullanımının artışıyla beraber, bireyler sosyal medya üzerinde de bir var oluş ve kendini kabul ettirme savaşına girmek durumunda kalmıştır.

Sosyal Medyanın Toplumsal Hareketlere Etkisi. Sosyal medya, günümüzde toplumsal hareketlerin şekil almasında ve geniş tabana yayılmasından itici bir güç haline gelmiştir. Giddens (2000) toplumsal hareketleri “yerleşik alanın dışındaki toplu eylemler yoluyla, ortak bir çıkarı korumak ya da ortak bir hedefe erişmeyi sağlayabilmek için girişilen toplu bir çaba” olarak özetlemektedir. Artık insanlar arası

etkileşim fiziksel boyutları aşır dijital ortamlara taşınmış, geleneksel sınırları aşmıştır. Castells (2012), "dijital çağ" olarak adlandırdığı dönemde sosyal medyanın, toplumsal hareketlerin organizasyonunu ve koordinasyonunu kolaylaştırdığını savunmaktadır. Ayrıca, Bennett ve Segerberg (2012) ise sosyal medyanın, genç nesilleri politik katılım konusunda daha aktif hale getirdiğini ve bu platformların sosyal değişimde etkili olduğunu gösteren bulgular sunmaktadır. Aydoğan (2010), bu yeni ortamın toplumsal ve bireysel ilişki biçimlerini yeniden şekillendirdiğini, yeni kimliklerin ortaya çıkmasına ve yeni bir kültürel ortamın oluşmasına yol açtığının altını çizerken bireylerin ve bilgisayarların etkileşimi yoluyla büyük miktarda verinin dünya çapında yayılmasının mümkün olduğunu ifade etmiştir.

Geleneksel dönemde toplumsal olaylar yerel boyuttan genel boyuta taşınırken karşılaşılan en büyük engel bu sürecin yayıldığı zaman diliminin genişliği idi. Ancak, dijital ortamların insan hayatına girişiyle, bu süreç oldukça kısalmakla birlikte beraberinde farklı yenilikler de getirmiştir. Sarı (2014)'nın da ifade ettiği gibi, sosyal medya ile insan hayatına giren iletişim olanakları vasıtası ile sivil toplum örgütlerinin ve diğer bütün oluşumların ulaşmakta zorlandıkları hedef kitlelere ulaşmak, toplulukların eyleme geçmesini sağlamak, istenilen mesajları rahat ve hızlı bir şekilde yaymak mümkün hale gelmiştir. Bu özellikleri nedeni ile sosyal medya, bir kişisel iletişim alanı olmanın yanı sıra toplumsal bir kamu alanı olma niteliğine de bürünmüştür. Benzer biçimde, Jansen (2010) internetin belli bir amaç için ya da toplumsal bir soruna çözüm getirme amacıyla bireyleri bir araya getirme özelliğinin olduğunu ve web 2.0 araçlarının bu amaçları gerçekleştirmede içerik üretimine imkân vermesi ve hızlı bilgi akışını mümkün kılması nedeniyle kolaylaştırıcı etkisi olduğunu ifade etmiştir. Diğer taraftan, yine sosyal medya platformları sayesinde aktivist grupların kendi üyeleri dışındaki bireylere ulaşarak kitlelerini genişletme şansına sahip olduklarını, internetin coğrafi konum sınırlarını aşmadaki etkisinin bu tür organizasyonlarda yadsınamaz derecede olumlu bir etkisi olduğunu ifade etmiştir.

Sosyal medyanın toplumsal hareketlere etkisini ortaya koyan en önemli özelliklerinden birisi haber kaynaklarına dahi etki edebilecek güce kavuşmuş olmasıdır. Medyanın toplumsal olaylardaki tetikleyici etkisi göz önüne alındığında, bu gelişme oldukça göze çarpar hale gelmiştir. Savaş (2013), dijital tepkilerin diğer medya organları ve sokak eylemlerinden yedi kat daha fazla ses getirdiğini çalışmaları sonucunda ortaya koymuş ve artık politikacılardan gazetecilere kadar pek çok haber

sağlayıcı ve gündem belirleyici etkisi olan kaynakların dahi başta Twitter olmak üzere sosyal medya platformlarını kaynak olarak kullandığını, bir başka deyişle sosyal medyanın haber kaynaklarına dahi kaynaklık yaptığını ifade etmiştir.

Sosyal Medyanın İfade Özgürlüğü ve Demokrasiye Etkisi. İfade özgürlüğü kavramı çok kapsamlı olmakla beraber pek çok yasal düzenlemeye tabidir. Uluslararası anlaşmalarda dahi kendine yer bulan bu kavram, özetle kişilerin düşünce, bilgi ve fikirlerini sözlü, yazılı, basılmış, sanat yolu ile veya arzu ettiği herhangi bir medya ortamında özgürce açıklama hakkı olarak ifade edilebilir. İnsan Hakları evrensel Beyannamesinin 17. maddesi uluslararası arenada ifade özgürlüğünü garanti altına almayı hedeflerken, aynı hak İnsan Hakları sözleşmesinin de 10. maddesinde tekrar gündeme gelmiştir.

Bu kavramın yasal düzenlemelerde bu denli üzerinde durulmasının sebebi demokratik bir toplumun temel yapı taşlarından bir tanesi olması şeklinde düşünülebilir. Ancak, 21. yüzyılda yaşanan dijital devrim ile ifade özgürlüğü kavramı da kendine özgü yeni nitelikler kazanmış ve daha karmaşık bir hal almıştır. Kullanıcıların düşünce ve fikirlerini dünya çapında paylaşmasını sağlayan bu platformlar çok kısa bir sürede güçlü bir iletişim aracına dönüşmüştür. Bunun sonucunda da ifade özgürlüğü hem olumlu hem de olumsuz yönden etkilenmiştir. Zittrain ve diğerleri (2018), sosyal medyanın, ifade özgürlüğünün yayılmasını ve kısıtlanmasını etkileyen faktörlerin karmaşıklığını vurgulamışlar ve sosyal medyanın kullanıcıların kendilerini özgürce ifade edebilecekleri bir ortam olduğuna dikkat çekerken manipülasyona da son derece açık olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca, Smith ve Paterson (2019), sosyal medyanın kullanımının kamuoyu üzerindeki etkilerini incelemişler ve ifade özgürlüğünün korunması ve dengelemenin nasıl sağlanabileceği konusunda önemli soruları gündeme getirmişlerdir. Bu noktada, ifade özgürlüğü sağlanırken nefret söylemleriyle baş edilmesi, veri gizliliklerinin korunması, sansür ve ifade özgürlüklerinin kısıtlanması ve sahte bilgilerin yayılmasının engellenmesi gibi baş edilmesi gereken pek çok yeni alanın ortaya çıktığına dikkat çekmişlerdir.

Demokratik toplumlarda, bireyin çeşitli şekillerde yönetime katılma ve yönetimi denetleme hakları mevcuttur. Bireyin bu anlamdaki katılım ve denetimi sadece oy kullanma yöntemiyle olmaz. Bu açıdan bakıldığında, ifade özgürlüğü başlığı altındaki basın özgürlüğü bireyin kamusal alandaki var oluşunun en önemli unsurlarından bir

tanesisidir ve bireyin kamusal alandaki var oluşu demokrasinin en önemli gerekliliğidir. Çünkü basın, toplumun yaşanan olaylardan haberdar olmasını sağlayan ve kamusal alandaki gelişmeleri takip etmesini sağlayan araç olması nedeniyle toplumsal olaylara katılım göstermesi, söz söylemesi ve itiraz edebilmesine olanak sağlayan güçlü bir unsurdur (Uçar, 2021). Sonuç olarak bu veriler ışığında, sosyal medyanın yeni nesil bir demokrasi aracı olduğunu söylemek mümkündür.

Sosyal Medyanın Gündem Belirlemeye Etkisi. Sosyal medya, geleneksel medyanın rolünü büyük oranda ele geçirdiği gibi medya kavramını da dönüştürmüştür. Haberlerin ve farklı içeriklerin hızlı bir biçimde paylaşılmasına olanak veren bu platformlar kamuoyunu etkileyen olayları, konuları ve hatta zaman zaman sonuçları bile etkilemede önemli bir role sahip olmuştur. McCombs ve Shaw'ın (1972), ortaya koymuş oldukları gündem belirleme teorisinde, medyanın sunduğu içerikler vasıtasıyla toplumun gündemini şekillendirdiğini, insanların ne düşüneceklerinden ziyade nasıl düşünecekleri konusunda etkili olduğunu ifade etmiştir. Fakat dijital platformların medyanın merkezine yerleşmesinden sonra gündemi belirleme geleneksel medyanın tekeline çıkmış, bireyler ve küçük büyük topluluklar da gündem belirleme gücüne kavuşmuştur.

Medyanın gündem belirleme etkisi, kısaca kitle iletişim araçlarının belirli güncel konuların önemi konusunda kamu algısında değişiklikler yapmak şeklinde tanımlanabilir (Severin ve Tankard, 1994). Tumasjan ve diğerleri (2010), çalışmalarında başta Twitter olmak üzere benzer sosyal medya platformlarının da politik olaylarla ilgili gündemi belirlemede etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bir başka deyişle, sosyal medyanın yükselişi ile birlikte, geleneksel medyanın sahip olduğu haber ve bilgi akışını sağlama gücü el değiştirmiştir.

Sosyal Medyanın Yöneticilerin Karar Verme ve Politika Belirlemelerine Etkisi. Sosyal medya, yöneticilerin karar verme süreçlerini ve politika belirlemelerini etkileyen önemli bir araç haline gelmiştir. Bu platformlar, bilgi paylaşımını hızlandırarak ve daha geniş kitlelere ulaşarak, yöneticilerin stratejik kararlar almasını ve politikalar oluşturmasını önemli ölçüde şekillendirmektedir. Power ve Phillips-Wren (2011) de ifade ettiği gibi Sosyal medya ve Web 2.0 teknolojileri, yöneticilerin karar verme rasyonelliğini ve etkililiğini hem olumlu hem de olumsuz yönde etkileyebilir.

Örneğin, yöneticiler sosyal ağlar yerine uzman görüşlerine ve gerçeklere dayanmadan karar verdiklerinde, yanlış kararlar alma eğiliminde olabilecekleri görülmüştür. Bu durum zaman zaman, toplumun bir iç paydaş pozisyonunun gelmesine dahi yol açabilmektedir. Birleşik Krallık'taki büyük altyapı projeleri durumunda olduğu gibi, sosyal medya, paydaş gruplarının karar alma süreçlerini etkilemek için stratejiler geliştirmelerinde önemli bir rol oynayabilmektedir. Örneğin, Chelsea'de yeni bir Crossrail 2 istasyonu inşası sürecinde, sosyal medya kullanımı, farklı grupların endişelerini ifade etmelerini ve güçlü bir kimlik oluşturmalarını sağlamıştır (Lobo & Abid, 2020). Sosyal medya, yöneticilerin stratejik karar alma süreçlerini de etkileyebilir. Örneğin, ABD'deki halka açık şirketlerde yöneticilerin sosyal bağları, şirketlerin yatırım kararlarını ve finansal politikalarını önemli ölçüde şekillendirmektedir (Fracassi, 2017). Bütün bu örneklerden yola çıkarak, sosyal medyanın kanun yapıcılar ve yöneticiler üzerinde yadsınamaz bir etkisi olduğunu ifade etmek mümkün olacaktır.

Sosyal medyanın kanun yapıcılar ve yöneticiler üzerindeki etkisi sadece var olan durumlara getirilen eleştiriler üzerinden değil aynı zamanda doğrudan toplumsal görüşlerin alınması ve algı araştırmaları yapılması yoluyla da mümkündür. Öyle ki, Jahanpanah ve diğerleri (2018), sağlık sektöründe sosyal medya, politika ve karar vericilerin halkın farkındalığını artırmalarına yardımcı olabilecek biçimde kullanılması mümkün olduğunu ve sağlık politikaları oluşturulurken, sosyal medyanın etkili kullanımı, halkın görüşlerinin daha iyi anlaşılmasına ve politika uygulamalarının zorluklarının daha iyi açıklanmasına yardımcı olabileceğini ifade etmiştir. Giacomini ve Simonetto (2020) ise yerel yönetimlerde sosyal medyanın, karar verme süreçlerini ve politika döngülerini etkileyen önemli bir faktör olarak algılandığını ifade etmiş, belediye başkanlarının, sosyal medyanın farklı politika aşamalarındaki etkisini ve bu etkileşimlerin karar verme süreçlerindeki rasyonellik ve etkililik üzerindeki etkisini değerlendirdiklerini ortaya koymuştur.

Sonuç olarak ifade edilebilir ki sosyal medya, yöneticilerin karar verme ve politika belirleme süreçlerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu etki, rasyonellik, paydaş katılımı ve stratejik karar alma süreçleri üzerinde hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilir. Sosyal medyanın etkili ve bilinçli kullanımı, daha iyi kararlar alınmasına ve politikaların daha etkin bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunabilir.

Sosyal Medyada Örgütlenmenin Eğitim Politikalarını Etkilemesi.

Türkiye'deki Öğretmenlik Meslek Kanunu Örneği. Sosyal medyada örgütlenme, özellikle Twitter gibi platformlarda, öğretmenlerin kendilerini doğrudan etkileyen düzenlemeler hakkında seslerini duyurmalarını sağlamaktadır. Bu durum, eğitim politikacıları üzerinde önemli bir etki yaratabilmektedir. Türkiye'de Öğretmenlik Meslek Kanunu üzerindeki tartışmalar, bu etkinin çarpıcı bir örneğidir. Son dönemde özellikle sosyal medya mecralarında getirilen eleştirilerin de kaçınılmaz bir sonucu olarak mevcut Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunda revizyon çalışmaları hız kazanmış, yeni bir taslak Öğretmenlik Meslek Kanunu hazırlanmıştır. Bunun sebeplerine yakından bakmak gerekirse öncelikle sosyal medyanın karar verme sürecine etkisinden bahsetmek mümkündür. Williams (2022)'ın da ifade ettiği gibi sosyal medya, eğitim politikacıları ve karar vericiler üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Öğretmenler, sosyal medya platformlarında örgütlenerek politikacılara karşı güçlü bir ses oluşturabilirler. Bu tür örgütlenmeler, politikacıların karar alma süreçlerini ve politikalarını yeniden gözden geçirmelerine neden olabilir. Türkiye örneğinde de, öğretmenler tarafından farklı zamanlarda yapılan hashtag çalışmaları sonucunda kanun koyucuların bu tepkilere medya aracılığıyla dönüş yaptığı ve iyileştirme konusunda vaatlerde bulunduğu görülmüştür. Bu durumu destekler nitelikte, Santoveña-Casal ve Bernal-Bravo (2019) öğretmenlerin sosyal medya üzerindeki katılımının, onların akademik algılarını ve sosyal katılımlarını olumlu yönde etkilediğini ifade ederken bu durumun aynı zamanda öğretmenlerin sosyal medyada daha aktif ve etkili bir şekilde politika yapıcılarla iletişime geçmelerine olanak tanıdığını ifade etmiştir. Benzer biçimde, Carpenter ve Morrison (2018) sosyal medyanın öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine katkı sağlayarak, eğitim politikacıları ile daha etkili bir işbirliği yapmalarına olanak tanıdığını, bu platformların öğretmenlerin mesleki ağlarını genişletmelerini ve karar alma süreçlerine katılmalarını desteklediğini ifade etmiştir. Bu noktada öğretmenlerin politikacıları etkileme kapasitesi değerlendirilecek olursa, sosyal medyanın öğretmenlerin eğitim politikalarını etkileme kapasitesini artırdığını, öğretmenlerin bu platformlarda örgütlenerek politikacıları doğrudan etkileme ve politikaların şekillendirilmesinde önemli bir rol oynamalarının mümkün olduğunu ifade etmek mümkündür (Davis, 2015). Sonuç olarak öğretmenlerin sosyal medyada örgütlenmeleri, eğitim politikacıları ve karar vericileri üzerinde önemli bir etki yaratmalarının mümkün olduğunu ifade etmek mümkündür. Türkiye'deki Öğretmenlik

Meslek Kanunu gibi düzenlemeler, öğretmenlerin sosyal medya platformlarındaki aktif katılımı sayesinde yeniden değerlendirilmeye başlanmış ve yeniden şekillendirilmesi söz konusu olmuştur. Bu da göstermektedir ki, sosyal medya, öğretmenlerin seslerini duyurabilmeleri ve politik süreçlerde aktif rol almaları için güçlü bir araçtır.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemi kullanılarak ve durum çalışması deseni ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında, Twitter'da (yeni adıyla X) Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili olarak yayınlanan tweetler analiz birimi olarak ele alınmıştır. Araştırma verileri, 1 Ocak 2022 ile Ocak 2023 tarihleri arasında Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında atılan tweetler twscrape kütüphanesi kullanılarak toplanmıştır. Toplanan bu veriler, Braun ve Clarke'ın (2006) tematik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Verilerin toplanması, kodlanması, temaların belirlenmesi ve gözden geçirilmesi aşamaları izlenerek, öğretmenlerin meslek kanununa ilişkin genel görüşleri ve algıları ortaya konmuştur.

Yöntem ve Desen

Sosyal medya günümüzde iletişimden ticarete, politikadan eğlenceye pek çok alanda kullanılır hale gelmiştir. Hızla büyüyen bu dijital platformlar, sadece kişiler arası etkileşimi kolaylaştırmakla kalmamış, aynı zamanda önemli veri kaynakları olarak da kullanılmaya başlanmıştır. Geniş kitleler tarafından, eş zamanlı olarak kullanılabilen ve karşılıklı iletişimi mümkün kılabileceği gibi dil, din, politik görüş, sosyal statü gibi değişkenlerden bağımsız biçimde fikir ve görüşleri ortaya koymaya imkân tanıyan bu mecra Croeser ve Highfield (2019)'ın da ifade ettiği gibi, büyük veri çalışmalarını mümkün kılmakta başarılı bir rol oynamaktadır. Sosyal medya verileri, günümüzde pazarlama, politika, basın ve haber alma kanalları gibi pek çok mecrada kullanılmaktadır. Geniş kullanıcı kitlelerine hitap etmesi bunun en belirgin sebebi olmakla birlikte, bu platformlarda yer alan bilgilerin ulaşılabilir ve analiz edilebilir durumda olması da bu mecraları araştırmacılar için cazip hale getirmektedir. Fondren ve McCune (2018)'in de belirttiği gibi daha önceleri kütüphaneler, arşiv ve literatür taramaları, internet araştırmaları, anket, görüşme, gözlem ve ölçekler kullanılarak yapılan araştırmalar çok büyük miktarda çaba ve zaman gerektirmekteydi. Ancak sosyal medya ağlarının yayılmasıyla birlikte, çıkış amaçları bu olmamasına rağmen bu

mecralar zamanla yeni ve etkili veri kaynakları haline gelmiş ve bu verilerin elde edilmesi ve analizi için önemli bir fırsat haline dönüşmüşlerdir.

Materyal-Sosyal Medya İçeriği

Bu tez çalışması kapsamında, 1 Ocak 2022 ile 31 Ocak 2023 tarihleri arasında Öğretmenlik Meslek Kanunu'na dair atılan twitlerin altında toplandığı hashtagler incelenmiş, en büyük veri setine sahip olan ÖğrenenlikMeslekKanunu hastagi altındaki twitler toplanarak analiz sürecine hazırlanmıştır. Hashtag altında bulunan 13 bin 469 twit incelenerek emoji, kişi etiketleri ve simgelerden arındırılmış, konudan bağımsız, çeşitli kurum ve kuruluşlar adına atılan twitler, tamamlanmamış cümleler, sadece hashtag adı ile atılmış twitlerden temizlenme işleminden sonra elde analize uygun 6 bin 408 twit kalmış ve analizler bu twitler üzerinde yapılmıştır.

Sosyal Medya Analizi

Sosyal medya analizi yaparken araştırmacıların dikkat etmesi gereken çeşitli önemli konular vardır. Bu konular, verilerin toplanması, analizi ve sonuçların yorumlanması süreçlerinde kritik rol oynar. Sosyal medya analiz yaparken öncelikle, veri kalitesi ve güvenilirliği sağlanmalıdır. Sosyal medya platformlarında paylaşılan verilerin doğruluğu sorgulanmalı, yanlış veya yanıltıcı bilgilerin analiz sonuçlarını olumsuz etkileyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Batinca & Treleaven, 2015). Ayrıca, bot hesaplardan gelen veriler analizden çıkarılmalı veya bu tür veriler tanımlanarak dikkatlice değerlendirilmelidir (Ferrara et al., 2016). Ayrıca, etik ve gizlilik konuları da büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, sosyal medya kullanıcılarının gizlilik haklarına saygı gösterilmeli ve veriler anonimleştirilerek kullanılmalıdır (Zimmer, 2010). Kullanıcıların bilgileri kullanılırken bilgilendirilmiş onam alınmalı veya bu mümkün değilse verilerin genel erişime açık olup olmadığı değerlendirilmelidir (Townsend & Wallace, 2016). Diğer önemli bir konu ise, analiz metodolojisi açısından, sosyal medya verilerinin genel popülasyonu ne kadar temsil ettiğinin değerlendirilmesidir. Sosyal medya kullanıcıları, tüm toplumu tam olarak yansıtmayabilir (Olteanu et al., 2016). Duygu analizinde kullanılan algoritmaların doğruluğu ve güvenilirliği sorgulanmalı, algoritmaların yanlış duygular tespit etme riski göz önünde bulundurulmalıdır (Liu, 2012). Veri analizi ve yorumlama sürecinde, araştırmacıların kendi önyargılarını ve yanlılıklarını fark etmeleri ve analiz sürecinde

bunları minimize etmeye çalışmaları önemlidir (Gundecha & Liu, 2012). Ayrıca, verilerin toplandığı bağlam ve zaman dilimi dikkate alınarak analiz yapılmalıdır. Örneğin, belirli olaylar veya kampanyalar verileri etkileyebilir (Pang & Lee, 2008).

Verilerin Toplanması

Twitter'dan veri çekmek için aşağıdaki işlem basamakları uygulanmıştır:

1. twscrape Kütüphanesinin Kurulumu: Bu araştırmada öncelikle Twitter verilerini çekmek için kullanılacak `twscrape` kütüphanesi, Python ortamına başarıyla kurulmuştur. Bu işlem, Python'un paket yöneticisi olan `pip3` aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.
2. Hesap Bilgilerinin twscrape İle Eklenmesi: Twitter'dan veri çekmek için gereken kullanıcı hesaplarının bilgileri, `twscrape` aracılığıyla bir metin dosyasından sisteme eklenmiştir. Bu işlemde, hesap bilgileri belirli bir format (`username:password:email:email_password`) kullanılarak `accounts.txt` adlı dosyadan alınmış ve `twscrape add_accounts` komutu ile sisteme dahil edilmiştir.
3. Twitter Verilerinin Çekilmesi: Belirli anahtar kelimeler ve tarih aralıkları kullanılarak Twitter'dan ham verilerin çekilmesi işlemi `twscrape` komutları ile yapılmıştır. Örneğin, "öğretmenlik meslek kanunu" ve "öğretmenlerin sesine kulak ver" gibi ifadeler belirlenen tarihler arasında aratılmış ve sonuçlar çıktı olarak kaydedilmiştir.
4. Veri Ön İşleme ve Analizi: Çekilen ham verilerin işlenmesi ve analizi için Python ve R dilinde yazılım kodları kullanılmıştır. Python'da pandas kütüphanesi ile veriler okunmuş, R'da ise `tidyverse` ve `lubridate` kütüphaneleri ile veriler düzenlenmiştir. İşlenen veriler, zaman ve metin bilgisi olacak şekilde ayrıştırılarak temizlenmiştir.
5. Sonuçların Excel'e Aktarılması: Son olarak, düzenlenmiş twit verileri, R'da `openxlsx` kütüphanesi kullanılarak bir Excel çalışma kitabına aktarılmış ve `düzeltmiş_twits.xlsx` adıyla kaydedilmiştir. Bu dosya, analiz sonuçlarının sunulması ve daha ileri analizler için kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Bu kapsamda kullanılacak olan kodlar yazılırken aşağıdaki sıralama ile işlem gerçekleştirilmiştir.

