



T.C.
Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Temel Eğitim Anabilim Dalı
Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı

**ÇEŞİTLİ ÜLKELERDEKİ SINIF ÖĞRETMENLERİNİN TEMEL ÖZLÜK
HAKLARININ KARŞILAŞTIRILARAK BU HAKLARA İLİŞKİN
TÜRKİYE'DEKİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ**

HAVA BAYDAR
(Yüksek Lisans Tezi)

Ocak - 2019



T.C.
Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Temel Eğitim Anabilim Dalı
Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı

**ÇEŞİTLİ ÜLKELERDEKİ SINIF ÖĞRETMENLERİNİN TEMEL ÖZLÜK
HAKLARININ KARŞILAŞTIRILARAK BU HAKLARA İLİŞKİN
TÜRKİYE'DEKİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ**

HAVA BAYDAR
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Doç. Dr. Gönül SAKIZ
Doç. Dr. Z. Nurdan BAYSAL

Ocak - 2019

Tüm kullanım hakları
Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne aittir.
© 2019

ONAY

Hava BAYDAR tarafından hazırlanan “Çeşitli Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin Temel Özlük Haklarının Karşılaştırılarak Bu Haklara İlişkin Türkiye’deki Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi” konulu bu çalışma, 07/01/2019 tarihinde yapılan savunma sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

TEZ DANIŞMANI Doç. Dr. Gönül SAKIZ

JÜRİ ÜYESİ Prof. Dr. Sefer ADA

JÜRİ ÜYESİ Dr. Öğr. Üyesi A. Faruk LEVENT



ÖZGEÇMİŞ

2002	Samsun 19 Mayıs Lisesi
2005	Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü
2009	Sakarya-Kaynarca Büyükyanık İlkokulu Sınıf Öğretmeni
2010	Sakarya-Geyve Kozan Mehmet Ayşe Akgül İlkokulu Sınıf Öğretmeni
2012	Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Ana Bilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Programına Giriş
2012 (Ekim)	İstanbul-Sultanbeyli Zübeyde Hanım İlkokulu Sınıf Öğretmeni
2015 (Ocak)	İstanbul-Sultanbeyli Turgut Reis İlkokulu Müdür Yardımcısı
2018 (Halen)	İstanbul- Kartal Şehit Şükrü Bayrakçı İlkokulu Müdür Yardımcısı

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Görev Yaptığı Kurum	: Şehit Şükrü Bayrakçı İlkokulu- Kartal/ İstanbul
E-Posta	: havvabaydar@gmail.com

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Yüksek lisans tezimin planlamasından sonuçlanması aşamasına kadar bütün süreçlerinde bilimsel etik ilkelere uygun bir yol izlediğimi, orijinal bir ürün ortaya koyduğumu ve yararlandığım bütün eserleri metinde ve kaynakça bölümünde gösterdiğimi beyan ederim.


Hava BAYDAR
07.../01.../2019
İmza

ÖNSÖZ

Bu araştırmada, çeşitli ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin temel özlük haklarının karşılaştırılarak bu haklara ilişkin Türkiye’deki öğretmen görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Son yıllarda dünyada yaşanan pek çok gelişmeden Türk toplumunun da etkilendiği görülmektedir. Bir toplumun gelişiminde ve değişiminde eğitim sistemindeki etken ne denli önemli ise, eğitim sisteminin niteliğinin artmasında öğretmen unsuru o denli önemlidir. Öğretmenlere önem verilmesi, öğretmenlerin toplumu şekillendirmeye mükellef uzmanlar olarak düşünülmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleklerine karşı olumlu tutum sergilemeleri ve mesleğe bağlılıklarının yüksek oluşu topluma yalnızca fayda sağlamaktadır. Bu inancımdan dolayı eğitimde başarılı olarak nitelendirilen ülkelerdeki öğretmenlerin sahip oldukları hak ve ödevler eğitim hayatım boyunca dikkatimi çekmiş ve bu konuyu seçmeme vesile olmuştur.

Türkiye’de öğretmenlerin sahip oldukları haklar sıklıkla gündeme gelmektedir. Bu araştırmanın Türkiye’deki öğretmen haklarının mevcut durumunu ile gelişmiş ülkelerdeki uygulamaların somut olarak karşılaştırılabilmesine yarar sağlayacağını ümit etmekteyim.

Araştırma süreci boyunca karşılaştığım sorunlardan dolayı ülkemizde karşılaştırmalı eğitim alanında sınırlı sayıda kaynak olduğu kanaatindeyim. Bu anlamda karşılaştırmalı eğitim alanındaki akademik çalışmalara daha çok yer verilmesi hem lisansüstü çalışmaların çeşitliliğini arttıracaktır hem de gelişmiş ülkelerdeki uygulamaların daha yakından takip edilmesine olanak sağlayacaktır.

Tez konumun belirlenmesinden bu güne araştırmanın her aşamasında ilgi ve desteklerini esirgemeyen, fikirleri ve yapıcı eleştirileriyle çalışmama yön veren ve her daim sabırla beni motive eden değerli hocalarım ve tez danışmanlarım Sayın Doç. Dr. Gönül SAKIZ’a ve Doç Dr. Z. Nurdan BAYSAL’a çok ama çok teşekkür ederim. Ayrıca tezimin savunma jürisinde yer alan değerli hocalarım Prof. Dr. Sefer ADA ve Dr. Öğretim Üyesi A. Faruk LEVENT’e teşekkür ederim.

Eğitim hayatımda büyük katkısı olan emeklerinin karşılığını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim abim Yarbay Ahmet SİVAS'a, varlıklarıyla bana güç veren ablalarım ve kız kardeşime çok teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca desteklerini esirgemeyen tüm çalışma arkadaşlarıma ve araştırmaya görüşleri ile değer katan tüm katılımcılara teşekkür ederim.

Ayrıca her zaman desteğini hissettiğim, yaratıcı fikirleri ile tıkanığım noktalarda yolumu aydınlatan ve üzerimde büyük emeği olan eşim Fatih BAYDAR'a sabrı, ilgisi ve tüm emeği için minnettarım. Son olarak hayatıma kattığı bütün güzellikler için oğlum Yusuf Erdem BAYDAR'a çok teşekkür ediyorum.

Araştırmamın eğitim bilimleri alanına katkıda bulunması dileğiyle.

Hava BAYDAR

ÖZET

Devlet görevlilerinin, yasaların öngördüğü koşul ve biçimlere bağlı olan hakları özlük hakkı olarak adlandırılmaktadır. Bir ülkenin geleceğinin inşasında oldukça önemli bir yeri olan öğretmenlerin sahip oldukları hakların geliştirilmesi eğitime çok boyutlu değer katmaktadır. Öğretmenlerin mesleğine saygınlığını arttırarak toplum nezdinde hak ettiği konuma ulaşması, öğretmenlerin sosyal ve ekonomik açıdan kalkınmış olması eğitimde verimliliği doğrudan etkilemektedir.

Bu araştırmanın amacı Almanya, İngiltere, Singapur, Avustralya ve Japonya'daki sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları temel özlük haklarının Türkiye ile karşılaştırılarak Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin temel özlük haklarına ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Araştırmanın alt amaçları seçili ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin temel özlük haklarını incelemek, seçili ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin temel özlük hakları arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları karşılaştırmak ve Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin kendi özlük haklarına ilişkin görüş ve önerilerini incelemektir. Çalışmada, Almanya, İngiltere, Singapur, Avustralya ve Japonya aşağıdaki nedenlerden dolayı seçilmiştir: Almanya'nın Avrupa'da eğitimde başarılı bir grafik çizmesi, İngiltere'nin Avrupa Birliğinin en güçlü ülkelerinden biri olması, Singapur ve Avustralya'nın PISA sınavlarındaki istikrarlı başarısı ve Japonya'nın hem eğitimdeki başarısı hem de dünyanın en köklü eğitim sistemlerinden birine sahip olmasıdır.

Seçili ülkelerde ve Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin temel özlük hakları karşılaştırılırken ve Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları özlük haklarına ilişkin görüşleri incelenirken aynı haklar üzerinde durulmuştur. Söz konusu bu haklar; öğretmenlerin çalışma koşullarına, yer değiştirmelerine, terfi ve ilerlemelerine, maaşları ve ek ödemelerine, izin ve tatillerine, işten çıkarma ve disiplin cezalarına ve emeklilik durumlarına ilişkin haklardır.

Araştırma sürecinde 2016-2017 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kartal, Sultanbeyli ve Pendik ilçelerinde görev yapan 30 sınıf öğretmenin (10 kadın (%33) ve 20 erkek (%67)) özlük haklarına ilişkin görüşlerini almak için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşmeler yapılmıştır.

Bu araştırmada seçili ülkelerdeki ve Türkiye’deki sınıf ğretmenlerinin temel özlük hakları arasındaki benzer ve farklı uygulamalar tespit edilmiş ve karřılařtırılmalđ eğitim yaklaşımlarından yatay ve dikey yaklaşımlar benimsenerek mevcut durum ortaya konmuştur.

Elde edilen bulgulara göre; Türkiye’de sınıf ğretmenlerinin çalışma koşullarında bir iyileşme olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, özellikle büyük şehirlerde sınıf mevcutlarının fazla olduğu, öğretmenlerin başlangıç maaşlarının OECD ortalamasına yakın olduğu ancak tecrübeye bağlı maaş artışının oldukça düşük olduğu, sınıf ğretmenlerinin kariyer gelişimi ile ilgili var olan uygulamaların diğer ülkelerle karşılaştırıldığında eksik ve yetersiz görüldüğü, sınıf ğretmenlerinin yer değiştirmelerinin diğer branşlara kıyasla oldukça zor olduğu ve öğretmenlerin emeklilik haklarının diğer ülkelere oranla yetersiz olarak görüldüğü tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulguların Milli Eğitim Bakanlığı’nın öğretmenlerin özlük haklarını iyileştirmeye yönelik çabalarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: zlk hakları, karřılařtırılmalđ eğitim, sınıf ğretmeni, durum alışması, yatay ve dikey yaklaşım.

COMPARISON OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS RIGHTS IN VARIOUS COUNTRIES AND EXAMINATIONS OF TEACHERS' OPINIONS IN TURKEY

ABSTRACT

The rights of state officials, depending on the conditions and forms prescribed by the laws, are called the right of personal rights. Developing the rights of teachers who have a very important place in the construction of a country's future adds multidimensional value to education. The fact that teachers increase their dignity to the profession and reach their deserved position in the society and the social and economic development of the teachers directly affect the productivity in education.

The purpose of this research was to compare the basic personal rights of teachers in Germany, United Kingdom (UK), Singapore, Australia and Japan with the personal rights of teachers in Turkey and to put forward some views on the fundamental personal rights of teachers in Turkey. One of the sub-objectives of the study were to examine the basic rights of the elementary school teachers in selected countries, to compare the similarities and differences between the personal rights of the class teachers in the selected countries and to review opinions and suggestions on the personal rights of teachers in Turkey. In this study, Germany, UK, Singapore, Australia were chosen for the following reasons: Germany has a successful graph in education in Europe; England is one of the strongest countries in the European Union; Singapore and Australia demonstrates consistent achievement in the PISA exams and Japan is successful in education and has one of the most well-established education systems in the world.

When comparing the basic personal rights of elementary school teachers throughout the countries and examining teachers' opinions regarding their rights in Turkey, the focus was the following rights: Working conditions, displacement, promotion and progress, salaries and additional payments, permits and holidays, dismissal and disciplinary penalties and retirement status.

During the research, semi-structured interviews were conducted with the participation of 30 elementary school teachers (female, n = 10 (33%) and male, n = 20 (67%)) working

in Kartal, Sultanbeyli and Pendik districts of Istanbul province during the 2016-2017 academic year.

In this research, the current conditions related to elementary school teachers' personal rights were presented using horizontal and vertical approaches in comparative education and the similarities and differences among selected countries and Turkey in the administration of those rights were determined. The findings showed that there has been an improvement in working conditions of elementary school teachers over time. On the other hand, it was detected that, especially in big cities, the number of students in classrooms are too high; teachers' initial salaries are close to the OECD average, but experience-related salary increase is quite low; the professional development activities of teachers in Turkey is inadequate compared to the selected countries; teachers' displacements in elementary school level is quite difficult compared to those in other branches; and the retirement rights of teachers are inadequate compared to other countries. This research will hopefully contribute to the similar research in the field. Moreover, the finding presented in this research will hopefully contribute to the efforts by the Ministry of National Education to improve teachers' personal rights in Turkey.

Keywords: Personal rights, comparative education, elementary school teacher, case study, horizontal and vertical approaches,

İÇİNDEKİLER

ONAY.....	ii
ÖZGEÇMİŞ	iii
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	iv
ÖNSÖZ	v
ÖZET	VI
ABSTRACT.....	VIII
TABLolar LİSTESİ.....	XVI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XVIII
KISALTMALAR VE SEMBOLLER	XIX
BÖLÜM I: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç	4
1.3. Önem	4
1.4. Sınırlılıklar.....	5
1.5. Sayıltı	5
1.6. Tanımlar	5
BÖLÜM II: ALAN YAZIN	7
2.1. Karşılaştırmalı Eğitim.....	7
2.1.1. Karşılaştırmalı Eğitim Kavramı	7
2.1.2. Karşılaştırmalı Eğitim Çalışmaları Yöntemleri	8
2.1.3. Karşılaştırmalı Eğitim Yaklaşımları	10
2.1.3.1. Türkiye’de Karşılaştırmalı Eğitim Alanında Kullanılan Yaklaşımlar	10
2.2. Çeşitli Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları	11
2.2.1. Hak Kavramı ve Hakların Sınıflandırılması	12
2.2.1.1. Hak Kavramı	12
2.2.1.2. Hakların Sınıflandırılması	13
2.2.2. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları	14
2.2.2.1. Türkiye’ de Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları	17
2.2.2.2. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları	20
2.2.2.2.1. Sınıf Öğretmenleri için Sosyal Yardımlar ve Ek ödemeler	22
2.2.2.2.1.1. Ek Ders Ücretleri	22
2.2.2.2.1.2. Eğitim-Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği.....	24
2.2.2.2.1.3. Banka Promosyonları.....	24
2.2.2.2.1.4. Dil Tazminatı	24
2.2.2.2.1.5. Aile Yardımı	25

2.2.2.2.1.6. Ölüm Yardım Ödeneği.....	25
2.2.2.2.1.7. Cenaze Giderleri	25
2.2.2.2.1.8. Uzman Öğretmen / Baş Öğretmen Kariyer Ödemesi	26
2.2.2.2.1.9. Toplu Sözleşme Primi.....	26
2.2.2.2.1.10. Yol Gideri ve Gündelikler	26
2.2.2.2.1.11. İLKSAN Yardımları	26
2.2.2.3. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin İzin ve Tatilleri	28
2.2.2.4. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemesi	30
2.2.2.5. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin Yer Değiştirmeleri	32
2.2.2.6. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları	35
2.2.2.7. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları	37
2.2.3. Almanya’da Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları.....	39
2.2.3.1. Almanya’da Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları	39
2.2.3.1.1. Hessen Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları	41
2.2.3.1.2. Hamburg Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları.....	43
2.2.3.1.3. Bavyera Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları	43
2.2.3.2. Almanya’da Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları	44
2.2.3.2.1. Bavyera Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları	45
2.2.3.2.2. Hessen Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları	45
2.2.3.2.3. Almanya’da Sınıf Öğretmenleri İçin Sosyal Yardımlar ve Ek ödemeler	46
2.2.3.3. Almanya’da Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemeleri.....	47
2.2.3.3.1. Hamburg Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemesi	49
2.2.3.3.2. Bavyera Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemesi	49
2.2.3.4. Almanya’da Sınıf Öğretmenlerinin Yer Değiştirmeleri	49
2.2.3.5. Almanya’da Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları	50
2.2.3.5.1. Bavyera Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları ...	50
2.2.3.6. Almanya’da Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları	51
2.2.3.6.1. Hamburg Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları	51
2.2.3.6.2. Hessen Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları	52
2.2.3.6.3. Bavyera Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları	52
2.2.4. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları	52
2.2.4.1. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları	53
2.2.4.2. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları	57
2.2.4.2.1. Sınıf Öğretmenleri için Sosyal Yardımlar ve Ek ödemeler	59
2.2.4.3. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin İzin ve Tatilleri	60
2.2.4.4. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemesi	60

2.2.4.4.1. Mesleki Gelişim Olarak Performans Eşiği	62
2.2.4.4.2. İleri Düzey Beceriler Öğretmeni.....	62
2.2.4.4.3. Mükemmel Öğretmen	64
2.2.4.4.4. İmtiyazlı Londra Öğretmeni	64
2.2.4.4.5. Hızlı Öğretmenlik Programı	65
2.2.4.5. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin Yer Değiştirmeleri	65
2.2.4.6. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları	66
2.2.4.7. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları	66
2.2.5. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları	67
2.2.5.1. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları	71
2.2.5.2. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları	72
2.2.5.2.1. Sınıf Öğretmenleri için Sosyal Yardımlar ve Ek ödemeler	74
2.2.5.3. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin İzin ve Tatilleri	75
2.2.5.4. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemeleri	76
2.2.5.4.1. Sınıf Öğretmenleri Kariyer Rotası	78
2.2.5.4.2. Öğretim Çerçevesi	79
2.2.5.4.3. Singapur Öğretmenleri Akademisi.....	79
2.2.5.4.4. Öğretmenler Çalışması Ek Programı	80
2.2.5.5. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları	81
2.2.5.6. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları	81
2.2.6. Avustralya’da Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları	82
2.2.6.1. Avustralya’da Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları	83
2.2.6.2. Avustralya’da Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları	86
2.2.6.2.1. Sınıf Öğretmenleri için Sosyal Yardımlar ve Ek Ödemeler	87
2.2.6.3. Avustralya’da Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemeleri	88
2.2.6.4. Avustralya’da Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları	90
2.2.6.5. Avustralya’da Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları	91
2.2.7. Japonya’da Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları	91
2.2.7.1. Japonya’da Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları.....	93
2.2.7.2. Japonya’da Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları	95
2.2.7.2.1. Sınıf Öğretmenleri için Sosyal Yardımlar ve Ek ödemeler	96
2.2.7.2.1.1. Kısa Vadeli Yapılan Yardımlar.....	97
2.2.7.2.1.2. Uzun Vadeli Yapılan Yardımlar	97
2.2.7.3. Japonya’da Sınıf Öğretmenlerinin Terfi Ve İlerlemesi	98
2.2.7.4. Japonya’da Sınıf Öğretmenlerinin Yer Değiştirmesi	100
2.2.7.5. Japonya’da Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları	101

2.2.7.6. Japonya’da Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları	101
BÖLÜM III: YÖNTEM	102
3.1.Araştırmanın Modeli.....	102
3.2.Çalışma Grubu.....	102
3.3. Veri Toplama Aracı	105
3.4. Verilerin Çözümlemesi	107
BÖLÜM IV: BULGULAR VE YORUM.....	108
4.1. Seçili Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular	108
4.1.1. Türkiye’deki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular	108
4.1.2. Almanya’daki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular	112
4.1.3. İngiltere’deki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular	115
4.1.4. Singapur’daki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular	120
4.1.5. Avustralya’daki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular	124
4.1.6. Japonya’daki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular	126
4.2. Türkiye’deki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları ile İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular	129
4.2.1. Türkiye’deki Eğitim Olanaklarına Yönelik Sınıf Öğretmenlerinin Düşünceleri	130
4.2.1.1. Yatırımlarla İlişkili Düşünceler	130
4.2.1.1.1. Fiziksel Olanaklar	130
4.2.1.1.2. Sınıf Mevcutları	132
4.2.1.1.3. Birleştirilmiş Sınıflar	133
4.2.1.1.4. Okulların Teknolojik Olanakları	133
4.2.1.2. Yönetim Sistemine İlişkin Düşünceler	133
4.2.1.2.1. Yönetimin Etkisi.....	134
4.2.1.2.2. Sınıf Öğretmenlerinin İstihdam Durumları	134
4.2.1.2.3. İkili Eğitim	135
4.2.1.2.4. Eğitim Süresinin Fazla Oluşu	136
4.2.1.3. Toplumsal Yapıya İlişkin Düşünceler.....	136
4.2.1.3.1. Ülke Kaynaklarının Verimliliği	136
4.2.1.3.2. Bozulan Ahlaki Değerler	136
4.2.1.3.3. Çevre Şartları.....	137
4.2.1.3.4. Dezavantajlı Bölgelerde Çalışma	138
4.2.1.4. Sınıf Öğretmenliği Mesleğine İlişkin Düşünceler	139
4.2.1.4.1. Sınıf Öğretmeni Kimdir?	139
4.2.1.4.2. Farklı İşler Yapmak Zorunda Kalınması.....	140
4.2.1.4.3. Öğretmenin Mesaisinin Sürekliliği	140
4.2.1.4.4. Öğretmenlerin Teknoloji Kullanım Yeterlikleri.....	141

4.2.1.4.5. Mesleğe Bağlı Sağlık Sorunları	141
4.2.1.4.6. Öğretmenlerin Daha Verimli Çalıştırılabileceği	142
4.2.3. Sınıf Öğretmenlerinin Mali Kazanımlarına İlişkin Öğretmen Düşünceleri	142
4.2.3.1. Öğretmen Maaşları	142
4.2.3.1.1. Diğer Memurlarla Kıyaslandığında Öğretmen Maaşları	144
4.2.3.1.2. Maaşlarda Yapılan İyileştirmeler	145
4.2.3.1.3. Tecrübeye Bağlı Maaş Artışının Yetersizliği	145
4.2.3.1.4. Maaşlarda Vergi Düzenlemesi Gerekliliği	145
4.2.3.2. Ek Ders Ücretleri	146
4.2.3.3. Ek İş Yapma Gereksinimi	147
4.2.3.4. Kurs ve Sınav Görevleri	148
4.2.3.5. Eğitim Ödenekleri ve Banka Promosyonları	149
4.2.3.6. Aile Yardımı Ödeneği	149
4.2.4. Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerleme Durumlarına İlişkin Görüşler	150
4.2.4.1. Terfi Sistemi	150
4.2.4.2. Terfiinin Etkisizliği	152
4.2.4.3. Öğretmen Niteliğinin Terfide Etkisi	152
4.2.4.4. Terfi Sisteminde Adil Olunmasının Gerekliliği	152
4.2.4.5. Ceza ve Ödül Sistemi	153
4.2.4.6. Kariyer Basamakları Sistemi	154
4.2.4.7. Denetimlerin Yetersizliği	155
4.2.5. Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Saatleri ve İzinlerle İlgili Düşünceleri	156
4.2.5.1. Çalışma Saatleri	156
4.2.5.2. İzinler	156
4.2.5.2.1. Doğum İzni	157
4.2.5.2.2. Diğer İzinler	158
4.2.5.2.3. İzinlerin Yeniden Düzenlemesi	158
4.2.6. Sınıf Öğretmenlerinin Yer Değiştirmeleri (Tayin Hakkı) ile İlgili Düşünceleri	159
4.2.6.1. Yer Değiştirme Sistemi	159
4.2.6.2. Zorunlu Hizmet Görevi	162
4.2.6.3. Doğru Bölgelerinde Çalışanlara Öncelik Verilmesi	162
4.2.6.4. Yer Değiştirmenin Verimsizliğe Yol Açması	163
4.2.6.5. Rotasyon Sistemi	164
4.2.6.6. Özur Durumu Atamaları	165
4.2.7. Disiplin Cezalarıyla İlgili Öğretmen Görüşleri	165
4.2.7.1. Ceza Sistemi	165

4.2.7.2. Şikâyet Hattı	166
4.2.7.3. Ceza Sisteminin Revize Edilmesi	167
4.2.7.4. Çalışma Güvencesi	168
4.2.8. Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Uygulamasına İlişkin Görüşleri.....	168
4.2.8.1. Emeklilik Maaşları	169
4.2.8.2. Bireysel Emeklilik Sistemi	170
4.2.8.3. Emeklilikte Yeniden Çalışma	170
4.2.8.4. Öğretmenlerin Gençleştirilmesi Gereği	171
4.2.8.5. İLKSAN	172
4.2.9. Gelişmiş Ülkelerdeki Öğretmenlerin Hak ve Sorumluluklarına İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri	173
4.2.9.1. Gelişmiş Ülkelerdeki Eğitim Yatırımları	173
4.2.9.2. Gelişmiş Ülkelerde Akademik Kariyer	174
4.2.9.3. Gelişmiş Ülkelerde Öğretmenin Saygınlığı	175
4.2.9.4. Gelişmiş Ülkelerde Yapılan Sistemli Değişiklikler	175
4.2.9.5. Eğitim Sisteminde Yeniden Yapılandırmanın Gereği	176
4.2.10. Sınıf Öğretmenlerinin Önerileri	177
4.2.10.1. Mali ve Sosyal Öneriler	177
4.2.10.2. Mesleki Öneriler	178
4.2.10.3. Sisteme Yönelik Öneriler	179
BÖLÜM V: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	181
5.1. Sonuç ve Tartışma	181
5.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin İstihdam Durumları ve İşe Alım Koşullarına İlişkin Sonuçlar	181
5.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşullarına İlişkin Sonuçlar	182
5.1.3. Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları ve Ek Ödemelerine İlişkin Sonuçlar.....	184
5.1.4. Sınıf Öğretmenlerinin İzin ve Tatillerine İlişkin Sonuçlar	186
5.1.5. Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemelerine İlişkin Sonuçlar	187
5.1.6. Sınıf Öğretmenlerinin Yer Değiştirmelerine ve Tayin Haklarına İlişkin Sonuçlar ..	189
5.1.7. Sınıf Öğretmenlerine Uygulana Disiplin Cezalarına İlişkin Sonuçlar	190
5.1.8. Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Haklarına İlişkin Sonuçlar.....	190
5.2. Öneriler.....	192
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	192
5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	195
KAYNAKÇA.....	197

TABLÖLAR LİSTESİ

- Tablo 2.1. Türkiye’deki İlkokullarda Yıllık Öğretim Saati ve Çalışma Saatleri
- Tablo 2.2. Türkiye’deki İlkokullarda Ortalama Sınıf Mevcutları
- Tablo 2.3. Türkiye’de İlkokullarda Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı
- Tablo 2.4. Türkiye’de Temmuz ayı Sınıf Öğretmenlerinin Maaşı
- Tablo 2.5. Türkiye’de 2005-2015 Yılları Arası Sınıf Öğretmenlerinin Aylık Maaşları
- Tablo 2.6. Türkiye’deki Sınıf Öğretmenlerinin Maaşı
- Tablo 2.7. Türkiye’deki Sınıf Öğretmenlerinin Emekli Maaşı ve Emekli İkramesi
- Tablo 2.8. Almanya’daki İlkokullarda Ortalama Sınıf Mevcutları
- Tablo 2.9. Almanya’daki İlkokullarda Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı
- Tablo 2.10. Almanya’daki İlkokullarda Yıllık Öğretim Süresi
- Tablo 2.11. Almanya’da Öğretmenlerin Çalışma Süreleri
- Tablo 2.12. Almanya’da Sınıf Öğretmenlerinin Maaşı
- Tablo 2.13. Bavyera Eyaletinde Sınıf Öğretmenlerinin Kademe İlerlemesine Göre Maaşı
- Tablo 2.14. Almanya’da Öğretmenlere Verilen Aile Ödeneği
- Tablo 2.15. Almanya’da Sınıf Öğretmenlerine Yapılan Ek Ödemeler
- Tablo 2.16. İngiltere’deki ilkokullarda Ortalama Sınıf Mevcutları
- Tablo 2.17. İngiltere’deki İlkokullarda Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı
- Tablo 2.18. İngiltere’deki Öğretmenlerin Çalışma Süreleri
- Tablo 2.19. İngiltere’deki İlkokullarda Yıllık Öğretim Süresi ve Çalışma Saatleri
- Tablo 2.20. İngiltere’deki Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları
- Tablo 2.21. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerine Çalışma Saatleri
- Tablo 2.20. İngiltere’deki Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları
- Tablo 2.21. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerine Yapılan Ek Ödemeler
- Tablo 2.22. Singapur’daki İlkokullarda Yıllık Öğretim Süresi ve Çalışma Saatleri
- Tablo 2.23. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin Başlangıç Maaşları
- Tablo 2.24. Avustralya’da İlkokullarda Yıllık Öğretim Süresi ve Çalışma Saatleri
- Tablo 2.25. Avustralya’da İlkokullarda Ortalama Sınıf Mevcutları
- Tablo 2.26. Avustralya’da İlkokullarda Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı
- Tablo 2.27. Avustralya’da Sınıf Öğretmenlerinin Maaşı
- Tablo 2.28. Japonya’daki İlkokullarda Yıllık Öğretim Süresi ve Çalışma saatleri
- Tablo 2.29. Japonya’da İlkokullarda Ortalama Sınıf Mevcutları

Tablo 2.30. Japonya'daki İlkokullarda Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı
Tablo 2.31. Japonya'daki Sınıf Öğretmenlerinin Maaşı
Tablo 3.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler
Tablo 4.1. Türkiye'deki Okulların Fiziki Olanaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri
Tablo 4.2. Türkiye'deki Sınıf Öğretmenlerinin Maaşlarına İlişkin Görüşleri
Tablo 4.3. Türkiye'deki Sınıf Öğretmenlerinin Terfi Sistemine İlişkin Görüşleri
Tablo 4.4. Türkiye'deki Sınıf Öğretmenlerinin Denetimlere İlişkin Görüşleri
Tablo 4.5. Türkiye'deki Sınıf Öğretmenlerinin Rotasyon Sistemine İlişkin Görüşleri
Tablo 4.6. Türkiye'deki Sınıf öğretmenlerinin Emeklilik Haklarına İlişkin Görüşleri
Tablo 4.7. Gelişmiş Ülkelerde Sınıf Öğretmenlerinin Hak ve Sorumluluklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri
Tablo 5.1. Seçili Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin İstihdam Durumları ve İşe Alımları
Tablo 5.2. Seçili Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin Yıllık Çalışma Saatleri
Tablo 5.3. Seçili Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin Yıllık Maaşları
Tablo 5.4. Seçili Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemesi
Tablo 5.5. Seçili Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Maaşı Oranları

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Singapur’da Uygulanan Nitelikli İşbirliği Modeli

Şekil 2.2. Singapur’da Aday Öğretmenlerden Beklenen Yeterlilikler

Şekil 2.3. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Rotası



KISALTMALAR VE SEMBOLLER

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
DMS	: Devlet Memurluğu Sınavı
İLKSAN	: İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEXT	: Japonya Eğitim, Kültür, Spor, Bilim ve Teknoloji Bakanlığı
MOE	: Ministry of Education Singapore
NIE	: National Institute of Education
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi

BÖLÜM I: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, araştırmanın amaçlarına, araştırmanın önemine, sınırlılıklarına ve araştırmaya dair tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanlar yaşamları için gerekli olan ihtiyaçlarını doğup büyüdükleri ve ait oldukları toplumdan elde ettikleri kazanımlar sonucunda karşılamayı öğrenirler. Eğitim süreci olarak tanımlayabileceğimiz bu durum, insanoğlunun dünyada var olabilmesi ve gelecek için ihtiyaçlarını temin edebilmesi için ön koşul olarak kabul edilebilir. İnsanlar öğrendikleri tüm davranışları eğitim yoluyla elde eder ve kendilerine göre değiştirip gelecek kuşaklara aktarılmasını sağlarlar. İnsanların daha iyi şartlarda yaşayabilmeleri, değişen koşullara ve gelişen teknolojiye ayak uydurmaları aldıkları eğitim ile orantılıdır. Doğru ve iyi bir eğitim almış birey, gelişmelere ve değişmelere daha hızlı adapte olur (Bal ve Başar, 2014).

Eğitim, toplumun şekillenmesinde en etkin unsurdur. Eğitim hem bireyleri hayata hazırladığı hem de ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunduğu için, uzun vadede yapılan en değerli yatırımdır (Bowen ve Fincher, 1980). Eğitim toplumsal kültürün inşasını sağlarken bireylerin de toplum içinde gerekli rol ve becerileri kazanmalarına yardımcı olmaktadır (İçli, 2001). Yaşamda var olan düşünme, ümit edebilme, öğrenme, çevre ile etkileşim kurabilme, üretebilme gibi olgular eğitim ile anlam kazanmaktadır (Smith, 1968). Eğitim, toplumun şekillenmesinde en etkin unsurdur. Eğitim hem bireyleri hayata hazırladığı hem de ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunduğu için, uzun vadede yapılan en değerli yatırımdır (Bowen ve Fincher, 1980).

Eğitim toplumun devamlılığını sağlayan dinamik bir sistemdir. Eğitimin, süreç içerisinde toplumların köklerinden ayrılmadan geliştirilmesi, dallarına zarar vermeden zenginleştirilmesi için evrensel ve kültürel değerlerin çeşitliliğiyle yapraklarını yeşertilmesi ve sonucunda gelecek nesil için sunacağı meyveleri geçmişin tadıyla harmanlayarak oluşturulması gerekmektedir (Tanili, 1996). Birçok ülkede toplumsal sorunların kaynağı olarak eğitimsizlik görülmektedir. Bu nedenle bir toplumun siyasal ve ekonomik kalkınmasında itici gücün eğitim olduğu düşünülmektedir (Çelik, 1990).

Bireylerin hayatlarının önemli bölümü eğitim ortamında geçer. İnsanların yaşamları boyunca tüm tutumlarının, davranışlarının yönlendirilmesindeki temel unsur eğitim örgütleri yani okullardır (Çalık, 2003). Okullar bu misyonu sebebiyle eğitim sisteminin vazgeçilemeyen temel unsurudur. Ayrıca bireylere ait oldukları toplumun kültürel zenginliklerini aktarma ve bireylerin geleceğinin şekillenmesine yön vermekte etkili olması sebebiyle stratejik önemi olan bir kurumdur (Balay, 2004).