- twscrape Kütüphanesinin Kurulumu
- pip3 install twscrape

Hesap Bilgilerinin twscrape İle Eklenmesi

Twitter hesap bilgileri, bir metin dosyasından alınarak `twscrape` aracılığıyla eklenmiştir. Bu işlem için kullanılan komut şu şekildedir:

```
```bash
twscrape add_accounts <dosya_yolu> username:password:email:email_password
```
```

Bu komutta ``<dosya_yolu>``, hesap bilgilerinin bulunduğu metin dosyasının yolunu gösterir.

Twitter Verilerinin Çekilmesi

Belirli anahtar kelimeler ve tarih aralıkları kullanılarak Twitter'dan verilerin çekilmesi:

```
```bash
twscrape search "aranacak kelime since:YYYY-MM-DD until:YYYY-MM-DD" --
raw > çıktı_dosyası.txt
```
```

Bu komut, belirli bir tarih aralığındaki twitleri çeker ve sonuçları bir metin dosyasına kaydeder.

Twitter Verilerinin İşlenmesi

Veri Ön İşleme ve Analizi. Python ve R programlama dilleri kullanılarak çekilen ham verilerin işlenmesi ve analizi:

Python'da pandas kütüphanesi ile veri okuma:

```
```python
import pandas as pd
data = pd.read_csv("çıktı_dosyası.txt")
```
```

R'da tidyverse ve lubridate ile veri işleme:

```

``R
library(tidyverse)
library(lubridate)
twits <- read_lines("çıktı_dosyası.txt")
# İşleme adımları
...
• Sonuçların Excel'e Aktarılması
İşlenen verilerin Excel'e aktarılması:
``R
library(openxlsx)
wb <- createWorkbook()
addWorksheet(wb, "Twits")
writeData(wb, "Twits", twits_df)
saveWorkbook(wb, "düzeltilmiş_twits.xlsx", overwrite = TRUE)

```

Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında elde edilen veriler tematik analiz basamakları izlenerek analiz edilmiş, bu analiz sonuçlarına dayanarak önemli temaları ve bulguları ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Veriler elde edilirken öncelikle twscrape kütüphanesi aracılığıyla belirlenen bir zaman aralığında Öğretmenlik Meslek Kanunu'yla ilgili atılan twit verilerinin toplanmasıyla başlamıştır. Ardından, toplanan veriler Braun ve Clarke (2006)'ın nitel analizler için geliştirmiş olduğu tematik analiz yönteminin basamaklarına uygun olarak analiz edilmiştir. Verilere alışma basamağında elde edilen 13 bin 469 twit taranarak verinin içeriği saptanmıştır. Bu aşamadan sonra ilk kodların oluşturulması amacıyla hakkında en çok twit atılan konular saptanmış, öğretmenlerin konular hakkındaki genel görüşleri konusunda bir fikre varılmıştır. Temaların belirlenmesi aşamasında hakkında en çok twit atılan konular benzer başlıklar altında olanlarla ilişkilendirilerek gruplanmıştır. Temaların gözden geçirilmesi için elde edilen temalarla veri seti üzerinde anahtar kelimeler vasıtasıyla taramalar yapılmış, son olarak da temaların tanımlanmış ve adlandırılmıştır. Çalışmanın tamamlanması ardından sonuçlar raporlaştırılmıştır. Bulgular, bu temaların frekansı, çeşitliliği ve içerikleri üzerinde odaklanarak derinlemesine incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Bu çalışmada kullanılan ve Braun ve Clarke (2006) tarafından geliştirilen tematik analiz yöntemi aşağıdaki aşamalardan oluşmaktadır:

1. *Veriye Alışma*: Araştırmacı, veriye aşına olma sürecinde verileri tekrar tekrar okur ve notlar alır. Bu aşamada, hashtag altındaki 13 bin 469 tweet taranarak emoji, kişi etiketleri ve simgelerden arındırılmış, konudan bağımsız olan tweetler temizlenmiş ve analize uygun 6 bin 408 tweet elde edilmiştir.
2. *İlk Kodların Oluşturulması*: Verilere kodlar atanır. Bu aşamada, hakkında en çok twit atılan konular belirlenmiş ve öğretmenlerin bu konular hakkındaki genel görüşleri konusunda fikirler elde edilmiştir.
3. *Temaların Belirlenmesi*: Kodlar arasındaki ilişkiler belirlenerek temalar oluşturulmuştur. Bu aşamada, hakkında en çok twit atılan konular benzer başlıklar altında gruplanmıştır.
4. *Temaların Gözden Geçirilmesi*: Temalar veri setine karşı gözden geçirilmiş ve rafine edilmiştir. Bu aşamada, elde edilen temalarla veri seti üzerinde anahtar kelimeler vasıtasıyla taramalar yapılmış ve temalar tanımlanıp adlandırılmıştır.
5. *Temaların Tanımlanması ve Adlandırılması*: Temalar daha kesin ve detaylı bir şekilde tanımlanmış ve adlandırılmıştır.
6. *Raporlaştırma*: Son olarak, analiz edilen temalar raporlaştırılarak sonuçlar sunulmuştur. Bu aşamada, bulgular temaların frekansı, çeşitliliği ve içerikleri üzerinde derinlemesine incelenmiş ve yorumlanmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Yapılan araştırmada, Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunda en çok hangi konularda yorum yapıldığı, öğretmenlerin kanun hakkındaki memnuniyet durumları, öğretmenlerin kanunun yeterliliği konusundaki algıları, kanun hakkındaki eleştiri odakları ve kanunun değişime açık yönleri olmak üzere beş farklı sorudan yola çıkmıştır. Bu bölüde sırasıyla yapılan çalışma neticesinde ortaya çıkan bulgular ortaya konulacak ve yorumlanacaktır.

Araştırmanın ilk sorusu olan “Öğretmenlerin Twitter ortamında yaptıkları paylaşımlarda Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında hangi konuda yorumlar daha sık yapılmaktadır?” konusunda yapılan analizler sonucunda görülmüştür ki öğretmenlerin hakkında en çok twit attığı başlık talepler başlığı olmuştur. Toplamda 2449 twitte doğrudan Öğretmenlik Meslek Kanunu’na dair talepler ifade edilmiş, bunlardan 876’sı kanunun revize edilmesi ile ilgili iken 422 twitte kanunun tamamen iptal edilmesi, 1151 twitte ise sınav uygulamasının tamamen kaldırılması istenmiştir. Bahsi geçen kanunun içeriğinin çok büyük bir bölümünün kariyer belirleme ve sınav uygulama süreçlerine ayrılmış olduğu göz önünde bulundurulacak olursa, bu sonuçlara bakarak öğretmenlerin uygulanmakta olan kanunun değişmesi yönünde yoğun bir talebinin olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu konuyu takiben hakkında en çok twit atılan başlık içerik başlığı olmuştur. Toplamda 885 twitte doğrudan kanunun içeriğinden duyulan memnuniyetsizlik sebepleriyle beraber ifade edilmiştir. Memnuniyetsizliğin en büyük sebebi hakkında atılan 316 twitte belirtildiği üzere kanun yoluyla öğretmenlerin özlük haklarının düzenlenmemiş olması iken bu konuya ek olarak doğrudan öğretmen maaşlarının düzenlenmesi gerektiği konulu toplam 243 twit atılmıştır. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik konularında atılan 296 twitte de kariyer basamakları konusundaki içeriksel eleştiriler dile getirilmiş, 54 twitte özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin durumlarının içerikte tam yer bulmaması, 49 twitte ise ücretli öğretmenlik kavramına kanunda ne yer ne de son verilmediği ifade edilmiştir.

Bütün bu sonuçlara bakarak, yürürlükte bulunan Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun öğretmenler nazarında kökten değişikliklere muhtaç olarak algılandığını söylemek mümkündür. Benzer şekilde, 02-15 Eylül 2022 tarihleri arasında Eğitim-Sen

tarafından internet sayfaları üzerinden düzenlenen ve toplamda 10 bin 628 kişinin katılmış olduğu Öğretmenlik Meslek Kanunu konulu anketin sonuçlarına göre Öğretmenlik Meslek Kanunu'nu mevcut haliyle destekliyor musunuz?" sorusuna verilen yanıtlarda soruyu 47 kişi boş bırakırken, aynı soruya 10 bin 418 kişi "hayır", 163 kişi ise "evet" yanıtını vermiş, öğretmenlerin yüzde 98.46'sı yasayı desteklemediğini belirtmiştir (Evrensel, 2022). Benzer biçimde Başak, F. (2022), 399 katılımcıya uygulamış olduğu anketinde "Öğretmenlik Meslek Kanunu'nu yeterli görüyor musunuz?" sorusuna %59,9'luk oranda hayır, %36,6 orasında evet yanıtını almıştır. Alanda yapılan türlü araştırmalar ve elimizdeki mevcut araştırma sonuçları açıkça göstermektedir ki mevcut Öğretmenlik Meslek Yasası öğretmenler tarafından arzu edilen desteği görmemiş ve yetersiz bulunmuştur. Bu da kaçınılmaz olarak iptal ve revizyon taleplerini gündeme getirmiştir.

Phyton programı ile yapılan analizler sonucu excel ortamına aktarılan veriler temizlendikten sonra elde edilen veri seti üzerinde analiz çalışmaları manuel olarak gerçekleştirilmiş, yapılan analizler sonucunda aşağıdaki tema ve alt temalara ulaşılmıştır.

1. Memnuniyet durumu
2. Yetersizlik Algıları
 - a) İçerik yetersizliği
 - b) Uzman ve başöğretmenlik görev tanımları
 - c) Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin hakları
 - d) Ücretli öğretmenlik sorunu
 - e) Maaş ve özlük haklarının düzenlenmemesi
3. Eleştiriler
 - a) Öğretmenlerin farklı kariyer basamakları ile statülere ayrılması
 - b) Öğretmenler arası adalet ve eşitlik ilkesinin ihlal edilmesi
 - c) İtibarsızlaştırma/değersizleştirme
 - d) Paydaşların sürece katılmaması
 - e) Eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlal edilmesi
 - f) Çalışma barışının bozulması
 - g) Lisansüstü ve doktora eğitimi almış öğretmenlerin durumu
4. Talepler

- a) Kanunun revize edilmesi
- b) Kanunun iptal edilmesi
- c) Sınav uygulamasının kaldırılması

Memnuniyet Durumu

Araştırmanın temel problemlerinden birisi olarak, veri setinde Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunda öğretmenlerin memnuniyet durumları konusunda yapılan analiz sonucunda aşağıdaki frekans dağılımına ulaşılmıştır.

Tablo 3

Memnuniyet Durumu Frekans Tablosu

| Memnuniyet | Atılan Twit Sayısı |
|---------------|--------------------|
| Vardır | 146 |
| Yoktur | 6262 |
| Toplam | 6408 |

Araştırma kapsamında elde edilen 6408 twit incelendiğinde, bu twitlerden yalnızca 146 tanesinde Öğretmenlik Meslek Kanunu lehinde bir duruş ortaya koyulduğu görülmüştür. Bu twitlerden bir kısmı “*Karar Resmî Gazetede Yayımlandı Öğretmenlikte Yeni Dönem Başlıyor*” (Twit 4707) gibi haber verme niteliği taşıırken, “*1960’lı yıllardan beri ihtiyaç duyulan Öğretmenlik Meslek Kanunu hayata geçiriliyor...*” (T 7996) ve “*Öğretmenlik Meslek Kanunu ile öğretmenlerimizin mesleklerini bir kariyer yolu olarak görmeleri, bu kariyer yolunda kazandıkları tecrübe ve birikimlerini ödüllendirebilmek için "uzman öğretmen" ve "başöğretmen" unvanları getiriliyor.*” (T 4797) gibi müjde verme tonu taşıyan twitlerin de bu grupta yer aldığı görülmüştür. Bu örneklerin yanı sıra, “*Uzun yılların özlemi olan Öğretmenlik Meslek Kanunu da geçtiğimiz günlerde yasalaştı. Öğretmenlerimize hayırlı olsun.*” (T 4817) ifadesi gibi Öğretmenlik Meslek Kanunu’na dair uzun zamandır var olan beklentinin de ifade edildiği, kanunun yasalaşma sürecinde bu durumun küçük bir grupta sevindirici bir haber olarak karşılandığı izlenmiştir. Öğretmenlik Meslek Kanunu yayımlandıktan kısa süre sonra yapılan çalışmalarında Altan ve Özmusul (2022) yıllardır beklenen Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun çıkarılması önemli bir başarı olduğunu belirtirken, Güven ve Barlas (2023)

da çalışmalarında yer alan bazı katılımcıların kanunun öğretmenlerin mesleki gelişimine faydalı olacağı düşündüklerini ifade etmişlerdir. İş ve Birel (2022) yaptıkları çalışmada yukarıdaki verileri destekler nitelikte kanunun ekonomik getiri ve öğretmenlik mesleğinin statüsü üzerinde sağlayacağı muhtemel olumlu etki konusunda birtakım görüşlere rastlamıştır. Benzer biçimde, Bakırcı, Özlem ve Özdemir (2023), Güven ve Barlas (2023) ve Aslan (2024) öğretmenlerin kanunun maddi kazanım sağlaması, özlük haklarında iyileştirme ve kariyer basamaklarında ilerlemenin bir kanuna dayandırılması konularında sınırlı sayıda olumlu görüşe ulaşmışlardır. Ayrıca aynı çalışma kapsamında öğretmenler mesleğin kendisine ait bir kanun metnine sahip olmasından duydukları memnuniyeti dile getirmişlerdir. Yapılan çalışmalarda genel olarak olumlu bulunan ortak noktanın 3600 ek gösterge ve ek tazminatlar olduğu ifade edilebilir (Aslan, 2024; Güven ve Barlas 2023, Canatan Doğan, 2022, Altunkaynak, 2023).

Haber ve müjde verme içeriklerinin yanı sıra, veri tablosunda olumlu kazanımlara işaret eden verilere de rastlanmıştır. *“Bugün itibari ile öğretmenlik artık bir kariyer mesleği haline gelmiştir.” (T 4833), “Öğretim tazminatları yükseltiliyor...” (T 4847), “Öğretmenlik Meslek Kanunu ile birinci derecedeki öğretmenlere 3600 ek gösterge veriliyor.” (T 4905), “Öğretmenlik Meslek Kanunu ile özel eğitim kurumlarındaki öğretmenler uzman ve başöğretmen unvanlarına sahip olabilecekler. (T 4911), ve “Öğretmenlik mesleğini kariyer mesleği haline getiren, öğretmenlerimizin mesleki gelişmelerinin ve özlük haklarının iyileştirilmesini içeren Öğretmenlik Meslek Kanunu, Cumhurbaşkanımız imzalarıyla Resmî Gazetede yayımlandı. Eğitim öğretim camiamıza hayırlı olsun.” (T 4913)* örneklerine bakılırsa, bu yorumların sahiplerinin Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yer alan maddeleri kazanım olarak gördükleri ve bu kazanımlardan memnuniyet duydukları ifade edilebilir. Ancak, memnuniyet tonu taşıyan ifadelerden bir kısmında ise, ifade edilen memnuniyetin yanı sıra birtakım eleştiriler de getirilmiştir. *“Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun çıkarılmış olması tabii ki önemli ve olumlu bir tasarruf olmuştur. Ancak içeriği itibariyle meslektaşlarımızın beklentilerini karşılamaktan uzak kaldı...” (T 4999)* ifadesinden anlaşılacağı gibi, kanunun çıkışı olumlu olarak değerlendirilirken içerik bakımından eksik kaldığı yönünde de eleştirilmiştir. Bir diğer twit ise *“Öğretmenlik Meslek Kanunu kabul edildi. Böyle bir kanuna ihtiyaç vardı. Ancak daha geniş bir mutabakatla içerisinde yer almayan boşluklar ve eksiklikler giderilebilirdi. Özel okullar, ücretli öğretmenler, yönetici atamaları yer bulamamış!” (T 5037)* ifadesi ile yine kanunun beklenen bir

düzenleme olduğunu ifade edip memnuniyet dile getirirken kanunda var olan eksiklikleri sıralayarak yine bir bakıma eleştiri getirmiş ve kanunun geliştirilmeye muhtaç olduğunu ifade etmiştir. Canatan Doğan (2023) yapmış olduğu çalışmada kanunun ücret düzenlemesi ile sağladığı memnuniyet dışında her konuda geliştirilmeye açık olduğu sonucuna ulaşırken, İş ve Birel (2022) öğretmenlerin ekonomik getiri ve meslek statüsünde artış memnuniyetlerinin yanında bu kanunun gerekli ancak yetersiz olduğu konusundaki eleştirileri de beraberinde bulgu olarak ortaya koymuştur. Genç (2023) ise kanunun bu haliyle başlangıç için olumlu bir adım olduğunu ancak geliştirilmesi gerektiği yönünde veriler sunmuştur.

Son olarak, memnuniyet belirten twitlerin atılma tarihine bakıldığında, benzer biçimde hepsinin kanun Resmî Gazetede yayımlandıktan kısa süre sonra atıldığı, memnuniyet ifadesinin zamanla yerini memnuniyetsizlik, eleştiri ve taleplere bıraktığını görmek de mümkündür. İş ve Birel (2022)'nin öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri üzerine yaptıkları araştırmaları da bu sonucu destekler nitelikte olmuştur. Araştırmaları sonucunda ulaştıkları sonuca göre öğretmenler hâlihazırda uygulanmakta olan Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunda büyük oranda olumsuz görüş bildirmişler ve bunun gerekçeleri olarak öğretmenlerin içinde buldukları ekonomik problemlere çözüm getirmemesi, kanunun ayrımcılık ve itibar kaybına sebep olmasını göstermişlerdir. Aynı çalışma kapsamında ayrıca öğretmenlerin kanunun içeriğini yetersiz bulduğu, kanunun eğitim camiasında görev yapan bütün öğretmenleri kapsamaması gerektiği ve akademik eğitimini tamamlamış öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerleme usullerinin uygun olmadığı gibi sonuçlara da ulaşılmıştır. Benzer biçimde, Bakırcı, Özkan ve Özdemir (2023)'in Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında sınıf öğretmenlerinin görüşleri üzerine yapmış oldukları araştırmada kanuna dair kısıtlı bir memnuniyet ve büyük oranda memnuniyetsizlik sonucunda ulaşılmıştır. Bahsi geçen çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenler kanun konusunda özlük haklarında kısmi de olsa maddi iyileştirmelere gidilmesi, yüksek lisans eğitime teşvik ve 3600 ek gösterge gibi konularda memnuniyet dile getirseler de sınav uygulamasının varlığı, kanun konusunda eğitim sendikalarının tutarsız davranışları, kanunun öğretmenleri ayrıştırması, içeriğinin dar kapsamlı olması, öğretmenler arası ücret farklılıklarının yarattığı çatışmalar gibi sebeplerle yine büyük oranda memnuniyetsizlikle karşılanmıştır. Akın ve Çolak (2024)'in da çalışmalarında ulaştığı sonuçlar akademik kariyer imkânları, mali kazanımlar gibi olumlu görüşlere yer vermiş

olsa dahi memnuniyetsizlik ifadelerinin içeriği önceki çalışmalardakilerden farklı değildir. Onların çalışmasının sonuçlarına göre de var olan meslek kanununa dair memnuniyetsizlik ifadeleri kanunun okul iklimine olumsuz etkileri olacağı, kariyer basamaklarında yükselme sınavının öğretmenler arasında kaygı yarattığı, bu sınavda yaşanabilecek olumsuz sonuçların öğretmenler ve velilerde olumsuz duygular yaratma ihtimali, ayrışan statüler nedeniyle öğretmenler arasında oluşabilecek muhtemel çatışmalar şeklinde sıralanmıştır. Bahsi geçen çalışmalara benzer biçimde bu çalışma kapsamında elde edilen veri setinde bulunan 6262 twitin yetersizlik algısı, eleştiri, talep, gibi alt başlıkları olmakla birlikte genel anlamda memnuniyetsizlik bildirdiğini ifade etmek yanlış olmayacaktır. Analizde elde edilen verilerden öne çıkan ve memnuniyetsizlik ifade eden verilerden bir kısmı aşağıdaki şekilde örneklendirilebilir:

“Öğretmenlik meslek kanunu yeniden gözden getirilerek tüm öğretmenlerin memnun olacağı bir şekilde dönüştürülmesi gerekiyor.” (T 489)

“1998 yılında sigorta başlangıcım var. Özel sektörde öğretmen (vasıflı işçi) olarak çalışmaktayım. Öğretmenlik Meslek Kanunu cilalandı, parlatıldı, herkesi kapsayacak dendi, dendi de dendi... Sonuç, kimse memnun değil.” (T 1039)

“Hocam geçen gün de öğretmenlik meslek kanunu reddetmişlerdi 50 55 yaşında öğretmenleri sınava sokuyorlar %95 başvuru olmuş neymiş memnunmuşuz sanki bilmiyorlar 1500 mü 2000 mi verecekler ihtiyaçtan giriyoruz bilmemezlikten geliyorlar.” (T 1246)

“O kadar okul gezdim, o kadar öğretmenle konuştum, Öğretmenlik Meslek Kanunu ve kariyer basamakları sınavından memnun olanla karşılaşmadım.” (T 1610)

“Öğretmenlik mesleğinin çalışanlarını içermeyen bir meslek kanunu çıkarıp kabul etmemiz bekleniyor.” (T 2842)

“Önerimiz öğretmenleri memnun etmekten uzak Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun genel kuruldan geri çekilerek eğitim paydaşları ve tüm sendika temsilcileri

ile yeniden hazırlanmasıdır. Başımızın tacı öğretmenlerimiz bu birlikteliği haketmektedir. Kamuoyuna saygıyla...” (T 5177)

Yukarıda örneği görülen twitlerde genel ifadelerin memnuniyetsizlik ifade ettiği ve bu memnuniyetsizliğin genel nedenlerinin, yürürlüğe giren Öğretmenlik Meslek Kanununun kapsayıcılığı, içeriği, yetersizliği, hakkaniyetsiz oluşu, paydaş katılımı olmaksızın geliştirildiği gibi konularda birleştiği görülmektedir. Buradan yola çıkarak, araştırmanın ikinci sorusu olan “Öğretmenlerin sosyal medya üzerindeki paylaşımlarında Öğretmenlik Meslek Kanunu konusundaki memnuniyet durumları nedir?” konusunda elde edilen veriler ışığında atılan twitlerin memnuniyetsizlik ifade ettiğini belirtmek mümkündür. Veri setinde bulunan 6408 twit memnuniyet bakımından analiz edildiğinde ulaşılan sonuca göre bu twitlerden yalnızca 146 tanesi var olan kanun hakkında memnuniyet dile getirirken kalan 6262 twitte memnuniyetsizlik ve eleştiriler gözlenmiştir. Bu durumu özetle ifade etmek gerekirse, konu hakkında atılan twitlerin yalnızca %2,3’ü kanun hakkında memnuniyet dile getirirken %97.7 gibi büyük bir çoğunluk kanundan duyduğu memnuniyetsizliği açıkça ortaya koymuştur. Benzer biçimde kanunun hemen yayınlanmasından sonra yapılan bir araştırma olarak Gül, ve Güngör (2022), Öğretmenlik Meslek Kanunu’na İlişkin Öğretmen Görüşleri başlıklı çalışmalarında öğretmenlerin içeriğe yönelik eleştirilerini, kariyer basamaklarına ve kanun geliştirme sürecinde öğretmenlerin fikrinin alınmamasına tepkili olduklarını tespit etmiş, kanun ile ilgili olarak tek memnuniyet duyulan hususun 3600 ek gösterge olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenlik Meslek Kanunu taslak olarak kamuoyuna sunulduğu andan itibaren farklı eğitim sendikaları bu konuda memnuniyet anketleri, çalıştaylar, raporlar ve makaleler yayınlamışlardır. Yukarıda bahsi geçen Eğitim-Sen tarafından uygulanan anketin bir başka ilgi çekici sonucu şu olmuştur ki 10 bin 628 kişinin katıldığı ankette öğretmenlerin yüzde 98’i Öğretmenlik Meslek Kanunu’nu desteklemediğini, yüzde 76.22’si ise ekonomik ihtiyaçlarından dolayı seminere başvurduğunu belirtmiştir. 2022 yılında Eğitim-İş sendikası tarafından hazırlanan Öğretmenlik Meslek Kanunu Değerlendirme Raporu sonuç bölümünde ise konu hakkında şöyle denilmektedir:

... şekil ve esas açısından bu Kanun için bir meslek kanunu tanımlamasını yapma olanağı bulunmamaktadır. Muhatabına yani öğretmene sorulmadan, ihtiyaçları anlaşılmadan, asıl düzenlenmesi gereken meselelere yer vermeden, öğretmenler odasında ayrışma ve çatışma yaratacak bu Kanun’a karşı çıkılması elzemdir. Nitekim neredeyse hiçbir eğitim sendikası da bu Kanun’u

sahiplenmemiş ve hazırlayanların yandaşlarının dahi beklentilerini karşılamaktan uzakta kalmıştır.