Eğitim sisteminin üç temel unsuru vardır. Etkili bir eğitim ortamı oluşturulması için öğrenci, öğretmen ve eğitim programı olarak adlandırılan unsurların, sürekli etkileşim halinde olmaları gerekmektedir. Bir toplumun gelişiminde ve değişiminde eğitim sistemindeki etken ne denli önemli ise, eğitim sisteminin niteliğinin artmasında öğretmen unsuru o denli önemlidir (Arıcı, Bülbül, Çoker ve Karagözoğlu, 1995). Okulların, öğrencileri hayata hazırlama görevini başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesi hususunda en önemli etken öğretmenlerdir. Dünyada uygulanan hiçbir eğitim modeli öğretmenlerin eğitim sistemindeki önemini göz ardı edemez. Bundan dolayı, bir okul ancak içindeki öğretmenler kadar iyidir denilebilir (Kavcar, 2002).

Eğitim sisteminin uygulayıcısı olan öğretmenlere önemli sorumluluklar düşmektedir. Devletin eğitim ile ilgili hedeflerini uygulamaya koyan, belirlenen eğitim politikalarını sınıf ortamına indirgeyen öğretmenlerdir (Gürkan, 1987). Ayrıca ulusal alanda rekabet ederken milli kültürünü unutmayan, eleştirip sorgulayabilen, karşılaştığı problemlere etkili çözüm yolları arayabilen ve kendini geliştirmeye açık bireyler yetiştirmek sorumluluğu en çok öğretmenlere yüklenmiştir (Argon, 2010). Eğitim sisteminin anahtar faktörü olarak görülen öğretmenlerin, ülkelerin uluslararası sınavlarda niteliksel gelişme kaydedebilmesi konusunda da büyük rol oynadığı görülmektedir (Şirin ve Vatanartıran, 2014).

Bir toplumun gelişmesinde, geleceğinin şekillenmesinde bu denli öneme sahip olan öğretmenlerin hak ve sorumluluklarının niteliği ve niceliği son yıllarda birçok ülkede tartışılan bir konu haline gelmiştir. Özellikle gelişmiş ülkelerde öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını artırmak ve yaşam standartlarını yükseltmek amacıyla öğretmenlere tanınan hakları artırmak gibi birtakım çalışmalar yapılmaktadır (Marlow, 2002). Bazı ülkelerdeki siyasi partiler seçim kampanyalarında bile öğretmenlerin haklarının geliştirilmesine yönelik ifadeler kullanmakta ve mevcut hükümetlerin eğitime yönelik reformlarda öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik uygulamalara yer verdiği görülmektedir.

Türkiye’de de öğretmenlerin haklarına yönelik mevcut durum benzerlik göstermektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, eğitim ortamlarını iyileştirmek, eğitimi daha nitelikli hale getirmek, öğretmenlerin mesleki sorunlarına çözüm bulmak ve eğitim çalışanlarının mesleğe bağlılıklarını artırmak amacıyla yeni çözüm yolları aramaktadır. Bu amaçla öğretmenlerin hak ve sorumlulukları her geçen gün değişime uğramakta ve güncel gelişmeler ışığında yenilenmeye devam etmektedir.

Türkiye’nin toplumsal yapısı sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Bu değişim sürecinde öğretmenlere önem verildiği ve öğretmenleri toplumu şekillendirmeye mükellef uzmanlar olarak düşünüldüğüne yönelik uygulamalar yapıldığı görülmektedir (Akçamete, 2005). Türk toplumunda hem kültürel yapısı hem de inançlar gereği eğitimciler her zaman özel bir yer teşkil etmektedir. Toplumun her alanında, başarının olduğu her yerde iyi öğretmenin emeğinin olduğu düşünülmektedir (Ayas, 2009).

Türk eğitim sisteminde sürekli değişiklerin yaşanıyor olması sistemde hala istikrarın yakalanamadığını göstermesi bakımından önemlidir. Uygulanan eğitim politikalarının çıktıları ve dönütleri alınmadan sürekli yaşanan değişikliklerin kaynağının araştırılması gerekmektedir.

Yapılan çalışmalarda başarısızlık durumunun nedenlerine bakıldığında eğitim sistemindeki kalite ve nitelik sorunlarının yanı sıra öğretmenlerin motivasyon eksikliği, mesleğe bağlılık düzeylerinin düşük olması gibi öğretmenlerin mesleklerine karşı tutumlarından kaynaklı etkenlerin de olduğu görülmüştür (Şirin, 2014). Uluslararası sınavlarda başarıyı yakalamış olan ülkelerdeki öğretmenlerin hak ve sorumluklarına yönelik pozitif öğretmen çıktılarıyla ilişkilendirilip ilişkilendirilmediği konusu merak uyandırmaktadır . Çünkü küreselleşen dünyada, kalkınmış bir toplum olabilmek ve diğer ülkelerle rekabet edebilmek için iyi bir eğitim sistemine ve bu sistemi işletecek nitelikli, mesleğini severek icra eden ve motivasyonu yüksek öğretmenlere gereksinim olduğu bilinen bir gerçektir.

Tüm bunlardan yola çıkarak bu araştırmada, Avrupa’da eğitimde başarılı bir grafik çizen Almanya, Avrupa Birliğinin en güçlü ülkelerinden biri olan İngiltere, PISA sınavlarındaki istikrarlı başarısından dolayı Singapur ve Avustralya ve hem eğitimdeki başarısı hem de dünyanın en köklü eğitim sistemlerinden birine sahip olması nedeniyle Japonya seçilmiştir. Seçilen ülkelerdeki öğretmenlerin çalışma koşulları, yer değiştirmeleri, maaşları ve ek ödemeleri, terfi ve ilerlemeleri, izin ve tatilleri, işten çıkarma ve disiplin cezaları ve emeklilik durumlarına yer verilmiştir.

Bu çalışmanın problem cümlesi şudur: “Çeşitli ülkelerdeki sınıf öğretmenlerin temel özlük hakları ile Türkiye’deki öğretmenlerin özlük hakları arasındaki benzerlik ve farklılıklar nelerdir? Sınıf ğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin görüş ve önerileri nelerdir? ”

1.2.Amaç

Bu araştırmanın amacı Türkiye, Almanya, İngiltere, Singapur, Avustralya ve Japonya’daki sınıf ğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin mevcut durumu ortaya koyarak, karşılaştırmalar yapmak ve Türkiye’deki sınıf ğretmenlerinin kendi haklarına ilişkin görüş ve önerilerini incelemektir. Araştırmanın amaçları aşağıda sunulmuştur:

1. Türkiye, Almanya, İngiltere, Singapur, Avustralya ve Japonya’da sınıf ğretmenlerinin özlük haklarını incelemek,
2. Türkiye, Almanya, İngiltere, Singapur, Avustralya ve Japonya’daki sınıf ğretmenlerinin özlük hakları arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları karşılaştırmak,
3. Türkiye’deki sınıf ğretmenlerinin kendi özlük hakları ile ilgili görüş ve önerilerini incelemektir.

Bu üç amaç doğrultusunda oluşturulan araştırma soruları şu şekildedir:

1. Türkiye, Almanya, İngiltere, Singapur, Avustralya ve Japonya’da sınıf ğretmenlerinin özlük hakları nelerdir?
2. Türkiye, Almanya, İngiltere, Singapur, Avustralya ve Japonya’da sınıf ğretmenlerinin özlük hakları arasındaki benzerlikler ve farklılıklar nelerdir?
3. Türkiye’deki sınıf ğretmenlerinin kendi özlük hakları ile ilgili görüş ve önerileri nelerdir?

1.3.Önem

Eğitimde uluslararası sınavlar başta olmak üzere birçok alanda başarı göstermiş olan ülkelerin eğitim sistemleri ile ilgili sorunların, yeniliklerin ve değişimlerin boyutlarını incelemek eğitimcilere yol göstermekte, kazandıkları bu birikim ve tecrübeleri ülkelerinin eğitim sistemlerine aktarmalarına da yardımcı olmaktadır. Çeşitli ülkelerin eğitim sistemlerinin analizi ve karşılaştırılmasının eğitime bakış açısını zenginleştirmesi bakımından oldukça önemli olduğu söylenebilir (Türkoğlu, 1984).

Bu araştırma ile Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin hak ve sorumluluklarını uluslararası sınavlarda başarı gösteren İngiltere, Almanya, Avustralya, Singapur ve Japonya’daki sınıf öğretmenlerinin hak ve sorumlulukları ile karşılaştırıp mevcut durumu ortaya koyma çabası ile benzer araştırmalara katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Öğretmenlerin mesleğine saygınlığını arttırarak toplum nezdinde hak ettiği konuma ulaşması, öğretmenlerin sosyal ve ekonomik açıdan kalkınmış olması eğitimde verimliliği doğrudan etkilemektedir. Bu araştırmanın MEB’in eğitimde başarıyı yükseltmek için uygulayacağı, öğretmenlerin motivasyonlarını arttırmak amacıyla özlük haklarının iyileştirmeye yönelik atılacak adımlara katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.4.Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir:

1. İstanbul ili sınırları içerisinde bulunan Kartal, Pendik ve Sultanbeyli ilçelerinde 2016-2017 eğitim-öğretim yılında çalışmakta olan sınıf öğretmenleri ve sınıf öğretmenliği mezunu yöneticiler ile sınırlıdır.
2. Konu olarak ele alınan ülkelerden Türkiye, Almanya, İngiltere, Singapur, Avustralya ve Japonya ile sınırlıdır.
3. Özlük hakları açısından öğretmenlerin çalışma koşulları, maaş ve ek ödemeleri, terfi ve ilerlemeleri, yer değiştirmeleri disiplin cezaları- işten çıkarma ve emeklilik durumları ile sınırlıdır.
4. Katılımcılara yöneltilen görüşme soruları ve eğitim çalışanlarının bu sorulara verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

1.5.Sayıltı

Bu araştırmada katılımcıların araştırma sorularına içten ve samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

1.6.Tanımlar

Özlük Hakkı: Devlet görevlisinin yasaların öngördüğü koşul ve biçimlere bağlı olan hakkıdır (Eğitim Çalışanları İçin Hak Arama Rehberi, 2012).

Karşılaştırmalı Eğitim: Farklı kültürler ve farklı ülkelerde, iki veya daha fazla eğitim sisteminin benzerlikleri ve farklılıklarını tanımlamaya yardım eden, benzer görünen

olguları açıklayan ve insanları eğitme yolları hakkında yararlı teklifler getiren bir disiplindir (Türkoğlu, 1984).

Yatay Yaklaşım: Farklı ülkelerin eğitim sistemlerinin ayrı ayrı incelenmesinin ardından elde edilen verilerden yararlanılarak karşılaştırılan ülkelerin ele alınan konuları ile ilgili farklılıklarının tespit edilmesidir (Türkoğlu, 1984).

Dikey Yaklaşım: Ülkelerin eğitim ile ilgili konuları karşılaştırılırken, incelenen konunun yıllar içerisindeki farklılaşması betimlenir. Geçmişteki veriler ile mevcut veriler birlikte değerlendirilerek gelecekteki yıllar için tahminlerde bulunulabilinen yaklaşımdır (Adamson ve Morris, 2014).



BÖLÜM II: ALAN YAZIN

2.1. Karşılaştırmalı Eğitim

Bu çalışmada altı farklı ülkedeki sınıf öğretmenlerinin özlük hakları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Böylelikle söz konusu ülkelerdeki hakların benzerlikleri ve farklılıkları tespit edilmiştir. Bu noktadan hareketle bu bölümde karşılaştırmalı eğitim ve gelişim süreci hakkında bilgilere yer verilmiştir.

2.1.1. Karşılaştırmalı Eğitim Kavramı

Karşılaştırmalı eğitim; eğitimde program geliştirme, eğitimde psikolojik hizmetler, eğitim yönetimi, eğitimde ölçme değerlendirme, yabancı ülkelerde eğitim, uluslararası eğitim, eğitim tarihi, eğitim sosyolojisi ve eğitim felsefesi gibi bir alt eğitim bilimi dalıdır (Ergün, 1985).

Karşılaştırmalı eğitim, eğitime yön veren tüm unsurları içermektedir. Bu unsurlar eğitim ile ilgili yasalar, politikalar ve eğitimin finansal kaynaklarını kapsamaktadır. Ayrıca karşılaştırmalı eğitim, eğitim ile ilgili tüm sorunları inceler. Bu nedenle karşılaştırmalı eğitim alanında yapılan tüm çalışmalar eğitimi iyileştirmek için yapılmaktadır. Bu amaç doğrultusunda karşılaştırmalı eğitim ile ilgili yapılan çalışmalar mevcut durumu ortaya koymakla kalmaz, geleceğe yönelik önerilerde de bulunur (Türkoğlu, 2012).

Herhangi bir ülkede ortaya çıkan eğitim ile ilgili sorunların çözümüne katkı sağlamak amacı ile karşılaştırmalı eğitim araştırmaları yapılmaktadır. Bu araştırmaların içeriğinde, farklı ülkelerde benzer sorunlara nasıl çözüm yolları oluşturulduğu ele alınmaktadır. Ancak eğitim ile ilgili problemlere çözüm yolu aranırken, farklı ülkelerdeki uygulamaların aynısını yapmak yerine her ülkenin kendi gerçeklerine en uygun çözüm yolunu bularak hareket etmesi gerekir (Demirel,1996). Karşılaştırmalı eğitim, normatif bir bilim değildir. Bu nedenle incelenen olgular ile ilgili herhangi bir değer yargısı sunmamaya çalışır (Ergün, 1985).

Karşılaştırmalı eğitim çalışmalarının Marc Antoine Jullien'in 1817 yılında yaptığı eğitim kurumları hakkında bilgi toplama çalışması ile başladığı ifade edilmektedir. Jullien yayınladığı “Karşılaştırmalı Eğitim Üzerine Bir Çalışma Planı ve Ön Görüşler” adlı kitapta eğitim kurumlarını ve uygulamalarını karşılaştırmak için sistematik bir yaklaşım önermektedir (Demirel, 2000).

Günümüzde karşılaştırmalı eğitim çalışmalarının sayısının günden güne artış gösterdiği bilinmektedir. 20. yüzyılın başlarında Avrupa’da ve Amerika’da farklı ülkelerin eğitim sistemlerinin incelendiği çalışmalarının temel amacı, eğitim sistemlerinin aksayan yönlerinin belirlenmesi olarak görülmekteydi. Bu nedenle yaygın olarak betimleme yönteminin tercih edildiği düşünülmektedir. Ancak son yıllarda eğitim sistemlerini biçimlendiren temel etkenlerin neler olduğunu araştıran çalışmaların sayısı artış göstermektedir. Araştırma yöntemlerinin değişimi, karşılaştırmalı eğitim alanının kuramsal çerçevesinin oluşmasına olanak sağlamıştır. Karşılaştırmalı eğitimin zaman içerisinde yaklaşımları ve yöntemleri değişmiş günümüzdeki halini almıştır (Sağlam ve Yüksel, 2012).

2.1.2. Karşılaştırmalı Eğitim Çalışmaları Yöntemleri

Karşılaştırmalı eğitim çalışmaları, başlangıcından bu güne araştırmacıların kullandıkları çeşitli yöntemler ile çeşitlendirilmiştir. Karşılaştırmalı eğitim çalışmalarında kullanılan temel yöntemler:

- Jullien Yöntemi: Bu yöntem iki olguyu içinde bulundurmaktadır. Bunlar, deneysel- tümdengelim ya da nitel-yarı etnografik olarak ifade edilmektedir. Jullien yönteminin temel amacı; eğitim ile ilgili belirli bir olgunun farklı ülkelerle kıyaslanması ve karşılaştırılan durum ile ilgili güçlü yönlerin ve zayıf yönlerin belirlenmesidir. Bu belirlemenin ardından zayıf yönlerin güçlendirilmesi için çözüm önerileri sunmaktır (Sağlam ve Yüksel, 2012).
- Tarihsel Yöntem: Bu yöntemin başlıca savunucuları Kandel, Hans ve Ulich’tir. Kandel, eğitim çalışmalarında tarihsel arka planın önemini vurgulamaktadır. Hans karşılaştırmalı eğitimi oldukça kapsamlı bir alan olarak görmektedir. Bu nedenle tarihsel yöntemi savunanlar, herhangi bir karşılaştırmalı eğitim çalışmasında elde edilen verilerin yorumlanabilmesi için doğal ve sosyal çevrenin etkilerini ve tarihsel arka planı vazgeçilmez unsurlar olarak görmektedirler (Adamson, Bray ve Mason, 2014).
- İşlevsel Çözümleme Yöntemi: 1960 ve 1970’li yıllarda kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntemde eğitim sistemleri sosyal, politik ve ekonomik alanlarla birlikte incelenmektedir. İşlevsel çözümleme yöntemi kullanılarak yapılan karşılaştırmalı eğitim çalışmalarının amacı, eğitim basamaklarında yer alan kurumların

toplumsal ihtiyaçları karşılama durumunu işlevsel açıdan incelemektir (Sağlam ve Yüksel, 2012).

- Sosyolojik Yöntem-Sorun İnceleme Yöntemi: Problem çözme yöntemi olarak da ifade edilen bu yöntem eğitim sistemi içerisindeki bir sorunun farklı ülkeler ile karşılaştırırken, ülkelerin sosyal, politik, kültürel, ekonomik ve dini sistemlerinin de karşılaştırılarak yorumlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Çünkü bu yöntemin savunucularına göre eğitim sorunları, toplumsal sorunlar olarak görülmektedir (Bray, 2005).
- Analitik Yöntem- Bereday Yöntemi: 1964 yılında George Z. F. Bereday tarafından sosyolojik yöntemin sınırlılıklarından yola çıkılarak oluşturulmuştur. Bereday iki farklı ülkenin eğitim ile ilgili karşılaştırmaların yapılmasında dört temel adım belirlemiştir. Bunlar; iki ülke ile ilgili yalnızca pedagojik verilerin kullanıldığı “*betimleme*” adımı, pedagojik verilerin tarihi, siyasi, ekonomik ve sosyal veriler ile harmanlandığı “*yorumlama*” adımı, iki ülkenin verileri ile ilgili benzerlik ve farklılıkları içeren bir karşılaştırma hipotezinin kurulduğu “*yan yana koyma*” adımı ve hipotezlerin eş zamanlı karşılaştırılarak sonuca ulaşıldığı “*karşılaştırma*” adımıdır (Manzan, 2014).
- Nicel-İstatistiksel Yöntem: Günümüzde OECD ve UNESCO gibi kuruluşların karşılaştırmalı eğitim araştırmalarında bu yöntemi sıklıkla tercih ettikleri görülmektedir. Bu yöntemde verilerin geçerli ve güvenilir olması oldukça önemlidir. Elde edilen veriler çoğunlukla sınıflandırma yapmak amacıyla kullanılmaktadır (Sağlam ve Yüksel, 2012).
- Bray ve Thomas Yöntemi: Mark Bray ve R. Murrey Thomas tarafından 1995 yılında geliştirilen bu yöntemde eğitim ile ilgili yapılan karşılaştırmaların düzey ve türe göre sınıflandırılmasına katkı sağlamaktadır. Karşılaştırmalarda ele alınan konular bir küp şekliyle betimlenmektedir. Küpün ayrıtları “*demografik gruplar*”, “*eğitsel boyutlar*” ve “*coğrafiik düzey*” olarak adlandırılmaktadır. Yapılan karşılaştırmaların boyutlarını zenginleştirmek ve detaylandırmak amacı ile küpün ayrıtları kendi içinde birimlere ayrılmaktadır. Böylelikle karşılaştırmalarda her boyut ve düzey için ayrı bir veri elde edilmektedir (Bray ve Thomas, 2005).

2.1.3. Karşılaştırmalı Eğitim Yaklaşımları

Günümüzde karşılaştırmalı eğitim alanı ile ilgili çok sayıda yayın ve çalışma mevcuttur. Karşılaştırmalı eğitim, doğası gereği araştırmacının ilgi alanı, karşılaştırılan konunun derinliğine, kıyaslanan duruma etki eden etmenlerin niceliğine göre farklı çalışmaları gerektirebilmektedir. Bu nedenle karşılaştırmalı eğitim yaklaşımları ve yöntemlerindeki belirsizlik, yapılan çalışmaların sınıflandırılmasına da sirayet etmektedir. Mevcut çalışmalara rağmen halen tam ve kesin olarak karşılaştırmalı eğitim sınıflandırması yapılamamıştır. Farklı ülkelerden, farklı uzmanların görüşleri dikkate alınarak kesin olmayan ancak yaygın olarak kullanılan gruplandırmalar ilgili alan yazınlarında yer almaktadır. Çoğunlukla yapılan gruplandırmalarda çalışmaların çok ülkeli karşılaştırma, az ülkeleri karşılaştırma ve tek ülkeleri karşılaştırma olmak üzere ülke sayılarının dikkate alındığı sınıflandırmalar kullanılmıştır (Sağlam ve Yüksel,2012).

2.1.3.1. Türkiye’de Karşılaştırmalı Eğitim Alanında Kullanılan Yaklaşımlar

Türkiye’de ilk karşılaştırmalı eğitim çalışması “Mukayeseli Eğitim” adı ile 1967 yılında Prof. Dr. Fatma Varış tarafından yapılmıştır. Ardından Prof. Dr. Kemal Aytaç 1970 yılında Mukayeseli Eğitim Araştırmaları Enstitüsü’nü kurmuş ve ilk tercüme kitabı yayınlamıştır. 1984 yılında Prof. Dr. Adil Türkoğlu karşılaştırmalı eğitim alanında yazılan ilk doktora tezini tamamlamış ve Türkiye’de karşılaştırmalı eğitim çalışmaları bu güne değin devam etmiştir (Aynal, 2012). Türkiye’de 1967 yılından buyana karşılaştırmalı eğitim çalışmalarında başvurulan yaklaşımlar şu şekilde çeşitlik göstermiştir:

- Yatay yaklaşımlar: Farklı ülkelerin eğitim sistemleri ayrı ayrı incelenir. Çalışmanın sonunda elde edilen verilerden yararlanılarak karşılaştırılan ülkelerin ele alınan konular ile ilgili farklılıkları tespit edilir (Türkoğlu, 1984).
- Dikey yaklaşımlar: Ülkelerin eğitim ile ilgili konuları karşılaştırılırken, incelenen konunun yıllar içerisindeki farklılaşması betimlenir. Geçmişteki veriler ile mevcut veriler birlikte değerlendirilerek gelecekteki yıllar için tahminlerde bulunulabilir (Adamson ve Morris, 2014).
- Problem çözme yaklaşımı: Eğitim sistemi içerisindeki tespit edilen bir problem ile ilgili analizler yapılır ve problemin çözümüne yönelik çalışmalar mevcut analizlerin ışığında yürütülür (Ültanır, 2000).

- Örnek olay yaklaşımı: Eğitim sistemi ile ilgili mevcut bir problem duruma, farklı ülkelerdeki olumlu örnekler incelenerek çözüm önerisi getirilir (Manzan, 2014).
- Yapısal-işlevci yaklaşım: Eğitim sistemleri ile eğitime etki eden kurumsal paydaşlar arasındaki işlevsel etkiyi analiz etmektedir (Ültanır, 2000).
- Açıklayıcı yaklaşım: Eğitim ile ilgili bir durumun farklı ülkelerdeki uygulamanın karşılaştırılması yapılır. Belirlenen olumsuzlukların nedenleri araştırılır. Bu nedenlerden yola çıkarak, gelecekte söz konusu olumsuzlukların giderilmesi için çalışmalara yer verilir (Aynal, 2012).
- Tanımlayıcı yaklaşım: Farklı ülkelerin eğitim ile ilgili durumlarını içeren literatür taraması yapılır. Çalışmanın sonunda incelenen konuya dair ülkelerdeki uygulamalar ile ilgili ortak yönler ve farklılıklar belirlenir (Ültanır, 2000).
- Değerlendirici yaklaşım: Birden çok ülkenin eğitim ile ilgili kurumsal ya da sistematik olgularının araştırmacıların kendi kişisel görüşleri ile değerlendirmeleri şeklindedir (Saracoğlu, 1990).

Bunların dışında Ültanır (2000), karşılaştırmalı eğitim çalışmalarında üç temel yaklaşımdan söz etmektedir.

- Yordayıcı Yaklaşım: Yakın gelecekte hangi siyasi ve kurumsal eğilimlerin daha anlamlı olacağını önceden yordanmasını içeren yaklaşım.
- Yönetici Yaklaşım: Eğitim sistemlerinin ortaklaşa ya da tek başına gelişmesine yardım eden yaklaşım.

Çeşitli ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin özlük haklarının ele alındığı bu çalışmada söz konusu haklara dair karşılaştırmalar yatay ve dikey yaklaşım benimsenerek yapılmıştır.

2.2. Çeşitli Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları

Eğitim kavramının tarihi çok eski zamanlara dayanmasına rağmen eğitimi verme işinin yani öğretmenliğin ortaya çıkışı eğitim ortamlarının modernize edilmesi ile başladığı görülmektedir. Zamanla eğitimin bir bilim dalı olarak ele alınması ile eğitim verecek kişilerin belirli bir yeterliliğe sahip bireyler olması zorunlu hale gelmiştir. Böylelikle öğretmenlik, uzmanlık gerektiren bir meslek olarak görülmeye başlanmıştır (Eskicumalı, 2002). Günümüzde ise öğretmenlik mesleği eğitimin vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiştir. Bu nedenle pek çok uzmanlık mesleğinde olduğu gibi öğretmenlik mesleğine giriş için de çeşitli ölçütler ve mesleğin sahip olduğu belirli çalışma şartları

bulunmaktadır. Bunlara bağılı olarak öğretmenlik mesleğini icra edenler, yasaların güvence altına aldığı özlük haklarına sahip olmaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları hakların, mesleğin toplum nezdinde statüsünün yükseltilmesi ve itibar gören bir meslek olarak görülebilmesi açısından önemli olduğu düşünülebilir.

Çeşitli ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin özlük haklarının belirtilmesinden önce, hak kavramı üzerinde durulması gerekmektedir. Bu nedenle araştırmanın bu bölümünde öncelikle hak kavramı açıklanmış daha sonra öğretmenlerin sahip oldukları özlük haklarına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

2.2.1. Hak Kavramı ve Hakların Sınıflandırılması

Çeşitli ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin mevcut özlük haklarının, Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları özlük hakları ile karşılaştırılan bu çalışmada öncelikle hak kavramı ve hakların sınıflandırılması ele alınmıştır. Buna göre karşılaştırmaya konu olan özlük haklarının hangi tür haklar olduğu belirlenmiş ve ilgili açıklamalar söz konusu hakların niteliğine göre yapılmıştır.

2.2.1.1. Hak Kavramı

Hak kavramı Türk Dil Kurumu tarafından adaletin ya da hukukun gerektirdiği kazanç olarak ifade edilmektedir. Hukuksal anlamda hak, hukukun hukuk tarafından güvence altına alınarak korunan ve bu korunmadan faydalanma durumunun kişi iradesine bırakıldığı menfaat olarak tanımlanmaktadır (Coşkun, 2006).

Hak kavramı farklı kuramsal çerçevede ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kuramlardan *irade kuramı*, hak kavramını hukukun bireylere tanıdığı irade şeklinde tanımlamaktadır. *Çıkar kuramına* göre hak, hukuk sisteminde korunan menfaatler şeklinde açıklanmıştır. Bu kuramların yanı sıra hak kavramını ele alan bir diğer kuram ise *karma kuram*dır. Karma kuram hak kavramını, hem irade kuramının tanımını hem de çıkar kuramının tanımını sentezleyerek ele almıştır. Buna göre hak kavramı, hukukun kurallarına göre korunan ve hak sahibine bu korunmadan yararlanma iradesi sunan çıkarlardır (Gülmez, 2001).

Çeşitli ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin özlük haklarının ele alındığı bu çalışmada hak kavramı, karma kuramda ifade edildiği şekilde ele alınmıştır.

2.2.1.2. Hakların Sınıflandırılması

Öğretmenlerin özlük haklarına dair yapılan çalışmalar, pek çok ülkede öğretmenlerin devlete bağlı çalışmasının sonucunda personel hakları konusunda ele alındığı görülmektedir. Türkiye’de durum benzerlik göstermektedir. Türkiye’de öğretmenlerin özlük haklarına ilişkin yapılan çalışmalarda kuramsal çerçeve, anayasada yer alan kamu çalışanlarına ilişkin maddelerin ele alınarak oluşturduğu söylenilebilir.

1982 anayasasına göre haklar *Özel Haklar* ve *Kamu Hakları* olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Özel haklar, kişilerin özel hukuki işlerini düzenleyen yasalardan oluşan haklardır (Kalabalık, 2003). Kamu hakları ise kişilerin kamu kurumları ve toplumla olan ilişkilerini düzenleyen haklar olarak ifade edilmektedir (Bozkurt, 2003). Kamu hakları genel olarak iki ana başlık altında incelenmektedir. Bu haklardan ilki anayasada yer alan şekliyle *Genel Nitelikli Kamu Hakları*’dır. Bu haklar *temel haklar* olarak da ifade edilmektedir. Genel nitelikli kamu hakları anayasada *Kişisel Haklar*, *Sosyal Haklar* ve *Siyasal Haklar* olmak üzere üç ana başlık altında incelenmektedir. Bir diğeri ise belirli kişilerin kamu ile olan ilişkilerinden kaynaklanan hakları kapsayan *Özel Nitelikli Kamu Haklarıdır* (Gözübüyük, 2006).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yer alan öğretmenlere ilişkin genel hak ve sorumluluklar şu şekildedir:

- Basına bilgi veya demeç verme hakkı,
- Kamu görevlilerinin parasal ve özlük haklarının güvencesi,
- Emeklilik hakkı,
- Çekilme (istifa) hakkı,
- Müracaat, şikâyet ve dava açma hakkı,
- Sendika kurma, üye olma ve sendikal faaliyette bulunma hakkı,
- İsnat ve iftiralara karşı korunma hakkı,
- Toplu eylemde bulunma hakkı,
- Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı,
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı,
- Gizli bilgileri açıklama yasağı,
- Siyaset yapma yasağı,
- Mal bildiriminde bulunma zorunluluğu,
- İzin hakkı,

- Çalışma saatleri,
- Kademe ve derece ilerlemesi,
- Emeklilik hakları,
- Hastalık ve analık sigortası hakkı,
- Yardım ödenekleri,
- Cenaze giderleri.

Türkiye’de öğretmenlerin haklarının, anayasada belirlenen haklardan Özel Nitelikli Kamu Haklar kapsamında yer aldığı görülmektedir. Bu nedenle sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin yapılan bu araştırmada “öğretmenlerin özel nitelikli kamu hakları” ifadesi yerine yaygın tabir ile “*özlük hakları*” ifadesi kullanılmıştır.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin özlük haklarından seçili ülkelere dair daha rahat bilgi edinilebilmesi böylelikle sağlıklı bir karşılaştırma yapılabilmesi adına en genel haklar üzerinde durulmuştur. Bu haklar; çalışma koşulları, maaş ve ek ödemeler, terfi ve ilerleme, yer değiştirme ve emeklilik hakları olarak belirlenmiştir. Ayrıca seçili ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin çalışma koşullarına dair daha sağlıklı bilgi edinilebilmesi ve objektif bir karşılaştırma yapılabilmesi için belirlenen hakların yanı sıra, sınıf öğretmenlerine uygulanan disiplin cezaları da incelenmiştir.

Araştırmanın bir sonraki bölümünde seçili ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin belirlenen özlük haklarına ilişkin durumlarına yer verilmektedir. Söz konusu ülkelerin seçiminde uluslararası sınav sonuçları, ülkelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri ve kültürel yapıları esas alınmıştır.

2.2.2. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları

79 milyon 814 bin nüfusa sahip olan Türkiye’nin Gayri Safi Yurtiçi Hasılası yaklaşık 741 milyar ABD dolarıdır. Türkiye’de yaklaşık 18 milyon öğrenci, bir milyonun üzerinde öğretmen bulunmaktadır (MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2017). Türkiye’de eğitim politikaları yalnızca MEB tarafından belirlenmektedir. 81 il ve bu illere bağlı 919 ilçede eğitim ve öğretim adına yapılan tüm uygulamalar Bakanlık tarafından yürütülmektedir. Türkiye’de öğretmenlerin büyük bir kısmı devlet memurudur. Ancak 2016 yılından itibaren göreve başlayan öğretmenlerin tamamı sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilmektedir. Öğretmenler devlet memurlarının bağlı oldukları 657 Sayılı Devlet

Memurları Kanunu'nda yer alan maddelerin gereğine uygun şekilde çalışırlar. Öğretmenlerin tabi olduğu bir diğer yasa ise 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunudur. Türkiye'de Mart 2016'dan itibaren göreve başlayan sınıf öğretmenleri sözleşmeli öğretmen olarak ve hem yazılı hem sözlü sınavla değerlendirilerek göreve alınmaktadır. MEB'in 2015 yılında yayınlamış olduğu atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde öğretmenliğe alım şartları maddeler halinde belirtilmiştir:

- Öğretmenlik mesleğine aday öğretmen olarak girilir.
- Aday öğretmenliğe/öğretmenliğe atanacaklarda, 657 sayılı Kanunun 48'inci maddesinde belirtilen genel şartların yanında aşağıdaki özel şartlar aranır;
- Mezun olunan yükseköğretim programının, Bakanlığın öğretmenliğe atanacakların tespitine ilişkin kararına göre atama yapılacak alana uygun olması,
- Öğretmenliğe kaynak teşkil eden yükseköğretim programlarından mezun olanların ihtiyacı karşılamadığı alanlara atanacaklar hariç olmak üzere, Bakanlıkça uygun görülen pedagojik formasyon eğitiminin başarıyla tamamlanmış olması,
- İlk atama kapsamında atanacakların, KPSS'den atanacakları alanlar için belirlenen taban puan ve üzerinde puan almış olmaları,
- Devlet memurluğundan veya öğretmenlik mesleğinden çıkarılmayı gerektiren bir ceza alınmamış olması,
- Aday öğretmenler, en az bir yıl fiilen çalışmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamak kaydıyla, Bakanlıkça yapılacak yazılı veya yazılı ve sözlü sınava girmeye hak kazanır.
- Aday öğretmenler, görev yaptığı eğitim kurumunda ve eğitim ortamında Performans Değerlendirme Formu üzerinden, göreve başladığı ilk dönemde bir, takip eden dönemde ise iki defa olmak üzere, değerlendiriciler tarafından toplamda üç defa değerlendirilir. Değerlendiriciler; İl Millî Eğitim Müdürünce görevlendirilecek maarif müfettişi, aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumu müdürü ve eğitim kurumu müdürünün görevlendirdiği danışman öğretmenden oluşur.
- İlk değerlendirme aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumunda eğitim kurumu müdürü ve danışman öğretmen tarafından bireysel olarak ayrı ayrı yapılır. İkinci değerlendirme aynı şekilde, üçüncü değerlendirme ise maarif müfettişi,

eğitim kurumu müdürü ve danışman öğretmen tarafından ayrı formların bireysel olarak doldurulması suretiyle bir arada yapılır.