Konu ile ilgili olarak Türk Eğitim Sen başkanı Talip GEYLAN, daha taslak aşamasında TBMM'ye sundukları teklifte kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenler arasındaki ayrımı kaldırılmaması, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik düzenlemesinin kurs ve kanunun öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yeniden düzenlenmesini talep etmiştir. Kısacası bahsi geçen sendikanın da düşüncesi kanunun öğretmen beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamamasından dolayı öğretmenleri memnun etmekten uzak kalacağı yönündedir. Benzer biçimde, kanun taslağı henüz daha meclisten geçmeden Eğitim Bir-Sen tarafından hazırlanan Öğretmenlik Meslek Kanunu Hakkında Değerlendirme ve Öneriler başlığıyla yayınlanan metinde hazırlanan kanunda sözleşmeli öğretmenliğin kaldırılması, eğitim yöneticiliğinin yasal bir statüye kavuşturulması, ödül ve disiplin hükümlerinin kanun metninde yer alması, öğretmenleri şiddete karşı koruyacak hükümlere yer verilmesi, ücretli öğretmenlik istihdam modelinin kaldırılması ve özel sektör öğretmenleri ile ilgili düzenlemeler yapılması gibi taleplere yer verilmiş olmasına rağmen kanun metninde bu taleplerin hiçbiri yer almamıştır. Buradan yola çıkışla, yürürlükte olan kanunun bahsi geçen dört büyük eğitim sendikasının da taleplerini karşılamadığı ifade edilebilir.

Yetersizlik Algıları

Veri setinde var olan yorumların tonunda ağırlıklı olarak öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında yetersizlik iddiası taşıyan yorumlarının varlığı üzerine veri setinde anahtar kelimeler kullanılarak yorumların içeriklerinin netleştirilmesi ve frekanslarının araştırılması amaçlanmıştır. Bunun sonucunda yayınlanan kanunun yetersizliği konusunda içeriğe dayalı yetersizlikler, kariyer basamaklarının görev tanımlarına dair yetersizlikler, öğretmenlik mesleğinin itibarı ve değerinin korunmasına dair düzenlemelere dair yetersizlikler, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin kapsanması konusundaki yetersizlikler ve maaş ve özlük haklarının düzenlenmesi konusundaki yetersizlikler olmak üzere beş farklı alt temaya ulaşılmıştır. Bu temalar bu çalışmanın üçüncü sorusu “Öğretmenlerin sosyal medya üzerindeki paylaşımlarında kanunun yeterliliği konusundaki algıları nasıldır?” sorusuna cevap verir niteliktedir. Bu konu bir üst bölümde yer alan memnuniyet konusuyla da iç

içedir çünkü öğretmenlerin kanunun yeterliliği veya yetersizliği konusundaki görüşleri esasında konu hakkındaki memnuniyet durumlarının sebebini açıklar niteliktedir. Araştırma kapsamında yeterlilik konusundaki analizler başlıklar altında yapılmış olduğundan, bu bölümde de tartışmaların başlıklara ayrılarak sürdürülmesi uygun görülmüştür.

Araştırmanın içerik yetersizliği, uzman ve başöğretmenlik konusundaki tanımların yetersizliği, itibar ve mesleki değerin korunmasına, maaş ve özlük hakların düzenlenmesine yönelik maddelerin eksikliği, özel okul öğretmenleri ve ücretli öğretmenlerin özlük haklarının kanun kapsamında düzenlenmemesi gibi alt başlıklara geçmeden önce araştırma sonuçlarına bakarak söylemek mümkündür ki öğretmenlerin bu konuda herhangi bir yeterlilik algısı bulunmamakla birlikte bundan sonraki tartışmaların tamamı öğretmenlerin bu konudaki yetersizlik algısı üzerinden devam edecektir.

İçerik Yetersizliği

Veri setinde içeriğe dair yetersizlikleri tespit etmek amacıyla “içerik, yetersiz, karşılamıyor ve hayal kırıklığı” anahtar kelimeleri kullanılarak tarama yapılmış ve aşağıdaki frekans dağılımına ulaşılmıştır.

Tablo 4

İçerik Yetersizliği Hakkında Anahtar Kelimelere Dağılım Frekans Tablosu

| Anahtar Kelime | Twit Sayısı |
|-----------------------|--------------------|
| İçerik | 26 |
| Yetersiz | 46 |
| Karşılamıyor | 13 |
| Hayal kırıklığı | 18 |
| Toplam | 103 |

Veri setinde “içerik” anahtar kelimesiyle yapılan analiz sonucunda ulaşılan ilgi çekici yorumlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

“Öğretmenlik Meslek Kanunu 60 yıllık bir özlemle beklediğimiz içerikten uzak olmakla kalmadı, KBS sistemi ile öğretmeni ayırttırdı. Öğretmeni Sınıflamayın” (T 782)

“Tüm öğretmenleri ayırttıran,hak kaybına uğratan, içerik açısından sorunlu Öğretmenlik Meslek Kanunu yeniden düzenlenmelidir. İş tanımı yapılmamış kariyer basamakları kaldırılmalıdır.” (T 1546)

“2 sayfa tanım ve "Öğretmenlik kariyer mesleğidir ve kariyer basamaklarını ayırılır" yazmakla meslek kanunu yapılmamalı. İçine özlük hakları, ödül ve ceza sistemi, görev tanımları, atama ve terfi vb. gibi içerikler de eklenerek ÖMK yeniden meclise” (T 1975)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu tasarısı, eğitimde nitelik kaybını ortadan kaldırmaya dönük bir içerik taşımamaktadır.” (T 6017)

“Meslek kanununda bir içerik yok ki. Uzman öğretmenlik, 3600 gösterge bu iki konu dışında bir şey yok. Bunu yapmak için de meslek kanunu çıkarmaya gerek yoktu ki” (T 5164)

Yukarıdaki örnek twitlerden de görülebileceği gibi, yorumlarda Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun içerik bakımından memnuniyet yaratmadığı ve beklentileri karşılamadığı yönünde fikirler oldukça öne çıkmaktadır. Yıllarca üzerinde çalışılmış ve öğretmenler arasında yüksek beklenti yaratmış bu kanun konusunda yapılan yorumlarda hayal kırıklığı tonu da hissedilmektedir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunda öğretmenlerin atmış olduğu twitler analiz edildiğinde, içerik ile ilgili atılan twitlerin tamamında öğretmenlerin içeriği yetersiz bulduğu, bu nedenle de kanunun toptan iptalini veya revize edilmesini talep ettiği görülmüştür. Kanunun TBMM'ye gelip yasalaşmasından önce yayınlanan taslak metne dair yapılan eleştiriler ve yapılan itirazlara rağmen kanunun taslak metindeki şekliyle yasalaşmış olması, taslak metnin ardından ifade edilen beklentilerin hiçbir şekilde karşılanmaması yarattığı memnuniyetsizliğin yanında kanun hakkında duyulan yetersizlik duygusunu da beraberinde getirmiştir. Türk Eğitim Derneği'nin düşünce kuruluşu TEDMEM, 2018 yılında Yükseköğretim Kurulu ve Millî Eğitim Bakanlığı

başta olmak üzere konuyla bağlantılı tüm kurumlar için aralarında İngiltere, Almanya, Kanada, Çin ve Avustralya'nın da bulunduğu 30 ülkeden 73 yasal metni inceleyerek Öğretmenlik Meslek Kanunu öneri metni hazırlamıştır. Bu öneri metni, Öğretmenlik Meslek Kanunu için gerekçelerden başlayarak kanunun amacı, kapsamı, görevler, sorumluluklar ve haklar, öğretmen yetiştirme ve atama usulleri, okul yöneticilerinin görev ve sorumlulukları, okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve ataması, millî eğitim müfettişlerinin seçimi ve ataması, yer değiştirme ve nakil, öğretmenlerin mesleki faaliyetlerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve mesleki gelişimin sağlanması, özlük hakları, mesleki ve etik davranış standartları, disiplin işlemleri ve eğitim öğretim hizmetleri sınıfında fiili olarak görev yapanlara karşı İşlenen suçlarda ceza artırımı olmak üzere 12 alt başlık ve bunlara ek olarak kapsam ve geçici maddeler ile ilgili öneriler içermektedir. Bu başlıklar, dünya üzerinde öğretmenlik mesleğine dair var olan düzenlemelerden yola çıkarak belirlenmiş, Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin kim tarafından, nasıl, hangi görev ve sorumluluklarla yapılmasından kimler tarafından nasıl idare ve denetiminin yapılacağı, hangi etik kodlara uyulacağı, öğretmenlerin yasalarla nasıl korunacağı, hangi hak ve özgürlüklere sahip olacaklarının yanında nasıl yaptırımlara da tabi tutulacaklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Şüphesiz ki öğretmenlerin de mesleklerine dair yapılmasını bekledikleri düzenlemelerin içeriğinin bu yönde olması beklentisi içerisinde olmalarından dolayı uygulanmakta olan Öğretmenlik Meslek Kanunu'nu yetersiz bulmaları son derece normaldir. Zira yukarıda belirtildiği üzere, Türkiye'de en çok üyeye sahip dört sendikanın bu konudaki teklif ve görüşleri de TEDMEM kadar ayrıntılı olmasa da benzer bir nitelik taşımaktadır.

Kanunun yayınlanmasından sonra yapılan birtakım çalışmalarda bu çalışma kapsamına benzer nitelikte içeriğe dair memnuniyetsizlik ve beklentileri karşılamadığı eleştirileri ön plana çıkmaktadır. Öğretmenlerin kanunun içeriğinin geliştirilmeye muhtaç ve özellikle özlük hakları, ekonomik düzenlemeler, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin durumlarının düzenlenmesi, öğretmene şiddete yönelik yaptırımlar gibi hususlarda eksik olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir (Aksoy ve Taşkın, 2023; Bakırcı, Özkan ve Özdemir, 2023). Alan yazına bakıldığında kanunun var olan haliyle öğretmen ve diğer eğitim çalışanlarının beklentisini karşılamadığı yönünde bulgulara sıklıkla rastlanmaktadır (Genç, 2023; Aslan, 2024; Altan ve Özmusul, 2022; Erdoğan ve Elma, 2023; Canatan Doğan, 2022; Altunkaynak, 2023). Özetle, gerek bu çalışma

gerekse kanunun yayınlanmasından sonra yapılan tez ve makale çalışmalarının tamamına yakınında var olan kanunun yetersizliğine işaret edilmiştir.

Uzman ve Başöğretmenlik Görev Tanımları

Veri seti üzerinde yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan önemli alt temalardan birisi uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanları olmuştur. Yapılan yorumlarda bu unvanların belirli bir görev tanımı olmadığı gibi hizmet süresi dışında herhangi bir ayırımının da olmadığı sıklıkla ifade edilmiştir. Veri setinde “uzman öğretmen” anahtar kelimesine 123 kez rastlanırken “başöğretmen” anahtar kelimesine 173 kez rastlanmıştır. Bu rakamlara bakılacak olursa, veri setinde en çok tekrar eden konulardan birisinin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik konusu olduğu ifade edilebilir. Aşağıda bu konudaki görüşleri bildiren twitlerden örneklere yer verilmiştir.

“14 yıllık öğretmenim! Binlerce öğrencim oldu ve mesleğimi hakkıyla yaptığımı biliyorum!!! Az sonra Uzman Öğretmenlik sınavına gireceğim!!! Ve bugünü, bu sınava girdiğimi asla unutmayacağım!” (T 242)

“PDF ezberleyerek uzman öğretmen olunmaz” (T 797)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu gereği Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik sınavından 70 alındığında değişecek tek şey maaş olacaksa buna Kariyer Sınavı değil de "Öğretmen Bursluluk Sınavı" dense daha doğru olmaz mıydı?” (T 1427)

“Böyle bir sınıflandırma olursa, herkes başöğretmen ister, seçer, seçme hakkı olmalı.” (T 4136)

Tanım

“Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda uzman öğretmenlik ve başöğretmenliğin görev tanımları yapılmıyor. Öğretmenler unvanları alsalar bile yine aynı işi yapmaya devam edecekler. O zaman sınavın ve unvanın ne önemi var?” (T 1938)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu'nu 3-4 sefer okudum. Hâlâ Uzman ve Başöğretmen ne iş yapacak, görev tanımı nedir bulamadım. Siz biliyor musunuz? Yoksa yazmayı mı unuttunuz?” (T 2431)

“Kariyer basamaklarında görev tanımı değişmiyor her şey yine aynı. Daha bir sürü eksiği var. Öğretmenlik Meslek Kanunu yeniden düzenlenmelidir.” (T 2894)

“Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik, haklar ve ücretleri üzerinden tanımlanmıştır. Görev ve sorumlulukları tanımlanmamıştır. Bu haliyle uygulanırsa amacına ulaşmayacaktır.” (T 4535)

“Akademik çalışmaların ticarileşmesi kabul edilemez”(T 4580)

Yukarıdaki twitlerde görüldüğü gibi, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kariyer basamaklarının uygulanma biçimi, bu statülerin öğretmenlere verilmiş şekli, bu ayırım sonucunda ortaya çıkması muhtemel veli istekleri bu konudaki memnuniyetsizliğin temelini oluşturmaktadır. Öyle ki, Cımbız ve Küçüker (2015) tarafından yapılan çalışmada kariyer basamaklarındaki bu ayrımların öğretmenler arası ilişkilere, öğretmen-veli ilişkilerine, eğitim ortamındaki ekip ruhuna ve hatta eğitim-öğretime olumsuz etki edeceğini düşünen katılımcıların oldukça fazla olduğu ifade edilmiştir. Ancak, bu konudaki öne çıkan dikkate değer bir husus daha vardır ki, öğretmenlerin itiraz ettikleri temel noktalardan birisi olarak görülmektedir. Benzer biçimde Aslan (2024), Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin öğretmen görüşleri üzerine yapmış olduğu araştırmada farklı statüde istihdam edilen öğretmenlerin görev tanımları tam olarak belirlenmediği için bu öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyon konularında sorun yaşama ihtimallerine dikkat çekmiştir. Öğretmenler, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik statülerinin verilmiş şekli ve bu ayırımın gerekliliğini sorgulamalarının yanında ödenecek tazminatlar dışında bu öğretmenlerin görev tanımlarında herhangi bir değişiklik olmayacağına dikkat çekmiş, bu haliyle bu uygulamanın yetersiz olduğunu aşağıdaki örneklerle dile getirmişlerdir.

“Öğretmenlik meslek kanunu olarak betimlenen; içeriği belirtilmemiş kariyer sistemimide sorarmısınız? Yaptığımız iş değişmeden niye kariyer değişiyor?en düşük

memur maaşının neden öğretmene reva görüldüğünü? 10 yılın altında ki öğretmenlerin maaşlarını?” (T 697)

“Ortada Kanun var adı Öğretmenlik Meslek Kanunu. İçinde öğretmenlerle ilgili bir madde yok. Maaş iyileştirmesi yok, Özlük hakları yok, KBS sınavı var uzman olursan görev tanımın yok. Nasıl kabul etmemizi bekliyorsunuz?” (T 1382)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu'nu 3-4 sefer okudum. Hâlâ Uzman ve Başöğretmen ne iş yapacak, görev tanımı nedir bulamadım. Siz biliyor musunuz? Yoksa yazmayı mı unuttunuz?” (T 2431)

“Kariyer basamaklarında görev tanımı değişmiyor her şey yine aynı. Daha bir sürü eksiği var. Öğretmenlik Meslek Kanunu yeniden düzenlenmelidir.” (T 2894)

“Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik, haklar ve ücretleri üzerinden tanımlanmıştır. Görev ve sorumlulukları tanımlanmamıştır. Bu haliyle uygulanırsa amacına ulaşmayacaktır.” (T 4535)

“Mesleklerle ilgili sorunlar para üzerinden tartışılıyor. Ne öğretmenlerin ne de doktorların en önemli sorunu para. Özlük hakları ve görev tanımı ile ilgili büyük sıkıntılar var. Öğretmenlik Meslek Kanunu çıkarıldı. Mevzu uzman öğretmen, başöğretmen ve para.” (T 4740)

“Meslek Kanunu tüm eğitim camiasının ve sendikaların görüşleri alınarak görev tanımı, yetki ve sorumluluklarından, özlük haklarına kadar kapsamlı hazırlanmalı, öğretmenlerin iş güvencesi sağlanmalıdır.” (T 5426)

Yukarıda sıralanan twitlerden yola çıkarak, öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunda yetersiz buldukları bir diğer hususun uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik görev tanımları olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu konu hakkında atılan twitlerde öğretmenler iki konu üzerinde odaklanmıştır. Bunlardan birisi öğretmenleri farklı statü gruplarına ayırmanın yerinde ve gerekli olmadığı şeklindedir. Öğretmenler attıkları twitlerde izleyecekleri eğitim videoları neticesinde girecekleri

çoktan seçmeli bir sınavın sonucunda alacakları bir unvanın geçerliliğine inanmamakta, yalnızca maddi getirisinden dolayı ihtiyaca binaen bu sınava girmeye karar verenlerin yanında bir kısım öğretmen de sınava girmeyerek bu kariyer sistemini protesto edeceğini ifade etmektedir. Çobanoğlu ve Bilgin (2022), Öğretmenlerin Yenilenen Kariyer Basamakları Uygulaması Hakkındaki Görüşleri başlıklı çalışmalarında öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun kariyer basamaklarını gereksiz gördüğü ya da öğretmenlik mesleğine uygun olmadığı görüşüne sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Ek olarak, bu konuda bazı öğretmenler kariyer basamaklarının öğretmenler arasında ayrımcılık ve kutuplaştırmaya sebep olacağı düşüncesinde olduklarını belirtmiştir. Kariyer sistemi konusunda olumlu görüşe sahip sınırlı sayıda öğretmenin ise kariyer planlamasının öğretmenlerin deneyimlerine, aldıkları eğitime ve sorumlulukları dışında yürüttükleri çalışmalara bağlı olarak belirlenmesi yönünde fikir beyan ettikleri görülmüştür.

Öğretmen görüşlerinde var olan kariyer sistemine yönelik getirilen en kapsamlı eleştiri, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen ayrımlarının arasında görev tanımı ve sorumluluk bakımından herhangi bir farkın olmayışıdır. Avrupa Birliği Konseyi tarafından 2020 yılında yayınlanan Gelecekteki Avrupa Öğretmenleri ve Eğitimcileri Hakkında Konsey Sonuçları Raporu'nda öğretmenlik mesleğinde farklı kariyer seçeneklerinin olmasının öğretmenlerin ve eğitimcilerin mesleğe bağlı kalmalarını ve çalışma hayatları boyunca hem öğrencilerine hem de kendi öğrenimlerine bağlı olmalarını teşvik edebileceği ifade edilmiştir. Bu nedenle Konsey, AB Üye Devletlerini öğretmenler için ulusal kariyer çerçeveleri geliştirmeye davet etmiş, Avrupa Komisyonu, Avrupa eğitim alanına ilişkin iletişimde 2021-2022 yılları arasında okul eğitimi profesyonellerinin kariyer ilerlemesini destekleyen ulusal kariyer çerçevelerinin geliştirilmesine yönelik Avrupa rehberliği geliştirmeyi amaçlamıştır (Avrupa Komisyonu, 2020). Ancak bu kararlar Avrupa ülkelerinde hayata geçirilirken, Eurydice (2020)'de belirtildiği gibi, ağırlıklı olarak maaş ilerlemesi açısından değerlendirilen tek seviyeli kariyer planları yerine, kariyerlerin roller, sorumluluklar ve hiyerarşik ilişkiler açısından belli seviyelerin tanımlandığı çok seviyeli kariyer planları uygulanmıştır. Bu ülkelere örnek olarak Fransa, Hırvatistan, Kıbrıs, Litvanya, Macaristan, Romanya, Slovenya ve Sırbistan gösterilebilir. Ayrıca, Çobanoğlu ve Bilgin (2022)'in farklı ülkelerdeki kariyer sistemlerini inceledikleri çalışmalarında, Almanya, İngiltere ve Polonya'da öğretmenlerin farklı kariyer basamaklarına ayrıldığını ve bu basamaklara

göre farklı ücretler aldıkları görülmüştür. Ancak bunun yanında, bu bahsi geçen ülkelerde çalışma şefi, öğretmen eğiticisi, öğretmen mentörü gibi sıfatlarla bu kademelere ayrılan öğretmenlere farklı görev tanımlarının da yapıldığı görülmüştür. Buna ek olarak, bu ülkelerdeki öğretmenlerin kariyer sistemlerinden duydukları memnuniyetin de oldukça yüksek oranda olduğu görülmüştür.

Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Hakları

İçerik bakımından eleştirilerin merkezinde yer alan bir diğer husus da özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda kapsam dışı bırakılmış olmasıdır. Her ne kadar uzman ve başöğretmen statüsü kazanma hakkı elde etmiş olsalar da çalıştıkları kurumlarda bu statülere dair bir maaş düzenlemesi yapılmaması zorunluluğu ve hatta özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin taban maaşlarına dair bir düzenleme dahi olmaması tepkiyle karşılanmıştır. Aşağıda özel okullarda görev yapan öğretmenlerin konu hakkındaki görüşlerini ifade eden 54 twit içinden dikkat çeken örnekler sıralanmıştır.

“Öğretmenlik Meslek Kanununa rağmen öğretmen özlük haklarımız, çalışma koşullarımız sağlanmıyorsa bu meslek kanunu kimin için? Öğretmen özel kamu farketmez nerede olursa olsun öğretmenlik yapıyorsa doğrudan devletine, milletine hizmet ediyordur.” (T 320)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu maalesef özel okul öğretmenlerini kapsamadı. Eğer kapsasa taban maaş ve iş güvencesi talebiyle yürümezlerdi. ÖMK mevcut hâliyle meslek kanunu vasfından uzak. Eğitimcilerin tepkilerine kulak tıkamak yerine kulak vermek gerek...” (T 2541)

“Öğretmenlik meslek kanunu çıkarılıyor. Bu kanunda ne hikmetse onca maddeden bir tane özel okul öğretmenlerine yönelik madde yok. Öğretmenlerin yüzde 30'u özel okullarda çalışıyor. Bu durumdan kimsenin haberi yok mu? Görmezden geliniyoruz...” (T 2738)

“Öğretmenlik meslek kanunu özel okulda çalışan meslektaşlarımızı da güvence altına alsın. Maaşları bakanlık tarafından ödensin, özel okuldan bakanlık tarafından tahsil edilsin. Öğretmenin emeğinin gaspı engellensin. Kapsamlı bir öğretmenlik meslek kanunu gerçek çözüm...” (T 4303)

“Öğretmenlik meslek kanunu, özel okulları da kapsamadığı sürece bu sorunlar yaşanır, şu işsizlikte işverenler de insanları ölene kadar çalıştırır. Devlet otoritesini kullanarak bir düzenleme getirmesi gerekir. Ücret, ekders nöbet ücreti haftalık çalışma saatleri dâhil.” (T 4754)

“Kanunla ayrımcılık: Öğretmenlik Meslek Kanunu’yla, özel okullardaki öğretmenlerin de “Uzman öğretmen” sertifikası alabileceği ancak özlük haklardan yararlanamayacağı belirtiliyor.” (T 4998)

Yukarıdaki tepkilerden anlaşılabilceği üzere, özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler kanunda kendilerine yer verilmemesine tepki ve sitemle yaklaşmaktadır. Özel sektörde ücret ve özlük hakları konusunda keyfiyetin hâkim olduğunu iddia eden öğretmenler Öğretmenlik Meslek Kanunu adını taşıyan bir kanunun bu mesleği devlet kurumları dışında icra ediyor olsalar da kendilerini de kapsamaması ve haklarını garanti altına alması gerektiği konusunda eleştirmektedir. Yürürlüğe giren kanunla birlikte, her ne kadar özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlere uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavlarına girip kariyer basamaklarında ilerleme şansı verilmiş olsa da maaşları ile ilgili herhangi bir düzenleme, çalıştıkları kurumu düzenleme yapmaya mecbur kılan bir kural veya şart belirtilmemiş, bunun sonucunda bu unvanlar devlet okullarında çalışan öğretmenlere en azından maddi kazanç yolunu açarken özel okullarda görev yapan öğretmenler bu uygulamadan da yoksun kalmış ve buna tepki göstermişlerdir. Gül ve Güngör (2022)’ün Türkiye’deki en büyük kamu ve özel sektör çalışanları olan öğretmenlerin hak ve sorumluluklarını düzenleyen kapsamlı bir Öğretmenlik Meslek Kanunu’na ihtiyaç olduğunu belirttikleri çalışma dışında, alan yazında özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin durumu konusuna değinilmemiş olması dikkat çekmektedir.

Ücretli Öğretmenlik Sorunu

Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tepkilerinin yanı sıra tepkileri dikkat çeken bir diğer grup da ücretli öğretmenler olmuştur. Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden farklı olarak Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda kendilerine hiçbir şekilde yer bulamamış olan bu grup esasen ücretli öğretmenlik statüsünün tamamen kaldırılması yönünde beklenti içerisinde. Değilse bile, sigortalılık işlemleri, ücret düzenlemesi, özlük hakları gibi konularla da olsa bu kanun içerisinde yer alma umudu taşımış olmalarına rağmen bu beklentinin karşılanmamış olması konuyla direk olarak alakalı olarak attıkları 49 twitte hayal kırıklığı tonunun yansıtılmasının yanında içerik bakımında da eleştirileri beraberinde getirmiştir. Aşağıda bu konuya dair yapılmış yorumlardan örnekler sunulmuştur.

“Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ücretli öğretmen uygulamasına son verilmesi, sözleşmeli öğretmenlerin tüm hakları ile kadroya geçirilmesi beklenirken tersine bu Kanun kadrolu öğretmenleri öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen hiyerarşisine tabi tutmuştur.” (T 2479)

“Öğretmenlik meslek kanunu çıktı içerisinde ücretli öğretmenlik ile tek bir madde yok asgari ücretin altında yarım ay sigortayla öğretmen mi çalıştırılır” (T 3048)

“Öğretmenlik meslek kanunu ile ücretli öğretmenliğin kaldırılacağını düşünmüştüm. Çünkü eğitimin önündeki en büyük engel liyakatin olmaması. Maalesef bu olmadı ve umudumu çoktan yitirdim.” (T 4777)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu eğer ücretli öğretmenler ile ilgili düzenleme yapmıyorsa malesef kapsayıcı olmamıştır çünkü ücretli öğretmenler her zaman eğitimin tamamlayıcısı olmuştur her zaman devletimizin yanında olmuş en zor zamanlarda eğitime destek vermiştir”(T 5197)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu kariyer basamakları getiriyorsa ücretli öğretmenlik hangi kariyer basamağı” (T 5891)

Bilindiği üzere Türkiye’de ücretli öğretmenlik konusunda herhangi bir maaş standardizasyonu bulunmamakta, bu nedenle özel sektör öğretmenleri sıklıkla mağduriyetler yaşamaktadır. Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan (2013) yaptıkları çalışmada ücretli öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ve çalışma performanslarının düşük olduğu ve bunun muhtemel sebebinin de ücretli öğretmenlerin de ekonomik ve özlük haklarından memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, daha önce de belirtildiği gibi, daha kanunun taslak metni dahi yayınlanmadan önce gerek eğitim sendikaları gerek TEDEM gibi kurumlar tarafından yapılan önerilerde, ücretli öğretmenlik statüsünün tamamen kaldırılması gerektiği yönünde görüş bildirilmesine rağmen kanunla beraber böyle bir düzenleme de hayata geçirilmemiştir. Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunda yapılan diğer çalışmalarda bu konuda herhangi bir veriye rastlanmamış olması da şaşırtıcıdır.

Maaş ve Özlük Haklarının Düzenlenmemesi

Maaş ve özlük haklarının kanunda yer almaması kanun konusunda en çok eleştirilen konular arasında yer almıştır. Veri setinde yapılan analizde içinde “maaş” anahtar kelimesi geçen 243 twite rastlanırken “özlük” kelimesini içeren 316 twitin bulunduğu görülmüştür. Bu twitlerin çoğu önceki başlıklarda olduğu gibi beklentilerin karşılanmamasından dolayı duyulan hayal kırıklığı tonunu yansıtırken, bu eksiklik kanuna dair çarpıcı bir içerik sorunu ifadesi olarak göze çarpmaktadır.

Sadece maaş konusunu kapsayan twitlere bakıldığında, temel beklentinin, Öğretmenlik Meslek Kanunu ile öğretmen maaşlarında yoksulluk sınırı üzerinde bir düzenleme yapılması, sınav şartına bağlanmaksızın maaş iyileştirilmesinin yapılması, öğretmen maaşlarının dünya standartlarına ulaştırılması gibi beklentiler göze çarpmaktadır. Aynı zamanda öğretmenlerin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavlarına kanuna onay verdikleri için değil maaş artışı imkânından faydalanmak için zorunlu olarak başvurdukları ifade edilmektedir. Genç (2023) de tez çalışması kapsamında yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin sınav uygulamasına karşı oldukları halde sadece maaş getirisinden dolayı sınava girmek zorunda kaldıkları yönünde ifadelere ulaşmıştır. Aşağıda bu görüşleri savunan twitlerden birkaç örnek sunulmuştur.

“Acilen maaşlarımızın yoksulluk sınırının üstüne çıkarılmasını istiyoruz. Çünkü geçinemiyoruz.” (T 162)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu revize edilmeli, tüm öğretmenlere sınavsız maaş artışı yapılmalıdır.” (T 167)

“Öğretmenlik meslek kanunu büyük bir beklenti ile beklendi ama sadece belirli bir öğretmen grubunun maaş iyileştirmesi olarak ortaya çıktı. Buna maaş iyileştirmesi söylenseydi bu kadar tepki almayacaktı ama yok uzman yok baş gibi ünvanların ortaya atılması haliyle tepki topladı.” (T 444)

“Öğretmen kariyer için değil maaş artışı için sınava başvurdu. Öğretmenlik Meslek Kanunu mecliste öğretmenlerin görüşü alınarak tekrardan düzenlenmeli....” (T 755)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu tekrar düzenlenmelidir ve Öğretmenlerin maaşına seyyanen zam yapılmalıdır!” (T 1469)

“Öğretmenlik meslek kanunu revize edilmeli ve öğretmenlerin maaşları ile ilgili iyileştirmeye gidilmeli” (T 1517)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu Kariyer hiyerarşisi ve Sınav şartı olmaksızın maaşlarımızın iyileştirilmesini talep ediyoruz.” (T 1961)

“Öğretmenlik meslek kanunu revize edilmeli, öğretmen maaşları dünya standartlarında olmalı.” (T 2313)

“Ortada Kanun var adı Öğretmenlik Meslek Kanunu. İçinde öğretmenlerle ilgili bir madde yok. Maaş iyileştirmesi yok, Özlük hakları yok, KBS sınavı var uzman olursan görev tanımın yok. Nasıl kabul etmemizi bekliyorsunuz?”(T 1382)

Eldeki verilere bakıldığında, öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunda fikir meyan ederken kariyer basamaklarına göre ücret iyileştirmesi konusunda memnuniyetsizliklerini dile getirip öğretmen maaşlarında genel bir

iyileştirme talep ettikleri görülmüştür. Eurydice 2020/2021 verilerine göre Avrupa’da öğretmen maaşlarına bakıldığında mesleğe yeni başlayan ilköğretim öğretmenlerin yıllık brüt Euro maaşı Lüksemburg’da 69 bin 76 Euro, Arnavutluk’ta ise 4 bin 233 Euro iken Türkiye’de öğretmenler 2020/2021 döneminde yıllık brüt 8 bin 330 Euro kazanmıştır. Rakamlar İsviçre’de 66 bin 972 Euro, Almanya’da 54 bin 129 Euro, Danimarka, İzlanda ve Norveç’de ise 40 bin Euro barajının üstünde olmuştur. Eurydice’in önceki raporlarıyla karşılaştırıldığında son 11 yılda euro bazında öğretmen maaşlarının düştüğü tek ülke Türkiye olmuş, 2009/2010 ile 2020/2021 dönemleri kıyaslandığında Türkiye’de Euro bazında yıllık brüt maaşlar yüzde 10 gerilemiştir. Buradan yola çıkılarak, öğretmenlerin taleplerinde haklılık payı olabileceğini ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu görüşü destekler nitelikte, konuya dair yapılan araştırmalar öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu’ndan en büyük beklentilerinden bir tanesinin maaş konusunda iyileştirilmeye gidilmesi olduğunu ifade etmek mümkündür (Gül ve Güngör, 2022; Taşkın ve Aksoy, 2022; Bakırcı, Özkan ve Özdemir, 2023).

Özlük konusunda atılan twitlerin tonuna bakıldığında hayal kırıklığı ve memnuniyetsizliğin yanında tepkilerin biraz daha yükselerek özlük haklarını içermeyen bir kanunun kanun vasfının dahi sorgulandığı görülmüştür. Anlaşılan o ki öğretmenlerin meslek kanunundan en büyük beklentisi özlük hakları konusunda yapılacak düzenlemelerken kanunun bu konuya dair bir içeriğe sahip olmaması bir miktar öfke de yaratmıştır. Kanunun revize edilmesi gerektiğine dair en sık gösterilen gerekçenin özlük hakları yönünden bir düzenleme içermemesi olduğu açıktır. Diğer yandan, atılan twitlerde görüldüğü üzere, siyasiler ve sendikalar bu konuda düzenlemelerin yapılması için sık sık göreve çağırılmıştır. En son örnekte görülebileceği gibi eğitim ve öğretmenlere dair yapılan düzenlemeler konusunda memnuniyet bildiren sınırlı twitler içinde bile özlük konusu bir eksiklik olarak belirtilmiştir. Aşağıda bu konuda öğretmen fikirlerini ortaya koyan twitlere örnekler verilmiştir.

“Özlük haklarını koruyup kollayacak Öğretmenlik Meslek Kanunu eksik” (T 108)

“Milli Eğitim Bakanı’nın söylediği gibi Öğretmenlerin özlük haklarını korumayan, tüm öğretmenleri kapsamayan bir kanuna neden “Öğretmenlik Meslek Kanunu” adı verilir?” (T 502)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu, Kariyer Basamakları sistemini merkezine alırken, kanunda özlük hakları ve öğretmenin yasal, sosyal statüde güçlendirilmesi, mesleğin tanımı, giriş koşulları gibi noktalar bakımından eksik kalmıştır. Öğretmeni Sınıflamayın” (T 775)

“Gerçek bir öğretmenlik meslek kanunu istiyoruz. Özlük hakları ile birlikte herşeyin yer aldığı ve çözüm bulunduğu.” (T 1330)

“Kapsamlı ve bütüncül bir Öğretmenlik Meslek Kanunu, tüm eğitim emekçilerinin ekonomik taleplerini ve başta iş güvencesi olmak üzere öğretmenlerin temel haklarını, sosyal, demokratik ve özlük haklarını güvenceye almak zorundadır..” (T 1369)

“2 sayfa tanım ve "Öğretmenlik kariyer mesleğidir ve kariyer basamaklarını ayrılır" yazmakla meslek kanunu yapılmamalı. İçine özlük hakları, ödül ve ceza sistemi, görev tanımları, atama ve terfi vb. gibi içerikler de eklenerek ÖMK yeniden meclise” (T 1975)

“Öğretmenlik meslek kanunu bir an önce düzenlenmelidir. Aynı işi yapanların farklı ünvanları olmaz. Bir an önce bu yanlıştan dönülmelidir. Özlük haklarımızın iyileştirilmesi bize yeter. Sınav da istemiyoruz kariyer de.” (T 2168)

“Öğretmenlerin hak ve taleplerini içermeyen Öğretmenlik Meslek Kanunu yeniden düzenlenmelidir. Ekonomik ve özlük haklarımızı ayırmsız yükseltecek yeni bir yasa için ayaktayız” (T 1500)

“Öğretmenlerin özlük haklarını, görev ve sorumluluklarını, çalışma koşullarını, atama, yer değiştirme ve emeklilik usullerini belirlemeyen, meslek etiği, mobing ve şiddet konusunda öğretmeni korumayan Öğretmenlik Meslek Kanunu iptali talebiyle meydanlarda olacağız.” (T 3121)

“Sayın bakanımız 1) Mesleki eğitimde 2)temel eğitim okullarına Ödenek aktarımı 3) temel eğitimde 10.000 okul projesi 4) öğretmenlik Meslek kanunu gibi her

biri devrim niteliğinde ilklere imza attı. sayın bakanımız özlük haklarımızı da bir iyileştirme yapacaktır.” (T 79)

Özlük haklarına konusunda içerik bakımından eksik olarak ifade edilen temel konunun öncelikle sözleşmeli öğretmenlerin haklarının düzenlenmesi olduğu ifade edilebilir. Bu konuda kanun yayınlanmadan önce siyasiler tarafından bir takım vaatlerde bulunduğu ancak kanunda bu vaatlerin kapsam dışı bırakılmış olması temel itiraz konusu olmuştur. Diğer taraftan, Türkiye’de öğretmenlerin özlük hakları çeşitli kanun ve yönetmeliklerle düzenlenmektedir. Başta 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu olmak üzere, Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, Yönetici Atama Yönetmeliği, Millî Eğitim Bakanlığı Personeli Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği ve Yurtdışında Daimî Görevlere Atanacak Personel Hakkında Yönetmelik gibi öğretmenlerin farklı özlük hakları konusunda düzenlemeler yapan onlarca yönetmelik mevcuttur. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu başlığı altında bu özlük haklarının tamamının kapsandığı ve standardize edildiği bir metnin içeriğe dâhil edilmesi konusunda talepleri veri setinde gözlenmiştir. Aslan (2024), öğretmen görüşmeleri sonucunda en çok eleştirilen konulardan bir tanesinin öğretmenlerin mesleklerine dair geniş kapsamlı bir kanun beklentisi içinde olmalarına rağmen birkaç maddeden oluşan ve beklentileri karşılamayan bir kanunla karşı karşıya kaldıklarını, oysa Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun öğretmenlikle ilgili herhangi bir konuda başvurulacak tek adres olması gerektiği görüşüne ulaşmıştır. Bakırcı, Özkan ve Özdemir (2023), bahsi geçen kanun konusundaki temel memnuniyetsizlik sebebinin öğretmenlerin ekonomik refahını ve özlük haklarını sağlamaması olarak gösterirken, Göker ve Gündüz (2017) özellikle özlük hakları iyileştirmesinin öğretmenlik mesleğine olan saygının artırılmasında azami öneme sahip olduğunu ifade etmiştir. Oysa, Erdoğan ve Elma (2023)’ün de ifade ettiği gibi, kanun sadece 3600 ek gösterge ile kısıtlı bir ekonomik memnuniyet yaratsa da özlük hakları konusundaki düzenlemeler öğretmenler tarafından yetersiz bulunmuştur. Oysa kapsamlı bir öğretmenlik Meslek Kanunu’na dair genel beklenti, öğretmenlerin refahını artıracak, ekonomik katkı sağlayacak, özlük haklarını eksiksiz biçimde düzenleyecek detaylı bir kanundur (Genç, 2023; Gül ve Güngör, 2022; Canatan Doğan, 2022).

Eleştiriler

Araştırmanın cevaplamayı amaçladığı bir diğer soru olan “Öğretmenlerin sosyal medya üzerindeki paylaşımlarda öğretmenlerin mevcut uygulama konusundaki eleştirileri nelerdir?” konusunda yukarıdaki başlıklar ışığında birtakım verilere ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında karşılaşılan genel eleştiri konularına bakılacak olursa bunları öğretmenlerin farklı kariyer basamakları ile statülere ayrılması, öğretmenler arası adalet ve eşitlik ilkesinin ihlal edilmesi, itibarsızlaştırma/değersizleştirme, paydaşların sürece katılmaması, eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlal edilmesi, çalışma barışının bozulması ve lisansüstü ve doktora eğitimi almış öğretmenlerin durumu şeklinde sıralamak mümkündür. Bu kategorilerde atılan twit sayısı oldukça fazladır ve dağılımı da dikkat çekicidir. Aşağıda bu bilgilere dair frekans tablosu verilmiştir.

Tablo 5

Eleştiri İçeren Twitlerin Dağılımına Dair Frekans Tablosu

| Eleştirinin Konusu | Twit Sayısı |
|--|--------------------|
| Öğretmenlerin farklı kariyer basamakları ile statülere ayrılması | 92 |
| Öğretmenler arası adalet ve eşitlik ilkesinin ihlal edilmesi | 107 |
| İtibarsızlaştırma/değersizleştirme | 338 |
| Paydaşların sürece katılmaması | 105 |
| Eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlal edilmesi | 114 |
| Çalışma barışının bozulması | 121 |
| Lisansüstü ve doktora eğitimi almış öğretmenlerin durumu | 16 |
| Toplam | 893 |

Yukarıdaki tabloda görülebildiği gibi, öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili en büyük eleştirisi kanunun öğretmenleri itibar kaybına uğratması ve değersizleştirilmesi olmuştur. Ardından en fazla eleştiri kanunla beraber okullarda çalışma ortamının bozulacağı yönünde olurken bu maddeyi en çok eleştiriye alma bakımından eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlal edilmesi almıştır. Kanunun öğretmenler arasındaki adalet ve eşitliği sarsacağı şeklindeki görüş de azımsanmayacak sayıda kullanıcı tarafından ifade edilmiştir. Kanunun hazırlanması sürecinde eğitim öğretimin sacayaklarından birisi olduğu her fırsatta dile getirilen öğretmenlerin görüşlerine

başvurulmamış olması bir diğer eleştiri konusu olurken öğretmenler en azından akademisyenlerden fikir alınmasının yerinde olacağı fikrini sık sık tekrarlamıştır. Öğretmenlerin farklı kariyer basamaklarına ayrılması yönünde eleştiriler olsa da bu eleştirilerin ağırlıklı olarak sınavla yapılması ve görev tanımlarının net olmaması temel eleştiri odağı olmuştur. Lisansüstü ve doktora eğitimi almış öğretmenlerin durumu yönündeki eleştiri en az değinilen konu olmakla beraber hakkında en çok görüş ayrılığına düşülen konulardan birisi olmuş, eğitim fakültesi mezunlarının sınava tabi tutulması gerekirken Fen–Edebiyat fakültesi mezunlarının formasyon eğitimi kapsamında aldıkları eğitimin yüksek lisans eğitimine eş sayılarak uzman öğretmenlik statüsü kazanması, yıllarca süren yüksek lisans eğitimiyle çoktan seçmeli bir sınavın eş tutulmasının emeğe haksızlık olduğu görüşü, diğer yandan öğretmenleri akademik eğitime yönlendirmesi bakımından bu uygulamanın olumlu bir uygulama olduğu gibi çeşitli fikirler ortaya atılmıştır.

Öğretmenlerin Farklı Kariyer Basamakları ile Statülere Ayrılması

Öğretmenler, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yayınlandığı tarihten itibaren kariyer basamak sistemini benimsemediklerini ifade eden twitler atmış, daha kanunun yayınlandığı tarihten itibaren bu konuyu bir sorun olarak algılamışlardır. Kariyer basamakları ile ilgili gösterilen tepkilerin birkaç farklı boyutu vardır. Bunlardan ilki, yayınlanan kanunun sadece kariyer basamaklarına dair bir düzenleme içeriyor olmasıdır. Diğer bir tepki kariyer basamak sisteminin varoluşu ile ilgilidir ki bu tepkinin sahipleri öğretmenlerin farklı kariyer basamaklarına ayrılması fikrini tümenden reddetmektedir. Üçüncü itiraz ise, kariyer basamaklarının mesleki kıdem, akademik eğitim ve sınava bağlanarak öğretmen niteliklerinin göz ardı edildiği ve yetersiz bir değerlendirme ile bu statülerin verildiği yönündedir. Sayıca oldukça az da olsa ilgili kanun çıkışı ve mesleki kariyer sisteminin varlığının öğretmenlik mesleğinin statüsüne artı değer katacağını savunan görüşlere de rastlanmıştır. Kariyer basamak sistemi ve öğretmen statülerine dair eleştirileri içeren dikkat çekici twitlerden bir kısmı aşağıda listelenmiştir.