- Performans değerlendirmesi, bir dönemde en az iki ay fiilen öğretmenlik görevi yapan aday öğretmenler hakkında uygulanır.
- Birinci, ikinci ve üçüncü değerlendirme puanları; her bir değerlendirme için değerlendiricilerin vermiş olduğu puanların aritmetik ortalaması alınarak ayrı ayrı belirlenir. Nihai performans değerlendirme puanının belirlenmesinde; birinci değerlendirme sonucunun yüzde onu, ikinci değerlendirme sonucunun yüzde otuzu, üçüncü değerlendirme sonucunun ise yüzde altmışı dikkate alınır. Buçuklu puanlar bir üst tam puana tamamlanır. Nihai performans değerlendirme puanı yüz üzerinden en az elli ve üzerinde alan aday öğretmenler performans değerlendirmesinde başarılı sayılır ve sınava girmeye hak kazanır.
- Performans değerlendirmesinde başarılı olamayan aday öğretmenler, aday öğretmen unvanını kaybeder ve memuriyetle ilişkileri kesilir. Başarısız olan aday öğretmenlerin başarısızlığa neden olan durumları değerlendiriciler tarafından belgelendirilir.
- Sınav, göreve başlama tarihine göre en az bir yıl fiilen çalışan ve performans değerlendirmesinde başarılı olan aday öğretmenlere, Bakanlıkça belirlenecek merkezlerde ve tarihlerde yapılır.
- Sınavın, yazılı ve sözlü olarak yapılması halinde önce yazılı sınav, bu sınav sonuçlarının açıklanmasını beklemeden de sözlü sınav yapılır.
- Performans değerlendirmesinde başarılı bulunan aday öğretmenler Bakanlıkça yazılı sınava tabi tutulur. Yazılı sınava ilişkin diğer iş ve işlemler Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğünce yürütülür.
- Sınav çoktan seçmeli test veya açık uçlu sorular ile yapılır, uygun görülen soru çeşitlerinden biri veya birkaçı birden kullanılabilir. Yazılı sınav konuları ve puan ağırlıkları şunlardır;
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun (%20),
- Bakanlık teşkilatı, görevleri ve mevzuatı (%30),
- 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu,
- 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,

- 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu,
- Görevin gerektirdiği diğer mevzuat,
- Öğretmenlik uygulamaları (%50),
- Eğitim öğretimin planlanması, öğrenme ortamları, sınıf yönetimi, öğretim yöntem ve teknikleri, ölçme ve değerlendirme,
- Yazılı sınavın ardından aday öğretmenler Bakanlıkça sözlü sınava tabi tutulabilir. Aday öğretmenlerin sözlü sınava tabi tutulup tutulmayacağı ve tutulacaksa sözlü sınavın yer ve zamanı Bakanlıkça önceden ilan edilir. Sözlü sınav illerde veya Bakanlık merkezinde oluşturulacak sözlü sınav komisyonu/komisyonları tarafından yapılır.
- Sözlü sınavda adaylar, Öğretmen Sözlü Sınav Değerlendirme Formu üzerinden; Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade kabiliyeti ve muhakeme gücü, iletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti, bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı, topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri, yönlerinden sözlü sınav komisyonu üyelerince değerlendirilir.
- Sınavda başarılı olan aday öğretmenler, valiliklerce öğretmen olarak atanır.
- Sınavda başarılı olamayan aday öğretmenler, il içinde aynı hizmet alanında başka bir eğitim kurumunda görevlendirilerek bu Yönetmelik hükümlerine göre yeniden performans değerlendirmesi ve sınava tabi tutulur. Bu kapsamdaki aday öğretmenlerden performans değerlendirmesinde veya sınavda başarısız olanlar öğretmenlik unvanını kaybeder ve memuriyetle ilişkileri kesilir. Ancak bunlardan aday öğretmenliğe başlamadan önce ilgili mevzuatına göre devlet memurluğunda adaylıkları kaldırılarak asıl memurluğa atanmış olanlar, Bakanlıkta kazanılmış hak aylık derecelerine uygun memur kadrolarına atanır (MEB Öğretmen atama ve yer değiştirme yönetmeliği, Resmi Gazete, 2015).

Türkiye’de 2002-20015 yılları arasında göreve başlayan sınıf öğretmenleri KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı), 1999-2001 yılları arasında göreve başlayan sınıf öğretmenleri DMS (Devlet Memurluğu Sınavı) puanına göre okulları tercih yaparak atanmışlardır.

2.2.2.1. Türkiye’ de Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları

657 Sayılı Devlet Memurları Kanun'un “Çalışma Saatleri” başlıklı 99. maddesindeki; “Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Ancak 12.03.1964 tarih ve 11654 Sayılı Resmî Gazetede Yayımlanan [439 Sayılı](#) Milli Eğitim

Bakanlığına Bağlı Yüksek ve Orta Dereceli Okullar Öğretmenleri İle İlkokul Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatleri ile Ek Ders Ücretleri Hakkında Kanun ile öğretmenlerin çalışma saatleri düzenlenmiştir. Bu kanuna dayanılarak çıkartılan 16.12.2006 tarih ve 26378 Sayılı Resmî Gazetede Yayımlanan MEB Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve [Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar](#)'ın “*Aylık Karşılığı Ders Görevi*” başlıklı 5. maddesinde “*Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri haftada 18 saat maaş karşılığı olarak derse girmektedir.*” ifadesi yer almaktadır. Ancak Türkiye’de ilkokul öğrencileri haftalık 30 saat ders gördükleri için, sınıf öğretmenleri haftada 30 saat derse girmek durumundadır. Sınıf öğretmenleri maaş karşılığının dışında 12 saat daha çalışmaktadırlar.

Tablo 2.1’de yer alan veriler incelendiğinde OECD’nin yayınladığı raporda Türkiye ile ilgili verilerin yanlış olduğu birçok eğitim kuruluştan tarafından belirtilmiştir. Ülkemizde okulların açık olduğu iş günü ortalama 180 gündür. Her gün 6 ders saati derse giren sınıf öğretmenleri yılda toplam 1080 ders saati çalışır. Buda yaklaşık 720 saatlik bir zamanı göstermektedir. Öğretmenlerin net öğretim saatine bakıldığında Türkiye’de net öğretim saati OECD ortalamasından düşüktür. OECD’nin 2012 yılında yayımlanmış olduğu raporda yer alan toplam çalışma saati incelendiğinde, yapılan hesapta 2012 yılı temel alındığı görülmektedir. Buna göre ancak, ilköğretim okullarının ve liselerin de dâhil olduğu bir hesap ile 1816 saatlik bir çalışma saati elde edildiği görülmektedir. 2017 yılında bir sınıf öğretmeni 720 saatin dışında seminer dönemleri, kurul toplantıları da dâhil olmak üzere ortalama 900 saat çalışmaktadır. Dolayısıyla bu verilerin OECD ortalamasından düşük olduğu görülmektedir. Ancak öğretmenlerin iş yükleri okulda bulundukları zamanın dışında da devam ettiği, özellikle sınıf mevcutlarının da yüksek olduğu dikkate alınırsa bu sayı 900 saatin çok daha üzerindedir denilebilir.

Tablo 2.1.

Türkiye’de İlkokulda Yıllık Öğretim Saati ve Çalışma Saati

	Net Öğretim Saati	Toplam Çalışma Saati
Türkiye	621	1816
OECD Ortalaması	782	1678

Kaynak: OECD, 2012

Türkiye’de öğretmenlerin çalışma koşulları incelendiğinde; 657 sayılı kanunda herkes için geçerli şartların dışında bölgeden bölgeye değişen imkânları ve imkânsızlıkları

görmek mümkündür. Bunların başında sınıf mevcutları gelmektedir. Türkiye’de ilkokul sınıf mevcutları okulların bulundukları bölgeye göre değişiklik göstermektedir. Özellikle büyük şehirlerde bu fark oldukça belirgin şekilde görülmektedir. Aynı il içerisinde kimi ilkokullarda sınıf mevcutlarının 20 öğrenci, kimi okulların sınıf mevcutlarının ise 50 öğrenci olması öğretmenlerin çalışma şartlarının aynı olmadığını göstermektedir (Milli Eğitim İstatistikleri, 2016).

Türkiye’de birleştirilmiş sınıf sayısının pek çok gelişmiş ülkelerdeki birleştirilmiş sınıf sayısına kıyasla oldukça fazla olduğu görülmektedir. Türkiye’de 27 bin 461 ilkokulun 8 bin 457’si birleştirilmiş sınıflı okullardır (Milli Eğitim İstatistikleri 2016). Buna göre Türkiye’deki okulların yaklaşık %31 ‘i birleştirilmiş sınıf sistemiyle eğitim veren okullardan oluşmaktadır. Öğretmenler sobalı okullarda birçok fiziki imkândan yoksun bir şekilde derse girmektedir. Ayrıca özellikle kırsal bölgelerde ulaşım ve barınma problemlerinin de yaşandığı bilinmektedir. Öğretmenlerin çalışma şartları söz konusu olduğunda, şehir merkezlerinde görev yapan öğretmenler ile birleştirilmiş sınıflarda öğretim yapan öğretmenlerin çalışma koşullarının ve hayat standartlarının oldukça farklı olduğu görülmektedir. Ancak Türkiye’de sınıf öğretmenlerinin tamamı aynı yasaya tabi olmakta, aynı maaşı almakta ve aynı haklara sahip olmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları bölgelere göre değişen yalnızca aldıkları hizmet puanlarıdır. Bu durumun öğretmenlerin yer değişikliği talebinde bulundukları zaman, yıl bazında aldıkları hizmet puanlarının daha fazla olmasının sağladığı kolaylık dışında herhangi bir avantaj sağlamadığı görülmektedir.

Türkiye’de göreve yeni başlayan öğretmenler zorunlu hizmet bölgesinde çalışmak zorundadır. Zorunlu hizmet bölgesinde çalışan öğretmenlerin, zorunlu hizmet görev yılı okulların türüne göre farklılık göstermektedir. Kimi okulların 4 yıl, kimi okulların ise 7 yıl çalışma zorunluluğu vardır. Üstelik zorunlu hizmet çalışmalarını tüm öğretmenler tamamlamak zorundadır. Zorunlu hizmet bölgeleri çoğunlukla dezavantajlı bölgelerdir (MEB Tebliğler Dergisi, 2017).

Tablo 2.2’de yer alan MEB’in 2014 yılında yayınlamış olduğu eğitim istatistiğinin verilerine göre ilkokulda ortalama sınıf mevcudu Türkiye genelinde 23 olarak belirtilmiştir. OECD’nin 2014 yılında yayınlamış olduğu raporda ilkokulda ortalama sınıf mevcudu 21 olarak belirtilmiştir. Buna göre Türkiye’de sınıf mevcutları OECD ülkelerine kıyasla fazla olduğu söylenilebilir.

Tablo 2.2.

Türkiye’de İlkokullarda Ortalama Sınıf Mevcutları

	2014 Yılı
Türkiye Ortalaması	23.0

Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri, 2014

Tablo 2.3 incelendiğinde Türkiye’de öğretmen başına düşen öğrenci sayısı OECD ortalamasının üzerindedir denilebilir. OECD’nin daha önceki yayımlamış olduğu raporlarda 2000 yılında Türkiye ortalaması 30’un üzerinde gösterilmektedir. Bu süre zarfında öğretmen alımlarında ciddi bir artış olmuştur. 2005 yılında MEB’e bağlı çalışan toplam öğretmen sayısı yaklaşık 591 bin iken, bu sayı 2017 itibariyle yaklaşık 1milyona yükselmiştir. (MEB İstatistikleri, 2017). Ancak yine de öğretmen başına düzen öğrenci sayısı OECD ortalamasının üstünde yer almaktadır.

Tablo 2. 3.

Türkiye’de İlkokullarda Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı

Türkiye Ortalaması	19.0
OECD Ortalaması	15.9

Kaynak: OECD, 2014

2.2.2.2. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları

Türkiye’de öğretmen maaşları en çok tartışılan ve birçok yanlış da içinde barındıran bir durumdur. Öncelikle diğer birçok ülkede olmayan bir uygulamayı bilmek gerekmektedir. Türkiye’de sınıf öğretmenleri ders dönemini kapsayan 10 ay boyunca tatil dönemindeki 2 aydan daha farklı bir aylık ücret alırlar. Sınıf öğretmenleri branş dersleri de dahil haftada 30 saat ders vermektedir. (Branş derslerine farklı öğretmen girse bile sınıf öğretmeni o dersten ücret alır.) Bu 30 saatin 18 saati maaş karşılığıdır. Geri kalan saatler ek ders ücreti adı altında ücretlendirilmektedir. Ek ders ücreti saati 13,08 TL’dir. Ek ders ücretleri ödemeleri hesaplamasında, bir haftada girilen 30 saatlik dersin her 10 ders saatine “eğitim öğretimi planlama ücreti” adı altında 1 saat daha ek ders yazılır. Sınıf öğretmenleri haftalık 30 saatlik dersin, 18 saati karşılığı maaş karşılığı, 12 saati ek ders karşılığıdır. Haftalık girilen derslerden her 10 saate 1 saat olmak üzere her hafta 3 saat

eğitim öğretimi planlama ücreti adı verilen ücret ile birlikte toplam 15 saat ek ders ücreti alırlar (Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi, 2018).

Tablo 2.4 incelendiğinde göreve yeni başlayan öğretmenlerin 3220 TL maaş aldığı ve memuriyette en yüksek derece olan ¼'de çalışan bir öğretmenin 3.830 TL maaş aldığı görülmektedir. Tablodaki yer alan maaşlardan 27 yıllık tecrübeye sahip bir öğretmenin maaşı ile göreve yeni başlayan öğretmenin maaş farkının 610 TL olduğu görülmektedir.

Tablo 2.4

Türkiye’de Temmuz Ayı Sınıf Öğretmenlerinin Maaşı

Derece	Hizmet Yılı	
9/1	0-1	3220 TL
4/1	15	3592 TL
1/4	27	3830 TL

Kaynak: Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi, 2018

Tablo 2.5 incelendiğinde öğretmen maaşlarının 2005 yılından 2015 yılına yaklaşık üç kat arttığı görülmektedir. Ek ders ücretleri incelendiğinde 2005 yılından 2015 yılına kadar üç katından daha az bir artış olduğu söylenilebilir.

Tablo 2.5.

Türkiye’de 2005-2015 Yılları Arası Sınıf Öğretmenlerinin Aylık Maaşları

Derece	2005	2006	2007	2008	2009	2015
1/4 (En Üst)	873	998	1123	1236	1360	2579
4/1 (15 Yıl)	796	917	1018	1120	1232	2422
9/1(Başlangıç)	707	823	928	1036	1140	2220
Ek Ders Ücreti (Saati)	3.51	5.17	5.86	6.1	6.34	9.35

Kaynak: Avrupa Komisyonu, Türk Eğitim Sistemini Örgütlenmesi, 2009/10, s. 233-234, Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi, 2015

Tablo 2.6 incelendiğinde öğretmenlerin bir yıllık başlangıç maaşları Türkiye’de 26 964 ABD doları iken OECD ortalaması 31.028 ABD dolarıdır. Türkiye’de sınıf öğretmenlerinin başlangıç maaşının OECD ortalamasının altında kaldığı görülmektedir. 15 yıllık tecrübeye sahip sınıf öğretmenlerinin maaşı OECD ortalaması 42.675 ABD dolarıdır. En yüksek öğretmen maaşı OECD ortalaması 51.254 ABD dolarıdır. Buna göre de Türkiye’de öğretmenlerin tecrübelerine göre maaş artış oranlarının düşük olduğu, buna bağlı olarak da tecrübeli öğretmen maaşının OECD ortalamasının altında kalmaya devam ettiği söylenebilir. Ancak bu tablo yalnızca maaşlar dikkate alınarak düzenlenmiştir.

Türkiye’de tüm sınıf öğretmenleri on ay boyunca ek ders ücreti almaktadır. Bu tabloya ek ders ücretleri de dâhil edilmiş olsaydı göreve yeni başlayan öğretmenlerin maaşlarındaki kıyaslamada, Türkiye için OECD ortalamasına oldukça yakın bir ücretten bahsedilebilirdi. Bu nedenle tabloya bakıldığında ek ders ücretleri ihmal edildiği için gerçeğe yakın bir sonuç elde edilememiştir. Ancak tecrübeli öğretmenlerin maaşlarının kıyaslanmasında ek ders ücretleri dâhil edilse bile Türkiye OECD ortalamasının oldukça altında kalmaya devam edeceği düşünülmektedir.

Tablo 2.6

Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin Maaşı

Başlangıç Maaşı	15 Yıl Tecrübe Sonrası Maaş	En Yüksek Maaş
26 964 ABD Doları	28 740 ABD Doları	30 862 ABD Doları

Kaynak: OECD, 2014

2.2.2.2.1. Sınıf Öğretmenleri için Sosyal Yardımlar ve Ek ödemeler

Türkiye’deki sınıf öğretmenlerine maaşlarının dışında ek olarak çeşitli sosyal yardımlar adı altında ödemeler yapılmaktadır. Ayrıca maaş karşılığı girilen derslerin dışında haftalık ek ders ödemesi, görev alındığı takdirde çeşitli sınavların ücretleri, egzersiz dersi ücreti, destek eğitim ücreti vs. gibi ödemeler yapılmaktadır.

2.2.2.2.1.1. Ek Ders Ücretleri

Haftalık ek ders ücreti adı altında verilen ve her ayın 1’i ila 10’u arasında ödemesi yapılan çeşitli ödemeleri kapsayan ücretler “ Ek Ders Ücreti” şeklinde adlandırılarak verilmektedir.

Haftalık Ek Ders Ücreti

Ek Ders Yönetmeliğine göre Türkiye’de sınıf öğretmenlerinin haftalık 30 saat derse girmeleri sebebiyle, ek ders almadan çalışan sınıf öğretmeni bulunmamaktadır. Bu nedenle Türkiye’deki sınıf öğretmenleri eğitim öğretimin devam ettiği 1 eylülünden başlayan ve 1 temmuzda yaz tatili ile sonlanan zaman aralığına kadar ek ders ücreti aldığı görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin ek ders ücretleri; sınıf öğretmenlerinin herhangi bir rapor ya da izin durumu olmadığı sürece ve derslerine branş öğretmenleri girmiş olsa dahi haftalık 30 saat üzerinden hesaplanarak ödenmektedir. . Ek ders ücreti saati 13,08 TL’dir.

Bunun yanı sıra sınıf öğretmenlerine Temmuz ve Ağustos aylarında ek ders ücreti ödenmemektedir. Ancak maaşlarda herhangi bir değişiklik yapılmamaktadır. Öğretmenlerin maaşları diğer tüm memurların da olduğu gibi her ayın 15'inde hesaplarına yatmaktadır. Ancak ek dersler daha farklı bir zaman diliminde öğretmenlere ödenir. Bu tarih her ayın 1'i ile 10'u arasında değişmektedir (MEB Ek Ders Yönetmeliği, 2006).

Sınav ücretleri

Türkiye'de eğitim sisteminde oldukça fazla merkezi sınav vardır. Bu sınavlarda görevli olarak öğretmenler yer almaktadır. Yıl içerisinde hem MEB hem de ÖSYM oldukça fazla sınav yapmaktadır. Bu sınavlarda görev alan öğretmenlerin alacakları ücretler sınava ve göreve göre değişiklik göstermektedir. MEB ile yetkili sendika ile imzalan 2013 yılındaki toplu sözleşmede en az 160 TL ve en çok 280 TL olarak yer almaktadır (Resmi Gazete, 2013).

Belletici Öğretmenlerin Görev Ücretleri

Türkiye'de her ilde pansiyonlu okul bulunması zorunluluğu vardır. Bazı illerde hem ilçelerde hem de illerin merkezlerinde pansiyonlu okullar bulunmaktadır. Bu okullarda görevli öğretmenler belleticilik görevi yapmaktadırlar. İhtiyaç halinde farklı okullardan öğretmenlere de belleticilik görevi verilmektedir. Bu görevden alınan ücretler ek ders ödemelerine yansımaktadır. (MEB Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın 13. maddesinde belirtilmiştir. Söz konusu 2013/03 nolu genelge). Buna göre belleticilik görevi için günlük 4 ek ders ücreti ödenmektedir.

Egzersiz Çalışmaları

MEB'in ilgili yönetmeliğinde "Ders dışı izcilik, beden eğitimi ve spor çalışmaları, halk oyunları ve güzel sanatlarla ilgili dallarda fiilen çalışma yaptıran öğretmenlere; aylık karşılığı ders, ek ders ve hazırlık ve planlama görevi saati sayısına bakılmaksızın, her bir saat çalışma karşılığında gündüz ücreti üzerinden, haftada azamî 6 saati geçmemek üzere, her bir ders saati başına 1 saat ek ders ücreti ödenir. Ancak, bir ders yılında bu kapsamda ödenecek toplam ek ders saati sayısı, okulun bir ders yılındaki toplam ders saati sayısının %5'ini geçemez." şeklinde ifade edilmiştir. Bu etkinliklerde görev alacak öğretmenlerde aranacak nitelikler ve her bir etkinlik için gerekli öğrenci sayısı ile benzeri diğer hususlar

Bakanlıkça belirlenir. Etkinlik programları okul müdürlüklerince hazırlanır ve Millî Eğitim Müdürlüklerince onaylanır.

Yukarıda açıklaması da yapılan maddeye göre sınıf öğretmenleri bazı alanlarda egzersiz çalışmaları yapabilirler. Ancak böyle bir çalışma için gerekli sertifikaların olması gerekmektedir. Mevcut şartlar sağlanırsa haftada yaklaşık 6 saat bir ek ders ücreti alırlar.

2.2.2.2.1.2. Eğitim-Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği

Yer yıl eğitim döneminin ilk ayında, bir kereye mahsus olarak tüm öğretmenlere ödenen ve miktarı toplu sözleşmeyle belirlenen ödenektir. 2018-2019 eğitim öğretim yılı için belirlenen ücret 1130 TL'dir. 657 Sayılı kanunun ek 32. Maddesinde eğitim öğretim yılına hazırlık ödeneğinin miktarının bakanlar kurulunca belirlenerek, her öğretim yılının ilk ayında bir defaya mahsus olmak üzere ödeneceği ifade edilmiştir (MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2018).

2.2.2.2.1.3. Banka Promosyonları

Öğretmenler bulundukları ilçede maaşlarını, ilçe Millî Eğitim Müdürlüğünün belirlemiş olduğu anlaşmalı bankadan alır. İlçe müdürlükleri bu bankaları belirlerken birkaç yıllık süre için belirler. Bu süre dolduğunda o bölgedeki bankalardan teklif alırlar. Bu teklif ve anlaşma sırasında bankaların ilçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı çalışan personel için promosyon teklifleri olmaktadır. 2010 yılında T.C. Başbakanlığın yayınlamış olduğu bir genelge ile bu promosyon bedelinin tamamı ilçedeki Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı çalışan öğretmenlerin tamamına eşit olarak paylaştırılmaktadır. Bu ücret Türkiye'deki tüm ilçelerde değişiklik göstermektedir (Resmi Gazete, 2010).

2.2.2.2.1.4. Dil Tazminatı

“Devlet memurlarına ve çeşitli personel kanunlarına göre görev yapan kamu görevlilerine, yabancı dil bilgi seviyelerine ve görevleri sırasında yabancı dil bilgilerinden yararlanma durumuna göre Yabancı Dil Tazminatı ödenmektedir (Resmi Gazete, 2013).” Bu tazminatın ödenmesinde esas alınan dil bilgisi seviyesi, ÖSYM tarafından yapılan Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı (YDS) sonuçlarına göre belirlenmektedir. Bu sınavda alınan puanlara göre 100 puan -70 puan arası A, B ve C olmak üzere üçe ayrılır ve ödenen tazminat da buna göre değişir.

375 Sayılı Kanun Hükmündeki Kararnamenin 2. maddesine göre sınıf öğretmenleri için A düzeyinde alınan bir puan maaşa 81,41 TL; B düzeyinde alınan puan 54,27 TL ve C düzeyinde alınan puan ise 24,14 TL olmak üzere 5 yıl süre ile maaşlara yansıtılmaktadır.

2.2.2.2.1.5. Aile Yardımı

Devlet Memurları Kanunu 202. Maddesine göre evli olan memura aile yardımı yapılmaktadır. Böylelikle eşi çalışmayan öğretmenlerin maaşına 262.09 TL ücret eklenir. Bunun yanı sıra yine 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 206. maddesi gereğince 0-6 yaş arası her bir çocuk için devlet tarafından 77,11 TL; 6 yaşından büyük çocuklar için ise 49,97 TL ek ücret ödenmektedir (633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete, 2011).

2.2.2.2.1.6. Ölüm Yardım Ödeneği

Memurlar, aile yardımı ödeneğinden yararlanmakta oldukları çocuklarından birinin ölmesi halinde ölüm yardımı almaya hak kazanırlar. 1 Ocak 2017 itibari ile bu miktar net 975 TL olarak belirlenmiştir. Yine 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 208. Maddesi gereğince memurun çocuğunun vefatında aldığı ölüm yardımının yanı sıra, memur olmayan eşin vefatı durumunda da aynı miktarda yardım almaktadır. Aynı yasada memurun vefatı durumunda ise memurun sağlığında bildirdiği kişiye yoksa eşine çocuklarına, yoksa annesi babası ya da kardeşlerine net 1.506,86 TL ölüm yardımı devlet tarafından ödenmektedir.

2.2.2.2.1.7. Cenaze Giderleri

657 Sayılı DMK 210. maddesine istinaden Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği 46. maddesine göre “Cenaze giderleri; ölüm olayının meydana geldiği yerde, ölünün gömülmesi ile ilgili olarak yapılan giderleri kapsar. Çelenk, törene ait taşıt giderleri ve benzeri tören harcamaları için herhangi bir ödeme yapılmaz. Cenaze, kişinin hastalığında tedavi edilmekte olduğu sağlık kurumunca kaldırılmış ise, buna ait masraflar ibraz edecek faturaya dayanılarak yukarıdaki esaslar dairesinde bu kuruma ödenir” (MEB Mevzuat, 2009).

2.2.2.2.1.8. Uzman Öğretmen / Baş Öğretmen Kariyer Ödemesi

Kariyer basamaklarına ilişkin 13.08.2005 tarih ve 25905 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği” yayınlandıktan sonra 27 Kasım 2005 ve 30 Nisan 2006 yılında yapılan sınav sonrası hak kazananlara bu ödeme yapılmaya başlanmış, ancak başka sınav yapılmadığından ilk düzenlemeyle bu iki unvanı alanlar hariç bu tazminattan kimse faydalanamamaktadır. Uzman öğretmenlere 2017 Temmuz ayı itibari ile 341,49 TL ilave ücret ödenmektedir (Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi, 2018).

2.2.2.2.1.9. Toplu Sözleşme Primi

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4. maddesi ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca sendikaya üye olan personele Ocak-Nisan-Temmuz-Ekim aylarında olacak şekilde üç ayda bir toplu sözleşme primi ödenir. Bu ayların net maaşları diğer aylara göre 72.04 TL yüksek gözüktür.

2.2.2.2.1.10. Yol Gideri ve Gündelikler

Öğretmenlerin tayin ile yer değiştirmesinde tüm masrafları devlet tarafından karşılanır. Burada gideceği yerin uzaklığı, memurun bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, evli ve çocuklu oluşu ödenen miktarda artışı sağlar. Yol gideri olarak otobüs KM mesafe cetveli esas alınır, ayrıca terminale ulaşım taksit bedeli ödenir. Burada amaç yer değiştiren memurun taşınma masraflarının devlet tarafından karşılanmasıdır (657 Sayılı kanunun 177. maddesinde yer alır. Ödemeler 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre ödenir.)

2.2.2.2.1.11. İLKSAN Yardımları

Tam açılımıyla “İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı” olan İLKSAN ilkokul öğretmenleri arasında yardımlaşmayı sağlamak amacıyla kurulmuştur. Bu çerçevede ilkokul öğretmenlerinden kesinti yapılmaktadır. Bu kesintiler de kıdeme göre değişir. Maaş bordrosundaki Emekli Keseneği bölümünde yer alan miktarın %10’u tutarında bir kesinti yapılmaktadır. Bu da göreve yeni başlayan ve 30 yıllık bir öğretmen aidatı yaklaşık olarak 40 TL ile 55 TL arasında bir tutardır. Ayrıca derece, kademe ilerlemesi olduğu aylarda İLKSAN aidatı çift kesilmektedir.

İLKSAN üyeliği 01.06.2012 tarihinden önce göreve başlayan sınıf öğretmenlerine zorunlu iken bu tarihten sonra göreve başlayan sınıf öğretmenlerine isteğe bağlı olarak değiştirilmiştir. Yalnız üye olunduktan sonra üyelikten; kurum değiştirmek, emekliye ayrılmak, ölüm gibi durumlar dışında ayrılmak gibi bir durum söz konusu değildir. Yalnızca sınıf öğretmenlerine has bir sandık olan İLKSAN'ın yardımları şunlardır:

İkraz Yardımı: Sandık üyelerinin ekonomik sıkıntılarının giderilmesi amacıyla, Sandık bütçesinin elverdiği ölçüde, piyasa şartlarından daha uygun faiz oranı ile Sandık üyelerinin kredilendirilmesidir.

Evlenme Yardımı: Sandığa en az bir yıllık üyeliğini doldurmuş olan sınıf öğretmenlerine evlendikleri takdirde bir defaya mahsus olmak şartı ile her yıl sandık yönetim kurulunca tespit edilen miktar kadar bir yardım yapılır. 2015 yılında evlenen üyelere 550 TL yardım yapılmaktadır.

Emeklilik yardımı: Üyelik kapsamında 120 ay üyeliği olan tüm üyeler bir defaya mahsus olmak şartı ile emeklilik yardımı alırlar. Bu da şöyle hesaplanır:

- Üyenin sandığa ödemiş olduğu aidatın yüzde yüz elli tutarı ile,
- Üyenin ödemiş olduğu son aidatın yüz ile çarpımının tutarı ile,
- Üyenin son aidat tutarının dört katının, aidat ödenen toplam yılla çarpımı tutarının toplamıdır. 25 yıllık bir üyenin emekli yardımı yaklaşık olarak 22.000 TL -28.00 TL tutarındadır.

Doğal Afet Yardımı: Sandık üyesi iken doğal afete maruz kalan üyelere bir defaya mahsus olmak üzere, üyenin adına kayıtlı mesken veya ikametinde bulunan eşyaların hasara uğraması halinde, hasar tespit oranına göre yapılan yardımdır. Bu yardım miktarı da üyenin son aidat tutarına göre ve hasarın durumuna göre hesaplanır. Az hasarlı ise son aidat tutarının 16 katı, orta hasarlı ise son aidatın 20 katı, ağır hasarlı ise son aidat tutarının 24 katı şeklinde yardım yapılır.

Ölüm Yardımı: Sandık üyesi iken ölenlerin kanuni varislerine; üyelik süresinde şart aranmaksızın emeklilik yardımında yapılan hesaplama şekliyle yardım yapılır.

Maluliyet Yardımı: Sandık üyesi iken malulen emekli olan üyenin, üyelik süre şartına bakılmaksızın yine emekli yardımı miktarının hesabı ile aynı şekilde hesaplanarak yapılan yardımdır.

Şehit Yardımı: Görevi başında iken öldürülen (şehit edilen) üyelerin varislerine yapılan yardımdır. Bu yardım için şahadet belgesi gerekmektedir. Yardımın miktarı emekli yardımının hesaplandığı şekilde hesaplanır (İLK SAN, 2017).

Türkiye’de il ve ilçelerin belediyeleri şehir içi ulaşımlarda öğretmen indirimi uygulaması mevcuttur. Ayrıca özel hastanelerde, bütün sosyal tesislerde, uçak yolculuklarında, tren yolculuklarında öğretmen indirimi uygulaması görülmektedir.

Türkiye’de MEB’e bağlı olarak faaliyet gösteren 81 il merkezinde ve 737 ilçe merkezinde bulunan, öğretmenlerin barınma, yemek, eğlence vb. gereksinimlerini karşılamak için faaliyet gösteren yaklaşık 800 öğretmen evi bulunmaktadır. Bu kurumlarda görevli yöneticiler devlete bağlı öğretmenlerden olup, kurumların ücretleri de öğretmenlere özel indirimli fiyatlardır (Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenevi Yönergesi, 2013).

2.2.2.3. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin İzin ve Tatilleri

Öğretmenlerin yaz tatilleri ve yarı dönem tatilleri dışında ve resmi tatiller haricinde başka tatilleri yoktur. Ancak yıl içerisinde özel durumlarda izin hakları vardır. Bu izinler izin yönetmeliğinde açıkça belirtilmiştir. MEB’in 2001 yılında yayınlamış olduğu İzin Yönetmeliğinde verilmesi zorunlu olan izinler şunlardır:

- Kadın memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Sağlık durumu uygun olduğu takdirde hekimin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışabilir. Bu durumda, kadın memurun fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir.
- Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir.
- Doğumun beklenen tarihten sonra gerçekleşmesi halinde, fazladan geçen süreler doğum sonrası analık izni süresinden düşülmez.
- Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.

- Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir.
- Erkek memura, isteği üzerine eşinin doğum yapması nedeniyle doğum tarihinden itibaren on gün izin verilir.
- Memura, isteği üzerine kendisinin veya çocuğunun evlenmesi halinde evlilik tarihinden itibaren yedi gün izin verilir.
- Memura, isteği üzerine eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba veya kardeşinin ölümü halinde ölüm tarihinden itibaren yedi gün izin verilir.