“” Öğretmenlik Meslek Kanunu ” Ölü. Bir de sorunlu KBS. Rüya değil ki kabus.” (T 96)

“İçeriği sadece KBS olan bir kanun meslek kanunu olamaz öğretmenlik gibi kutsal ve değerli bir mesleğin kapsayıcı koruyucu öğretmenden yana bir kanunu olmalıdır”(T 721)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu 60 yıllık bir özlemle beklediğimiz içerikten uzak olmakla kalmadı, KBS sistemi ile öğretmeni ayırttırdı.” (T 766)

“Sınavla, unvanla, farklı ücretler ile aynı işi yapan öğretmenleri ayırtıran meslek kanunu mesleki dayanışmamıza zarar veriyor. Öğretmenlik mesleğinin itibarı, onuru ve sosyal statüsü için daha güçlü daha kapsayıcı bir meslek kanunu istiyoruz.” (T 169)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu’na karşı mesleğimizi, emeğimizi, onurumuzu ve çalışma barışımızı korumaya çalışırken 5 Ekim Dünya Öğretmenler Günü, Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi’ni önümüze örnek bir belge olarak koyuyor.” (T 1356)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu, öğretmenliği yasal ve sosyal statüde güçlendirmemekte, mesleğin sınırlarını çizmemekte ve içerik bakımından meslek kanunlarının özelliklerini taşımamaktadır.”(T 1868)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu teklifi öğretmenler arasında statü farklılaşması ve hiyerarşi oluşturma projesidir” (T 5144)

“Sadece bir çoktan seçmeli sınav ile öğretmenlikteki statünüzün belirlendiği bir sistemin mesleki gelişimle uzak bir ilgisi olduğuna inanıyorum. Öğretmenin mesleki gelişimindeki en önemli veri öğretimi planlaması ve sınıfta uygulamasından edinilir.”(T 6179)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu’yla, öğretmenlerin mesleki yeterliklerini geliştirerek sosyal ve ekonomik statülerini iyileştireceğiz. Çünkü eğitim, dolayısıyla öğretmenlerimiz toplumsal kalkınmanın odağındadır.” (T 2203) Memnuniyet

“60 yıllık özlem öğretmenin yasal ve sosyal statüde saygınlığını koruyacak Öğretmenlik Meslek Kanunu'na...” (T 2769)

Esasında, tüm bu eleştirilere bakıldığında bu başlıkların her birinin ayrı ayrı önemli olmasının yanında birbiri ile de doğrudan ilgili ve birbirini tetikleyici nitelikte olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Daha önceki bölümlerde, öğretmenlerin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik konularındaki görüşlerine geniş biçimde yer verilmiş ve öğretmenlerin bu ayrışmadan, görev tanımları değişmeksizin ve süre ve sınava dayalı bir biçimde belirlenen kariyer basamaklarından duydukları memnuniyetsizlik ifade edilmişti. Aynı konuya eleştiri bakış açısından bakıldığında, bu farklı statülerin var oluşunun sonuçları olarak birkaç farklı eleştiri konusunun daha ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen şeklinde statülere ayrılmasının öğretmenler arası adalet ve eşitliğe aykırı bir durum oluşturduğu rastlanılan eleştiriler arasındadır. Kıdemleri nedeniyle hak kazanarak sınava giren öğretmenlerin kazandıkları statü nedeniyle, kıdem yılı az olan öğretmenlerin niteliksiz öğretmen olarak algılanmasına sebep olacağı düşünülen bu uygulama, herhangi bir statüye sahip olmayan öğretmenlerde itibarsızlaşma/değersizleşme duygusuna sebep olmuştur. Diğer yandan, bu üç farklı statüdeki öğretmenin görev tanımlarında herhangi bir değişim olmamasından kaynaklı olarak eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlal edildiği öğretmenler arasında yaygın bir düşünce olarak gözlenmiş, bu durum da gerek statü farkı, gerekse aynı işi yapan bireylerin farklı maaş kazanımı elde etmesinden dolayı çalışma barışının bozulmasına neden olacağı yönünde değerlendirilmiştir. 1966 yılında ILO ve UNESCO tarafından ortak bir metin olarak yayınlanan Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi, yukarıda sayılan itiraz noktalarının hemen hepsine daha o yıllarda değinmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki tavsiye metninde ilk dikkat çeken husus özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin de bu tavsiyelerden yararlanmasının öngörülmesidir. Bunun dışında metinde konuya binaen dikkat çeken diğer maddeler şu şekildedir: “Öğretmenlerin statüsü, eğitim alanında ulaşılacak amaç ve hedefler göz önüne alınarak, bu konudaki gereksinmelere yakışır (uygun) olmalıdır; bu amaç ve hedeflere ulaşılması için, öğretmenler hakça bir statüden yararlanmalı ve öğretmenlik mesleği, hak ettiği kamusal saygınlığı görmelidir” (ILO ve UNESCO, 1966). Bu maddedeki hakkaniyet vurgusu, çalışma kapsamında öğretmenlerin adaletsizlik ve eşitsizlik yönündeki eleştirilerinin haklılığını destekler

niteliktedir. Yine öğretmenler tarafında eleştirilen bir başka konu olan paydaşların kanunun hazırlanması sürecine dâhil edilmemesi hususunda tavsiye metninde bulunan ifadeler dikkat çekicidir. “Öğretmen örgütlerinin eğitimin ilerlemesine büyük ölçüde katkıda bulunabileceğini ve dolayısıyla bu örgütlerin eğitim politikasının hazırlanmasına katılmaları gerektiğini kabul etmek uygun olacaktır” (ILO ve UNESCO, 1966). Yukarıda sıklıkla bahsi geçtiği üzere, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun hazırlanması sürecinde farklı sendikalardan görüş ve tavsiyeler yayınlanmış olmasına rağmen kanun metninde bu görüş ve tavsiyeler yer bulmamış ve bu da büyük çaplı tepkilere yol açmıştır. Metinde benzer biçimde “Eğitim politikasını ve açık hedeflerini belirlemek ereğiyle, yetkili makamlar ile öğretmen, çalışan, işveren ve veli örgütleri, kültürel örgütler ile araştırma ve bilim kuruluşları arasında sıkı bir işbirliği yapılmalıdır” (ILO ve UNESCO, 1966) maddesi bulunmaktadır ki yıllar öncesinde geliştirilmiş bu vizyonun günümüzde uygulama alanı bulamamış olması eleştirilerin haklılığı konusunda ikna edici olmaktadır.

Yukarıdaki bulguları destekler nitelikte verilere Öğretmenlik Meslek Kanunu’na dair yapılmış farklı çalışmalarda da rastlamak mümkün olmuştur. Örneğin İş ve Birel(2022) öğretmenlerin kanuna dair en sık eleştirdiği konuların başında statü ve ayrımlılık konularının geldiğini ifade ederken, Altan ve Özmusul (2022) öğretmenleri başöğretmen, uzman öğretmen, sözleşmeli öğretmen, aday öğretmen, ücretli öğretmen gibi farklı statülere ayırmanın ileride ciddi sorunlara sebep olacağına işaret etmiştir. Benzer biçimde, Erdoğan ve Elma (2023) de öğretmenleri farklı statülere ayırmanın uygun bir uygulama olmadığını ifade etmiş, Aslan (2024) ise uzman öğretmen ve başöğretmen statülerinin varlığının ekip ruhunu ortadan kaldırma tehlikesine dikkat çekmiştir. Sonuç olarak, gerek bu çalışma gerekse alanda konu üzerinde yapılan diğer çalışmalar kanunun öğretmenlerin başöğretmenlik ve uzman öğretmenlik gibi statülere ayrılması yoğun bir eleştiri konusu olmuştur.

Öğretmenler Arası Adalet İlkesinin İhlal Edilmesi

Öğretmen eleştirilerinin yoğunlaştığı konulardan birisi de öğretmenler arası adalet ilkesinin ihlal edilmiş olduğu inancıyla yapılmıştır. Adaletsizlik düşüncesinin kaynağına bakıldığında farklı odaklar görülmüştür. Bunlardan ilki daha önce de bahsedildiği üzere aynı işi yapan insanların farklı statülere ayrılması üzerinde olmuştur.

Bir diğer husus, kanunla getirilen hizmet yılına bağlı statü hak edişi kimilerince adaletsiz bulunmuş, kimilerince süreler fazla bulunmuştur. 2006 yılında her sene yapılacağı vaadiyle yapılan ilk uzmanlık sınavını ay, gün veya yıl farkı ile kaçıranlar kanunun yayınlanmasına kadar geçen sürede tekrar sınav yapılmamasına bağlı olarak başöğretmen olma hakkını kaybettiklerini ve bunun adaletsiz bir uygulama olduğunu savunurken kimileri lisansüstü ve doktora diploması olanlara dair adaletsizlik hissiyatlarını dile getirmiştir. Aşağıda adaletsizlik eleştirileri barındıran twitlerden ilgi çekici örnekler sunulmuştur.

“Defaatle dile getirdik bir kez daha söylüyorum öğretmenlik meslek kanunu bu haliyle olmaz. Çok eksik ve adil olmayan uygulamalar içeriyor. Öğretmenlerin motivasyonunu düşürür. Madem ki sınav var 10 yıl, 20 yıl gibi zaman dilimini kaldırın en azından. Herkes sınava girebilsin” (T 4830)

“Üst makamlarda kariyer için yetki sahibi unvanlara gelirken sınav yok. Öğretmenlik kariyerinde yetkisi olmayan unvanlar için sınav var. Bu nasıl ADALETSİZ bir Öğretmenlik Meslek Kanunu” (T 1654)

“16 yıl önce her sene yapılacak şekilde vaad edilen ve bir daha yapılmayarak öğretmenler arasında adaletsizliğe neden olduğu yetmiyormuş gibi yeni adaletsizlikler oluşturmadan Öğretmenlik Meslek Kanunu pardon Sınavla ZAM kanunu iptal edilmelidir.” (T 2555)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu çıkmasına rağmen öğretmenler farklı statüde farklı özlük hakkıyla farklı maaşlarla çalışmaya devam etmekte. Öğretmenler arasında eşitliği, adaleti sağlamayan meslek kanunu ne işe yarar? 60-70 yıllık beklentiye karşılık gelmiş midir ÖMK?”(T 4484)

“Öğretmenlik meslek kanununu kariyer basamakları ile sınırlandırmakla -ki adaletsizlikler barındırıyor-tam bir meslek kanunu yapılmış olmaz.” (T 5182)

“10 yıl önce yaptığın sınavı ay farkı ile kaçırdım. 10 yıldır sınav açmadın. Şimdi diyorsun ki sınava gir, kazan ve 10 yıl bekle. BU NASIL ADALET!”(T 5742)

Öğretmenlerin adalet algılarına dair yapılan analizde adaletsizlik temasının yoğun olarak uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavlarına girmeyi hak etmek için öngörülen süreler üzerinde yoğunlaştığını ifade etmek mümkündür. Benzer biçimde, Altunkaynak (2023) yapmış olduğu çalışmada öğretmenler tarafından kanunun kariyer belirleme sisteminin adalet ve eşitlik ilkelerine aykırı olduğu sonucuna ulaşmıştır. İş ve Birel (2022) ise yine mevcut kanunun öğretmenler arasında ayrılmaya yol açacağı, eşitlikçi ve adil olmadığı görüşlerine ulaşmış, görevde yükselmek için yaş ve kıdem gibi özelliklerin tek başına yeterli olmadığını, adaletin sağlanması için liyakatin temel alınması gerektiğini ifade etmiştir. Aslan (2024) ise kariyer atlama süresinin çok uzun olduğuna dikkat çekerken yıl şartının yanlış bir uygulama olduğunu ifade etmiş, uzun süre çalışma hayatında olmanın nitelik kazanmakla her zaman doğru orantılı olmayabileceğini ortaya sürmüştür. Benzer biçimde, Altan ve Özmusul (2022) 2 yıl görev yapmış bir öğretmenin 20 yıl görev yapmış bir öğretmenden daha fazla kendini geliştirebileceği ve daha nitelikli hale gelebileceğini iddia etmiş ve bu nedenle kariyer ilerlemesinde 10 ve 20 yıl gibi süre kısıtlamalarının anlamlı ve adaletli olmadığını öne sürmüştür. Bunlara ek olarak, Canatan Doğan (2022) ek gösterge ve tazminatlarla ilgili olarak kanunun adaletsiz olduğu algısına dair öğretmen görüşlerine ulaşmış, öğretmenler 3600 ek göstergenin ve tazminatların yine yıl şartı olmadan bütün öğretmenlerce hak edilen bir uygulama olduğunu ifade etmişlerdir. Sonuç olarak, gerek bu çalışma gerekse öncesinde tamamlanmış olan çalışmalarda öğretmenlerin uygulamadaki meslek kanununa dair adaletsizlik algılarının gösterir ciddi veriler bulunmaktadır.

İtibarsızlaştırma/ Değersizleştirme

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlik mesleğini değersizleştirdiği ve öğretmenlerin itibar kaybına uğrattığı yönündeki eleştiri eldeki veri setinde sıklıkla karşılaşılan bir eleştiri olmuştur. Konu hakkında atılan toplam twit sayısı 338dir. Atılan twitlerin tonuna bakıldığında bu konuda öğretmenlerin hayal kırıklığı ve kızgınlık hisleriyle hareket ettiği söylenebilir. Twitlerin içeriğine bakıldığında, öğretmenlerin mesleklerine dair hazırlanan bir kanunda mesleği yücelten bir takım uygulamaların beklentisi içinde oldukları ancak bu beklentilerinin karşılanmadığı görülmektedir.

Mesleğin içeriği, sayfa ve madde sayısının oldukça az olması, kariyer basamakları ve statülerin elde edilme biçimi dışında herhangi bir düzenleme yapmıyor olması, sahip oldukları diplomanın ifa ettikleri meslek için bir uzmanlık nişanı olduğu inancı gibi sebeplerle getirdikleri eleştirilere dair örnek twitler aşağıda sıralanmıştır.

“Öğretmenler ders verir, emek verir, öğüt verir, ömrünü verir ama itibarından ödün vermez. Öğretmenlik Meslek Kanunu haksızlıklar içeriyor ve itibarımızı zedeliyor. Mücadelemiz bundandır.” (T 553)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu, eğitim çalışanlarının özlük haklarını güvenceye alan, öğretmenin sosyal itibarını güçlendiren bir yapıya kavuşmalıdır. Sayın cumhurbaşkanım eğitim çalışanlarının sesini duymanızı ümit ediyoruz.” (T 643)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu ile itibarsızlaştırılmakta, öğretmenlerin onuru incitilmekte ve eğitim emekçileri açlık sınırına yaklaşmakta olan maaşlarla yaşamını sürdürmeye zorlanmaktadır.” (T 998)

“Diplomam uzmanlığımdır İtibarımızı sarsan sınavı ve Öğretmenlik Meslek Kanunu’nu bu haliyle kabul edilebilir bulmuyoruz” (T 2259)

“Değerli yetkililer ülkemizin eğitimini en üste çıkarmanın kestirme yolu bu yükü sırtlanan öğretmenlerdir. Öğretmenlik meslek kanunu bizleri mesleğimizde uzman yapmak yerine ayırıştırarak. Tek isteğimiz itibar ve kabul edilebilir bir ücret.” (T 2645)

“1 (Bir) sayfalık meslek kanunu, öğretmenlik mesleğine değer vermemek demektir.” (T 119)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu 2 sayfa, yapılacak sınav için yayınlanan klavuz8 sayfa... sınavdan daha değersiz demek ki öğretmenlik...” (T 599)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda öğretmen niteliği, değerleri, meslek tanımı, etik ilkeleri, öğretmenleri mobbing angarya ve sıkıntılardan koruyacak maddeler olmalıydı.” (T 1842)

“Asansör yönetmeliği 96 sayfa, öğretmenlik meslek kanunu 2,5 sayfa. Buradan pay biçelim bize verilen değere” (T 3084)

“Öğretmenlik meslek kanunu öğretmene değer değil değersizlik veriyor. Öğretmeni üzmeylim” (T 3426)

Görüldüğü üzere, öğretmen görüşlerinde içerik konusunda en çok eleştirilen hususlardan birisi de bir meslek kanununda o mesleğin fertlerinin itibarını ve mesleğin değerini koruyan, yücelten herhangi bir maddenin olmaması şeklinde ifade edilmiştir. Oysa, Avrupa Konseyi'nin ifadesiyle öğretmenlerin ve eğitimcilerin yetkinliklerini daha da geliştirmek ve güncellemek, uzmanlıklarını sağlamak ve özerkliklerini teşvik etmek, kişisel ve mesleki refahlarını, motivasyonlarını ve değer hissini desteklemek, değişime uygun bir şekilde yanıt vermelerini sağlamanın yanı sıra mesleklerinde proaktif ve yenilikçi olmalarını teşvik etmek önemlidir (Avrupa Konseyi, 2020). Konsey, bu inanışla Avrupa'da öğretmenlik kariyer sistemlerinin öğretmenlerde değer algısını olumlu biçimde etkileyecek şekilde hazırlanmasının önemini altını çizmiştir. Ancak beklenenin aksine Türkiye örneğinde uygulama pek bu doğrultuda gerçekleşmemiştir. İş ve Birel (2022), Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin öğretmen görüşlerini değerlendirdikleri çalışmalarında benzer biçimde öğretmenlerden azınlık bir grubun kanunun öğretmenlerin itibarına katkı sunacağını düşündüğü bilgisine ulaşırken büyük bir çoğunluğun en çok rahatsızlık duydukları konunun mesleki itibar olduğunu, hatta bahsi geçen kanunun öğretmen itibarını yükseltmeyi hedeflerken bile uzman öğretmen veya başöğretmen olmayan öğretmenleri büyük oranda itibar kaybına uğrattığı yönünde görüşlere ulaşımlardır. Bunun sebebi olarak da kanunun liyakat temelleri üzerine değil maddiyat temelleri üzerine yapılandırılmış olması gösterilmektedir. Benzer biçimde, Genç ve Balyer (2023) bu zamana kadar öğretmenlik mesleğinin yanlış politikalar nedeniyle itibar kaybına uğradığını dile getirirken bu tehlikenin bu kanunla devam ettiğini ileri sürmüştür.

Paydaşların Sürece Katılmaması

Öğretmenlik Meslek Kanunu hazırlanırken öğretmenlerin fikrine başvurulmaması, akademik çevrelerden fikir alınmaması ve kanun meclisten geçmeden

önce verilen tepkilerin göz ardı edilmesi gibi tepkiler içeren bu başlık öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu için iptal istemlerinin en büyük sebeplerinden bir tanesini oluşturmaktadır. Yapılan yorumlar öğretmen katılımı, paydaş katılımı, sürece ve kanunun kendisine dair farklı ifadeler kullanarak yapıldığı için bu başlık altında verilerin toplanması için farklı anahtar kelimelerin kullanılması lüzumu görülmüştür. “Paydaş” sözcüğünü içeren 77, “süreç” sözcüğünü içeren 39, “katılım” sözcüğünü içeren 29 ve “fikir” sözcüğünü içeren 28 twit incelenmiş, sonuç olarak öğretmenlerin sürece katılmamalarından dolayı duydukları memnuniyetsizliğin temelinde kendilerine yeterince değer verilmediği hissiyatı, paydaşların dâhil olmadığı bir kanunun etik ve geçerlilik sorunu olduğu, bir meslek kanununun meslekte görev yapan kişilerin sorunlarına çözüm getirmesi inancına binaen öğretmen ihtiyaçlarının öğretmenlerle beraber analiz edilmeden bir kanunun hazırlanmasının mümkün olmayacağı, katılımcılığın demokrasinin gerekliliklerinden olduğu inancıyla hazırlanan kanunun demokratikliğine gölge düştüğü gibi fikirlerin varlığı tespit edilmiştir. Aşağıda örnekleri verilmiş olan twitler de bu görüşleri destekler niteliktedir.

“Öğretmenlik Meslek Kanunu eğitim paydaşlarının görüşlerine, taleplerine başvurulmadan masa başında hazırlanmıştır. Geçerliliği yok hükmündedir. Bir yanı dinlemeden karar veren, doğru karar verse bile adaletsizlik etmiş sayılır.” (T 64)

“Öğretmenlere, paydaşlara danışılmadan hazırlanan Meslek Kanunu! 60 yıllık hayal olamaz! Öğretmenlik zaten en kutsal kariyer mesleğidir!” (T 3026)

“Tek 1 sayfaya sığan, Öğretmenlik meslek kanunu, mevcut haliyle öğretmenlerin beklentilerine uygun değildir. MEB önderliğinde tüm paydaşların katılımıyla ayrıştırmayan, nifak tohumları ekmeyen, bütünleştiren bir öğretmenlik meslek kanunu çıkarılmalıdır.” (T 3138)

“Öğretmenlik meslek kanunu resmî gazete yayınlandığı gün tüm paydaş ve muhatapların önerilerini yok sayarak bakanlığın taslak metni kamuoyuna duyurması ne derece etik ve doğrudur. Ayrıca kanunun eğitimciler dışı çoğunluğun sahiplenmesi de ilginç.” (T 4903)

“Öğretmenlik meslek kanunu iptal edilsin ve katılımcı ve demokratik bir anlayışla, öğretmenlerin talepleri ve öğretmenlik mesleğinin gereklerine göre yeniden düzenlensin diye öğretmenler sahada” (T 1505)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu; dar kapsamı, katılımcı olmayan hazırlanış süreci ve sorunlu maddeleri itibarıyla ne yazık ki öğretmenlerin on yıllardır var olan ihtiyaçlarına, önceliklerine ve beklentilerine çare olmaktan birçok anlamda çok uzak.” (T 3072)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun ilgili maddeleri (Unvan, sınav, kariyer.v.b.), öğretmen katılımcı esas olmak üzere, daha şeffaf daha rasyonel nasıl olur diye MEBBİS modülünden ankete açın. Modül zaten kişisel verilerimizle kullanılıyor.” (T 3865)

“Öğretmenlik meslek kanununun kabul edildi. öğretmenlik meslek kanununun bütün paydaşları ile en geniş katılımıla hazırlanarak ve dağınık halde bulunan mevzuatı bir araya getiren bir meslek kanunu daha kalıcı olurdu.” (T 4832)

“Öğretmenlik meslek kanunu iptal edilsin ve katılımcı ve demokratik bir anlayışla, öğretmenlerin talepleri ve öğretmenlik mesleğinin gereklerine göre yeniden düzenlensin diye öğretmenler sahada” (T 1505)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu; dar kapsamı, katılımcı olmayan hazırlanış süreci ve sorunlu maddeleri itibarıyla ne yazık ki öğretmenlerin on yıllardır var olan ihtiyaçlarına, önceliklerine ve beklentilerine çare olmaktan birçok anlamda çok uzak.” (T 3072)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun ilgili maddeleri (Unvan, sınav, kariyer.v.b.), öğretmen katılımcı esas olmak üzere, daha şeffaf daha rasyonel nasıl olur diye MEBBİS modülünden ankete açın. Modül zaten kişisel verilerimizle kullanılıyor.” (T 3865)

“Öğretmenlik meslek kanununun kabul edildi. öğretmenlik meslek kanununun bütün paydaşları ile en geniş katılımıla hazırlanarak ve dağınık halde bulunan mevzuatı bir araya getiren bir meslek kanunu daha kalıcı olurdu.” (T 4832)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu gibi önemli bir konuda biz öğretmenlerin fikirlerinin alınması amasız gerekliliktir.” (T 1959)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu düzenlenirken, öğretmenlerin fikri sorulmadı. Bu isin öznesi değerliyiz, fikirlerimiz değerli. Yanlış olan her şeye itiraz ediyoruz. Susmuyoruz.” (T 2626)

“Bizim fikirlerimiz alınmadan yapılan despotça bir uygulamadır öğretmenlik meslek kanunu” (T 3346)

“Öğretmenlik meslek kanunu beklentileri karşılamamış adeta dağ fare doğurmuştur eğitim paydaşlarının fikirleri alınmadan çalاکalem yapılan çalışmalar günü kurtarmaktan öteye gidemez.” (T 5668)

Yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerinin uygulayıcısı ve alandaki sorunların doğrudan muhatabı olarak kendilerine dair hazırlanan bir meslek kanununda görüşlerinin alınmasını ve sürece dâhil edilmelerini bir gereklilik olarak gördükleri açıktır. Gerek öğretmenlere gerekse akademi dünyasından uzmanlara danışılmadan hazırlanan bir Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun geçerliliği ve sorunlara çözüm getirmede etkililiğine inancının olmadığını belirten öğretmenler, sırf bu nedenle dahi var olan kanunun eğitim çevrelerinden yeniden görüş alınması suretiyle gözden geçirilmesi gerektiği görüşüne sahiptir. Bu konuda yapılan farklı çalışmalarda da benzer görüşlere ulaşılmıştır. Altan ve Özmusul (2022) çalışmalarında katılımcıların kanunu desteklememesinin temel sebebinin paydaşları dahil eden katılımcı bir yolla yapılmamış olması şeklinde ifade ederken Taşkın ve Aksoy (2020) kanun daha taslak aşamasındayken böyle bir meslek kanunun paydaş katılımı olmadan hazırlanmasının daha o zamanlardan itibaren sıklıkla eleştirilmiş olduğunu ortaya koymuştur. Sunat (2022) de benzer biçimde kanunun hazırlanması aşamasında öğretmen, eğitim sendikaları ve eğitim uzmanlarının fikrinin alınmamasının öğretmenlerin bu denli hayal kırıklığına uğramasının temel sebepleri arasında olduğu sonucuna ulaşmıştır. Elagöz ve Pala Elagöz (2022) ise yine aynı

gerekçelerle alandan görüşler alınarak kanunun revize edilmesinin bir gereklilik olduğunu ifade etmiştir.

Eşit İşe Eşit Ücret İlkesinin İhlal Edilmesi

Eşit işe eşit ücret konusu eleştirilerin çoğunda kendisine yer bulmuş dikkat çeken temalardan bir tanesi olmuştur. Her ne kadar kariyer basamaklarının varlığı ile sorunu olmayıp bu basamakların uygulanış biçimiyle alakalı eleştiriler yoğunluklu olsa da aynı işi yapacak öğretmenlerin farklı statülere sahip olup farklı ücretler alması fikri herkes tarafından kabul görmemiştir. Bu sorunun temelinde daha önce bahsedildiği üzere, uzman öğretmen ve başöğretmen unvanlarının öğretmenlere farklı bir iş yükü, sorumluluk veya görev tanımı getirmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu durumda her ne kadar farklı statülere sahip olsalar da öğretmenlerin yaptıkları iş temelde aynı kalmakta, bu durumda oluşan ücret farkları da tepkiye sebep olmaktadır. Kimi öğretmenler eşit işe eşit ücret konusunu bir anayasal hak ihlali olarak görürken, kimileri konuya hakkaniyet noktasından yaklaşmakta ve bu uygulamayı hakkaniyetli ve eşitlikçi bulmamaktadır. Bu durumun daha sonra da üzerinde durulacağı üzere çalışma barışını bozan, öğretmenleri karşı karşıya getiren bir uygulama olduğu yönünde görüşler mevcuttur. Bu konuya dair öğretmen görüşlerinden en dikkat çekenler aşağıda sıralanmıştır.