Hastalık ve refakat izni;

- Memura, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde on sekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise on iki aya kadar hastalık izni verilir. Azamî izin sürelerinin hesabında, aynı hastalığa bağlı olarak fasılalarla kullanılan hastalık izinleri de, iki izin arasında geçen sürenin bir yıldan az olması kaydıyla dikkate alınır.

Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre;

- Memurlara tek hekim raporu ile bir defada en çok on gün rapor verilebilir. Raporda kontrol muayenesi öngörülmüş ise kontrol muayenesi sonrasında tek hekim tarafından en çok on gün daha rapor verilebilir.
- Memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.

Aylıksız izinler ise, doğum yapan memura doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden, eşi doğum yapan memura ise doğum tarihinden itibaren olmak üzere, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar toptan veya kısım kısım aylıksız izin verilir. Aylıksız izin süresinin bitimine bir aydan daha az bir süre kalanlara bu kapsamda aylıksız izin verilmez şeklindedir.

2.2.2.4. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemesi

Türkiye’de bütün devlet memurları 657 sayılı yasaya bağlıdır. Bu yasada genel tüm haklar, şartlar yükümlülükler belirtilmiştir. Sınıf öğretmenleri de söz konusu yasada belirtilen memuriyet kademesine 9/1’den başlarlar. Liseyi dört yıl eğitim gören öğretmenler bu kademeyi 1 derece arttırma hakkına sahiptir. Yüksek lisans, doktora da bu kademedede yine birer derece arttırır. Aynı zamanda 657 sayılı kanunun 64. maddesinin 4. fıkrasına göre de 8 yıl boyunca herhangi bir disiplin cezası almamış olan memurun derecesine bir derece daha arttırma hakkı verilmiştir.

Türkiye’de eğitim yöneticileri MEB’in belirlediği kriterlere göre görevlendirilir. Eğitim yöneticilerinin tamamı dört yıl süre ile görevlendirilmektedir. Bir eğitim kurumunda yönetici olarak görev yapan kişi farklı bir şehre, ilçeye ya da aynı ilçe içindeki farklı bir okula tayin istediğinde öğretmen olarak görevlendirilir. Eğitim yöneticisi olarak görevlendirilen bir öğretmen, görevlendirildiği kurumdan farklı bir kuruma tayin istediğinde yöneticilik görevinden istifa ederek ayrılmaktadır. Okul müdürü ya da müdür yardımcısı olmak isteyen öğretmenler puan üstünlüğüne bağlı olarak açık olan kurumlar için tercih yapmaktadır.

Okullarda yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak genel şartlar:

- Yönetici olarak görevlendirileceklerde aşağıdaki genel şartlar aranır;
- Yükseköğretim mezunu olmak,
- Değerlendirme başvurusunun son günü itibarıyla Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak,
- Görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birine öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak ve görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birinde aylık karşılığında okutabileceği ders bulunmak,
- Değerlendirme başvurusunun son günü itibarıyla, son dört yıl içinde adlî veya idarî soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak,
- Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilecekler bakımından, ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış, erteletmiş ya da bu yükümlülüğünden muaf tutulmuş olmak.

Müdür olarak görevlendirileceklerde aranacak özel şartlar;

- Müdür olarak görevlendirileceklerin aşağıdaki şartlardan en az birini taşımaları gerekir:
- Müdür olarak görev yapmış olmak.
- Kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak.
- Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.

Müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerin aşağıdaki şartlardan en az birini taşımaları gerekir:

- Müdür, kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı veya müdür yetkili öğretmen olarak görev yapmış olmak.
- Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.
- Adaylık dâhil en az dört yıl öğretmen olarak görev yapmış olmak.
- Müdür başyardımcılığı veya müdür yardımcılığı görevleri boş bulunan eğitim kurumlarına müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilmek için üç katı kadar adayın değerlendirme başvurusunda bulunmaması hâlinde, bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendindeki süre iki yıla düşürülür (Resmi Gazete, 2017).

Yukarıda belirtilen tüm şartlara sahip adaylar puan üstünlüğüne göre var olan boş kadrolar için tercih yapmaktadır. Yönetici adaylarının başvuru puanları, MEB'in Nisan 2017'de yayınlamış olduğu Ek-1 Belgesine göre elde edilen puanın yarısı ile yönetici adaylarına mülakat sonucunda verilen puanın yarısının toplamı sonucunda elde edilmektedir (MEB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, 2017).

Türkiye’de öğretmenler isterlerse il ve ilçelerin eğitim müdürlüklerinde Şube Müdürü olarak görev yapabilmektedirler. Şube müdürü olabilmek için belirli bir hizmet yılını tamamlayan ve Şube Müdürlüğü Sınavına başvuruda bulunan adaylar yazılı sınava alınır. Sınavın sonucuna göre başarılı olanlar sözlü sınavlara tabi tutulur ve var olan boş kadrolar için tercih yaparlar (MEB Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Atanması Hakkında Yönetmelik, 2013).

Öğretmenlerin bakanlık kadrolarında eğitim uzmanı olarak görev yapabilmeleri için, ihtiyaç durumlarında açılan sözlü –yazılı sınavlara başvurmaları gerekmektedir.

Türkiye’de öğretmenlerin kariyer gelişimi ile ilgili 2004 yılında Milli Eğitim Temel Kanunu’nda “*kariyer basamakları*” belirlenmiştir. Buna göre öğretmen, uzman öğretmen

ve başöğretmen olmak üzere üç ayrı öğretmen belirlenmiştir. Bu dönemde yapılan bir sınav ile uzman, başöğretmen unvanları alınmış. Ancak bu uygulamayla ilgili çeşitli olumsuz görüşler ortaya çıkmıştır. Uygulamanın öğretmenler arasında eşitliği bozacağını, ayrımcılık yaratacağını, bu yapının çalışma barışını zedeleyeceğini ve aslında öğretmenliğin bir uzmanlık mesleği olduğu için öğretmenlerin ayrı bir uzmanlık unvanına gerek duymayacaklarını belirterek pek çok kişi uygulamaya tepkisini dile getirmiştir. Böylelikle bu uygulama yalnızca bir kere yapılmış ve kaldırılmıştır. Son zamanlarda sıkça kariyer basamaklarının tekrar gündeme geleceği konuşulmaktadır fakat yasal bir düzenleme yapılmamıştır (Milli Eğitim Temel Kanunu, 2004).

Türkiye’de öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri için ücretsiz birçok hizmet içi eğitim Bakanlık tarafından verilmektedir. Bu eğitimlerde öğretmenlerin tüm yol, barınma beslenme giderleri karşılanır. Katılanlara bakanlık onaylı sertifikalar verilir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin yüksek lisans, doktora gibi akademik çalışmaları içinde teşvikler vardır. Yüksek lisans ya da doktora tamamlayan öğretmene bir derece ek olarak verilir. Son zamanlarda yüksek lisans ve doktora tamamlayan öğretmenlere hizmet puanlarında da ek puan verileceği gündemde olsa da henüz yasal bir düzenleme başlamamıştır. Birçok eğitim sendikası özel üniversiteler ile anlaşmalar yapmış, bu sayede pek çok öğretmen yüksek lisans diploması almıştır. Devlet okullarında çalışan bir sınıf öğretmenine yüksek lisans ya da doktora eğitimi için belirli bir izin verilmemiş ancak müdürlerin öğretmenin ders programlarını akademik derslerine göre ayarlamaları konusunda bir uygulamaya gidilmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı İzin Yönergesi, 2013).

2.2.2.5. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin Yer Değiştirmeleri

Türkiye’de sınıf öğretmenlerin yer değiştirmeleri, bakanlığın belirlemiş olduğu hizmet puanları ile yapılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığının 2015 yılında yayınladığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 40. maddesine göre okulların bulunduğu bölgeler çeşitli hizmet bölgelerine ayrılmış ve bu bölgelerde görev yapan öğretmenlere bir yılı tamamladıklarında 10 ile 30 arasında değişiklik gösteren hizmet puanları verilmiştir.

Hizmet puanı, hizmet alanları bakımından bu yönetmelikte belirlenen puanlardan görev yapılan hizmet alanı için öngörülen puanın o hizmet alanındaki çalışma süresi ile çarpımı sonucu elde edilir. Hizmet puanının hesabına esas sürelerin yıldan artan her ayı için o hizmet alanında bir yıllık süreye karşılık gelen puanın 1/12’si esas alınır. Aydan artan

süreler dikkate alınmaz. Yıldan artan süreler için hesap edilen hizmet puanının kesirli olması hâlinde kesirli puan tama tamamlanır. Bu şekilde hesaplanacak hizmet puanı, o hizmet alanı için bir yıl hizmet karşılığında öngörülen puandan çok olamaz. Aynı hizmet alanında bulunan eğitim kurumlarında geçen süreler birlikte değerlendirilir. Yatılı bölge ortaokullarında görev yapan kadın öğretmenlerin hizmet puanlarına her yıl için 12, erkek öğretmenlerin hizmet puanlarına ise her yıl için 6 puan eklenir. MEB Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında görev alan yönetici ve öğretmenlerin hizmet puanlarına, bu kapsamda görev yaptıkları her ay için 0,5 puan eklenir. Zorunlu çalışma yükümlülüğünü yerine getirmek üzere zorunlu hizmet alanlarına atanıp zorunlu hizmet alanlarında fiilen görev yapmakta olan öğretmenlerden bu Yönetmelikte zorunlu hizmet alanları için öngörülen azami çalışma sürelerinin üzerinde görev yapanların hizmet puanları, görev yapmakta oldukları hizmet alanı için öngörülen puan dikkate alınarak azami çalışma sürelerinin üzerinde geçen ilk yıl için %25, ikinci yıl için %50, üçüncü ve sonraki yıllar için %100 artırılarak belirlenir.

Türkiye’de mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin zorunlu çalışma yükümlülüğü vardır. Zorunlu çalışma yükümlülüğü, MEB’in belirlemiş olduğu iller, ilçeler ve okullar kategorilendirilmiş olarak öğretmenlere duyurulur. Zorunlu çalışma yükümlülüğünden 6/5/2010 tarihinden önce Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak göreve başlayanlar; terör eylemleri etkisi ve sebebiyle şehit olan veya çalışamayacak derecede malul olan ya da malul olup da çalışabilir durumda olan kamu görevlileri ile er ve erbaşların, öğretmen olan eş ve çocukları ile anne, baba ve kardeşleri ve en az % 40 oranında çalışma gücünden yoksun olduğunu belgelendiren öğretmenler muaf tutulur.

Türkiye’de öğretmenlerin “aynı kurumda çalışmada” yıl sınırlaması getirilmiştir. Buna göre maksimum çalışma süresine gelen ve tayin istemeyen öğretmenlere rotasyon uygulaması yapılacağı yönetmelikte belirtilmiştir. Öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda azami çalışma süresi Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 48. maddesinde:

- Öğretmenler, aynı eğitim kurumunda adaylık dâhil toplam en fazla 8 yıl görev yapabilir.
- Aynı eğitim kurumunda yer değiştirme yapılacak yılın 30 Eylül tarihi itibarıyla toplam 8 yıl görev yapan öğretmenlerin atamaları, yapılacak duyuru üzerine ders yılının sona erdiği tarihten itibaren en fazla iki ay içinde, coğrafi durum ve ulaşım şartları göz önünde bulundurularak valiliklerce belirlenen ilçe gruplarında olmak üzere alanlarında öğretmen ihtiyacı bulunan eğitim kurumlarına tercihleri

doğrultusunda hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılır. Tercihlerine atanamayanlar ile tercih yapmayanların atamaları ise aynı eğitim kurumundaki görev süresi en fazla olandan başlamak üzere alanlarında öğretmen ihtiyacı bulunan ilçe gruplarındaki eğitim kurumlarına valiliklerce resen yapılır.

- Bu yönetmeliğe göre yapılacak atamalarda, öğretmenlere en fazla 40 eğitim kurumu tercih etme hakkı verilir.
- Bu madde kapsamında yer değiştirecek öğretmenlerin hizmet puanlarının hesabında başvuru tarihinin son günü dikkate alınır.
- Birleştirilmiş sınıf uygulaması yapılan eğitim kurumlarında görev yapanlar hariç olmak üzere alanı sınıf öğretmeni olan öğretmenlerden ara sınıflarda görev yapmakta iken aynı eğitim kurumunda 8 yıllık görev süresini dolduranların başka eğitim kurumuna atamaları, aynı sınıf ve şubeyle devam etmeleri şartıyla 4 üncü sınıfı okuttukları ders yılının sona erdiği tarih itibarıyla yapılır.
- Bu madde hükümleri, terör eylemleri etkisi ve sebebiyle şehit olan veya çalışamayacak derecede malul olan ya da malul olup da çalışabilir durumda olan kamu görevlileri ile er ve erbaşların öğretmen olan eş ve çocukları ile anne, baba ve kardeşleri; engelli öğretmenler; engellilik durumuna bağlı yer değişikliği yapanlardan bu durumları devam eden öğretmenler ve özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler hakkında uygulanmaz ifadeleri ile yer almaktadır.

MEB'in yayımlamış olduğu Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin aynı eğitim kurumunda 8 yıldan fazla çalışmaz ibaresi geçici bir madde ile düzenlenmiştir. Buna göre aynı eğitim kurumunda; 2014-2015 öğretim yılında 12 yıl, 2015-2016 öğretim yılında 11 yıl, 2016-2017 öğretim yılında 10 yıl, 2017-2018 öğretim yılında 9 yıl görev yapan öğretmenler hakkında uygulanır şeklinde değiştirilmiştir.

Türkiye'de öğretmenlerin zorunlu hizmet yılı dolmasa dahi belirli sebepler doğrultusunda tayin isteme hakları mevcuttur. Her yıl bakanlığın resmi sayfasında öğretmenler için mazerete bağlı yer değiştirme başvuruları ve şartları duyurulmaktadır. Mazeret ve engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeler yönetmeliğinin ilgili maddesinde belirtilmiştir.

Türkiye'de sınıf öğretmenleri herhangi bir zorunluluk hali olmaksızın tayin isteme hakkına sahiptir. MEB her yılın sonunda mazerete bağlı yer değiştirmelerinin ardından tayin isteyecek öğretmenler için başvuru duyurusu yapmaktadır. İsteğe bağlı yer değiştirmeler yönetmeliği madde 52'de:

- Öğretmenlerden yer değiştirme yapılacak yılın 30 Eylül tarihi itibarıyla kadrolarının bulunduğu eğitim kurumunda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar il içinde, bulundukları ilde üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar ise iller arasında yer değiştirme isteğinde bulunabilir. Üç yıllık çalışma süresinin hesabında il içinde yer değiştirecekler bakımından kadrolarının bulunduğu eğitim kurumunda, iller arasında yer değiştirecekler bakımından ise bulunduğu ilde fiilen öğretmen veya ikinci görev kapsamında eğitim kurumu yöneticisi olarak geçirilen süreler dikkate alınır.
- Sağlık ve aile birliği mazeretlerine bağlı olarak zorunlu çalışma yükümlülüğü ertelenen öğretmenler, bulundukları eğitim kurumunda en az üç yıl görev yapmaları şartıyla il içinde yer değiştirme isteğinde bulunabilir.
- İkinci görev kapsamında yönetici olarak görev yapmakta iken öğretmenliğe atanmak isteyenler ile ihtiyaç ve norm kadro fazlası öğretmenlerin isteğe bağlı yer değiştirmelerinde süre şartı aranmaz.
- Görev yerleri eğitim kurumunun kapanması, norm kadro değişikliği, hizmetin gereği ve benzeri çeşitli nedenlerle istekleri doğrultusunda veya resen değiştirilen öğretmenlerin bulundukları eğitim kurumunda veya ilde çalışılması gereken sürenin hesabında, daha önceki eğitim kurumlarında veya ilde geçen hizmet süreleri birlikte değerlendirilir şeklindedir.

2.2.2.6. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları

Öğretmenler disiplin cezalarının uygulanmasında da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na bağlıdır. Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinde şu şekilde yer almaktadır. Buna göre (657 Sayılı Kanun, Madde 125);

- Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,
- Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,
- Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,

- Usulsüz müracaat veya şikâyetle bulunmak,
- Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
- Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,
- Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,
- Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak
- Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,
- Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- Devlete ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,
- Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,
- İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,
- İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak,
- Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,
- Verilen emirlere itiraz etmek,
- Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,
- Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak,
- Toplu müracaat veya şikâyet etmek,
- Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- Yasaklanmış her türlü yayını görev mahallinde bulundurmak,
- Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek,
- Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,

- Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak,
- Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,
- 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek gibi durumlarda uyarı, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma gibi cezai yaptırımların uygulandığı görülmektedir.

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların sicilden silinmesine ilişkin süre içinde tekrarründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve iyi veya çok iyi derecede sicil alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir. Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir.

Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan Devlet memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hallerde, brüt aylıklarının 1/4'ü - 1/2'si kesilir ve tekrarründe görevlerine son verilir. 657 Sayılı kanunda da görüldüğü gibi Türkiye’de öğretmenlerin görevlerini ciddiyetle yerine getirmeleri konusunda her türlü detayı da içinde bulunduran bir ceza yönetmeliği vardır. Tüm bu cezalar verilirken öğretmenin birinci amiri okul müdürü ardından İlçe Kaymakamı ve İlçe Milli Eğitim Müdürü şeklindedir.

2.2.2.7. Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları

Türkiye’de sınıf öğretmenlerinin emeklilik durumları incelenirken, öncelikle öğretmenlerin kanunen emekli olabilecekleri mevzuatın incelenmesi gerekmektedir. Bu durumun sadece öğretmenlere mahsus bir durum olduğu görülmektedir. 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin “*Öğretmenlerin Emekliliği*” başlıklı 39 uncu maddesinde şu hükümler yer almaktadır:

" Öğretmenlerin emeklilik işlemleri Haziran ve Temmuz ayları içinde yapılır. Bu aylar dışında emeklilik işlemi yapılabilmesi, görev yapılan il sınırları içinde emeklilik talebinde bulunan personelin sınıf ve branşında öğretmen fazlasının bulunması ve işlemin Bakanlıkça uygun görülmesine bağlıdır." Bu hükme göre öğretmenlerin Haziran ve Temmuz ayları dışında emekli olması mümkün değildir. Yaş haddinden emeklilik durumunun istisna olduğunu belirtmek gerekmektedir.

Yine 657 sayılı kanuna göre öğretmenlerin emekli olmalarında tüm memurlarda olduğu gibi bir düzenlemeye gidilmiştir. Buna göre 08/09/1999 tarihinden önce hiçbir şekilde çalışması bulunmayan (*devlet memurluğu, sigortalı veya bağ-kur'lu çalışma süreleri bulunmayan*), bu tarihten sonra devlet memuru olarak göreve girenlerden;

- Kadın ve Erkek devlet memurlarının 25 hizmet yıllarını, ayrıca;
- Kadın devlet memurlarının 58,
- Erkek devlet memurlarının 60 yaşını tamamlamaları gerekmektedir

Kadın Devlet memurunun emekliliğini kazanması için 25 hizmet yılını ve 58 yaşını doldurması gereklidir. Erkek Devlet memurunun emekliliğini kazanması için 25 hizmet yılını ve 60 yaşını doldurması gereklidir (Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, 2012).

Tablo 2.7’de 2018 Temmuz ayı itibari ile emekliye ayrılacak olan öğretmenlerin alacakları emekli ikramiyeleri ve maaşları görülmektedir. Burada yer alan emekli ikramiyesinin yanı sıra tüm sınıf öğretmenlerinin üye olduğu İLKSAN adlı sandığın emeklilik yardımında da üyelik yılına bağlı olarak 22.000 ile 28.000 TL arasında bir ödeme yapılmaktadır (İLKSAN, 2018).

Tablo 2.7.

Türkiye’de Sınıf Öğretmenlerinin Emekli Maaşları ve Emekli İkramiyeleri (TL)

1/4 ve 3000 Ek Gösterge	25 Yıl	26 Yıl	27 Yıl	28 Yıl	29 Yıl	30 Yıl	35 Yıl	40 Yıl
Emekli Maaşı	2152.45	2181.15	2209.85	2238.55	2267.25	2295.95	2439.45	2582.94
Emekli İkramiyesi	68 988	71 748	74 507	77 265	80 027	82 786	96 584	110 382

Kaynak: Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi, 2017

2.2.3. Almanya’da Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları

Almanya orta Avrupa’da yer alan 80 milyonun üzerinde bir nüfusa ve 3.815 Trilyon \$Gayri Safi Yurtiçi Hâsılasına sahip dünyanın en güçlü ülkelerinden biridir. 16 federal eyaletten oluşmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2017). Almanya’da eğitim ve kültür işleri konusunda karar sahibi merkezi bir Eğitim Bakanlığı mevcut değildir. Eğitim ile ilgili tüm uygulamaları eyaletler çoğunlukla kendi yönetimindekilerin kararları ile yapmaktadır. Ancak okul örgütleri arasında ortaya çıkan farklılıkları azaltmak için çeşitli örgütler kurulmuştur. Bu teşekküllerin mevcudiyetine rağmen Almanya Federal Cumhuriyeti’nde eyaletler arasında büyük ölçüde ayrılıklar vardır (Almanya Konsolosluğu, 2017). Bu nedenle Almanya’daki sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin mevcut durumu ifade ederken farklı eyaletlerden örnekler verilmiştir. Almanya ile ilgili genel bulguların Berlin eyaletinde uygulandığı görülmektedir. Bu nedenle farklı uygulamalara yer verilmesi adına Bavyera, Hamburg ve Hessen Eyaletlerinden örnekler belirtilmiştir.

2.2.3.1. Almanya’da Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları

Almanya Eğitim ve Kültür Bakanlığı 1999 yılında tüm öğretmenleri kapsayan büyük bir konferans düzenlemiştir. Bu konferansta alınan kararlar 2005 yılında yeniden düzenlenerek halen uygulanmaktadır. 2005 yılında yapılan son değişiklikle mesleğe yeni başlayacak tüm öğretmenlerin lisans mezunu ve yüksek lisans yapmış olmaları istenmektedir. Mevcut maaşlı öğretmenler bu uygulamanın dışında tutulmuştur. 2005 yılından önce göreve başlamış olan öğretmenler için herhangi bir eyalet değiştirmek isteyen öğretmenler yeni görev yerlerinde yeni yasaya tabii olmaktadır (Federal Eğitim ve Kültür Bakanlığı, 2017).

Almanya’da bir öğretmenin mesai saatleri içinde sorumlulukları şu şekilde sıralanmaktadır; derse girmek, derslere hazırlık yapmak, öğrenci ürünlerini incelemek, okul dışı eğitim faaliyetleri organize etmek, başöğretmenlerce verilen idari işlere yardımcı olmak, aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde görev almak, öğrenciler için kitaplık oluşturmaktır. Ayrıca Almanya’da eyaletlerin birçoğunda ilkokul dersleri 45 dakika olarak işlenmektedir (Avrupa Komisyonu, Alman Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi, 2009/2010, Akt: Akgül, 2011, s.99).

Almanya’da neredeyse her eyalette öğretmenler okul-aile ve okul-çevre işbirliği konularında bir köprü durumundadır. Öğretmenler okul-aile birliklerinin yaptığı toplantılara katılır, yapılabilecek etkinlikleri teklif eder, etkinlikler planlar ve çoğu zamanda kendisi bizzat yönetir. Özellikle ilkokul öğretmenlerine çok iş düşmektedir. Ailenin okulla bağlantısını, faaliyetlere katılmasını öğretmenler sağlar. Yapılan müzikli bir faaliyette çalgıyı genelde öğretmenler çalar, oynanan kısa oyunlarda kendileri de rol alırlar. Öğretmen, öğrenci ve velilerinde beraber hazırladıkları şenliklerin yanı sıra okulun ilk haftası okul ve kilisenin iş birliği ile yapılan törenlerde de öncülük ederler. Bütün bunlar, öğretmenin çevreyle kaynaşmasını ve öğrencilerini daha yakından tanımasını sağlar. Alman eğitim sisteminde ilkokul 4. sınıftan sonra sınıf öğretmenlerinin verdikleri tavsiye mektupları öğrenci için çok önemlidir. Bu nedenle özellikle öğrencileri yönlendirme görevi açısından sınıf öğretmenlerine büyük sorumluluk düşmektedir. Nitekim öğretmenler bunun için velilere bilgilendirme toplantıları (*Bu toplantılar akşam 20.00’de başlar bu nedenle bu toplantılara bilgilendirme akşamları da denir*) düzenlerler (MEB, 2006).

Tablo 2.8’e bakıldığında ilkokullarda ortalama sınıf mevcutlarında 2000-2010 yılları arasında azalma olduğu görülmektedir. Ancak 2000-2010 yılları arasında Almanya’da sınıf mevcutlarında azalma olmasına rağmen OECD’nin ortalamasının üstündedir.

Tablo 2.8

Almanya’da İlkokullarda Ortalama Sınıf Mevcutları

2000 Yılı	2010 Yılı
22.4	21.5

Kaynak: OECD, 2012

Tablo 2.9’a göre Almanya’da ilkokullarda öğretmen başına düşen öğrenci sayısının, OECD ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.9

Almanya’da İlkokullarda Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı

Almanya Ortalaması	16.7
OECD Ortalaması	15.9

Kaynak: OECD, 2012

Tablo 2.10'a göre Almanya'daki ilkokullarda Yıllık Öğretim saati ve çalışma saati OECD ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.10

Almanya'daki İlkokullarda Yıllık Öğretim Süresi

	Net Öğretim Saati	Toplam Çalışma Saati
Almanya	805	1793
OECD Ortalaması	782	1678

Kaynak: OECD, 2012

Tablo 2.11 incelendiğinde, Almanya'da öğretmenlerin çalışma sürelerinin OECD ortalamasının üstünde rakamlar olduğu görülmektedir. Bu durum Almanya'da çalışan ilkokul öğretmenlerinin iş yükleri ve sorumluluklarının OECD ülkelerinin genelinden fazla olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.11

Almanya'da Öğretmenlerin Çalışma Süreleri

	Haftalık Öğretim Süresi (Saat)	Günlük Öğretim Süresi	Net Öğretim Saati (Saat)	Okulda Çalışılan Toplam Süre (Saat)	Yasal Çalışma Süresi (Saat)
Almanya	40	193	805	-	1179
OECD Ortalaması	38	186	779	1182	1665

Kaynak: OECD, 2011

2.2.3.1.1. Hessen Eyaleti'nde Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları

Hessen eyaleti Almanya'nın ortasında bulunan ve en yoğun nüfusuna sahip eyaletlerinden biridir. Kültürel ve ekonomik açıdan Avrupa'nın ve Almanya'nın genel merkezlerinden biri olarak görülmektedir (Hessen Kültür Bakanlığı, 2017).

Hessen eyaletinde öğretmenlerin görevleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- Eğitim, öğretim, rehberlik ve danışmanlık yapmak,
- Görevli oldukları okulun programının uygulanmasını sağlamak,
- İdari kararlara ve kurul kararlarına uygun davranmak,
- Derse zamanında başlamak,

- Stajyer öğretmenlerin yetiştirilmesinde görev almak,
- Kendini yetiştirmek ve hizmet içi eğitimlerden faydalanmak,
- Okul eşyalarını özenle kullanmak ve korumak,
- Öğretmen olmayan kişilerin okul veya sınıf faaliyetlerine katılması için gereken izni almak,
- Öğrencileri tek tek tanıyarak her birinin özelliklerine uygun önlemler almak,
- Nöbet tutmak,
- Kazaları derhal okul yönetimine bildirmek,
- Öğrencileri özel işlerinde kullanmamak,
- Görev ile ilgili hediye kabul etmemek,
- Okul ve kurum gezileri için sorumluluk almak,
- Okulu temsil amacıyla verilen görevleri yerine getirmek, ek görev almak,
- Veli toplantılarına katılmak, öğrenci velilerini bilgilendirmek (MEB, 2006).

Eyalette, maaş karşılığı okutulacak ders saati sayısını düzenleyen özel bir yönetmelik bulunmaktadır. Buna göre, ücret karşılığı okutulacak ek ders uygulamasına yer verilmemiştir. Öğretmenlerin, görevli oldukları okulun türüne, yaşlarına ve ek bazı görevler alıp almadıklarına göre maaş karşılığı girecekleri zorunlu ders sayısı belirlenmektedir. Sınıf öğretmenlerinin maaş karşılığı okutacakları ders saati 28 saattir. Bunun yanında 35-50 yaşındaki öğretmenlerin maaş karşılığı zorunlu ders saati sayısından bir ders saati düşürülür. Öğretmenler kural olarak ek derse girmezler. Ancak tam gün esasına göre çalıştırılmayan öğretmenler (yarım gün veya 2/3 gün esasına göre işe alınanlar), boş geçen derslere ücret karşılığı girebilmektedir. Öğretmenler yılda 75 iş gününe kadar izin kullanabilmektedir. Öğretmenlerin çoğu öğleye kadar okulda bulunmakta, öğleden sonra serbest kalabilmektedir (Hessen Eğitim ve Kültür Bakanlığı, 2017).

Öğretmenlerden memur statüsünde olanlar, kurumlarından izin alarak haftada 4-8 ders saati başka kurumlarda ders verebilir. Öğretmenlerin ek iş yapmaları kurumlarının izinlerine bağlıdır. Ancak ek işin öğretmenin okuldaki görevini olumsuz etkileyebileceği durumlarda buna izin verilmez. Öğretmenler kendi öğrencilerine ücretli özel ders veremez. Ayrıca bu uygulamada daha çok ücretli öğretmenlerin özel derse yöneldiği görülmüştür (Hessen Sosyal İşler ve Bütünleştirme Bakanlığı, 2017).

2.2.3.1.2. Hamburg Eyaleti'nde Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları

Almanya'nın başkent Berlin'den sonra en büyük eyalet şehri olan Hamburg, eyalet şehir olma özelliğini taşımaktadır. Güçlü ekonomisi ve yoğun nüfusu sebebiyle oldukça rağbet gören Hamburg eyaleti Almanya'nın eğitim alanında öncü eyaletlerinden biri olarak görülmektedir (Hamburg Eğitim ve Kültür Bakanlığı, 2017).

Öğretmenler, Senato tarafından belirlenen haftalık zorunlu ders saati esasına göre derslere girer. Girilmesi zorunlu olan ders saatini tamamladıktan sonra daha çok derse girip girmemeye; boş derse girmeleri gerekmiyor ya da okul ile ilgili başka bir görevleri yoksa öğretmenlerin kendileri karar verebilir. Öğretmenlere özel görevlerin verilmesi ve uygulanması ile ilgili kararlar saklıdır. Öğretmenler için diğer kamu kuruluşlarında çalışan kişilerin çalışma saatleri geçerli değildir. Hamburg'da tüm memurlar 36 saat çalışmakla yükümlüdür. 2011 yılında yürürlüğe giren yasaya göre, öğretmenler maaş karşılığı haftalık 28 saat derse girmekle yükümlüdür (Hamburg Okul ve Mesleki Eğitim Kurumu, 2017).

Almanya'nın Hamburg eyaletinde öğretmenlik toplumun büyük bir kesimin tarafından, tatili çok olan, yaptıkları hiçbir iş olmayan, tembel memur kesimi olarak görülmektedir. Hamburg'da 2011 Şubat ayında değişen bir yasa ile öğretmenlerin okullar açılmadan üç gün önce, okula hazırlık amacı ile göreve başlamaları sağlanmıştır (HmbGVBl, 2011).

2.2.3.1.3. Bavyera Eyaleti'nde Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları

Bavyera eyaleti Almanya'nın ekonomisi en güçlü ve eğitim seviyesi en yüksek olan eyaleti olarak belirtilmektedir. Bu nedenle eğitim ile ilgili çalışmaları diğer eyaletlerce örnek teşkil ettiği görülmektedir (Bavyera Eyalet Hükümeti, 2017).

İlköğretimin birinci kademesinde öğretmen haftada 28 saat ders karşılığı tam maaş almaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlere, 55 yaşından itibaren 1 saat, 58 yaşından itibaren 2 saat, 62 yaşından itibaren 3 saat ders indirimi uygulanmakta ve maaşları yine tam ödenmektedir. Bu eyalette ek ders uygulaması yoktur. Öğretmen yukarıda belirtildiği kadar derse girdiği takdirde tam maaş alır. Ancak istediği takdirde yukarıda belirtilen saatlerin altında da ders alma hakkına sahiptir. Örneğin; ilköğretimin birinci kademesindeki bir öğretmen, girmek zorunda olduğu 28 saat yerine 27 saat derse girerse maaşı 1/28, 26 saat girerse 2/28 oranında azalır. Ayrıca öğretmenlere idare tarafından ek görevler verilebilir, öğretmen yazarlık, bilimsel araştırma gibi uğraşlar ile ilgili

çalışabilir. Bu işler için izin alınmamaktadır. Özel ders verme olgusu öğretmenler arasında pek yaygın değildir. Özel ders veriliyorsa, bu konuda Maliyenin öngördüğü ölçüde vergi ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca Bavyera eyaletinde görev yapan öğretmenlerin yaklaşık % 95'i devlet memuru statüsündedir (Münih Bavyera Kültür ve Eğitim Bakanlığı, 2017).

Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin özel ders vermeleri veya özel dersanelerde görev almaları şu şartlara bağlanmıştır:

- Haftalık çalışma saatinin 1/5'ini geçmemeli, görevi engellememeli,
- Yapılan işten elde edilen gelir 1060 \$'ı geçiyorsa izin alınmalı,
- Ticaret ile ilgili bir iş ise izin alınmalıdır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006).

2.2.3.2. Almanya'da Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları

Öğretmenler eğitimlerine göre sınıflandırılmaktadır. Federal reforma kadar öğretmenlerin sınıflandırılmasından eyaletler sorumluydu. Öğretmen maaşları özel eğitimde öğretmenlerin eğitime ve başöğretmenlerin kapsamlı okullarda çalışma durumuna göre de değişmektedir. Demokratik Almanya Cumhuriyeti kanunlarına göre öğretmenleri sınıflandırma, öğretmenlerin niteliklerine göre yapılmaktadır. Öğretmenlerin maaş dereceleri öğretmenlerin yaşına göre artmakta ve öğretmenlerin eğitim için kullandığı sürede bu hesaba dâhil edilmektedir. Öğretmen devlet hizmetine 3-5 dereceden başlamaktadır ve iki sene sonra maaşı bir üst seviyeye artmaktadır. Öğretmen 50 ve 55 yaşlarında en yüksek maaşı almaktadır. Evli, dul çocuksuz öğretmenler seviye 1; evli, dul çocuklu öğretmenler seviye 2 de yer almaktadır. Bekâr çocuklu öğretmenler seviye 1 ile seviye 2 arasında yer almaktadır. Çocuk sayısı arttıkça maaşlar da artmaktadır. Her bir çocuk için verilen özel ödeme 25.56 ile 255.56 avro arasındadır. Öğretmenlerden evli ve çocuğu olmayanlar aile ve çocuk yardımı almamaktadır. Sivil personelin maaşından vergi alınmaktadır. Fakat öğretmenlerin maaşlarından sosyal güvenlik (emeklilik, sağlık ve işsizlik sigortası) katkısı alınmamaktadır. Sağlık sigortası personelden personele değişmektedir; Bazı personeller özel sağlık sigortasına sahiptir (Avrupa Komisyonu, Alman Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi, 2007/2008, Akt: Akgül, 2011, s.45).

Tablo 2.12'ye göre Almanya'da göreve yeni başlayan sınıf öğretmenin yıllık maaşı 46.456 ABD doları iken aynı maaşın OECD ortalaması 28.523 ABD dolarıdır. Buna göre Almanya'daki öğretmenlerin OECD ortalamasının üstünde maaş aldıkları görülmektedir.

Tablo 2.12**Almanya’da Sınıf Öğretmenlerinin Maaşı**

Başlangıç Maaşı	15 Yıl Tecrübe Sonrası Maaş
46 456 ABD Doları	55 771 ABD Doları

Kaynak: OECD, 2012

2.2.3.2.1. Bavyera Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları

Bavyera Eyaleti’nde sınıf öğretmenlerinin maaşları, eyaletin ilgili birimlerince belirlenen bir sistematığe bağlı olarak artış göstermektedir.

Tablo 2.13’de yer alan ücretlere ilişkin bilgiler ABD doları cinsindendir. Buna göre ilköğretimde görevli öğretmenler: A12. İlköğretimde görevli müdür yardımcıları: A13. İlköğretimde görevli müdür:A14. Memuriyet derecesi A-1 derecesinden A-16 derecesine kadardır. Üniversite mezunu memurların tümü memuriyete A-13 derecesinden başlarlar. Fakat ilköğretimde görevli öğretmenler, üniversite mezunu olmalarına rağmen A-12 derecesinden göreve başlarlar. Tüm öğretmenler, emekliliğe kadar başladıkları derecede kalırlar. Yani derece ilerlemesi yoktur. Derece ilerlemesi ancak yönetici kadrosuna geçildiğinde olmaktadır. A-13’ten göreve başlayan doktor, bankacı, mühendis ve hâkim kadrosundaki memurlar, öğretmenlerden farklı olarak derece almaktadırlar.

Tablo 2.13**Bavyera Eyaletinde Sınıf Öğretmenlerinin Kademe İlerlemesine Göre Maaşları**

Maaş Derecesi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A12	–	–	2155	2265	2376	2486	2597	2670	2745	2810	2892	2966
A13	–	–	2426	2544	2665	2784	2903	2983	3063	3142	3222	3301
A14	–	–	2525	2680	2834	2989	3144	3247	3350	3453	3556	3660
A15	–	–	–	–	–	3287	3457	3564	3730	3566	4002	4138
A16	–	–	–	–	–	3631	3828	3985	4142	4300	4457	4614

Kaynak: MEB, 2006

2.2.3.2.2. Hessen Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları

Öğretmenlerin maaşı, sözleşmeli veya memur olma durumlarına göre farklı esaslara göre hesaplanmaktadır. Ancak bu farklı sistemlere göre hesaplama, önemli bir ücret farklılığı yaratmamaktadır. Esas olarak sözleşmeli öğretmenler de belli bir süre sonra memur statüsüne geçmektedir. Her iki sistemde de Türkiye’deki derece gösterge sistemine

benzer kategorilere göre ücret hesaplanmaktadır. Kıdem, medeni durum, çocuk sayısı bunlar vergi kategorisini önemli ölçüde etkilemektedir. Öğretmenlere her yıl 15 Kasım'da, 13. maaş olarak fazladan bir maaş verilir (Hessische Brink Maaş Tabloları, 2017).

Ayrıca Hessen Eyaleti'nde en çok ilgi gören ilk on meslekten biri öğretmenliktir. Bunun nedeni birçok eyalette iyi ücret almaları ve izin haklarıdır. Lise öğretmenleri yeni göreve başlayan bir profesör veya kamu hizmetinde çalışan bir doktor kadar maaş almaktadır. Bu nedenle öğretmenler için, Türkiye'deki gibi öğretmen evleri, dinlenme tesisleri, bazı kamu hizmetlerinden indirimli yaralanma gibi uygulamalara rastlanmamaktadır. Esas olarak öğretmenler, toplumun ücret bakımından yüksek gelir grubu içinde yer almaları nedeniyle bu tür indirimlere muhtaç değildir (MEB, 2006).

2.2.3.2.3. Almanya'da Sınıf Öğretmenleri İçin Sosyal Yardımlar ve Ek ödemeler

Eyaletlerde öğretmenler için yapılmış herhangi bir sosyal tesis yoktur (Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, 2017). Ancak öğretmenlere ve tüm memurlara aşağıdaki yardımlar maaşlarına ek olarak sağlanmaktadır:

- Çocuk parası: 165 ABD dolarından başlar.
- İzin parası: 224 ABD doları
- Yeni yıl ikramiyesi, hak ettiği maaşın %85.80'i tutarındadır.

Ayrıca tüm çalışanlarda olduğu gibi mesleki harcamalar (meslekle ilgili araç gereçlerin tutarları, mesleki amaçlı yapılan telefon ile internet bağlantı ücretleri, okul-ev arası ulaşım ücretleri, evde çalışma odası düzenlenmiş ise bununla ilgili kira-ısıtma-elektrik- donanım masrafları vb.) vergiden düşülebilmektedir (Yalçın, 2004).

Tablo 2.14'e göre aile ödeneği yardımı eşin çalışıp çalışmamasına bakılmaksızın evlilik yardımı olarak aylık yapılmaktadır. Bu ödemelere ek olarak ikiden fazla çocuk olması durumunda her çocuk için 100ABD doları çocuk yardımı yapılmaktadır (MEB, 2006).

Tablo 2.14

Almanya'da Öğretmenlere Yapılan Aile Ödeneği

Maaş Derecesi	Evli Çocuksuz	Evli Bir Çocuklu	Evli İki Çocuklu
A9-A16	90 ABD Doları	165 ABD Doları	240 ABD Doları

Kaynak: MEB, 2006

Tablo 2.15'e göre Almanya'da sınıf öğretmenlerine ödenen maaş, prim ve ek ödemeler incelendiğinde, yalnızca ekstra görevlere ek ücret ödendiği görülmektedir.

Tablo 2.15

Almanya'da Sınıf Öğretmenlerine Yapılan Ek Ödemeler

İlave Kazanılmış Vasıflar	İlave Mesleki Gelişim Kazanımı	Olumlu Performans Değerlendirme	Ekstra Görevler	Dezavantajlı Bölgelerde Görev Yapma	Özel Eğitim Gereken Öğrencilere Eğitim Verme	Müfredat Dışı Etkinliklere Katılım	Fazla Mesai
–	–	–	X	–	–	–	–

Kaynak: OECD, 2012

Almanya'da devlet öğretmenin kendilerini geliştirmesine yönelik çabalarını desteklemektedir. Öğretmenlerin mesleki çalışmalarına yardımcı olabilecek her türlü kaynağın ödemelerinde vergide indirim yapılmaktadır (Yalçın, 2004).

2.2.3.3. Almanya'da Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemeleri

Almanya'da eyaletlerin her birinin kendine ait yeterlilikleri ve her eyaletin kendine özgü okul yapısı vardır. Bu nedenle okul yöneticilerinin seçimi ve yetkileri eyaletlerin kendi yasalarına göre değişiklik göstermektedir. Ancak ülke genelini kapsayan eğitim yasalarında okul müdürlerinin unvanları tüm eyaletler için aynıdır ve devlet memuru statüsündedir. Eyaletler alacakları kararları Almanya Anayasası'nın (Grundgesetz) 33. maddesinin kapsamının dışına çıkmayacak şekilde düzenlemektedir (Huber ve Pashiardis, 2008) .

Almanya'nın tüm eyaletlerinde terfi etmek için öğretmen niteliklerine, ilerleme düzeyine ve başarı kayıtlarına bakılır. Fakat hizmet yılına bakılmaz. Öğretmen ve idarecilerin sorumlulukları veya pozisyonları değişmeden maaş grupları veya kıdemleri değişmemektedir (Avrupa Komisyonu, Alman Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi, 2009/2010).

Almanya'da bir öğretmenin okul müdürü olabilmesi için belirlenen şartları sağlaması gerekmektedir. Bu şartların başında müdür adayının başarılı bir öğretmenlik süreci geçirmiş olması yer almaktadır. Okul müdürü olabilmenin diğer ölçütleri liyakat, yeterlilik ve performans olarak belirtilmektedir. Ayrıca müdür yardımcı olarak görev

yapmış olmak ya da öğretmenlerin eğitim danışmanlığı görevinde bulunmuş olmak okul müdürü olabilmek için diğer adaylar arasında üstünlük sağlamaktadır (Aslan, 2009). Okul müdürlüğü ile ilgili uygulanan takvim şu şekilde belirlenmiştir:

- Okulların kapanmasından en az iki ay önce var olan boş pozisyonlar ile ilgili duyurular eyaletin eğitim birimlerince yapılır.
- Okullar kapanmadan en az bir ay önce ilgili okulların yetkililerine, müdür adayları başvurularını yaparlar. Küçük eyaletlerde başvurular, ilgili okul yerine doğrudan Eyalet Eğitim Bakanlığı'na yapılmaktadır. Bazı eyaletlerde okul konseyleri ya da okulların bölgesel yetkilileri müdür adaylarını ilgili birimlere önerebilmektedir.
- Okul müdürü olabilmek için en az 5 yıl öğretmenlik yapmış olmak, 30-56 yaşları arasında olmak ve A sınıfı devlet memuru olmak şartı getirilmiştir (Kanat, 2004).
- Okullar açılmadan önce nihai karar eğitim bakanlıkları tarafından verilir ve okulların başında müdürler görevlerine başlamış olur. Almanya'da eyaletlerin eğitim ile ilgili yasaları incelendiğinde, hiçbir eyalette okul müdürlüğüne kabul edilen bir adayın müdürlük görev yılı ile ilgili bir sınırlamaya rastlanmamaktadır (Huber ve Pashiardis, 2008).
- Okul müdürleri, müdürlük görevinin yanı sıra öğretmenlik görevlerini de devam etmek zorundadır. Ancak ders saatleri yöneticilik görevlerini aksatmayacak şekilde düzenlenmiş ve azaltılmıştır (Eurydice, 2010).

Türkokur'a göre Almanya'da okul müdürlerinin öncelikli görevi öğretim liderliğidir. Okul müdürü okulu dışarıya karşı temsil eden kişidir (Türkkorur, 2003). Okul müdürü seçim sürecinde eyaletlere göre farklı yöntemler uygulanabilmektedir. Bazı eyaletlerde müdür adaylarından örnek ders sunumu yapmasını, okula dair bir toplantı yönetebilmesine ya da personel değerlendirmesi yapabilmesine bakılabilir. Müdür adaylarının liderlik yönlerinin değerlendirilmesinin yanında mesleki bilgiyi, okullarla ilgili kanun bilgiyi değerlendiren eyaletler de vardır. Almanya'da neredeyse tüm eyaletlerde müdür adayları ile ilgili mevcut müdürlerinin raporu ve adayın mesleki sicil notu değerlendirmelere dahil edilir (Huber ve Pashiardis, 2008).

Almanya'da okulların son yıllarda özerkliklerinin arttırılması nedeniyle okul müdürlerinin sorumluluklarında da artış görülmektedir. Okul müdürlerinin okulların etkililiğini arttırmak, derslerin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve okulun geliştirilmesini arttırmak, okullara kaynak sağlamak görev alanları arasında görülmektedir. Almanya'nın tüm eyaletlerinde okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının maaşları okulların öğrenci

sayılarına göre değişmektedir. Bu uygulama 2005 yılından beri devam etmektedir (Eurydice, 2010).

2.2.3.3.1. Hamburg Eyaleti'nde Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemesi

Meslekte yükselmek isteyen öğretmenlerin daha çok tecrübelerine bakılmaktadır. Öğretmen yükselmek istediği makamın şartlarını yerine getirdiği ve yükselmek istediği makamda ihtiyaç olduğu sürece, bu istediğini yerine getirebilmektedir. Ayrıca, öğretmenler yönetici, yöneticiler de öğretmen olabilmektedir (Almanya Okul ve Mesleki Eğitim Kurumu, 2017).

2.2.3.3.2. Bavyera Eyaleti'nde Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemesi

Öğretmenler, istemeleri ve gerekli şartları taşımaları halinde; okul müdür yardımcısı, seminer öğretmeni (stajyer öğretmen yetiştiren), okul müdürü olabilmektedir. Ayrıca milli eğitim müdürü, şube müdürü olabilmekte ve Bakanlıkta da görev alabilmektedirler. Bu görevlere atanma, sicil notuna göre yapılmaktadır. Öğretmenler, şartlar uygun olmaları halinde yönetici olabilmektedir. Yöneticiler de öğretmenliğe dönüş yapabilme hakkına sahiptir. Bavyera Eyaleti'nde 2009-2010 eğitim öğretim yılından itibaren okul müdürlüğüne başvurabilmek için iki yıl süren bir kursu tamamlamış olmak gerektiği belirtilmiştir (Münih Eğitim ve Kültür Bakanlığı, 2017).

Okul yöneticisi olarak atanmanın şartı, denetleme ve teftiş raporundaki notun, 16 üzerinden 12; okul müdür yardımcısı olabilmek için ise 16 üzerinden 10 olmasıdır. Aynı puanla birden fazla kişinin başvurması halinde hizmet yılı göz önünde bulundurulur (MEB, 2006).

2.2.3.4. Almanya'da Sınıf Öğretmenlerinin Yer Değiştirmeleri

2001 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile Federal Almanya'da öğretmenlerin eyaletler arası yer değişikliği bakanlığın açıkladığı boş pozisyonlara uygun olan öğretmenler için uygulanmaktadır. Bakanlık boş kadroları okullar tatile girmeden önce duyurmakta ve atamalar tatil döneminde tamamlanmaktadır. Almanya'da öğrenci mağduriyetinin yaşanmaması için yılsonu tatili ve ara tatil dışında öğretmenlerin tayin olma gibi bir durumu bulunmamaktadır. Almanya'da öğretmenler aynı eyalet içinde başka bir okula tayin isteme hakkına sahiptir. Ancak bunun için geçerli bir nedeni raporlar ya da ilgili

evraklar ile kurumlarına sunmaları gerekmektedir (Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, 2017).

Öğretmenlerin yer değiştirmeleri kendi isteklerinin dışında da gerçekleşebilmektedir. Okullar öğretmen sayılarını azaltmak ya da daha farklı makul sebepleri öne sürerek farklı okullara öğretmen transferleri yapabilmektedir. Bu transferlerin sonucunda öğretmenlerin statüleri ve maaşları ile ilgili bir değişiklik yaşanmamaktadır. Okul yönetiminin transferini istediği bir öğretmen, ileri yaşı ya da varsa bir sağlık problemi gerekçesini öne sürerek, istenilen bu değişikliği durdurma hakkına sahiptir. Tüm alternatiflerin değerlendirildiği ve yine de kadrolu öğretmen transferinin zorunlu olduğu durumda okul müdürü en uygun öğretmene bu transferi tebliğ etmek durumundadır. Söz konusu öğretmen transferi, öğretmen kabul ederse farklı görevlere de yönlendirilerek yapılabilir. Yapılan tüm transferlerde aile bütünlüğü sağlatılmak zorundadır (Avrupa Komisyonu, Alman Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi, 2009/2010).

2.2.3.5. Almanya’da Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları

Almanya genelinde, öğretmen kendi istifası ve aşağıdaki nedenlerden ötürü işten çıkarılabilir:

- Öğretmen Alman vatandaşı veya Avrupa Birliği’ne üye ülkelerin vatandaşlığından çıkarılırsa,
- İdari amirlerinden izin almadan şehir dışına çıktığında,
- Kanunda belirtilen görevlerini yapmayı reddettiğinde,
- Alman yasalarına göre suç işleyip ve hapis kararı alındığında,
- Disiplinsizlik arttığında,
- Öğretmenin sivil eylemlere katılması durumunda,
- Okul yönetimin, öğretmenin davranışlarından ya da kişisel hatalarından dolayı öğrenci sayısındaki azalma olduğunu ispatlaması durumunda öğretmenin işine son verebilir (Avrupa Komisyonu, Alman Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi, 2009/2010).

2.2.3.5.1. Bavyera Eyaleti’nde Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları

Öğretmenlere mesleki görevlerini ihmal ve yerine getirmemeleri, ahlaka aykırı davranışlarda bulunmaları halinde disiplin cezaları verilmektedir. Disiplin cezası, önce okul müdürünün telkin veya uyarısı şeklindedir. Aynı davranışın devamı halinde durum,

Eğitim Müdürlüğü'ne bildirilir. Eğitim Müdürlüğü, gerekli soruşturma ve incelemeler sonucunda olayı, Bakanlığa bildirir ve gerekli yaptırımlar, Bakanlıkça karara bağlanır (Münih Bavyera Eğitim ve Kültür Bakanlığı, 2017).

En sık rastlanan disiplin cezaları: Okul ortamını bozan davranışlarda, görev yapılan okulun değiştirilmesi; görevi ihmal durumunda, ders denetimlerinin sıklaştırılması, devamı halinde de kademe gerileme cezası verilir. Münih'de daha çok velilerin şikâyeti sonucunda açılan soruşturmalar görülmekte olup verilecek cezalar ve yaptırımlar da mahkeme kararı gerektirir (MEB 2006).

2.2.3.6. Almanya'da Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları

Almanya'da 65 yaşını doldurmuş bir öğretmen emekli olmaya hak kazanmaktadır. Emeklilik başvurusunu ister dönem arasında isterse sene sonunda yapabilir. Normal emeklilik süresini dolduran öğretmenlerin emekli aylıkları, öğretmenlerin son çalıştıkları konuma göre değişmektedir. Sınıf öğretmenlerinin emekli aylıkları yaklaşık olarak son maaşlarının % 42'si kadardır. OECD ülkelerinin ortalamasının %57,3 olduğu göz önüne alındığında Almanya'daki sınıf öğretmenlerinin emekli maaşlarının OECD ülkelerine kıyasla yüksek olduğu söylenilebilir. Bunun dışında 60 yaşını dolduran bir öğretmen isterse erken emekli olma hakkına sahiptir. Bu kişilerin maaşları erken emeklilik oranlarına göre hesaplanmaktadır (Federal Eğitim ve Kültür Bakanlığı, 2017).

2006 yılında eyaletler ile imzalan Federal Reforma göre emeklilik ile ilgili tüm kriterler eyaletlerin tercihlerine bırakılmıştır. 2009 yılında bu reforma çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. Pek çok eyalette öğretmenlikte fiilen 5 yıl çalışan bir kişi emekli olmaya hak kazanmaktadır. Bunun yanı sıra 60 yaş öncesinde çeşitli raporlar ile belgelenmiş herhangi bir hastalık durumunda öğretmenler isteğe bağlı olarak emekliliğe ayrılabilir. Ancak her iki durumda da emeklilik maaşları farklı hesaplamalar ile belirlenmektedir. Almanya'da birçok eyaletin, 2001 yılından bu yana öğretmen maaş sistemlerinin düzenlenmesinde özel sektörlerin uyguladıkları modeli tercih ettikleri görülmektedir (Avrupa Komisyonu, Alman Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi, 2009/2010).

2.2.3.6.1. Hamburg Eyaleti'nde Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları

Öğretmenlerin emekli olabilmeleri için 63 yaşını doldurmaları gerekmektedir. Ancak erken emekli olma durumları da vardır. Emekli olduktan sonra tam maaş alabilmek için,

stajyerlik dönemi de içine alınarak, 35 yıl çalışmış olması gerekmektedir. Emekliler, herhangi bir ayrıcalığa sahip değildir (MEB, 2006).

2.2.3.6.2. Hessen Eyaleti'nde Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları

Öğretmenler diğer çalışanlar gibi 65 yaşında emekli olamamaktadır. Ancak 35 yıl çalışarak prim ödeyenler, emekli maaşlarındaki azalmaya razı olarak daha erken, 63 yaşında emekli olabilirler. Öğretmenlere emekliliklerinde ikramiye olarak herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Memur olarak görev yapan öğretmenlerin emeklilik primlerinin tamamı, devlet tarafından, sözleşmeli olarak çalışan öğretmenlerin emeklilik primleri kendileri tarafından ödenir (Hessen Sosyal İşler ve Bütünleştirme Bakanlığı, 2017). Zaman zaman öğretmenleri de içine alan ve değişik erken emeklilik seçenekleri sunan yasalar çıkmaktadır. En son çıkan yasalarla öğretmenlerin 55 yaşından itibaren tam gün iki buçuk yıl çalışıp maaşlarının % 82 oranında maaş alarak, 57 yaşında emekli olabilmelerine imkân verilmektedir. 57 yaşında emekli olan öğretmenler, 60 yaşına kadar %82'den maaşlarını almaya devam edebilirler. 60 yaşından sonra, maaşlarının %65-70 oranı üzerinden normal emeklilik maaşı alırlar. Bu yasadan istekli olanlar yararlanabilirler. Öğretmenlerin normal emeklilik hakları dışında, isteğe bağlı ikinci emeklilik olanakları bulunmaktadır. Bu hakkı, tüm öğretmenler kullanmaktadır (MEB, 2006).

2.2.3.6.3. Bavyera Eyaleti'nde Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları

Öğretmenlerin emeklilik için 65 yaşını bitirmiş olmaları gerekli olup, çalışma süresinin herhangi bir önemi yoktur. Bu eyalette memurların 60 yaşında emekli olmalarını öngören ve böylelikle de gençlere iş olanağı sağlayan yeni bir uygulamaya geçilmiştir. Bu uygulamada 55 yaşındaki memur, 60 yaşında emekli olabilmek için başvuruda bulunur. Memura 55-65 yaşları arasında maaşın sadece % 83'ü verilir. Böylelikle 60 yaşında erken emekli olan memura 65 yaşına gelince, zamanında emekli olan memurun maaşı bağlanır. Memurların emekli maaşları son maaşının %75'i tutarındadır (MEB, 2006).

2.2.4. İngiltere'de Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları

Parlamente demokrasi ile yönetilen İngiltere'nin yaklaşık 68 milyon nüfusu ve 2.236 trilyon dolar gayri safi yurt içi hâsılası bulunmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2017). İngiltere'de, ulusal düzeyde okullardaki eğitimin sunulmasına yönelik

politikaları Eğitim Bakanlığı belirlemektedir. Kurumsal düzeyde, İngiltere'deki eğitim kurumlarında, tüm paydaşların temsil edildiği bir yönetim kurulu bulunmaktadır (İngiltere Eğitim Bakanlığı, 2017). Genel olarak, İngiltere eğitim sistemi âdemi merkeziyetçi bir yapı göstermektedir. Merkezi hükümet, yerel yönetimler, kiliseler ve diğer gönüllü kuruluşlar, eğitim kurumlarının yönetim kurulları ve öğretim kadrosu çeşitli alanlarda sorumlulukları paylaşmaktadır. Öğretmenler ve okul müdürü, devlet memuru değildir, yerel yönetimlerce işe alınmaktadır. Yasal işveren olarak yerel yönetimler görüne de, okul çalışanları ve müdürlerinin seçimi okul kurulları tarafından yapılmaktadır. Okul müdürü, okulun performansı konusunda yönetim kuruluna rapor sunmaktadır. Okul yönetim kurulu, günlük yönetim işleri konusunda birçok yetkisini okul müdürüne devretse de okulun işleyişinden birinci derecede sorumlu olmaya devam etmektedir (Eurydice, 2010).

2.2.4.1. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları

İngiltere’de devlet okullarında öğretmen olarak görev alabilmenin ön şartı “Nitelikli Öğretmen Statüsü” ne sahip olmaktır. Bu statü, öğretmen eğitimi programının başarı ile tamamlanması ve Öğretmen Eğitimi Kurumu tarafından ilgili birimlere akredite edilmesi ile verilir (ITT in EnglandanWales, 2004). Nitelikli öğretmen statüsüne sahip olmak için uygulanan farklı eğitim modelleri vardır. Ancak, en yaygın model üniversiteler tarafından verilen bir yıllık lisansüstü programla öğretmen yetiştirmektir. Belirlenen yıllar içerisinde alınan programları tamamlayan herkes söz konusu statüde kabul edilmektedir. (Stephenson, 1999).

İngiltere’de öğretmenler, devlet memuru değildir. Yerel eğitim otoritelerinin veya okulların elemanıdır. Öğretmenler okul yönetimleri ile sözleşme imzalayıp göreve başmaktadır. Bu sözleşmeler yıllık, üç ya da beş yıllık olabilmektedir. Öğretmenler tam zamanlı ya da yarı zamanlı olarak çalışabilirler. Bu konuda okullar özgürdür. Kendi personelleri ile ilgili uygulamalara kendileri karar verirler (Furlong, Barton, Miles, Whiting ve Whitty, 2000).

İngiltere de öğretmen maaşları ve çalışma koşulları detaylı bir şekilde ilk kez 1991 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile düzenlenmiştir. Söz konusu yasa 2002 yılında revize edilerek Eğitim Yasası adı altında uygulanmıştır. 2002 yılındaki revizesinin ardından son olarak da 2016 yılında güncellenmiştir ve halen yürürlükte bulunmaktadır. İngiltere Eğitim Yasası’nda öğretmenlerin çalışma koşulları, maaş ve ek ödemeleri, öğretmen

değerlendirilmesi, görevde yükselme ve görevi kötüye kullanma ile ilgili hükümler yer almaktadır. Demokratik toplumlarda olması beklendiği gibi, öğretmenlik mesleğinin saygınlık açısından diğer mesleklerden üstünlüğü ya da düşüklüğü söz konusu değildir. Ancak ekonomik açıdan diğer mesleklerle karşılaştırıldığında gelir düzeyleri oldukça düşüktür. Bunun sonucu olarak yeteri kadar nitelikli öğretmen bulmada ve çalıştırmada güçlükler çeken hükümet, yabancı ülkelere ve özellikle deniz aşırı ülkelere öğretmen almaktadır. Ekonomik durumlarının düzeltilmesi amacıyla öğretmenler zaman zaman greve giderler (MEB, 2006).

Avrupa Komisyonu, Birleşik Krallık-İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi Raporu 2008/09/10'na göre;

- İngiltere’de okullar, yerinden yönetim ilkesine göre çalışmaktadır. Okul yönetimleri kendi okullarının bütün ihtiyaçlarını, devletten ve yerel eğitim otoritesinden aldıkları fonlarla karşılarlar. Türkiye’de olduğu gibi, 1789 sayılı Milli Eğitim Temel Yasası’nda yer alan “*öğretmenliğin bir ihtisas mesleği olduğu*” gibi bir tanım İngiliz Eğitim Mevzuatı’nda bulunmamaktadır. Sadece, Nitelikli Öğretmen Statüsü için belirlenmiş ulusal standartlar vardır.
- Okullar ihtiyaç duyduğu öğretmeni Nitelikli Öğretmen Statüsü için gerekli ulusal standartları taşıyan öğretmenler arasından kendisi seçer. Okul herhangi bir alanda öğretmen ihtiyacı duyduğunda ulusal düzeyde yayınlanan Eğitim Dergisi’ne ilan vererek duyuru yapar. İstenen şartları taşıyan adaylar, okul yönetimince hazırlanmış olan başvuru formlarını doldurarak başvuruda bulunurlar. Bu formda; adayların kimlik bilgileri, eğitim öz geçmişleri, alanları ve yaş grupları ile ilgili bilgiler, geçmiş öğretmenlik deneyimlerine ilişkin bilgiler, varsa öğretmenlik dışında çalışma deneyimlerine ilişkin bilgiler, referans soruları ve sağlık durumu ile ilgili bilgiler yer alır. Ardından okul yönetimi adayları görüşmeye alır. Görüşme sonucunda uygun olan öğretmen ile sözleşme imzalanır. Böylece öğretmen göreve atanmış olur.
- Öğretmenlerin temel görevleri olan eğitim-öğretim faaliyetleri dışında sözleşmelerinde belirlenen görevleri de yerine getirmeleri gerekmektedir. Standart bir sözleşme yoktur. Her yerel yönetim ya da okul kendi sözleşmesini oluşturmaktadır. Ancak tüm eyaletlerde hemen hemen benzer olan hükümler de vardır. Bunlar: İş ile ilgili hükümler, başlangıç ücreti, ödeme koşulları, çalışma saatleri, sözleşme hüküm ve şartları, okul kapanma dönemleri ile ilgili hükümler,

hastalık izni ve hastalık ödemesi, işten ayrılma veya işe son vermenin önceden bildirilmesi hükümleri, emeklilik durumları, sendikal faaliyetler ile ilgili hükümler, disiplin ceza ve itirazlar ile ilgili hükümler, doğum izni ödemeleri, hizmet içi eğitim ile ilgili ödemeler, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları ile ilgili ödemeler, iş yerinde ve çalışmada fırsat eşitliği ile ilgili hükümlerdir.

- Sınıf öğretmenlerinin sorumlulukları; öğrenme ve öğretme, öğretmenin profesyonel becerisi, öğretmenin alan veya müfredat bilgisini geliştirmesi. Sınıf öğretmenleri ek sorumluluklarını okulda oldukları gün dışında yapmaktadır.
- Tüm okullarda üst düzey liderlik ekibi vardır. Tüm okullar ilköğretim okullarında yönetim lider ekiplerini içerir veya kıdemli başöğretmenler ve bir veya daha fazla yardımcı başöğretmen vardır. Bu ekiplerde bazen öğretmen dışında okulun işletme yöneticisi bulunur.
- Öğretmenlerin tam gün çalışması esastır. Sabah ders başlangıç saatinden yarım saat önce gelinmesi ve öğleden sonra ders bitiminden yarım saat sonra gidilmesi esastır. Dersler genel olarak sabah 9.00’da başlar ve öğleden sonra 3.30’da sona erer. Dersi olsun olmasın bütün öğretmenler, bu saatlerde okulda bulunmak zorundadır.
- Öğretmenlerin haftada girmekle yükümlü oldukları ders saati sayısı sınırlanmamıştır. Okulun açık olduğu saatlerde verilecek derslere girmekle yükümlüdürler. Ek derse girmek ya da ek ders ücreti almak söz konusu değildir. Nitekim öğretmen sendikaları da ders yükünün azaltılması ve daha az çalışma saati için greve gitmiştir ve hükümetle pazarlıklar devam etmektedir.
- İngiltere ve Galler’de tam zamanlı öğretmenler 190 işgünü çalışmaktadır ve personel gelişmesi veya diğer görevleri için her yıl beş gün çalışmaktadır. 195 günün içinde öğretmenler 1265 saat derse girmekte ve müdürlerin verdiği görevleri yapmaktadır. Veli toplantıları ve personelin ilerlemesi, derse hazırlık, öğretim programları, öğrencilerle ilgili rapor hazırlama gibi görevler öğretmenin doğrudan görevi sayılmaktadır.
- 2001 yılında, Eğitim ve Beceriler Dairesi, İngiltere ve Galler’de öğretmenlerin ve başöğretmenlerin iş yükünü belirlemiştir. Ocak 2003’te İngiltere ve Galler’de hükümet, okul işgücü sendikaları ve işverenler öğretmenlerin iş yükünü belirleyen yeni bir anlaşma imzalamışlardır. 2003-2007 yılları arasında öğretmelerin iş yükü sınırlandırılmıştır. Sonuç olarak 1 Eylül 2005’ ten beri öğretmenlerin

zamanlarının % 10' u PPA (*planning, preparation and assessment*) öğretimiyle geçmektedir.

Tablo 2,16'ya göre İngiltere'de ilkokullarda ortalama sınıf mevcudu 2000 yılı için 25.9 ve 2010 yılı için 20.4'dür. OECD ülkelerinde 2010 yılında ortalama sınıf mevcudu 21.2'dir. Bu verilere göre ilkokulda sınıf mevcutları açısından İngiltere'nin OECD ortalamasının altında olduğu söylenilebilir.

Tablo 2.16

İngiltere'de İlkokullarda Ortalama Sınıf Mevcutları

2000 Yılı	2010 Yılı
25.9	20.4

Kaynak: OECD, 2012

Tablo 2.17 incelendiğinde İngiltere'de öğretmen başına düşen ortalama öğrenci sayısı 19.8'dir. Bu sayının OECD ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Buna göre İngiltere'deki sınıf öğretmenlerinin iş yükünün OECD ortalamasına göre daha fazla olduğu söylenilebilir.

Tablo 2.17

İngiltere'de İlkokullarda Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı

İngiltere Ortalaması	19.8
OECD Ortalaması	15.9

Kaynak: OECD, 2012

Tablo 2.18 ve 2.19 incelendiğinde öğretmenlerin çalışma saatlerinin yer aldığı OECD 2011 ve 2012 verilerine göre İngiltere'de öğretmenlerin OECD ülkelerinin ortalamasının altında çalışmakta olduğu görülmektedir.

Tablo 2.18**İngiltere’de Öğretmenlerin Çalışma Süreleri**

	Haftalık Öğretim Süresi (Saat)	Günlük Öğretim Süresi	Net Öğretim Saati	Okulda Çalışılan Toplam Süre (Saat)	Yasal Çalışma Süresi (Saat)
İngiltere	38	190	635	1265	1265
OECD Ortalaması	38	186	779	1182	1665

Kaynak: OECD, 2011

Tablo 2.19**İngiltere’de İlkokullarda Yıllık Öğretim Saati ve Çalışma Saati**

	Net Öğretim Saati	Toplam Çalışma Saati
İngiltere	684	1265
OECD Ortalaması	782	1678

Kaynak: OECD, 2012

İngiltere’de 2009 yılına kadar öğretmenlerin haftalık ders saatlerinin yüksek olması önemli bir sorun olarak belirtilmektedir. Bunun için sendikalar ve hükümet arasında sürekli bir görüşme yapılmış ve nihayetinde haftalık çalışma süresi 38 saate kadar düşürülmüştür (İngiltere Eğitim Bölümü, 2017).