“Eşit işe eşit ücret anayasal hakkımızdır. Öğretmenlik Meslek Kanunu iptal edilsin!” (T 482)

“Yıllarca öğretmenlik meslek kanunu denildi sonu hüsrana çıktı aynı işi yapıp aynı derse giren farklı hiçbir durumu olmayan iki öğretmene nasıl uzman veya başöğretmen denilebilir ki amacı sadece maaşlara artış yapmaksa neden sınav yapılıyor. Sadece adil olun” (T 1219)

“Öğretmenlik meslek kanunu eşit işe eşit ücret yasasına aykırıdır Aynı işi yapan öğretmenleri kariyer basamaklarına ayırarak bölerek işyeri barışını bozacaktır” (T 4607)

“Öğretmen, önünde ücretli, sözleşmeli, uzman, baş vb. hiçbir sıfat olmadan, eşit işe eşit ücretle sadece öğretmen olarak kalmalı.” (T 5814)

“Çalışma barışına düşman, öğretmenleri kastlaştıran, eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı, öğretmen ile veliyi karşı karşıya getirecek, öğretmeni etiketleyen, nesnellikten uzak Öğretmenlik Meslek Kanunu istemiyoruz.” (T 6008)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu ile aynı kıdeme sahip üç öğretmenin aynı okulda yan yana omuz omuza aynı görev ve sorumlulukla çalışacak ama farklı maaşlar alacak olması, bunun iş barışını bozacak ve adil olmaması” (T 153)

“İş barışı, eşitlik ilkesi ihlaline davetiye çıkaran bir öğretmenlik meslek kanunu olamaz. Elbette ki sonuna kadar bu kanuna karşıyız.” (T 199)

“Bizi ayırıştırarak, eğitim öğretim iklimini bozacak, eşitlik ilkesine aykırı, öğretmenlik meslek kanunu ve kariyer basamakları sınavına karşıyız..” (T 291)

“Öğretmenliğimi sınavla ölçemezsiniz..bütün sınavları hakkımızla geçtik.öğretmenler ünvan istemiyor,iyileştirme ve eşitlik istiyor.öğretmenlik meslek kanunu iptal edilsin” (T 2835)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu yeniden düzenlenmelidir. Eşitlikten yanayız,ayrışmak istemiyoruz. Hak ettiğimiz değeri görmek istiyoruz.” (T 2908)

Öğretmenler eşit işe eşit ücretin anayasal bir hak olduğu konusunda hemfikirdir. Bu nedenle, görevlerinde herhangi bir farklılaşma olmaksızın farklı ücretlendirme politikalarını anayasaya ve eşitlik ilkesine aykırı bulmaktadır. Benzer biçimde, Bakırcı, Özkan ve Özdemir (2023) ve Aslan (2023) de özellikle kariyer basamakları sınavı için ön şart olan on yıllık süre zarfında oluşan ekonomik eşitsizliklerin öğretmenler arasında hayal kırıklığı yarattığı bulgusuna ulaşmışlardır. Buradan yola çıkarak, başöğretmen ve uzman öğretmenlik statülerinin farklı görev tanımlamalarının olmamasının bu görüşün oluşmasındaki temel sebep olduğu, objektif bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde aynı

fiziki ortamda, aynı işi ve eşit sürede yapan insanların farklı ücretler almasının uygun olmadığı görüşü ağır basmaktadır.

Çalışma Barışının Bozulması

Yapılan analiz sonucunda, atılan 121 twitte direk olarak çalışma barışının bozulması ile ilgili net ifadeler olduğu görülmüş, farklı konularda yapılan yorumlar içerisinde de bu konuya dolaylı yoldan değinildiği tespit edilmiştir. Yürürlüğe giren kanunun çalışma barışını bozacağına dair yapılan eleştirilerin temelinde yine aynı işi yapan öğretmenlerin farklı ücretler almasından doğacak memnuniyetsizlik ve öğretmenler odasında oluşması muhtemel olumsuz ve rekabete dayalı hava, öğretmenler arası statü farkının kişisel ilişkileri zedeleyebileceği inancı yatmaktadır. Ayrıca velilerin ve öğrencilerin gözünde bu sistemin öğretmenleri kategorilere ayırıp kimilerini değersizleştireceğine dair bir endişenin varlığından da söz etmek mümkündür. Konu hakkında özetleyici niteliğe sahip olduğu düşünülen dikkate değer veriler aşağıda sıralanmıştır.

“Öğretmenlik Meslek Kanunu okullardaki çalışma barışını bozacak, öğretmenleri parçalayacak, öğrencisinin, velisinin ve toplumun gözünde öğretmenleri ayıştıracak ve itibarsızlaşmasına neden olacaktır.” (T 279)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu, Kariyer Basamakları Sistemi ile öğretmenlerde unvan ayrımı getirecektir. Çalışma barışını bozacak bu sistemle Öğretmeni Sınıflamayın” (T 761)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu okullarda çalışma barışını bozacaktır. Hiç kimsenin öğretmen odasındaki huzuru bozmaya hakkı yoktur.” (T 656)

“Bir kez daha ifade ediyoruz. Öğretmenlik Meslek Kanunu okullarda çalışma barışını bozacak ve kariyer basamakları nedeniyle öğrenciler ile velileri dahi ayıştıracaktır. Yasanın revize edilmesini talep ediyoruz.” (T 1495)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu okullarda çalışma barışını bozacak ve hatta içeriğindeki kariyer basamakları nedeniyle öğrenciler ile velileri dahi ayırıştıracaktır.” (T 1587)

“Öğretmenlikte rekabet değil, çalışma barışı ve dayanışma olmalıdır!!” (T 4227)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi ile aynı işi yapan öğretmenlerin statü farklılıkları üzerinden ayırıştırılması, kendi içinde bölünmesi işyerinde çalışma barışının bozulmasına neden olacak, eğitim sistemi bu durumdan kaçınılmaz olarak olumsuz etkilenecektir.” (T 5262)

Öğretmenler kanun ile getirilen kariyer sistemini ayırıştırıcı, eşitlik ilkesine aykırı, rekabete teşvik edici ve hatta itibar sarsıcı olarak nitelendirmektedir. Altunkaynak (2023) yapmış olduğu çalışmasında uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavının öğretmenler arasında çalışma barışını bozacağını ve bu uygulamanın adalet ve eşitlik ilkesine aykırı olduğunu dile getiren öğretmen görüşlerine rastlamıştır. Benzer biçimde, Akın ve Çolak (2024) okullarda uzman öğretmenler, başöğretmenler veya bu statülerden herhangi birisine sahip olamayanlar arasında sorunlar yaşanmasının muhtemel olacağını, bu öğretmenlerin görev üstlenmede isteksiz davranabileceğini, küskünlükler oluşabileceğini ve bu tür durumların okuldaki çalışma barışını olumsuz etkileyeceğini ifade eden bulgularını paylaşmış ve yine aynı çalışmada bu durumun öğretmenler arasında oluşması muhtemel rekabetten kaynaklı olarak okul iklimine olumsuz yansımaları olacağını ifade eden öğretmen görüşlerine yer vermiştir. Esasında, tüm bu eleştirilere bakıldığında bu başlıkların her birinin ayrı ayrı önemli olmasının yanında birbiri ile de doğrudan ilgili ve birbirini tetikleyici nitelikte olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Daha önceki bölümlerde, öğretmenlerin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik konularındaki görüşlerine geniş biçimde yer verilmiş ve öğretmenlerin bu ayrışmadan, görev tanımları değişmeksizin ve süre ve sınava dayalı bir biçimde belirlenen kariyer basamaklarından duydukları memnuniyetsizlik ifade edilmişti. Aynı konuya eleştiri bakış açısından bakıldığında, bu farklı statülerin var oluşunun sonuçları olarak birkaç farklı eleştiri konusunun daha ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen şeklinde statülere

ayrılmasının öğretmenler arası adalet ve eşitliğe aykırı bir durum oluşturduğu rastlanılan eleştiriler arasındadır. Kıdemleri nedeniyle hak kazanarak sınava giren öğretmenlerin kazandıkları statü nedeniyle, kıdem yılı az olan öğretmenlerin niteliksiz öğretmen olarak algılanmasına sebep olacağı düşünülen bu uygulama, herhangi bir statüye sahip olmayan öğretmenlerde itibarsızlaşma/değersizleşme duygusuna sebep olmuştur. Diğer yandan, bu üç farklı statüdeki öğretmenin görev tanımlarında herhangi bir değişim olmamasından kaynaklı olarak eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlal edildiği öğretmenler arasında yaygın bir düşünce olarak gözlenmiş, bu durum da gerek statü farkı, gerekse aynı işi yapan bireylerin farklı maaş kazanımı elde etmesinden dolayı çalışma barışının bozulmasına neden olacağı yönünde değerlendirilmiştir. 1966 yılında ILO ve UNESCO tarafından ortak bir metin olarak yayınlanan Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi, yukarıda sayılan itiraz noktalarının hemen hepsine daha o yıllarda değinmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki tavsiye metninde ilk dikkat çeken husus özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin de bu tavsiyelerden yararlanmasının öngörülmesidir. Bunun dışında metinde konuya binaen dikkat çeken diğer maddeler şu şekildedir: “Öğretmenlerin statüsü, eğitim alanında ulaşılabilecek amaç ve hedefler göz önüne alınarak, bu konudaki gereksinmelere yakışır (uygun) olmalıdır; bu amaç ve hedeflere ulaşılması için, öğretmenler hakça bir statüden yararlanmalı ve öğretmenlik mesleği, hak ettiği kamusal saygınlığı görmelidir.” Bu maddedeki hakkaniyet vurgusu, çalışma kapsamında öğretmenlerin adaletsizlik ve eşitsizlik yönündeki eleştirilerinin haklılığını destekler niteliktedir. Yine öğretmenler tarafında eleştirilen bir başka konu olan paydaşların kanunun hazırlanması sürecine dâhil edilmemesi hususunda tavsiye metninde bulunan ifadeler dikkat çekicidir. “Öğretmen örgütlerinin eğitimin ilerlemesine büyük ölçüde katkıda bulunabileceğini ve dolayısıyla bu örgütlerin eğitim politikasının hazırlanmasına katılmaları gerektiğini kabul etmek uygun olacaktır.” Yukarıda sıklıkla bahsi geçtiği üzere, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun hazırlanması sürecinde farklı sendikalardan görüş ve tavsiyeler yayınlanmış olmasına rağmen kanun metninde bu görüş ve tavsiyeler yer bulmamış ve bu da büyük çaplı tepkilere yol açmıştır. Metinde benzer biçimde “Eğitim politikasını ve açık hedeflerini belirlemek ereğiyle, yetkili makamlar ile öğretmen, çalışan, işveren ve veli örgütleri, kültürel örgütler ile araştırma ve bilim kuruluşları arasında sıkı bir işbirliği yapılmalıdır” maddesi bulunmaktadır ki yıllar öncesinde geliştirilmiş bu vizyonun günümüzde

uygulama alanı bulamamış olması eleştirilerin haklılığı konusunda ikna edici olmaktadır.

Lisansüstü ve Doktora Eğitimi Almış Öğretmenlerin Durumu

Öğretmenlik Meslek Kanunu ile yürürlüğe giren kariyer basamak sistemi ile ilgili en çok fikir ayrılıklarının yaşandığı konu lisansüstü ve doktora eğitimi tamamlamış öğretmenlere verilen haklar olmuştur. Kimileri bu uygulamanın akademik kariyer bakımından öğretmenler için itici bir güç olacağını ve aldıkları eğitimin öğretmenlik becerilerini artırıp eğitimin kalitesini yükselteceğini savunurken, kimileri akademik eğitimin ticarileşeceğini, içinin boşalacağını, niteliğini ve ciddiyetini kaybedeceğini ifade etmiştir. Bu konu çevresinde dönen tartışmaların bir diğer odağı, akademik eğitimlerini tamamlamış öğretmenlerin çoktan seçmeli bir sınavla almış oldukları eğitimin eş tutulmasını adaletsiz bulmaları olmuştur. Diğer yandan, yine yüksek lisans eğitimi tamamlamış öğretmenlerin uzman öğretmen olabilmek için 10, doktora eğitimi tamamlamış öğretmenlerin başöğretmen olabilmek için 20 yıllık süreleri tamamlamış olması gerekliliği kimilerince gereksiz ve hakkaniyetsiz bulunmuştur. Karşıt bir görüş olarak, uzun süredir meslekte olup yeterince mesleki tecrübeye sahip olmasına rağmen akademik eğitim almamaktan dolayı sınava tabi tutulmaktan hoşnut olmayan öğretmenlerin varlığı da göze çarpmaktadır. Başka bir boyuttan konuya yaklaşan bazı öğretmenler ise, eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenler sahip oldukları öğretmenlik diplomasının mesleklerinde uzman olduklarının sertifikası olduğunu savunurken, fen-edebiyat fakültelerinden mezun olan öğretmenlerin, öğretmen olmaya hak kazanmak için formasyon eğitimi mahiyetinde almış oldukları yüksek lisans eğitimi nedeniyle sınavdan muaf tutulmalarını şiddetle eleştirmiştir. Bu konu hakkında farklı görüşleri savunan twitlerden örnekler aşağıda verilmiştir.

“Öğretmenlerimizi lisansüstü eğitime teşvik edecek bu süreci destekliyorum” (T 3736).

“Öğretmenlik Meslek Kanunu öğretmenlerimizi lisansüstü eğitime teşvik etmekte olup, eğitim kalitesine doğrudan etkisi olacak, öğretmenin statüsünü geliştirecek bu stratejiyi değerli buluyoruz.” (T 5619)

“ Finlandiya gibi sisteme geçmek için öğretmenlik meslek kanunu bu yüzden çıktı. Uzman öğretmenlik için yüksek lisansı olanlar dolayısıyla bu sınavdan muaf oldu. Yani artık eğitimci olabilmeniz için bundan sonra yüksek lisansı şartı getirilecek. Yani eğitime vasıfsızlar alınmayacak.” (T142)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu öğretmenlerimizi lisansüstü eğitime teşvik etmekte olup, eğitim kalitesine doğrudan etkisi olacak, öğretmenin statüsünü geliştirecek bu stratejiyi değerli buluyoruz.” (T 5619)

“Öğretmenlik meslek kanunu lisansüstü eğitime ilgiyi arttıracak. Şirketlere tez yazdırıp mezun olanların sayısı patlayacak. Bunun ilk işareti enstitülerin lisansüstü kontenjanlarını arttırması olacak.” (T 4993)

“Hazırlanan Öğretmenlik Meslek Kanunu metnine göre, doktora yapan bir öğretmenin başöğretmen olabilmesi için 20 yıl çalışması gerekmektedir. Bu gereksiz bir tahdittir. Yasa teklifi genel kurula geldiğinde değişiklik önergesi verilerek bu sınırlama ortadan kaldırılmalıdır.” (T 5716)

“Son durumda yasa gereği eğitim fakültesi mezunu öğretmen UZMANLIK SİNAVINA GİRERKEN, FEN EDEBİYAT FAKÜLTESİ MEZUNU PEDAGOJİK FORMASYONLA SINAVDAN MUAF!” (T 378)

“Öğretmen meslek kanunu saçmalıklarla dolu ben üç tane yüksek lisans yaptım. biri eğitim yönetimi ve denetimi 16 yıl bakanlıkta çalıştım ama uzmanlık için yıllarca beklemem lazım. uzman öğretmenlik için kendi alanında yüksek lisans. doktora şartı hakkaniyetli olur.” (T 3688)

“33 yıllık öğretmenimin doktorası yoksa, sınava alıyorsun. Kazandığı sınavla hakettiği başöğretmenlik ödeneğini emekli olunca kesiyorsun. Buna öğretmenlik meslek kanunu diyorsun” (T 4015)

Kariyer ilerlemesi aşamasında lisansüstü ve doktora eğitimi ile ilgili ayrıcalıklı uygulamalar da çeşitli bakımlardan eleştiri konusu olmuştur. Kanundaki uygulamanın akademik gelişimi özendirici bir etkisi olabileceği ve bu yolla eğitimin kalitesinin yükselmesine doğrudan etki edebileceği noktasında bir takım olumlu görüşlere rastlanmış olsa da bu konuda farklı yaklaşımlar gözlenmiştir. Bunun da yanında, kimi çevreler, bundan sonraki süreçte akademiye olan yoğun ilginin akademinin kalitesini düşüreceği endişelerini dile getirmiş, hatta yükseköğretimin ticarileşebileceği gibi kaygılarının varlığından söz etmişlerdir. Örneğin Aslan (2024) çalışmasında kanun ile gelen uygulamaların öğretmenleri yüksek lisans, doktora eğitimi almaya ve bilimsel araştırma yapmaya teşvik edici bulan öğretmen görüşlerine rastlarken, Genç (2022) çalışması kapsamında yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin sınav muafiyetinin tüm katılımcılar tarafından uygun değerlendirildiğini ifade etse de bu uygulama ile beraber yüksek lisans programlarının devlet üniversiteleri ve özel üniversitelerde son yıllarda artmasıyla amaçlarının dışına çıktığını, niteliksizleştiğini ve bu nedenle özellikle tezsiz yüksek lisans eğitimi almış öğretmenlerin sınav muafiyetinden yararlanmaması gerektiğini ifade etmiştir. Benzer biçimde, tezli ve tezsiz yüksek lisans eğitimleri arasında ayırım yapılmaması, tezsiz yüksek lisans eğitimi almış öğretmenlerin sınavdan muaf tutulması pek çok çalışmada eleştirilen bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır (Bakırcı, Özkan ve Özdemir, 2023; Aslan 2024, Aksoy ve Taşkın 2023).

Veri setinde en fazla fikir ayrılığına düşülen ve farklı açılardan değerlendirilen konu akademik eğitim ve kariyer belirleme için bu konuya dair uygulamalar olmuştur. Öncelikle, bazı öğretmenler yüksek lisans eğitiminin herkes için eşit derecede ulaşılabilir olmadığından bu kriteri fırsat eşitliği ilkesine aykırı bulmuştur. Diğer yandan, eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlerin aksine fen-edebiyat fakültelerinden mezun olan öğretmenlerin pedagojik formasyon adı altında almış oldukları yüksek lisans eğitimi nedeniyle uzman öğretmenliğe hak kazanmış olmaları öğretmenler tarafından bir adaletsizlik olarak değerlendirilerek eleştirilmiştir. Çobanoğlu ve İlkin (2023) yenilenen kariyer basamakları uygulaması konusunda öğretmen görüşleri üzerine yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerin büyük

çoğunluğunun yüksek lisans eğitimini tamamlamış öğretmenlerin sınav muafiyetini uygun bulmadıklarını, özellikle alanlarında eğitim almamış olanların uzmanlık konusunda hak sahibi olmalarına itiraz ettikleri bulgusuna ulaşmıştır. Diğer taraftan, bu çalışma kapsamındaki veri setinde akademik kariyeri yapmış olan öğretmenler yıllar boyunca yapmış oldukları çalışmaların çoktan seçmeli bir sınavla denk tutulacak biçimde yapılan düzenlemeyi almış oldukları eğitimi basite indirgemek ve vasıfsızlaştırmak olarak yorumlamışlardır.

Talepler

Bu araştırmanın cevaplamayı amaçladığı son soru “Öğretmenlerin sosyal medya üzerindeki paylaşımlarda değişime açık gördükleri hususlar var mıdır, evetse bunlar nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir. Bu başlık çalışma kapsamında talepler teması altında değerlendirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, öğretmenlerin yukarıda belirttiği üzere içerik ile ilgili eksik bulduğu pek çok husus ve eleştirdiği noktalar mevcuttur ve hepsi sırasıyla analiz edilmiştir. Nihayetinde talepler noktasına gelindiğinde, öğretmen talepleri üç ana başlık altında toplanabilir. Bu talepleri sırasıyla ifade etmek gerekirse, veri setinde doğrudan kanunun iptalini talep eden 422 twite rastlanmıştır. Diğer taraftan, bir öğretmenlik kanununun varlığını bir çeşit gereklilik olarak gördüklerini ifade ile 876 twite kanunun revize edilerek iyileştirilmesi talebi gözlenmiştir. Ancak, 1151 twite açıkça görüldüğü ve veri setinde farklı türde ifadelerden de zaman zaman anlaşılabilirdiği üzere, öğretmenler kariyer belirleme konusunda bir sınavın geçerliliğine hiçbir suretle inanmamakta ve sınav uygulamasının kaldırılmasını talep etmektedir. Bu taleplere dair örnekler aşağıda üç farklı başlık altında sunulacaktır.

Kanunun Revize Edilmesi

Kanunun revize edilmesi yönündeki talepleri dile getiren twitlerin tespit edilebilmesi için, veri seti içerisinde “revize”, “yeniden” ve “gözden geçirme” ifadeleri kullanılarak bir tarama yapılmıştır. Yapılan tarama neticesinde dolaysız olarak 389 revize, 428 yeniden hazırlama ve 59 gözden geçirme talebi kayda geçmiştir. Bahsi geçen bu twitlerin hemen hemen tamamında öncelikle çalışmanın diğer temalarını kapsayan sorunlar dile getirilmiş, ardından bu gerekçelere dayanarak kanunun revize

edilmesi talep edilmiştir. Yukarıda bahsi geçen konulardan farklı olarak, revize talebini dile getiren ve içeriği ile dikkat çeken twit örnekleri aşağıda verilmiştir.

“Öğretmenlik Meslek Kanunu revize edilsin! içi öğretmenle dolsun.” (T 172)

“Sağlam bir öğretmenlik meslek kanunu beklerken, nitelik olarak öğretmen bursluluk sınavının açıklamasından öteye geçemeyen ÖMK revize edilmeli, sınav yanlışıdan vazgeçilmelidir.” (T 655)

“Sorun okumadan, irdelenmeden meclisten geçen ve bir milyon üzeri öğretmeni ilgilendiren Öğretmenlik Meslek Kanunu. İçeriğinde öğretmen yok. Acilen yüce mecliste gündeme gelip iptal ya da revize edilmelidir.” (T 1393)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu aylardır gündemi meşgul ediyor. Öğretmenler çok mutsuz ve derdini anlatamamaktan çok yorgun. Haklı istekler yok sayılmadan ÖMK revize edilmelidir.” (T 1416)

“Öğretmenler, Yüce Meclisimizden Öğretmenlik Meslek Kanunu'nu revize etmesini, sınavı da iptal etmelerini bekliyor. Öğretmenlik zaten uzmanlık mesleğidir. Milli Eğitim Temel Kanunu Madde 43'te öğretmenlik uzmanlık mesleğidir diyor.” (T 1431)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu öğretmenlerin özlük haklarında iyileştirme yerine var olan kazanımlarını da elinden almaktadır. ÖMK revize edilmelidir.” (T 1532)

“Öğretmenlerimizin feryadına kulak verin, aynı işi yaptıkları halde eşit ücret alamayan öğretmenlerimize uygulanan vicdana ve hukuka aykırı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nu bir an önce revize edecek adımları atın. Öğretmenleri unvanlarla ayırtmayın.” (T 2517)

“Özel sektör çalışanı öğretmen meslektaşlarımız yok sayılıyor ve Öğretmenlik Meslek Kanunu nda onların da adı geçmiyor maalesef. Hepsine burdan selam olsun. ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU REVİZE EDİLSİN.” (T 2551)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu acil revize edilmeli eksiklikler çok .. O kadar madde yetersiz” (T 2602)

“Şayet bizim de düşlerimize yer verseydi hiç itiraz eder miydik? Diyoruz ki bu öğretmenlik meslek kanunu değil lütfen revize edin!” (T 2880)

“Öğretmenlik meslek kanunu yeniden revize edilmelidir. Sahada çalışan biz öğretmenlerin sesine kulak verilmelidir.” (T 2970)

“Öğretmenlik meslek kanunu gözden geçirilmeli.. binlerce öğretmen KARIYER SINAVLA OLMAZ diyor!!!” (T 4137)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu gözden geçirilsin. Özel sektördeki öğretmenler unutulmuş.” (T 6141)

Bu çalışma kapsamında daha önce de ifade edildiği gibi öğretmenlerin çoğunluğu bir Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ihtiyaç duyulduğu noktada hemfikirdir. Ancak, yine yukarıda bahsi geçen sebeplerden dolayı hâlihazırda uygulamada olan meslek kanunu öğretmenlerin beklentisini karşılamamış ve hayal kırıklığına sebep olmuştur. Bu nedenle bu çalışma kapsamında ele alınan bütün eleştiriler sonucunda öğretmenlerin kanuna dair en belirgin biçimde öne çıkan talebi kanunun revize edilmesi şeklinde olmuştur. Daha önce konu üzerine gerçekleştirilmiş farklı çalışmalarda da benzer şekilde revize taleplerine rastlamak mümkündür (Çobanoğlu ve İlkin, 2022; Aksoy ve Taşkın, 2022; Gül ve Güngör, 2022, Altunkavak, 2022; Özdemir, Doğan ve Demirkol, 2022; Erdoğan ve Elma, 2023). İş ve Birel (2022) konu ile ilgili olarak yapmış oldukları çalışmalarında katılımcıların böyle bir kanuna gereksinim duyulduğunu ancak bir takım değişiklikler yoluyla kanunun revize edilmesini bir gereklilik olarak sunduklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için ön şart olan sürenin çok uzun olduğunu, kanunun bütün öğretmenleri kapsar nitelikte hazırlanması gerektiğini ve öğretmenlerin güvenlik sorunlarına dair düzenlemeler getirecek şekilde yeniden hazırlanması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bahsi geçen çalışmanın sonunda İş ve Birel (2022), kanunun revize

edilmesi durumunda dezavantajlı bölgelerde çalışan öğretmenler için bu bölgelerde çalışmayı cazip hale getirecek düzenlemeler yapılması, maaş ve özlük haklarının iyileştirilmesi, öğretmenlerin kariyer basamakları için değerlendirilmesinde sınav haricinde yıl içinde ve geçmiş yıllarda gösterdikleri performansın da değerlendirmeye katılması, lisansüstü eğitim mezunlarına zaman sınırlaması olmaksızın doğrudan uzman öğretmenlik hakkı verilmesi ve kanunun hazırlanması aşamasında öğretmen görüşlerine başvurulması gibi düzenlemeler getirilmesinin uygun olduğunu ifade etmiştir. Benzer biçimde Üstün ve Aydın (2022) yürürlükte olan kanunun çok yeni olmasından dolayı bir takım aksaklıklar yaşandığını belirtirken kanunun revize edilerek daha iyi hale getirilmesinin yerinde olacağını ifade etmiştir. İmzaoğlu (2023)'nun çalışmasında ise kanunun revize edilmesi gereken yönleri olarak öğretmene şiddetle ilgili içerik eklenmesi, özel okul öğretmenleri, yönetici hakları, ücretli öğretmenler ile ilgili düzenlemeler ve ikinci üniversite mezunlarına sınav muafiyeti gibi talepler ortaya çıkmıştır. Bakırcıoğlu, Özkan ve Özdemir (2023) kanunun revize edilmesi gereken yönlerine dair sormuş olduğu sorulara öğretmenlerden maaş iyileştirmesi, mesleki itibarı artırıcı uygulamalar, sınav uygulamasının kaldırılması, unvanların kaldırılması, tezsiz ve tezli yüksek lisans ayrımı getirilmesi, özlük haklarının genişletilmesi, lisansüstü eğitim için teşvik verilmesi ve eğitimlerin yüzyüze olması gibi muhtelif cevaplar gelmiştir. Dikkat çeken bir nokta da şu olmuştur ki yukarıda bahsi geçen her iki çalışmada da öğretmenler bu revize işlemi yapılırken öğretmen görüşlerine başvurulmasını bir gereklilik olarak ifade etmişlerdir.

Kanunun İptal Edilmesi

Eldeki veri setinde kanunun iptali konusunda talep içeren 422 doğrudan twit tespit edilmiştir. Bu twitlerin çoğu Cumhurbaşkanı'na, Milli Eğitim Bakanı'na veya milletvekillerine doğrudan seslenme şeklinde gerçekleşmiştir. Kanunun Resmi Gazete'de yayınlandığı günlerden kariyer basamak sınavının uygulandığı zamana kadar geçen sürede gerçekleşen yasal itirazlar nedeniyle Anayasa Mahkemesi tarafından kanunun iptaline dair bir karar verilmesi yönündeki beklenti sıklıkla dile getirilmiştir. Kanunun iptalinin istemesindeki gerekçeler kanunun revize edilmesi konusunda olduğu gibi bu çalışma kapsamında incelenen yetersizlik, eksiklik ve eleştirilere dayandırılmıştır. 2006 yılında bir defaya mahsus uygulanan uzman öğretmenlik

sınavına atıfta bulunan twitlerde, denenmiş tekrar denemenin faydasızlığı ifade edilmiştir. Aşağıda bu alt temaya ait twitlerden örneklere yer verilmiştir.

“Köprüden önceki son ÇIKIŞ! "geç gelen adalet adalet değildir" ANAYASA BASKANLIĞI Öğretmenlik Meslek Kanunu iptal edilmezse geçmişte tekrar edersiniz.” (T 285)

“ Meslek Kanunu iptal edilmeli, eşit işe eşit ücret ilkesi ile çelişen tüm uygulamalara son verilmelidir.” (T 516)

“Sayın vekilim, öğretmenlerin asla istemediği Öğretmenlik Meslek Kanununun dayatılması, öğretmene, millete, eğitime, vatana vurulan bi hançer gibi adeta. Lütfen bi an önce bu kanunu iptal etmek için harekete geçin lütfen.” (T 598)

“Mesleki, özlük, sosyal, ekonomik ve örgütlenme hakkına saldırarak, ortadan kaldıran Öğretmenlik Meslek Kanunu iptal edilsin!” (T 1086)

“Öğretmenliği itibarsızlaştıran, öğretmenler arasında ayrışmaya neden olacak ve iş barışını bozacak olan Öğretmenlik Meslek Kanunu iptal edilsin!” (T 1172)

“Eğitimcileri ayrıştıran, ötekileştiren güvencesiz istihdamı geliştirecek Öğretmenlik Meslek Kanunu iptal edilsin!” (T 1184)

“Anayasaya ve uluslararası belgelere aykırı olarak hazırlanan öğretmenlik meslek kanunu iptal edilsin!” (T 1268)

“Kariyer basamakları uygulaması ile ‘yeterli öğretmen’, ‘yeterli olmayan öğretmen’ algısı yaratan Öğretmenlik Meslek Kanunu iptal edilsin!” (T 1267)

“Öğretmenleri “aday öğretmen, sözleşmeli öğretmen, kadrolu öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen” olarak bölen Öğretmenlik Meslek Kanunu iptal edilsin!” (T 1269)

“Öğretmenlik mesleğini itibarsızlaştıran, öğretmenlerin ekonomik sorunlarına çözüm üretmeyen Öğretmenlik Meslek Kanunu iptal edilsin!” (T 1279)

“Öğretmenlik Uzmanlık Mesleğidir, Öğretmenlik Meslek Kanunu İptal Edilmelidir.” (T 1833)

“Öğretmenlik Meslek Kanunu iptal edilmeli, öğretmenlere angaryaya dönüşen seminer-sınav süreci durdurulmalıdır! Ekonomik ve özlük hak kazanımları ayrımsız uygulanmalıdır!” (T 3302)

Yukarıdaki twitlere bakıldığında öğretmenlerin tepkilerinde öfke tonu hissedilmekte, 2005 yılında ilk defa uygulanıp daha sonra Anayasa mahkemesi tarafından iptaline karar verilen kariyer basamakları uygulamasına atıfta bulunmaktadır. Daha önceki olumsuz deneyimlerin ve önceki uygulamanın günümüzdeki uygulamalara dair yarattığı mağduriyetlerin bu tepkilere sebep olduğu düşünülmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi, alanda yapılan çalışmaların çoğunda öğretmenler bir Öğretmenlik Meslek Kanunu’na gerek olduğu yönünde görüş bildirip ağırlıklı olarak revize taleplerini dile getirmişlerdir. Öyle ki incelenen çalışmalarda öğretmenlerin kanunun tamamen iptalini talep ettiğine dair kısıtlı veriye ulaşılmıştır. Buna ilk örnek olarak İmzaoğlu (2023)’nin öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu bağlamında öğretmenlik kariyer basamakları ve yükselme kriterleri hakkındaki görüşlerini analiz ettiği çalışmasında sınırlı bir veri gösterilebilir. Ancak, yine aynı çalışmada da öğretmenler ağırlıklı olarak kanunu gerekli bulduklarını ve geliştirilmesi durumunda öğretmenlik mesleğine fayda sağlayabileceği yönünde görüş bildirmişlerdir. Diğer taraftan kariyer basamak sisteminin öğretmenlik mesleğine uygun olmadığı yönünde dikkat çeken bir görüşe Çobanoğlu ve İlkin (2022)’in öğretmenlerin yenilenen kariyer basamakları uygulaması hakkındaki görüşleri üzerine yapmış oldukları çalışmada rastlanmıştır. Bu çalışmada yer alan bir katılımcı, doktorluk mesleğinde bulunan pratisyen ve uzman hekim statülerinin görev ve sorumluluk bakımından ayrımlarının öğretmenlik mesleğine uygun olmadığını, bu yönüyle de kanunun gereksiz olduğunu ifade etmiştir.

Sınav Uygulamasının Kaldırılması

Sınav uygulamasının kaldırılması talebi bu çalışma kapsamında öğretmenlerin hakkında en çok fikir birliğine vardığı konu olarak ifade edilebilir. Konu hakkında toplamda 1151 twit atılmış olup bu talep farklı gerekçelerle desteklenmiştir. Bu gerekçeleri anlamak için öncelikle sınav konusundaki fikirleri incelemek, ardından sınavın iptaline dair yapılan yorumları irdelemek yerinde olacaktır.

Sınav konusunda getirilen eleştirilerden en dikkat çeken, farklı alanlardaki öğretmenlerin gireceği ortak bir sınavla mesleklerinde uzmanlaşmalarının herhangi bir bilimsel geçerliliği olmadığı yönündedir. 4 yıllık lisans eğitimini tamamlayarak diploma sahibi olmuş öğretmenlerin uzun süreler sınıf içerisinde yaptığı uygulamalarla kazandıkları deneyim neticesinde kazanamadıkları uzmanlığı bir sınav sayesinde kazanacaklarına dair düzenleme öğretmenlere inandırıcı gelmemiş, tepkilerine neden olmuştur. Uygulanacak olan sınava duyulan tepkilere rağmen sınav için çok yüksek sayıda başvuru olmasını ise öğretmenler yapılan düzenlemenin içerisinde bulunan tazminat hakkı ve öğretmenlerin bu gelire duyduğu ihtiyaç ile açıklamıştır. Genç (2023) Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ilişkin okul yöneticisi ve öğretmen görüşleri üzerine yapmış olduğu yüksek lisans tezinde öğretmenlerin sınava karşı olmalarına rağmen maaş getirisi için sınava girdikleri yönünde ifadelerini ortaya koymuştur. Bu görüşleri destekleyen twitlerden bir kısmı aşağıda örnek olarak sunulmuştur.

“Matematik öğretmeni, müzik öğretmeni,matbaa bölümü öğretmeni, elektrik bölümü öğretmeni, biyoloji öğretmeni,tesisat bölümü öğretmeni aynı sorularla sınava girecek ve kendi alanlarında uzman kabul edilecek.” (307)

“Sadece bir çoktan seçmeli sınav ile öğretmenlikteki statünüzün belirlendiği bir sistemin mesleki gelişimle uzak bir ilgisi olduğuna inanıyorum. Öğretmenin mesleki gelişimindeki en önemli veri öğretimi planlaması ve sınıfta uygulamasından edinilir.” (T 230)

“Yoksulluğu aşmanın dışında bir motivasyonu yok bu sınavın.(T 304)

“60 yıllık rüyaydı dediğiniz Öğretmenlik Meslek Kanunu 9 modül, düz anlatımlı 180 video ve ezbere dayalı bir sınavdan mı oluşuyordu?” (T 3687)

“Sınav iptal olsun. Öğretmenlik meslek kanunu yeniden düzenlensin. Öğretmenler ayrıştırılmasın. İsim, unvan değil, gerçek saygı istiyoruz.” (T 547)

“Öğretmenin kıdemini ve ihtisasını yok sayarak hak talebini hiçbir meslek grubunda olmadığı halde öğretmen için sınav koşuluna bağlayan ve 1 milyon öğretmenin karşı çıktığı öğretmenlik meslek kanunu geri çekilmeli ve sınav iptal edilmelidir...” (T 529)

“Hayatında bir kez sınıfta ders işlememiş, öğretmenliğin cefasını çekmemiş, fedakârlığın meyvesini tatmamış ve öğrencilerinin gözlerinde kendisini görmemiş kişilerin hazırladığı ve bizlere dayattığı Öğretmenlik Meslek Kanunu kabul etmiyoruz sınav iptal edilsin” (T 3385)

“Derdimiz sınav iptal olsun. Hemen hemen bütün öğretmenler bu durumdan rahatsız. Ezberci yaklaşımlar bize hiç bir katkı sunmuyor. Öğretmenlik meslek kanunu bizi anlamaktan yoksun. Yoksa yok tezsiz yok tezli yok parayla yok parasız derdimiz şimdi bu değil.” (T 4017)

“En büyük servetimiz, en büyük gücümüz geleceğimizi yaratma gücümüzdür. Bu gücün önünde kimse duramaz. Öğretmenlere rağmen öğretmenlik meslek kanunu olmaz. Akıl, bilim ve adalet bizim ilkelerimizdir. Bu sınav iptal edilmeli” (T 4071)

“SINAVSIZ 8 yıla uzman,12 yıla başöğretmenlik. Öğretmenlik Meslek Kanunu revize edilsin.” (T 923)

Öğretmenlerin sınav konusundaki algıları yukarıda belirtildiği üzere oldukça negatiftir. Sınavla gelen bir kariyer basamak sisteminden ziyade öğretmenlerin beklentileri ya kariyer basamakları ile ayrıştırılmamak ya da bu kariyer sisteminin kıdem yılı temel alınarak yapılması yönündedir. Ayrıca öğretmenler sınavın iptal edilerek bütün öğretmenlerin maaşında bir iyileştirme yapılmasını daha hakkaniyetli bulmaktadır. Benzer biçimde, İş ve Birel (2022) de sınavla uzmanlık belirlemenin

uygun bir yöntem olmadığını ifade ederken çalışmalarında görevde yükselmenin sınava dayalı değil liyakate dayalı biçimde gerçekleştirilmesinin daha uygun olacağı sonucuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmada sınav uygulamasının devam ettirilmesi durumunda dahi, sınav ve sürecin birlikte kriter olarak alınması, öğretmen nitelikleri ve performansının da görmezden gelinmemesi konusunda görüşlere yer verilmiştir. Benzer biçimde, Çobanoğlu ve İlkin (2022) yapmış oldukları çalışma kapsamında mevcut kariyer basamakları gereği yapılan sınav uygulamasına katılımcıların tamamına yakınının karşı olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmada öğretmenler, kıdem yılı, mesleki eğitim, eğitim alanında yüksek lisans eğitimi, hizmet içi eğitim ve ancak bütün bu verilerle bütünleşik bir biçimde kullanılmak şartıyla uygun bir eğitim ve sınav uygulamasıyla kariyer basamaklarına dair bir uygulamanın uygun olacağı yönünde görüş bildirmişlerdir. Aksoy ve Taşkın (2023) de uygulanan sınavın meslekte uzmanlık için yeterli bir kriter olmaktan uzak olduğunu ifade etmiştir. Sonuç olarak bütün bu eleştiri, görüş ve önerilerle birlikte öğretmenlerin neredeyse tamamına yakını kariyer belirleme sisteminde sınav uygulamasının kaldırılmasının yerinde olacağı konusunda hemfikir olmuşlardır.

BÖLÜM 5

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, yapılan çalışmanın sonuçları ve bu sonuçlar doğrultusunda getirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Hakkında En Sık Yorum Yapılan Konulara Dair Sonuçlar

1. Öğretmenler kariyer belirleme sisteminde sınav uygulamasını sıklıkla eleştirmekte ve bu uygulamaya son verilmesini istemektedir.
2. Öğretmenlerin genel talebi kanunun revize edilmesi gerektiği yönündedir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'na İlişkin Memnuniyet Durumu Sonuçları

1. Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunda memnuniyet duyan küçük bir veriye rastlanmıştır.
2. Öğretmenler yürürlükte olan kanun konusunda çok büyük oranda memnuniyetsizlik duymaktadır.
3. Öğretmenlerin memnuniyetsizliği temelde kanunun içerik eksikliğinden, farklı statülerdeki öğretmenlerin görev tanımlarının eksikliğinden, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin ve ücretli öğretmenlerin kanun tarafından kapsanmamasından ve kanunun maaş ve özlük hakları konusunda yeterince düzenlemeye sahip olmamasından kaynaklanmaktadır.
4. Ücretli öğretmen istihdamı eğitim çevrelerinde memnuniyetsizlik yaratmaktadır.
5. Öğretmenler maaşları konusunda memnuniyetsizlik duymakta ve kendilerine dair bir kanundan bu konuda düzenlemeler getirmesini beklemektedir.

Öğretmenlerin Kanunun Yeterliliği Konusundaki Algılarına Dair Sonuçlar

1. Öğretmenlik Meslek Kanunu eğitim çevrelerinde beklentiye karşılamamıştır.
2. Öğretmenler kanunun içeriğini yetersiz bulmaktadır.

3. Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler var olan kanunun sorunlarının çözüme ulaşmakta yetersiz kaldığını düşünmektedir.
4. Öğretmenlerin çoğu bir meslek kanununa ihtiyaç duyulduğunu kabul etmektedir.

Öğretmenlerin Mevcut Uygulama Konusundaki Eleştirilerine Dair Sonuçlar

1. Öğretmenlerin farklı statülere ayrılması kimilerince tümden reddedilmekte, kimileri ise kariyer basamakları uygulamalarının usullerini uygun bulmamaktadır.
2. Öğretmenler Öğretmenlik Meslek Kanunu ile getirilen yeni kariyer sistemini adaletsiz ve eşitlik ilkesine aykırı bulmaktadır.
3. Öğretmenler var olan kanunun öğretmenlik mesleğinin itibarını sarstığını düşünmektedir.
4. Öğretmenler kanunun hazırlanması sürecinde eğitim paydaşlarının sürece dâhil edilmemesinin büyük bir eksiklik olduğuna inanmaktadır.
5. Öğretmenler farklı görev tanımları olmaksızın eğitim tazminatlarının farklılaşmasını eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı bulmaktadır.
6. Öğretmenler Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun hâlihazırda getirmiş olduğu uygulamaların okullarda çalışma barışını bozacağına inanmaktadır.
7. Lisansüstü ve doktora eğitimini tamamlamış öğretmenler kanundaki uygulamalarla akademik eğitim için harcanan çabanın hafife alındığı hissiyatına sahiptir.
8. Kimi öğretmenler Öğretmenlik Meslek Kanunu ile gelen uygulamalarla akademik eğitimin önem kazanacağını ve bunun eğitimin kalitesine olumlu yönde yansıtacağını düşünürken kimileri akademik eğitimin kalitesinin düşeceği endişesini taşımaktadır.

Öğretmenlerin Değişime Açık Gördükleri Hususlara Dair Sonuçlar

1. Öğretmenler uzman öğretmen ve başöğretmen statüleri için net bir görev ve sorumluluk tanımlaması yapılmasını talep etmektedir.

2. Öğretmenler Öğretmenlik Meslek Kanunu ile özlük haklarının düzenlenmesini ve var olan mevzuatların toplanarak tek bir kanun altında bir araya getirilmesini talep etmektedir.
3. Öğretmenler arasındaki yaygın görüş Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun yeniden gözden geçirilerek daha kapsamlı ve sorunlara çözüm getirecek nitelikte yeniden hazırlanması gerektiği şeklindedir.

Öneriler

1. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun var olan şekliyle yarattığı memnuniyetsizlik göz önünde alınarak bundan sonra yaşanacak süreçte kanunun revizyonu aşamasında eğitim camiası paydaşlarının beklenti ve önerileri alınmadan yeni bir kanun hazırlamanın aynı memnuniyetsizliği yeniden üreteceği açıktır. Kanunun gözden geçirilerek revize edilmesi durumunda paydaş görüşlerine başvurulması gerekmektedir.
2. Öğretmenlik Meslek Kanunu farklı mevzuatlarla düzenlenmekte olan özlük hakları, atama usulleri, ödül ve ceza gibi konuların tamamını kapsar nitelikte revize edilerek tekrar görüşülmelidir.
3. Kanunda yer alan uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik gibi kariyer basamaklarında öğretmenlerin alacakları ek görev ve sorumluluklar tanımlanmalı, görevde yükselme kriterleri gözden geçirilmeli, sınav uygulaması kaldırılarak öğretmenlerin performans ve mesleki tecrübeleri göz önünde bulundurulmalıdır.
4. Sözleşmeli öğretmenlik için düzenlenen özlük hakları gözden geçirmeli, ücretli öğretmenlik uygulaması kaldırılmalı veya maaş bakımından kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere yaklaştırılmalıdır.
5. Lisansüstü ve doktora yapan öğretmenlerin uzman öğretmen veya başöğretmen olmalarının önündeki süre engeli kaldırılmalı, lisansüstü eğitimini tamamlayan öğretmenler uzman, doktora eğitimini tamamlayan öğretmenler başöğretmen statüsünü kazanmalıdır.
6. Öğretmenlik Meslek Kanunu içerisinde öğretmene şiddeti engelleyici tedbirler ve karşılaşılan durumlarda artırımlı ceza uygulaması yer almalıdır.

KAYNAKLAR

- Akbıyık, İ. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu İncelemesi: Daha İyisi İçin 10 Samimi Eleştiri. Erişim adresi: <https://yeniegitimdergisi.com/ogretmenlik-meslek-kanunu-incelemesi-daha-iyisi-icin-10-samimi-elestiri/>
- Açıkgöz, K. Ü. (2013). *Öğretmen Eğitiminde Güncel Yaklaşımlar*. Pegem Akademi.
- Akgündüz, D. (2022). 7354 sayı ve 3/02/2022 tarihli Öğretmenlik Meslek Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Teklifi. Erişim adresi: https://www.academia.edu/88108447/Akg%C3%BCnd%C3%BCz_D_03_10_2022_7354_say%C4%B1_ve_3_02_2022_tarihli_%C3%96%C4%9Fretmenlik_Meslek_Kanununda_de%C4%9Fi%C5%9Fiklik_yap%C4%B1lmas%C4%B1na_ili%C5%9Fkin_kanun_teklifi
- Akın, M. ve Aladağ, İ. (2014). Kullanımlar ve Doyumlar Yaklaşımı Bağlamında Sosyal Medya ve Müzik İlişkisi: Marmara Koleji öğrencilerine yönelik bir anket çalışması. Uluslararası İletişim Bilimleri Medya Çalışmaları Kongresi.
- Akın, U. ve Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik meslek kanunu: Ama nasıl?. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 8(1), 1-27.
- Aksoy, G. ve Taşkın, G. (2023). What Do Teachers Think About The Career Steps Regulation of The Teaching Profession Law?, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 24(2), 1301-1323. DOI: 10.17679/inuefd.1198580
- Aktaş, H. ve Ulutaş, S. (2010). Tekno nevroitik kaçış: Web 2.0. *Yeditepe Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi*, 12, 126-147.
- Altan, M. Z., ve Özmuşul, M. (2022). Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-42.
- Altunkaynak, M. (2023). Öğretmenler, Öğretmenlik Meslek Kanunuyla Tanımlanmış Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik Hakkında Ne Düşünüyor?. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 1438-1457. doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1221851
- Aksoy, G. ve Taşkın, G. (2023). What Do Teachers Think About The Career Steps Regulation Of The Teaching Profession Law?, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 24(2), 1301-1323. DOI: 10.17679/inuefd.1198580
- American Psychological Association. (2020). Social Media. In APA Dictionary of Psychology. Erişim adresi: <https://dictionary.apa.org/social-media>
- Aslan, H. (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu'na İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi. (Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Aydoğan, F. ve Kırık, A. M. (2010). Alternatif Medya Olarak Yeni Medya. (2012). *Akdeniz Park Akademik*, 18, 58-69.