2.2.4.2. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları

Avrupa Komisyonu, Birleşik Krallık-İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi Raporu 2008/09/10’na göre;

- İngiltere ve Galler’de öğretmenlerin maaşları ve koşulları Bağımsız Okul Öğretmen Değerlendirme Kuruluşu önerilerine bağlıdır. Bu kuruluş öğretmenlerin görevleri ve çalışma zamanları hakkında öneri verir. Öğretmenlerin maaş değerleri ve ödeme ölçekleri ile ilgili konularda çoğunlukla çocuklardan, okullardan ve ailelerden sorumlu devlet sekreteri öneri verir. Öğretmenlerin maaşlarının ödenmesi ve çalışma şartlarını içeren belge 2008’de yayınlanmıştır.
- Sınıf öğretmenlerinin maaşları iki aralıktadır ve öğretmenlerin niteliğine ve performansına göre değişmektedir. Sınıf öğretmenleri ilk olarak altı birimlik maaş ölçeğinden başlar ve her Eylül ayında performansındaki başarısına göre diğer bir ölçeğine çıkar. Öğretmenler uluslararası standartlara ulaşana kadar ana ödeme

ölçeğinde maaş almaktadır. Öğretmenler uluslararası standartların üstüne çıktığında öğretmenlerin maaşları üst ödeme ölçeğine çıkmaktadır. Üst ödeme ölçeğinde kota yoktur. İyi sınıf öğretmenlerinin maaşları tatmin edicidir. Üst ödeme ölçeğinde üç nokta vardır. Üst ödeme ölçeği öğretmenlerin performansına dayanmaktadır ve öğretmenler bir üst ödeme ölçeğine iki yılda bir geçebilmektedir.

- Öğretmenlikten ayrılıp yeniden öğretmenliğe dönenlerden; öğretmenlikten ayrıldığındaki performansı ve nitelikleri aynı olanlar aynı maaş skalasından başlarlar. Performans testini geçen öğretmenler maaşları aynı ödeme ölçeğinden alırlar ve aynı okulda veya benzeri bir okulda çalışırlar.
- İngiltere’de Mükemmel Öğretmenlerin Maaşları; Eylül 2006’ da tanıtılan Mükemmel Öğretmen Düzeyi’ndeki sınıf öğretmenleri üst ödeme ölçeğiyle ödüllendirilmektedir. Mükemmel Öğretmenler en az iki yıl üst ödeme ölçeğinde maaş almaktadır.
- İngiltere’de İleri Düzeydeki Öğretmenlerin Maaşları; İleri düzeydeki öğretmenlerin maaşları on sekiz noktaya dayanmaktadır. Öğretmenlerin maaşları coğrafi alanlara göre farklılaşmaktadır. Bu alanlar İngiltere ve Galler’de (Londra hariç), Londra içinde, Londra dışında, İngiltere’nin güneyi ve güneydoğusu olarak belirlenmiştir.

Tablo 2.20’ye bakıldığında İngiltere’de öğretmenlerin başlangıç maaşlarının 30.204 ABD doları olduğu görülmektedir. İlköğretimde yeni başlayan bir öğretmenin minimum maaşının OECD ortalaması 28 523 ABD doları iken, İngiltere’nin 30.204 ABD doları ile bu ortalamanın üstünde olduğu söylenilebilir. Bunun yanında 15 yıllık tecrübeye sahip öğretmenlerin maaşında OECD ortalaması 37 603 ABD dolarıdır. Buna göre de İngiltere’nin tecrübeli öğretmenlere ödediği ücret 44 145 ABD dolarıdır ve buna göre OECD ortalamasının üzerindedir. Özellikle 2006 yılında uygulanmaya başlanan öğretmenlerin performans düzeylerine göre maaş alma sistemi İngiltere’deki tecrübeli sınıf öğretmenleri maaşları ile OECD ülkelerindeki tecrübeli sınıf öğretmenleri maaşları arasındaki farkın arttığı görülmektedir (İngiltere Eğitim Bölümü Öğretmen Maaşları, 2017).

Tablo 2.20

İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin Maaşı

Başlangıç Maaşı	15 Yıl Tecrübe Sonrası Maaş
30 204 ABD Doları	44 145 ABD Doları

Kaynak: OECD, 2012

Öğretmenlerin maaşları hâkim ve uzman hekimlerle kıyaslandığında çok düşüktür. Uzman olmayan doktorlarla bu fark daha azdır. Bunlar dışında kamu sektöründe çalışan diğer meslek mensupları çok az olduğundan, çalışma bireysel sözleşmeye dayalı olduğundan anlamlı bir karşılaştırma yapmak mümkün olmamaktadır.

İngiltere’de öğretmen maaşları pek çok Avrupa ülkesine kıyasla oldukça yüksektir. Ancak İngiltere’de yaşam standartlarının oldukça yüksek meblağlarda oluşu öğretmen maaşlarını yetersiz olarak göstermektedir. Özellikle ev kiralalarının çok yüksek oluşu buna bağlı olarak maaş yetersiz gelmesi sebebiyle öğretmenlerin Londra’dan ayrılmak istedikleri görülmektedir (MEB, 2006). Ayrıca birinci basamak maaş aralığındaki bir öğretmenin maaşı ile ikinci basamağın sonlarında yer alan bir öğretmenin maaşı arasında yaklaşık 3000 ABD doları fark bulunmaktadır (Göker ve Gündüz, 2017).

2.2.4.2.1. Sınıf Öğretmenleri için Sosyal Yardımlar ve Ek ödemeler

Öğretmenler için ayrıca bir çocuk parası ya da sosyal yardım söz konusu değildir. Ancak İngiltere’de her çocuk için yaklaşık 15 USD civarında haftalık bir ödeme yapılmaktadır. Ayrıca öğretmenler temel görevlerini aksatmadıkları sürece özel ders verebilir ya da herhangi bir dershanede görev yapabilirler. Yasal bir engel yoktur. Öğretmen kendi öğrencisine bile özel ders verebilir. Öğretmenler temel görevlerini aksatmadığı sürece öğretmenler özel ders verebilir ya da herhangi bir dershanede görev alabilirler, bu durum ile ilgili yasal bir engel yoktur. Öğretmen kendi öğrencisine bile özel ders verebilir (MEB, 2006).

Tablo 2.20 incelendiğinde İngiltere’de öğretmenlere pek çok durumda ek ödemeler yapıldığı yalnızca ilave kazanılmış vasıflar için ve ilave mesleki gelişim kazanımları için herhangi bir ücret ödenmediği görülmektedir.

Tablo 2.20

İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerine Yapılan Ek Ödemeler

İlave Kazanılmış Vasıflar	İlave Mesleki Gelişim Kazanım 1	Olumlu Performans Değerlendirm e	Ekstra Görevle r	Dezavantajl ı Bölgelerde Görev Yapma	Özel Eğitim Gereken Öğrenciler e Eğitim Verme	Müfredat Dışı Etkinlikler e Katılım	Fazla Mesa i
–	–	X	X	X	X	X	X

Kaynak: EURYDICE, 2012

2.2.4.3. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin İzin ve Tatilleri

Öğretmenler yıllık izinlerini normalde okulların tatil olduğu dönemlerde almaktadır. Öğretmenler okul oturumları arasında ya da öğlen 12 ile 14 saatleri arasında mola vermektedir. Ancak öğretmenler öğle tatili dışındaki bir molayı sadece müdür izninde almaktadır (Avrupa Komisyonu, Birleşik Krallık-İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi Raporu, 2010).

2.2.4.4. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemesi

Öğretmenler mesleğe genellikle “Yeni Başlamış Nitelikli Öğretmen” statüsünde başlar. Bu statü dokuz basamaktan oluşur. Genellikle öğretmenler her yıl bir basamak yükselir. Ancak mezuniyet derecesi yüksek olanlar ikinci ya da üçüncü basamaktan başlayabilir. Ayrıca başarılı öğretmenler basamakları ikişer ikişer geçebilir. Bu statünün birinci basamağı yaklaşık 23.000 dolar yıllık brüt ücret alır. Her bir basamakta bu ücret yaklaşık 1.400 dolar artar (İngiltere Eğitim Bölümü, 2017).

Bir öğretmen dokuzuncu Basamağa ulaştığında, “Üst Gelir Statüsü” ne geçmek için başvurur. Yapılan değerlendirmelerde performansı yeterli görülürse, öğretmen bu statüye geçer. Bu statüde beş basamak bulunur. Birinci basamağın yıllık brüt geliri 39.000 ABD doları civarındadır. Her bir basamakta bu ücret yaklaşık 1.500 ABD doları artar. Bu statüde beşinci basamağı tamamlayan öğretmen, usta öğretmen statüsüne geçer. Bu statüdeki öğretmenlerin sınıf ders öğretmenliği görevi yanı sıra meslekte yeni olan öğretmenlerin yetiştirilmesinden de sorumluluğu vardır. Bu statüdeki öğretmenler için başlangıç ücreti, yıllık brüt 40.000 ABD doları ve son basamak için yıllık brüt 65.000 ABD doları civarındadır. Stratejik yönetim görevleri olan müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları için 41 basamaklı bir ödeme scalası vardır. Bunların gelirleri, deneyimleri ve sorumlulukları ile orantılı olarak değişir. Yönetim kademelerindeki yıllık brüt ücretleri 44.000 ABD dolarından başlayıp 115.000 ABD dolarına kadar çıkabilir. Burada okulun büyüklüğü, öğrenci sayısı, bölgesi, başarısı, yönetim gücü vb. unsurlar etkili olmaktadır (İngiltere Eğitim Bölümü Öğretmen Maaşları, 2017).

Bütün bunlara ek olarak sorumluluk taşıyan öğretmenlere, 1.400 ABD dolarından 14.000 ABD dolarına kadar, Londra civarında görevli öğretmenlere 1.000 ABD dolarından 4.500 ABD dolarına kadar ve bazı okullar tarafından uygulanan 1.300 ABD dolarından 7.000

ABD dolarına kadar temininde güçlük ve görevde tutabilme tazminatları (yıllık brüt) ödenmektedir (MEB, 2006).

Öğretmenler yönetici, yöneticiler öğretmen olabilmektedir. Ancak uygulamada, okul müdürlüğü için eğitim ya da öğretim alanında master ya da doktora öğrenimi görmek esastır. Bütün vatandaşlara açık olan part time post graduate (doktora), master öğrenimleri ya da workshops seminer eğitimlerinden veya akşam ve kısa dönem kurslarından öğretmenler de faydalanarak kendilerini geliştirebilirler (TDA, 2010).

Okul Yönetim Kurulu boş yönetici kadrosu için ulusal düzeyde yayınlanan eğitim dergisinde duyuru yapar. Aradığı standartları kendisi belirler. Aranan nitelikleri taşıyan adaylar başvuru yapar. Adaylar arasından uygun olanını seçer ve müdür yapar. Yani bütün yetki okul Yönetim Kurulu'ndadır (MEB, 2006).

Birleşik Krallık hükümeti, okullarda öğrenci başarısını arttırmak ve okulları daha etkili bir konuma getirmek ve İngiltere'nin uluslararası sınavlarda sıralamasını daha yükseklerle taşımak amacı için öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimlerini çok önemsemektedir (O'Brien ve MacBeath, 1999).

İngiltere'de öğretmenlerin yüzde 50'si 45 yaşın üzerindedir. Bu da gelecek 15 yılda çok sayıda öğretmenin emekli olacağını göstermektedir. Ayrıca İngiltere'de öğretmen olmak üzere yetiştirilenlerin yüzde 50'den fazlası beş yıl içinde öğretmenlikten ayrılmaktadır. Bu durum, gelecekte nitelikli öğretmen sayısı bakımından endişe uyandırmaktadır. Bu nedenle mesleki gelişim olanakları ve kariyerin başında sağlanan rehberliğin etkililiğinin önemini göstermektedir (HCESC, 2004).

İngiltere'de öğretmenlerin eğitimi, istihdamı ve mesleki gelişimlerinin düzenlenmesinde farklı görev ve sorumlulukları olan çeşitli yasal kurumlar mevcuttur. Örneğin, Eğitim Bakanlığı'nın görevi nitelikli öğretmen statüsü standartlarını ve nitelikli öğretmen statüsü veren programların şartlarını belirlemektir. Eğitim Ajansı, asıl olarak temel öğretmen eğitimini düzenler (Neil ve Morgan, 2003).

İngiltere'de öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimlerinden sorumlu bir kurum ilk olarak 1995 yılında Öğretmen Eğitimi Ajansı (TTA) adı altında kurulmuştur. Öğretmen Eğitim Ajansı ilk olarak mevcut durumu değerlendirdiğinde, öğretmenlerin gelişmesinde koordinasyon ve değerlendirmenin yetersiz olduğunu ve sınıftaki gelişmelere yeterince odaklanılmadığını ortaya koymaktadır (OECD, 1998).

2005 yılında Öğretmen Eğitim Ajansı adı Okullar için Eğitim ve Gelişme Ajansı olarak değiştirilmiştir ve görevleri de revize edilmiştir. En temel sorumluluğu okul personelinin gelişimi olarak belirlenmiştir (TDA, 2010). Başarılı bir eğitim sistemi oluşturma ve ülkedeki tüm öğrencilerin istek ve ihtiyaçlarını karşılamakta yeterli olmayı hedefleyen hükümet girişimleri en başta öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin sürekliliğini temel dayanak olarak görmektedir. Bu durum, mesleki gelişim ile kariyerde ilerleme arasında güçlü bağlar kurma ile ilgilidir. Sürekli olarak uzmanlıklarını ilerleten ve diğer meslektaşlarının uzmanlıklarını ilerletmelerine yardımcı olan öğretmenlerin okul gelişimine sağladıkları katkı göz önünde bulundurulmalı ve ödüllendirilmelidir (DfES, 2005).

İngiltere’de öğretmenlerin kariyerde ilerlemeleri için beş temel düzey vardır. Bunlar şu şekildedir (Forde, McMahon, McPhee ve Patrick, 2006):

- Stajyer Öğretmen
- Sınıf Öğretmeni
- Performans Eşiği
- İleri Düzey Beceriler Öğretmeni
- Mükemmel Öğretmen

2.2.4.4.1. Mesleki Gelişim Olarak Performans Eşiği

İngiltere’de tüm öğretmenler performans eşiğini geçmek yani yeni bir maaş düzeyine atlamak için başvuruda bulunabilirler. Performans eşiği, öğretmenler için kariyer ilerlemesinin başındaki aşamadır. Başvuranlar sekiz performans standardını taşıdıklarını göstermek ve bunu kanıtlamak zorundadır. Bunun için öğretmenler başvuru yapmadan önce performans eşiği standartları ile ilgili kendi uygulamalarına dair ve sınıf deneyimlerinin içeren doküman biriktirirler. Bu dokümanlar arasına mutlaka günlük çalışmalarını sunmalarına yardımcı olacak örneklerle yer verilmesi gerekmektedir. Eğer performans eşiğini geçme standartlarını yerine getirmiş olurlarsa yılda ek 2500 dolar alır ve bir üst ödeme düzeyine transfer olurlar (Forde ve diğerleri, 2006).

2.2.4.4.2. İleri Düzey Beceriler Öğretmeni

1998 yılında İngiliz Eğitim Bakanlığı en iyi öğretmenleri seçmek ve onları meslekte kalmalarını sağlamak için “*En iyi öğretmenlere meslekte ilerlemek için daha fazla olanak sunma*” girişimleri paketi adı altında İleri Düzey Becerileri Öğretmeni Statüsünü

tanıtmıştır (DfES, 2001). Mesleklerini başarılı bir şekilde icra eden ve mesleki gelişimine önem verip kariyer basamaklarında ilerlemek isteyen öğretmenlerin önlerinde tek seçenek olarak yönetici statüsünün olduğu düşünülmektedir. İngiltere Eğitim Bakanlığı başarılı öğretmenler için yöneticiliğin dışında bir seçenek oluşturmuş ve İleri Düzey Becerileri Öğretmeni Statüsünü onlara sunmuştur. Aslında bu statünün oluşması, öğretmenlerin profesyonel olarak mesleki gelişimlere katılmalarına teşvik etmek, uzman öğretmenler arası işbirliğini arttırmak ve mesleklerinde başarı gösteren öğretmenlerin mesleğe yeni başlayan öğretmenlere rehberlik etmelerini teşvik etme amaçlarını taşımaktadır (Forde ve diğerleri, 2006).

İleri Düzey Beceriler Öğretmeni olabilmenin ön şartı “*mükemmel öğretmenlik deneyimi ve okul içi ve dışındaki diğer öğretmenlerinin mesleki saygılarını ve güvenini kazanma*” olarak görülmektedir. İleri Düzey Beceriler Öğretmeni, sınıf içindeki öğrenme ortamlarında en yüksek standartları sağlayan mükemmel bir öğretmen ve öğretmenlik deneyimlerini diğer öğretmenlerle paylaşmasının karşılığı ödüllendirilen öğretmen olarak tanımlanmaktadır (DfES, 2001). İngiltere’de her okul gelecek sene öğretmen kadroları için İleri Düzey Beceriler Öğretmeni kadrosu oluşmak isteyip istemeyeceğine kendisi karar vermektedir. Söz konusu kadronun açılma kararına okul yönetimi karar verse dahi İleri Düzey Beceriler Öğretmeni Statüsü yerel eğitim otoriteleri tarafından finanse edilmektedir. Başvuranlar İleri Düzey Beceriler Öğretmeni standartlarını karşıladıklarını gösteren dokümanları hazırlamak zorundadır. Değerlendirmeler yerel otoriteler tarafından yürütülür. Değerlendirme komisyonunda okul yönetimi içinden herhangi bir kişi görev alamaz. Başvuru dokümanları, kanıt portfolyosu, sınıf gözlemleri ve görüşmelerden oluşur (Forde ve diğerleri, 2006).

İleri Düzey Beceriler Öğretmenlerinin temel sorumlulukları eğitim öğretim ortamlarının en iyi şekilde tasarlamaktır ve zamanlarının %80’i buna ayrılır. Geriye kalan çalışma saatlerini kendi okullarında ve çevre okullarda meslektaşlarına öğretim ve öğrenmede gelişmelerini sağlamak adına bilgi paylaşımı yapmaktır (DfES, 2001).

İleri Düzey Beceriler Öğretmeni Statüsü’nde olan bir öğretmen diğer öğretmenlerden tatmin edici düzeyde fazlaca maaş almaktadır. İngiltere Eğitim Bakanlığının mesleğinde başarılı olup, okul yönetiminde görev almak istemeyen öğretmenleri hem motive etmek hem de onların tecrübelerini diğer öğretmenlere aktarmalarına teşvik etmek amacı ile oluşturulmuştur (Neil ve Morgan, 2003). Taylor ve Jennis’in 2004 yılında yaptıkları bir araştırmada bu pozisyonun öğretmenler üzerinde olumlu etkileri olduğunu tespit etmiştir.

2.2.4.4.3. Mükemmel Öğretmen

Eylül 2006 yılından itibaren oluşturulmaya başlanan “Mükemmel Öğretmen” statüsü İngiltere’de yeniden yapılandırılan öğretmenlik mesleğini basamaklarının son noktası olarak öğretmenlere tanıtılmıştır. İleri Düzey Beceriler Öğretmeni’nden farklı olarak, Mükemmel Öğretmen’in rolünde diğer meslektaşlarına yardım yoktur. İleri Düzey Beceriler Öğretmeni ve Mükemmel Öğretmen kadroları birbirine benzemektedir. İleri Düzey Beceriler Öğretmeni gibi, Mükemmel Öğretmen de okullar tarafından belirlenen bir kadrodur. Aslında Mükemmel öğretmen kadrosu, mesleklerinde başarılı olan öğretmenlerin yine mesleklerinde kalmalarını sağlamaktır. Ancak bu kadroda meslektaşlarına bilgi akarımı gibi bir yükümlülük yoktur. Mükemmel Öğretmen için, “İleri Düzey Beceriler Öğretmeni ve liderlikten sonra ilerlemek isteyen öğretmenler için genişletilmiş meslekte ilerleme fırsatıdır” açıklaması dışında bir açıklama bulunmamaktadır. Mükemmel Öğretmen olmak için bir öğretmenin en az iki yıldır üst dereceden maaş alıyor olması gereklidir. Mükemmel öğretmenliğe başvurmadan önce Mesleki Gelişim Performans Eşiğini en az 5 sene önce geçmiş olmak gereklidir. Başvuranlar Mükemmel Öğretmen standartlarının tümünü karşılamak zorundadır (Forde ve diğerleri, 2006).

2.2.4.4.4. İmtiyazlı Londra Öğretmeni

Sadece Londra’da görev yapan öğretmenler için hazırlanılmış olan bir kadrodur. Öğretmenlere duyurusu 2004 yılında yapılmış olmasına karşın bu kadronun ilk öğretmenleri 2006 yılında görevlerine başlamışlardır. İmtiyazlı Londra Öğretmeni statüsünün amacı, çalışma şartları ülkenin diğer şehirlerine nazaran daha farklı olan Londra’da başarılı öğretmenlerin meslekte kalmalarını sağlamaktır (Teachernet, 2005).

Bu kadroya başvuracak öğretmenler, İmtiyazlı Londra Öğretmeni olmak için istenen uygulama, araştırma ve mesleki gelişimle ilgili standartları sağladıklarını göstermek ve kanıtlamak zorundadır. İmtiyazlı Londra Öğretmeni için standartlar şunlardır:

- Pedagoji ve öğrencilerin öğrenmesi
- Konu uzmanlığı
- Tüm okul konuları
- Çok kültürlülük, toplumlar ve kültürler

Bu kadro, öğretmenlerin meslekten ayrılma oranının yüksek olduğu başkentte, öğretmen bulma problemini çözme stratejisinin bir parçasıdır (Forde ve diğerleri, 2006).

2.2.4.4.5. Hızlı Öğretmenlik Programı

İngiltere Eğitim Bakanlığının öğretmenlere sunmuş olduğu Hızlı Öğretmenlik Programı, mesleğinde başarılı olan öğretmenlerden kariyer basamaklarından daha hızlı çıkmak isteyenler için hazırlanmış olan yenilikçi bir yaklaşımdır. Program detaylı bir ön değerlendirme ve hızlı ilerlemeyi içerir. Bu kadro için başvuran adaylar, bireysel olarak hazırlanmış mesleki gelişim programına katılırlar. Hızlı ilerleme adaylarına verilen eğitimlerin içeriğinin niteliği hakkında pek çok eleştiriler vardır. Hızlı öğretmenlik Programı, Eğitim Bakanlığının sunmuş olduğu diğer statülerden çok daha farklı bir amaç için oluşturulmuştur. Programın oluşturulma amacı, daha az tercih edilen okullara ve bölgelere istihdam için öğretmenleri teşvik etmektir (Neil ve Morgan, 2003).

İngiltere’de öğretmenlerin terfi ve ilerlemeleri konusunda öğretmen kariyer basamaklarının yanı sıra diğer birçok ülkede olduğu gibi okul yöneticisi olma seçeneği de mevcuttur. Bir öğretmen yönetici olmak için ön şart öğretmen olmak ve yüksek lisans ya da doktora diplomasına sahip olmak gereklidir. Bunların yanı sıra deneyimli ve yöneticilikte yeterli olma şartı da aranmaktadır. Okul müdürlüğü kadrosu için yapılan başvurular “okul kurulları” tarafından değerlendirilmektedir. Okul kurulları; öğretmen, veli öğrenci ve yerel yöneticilerin temsilcilerinden oluşmaktadır. Okul kurulları yönetici adaylarının tüm belgelerini, sertifikalarını inceler ve adaylar ile görüşmeler yapar. Bu görüşmelerde adaylara özgeçmiş, deneyim, mesleki başarılar, yetenek, profesyonellik vb. konularda sorular yöneltilmektedir. Bunun dışında sınama komisyonu yönetici adayının bir dersini gözlemleyebilir ya da bir toplantıyı yönetmesini inceleyebilir. Bunların dışında yönetici adayının okullarda yürütülen projelerde fiilen görev alması da değerlendirmeye alınmaktadır. Sonuçların duyurulması ve atamaların yapılması yerel yönetimlerin görevidir (Balcı ve diğerleri, 2007).

2.2.4.5. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin Yer Değiştirmeleri

İngiltere’de öğretmenlerin yer değiştirmelerinde tayin alma kavramı söz konusu değildir. Öğretmenlerden farklı bir okulda ya da eğitim bölgesinde görev yapmak isteyenler, açık olan kurumlardaki kadroların duyurusunun yapılmasının ardından ilgili okulların yönetimlerine bireysel başvurular. Kabul edildikleri takdirde mevcut kurumlarından

eğitim-öğretimi aksatmayacak zaman aralıklarında ayrılıp kabul edildikleri okulda görevlerine başlayabilirler (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006).

2.2.4.6. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları

Öğretmenlerin yapmakla yükümlü oldukları ve yapmamaları gereken işler ve eylemler okul disiplin tüzüklerince belirlenmiştir ve buna uyulması çalışma sözleşmesi ile imza altına alınmıştır. Okul Disiplin Tüzüğüne uygun hareket etmeyen öğretmene disiplin cezası verilir. Öğrenciye kötü davranma, iş yerinde uyuşturucu ve alkol kullanımı, görevini yapmama veya kötüye kullanma, öğrenciye sarkıntılık ya da istismar gibi unsurlar disiplin cezası gerektirir (İngiltere Eğitim Bölümü, 2017). Bunların yanı sıra İngiltere’de okullar altı yılda bir teftiş edilir. Teftiş sonunda olumsuz bulunan bir okula, istenilen standartlara yükseltilmesi için zaman verilebilir, okulun yönetimi başka bir eğitim kuruluşuna devredilebilir ya da söz konusu okul iki yıl içinde istenen seviyeye ulaşamazsa tümünden kapatılabilir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006).

2.2.4.7. İngiltere’de Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları

Emeklilik için hükümet tarafından belirlenen kadın ve erkek yaşları esastır. Ayrı bir uygulama yoktur. Öğretmenlerin emeklilik için ayrıca bir hakları yoktur. Sınıf Öğretmenlerinin emekli aylıkları yaklaşık olarak son maaşlarının %39’u kadardır. OECD ülkelerin ortalamasının %57,3 olduğu göz önüne alındığında İngiltere’deki sınıf öğretmenlerinin emekli maaşlarının OECD ülkelerine kıyasla düşük olduğu söylenilebilir (İngiltere Eğitim Bölümü Öğretmen Maaşları, 2017).

Avrupa Komisyonu, Birleşik Krallık-İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi Raporu 2008/09/10’na göre;

- İngiltere ve Galler’de okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimdeki öğretmenlerin emeklilik işlemleriyle Çocuk, Aileler ve Okullar Departmanı ilgilenmektedir. 1997 Öğretmen emekliliği ile ilgili yönetmeliğe ve daha sonra yapılan düzenlemelere göre öğretmenler emekli olmaktadır. İşverenler bu yönetim şemasında önemli bir role sahiptir. Yerel yönetimler yerel okullarda çalışan öğretmenlerden veya onları istihdam etmekten sorumludur.
- Öğretmenler verdikleri verginin %6’sını ve işverenler % 13.5’ini karşılamaktadır. 1 Nisan 2003’den beri bu vergi oranı toplamda % 19.5’dir. Hükümet bu oranları düzenli olarak yenilemektedir. Bu şema henüz emekli olmamış tam zamanlı çalışan öğretmenleri içine alır. Part-time öğretmenler bu şemaya katılmayı

seçebilir. Bu sistem enflasyona karşı koruma garantilidir. Toptan ve aylık emeklilik öğretmenin hizmet yılına ve son üç hizmet yılı içindeki öğretmenin en yüksek maaşına bağlıdır.

- İngiltere’de öğretmenlerin emeklilik yaşı kadınlarda ve erkeklerde 60’dır. Ama 60 yaşından sonra da çalışmak mümkündür. Sağlık problemleri nedeniyle yardıma muhtaç 60 yaş altındaki öğretmenler emekli olabilmektedir. 50 yaş ve üstündeki öğretmenin işverenle sözleşmesi bittiği veya okulda öğretmen ihtiyacı fazlalığı olduğu zaman öğretmen emekli edilmektedir. Emekli olanlar, işten ayrılanlar ve 30 Mart 2000 tarihine kadar 55 yaş ve üstü olanlar emekliliğin yararları için başvurmaktadır.
- Emeklilik maaşı, kariyer sahibi öğretmenlerin son yıl aldığı maaştır veya son on yıllık hizmetinde en yüksek maaş aldığı üç yılın ortalamasıdır. Normal memurların emeklilik maaşı daha farklıdır.

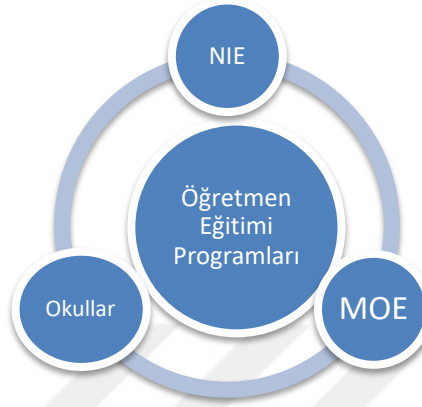
2.2.5. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları

Resmi adı Singapur Cumhuriyeti’dir. Malay Yarımadası’nın güneyinde yaklaşık 40 adet adadan oluşmaktadır. Topraklarının yalnızca % 2’lik bir kısmı tarıma elverişlidir. Bu nedenle dünyanın sayılı kent devletlerinden biridir. Beş milyonluk nüfusa ve 700 kilometrekarelik yüzölçümüne sahiptir. Parlamenter demokrasi ile yönetilmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2017). Singapur, çok-ırklı bir toplumdur. Ülkede yaşayan bu ırkların başlıcaları Çinliler, Malaylar ve Hintlilerdir. Devletin resmi dili İngilizcedir. Ancak öğrenciler kendi anadillerinde de eğitim alabilmektedir (MEB, 2006).

Singapur’da öğretmenlik toplum tarafından saygıdeğer bir meslek olarak görülmektedir (CIU, 2008). Hükümet, toplumdaki bu saygınlığı arttırmak için birçok teşvik edici uygulamalarda bulunmaktadır. Öğretmenler günü olarak kutlanan 1 Eylül’de, katkılarından dolayı seçilmiş öğretmenlerden oluşan gruba Cumhurbaşkanı tarafından parti düzenlenmesi ve bu partide birçok öğretmenin üstün başarılarından dolayı ödül alması bu uygulamalara örnek olarak verilebilir (Auguste, Kihn ve Miller, 2010; Levent ve Yazıcı, 2014).

Singapur’da eğitimden sorumlu iki farklı kurum mevcuttur. Biri Ulusal Eğitim Kurumu (NIE) ya da Ulusal Eğitim Enstitüsü, diğeri ise Milli Eğitim Bakanlığı (MOE)’dir. Dünyanın birçok ülkesinden farklı olarak dikkat çeken Ulusal Eğitim Kurumu; Milli

Eğitim Bakanlığı'na yardımcı, bakanlık ve okullar arasında uyumu güçlendiren, alanında uzman kişilerden oluşan bir yapıya sahiptir. Milli Eğitim Bakanlığı yürürlüğe sokacağı tüm yasaları, uygulayacağı tüm projeleri NIE vasıtası ile yapmaktadır.



Şekil 2.1. Singapur'da Uygulanan Nitelikli İşbirliği Modeli
(NIE, 2009)

Şekil 2.1. incelendiğinde bakanlığın belirlemiş olduğu “Nitelikli İşbirliği Modeli” görülmektedir. Bakanlığın sunmuş olduğu bu modelde uygulama adımları tamamıyla Ulusal Eğitim Kurumu'na bırakılmıştır (NIE, 2009).

NIE, öğretmen eğitiminde kaliteyi arttırmak amacı ile kurulan özerk bir kuruluştur. NIE, Nanyang Üniversitesi'nin kampüsünde hizmet vermektedir. Buna rağmen MEB kurumun eğitim adına yürüttüğü faaliyetlerin hepsine finansal destek sunmaktadır. Ayrıca bakanlık öğretmen olmak için başvuran adayları belirlemekte ancak adaylar eğitim için NIE'ye yönlendirilmektedir. NIE'de eğitimlerini tamamlayan adaylar tekrar MOE'ye yönlendirilip görevlerine başlamaktadır (MOE, 2012)

Singapur'da öğretmenlik eğitimi veren okullara kabul edilebilmek için Cambridge Üniversitesi tarafından yılda iki kez yapılan Yüksek Öğretime Geçiş Sınavından geçerli notlar almak gerekir. Başvurular MOE'ye yapılmaktadır. Adayların başvurularının ardından NIE tarafından mülakatlar yapılmaktadır (NIE, 2011).

Singapur'da farklı bir lisans programını tamamlayıp öğretmen olmak isteyen kişilere fırsatlar sunulmaktadır. Özellikle sınıf öğretmenliği yapmak isteyen kişilerin çoğunlukla tercih ettikleri bir seçenek olan bu uygulama, lisans diplomasının ardından alınan ve bir

yıl sürebilen “Lisans Sonrası Diploma” olarak adlandırılan bir diploma alınarak tamamlanır. Lisans sonrasında verilen bu eğitim, yüksek lisans eğitiminden farklıdır. Ancak çoğunlukla bu diplomayı alan başarılı öğrenciler devlet desteği ile (*öğretmenliğe başlangıç maaşı*) yüksek lisans ve doktora eğitimleri almaya yönlendirilir. Öğretmen olmak isteyen kişilere sunulan bir diğer fırsat ise politeknik eğitimden mezun olan kişiler için yapılan bir uygulamadır. Bu uygulama iki yıllık bir eğitim sonucunda verilen “Eğitim Diploması” alınarak tamamlanmaktadır. Yine başarılı öğrenciler bu eğitime alınmakta ve devlet desteği ile yüksek lisans ve doktora eğitimlerine yönlendirilmektedir (Fredikson, Goh, Lee ve Tan, 2008).

Singapur’da öğretmenlik hayli saygın bir meslektir. Özellikle başarılı öğrencilerin öğretmenlik okullarını tercih etmelerinin nedeni; öğretmenliğin hem toplum nezdinde önemli bir konumda olması hem de öğretmen adaylarının henüz daha birinci ve ikinci sınıf eğitimi alırken maaş alıyor olmasıdır. Yapılan araştırmalarda Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı’nın başarı istatistiğinde en üst basamaklarda yer alan öğrencilerin öğretmen olmak için başvurdukları görülmüştür. Bu durum Singapur’daki eğitim sisteminin başarılı olarak ifade edilmesinin tesadüf olmadığını göstermektedir (UNESCO, 2011).

Singapur’da öğretmenlerin nitelikli, özverili ve kendini geliştirmeye yönelik çalışmalar yapıyor olması oldukça önemlidir. Bu nedenle öğretmen adaylarında başvurular sırasında aranan tek özellik liyakattir (NIE, 2008). Singapur’da ilkokul öğretmeni yetiştiren okullara kabul edilebilmek için on iki yıllık eğitimi tamamlama, on sekiz yaşını doldurmuş olma, ulusal sınavlardan A seviyesini geçmiş olma ve İngilizceden *O-Level* sınavından geçer düzeyde bir not almış olmak gerekmektedir (Khoh ve Teo, 2002).

Bakioğlu ve Göçmen’in 2013 yılında yaptıkları çalışmada, Singapur’da öğretmen adaylarının seçimi sırasında başvuran her altı adaydan yalnızca birinin öğretmenlik eğitimi almaya hak kazandığı ifade edilmiştir. Buradan anlaşılabacağı üzere, öğretmen adayları titizlikle seçilmektedir.

Singapur’da öğretmen yetiştiren kurumlara kabul edilen öğrenciler artık öğrenci olarak görülmemektedir. Bu kişiler eğitimlerinin ilk günlerinden itibaren öğretmen adayı olarak adlandırılmaktadır. Tüm uygulamalar aday öğretmenlik adı altında yapılmaktadır (MOE, 2012).

Öğretmen adaylarının eğitimi iki farklı model ile sağlanmaktadır. Bunlardan ilki ve en çok tercih edileni, öğrencilerin MOE tarafından burslu olarak okutulduğu modeldir. Milli

Eğitim Bakanlığı öğretmen adaylarının eğitimlerinin ilk iki yılında almış oldukları bu bursun karşılığında, adayların mesleklerinin ilk üç yılını devlet okullarında çalışma zorunluluğu şartını sunmuştur. Bu zorunlu görev boyunca öğretmenler maaşları da dâhil tüm haklarına sahiptir. Burada “zorunlu” kelimesinin kullanılmasındaki kasıt, öğretmenlerin özel okullar yerine öncelikli olarak devlet okullarında çalışma yükümlülüğünün olmasıdır.

MEB’in öğretmen adaylarına verdiği burs, birçok ülkede uygulanan öğrenci bursundan çok daha farklıdır. Öğretmen adayları eğitimlerinin ilk iki yılında mesleğe başlangıç maaşı almaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin yararlandığı diğer ayrıcalıklardan da aynı şekilde faydalanırlar (MOE, 2012) Singapur’da öğretmen adaylarına yapılan tüm ödemelere maaşlar bölümünde detaylı olarak yer verilecektir. Öğretmen adaylarının eğitiminde uygulanan bir diğer model ise öğrencilerinin tüm eğitim harcamalarını kendilerinin karşıladıkları modeldir. Bu kişiler öğretmen adayı olarak adlandırılmak yerinde öğretmenlik eğitimi alan öğrenciler olarak belirtilmektedir. Dolayısıyla öğretmen adaylarının sahip oldukları haklara da sahip değildirler. Bu model üzerinden eğitim gören kişilerin mezun olduktan sonra devlet okullarında çalışma zorunlulukları yoktur. İstedikleri okul türünde göreve başlayabilirler. Ancak bu modelin diğer modele göre oldukça az tercih edildiği görülmektedir.

Öğretmen adaylarının eğitimi oldukça sistemli bir şekilde yapılmaktadır. Bu eğitimden sorumlu olan Ulusal Eğitim Enstitüsü; 12 akademik grup, üç farklı bilişim teknolojileri kümesi ve çoğunlukla üst düzey akademisyenlerin yer aldığı araştırma merkezleri ile koordineli bir şekilde eğitim vermektedir. Ayrıca öğretmenlik mesleğini yerine getirmekte olan kişiler için part time yüksek lisans ve doktora imkânları sunmaktadır (UNESCO, 2011).

Singapur’da öğretmen eğitimi sırasında birçok ülkede olmayan farklı uygulamalar göze çarpmaktadır. Ulusal Eğitim Enstitüsü öğretmen eğitimi sırasında öğretmen adayları ile ilgili sürekli olarak incelemeler ve değerlendirmeler yapmaktadır. Bu değerlendirmeler alanında başarılı, tecrübeli öğretmen ve idareciler vasıtası ile yapmaktadır. Bu değerlendirmelerde ölçütler, pedagojik beceriler ve profesyonel değerler olmak üzere iki ana unsur ele alınmaktadır. Değerlendirmeyi yapan ekip gerekli gördüğü takdirde öğretmen adayları ile görüşme de yapabilmektedir. Yapılan tüm incelemeler ve görüşmeler sonucunda meslek için yeterli olmadığı kanaatine varılan bir kişinin henüz öğretmenlik eğitimi sırasında meslekten uzaklaşması sağlanır (Auguste, Kihn ve Miller,

2010). Ulusal Eğitim Enstitüsü'nün bu çalışmalarının yanı sıra MEB öğretmen yeterlilikleri ile ilgili bir “Yeterlilik Çerçevesi” oluşturmuştur. Öğretmen adaylarının eğitimlerini tamamlamadan önce sahip olması gereken yeterlilik çerçevesi bakanlığın resmi sayfasında yayımlanmış ve detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Profesyonel Uygulama	Liderlik ve Yönetim	Kişisel Etkinlik
•Bireyi Tüm Yönleriyle Geliştirme •Nitelikli Öğrenmeyi Gerçekleştirme •Ders Dışı Etkinlikler Yoluyla Kaliteli Öğrenmeyi Geliştirme •Bilgiyi Arttırma-İşleme	•Duygu ve Fikir Kazanma •Başkaları ile Çalışma	•Kendini ve Başkalarını Tanıma

Şekil 2.2. Singapur’da Aday Öğretmenlerden Beklenen Yeterlilikler
(NIE, 2009)

Şekil 2.2’de açıklanan yeterlilik çerçevesi değerlendirilmesi yapılırken biri farkındalık diğeri bireysel gelişim olmak üzere iki boyut olarak ele alınır. Farkındalık boyutu öğretmenler için gözlemlenebilen bir durum olarak görülmemektedir, bu boyut ancak öğretmenlerin meslek hayatlarında değerlendirilebilmektedir. Bireysel gelişim boyutu ise tüm öğretmen adaylarından beklenen bir boyuttur.

2.2.5.1. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları

MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü’nün 2011 yılında Singapur ile ilgili yapmış olduğu çalışmada Singapur’da yıllık eğitim süresi 36 haftadır. Dersler iki sömestr olarak işlenir. Her dönem arası iki haftalık tatil söz konusudur. Bunun dışında yaz tatili ve resmi tatiller de vardır. İlkokullarda günlük ders saati 6-9 saat arasındadır. Dersler otuz dakikalık ders ve on beş dakikalık teneffüs şeklinde işlenir. Okullar tam gündür. Öğle arası tatili bir saattir. Eğitim dili İngilizcedir. Ancak ikinci bir dil olarak Çince, Malayca ve Tamil Dili okutulmaktadır. İlkokul dördüncü sınıfın sonunda tüm öğrenciler matematik, ana dil dersi, bilim ve İngilizce derslerinden sınava girerler. Bu sınav eylül ve ekim aylarında yapılır. Sınav yazılı, sözlü ve dinleme alanı olarak ayrılmıştır. Sınavların sonucuna göre beşinci ve altıncı sınıfların bir, iki ve üç diye adlandırılan bölümlerine

yerleştirilirler. Beşinci ve altıncı sınıflar *Oryante Kademesi* olarak geçmektedir. İlkokulda özellikle dördüncü sınıf öğretmenleri söz konusu sınavlar nedeniyle yoğun bir sınav hazırlık süreci geçirmektedir.

Tablo 2.22’de görüldüğü gibi Singapur’da ilkokul öğretmenlerinin çalışma saatleri OECD’nin oldukça üzerinde yer almaktadır. Ancak bu hesaplamada OECD ülkelerinin çoğunda ders saati 40 dakika iken Singapur’da 30 dakika olmasının göz önünde tutulması gerekmektedir. İlkokulda haftalık ders saati birinci sınıflarda 48, ikinci sınıflarda 47, üçüncü ve dördüncü sınıflarda 49 saat olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle net öğretim saati 1.692 ile 1.764 arasındadır. Buna rağmen öğretmenlerin çalışma saatleri OECD ülkelerindeki ilkokul öğretmenlerine kıyasla oldukça fazladır.

Tablo 2.22

Singapur’da İlkokulda Yıllık Öğretim Saati ve Çalışma Saati

	Net Öğretim Saati	Toplam Çalışma Saati
Singapur	1692-1764	1800
OECD Ortalaması	782	1678

Kaynak: OECD, 2011

2.2.5.2. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları

Singapur’da öğretmenlik toplum nezdinde saygıdeğer bir meslek olarak görülmektedir. Öğretmenlik mesleğine yeni başlayan bir öğretmenin maaşı, mesleğe yeni başlayan bir doktorun maaşına kıyasla daha yüksektir (CIU, 2008). Burada öğretmenleri diğer meslek gruplarından farklı kılan en önemli durum, mesleğe yeni başlayan bir öğretmen henüz lisans birinci sınıf öğrencisi iken mesleğe yeni başladığı söylenen doktor ya da mühendis ise eğitimini tamamlamış hatta kimi yerde staj çalışmalarını bile bitirmiş olup maaşa bağlanan kişilerdir. Kısacası bir öğretmenin maaş almaya başladığı yaş ile doktor ile mühendislik gibi meslek gruplarında çalışan kişilerin maaş almaya başladıkları yaş arasında yaklaşık beş yıl gibi bir fark olmasıdır.

Singapur’da aday öğretmenlerin eğitime başladıklarında almaya hak kazandıkları maaş oldukça farklı bir uygulamadır. Bu uygulamanın detaylarına bakıldığında aday öğretmenlerin aldığı maaş aslında eğitimini tamamlayıp mesleğe başlayan bir öğretmenin aldığı maaşın % 60’ı kadardır (CIU, 2008). Ancak yaşam standartları açısından bakıldığında aday öğretmenlerin maddi olanaklarının daha fazla olduğu görülmektedir.

Bunun nedeni ise Milli Eğitim Bakanlığının aday öğretmenlerin eğitimleri boyunca tüm ihtiyaçlarını karşılıyor olmasıdır.

Aday öğretmenlere ödenen maaşlar ile ilgili bir diğer detay, bu ödemelerin yalnızca ilk iki yıl için yapılacak olmasıdır. Maaş almaya hak kazanan öğrenciler ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında bir sözleşme imzalanmaktadır. Bu sözleşmede ilk iki yıl maaş alan öğretmen adaylarının eğitimlerinin üçüncü ve dördüncü yıllarında farklı bir mesleğe geçmek isteyenlerden ve eğitimlerini bırakmak isteyenlerden yapılan maaş ödemelerinin geri alınacağı yer almaktadır. Sözleşmede yer alan bir diğer husus, maaş alan aday öğretmenlerin mesleklerinin ilk üç yılını devlet okullarında görev yapmak zorunda olmalarıdır. Aday öğretmenlerin aldıkları maaş not ortalamalarına göre artış göstermektedir. Singapur MEB'in resmi internet sayfasında belirttiği aday öğretmenlerin maaşlarının Genel Eğitim Merkezi tarafından belirlenen notlara göre düzenlenişi şu şekildedir: not ortalaması “Geçer” düzeyinde olan adaylara 2.880 ABD doları, “Şeref Öğrenci” düzeyinde olanlara 3000 ABD doları ve “Yüksek Şeref” düzeyinde olanlara 3.200 ABD doları aylık maaş ödeneceği belirtilmiştir (MOE, 2012).

Singapur'da aday öğretmenlere sunulan olanakların asıl amacı ülke genelinde yapılan sınavlarda başarılı, yüksek potansiyelli öğrencilerin öğretmenlik eğitimi veren okullara yönelmesini sağlamak ve öğretmen adaylarının eğitimlerinin özellikle ilk yıllarını eğitimlerine daha çok özen göstermelerine katkıda bulunmaktır (SME, 2010).

OECD 2012 verilerine göre Singapur'da MOE bursu ile eğitim görüp mesleğe başlayan bir sınıf öğretmenin yıllık maaşı 43.563 ABD dolarıdır. Bu maaş beş sene sonra maksimum 77.693 ABD dolarına kadar çıkabilmektedir. 2012 yılında OECD ülkelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin ortalama maaşları 31.687 ABD dolarıdır. Ayrıca OECD'nin 2013 yılında yayınlamış olduğu eğitim ile ilgili istatistikleri içeren raporda “*Singapur'da görev yapan MOE bursu ile okuyup göreve başlayan bir öğretmenin maaşı GSMH'nin yaklaşık iki katıdır.*” ifadesi yer almaktadır. Bu verilere göre incelemeler yapıldığında Singapur'da görev yapan sınıf öğretmenlerinin refah düzeyinin OECD ülkelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine göre oldukça yüksek olduğu sonucu çıkarılabilir.

Bakanlığın resmi internet sayfasında MOE bursunu almadan öğretmenlik eğitimi alarak mesleğe başlayan öğretmenlerin maaşı yer almaktadır. Tablo 2.23'e göre politeknik eğitim aldıktan sonra öğretmenlik eğitimini tamamlayıp “*Eğitim Diploması*” alarak mesleğe başlayan öğretmenlere minimum 1.600 ABD doları maaş ödenmektedir. Farklı

bir lisans alanından mezun olduktan sonra ayrıca öğretmenlik eğitimi alıp “*Lisans Sonrası Diploma*” ile göreve başlayan öğretmenlere ise minimum 3.100 ABD doları maaş ödenmektedir. Burada yer alan üst maaş aralıkları eğitimlerini üst düzey notlarla tamamlayıp göreve başlayan öğretmenleri kapsamaktadır.

Tablo 2.23

Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin Başlangıç Maaşları

Diploma Türü	Brüt Maaş
DipEd	1600-2100 ABD Doları
PGDE	3100-3500 ABD Doları

Kaynak: MOE, 2017

2.2.5.2.1. Sınıf Öğretmenleri için Sosyal Yardımlar ve Ek ödemeler

Singapur’da öğretmen maaşlarına ek olarak başarılı performans sergileyen öğretmenlere değişen miktarlarda ekstra ödemeler yapılmaktadır. Bu ödemelerin yapılması için yıl boyu düzenli değerlendirmeler yapılmaktadır (Augute ve diğerleri, 2010).

Singapur hükümeti, toplum gözünde oldukça kariyerli bir meslek olan öğretmenliğin saygınlığını daha da arttırmak adına çeşitli uygulamalara yer vermektedir. Singapur’un bağımsızlığını ilan ettiği yıldan bu yana yapılan bir uygulama 1 Eylül öğretmenler gününde görülmektedir. Öğretmenler gününde başarılı eğitimcilerden oluşan bir gruba Cumhurbaşkanı tarafından bir kutlama programı düzenlenmektedir. Bu organizasyonda genellikle katılan öğretmenlere takdir ve teşvik ödülü verilmektedir (Augute ve diğerleri, 2010).

OECD’nin 2013 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre, Singapur’da başarılı öğretmenlerin maaş artışları kapsamlı bir değerlendirme sonucu gerçekleşmektedir. Bir öğretmenin bulunduğu çevreye, okuluna ve öğrencilerine yapmış olduğu katkılar 16 farklı alanda incelenmektedir. Bunun sonucu olarak başarılı görülen öğretmenlere her üç ve beş yılda 10.000 ABD doları ile 36.000 ABD doları arasında değişen teşvik ücretleri alma fırsatı verilir. Ayrıca yine başarılı öğretmenlerin maaşlarının %30’una kadar performans primi adı verilen bir ödeme almalarına olanak verilmektedir.

Bunların dışında Singapur MEB’in öğretmenlere sunduğu bazı hizmetler mevcuttur. Bunlar:

- Tıbbi Yardım ve Diş Yardımı: Öğretmenler devletin anlaşmalı olduğu kurumlardan ücretsiz ya da cüzi bir ücret karşılığı sağlık yardımı almaktadır. Ancak bu yardım büyük çaplı bir yardım değildir.
- Tatillerde kullanılan “*Dağ Evi Hizmeti*”: Öğretmenler tatillerini kullanmadan önce devletin hizmetindeki dağ evlerini kullanmak için isim yazdırır ve tarih alırlar. Burada önemli olan sıraya erken girebilmektir. Ancak ücretsiz dağ evi kullanımı ülkenin yer yerinde yeteri kadar evin olmaması sebebiyle kısıtlı alınan bir hizmettir.
- Kamu görevlilerinin hepsine sunulan sigorta yardımı: Kamu görevlilerinin hepsinin sigorta primleri devlet tarafından ödenmektedir. Alınan maaşa göre sigorta priminin ödeme aralığı da artmaktadır. Öğretmenlerin sigorta primleri oldukça yüksek bir birimde ödenmektedir.
- Merkezi Yardım Fonu (CPF) Katkıları: Bu uygulama yalnızca Singapur vatandaşı olanlar için geçerlidir. Merkezi Yardım Fonu, çok büyük çapta olanaklar sağlayan özerk bir kuruluştur. Öğretmenlere birçok konuda kolaylık sağlar. Ev, araba, taşınmaz mülk alımlarında uygun oranlarda kredi imkanları sunar. Bunun yanı sıra emeklilik durumunda yüksek bir miktar emekli ikramiyesi ve ömür boyu emekli maaşı imkanı da sunmaktadır. Bu fona üyelikte gerekli masrafların bir kısmı öğretmenlerin kendisi tarafından ödenmekte iken büyük bir kısmı devlet desteği ile karşılanmaktadır. Bu kurum Türkiye’de İLKSAN ile benzerlik gösterse de uygulamada çok daha geniş imkanlar sunmaktadır.
- Connect Planı: Burada yalnızca üst düzey eğitilmiş, özel öğretmenler kayıt altına alınır. Bu öğretmenlere, çalışma hayatlarının belirli dönemlerinde çeşitli ödemeler yapılır.
- Bonus İkramiyesi: Eğitilmiş öğretmenlere sunulan bir avantajdır. Bunun dışında normal lisans eğitimi almış olan performansı yüksek öğretmenlere de uygulanır. Öğretmenlere ödenen “Bonus İkramiyesi”, 13 aylık öğretmen maaşına kadar çıkabilmektedir (MOE, 2017).

2.2.5.3. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin İzin ve Tatilleri

Okul yılı her yıl Ocak ile Aralık ayları arasındadır. Yılda toplam 12 hafta okul tatilleri vardır. Okul tatillerinde öğretmenler tatilleri sırasında hizmetlerine ihtiyaç duyulmazlarsa okul tatillerinden yararlanabilir. Bu süreleri yurtdışı seyahatlerinde kullanabilirler.

Özellikle eğitim ve tarihi gezi içerikli tatillerde bakanlık bazı teşviklerde bulunmaktadır. Okulların tatil sürelerinin dışında öğretmenler, ders dönemi içerisinde belirli konularda izin kullanma haklarına sahiptir. Öğretmenlere bir takvim yılında 14 gün ve ya hastanede bekletilirse 60 günlük hastalık izni verilmektedir. Bu izinlerin tamamı kullanılsa dahi maaşlarında herhangi bir kesinti yapılmamaktadır. Hastalık izinlerinin dışında herhangi bir durumda “ *Acil Durum İzni*” adı verilen ve 10 günlük bir süreyi kapsayan izni kullanma hakkına sahiptir. Kullanılan bu izin sonucunda maaşlarda herhangi bir kesinti yapılmamaktadır (MOE, 2017).

2.2.5.4. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemeleri

Singapur hükümeti, ülkenin en başarılı, potansiyeli en yüksek öğrencilerini öğretmen okullarına alırken böylesine çalışkan bir topluluğun durağan bir meslek hayatı sürdüremeyeceğini öngörüp tüm planlamalarını öğretmenlerin beklentilerine karşılık verecek şekilde düzenlemektedir. Dünyanın gelişmiş pek çok ülkesinde uygulanmayan yoğun hizmet içi eğitim programları, öğretmenlere sunulan hayli çeşitli kariyer basamakları ve öğretmenlerin meslek hayatları boyunca sürececek yönlendirme eğitimleri Singapur’da sistematik bir şekilde uygulanmaktadır. Öğretmenlik mesleğine kabul edilen öğretmenlerle yapılan sözleşmelerde yer alan son madde Singapur Milli Eğitim Bakanlığı’nın öğretmenlerin mesleki gelişimlerini en iyi şekilde teşvik edeceğine yöneliktir. Ancak aynı sözleşmede öğretmenlere kariyer gelişimlerinde konulan sınırın yalnızca “*performans ve potansiyel*” olduğu da belirtilmiştir (MOE, 2017). Bu nedenle Singapur’da öğretmenlerin terfi ve ilerlemelerine yönelik çalışmalar oldukça fazladır. Bu çalışma öğretmenlerin terfi ve ilerleme durumlarını bakanlığın sunduğu kariyer basamakları, okul liderliği ve hizmet içi eğitimler olarak ele almaktadır.

Singapur’da bir öğretmenin terfi ve ilerleme sağlayabilmesi için üç yıl görev yapma zorunluluğu vardır. Meslekte aktif olarak geçirilen bu üç yılın ardından öğretmenlere en kolay şekliyle dilerlerse uzman öğretmen, program uzmanı, araştırma ya da okul lideri olma olanağı sunulmuştur. Bu seçeneklere geçiş üç yıl boyunca üst birimlerce yapılan değerlendirmeler sonucu verilen yönlendirmeler yardımıyla gerçekleşmektedir. Örneğin, bir sınıf öğretmenine art arda üç yıl boyunca yapılan detaylı değerlendirmeler sonucu “*Program Uzmanı olmaya uygun olabilir.*” şeklinde bir yönlendirme yazısı yazılabilir. Ancak öğretmen terfi için ilgili kurumlara başvurduğunda yine de birçok değerlendirmeye tabii olunur. Bu değerlendirmelerde öğretmenin var olan yönlendirme

yazısı etkili olur. Öğretmenlere her terfi basamağında maaş iyileştirilmesi yapılmaktadır (Augute ve diğerleri, 2010).

Singapur’da öğretmenlerin kariyer olanaklarından ulaşılması en zorlu kariyer, okul yöneticiliğidir. Okul yöneticiliği hem hükümet politikalarında hem de halk nezdinde oldukça önemlidir. Singapur’un eğitim alanında 1990’larda başlayan çıkışının en önemli unsurlarından biri öğretmen kalitesi diğeri ise yönetici vizyonudur. Bu ülkede eğitim alanındaki liderler kişisel liderlik becerilerini ve okul içi dinamizmi artırmak amacı ile sürekli bir yenilik arayışı içindedir. Öğretmen ve okul müdürlerini seçme, eğitme, eksiklerini giderme ve geliştirmede Singapur, tek bir etkene odaklanmak yerine kapsamlı bir sistem geliştirmiştir (Ingersol, 2007; Levent ve Yazıcı, 2014).

Stewart’a göre okulların çağın gerektirdiği dönüşümü gerçekleştirebilmeleri için okul yöneticileri oldukça önemli rol oynamaktadır. Okul yöneticileri, en iyi eğitim ortamını oluşturmak için sürekli değişime açık olmalıdır. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi için ortamlar sunmak okul yöneticilerinin en önemli görevlerinden birisidir. Bu amaçla Singapur MEB, modern dünyanın gerektirdiği tüm yenilikleri içselleştirebilen, gerekli gördüğü değişimleri sağlayabilmek için kurumundaki tüm bireyleri kapsayacak şekilde düzenlemeler yapabilen ve okulları dinamik eğitim kurumlarına dönüştürebilecek eğitim yöneticileri seçmektedir. Singapur’da okul yöneticilerinin seçiminde en dikkat çekici uygulama “seç ve eğit” modelidir. Bu model oldukça zahmetli ve uzmanlık gerektiren bir sisteme sahip olması sebebiyle dünyanın diğer ülkelerinde uygulanmayan bir modeldir. Yönetici seçiminde yaygın olarak kullanılan model “eğit ve seç” modelidir. Böylesi meşakkatli bir modeli uzun zamandır uygulamakta olması Singapur Hükümeti’nin okul yöneticilerinin yetiştirilmesine verdiği önemi göstermektedir (Bakioğlu ve Göçmen, 2013).

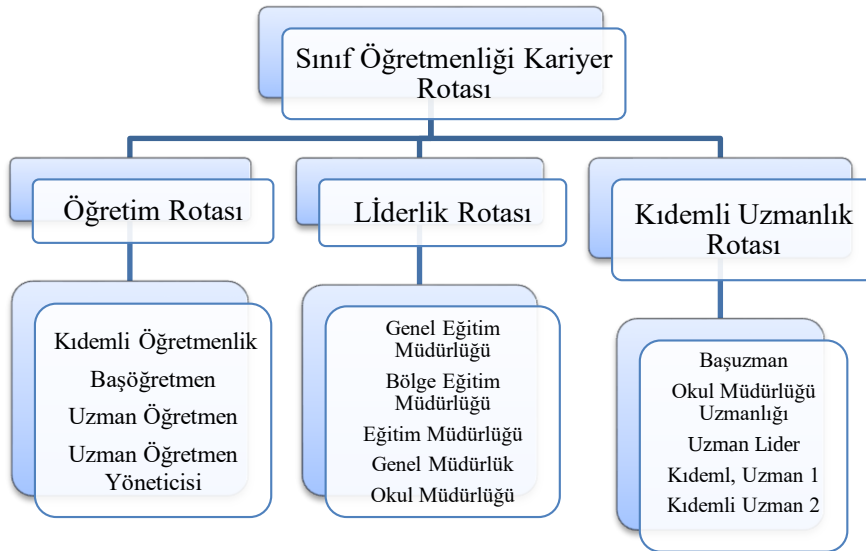
Jensen’in 2012 yılında yapmış olduğu araştırmada yer alan bilgilere göre; Okul liderliği potansiyeline sahip olan kişilerin belirlenmesi için detaylı değerlendirmeler ve uzmanlarca yapılan uzun süreli incelemeler gereklidir. Liderlerin seçimi sürecinde bakanlık yetkilileri adaylar ile ilgili okul çalışanlarının nerdeyse hepsi ile çeşitli görüşmeler yapıp daha sonra aday ile de yüz yüze mülakat yapmaktadır. Tüm bu zorlu seçim aşamalarını geçen okul liderleri altı aylık liderlik eğitim programlarına katılır. Bu programda verilen eğitimler oldukça geniş çaplı düşünülerek hazırlanmıştır. Eğitim programında uluslararası eğitim gezileri, okul içi yenilik projeleri, liderlik gereklilikleri dersleri, okul paydaşlarının yönetimi, öz yansıtma becerileri eğitimleri yer almaktadır.

Eğitim programı boyunca yapılan gözlemler sonucunda eğitim liderleri becerileri doğrultusunda farklı türde okullara yönlendirilir. Mevcut eğitim yalnızca yeni seçilmiş olanlar için değildir. Uzun zamandır yöneticilik yapanlar için bile zorunlu eğitimler yapılmaktadır.

OECD'nin 2012 yılında yayınlamış olduğu raporda Singapur ile ilgi bölümünde yapılan tüm liderlik değerlendirmeleri sonucu her yıl yalnızca 35 kişinin etkili yöneticilik ve liderlik eğitimi için seçilmiş olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Singapur'da okul liderleri her 6-8 yılda bir rotasyona tabii tutulur. Bu uygulamadaki amaç okul liderlerinin söz konusu süre zarfında okula maksimum etkiyi sağlamış olduğu düşünülmektedir. Singapur'da MEB öğretmenlerin kariyer gelişimine üst düzey destek vereceğini taahhüt altına almıştır. Bu nedenle kariyer gelişimine yönelik pek çok resmi kurum ve bu kurumların sağladıkları eğitimler mevcuttur. Bunların en önemlileri bakanlığın sunmuş olduğu Sınıf Öğretmenleri Kariyer Rotası, yine bakanlığın sunmuş olduğu Öğretim Çerçevesi, öğretmen sendikalarının bakanlık ile işbirliği yaparak kurduğu Singapur Öğretmenleri Akademisi ve bakanlığın kurmuş olduğu öğretmen ağı portalında oluşturulmuş olan Öğretmenler Çalışması Ek Programı'dır.

2.2.5.4.1. Sınıf Öğretmenleri Kariyer Rotası

Milli Eğitim Bakanlığı yalnızca sınıf öğretmenlerine has bir uygulama sunmuştur. Burada öğretmenlere üç ana başlık altında farklı rotalar ve alt birimler tanıtılmıştır.



Şekil 2.3. Singapur'da Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Rotası

(MOE, 2017)

Şekil 2,3'te oluşturulan rotalardan Öğretim Rotası, öğretim gücünü pedagojik kabiliyetlerini daha da geliştirmek isteyen öğretmenler için mesleki gelişim ve ilerleme olanağı sağlamaktadır. Liderlik Rotası, Bakanlığın bünyesinden Bölge Eğitim Müdürlükleri'ne kadar eğitimin tüm yönetim birimlerinde liderlik pozisyonları kazanma olanağı sağlamaktadır. Kıdemli Uzmanlık Rotası ise eğitimde gelişmelere yeni bir başlangıç yapmak için gerekli olan derin bilgi ve beceriler elde etmeye yardımcı olan bir rota seçeneğidir. Burada eğitim programlarına yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Sınıf öğretmenlerine sunulan bu farklı rotalarda yanal hareketlilik için esneklik sağlanmıştır. Eğitim görevlileri istedikleri kariyer rotasının kıstaslarını ve standartlarını sağladıkları sürece diğer rotalara geçiş yapmakta özgürdür (MOE, 2017).

2.2.5.4.2. Öğretim Çerçevesi

Farklı öğretmenlerin farklı beklentilerinin olması nedeniyle Singapur MEB kariyer basamaklarında doğru şekilde ilerlemek isteyen tüm öğretmenlere, iş yaşamlarını dengeli ve verimli bir şekilde sürdürmelerine yardımcı Öğretim Çerçevesi Programı sunmuştur. Bu programın amacı, öğretmenlerin mesleki yeteneklerini geliştirmek, öğretmenlik uzmanlıklarını derinleştirmek ve öğretmenlerin kariyer hedeflerine doğru ilerlemelerinde sağlıklı bir iş-yaşam dengesi sürdürmelerine katkıda bulunmaktır. Bu eğitim tüm öğretmenlere verilir, ancak isteyen ve şartları sağlayan öğretmenler ilgili birimlerin programlarının düzenlenmesinde yine öğretmen kimlikleri ile (çoğunlukla kıdemli öğretmen olarak) görev alabilir. Öğretmenler görev aldıkları farklı birimlerin tabii olduğu maaş birimlerinden ücret alır (MOE, 2017).

2.2.5.4.3. Singapur Öğretmenleri Akademisi

Singapur'daki eğitim sendikaları ve bakanlığın ortak çalışması ile kurulan bir akademi. Burada amaç eğitimde mükemmeliyet ve üst düzey verimlilik sağlamak amacıyla öğretmenlerin işbirliği ve kardeşlik ruhu içerisinde çalıştırılmasının teşvik edilmesidir. Öğretmenlere mesleki gelişim imkânları, müfredat çalışmalarına katılım fırsatları, güncel eğitim politikası ve yönetimi dersleri, eğitim testleri ve ölçümü sertifikaları, eğitim psikolojisi ve rehberliği alanında uzmanlık diplomaları ve ilgi duyan kişileri yüksek lisans-doktora eğitimlerine yönlendirme olanakları sunmaktadır. Ayrıca Singapur Öğretmenleri Akademisi'nde öğretmenlere uluslararası bağlantılar kurabilen ve farklı dil

eğitimleri öğrenme fırsatı sunan birimler mevcuttur. Tüm bu eğitimler için bakanlık teşvik ücretleri ödemektedir (MOE, 2017).

2.2.5.4.4. Öğretmenler Çalışması Ek Programı

Öğretmenlerin yeni perspektifler elde edebilmeleri için eğitim dışı organizasyonlarda kısa dönemli çalışmalara katılımlarını sağlamaktadır. Ayrıca mesleki bilgilerini yükseltmeye yardımcı olmak amacıyla çeşitli eğitim kursları ve konferanslar organize etmektedir. Bu organizasyonlara Singapur hükümetinde yer alan farklı bakanlıklardan üst düzey görevliler ve ülkedeki uluslararası şirketlerin yöneticileri katılmaktadır. Böylelikle öğretmenlere, farklı meslek gruplarından liderler aracılığı ile seminerler verilir. Öğretmenlerin farklı alanlar ile ilgili kazandıkları deneyimleri mesleki hayatlarına aktarmaları beklenir. Singapur Öğretmenleri Akademisi ve Öğretmenler Çalışması Ek Programı Singapur MEB tarafından öğretmenlere “*Profesyonel Gelişim*” adı ile tanıtılmaktadır (MOE, 2017).

Singapur’da öğretmenlere sunulan terfi ve ilerleme olanaklarının yanı sıra oldukça fazla hizmet içi eğitim imkânı sunulmaktadır. Bunlardan bazı eğitimlere katılım zorunlu tutulmaktadır bazıları ise isteyen öğretmenlere verilmektedir. Ancak Singapur’da Eğitim Bakanlığı, öğretmenlere her yıl 100 saatlik hizmet içi eğitim alma zorunluluğu getirmiştir. Burada amaç öğretmenlerin sürekli gelişmeleri takip edebilmelerine olanak sağlamak ve her yıl sınıf ortamında etkiliklerini arttırmaktır. Bu şekilde öğretmenler mesleki gelişimlerinde karar verebilmiş ve kendileri için en uygun eğitimleri seçebilme hakkı elde etmişlerdir (MOE, 2006).