- Baban, E. (2012). *Sosyal medya akademi*. T. Kara ve E. Özgen (Ed.), McLuhan ve Baudrillard'ın Penceresinden Sosyal Medyanın Etkisi: İfadenin Esareti, Gözetlenen Toplum ve Kayıp Kimlik Sendromu (s. 57-79). İstanbul: Beta.
- Bakırcı, H., Özkan, Yılmaz ve Özdemir, C. (2023). Öğretmenlik Meslek Kanunu Hakkında Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri. *E-International Journal of Educational Research* . 14(4). 325-343
- Batrinca, B., & Treleaven, P. C. (2015). Social media analytics: A survey of techniques, tools, and platforms. *AI & Society*, 30(1), 89-116. <https://doi.org/10.1007/s00146-014-0549-4>
- Başak, F. (2022). Öğretmen Kariyer Basamakları ve Uygulama Anket Raporu. Erişim adresi: <https://www.maarifinsesi.com/ogretmen-kariyer-basamaklari-ve-uygulama-anket-raporu/>
- Başbay, M. (2017). Öğretmenlik Mesleği İtibarını Yitiriyor Mu? Öğretmenlerin Toplumsal Statüsü Üzerine Bir İnceleme. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(28), 351-372.
- Bennett, W. L., & Segerberg, A. (2012). The Logic of Connective Action: Digital Media and the Personalization of Contentious Politics. *Information, Communication & Society*, 15(5), 739-768.
- Bilgi Bilimi. (2022). Web 1.0, Web 2.0, Web 3.0 nedir? Erişim adresi: <https://bilgibilimi.net/web-1-0-web-2-0-web-3-0-nedir/#:~:=%C4%B0nternetin%20ke%C5%9Ffinin%20ilk%20zamanlar%C4%B1nda%20kullan%C4%B1lan,bilgilere%20ula%C5%9F%C4%B1r%20ve%20sayfay%C4%B1%20kapat%C4%B1rd%C4%B1>
- BİLİŞİMDER. (2022). Bilişim Teknolojileri Öğretmenleri Derneği. Erişim adresi: <http://www.bilisimder.org.tr/>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. [ISSN 1478-0887]
- Carpenter, J., & Morrison, S. (2018). Enhancing Teacher Education...with Twitter. *Phi Delta Kappan*, 100, 25-28. Erişim adresi: <https://consensus.app/papers/enhancing-teacher-education...with-twitter-carpenter/aa1f287a733c518c89cb68766aa046f9/?utm>
- Castells, M. (2012). *Networks of Outrage and Hope: Social Movements in the Internet Age*. Polity Press.
- Cımbız, A. T., ve Küçüker, E. (2015). Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasının Okuldaki Etkilerine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri. *Journal Of International Social Research*, 8(38).
- Croeser, S. & Highfield, T. (2019). *Blended data: Critiquing and Complementing Social Media Datasets, Big and Small*. In J. Hunsinger, M. M. Allen, & L.

- Klastrup (Eds.), Second International Handbook of Internet Research (s. 669-690). Dordrecht, Netherlands: Springer.
- Çobanoğlu, F. ve İlkin, A. (2023). Öğretmenlerin Yenilenen Kariyer Basamakları Uygulaması Hakkındaki Görüşleri. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 155-173.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Davis, K. (2015). Teachers' Perceptions of Twitter for Professional Development. *Disability and Rehabilitation*, 37, 1551-1558. Erişim adresi: <https://consensus.app/papers/teachers-perceptions-twitter-professional-development-davis/2a7eabe0b93d5449811eea9e8053f63b/?utm>
- Demirel, Ö. (2016). Öğretmen Yetiştirme Politikalarının Analizi: Türkiye Örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 16(1), 229-252.
- Donikyan, D. (2021). Bir Zamanlar Bağımlısı Olduğumuz SMS'lerden İlham Alan Twitter'ın Kuruluş Hikayesi. Erişim adresi: <https://www.webtekno.com/twitter-kurulus-hikayesi-h113470.html>
- Eğitim Bir-Sen. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu Hakkında Değerlendirme ve Öneriler. Erişim adresi: <https://www.ebs.org.tr/storage/publication/3Zkm3p9vXDW447NLDCb7PuhrA5JQpB71IR9hmLRj.pdf>
- Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu Değerlendirme Raporu. Erişim adresi: <https://www.egitimis.org.tr/files/basinyayin/63c275fdb00ef.pdf>
- Eğitim Sen'in Öğretmenlik Meslek Kanunu Anketi. (2022) Erişim adresi: <https://www.evrensel.net/haber/471135/egitim-senin-ogretmenlik-meslek-kanunu-anketi-kanunu-desteklemeyenlerin-orani-yuzde-98>
- Ellsworth, J. & Ellsworth, M. (1996). *Internet Business Book*. Willey and Sons Inc. New York.
- Erdoğan, S. ve Elma, C. (2023). Öğretmenlik Meslek Kanunu: Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Dayalı Bir Değerlendirme, *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, (Issn:2630-631X) 9(75): 4466-4480. DOI: http://dx.doi.org/10.29228/sm_ryj.71190
- Erkuş, A. (2018). Türkiye'de Öğretmenlerin Toplumsal Statüsü ve Mesleki Stresi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(5), 1375-1386.
- Euronews. (2020). Türkiye'de Adaleti Sosyal Medya Mı Sağlıyor? Erişim adresi: <https://tr.euronews.com/2020/08/19/turkiye-de-adaleti-artik-sosyal-medya-mi-sagliyor>

- Ferrara, E., Varol, O., Davis, C., Menczer, F., & Flammini, A. (2016). The rise of social bots. *Communications of the ACM*, 59(7), 96-104. <https://doi.org/10.1145/2818717>
- Fracassi, C. (2017). Corporate Finance Policies and Social Networks. *Corporate Finance: Governance*. Erişim adresi: <https://consensus.app/papers/finance-policies-social-networks-fracassi/a5504adf36c75ad684589d602bdaab29/?utm>
- Fiske, J. (2003). *İletişim Çalışmalarına Giriş*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Fondren, E. & McCune, M. M. (2018). Archiving and Preserving Social Media at the Library of Congress: Institutional and Cultural Challenges to Build a Twitter Archive. *Preservation, Digital Technology and Culture*, 47(2), 33-44. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1515/pdte-2018-0011>
- Genç, Y. (2023). Öğretmenlik Meslek Kanunu'na İlişkin Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşleri. (İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Genç, Y. & Balyer, A. (2023). Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi. *Turkish Studies - Education*, 18(1), 97-121. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.66432>
- Giacomini, D. & Simonetto, A. (2020). How Mayors Perceive the Influence of Social Media on the Policy Cycle. *Public Organization Review*. Erişim adresi: <https://consensus.app/papers/mayors-perceive-influence-social-media-policy-cycle-giacomini/ac49353af6d150eab4347e35c1770240/?utm>
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. (Haz. Hüseyin Özel ve Cemal Güzel), Ayraç Yayınları, Ankara.
- Gökdemir, A. (2020). Twitter'ın Kuruluşu ve Tarihi. Erişim adresi: <https://medyaakademi.com.tr/2020/03/23/twitterin-kurulusu-ve-tarihi/>
- Gökdemir, A. (2020). Facebook'un Kuruluşu ve Gelişimi. Erişim adresi: <https://medyaakademi.com.tr/2020/03/23/facebookun-kurulusu-ve-gelisimi/>
- Göker, S. D. & Gündüz, Y. (2017). Dünya Ölçeğinde Öğretmenlerin Saygınlık Statüsü ve Özlük hakları. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 177-196.
- Gundecha, P., & Liu, H. (2012). Mining social media: A brief introduction. *Tutorials in Operations Research*, 1-17. <https://doi.org/10.1287/educ.1120.0106>
- Gül, İ., ve Güngör C. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1098-1123.
- Güler, İ. (2019). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleği Alguları ve Geleceđe Yönelik Beklentileri. *Turkish Journal of Education*, 8(4), 37-58.

- Güven, S. ve Barlas, B. (2023). İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğinde Mesleki Gelişim Ve Meslek Kanunu'na İlişkin Görüşleri. *Türk Eğitim Bilimler Dergisi*, 21(3), 1473-1498.
- İmzaoğlu, B. (2023). Öğretmenlik Meslek Kanunu Bağlamında Öğretmenlik Kariyer Basamakları ve Yükselme Kriterleri Hakkında Öğretmen Görüşleri. *International Social Sciences Studies Journal*, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:108; pp:5823-5832. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.68312>
- İş, A. ve Birel, F. K. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84). ISSN:1304-0278
- Jansen, F. (2010). Digital Activism in the Middle East: Mapping Issue Networks in Egypt, Iran, Syria and Tunisia. *Knowledge Management for Development Journal*, 6(1), 37-52.
- Jahanpanah, F., Behzadifar, M., & Bragazzi, N. (2018). Social Media and Health Policy. *International Journal of Business and Management Policy and Health*, 2, 64-65. Erişim adresi: <https://consensus.app/papers/media-health-policy-jahanpanah/728e8218ac9f5513952974ea785192c9/?utm>
- Karataş, İ. H. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu: Kapsamı ve Özü Bakımından Kısa Bir Değerlendirme. Erişim adresi: <https://www.ilkeanaliz.net/2022/02/09/ogretmenlik-meslek-kanunu-kapsami-ve-ozu-bakimindan-kisa-bir-degerlendirme/>
- Katz, E., Blumler, J. G., & Gurevitch, M. (1974). Uses and Gratifications Research. *Public Opinion Quarterly*, 37(4), 509-523.
- Krause, N. (2004). Lifetime Trauma, Emotional Support, and Life Satisfaction Among Older Adults. *The Gerontological Society of America*, 44(5), 615-623.
- Leiner, B. M., Cerf, V. G., Clark, D. D., Kahn, R. E., Kleinrock, L., Lynch, D. C., & Wolff, S. (2014). İnternetin Kısa Bir Tarihi. *ACM SIGCOMM Computer Communication Review*, 39(5), 22-31.
- Lietsala, K. & Sirkkunen, E. (2008). *Social Media: Introduction to The Tools and Processes of Participatory Economy*. Finland: Tampere University Press.
- Liu, B. (2012). Sentiment analysis and opinion mining. *Synthesis Lectures on Human Language Technologies*, 5(1), 1-167. <https://doi.org/10.2200/S00416ED1V01Y201204HLT016>
- Lobo, S. & Abid, A. F. (2020). The Role of Social Media in Intrastakeholder Strategies to Influence Decision Making in a UK Infrastructure Megaproject: Crossrail 2. *Project Management Journal*, 51, 119-96. Erişim adresi: <https://consensus.app/papers/role-social-media-intrastakeholder-strategies-influence-lobo/4876e131d1c15468ad4ab5fffc1bb167/?utm>

- Mavnacıoğlu, K. (2009). "İnternette Kullanıcıların Oluşturduğu ve Dağıttığı İçeriklerin Etik Açısından İncelenmesi: Sosyal Medya Örnekleri." *Medya ve Etik Sempozyumu. Elazığ: Fırat Üniversitesi İletişim Fakültesi*, 63-73.
- Mayfield, A. (2010). What is Social Media. iCrossing, e-book, s. 6.
- McCombs, M. E. & Shaw, D. L. (1972). Kitle Medyasının Gündem Belirleme İşlevi. *Kamuoyu Dergisi*, 36(2), 176-187.
- MEB. (2020). Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. Erişim adresi: <http://oygm.meb.gov.tr/>
- MEB. (2021). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenleri İçin Öğretim Programı. Millî Eğitim Bakanlığı.
- Olteanu, A., Castillo, C., Diaz, F., & Kıcıman, E. (2016). Social data: Biases, methodological pitfalls, and ethical boundaries. *Frontiers in Big Data*. <https://doi.org/10.3389/fdata.2016.00001>
- Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi. (1966). Erişim adresi: <https://www.ihd.org.tr/wp-content/uploads/2020/10/OgretmenlerinStatüsüTavsiyesi.pdf>
- Öğretmenlik Meslek Kanunu (2022). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220214-1.htm>
- Öğretmenlik Meslek Kanunu ve Kariyer Basamakları Sempozyum Raporu. (2023). Erişim adresi: <https://www.egitimis.org.tr/files/basinyayin/644b6fec3d673.pdf>
- Öğülmüş, K., Yıldırım, N., ve Aslan, G. (2013). Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 12(4), 1086-1099.
- Özden, Y. (2015). Öğretmenlerin Öğrenme Algıları ve İşbirliği Becerileri. *Eğitim ve Bilim*, 40(179), 299-320.
- ÖZDER. (2021). Öğretmenler, Eğitim Uzmanları ve Araştırmacılar Derneği. Erişim adresi: <http://www.ozder.org.tr/>
- Özkan, Y. (2017). Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme ve Mesleki Gelişim Sistemi Üzerine Bir İnceleme. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 89-106.
- Özmen, Ş. (2009). *Ağ Teknolojisinde Yeni Ticaret Yolu: ETicaret*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, M.C. (Ed.), (2013). *Dijital İletişim ve Yeni Medya*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Pang, B., & Lee, L. (2008). Opinion mining and sentiment analysis. *Foundations and Trends in Information Retrieval*, 2(1-2), 1-135. <https://doi.org/10.1561/1500000011>

- Power, D., & Phillips-Wren, G. (2011). Impact of Social Media and Web 2.0 on Decision-making. *Journal of Decision Systems*, 20, 249-261. Erişim adresi: <https://consensus.app/papers/impact-social-media-decisionmaking-power/86ce72402f8d5dfc9f9b8e3ff9c4b274/?utm>
- Republik Endonezya. (2003). Ulusal Eğitim Sistemi Hakkında 20 Numaralı Yasa, 2003. Erişim adresi: <https://asiindoc.undana.ac.id/Home/OpenFileWithName?fileUrl=Files%5CDokumen%5C2023%5C6%5C2a01f377-a61c-46bd-8c4b-00b04e6cbf25.pdf&fileName=Appendix%204.2.%20%20UU%20No%2020%20Tahun%202023%20-%20National%20Education%20System.pdf>
- Republik Endonezya. (2005). Ulusal Eğitim Sistemi Hakkında 14 Numaralı Yasa, 2005. Erişim adresi: <https://www.its.ac.id/sustainability/sdg8-15/>
- Santoveña-Casal, S., & Bernal-Bravo, C. (2019). Exploring the Influence of the Teacher: Social Participation on Twitter and Academic Perception. *Comunicar*. Erişim adresi: <https://consensus.app/papers/exploring-influence-teacher-social-participation-santoveñacasal/f691e79de7885f0bb1db98e7d4bf2f95/?utm>
- Sarı, M. (2014). *Sosyal Medyanın Sosyal Hareketler Üzerindeki Etkisi: Gezi Parkı Platformu Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi SBE.
- Satıl, C. (2022). Öğretmenlikte Meslek Kanunu'na İlişkin Tartışmalar. Erişim adresi: <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/ogretmenlikte-meslek-kanunu-na-iliskin-tartismalar>
- Severin, W. J., & Tankard, W. J. W. (1994). *İletişim Kuramları: Kökenleri, Yöntemleri ve Kitle İletişim Araçlarında Kullanımları*, (Çev: Ali Atıf Bir ve N. Serdar Sever). Eskişehir: Kibele Sanat Merkezi.
- Smith, M. A., & Paterson, J. (2019). *Social Media and Public Opinion: Polarization and Disinformation*. University of California, Berkeley.
- Sosyal Medya (2023). Erişim adresi: http://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyal_medya
- Special Act On The Improvement of Teachers' Status And The Protection of Their Educational Activities. (2016). Erişim adresi: https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=51377&type=sogan&key=2
- Sunat, Ş. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu teklifi hangi değişiklikleri ön görüyor? Öğretmenlik Meslek Kanunu nedir? <https://www.cumhuriyet.com.tr/turkiye/ogretmenlik-meslek-kanunu-teklifi-hangidegisiklikleri-on-goruyor-ogretmenlik-meslek-kanunu-nedir-1904173>
- Teachers Law Of The People's Republic of China. (2009). Erişim adresi: http://en.moe.gov.cn/Resources/Laws_and_Policies/201506/t20150626_191389.html

TEDMEM. (y.y.). Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metni. Erişim adresi: <https://www.memurlar.net/common/news/documents/795993/ogretmenlik-meslek-kanunu-oneri-metni.pdf>

The Council of European Union. (2020). Council Conclusions on European Teachers and Trainers for the Future. Erişim adresi: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2020.193.01.0011.01.ENG

Townsend, L., & Wallace, C. (2016). Social media research: A guide to ethics. University of Aberdeen. <https://www.abdn.ac.uk/research/documents/social-media-ethics-guide.pdf>

Türk Eğitim-Sen Haber Bülteni. (2022). Erişim adresi: <https://turkegitimsen.org.tr/storage/2023/02/197.pdf>

Tumasjan, A., Sprenger, T. O., Sandner, P. G., ve Welpe, I. M. (2010). Predicting Elections with Twitter: What 140 Characters Reveal About Political Sentiment. Proceedings of the Fourth International AAAI Conference on Weblogs and Social Media, 178-185.

Tutgun-Ünal, A. (2020). Yalnızlık ve Yalnızlığın Belirleyicileri Üzerine Bir Alanyazın İncelemesi. *Sosyologca*, 1(18-19), 317-340.

Twitter. (n.d.). Erişim adresi: <https://twitter.com/>.

Twitter Help Center. (n.d.). What is a Hashtag? Erişim adresi: <https://help.twitter.com/en/using-twitter/how-to-use-hashtags>

Uçar, J. (2021) İnternet Ortamında İfade ve Basın Özgürlüğü. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(2021), 349-381.

Ünal, H. Ö. (2022). Öğretmenlerin Yüzde 98'i Bu Kanunu İstemiyor. Erişim adresi: <https://www.gazetekadikoy.com.tr/egitim/ogretmenlerin-yuzde-98i-bu-kanunu-istemiyor>

Üstün, A. & Aydın, M. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Okul Yönetici Görüşleri, *International Social Mentality and Research Thinkers Journal*, (Issn:2630-631X) 8(62): 1389-1396

Yapucuoğlu, M. D. ve Eryılmaz Ballı, F. (2022). The Comparative Analysis of Teaching Profession Laws in Turkey, Germany, China, Canada and Singapore. *Eurasian Journal of Teacher Education*, 3(3), 250-266.

Yıldırım, İ. (2019). Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Uygulamalarının Analizi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 15(2), 240-262.

Yıldız, S. (2021). Türkiye'de Engelli Öğrencilerin Eğitimi ve Öğretmen Yetiştirme Politikaları. *Turkish Journal of Education*, 10(1), 1-19.

YÖK. (2017). Öğretmen Yetiştirme Lisans Programları. Yükseköğretim Kurulu. Erişim adresi: <http://www.yok.gov.tr/>

Türkiye Cumhuriyeti. (Millî Eğitim Bakanlığı). (1983). Milli Eğitim Temel Kanunu [1739 sayılı kanun]. Türkiye Resmî Gazetesi, 17 Kasım 1983, Sayı: 18280. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/1983/11/19831117.htm>

Williams, R. (2022). A Missed Opportunity? Social Media and Pedagogy As Teachers Returned to School. Routledge Open Research. Erişim adresi: <https://consensus.app/papers/missed-opportunity-social-media-pedagogy-teachers-williams/409b1fe1b26153f0854bcc21919ac733/?utm>

Zambia Teaching Profession Act (2013). (s. t.). Erişim adresi: <https://www.parliament.gov.zm/sites/default/files/documents/acts/THE%20TEACHING%20PROFESSION%20ACT%202013.PDF>

Zimmer, M. (2010). “But the data is already public”: On the ethics of research in Facebook. *Ethics and Information Technology*, 12(4), 313-325.
<https://doi.org/10.1007/s10676-010-9227-5>

Zittrain, J., Roberts, H., Faris, R., Etling, B., ve Palfrey, J. (2018). The Shifting Landscape of Global Internet Censorship. *Harvard Kennedy School Misinformation Review*, 1(1).

EKLER

EK 1. Etik Kurul Kararı

ANKARA ÜNİVERSİTESİ ALT ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 05.07.2024
Toplantı Sayısı : 16
Karar Sayısı : 231

231-Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden **Prof. Dr. Şakir ÇINKİR**'ın danışmanlığını yaptığı, **Aysu ÖZDEMİR YALÇIN**'ın, "Sosyal Medyada Öğretmenlik Meslek Kanununa Dair Yapılan Yorumlar Üzerine Bir Sosyal Medya Analizi" başlıklı tezi ile ilgili 28/06/2024 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden **Prof. Dr. Şakir ÇINKİR**'ın danışmanlığını yaptığı, **Aysu ÖZDEMİR YALÇIN**'ın, "Sosyal Medyada Öğretmenlik Meslek Kanununa Dair Yapılan Yorumlar Üzerine Bir Sosyal Medya Analizi" başlıklı tezinin etik kurul iznine tabi olmadığına oy birliği ile karar verilmiştir.

**ASLININ AYNIDIR
05/07/2024**

Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

BENZERLİK BİLDİRİMİ

“Sosyal Medyada Öğretmenlik Meslek Kanununa Dair Yapılan Yorumlar Üzerine Bir Sosyal Medya Analizi ” başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihali Engelleme Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) “Beş sözcükten daha az olan benzeşmeler” (2) “Kaynaklar” (3) “Doğrudan Alıntılar” dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

| | |
|--------------------------|--------------|
| Rapor Tarihi | : 05.08.2024 |
| Gönderim Numarası | : 2427826460 |
| Sayfa Sayısı | : 125 |
| Sözcük Sayısı | : 29261 |
| Karakter Sayısı | : 214104 |
| Benzerlik Oranı | : % 6 |
| Savunma Tarihi | : 05.08.2024 |

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihali Engelleme Programı’na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10’dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

Öğrencinin Adı Soyadı: Aysu ÖZDEMİR YALÇIN

Tarih:

İmza:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Aysu Özdemir Yalçın

E-Posta Adresi :

İş Deneyimi

| Unvan | Görev Yeri | Yıl |
|------------------|--|-----------|
| Müdür Yardımcısı | Denizli İş Adamları Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 2023-... |
| Uzman Öğretmen | Denizli İş Adamları Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 2021-2023 |
| Öğretmen | Denizli Filiz Abaloğlu Anadolu Lisesi | 2021 |
| Öğretmen | Denizli Üçler İlkokulu | 2020 |
| Öğretmen | Isparta Meryem Albayrak Ortaokulu | 2017-2019 |
| Öğretmen | Denizli Sarayköy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 2015-2017 |
| Öğretmen | Ankara Çiğiltepe Ortaokulu | 2013-2015 |
| Öğretmen | Ankara Bahtiyar Vahapzade İlköğretim Okulu | 2010-2013 |
| Öğretmen | Hakkâri Atatürk İlköğretim Okulu | 2008-2010 |
| Öğretmen | Bursa Orhangazi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 2006-2008 |
| Okutman | Kıbrıs Lefke Avrupa Üniversitesi | 2005-2006 |

Akademik Bilgiler

| Derece | Bölüm/Program | Üniversite | Yıl |
|--------|------------------------|------------------------------|------|
| Lisans | İngilizce Öğretmenliği | Ortadoğu Teknik Üniversitesi | 2005 |