Singapur Eğitim Bakanlığı, okul içerisinde en iyi eğitim ortamının oluşturulmasına oldukça önem vermektedir. Eğitim ortamlarında teknolojinin verimli şekilde kullanılması için her eğitim kurumunun kendine ait elektronik öğrenme içeriği hazırlaması gerekmektedir. Ayrıca eğitim kurumlarındaki tüm bireylerin hazırlanan bu elektronik öğrenme içeriğini aktif şekilde kullanabilmesi için hükümet gerekli önlemleri almaktadır (IDA, 2013). Bilgi iletişimi teknolojilerinin kullanımını oldukça önemseyen hükümet politikaları öğretmenlerin bu alanda donanımlı olmasına özen göstermektedir. Bu nedenle öğretmenler teknoloji konusunda uzmanlar tarafından eğitilmektedir. Öğretmenlerin bilgi iletişim teknolojilerini pedagojik olarak eğitim ortamlarına doğru bir şekilde entegre etmeleri gerekmektedir. Günümüz öğrencilerinin zamanlarının çoğunu sosyal medyada geçirmeleri ve bu nedenle okul ortamından soğumaları sorunu Singapur eğitim sisteminde

çok fazla rastlanmamaktadır. Bu durumun nedeni öğretmenlerin sosyal ağı, çeşitli oyunları öğrenme için bir fırsata dönüştürebiliyor olmalarıdır. Öğretmenlerin bilgi iletişim teknolojileri kullanımına hakim olmaları için bakanlık çeşitli çalışmalar ve yatırımlar yapmaktadır. Öğretmenlerin çoğu büyük iletişim firmalarında kullanılan programların eğitim sertifikalarına sahiptir ve donanımlıdır (Barber ve Mourshed, 2009).

2.2.5.5. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları

Singapur’da öğretmenlere disiplin cezasının verilmesi çok rastlanan bir durum değildir. Öğretmenlerin, meslek hayatları boyunca herhangi bir sorun teşkil edecek davranış sergilememeleri için bir dizi önlem henüz mesleğe hazırlık sırasında uygulanmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği özeni gösteremeyecek olan adaylar henüz eğitimleri sırasında, her yıl yapılan değerlendirme sonucu meslekten uzaklaştırılmaktadır. Öğretmen okullarına alımlar sırasında yapılan hassas elemelere bakıldığında ülkenin en dinamik ve çalışkan gençlerin öğretmen kadrosunu oluşturduğu görülmektedir. Öğretmenlerin sahip oldukları geniş haklar da dikkate alındığında disiplin cezalarına sebep olacak çok fazla bir etken olmadığı görülmektedir (Levent ve Yazıcı, 2014).

2.2.5.6. Singapur’da Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları

Singapur’da genel emeklilik yaşı 62’dir. Ancak pek çok öğretmen emeklilik yaşını doldurmasına rağmen çalışmaya devam etmektedir. Öğretmenler emekli olduklarında oldukça yüklü bir miktar emekli ikramiyesi almaktadır. Bu rakam 2017 Ocak ayından itibaren emekliliğe ayrılan bir öğretmen için 90.500 dolar ile 166.500 dolar arasında değişmektedir. Emekli ikramiyesi ödemeleri arasında bu denli farkın olmasının nedeni, emeklilik öncesinde öğretmenin bulunduğu kariyer basamağıdır. Kıdemli öğretmenin emekli ikramiyesi en düşük emekli ikramiyesi olarak ifade edilirken, sınıf öğretmenliği ile ilgili yüksek lisans- doktora diplomasına sahip ve farklı kariyer basamağından emekli olan bir öğretmenin emekli ikramiyesi en yüksek emekli ikramiye olarak baz alınmaktadır.

Devletin ödemiş olduğu emekli ikramiyesinin yanı sıra tüm memurların meslek hayatları boyunca katılım sağladığı Merkezi Yardım Fonu Kuruluşu (CPF) ödemeleri dikkat çekmektedir. Singapur Milli Eğitim Bakanlığının resmi sayfasında detaylı olarak tanıtılan bu kuruluşa öğretmenler meslek hayatlarının başından itibaren her ay belli bir miktar ödeme yapmaktadır. Bu ödemelere devlet desteği de mevcuttur. Ancak bu desteğin net

miktarı ile ilgili detaylı bir açıklama yapılmamıştır. Yalnızca öğretmenlere ödemeler ile ilgili Temel Emeklilik ve Tam Emeklilik olmak üzere iki seçenek sunulmuştur. Bu ödemelerin sonunda öğretmenler 55 yaşına geldiğinde maaşa bağlanmaya ve toplu ödenek almaya hak kazanırlar. Bu ödenek 40.000 dolar ile 60. 000 dolar arasında değişmektedir.

Singapur'da bir öğretmen emekliliğe ayrıldığında oldukça yüksek bir miktarda toplu ikramiye aldığı görülmektedir. Ancak çalışma hayatı boyunca alınan yüksek maaşların dışında emeklilik hayatı boyunca devletin emeklilik maaşı ödemesinin yapılmadığı görülmektedir. Bir öğretmenin maaşa bağlandığı ilk aydan itibaren Merkezi Yardım Fonu Kuruluşu ile yapılan sözleşmelere dayanarak devlet desteğiyle ödemeler yapılmaktadır. Öğretmenler emeklilik hayatları boyunca Merkezi Yardım Fonu'nun ödediği aylık maaşı almaktadır (MOE, 2017).

2.2.6. Avustralya'da Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları

Resmi adı Avustralya Milletler Topluluğu'dur. Güney yarım kürede yer alan bir ada ülkesidir. 8.617.930 km² karada, 80.920 km² sularda olmak üzere toplam 8.698.850 km²'lik bir alana kurulmuş yaklaşık 36 milyon nüfusa sahip bir ülkedir. Hiçbir ülke ile kara sınırı yoktur. Çevresinde sadece 25.760 kilometrelik bir sahil şeridi vardır. Altı büyük eyaletten oluşmaktadır. Merkezi bir eğitim bakanlığı yoktur. Ancak her eyaletin kendine ait hükümetinin eğitim bakanlıkları mevcuttur. Avustralya'da yaklaşık 3250000 öğrenci, 10000 okul ve 250000 öğretmen vardır (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2017).

Avustralya'da öğretmenlerin çalışma koşulları ve özlük haklarına dair uygulamalar eyaletlerin kendi yönetimlerinin aldıkları kararlar ile şekillenmektedir. Ancak yine de eyaletler arası uygulamalar arasında büyük oranda benzerlik bulunmaktadır. Bu nedenle araştırmada eyaletlerde yer alan farklı uygulamalardan örnekler verilmiştir (Glink, 2017).

Avustralya'da öğretmenler üniversiteler ve akredite edilmiş özel kolejler olmak üzere iki şekilde eğitim görmektedir. Ancak birçok eyalet öğretmen alımında dört yıllık üniversite eğitimi alanlara öncelik vermektedir. Bazı eyaletlerde Katolik kilisesine bağlı öğretmenlerin kendi öğretmen kolejleri vardır. Bunlardan en geniş çaplı olanı Victoria Eyaleti'nde görülmektedir. Üniversite eğitiminde tüm programların Avustralya yerlileri ve kültürler arası farkındalık çalışmalarını içermesi gerekmektedir (Overwiev Teacher Education Australia, 2008).

Avustralya’da öğretmen eğitimi, eğitim süresi ve uygulanan programlar bakımlarından eyaletten eyalete farklılık göstermektedir. Ayrıca, yeterlikler ve unvanlarda da eyaletler arasında farklılıklar vardır. Victoria eyaletinde öğretmenler, en az dört yıllık yükseköğretim derecesine sahip olmalıdır. Bu eyalette, 12 aylık adaylık dönemi vardır. Bu dönemde, öğretmen adayının Victoria’da öğretmenlik yapmak için gerekli standartları taşıyıp taşımadığına bakılır. Queensland’da öğretmen olmak için öğretmen adayları en az dört yıllık akademik eğitim almalıdır ve bunun en az iki yılı eğitimde profesyonel uygulamalar şeklinde olması gerekmektedir. Eyalette öğretmenlik alanından lisans eğitimi almış olmak, kadrolu öğretmen olmak için yeterli görülmeyebilir. Öğretmen adaylarının pek çok farklı niteliklere, sertifikalara sahip olmaları iş garantileri açısından avantaj olarak görülmektedir. Bir okulda kadrolu öğretmen olmak için eyalet ya da okul yönetimine başvuran adaylar mutlaka performans değerlendirmesine tabi olunmaktadır. Performans değerlendirilirken katılan adaylar arasından en iyi dört performans başarılı sayılmaktadır. Değerlendirme sonucundan en başarılı dört öğretmen arasında yer alamayanlara T4 derecesinde puan verilir ve onlarla yarı zamanlı ya da kısa vadeli öğretmenlik için sözleşmeler imzalanabilir (Rodrigues, 2005).

2.2.6.1. Avustralya’da Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları

Öğretmenlik Bakanlığı kaynaklarında: “*Öğretmen, zamanının büyük bölümünü, ya sınıfta toplu bir şekilde ya da birebir ilişkiler ile okul programının ve ders programının bir parçası ve gereği olarak öğrencilerle temasa ve öğretim görevlerine harcayan kişidir.*” şeklinde tanımlanmaktadır (Avustralya Hükümeti Eğitim ve Öğretim Bölümü, 2017).

Avustralya’da öğretmenlik özellikle bazı eyaletlerde çok fazla talep alan bir meslek değildir. Velilerin öğretmenlerden sınıf içinde ve sınıf dışında beklentiler oldukça yüksektir. Okulların öğretmenlerden beklentileri ise danışmanlık, davranış yönetimi ve okullara kaynak sağlanması gibi roller üzerindedir yoğunlaşmaktadır. Tüm bu beklentiler sonucunda öğretmenlere fazlaca sorumluluk yüklenildiği gözlemlenmektedir (Executive Summary, 2002).

Bakanlıkla sendika arasında yapılan son toplu sözleşmede yer alan öğretmenliğe ilişkin görevler aşağıda belirtilmektedir:

- Hazırlık,
- not verme,
- öğrenciye destek ve tavsiyelerde bulunma,

- kayıt kabul ve yönetim,
- ders, program ve müfredat geliştirme ve değerlendirme,
- eğitim ve mesleki gelişim,
- ders araçları geliştirme,
- araştırma,
- kurullara katılma,
- öğrencilerin daha önceki eğitimlerini değerlendirme,
- işyeri ve okul danışmanlığı,
- iş bulma (staj için)ve rehberlik etme,
- onaylanmış mesleki gelişim etkinliklerine öncülük etmek ve
- eğitim programlarında belirtildiği şekliyle ders koordinasyon (Glink, 2017), yapmadır.

Öğretmenler arasında yapılan bir araştırmaya göre, büyük bir çoğunluk asıl görevin öğretmenlik olduğunu belirtmektedir. Bu görevin yanı sıra mesleki gelişim %20, ders planı hazırlama %17, toplumla ilişkiler %11.9, bilgi teknolojisi öğrenme ve kullanma %10.9, iş yeri sağlığı ve güvenliği %8.7'lik oranlarla görevler arasında sayılmaktadır. Öğretmenlerin en az görev olarak gördükleri konu, okul finansmanı ve okul yönetimidir. Tüm bunların yanı sıra özellikle ilköğretim öğretmenlerinin okul-çevre işbirliğinde büyük önemi vardır. Özellikle ulusal günlerde, yaşlılar günü, Anzac Günü, kermesler vb. organizasyonlarda çoğunlukla öğrencileri öğretmenler hazırlamaktadır (MEB, 2006).

Öğretmenlerin toplumda en düşük maaşı almaları oldukça gündemde bir sorun olarak görülmektedir. Bir başka şikayet konusu, yönetimin yaptığı başarı değerlendirmesidir. İlköğretimde, üçüncü ve beşinci sınıfta, birincisi sözel diğeri ise sayısal olmak üzere merkezi olarak hazırlanan iki test uygulanmaktadır. Bu testlerde çocukların elde ettiği başarı, okul başarısını, dolayısı ile öğretmen başarısını belirlemektedir. Bu da öğretmenin ilerlemesinden yer değiştirmesine kadar pek çok konuda etkili olmaktadır. Göç alan bir ülke olan Avustralya'da yeni gelişmiş veya eskiden gelip de gettoları, şehirlerin varoşlarında kapalı bir topluluk olarak yaşamış ve İngilizce'yi öğrenememiş ailelerin verdiği eğitim, doğal olarak diğer ailelerin verdiği eğitimin gerisinde kalmakta, bu da çocukların başarısını etkilemektedir. Bunun kıstas alındığı bu kesimlerde çalışan öğretmenlerin haksızlığa uğradığı iddia edilmektedir. Öğretmen sendikası da bu görüştedir. Bu nedenle 2001 yılından başlayarak diğer yıllarda da bazı öğretmenler,

yapılan bu testlerin uygulanmasına karşı çıkıp görev almamışlar, değerlendirme yapmamışlardır (Glink, 2017).

Bir başka sorunun ise yeni işe girişte yaşandığı belirtilmektedir. İşe yeni giren öğretmenin ilk yılı deneme süresidir. Bu süre içinde okul müdürü öğretmenin derslerine girer, onu sıklıkla denetler, deneyimli öğretmen veya başöğretmen rehberlik eder. Bazı müdürlerin bu dönemde baskıcı olduğu ve öğretmenleri bunalıma ittiği yolunda şikâyetler vardır (Carter ve Francis, 2001).

New Sout Wales eyaletinde Eğitim Bakanlığı'nın öğretmenlerin bilgi edinebileceği detaylı bir web sayfası mevcuttur. Burada öğretmenlerin iş tanımları, sorumlulukları, işe alım koşulları gibi alanlarda açıklamalar mevcuttur. Ayrıca stajyer öğretmenler için stajyerlik desteklemeye yönelik yönergeler ve stajyerlik programları, stajyer rehberliği, meslektaş destekleri, mentorluk ve deneyimli meslektaşları ile iletişime geçebilecekleri kısımlar da mevcuttur (NSW Eğitim Bakanlığı, 2017).

Öğretmenler, ilköğretimde her gün altı saat okulda olmak zorundadırlar (9.00-15.00, 9.30-15.30 gibi). İlköğretimde çalışan öğretmenler, haftalık 30 saatin 20 saatini ders vererek geçirirler. Günlük iki saat serbest zaman olarak ayrılmıştır. Bu süre içinde öğretmen ders hazırlar, sınav değerlendirir, veli görüşmesi yapar veya öğrencilerin ders dışı etkinliklerini gözler. Öğretmenlik, zaman zaman tekrarlanan bir araştırma sonucuna göre mesleklerin toplum içinde saygınlık sıralamasında her zaman ilk beş saygın meslek arasındadır. Son yapılan araştırmada birinci sırada doktorlar, ikinci sırada hemşireler, üçüncü sırada ise öğretmenler yer almaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006).

Tablo 2.24 incelendiğinde Avustralya'da net ders saatinin OECD ortalamasının oldukça üstünde olduğu görülmektedir. Ancak toplam çalışma saati ile ilgili bir veriye ulaşamamıştır.

Tablo 2.24.

Avustralya'da İlkokulda Yıllık Öğretim Saati ve Çalışma Saati

	Net Öğretim Saati	Toplam Çalışma Saati
Avustralya	868	—
OECD Ortalaması	782	1678

Kaynak: OECD, 2012

Tablo 2.25'e göre OECD ülkelerinde 2010 yılında ortalama sınıf mevcudu 21,2'dir. Buna göre sınıf mevcutları açısından bakıldığında Avustralya'da ortalamanın üzerinde

kalabalık sınıflar olduğu görülmektedir. Ortalamayı böylesine yükselten etkenin dezavantajlı bölgelerdeki okullar olduğu düşünülmektedir. Bu bölgeler oldukça fazla göç almakta ve çok kalabalık sınıflar oluşmaktadır. Sınıf mevcutlarının fazla oluşu öğretmenlerin resmi çalışma saatlerinin dışında fazla iş yüklerinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.25

Avustralya’da İlkokulda Ortalama Sınıf Mevcutları

2000 Yılı	2010 Yılı
22.4	21.5

Kaynak: OECD, 2012

Tablo 2.26 incelendiğinde, Avustralya’da ilkokulda öğretmen başına düşen öğrenci sayısının, OECD ortalamasına çok yakın olduğu görülmektedir. Öğretmen başına düşen öğrenci oranının düşük olması öğretmenlerin mesleki gelişime ayırdıkları zamanın ve eğitim teknolojiye yapılan yatırımın ve öğretmen olmayan destek personeli ya da yardımcı öğretmen gibi imkânların daha çok kullanılabilir olduğunu göstermektedir (OECD, 2012).

Tablo 2.26

Avustralya’da İlkokulda Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı

Avustralya Ortalaması	15.7
OECD Ortalaması	15.9

Kaynak: OECD, 2012

2.2.6.2. Avustralya’da Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları

Avustralya’da öğretmenlerin maaşları Eğitim Dairesi’nin dışında bağımsız bir kuruluş tarafından tespit edilmektedir. Victoria’da bağımsız bir Öğretmen Mahkemesi bulunmaktadır. Bu mahkemede bir üye eyalet hükümetini temsil eder, bir üye öğretmenleri bir diğer üye ise bağımsız bir başkandır. Öğretmen aylıklarını tespit etme yetkisine sahip olan kuruluşun kararları, hükümet tarafından reddedilmemektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006).

Tablo 2. 27’de yer alan verilere göre, göreve yeni başlayan bir öğretmenin minimum maaşı OECD ortalaması 28.523 ABD doları iken, Avustralya’da bu ortalamanın üstündedir. Bunun yanında 15 yıllık tecrübeye sahip öğretmenlerin maaşında OECD

ortalaması 37.603 ABD dolarıdır. Buna göre de Avustralya'nın tecrübeli öğretmenlere ödediği ücret OECD ortalamasının üzerinde olduğu söylenilebilir.

Tablo 2.27

Avustralya'da Sınıf Öğretmenlerinin Maaşı

Başlangıç Maaşı	15 Yıl Tecrübe Sonrası Maaş
34 193 ABD Doları	47 445 ABD Doları

Kaynak: OECD, 2012

New Sout Wales Eyaletin'de devlet okullarında öğretmenlerin başlangıç maaşları diğer meslek gruplarına göre oldukça yüksektir. 2016 yılında mesleğe yeni başlayan bir sınıf öğretmeni yıllık 65. 608 ABD doları ve bir yıllık emeklilik primi ödemesi kazanmaktadır. Bir öğretmen beş yıl boyunca öğretmenlik mesleğinde kalırsa yıllık maaşını 104.154 ABD doları kadar yükseltebilmektedir (NSW Eğitim Bakanlığı, 2017).

Uzmanlık gerektiren diğer meslek gruplarının yıllık başlangıç maaşlarının; muhasebeci 50.000 dolar, mimar- mühendis 45.000 dolar, bilgisayar bilimleri 59.000 dolar, avukat 55.000 dolar ve sağlık bilimlerinde görev alanların 50.000 dolar olduğu New South Wales Eyaletinde öğretmen maaşlarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir (NSW Eğitim Bakanlığı Maaşlar ve Ödenekler, 2017).

2.2.6.2.1. Sınıf Öğretmenleri İçin Sosyal Yardımlar ve Ek Ödemeler

Öğretmenlerin büyük çoğunluğu sendika üyesidir. Öğretmenlere grevli toplu sözleşmeli sendika hakkı tanınmıştır. Üye olma zorunluluğu yoktur. İşe girişte sendika üyesi öğretmene öncelik tanınmış olması, sendikanın ucuz sağlık hizmetleri ve kredi olanakları sunması, kulüp üyelikleri ve benzeri faktörler sendikalı olmayı özendirici hale getirmektedir. Bakanlıkla üye arasında meydana gelen uyuşmazlıklarda sendika hukuk yardımı yapmaktadır. Toplu sözleşmelerde sağlanan haklardan bütün öğretmenler yararlanır. Yani alınan haklar üye olmayan öğretmenlere de verilir. Öğretmenler için indirimli hizmetler veya onlara tahsis edilmiş sosyal tesisler yoktur. Öğretmenler için uygulanan sosyal yardımlar eyalet ve bölgelere göre az çok farklılıklar gösterir. Hemen hemen bütün eyaletlerde:

- Asgari niteliklerden fazlasına sahip olanlar fazladan yaptıkları eğitime göre bir veya iki derece üstten başlatılır.
- İki eyalette öğretmene bağlı olarak yaşayan eş ve çocuklar için yardım yapılır.
- Merkezi yerleşimden belli uzaklıkta olanlara mahrumiyet ödeneği ödenir.

- Kişinin çalışmayan eşi ve kendisi ile birlikte olan çocukları bu ödeneğin miktarını artırır (Glink, 2017).

Çok sıklıkla rastlanmamakla birlikte bazı eyaletlerde de öğretmenlere aşağıda belirtilen konularda ek ücret ödenir (MEB,2006):

- Spor karşılaşmalarına hazırlama gibi özel etkinlikler.
- Öğretmenlik için asgari istenen şartların çok üstünde niteliklere ve eğitime sahip olma hallerinde.
- Bazı mesleki gelişim kurslarının başarılı bir biçimde bitirilmesi halinde.
- Çok nadir olarak yaşa göre.
- Zorunlu olmamakla birlikte maaş karşılığı saatlerden daha fazla ders verme veya birden fazla sınıf okutma.

2.2.6.3. Avustralya’da Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemeleri

Okullardaki hiyerarşik yapı şu şekildedir (Overview Teacher Education, Australia, 2008):

- Öğretmen,
- Deneyimli Öğretmen,
- Müdür Yardımcısı,
- Müdür Baş Yardımcısı ve
- Müdür.

Avustralya’da meslekte yükselme için bir kademede kadro açılmış olması gerekmektedir. Bakanlık, bu kadro için duyuru yapar. Adaylar, her türlü mesleki eğitimi içeren özgeçmişleri ile birlikte başvuruda bulunur. Başvuranlar, görüşmeye alınır ve görüşmede genel eğitim yeterliliğinin yanı sıra, yapılan hizmet içi kursların konuları hakkında sorular sorulur. Kazanan aday açık kadroya atanır. Eğitim yönetimi ile ilgili bir kursa gitmeyen adayın okul müdürü olarak atanması mümkün değildir. Okul yöneticilerinin kendi istekleri ile veya başarısız olmaları halinde tekrar öğretmenliğe atanmaları mümkündür (MEB, 2006).

Avustralya hükümeti öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik hükümet politikaları üretmektedir. Bu politikalardan en genel olanı “*Nitelikli Öğretmen Programı*”dır. Bu program federal hükümetlere 2005 yılında sunulmuş ve her yıl revize edilerek sürdürülmesine karar verilmiştir. Programın asıl amacı, eğitim uygulamalarında niteliği

arttırmak olsa da programın sonunda öğretmenler pek çok eğitimden geçmiş ve farklı diploma ve sertifikalara sahip olmuşlardır. Nitekim Nitelikli Öğretmen Programı'na dahil olan pek çok öğretmene mesleklerinde ilerleyebilme imkanı sağlamıştır (CommonWealth of Australia, 2005)

Öğretmenlerin terfi ve ilerlemelerine katkı sağlayacak hizmet içi eğitim programları Bakanlık Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı tarafından ya da federal eğitim yönetimleri aracılığı ile ihtiyaca bağlı olarak planlanmaktadır. Bu eğitimler çoğunlukla okulda verilir ve bakanlık bu tür çalışmalara kaynak aktarır. Avustralya'da okullar öğrencilerin olmadığı saatlerde bu tür faaliyetler için kullanılmaktadır. Pek çok eyalette düzenlenen “*Öğretim Program Günleri*” ve ya “*Okul Gelişim Günleri*” şeklinde adlandırılan mesleki gelişime yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Yine okul içerisinde yapılan ve haftalık olarak tekrarlanan öğretmenler kurul toplantılarında eğitim öğretime yönelik yenilikler tartışılır. Bu toplantılarda öğretmenlere hizmet içi eğitimler de verilir.

Tüm bunların yanı sıra Bakanlık Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı tarafından öğretmenlere yıl boyu çeşitli kurslarda eğitimler verilmektedir. Ders dönemi içerisinde bu kurslarda eğitim almak isteyen öğretmenlerin yerine geçici öğretmenler görevlendirilir. Hizmet içi eğitimlere destek vermek amacı ile Bakanlık öğretmenlere bazı imkânlar sunmaktadır. Bakanlık uygun şartları sağlayan öğretmenleri süre ve yer kısıtlaması olmaksızın hizmet içi eğitimlere göndermektedir. Bakanlık her yıl uygun şartları sağlayan öğretmenleri yurt dışındaki eğitim kurumlarına göndermektedir. Özellikle ilkokul öğretmenlerinin çocukların zihinsel ve fiziksel gelişmelerine katkı sağlayabilmek amacı ile hizmet içi eğitimden yararlanmak için yetkili birimlere başvurdukları görülmektedir (Australion Goverment, 2008)

Hizmet içi eğitim ile ilgili, Bakanlığın sunduğu fırsatların yanı sıra üniversitelerin eğitim programları da dikkat çekmektedir. Avustralya'da öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik çalışmalar incelendiğinde üniversitelerin bir hayli önem teşkil ettiği görülmektedir. Üniversiteler öğretmenlere mesleki gelişim için farklı eğitim modülleri sunmaktadır. Buralardan alınan eğitimlerin sonucunda sahip olunan diplomalar ya da sertifikalar ülkenin tüm eyaletlerinde terfi ve ilerlemek için fayda sağlamaktadır (Lieberman, 2000)

Avustralya'da bazı okullarda anglo-saxon kökenli öğrencilerin sayısı %2-3 arasındadır. Genellikle yukarıda belirtilen ailelerin yaşadığı bölgelerden gelen bu öğrenciler göçmen çocuklardır ve ne kendi dillerini ne de İngilizceyi tam olarak öğrenebilmektedirler. Bu

durumda da kendini ifade edememekten kaynaklanan davranış bozukluklarına rastlanmaktadır. Suç oranının da artış gösterdiği bu tür bölgelerde görev yapan öğretmenler, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamından yararlanamamaktadır. Bu tür görev yerlerinde çalışan öğretmenlere daha fazla puan verilerek, puanlama sistemine dayalı atama sisteminde ön sıralara geçmeleri sağlanmakta ve öğretmenlerin, o okullardan başka okula geçmeleri ya da görevde ilerlemeleri kolaylaşmaktadır (MEB, 2006).

2.2.6.4. Avustralya’da Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları

Çok kültürlü bir toplum yaratma politikası ve bireysel özgürlüklerin olabildiğince geniş olması sonucu, kişi aleyhine yapılacak soruşturma ve kovuşturmalar mutlaka çok sağlam kanıtlara dayanmak zorundadır. Aksi halde idare çok yüklü tazminatlar ödemekle karşı karşıya gelmektedir. Avustralya’da çocuklar çok sıkı korunmaktadır. Bu bakımdan çocuklara yapılacak fiziksel veya ruhsal en ufak bir müdahale önemli bir suç oluşturmaktadır. Öğretmenler aleyhine bu tür suçlarla açılan soruşturmalar, suçun kanıtlanması halinde ağır cezalar gerektirir. Verilecek cezalar şöyle sıralanır: Uyarı, yer değiştirme (force transfer) , işten el çektirme, işten atma. Bunlardan işten el çektirme veya açığa alma, bir ceza değil önlemdir. Kişi soruşturma sırasında maaşsız olarak geçici süre ile işinden uzaklaştırılır. Aklanırsa, ödenmeyen maaşları kendisine toptan verilir. Okul müdürü, ciddi hallerde, yüz kızartıcı suçlar vb. durumları yönetime bildirir. Bölgelerde görev yapan müfettişler, okulda tarafları dinler, kanıtları inceler. Suçun ağırlığına göre de cezaya karar verir. Böyle bir soruşturma geçiren öğretmen, kendisini savunabileceği gibi sendikaya başvurarak hukuk yardımı isteyebilir (MEB, 2006).

Avustralya’da pek çok eyalet devlet okullarındaki öğretmenleri, görev süreleri boyunca keyfi olarak işten çıkarmaktan korumaya yönelik uygulamaları yürürlüğe koymaktadır. Bir öğretmen deneme sürecinin sonunu başarıyla getirebilmiş ve okul yönetimi kendisiyle bir sözleşme imzalamış ise öğretmenin sözleşmesi belirli suçları işlemedikçe her yıl kendiliğinden yenilenmektedir. Okul yönetimi, işte kalma hakkını elde etmiş bir öğretmeni işten çıkarmak istiyorsa bunun için geçerli bir sebep göstermek zorundadır. Pek çok eyalette öğretmenlerin işten çıkarılma gerekçeleri şu şekilde sıralanmaktadır (Glink, 2017):

- Ahlaka aykırı yönetim,
- yetkisizlik,

- okul kurallarına itaatsizlik,
- bir suçtan hüküm giyme,
- sahte belge, yalan beyan ve
- görev ihmali.

2.2.6.5. Avustralya’da Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları

Çalışanların erken emeklilik yaşı cinsiyet farkı gözetmeksizin 55’tir. Bu yaşa gelen öğretmen isterse emekli olabilir. Avustralya genelinde çalışanların büyük bir bölümü özel sigortaya tabidir. Super Annuation denilen sigorta kurumu, çalışanların büyük bölümünü şemsiyesi altında toplamıştır. Öğretmenler, sigorta primi olarak gelirlerinin %5- %7’sini öderler. Bu oranı tespit etmek sigortalıya bırakılmıştır. Devlet de sigortalının ödediği kadar primi onun adına sigorta kurumuna öder. Ancak çalışan, %7’nin üzerinde prim ödemek isterse, devletin ödemekle yükümlü olduğu miktar yine %7’dir. Sigorta primleri çeşitli finansal araçlarla değerlendirilir ve emekli olacak kişiye neması ile birlikte ödenir. Kişi, toptan ödeme istemez ise kurum parayı onun adına işletir ve haftalık ödemede bulunur. Toptan alınan sigorta gelirinin yönetimi tamamen kişinin isteğine bırakılmıştır. Kişi başka yatırım araçları ile de parasını değerlendirebilir. Ancak elde ettiği gelir, hayat standardının altında kalıyorsa veya toplu olarak ödenen ikramiyeyi tüketmişse, bir devlet kuruluşu olan işsizlik, sakatlık, yaşlılık tazminatları vermek, iş bulmak, işe yerleştirmek gibi görevleri olan Centrelink denilen sosyal güvenlik kurumuna başvurur. Bu kurum periyodik olarak tüketici fiyatları endeksini, enflasyonu temel alarak asgari yaşam standardını saptamaktadır. Başvuran kişiye standardın altında kalan kısmı ödenir. Yukarıda sözü edilen araştırmaya göre öğretmenlerin % 24.8’i 55, %4’ü 56.59, %20.8’i 60, %1.5’i 61-64 ve %11’i 65 yaşında emekli olmayı planlamaktadır (MEB, 2006).

2.2.7. Japonya’da Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları

Japonya yaklaşık 7000 küçük ada ve dört büyük adadan oluşan 127 milyonluk nüfusu ile Dünya’nın dev ekonomilerinden birine sahip güçlü bir ülkedir. Yüz ölçümü oldukça büyük olmasına rağmen topraklarının %84’ü tarıma elverişsizdir. Merkezi eğitimin en üst yetkilisi Eğitim, Kültür, Spor, Bilim ve Teknoloji Bakanlığı’dır. Ancak eğitim sisteminin yönetiminde yetkiler aşamalı olarak yerel yönetimlere aktarılmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2017).

Japonya’da eğitim ile ilgili uygulamaların birçoğunun Eğitim, Bilim Spor ve Kültür Bakanlığı kısa adı ile “MEXT” tarafından yürütülmektedir. Bu açıdan merkeziyetçi bir yapıya sahiptir. Japonya’da öğretmen olabilmek için, yüksekokullarda ya da üniversitelerde yer alan öğretmen yetiştirme programlarından birinden mezun olmak gerekir. Japon Eğitim Sertifikasyon Kanunu’na göre bütün öğretmenler lise düzeyinde alanlarıyla ilgili yeterlilikleri de içeren ilgili öğretim sertifikalarına sahip olmak zorundadır (Yasuyuki, 2004).

Japon toplumunun binlerce yıllık kültüründe eğitimciler oldukça değerlidir. Japon kültüründe yaygın olarak bilinen şu sözler öğretmene verilen değeri net bir şekilde ortaya koymaktadır: *“Yetiştirdiği her insanı yeniden kullanabilen toplum, akılcı, uygar ve ileri bir toplumdur. Ancak, yetişkin insanların en iyilerini öğretmenlik mesleğine yöneltebilen toplum en güçlü toplumdur”* (Özkan,2005).

Öğretmenlerin göreve başlayabilmeleri için mutlaka gerekli şartları taşımaları gerekmektedir. Bu şartların başında bölgesel eğitim otoriteleri tarafından onaylı sertifikalar gelmektedir. Bu sertifikalar düzenli bir hiyerarşi içerisinde dağıtılmaktadır. Sertifikalar geçerlilik sürelerine göre “düzenli”, “özel” ve “geçici” olarak adlandırılır. Düzenli sertifikalar üç sınıfa ayrılır: yüksek lisans derecesine dayanan “ileri”, lisans derecesine dayanan “ilk” ve ön lisans derecesine dayanan “ikinci” düzey sertifika. Bölge eğitim otoritesi tarafından onaylanan “düzenli sertifikalar”, tüm ülkede ve yaşam boyunca geçerlidir. “Özel sertifikalar” resim, müzik gibi alanlarda yetenekli, özel bilgi veya beceri sahibi olanlara verilir ve verildiği bölgede en çok on yıl geçerlidir. “Geçici sertifikalar”, sadece “düzenli sertifika” sahibi öğretmenleri atamak mümkün olmadığında, öğretmen eksikliği olduğu zamanlarda kullanılmak üzere yardımcı öğretmenlere üç yıllığına verilir (Griek ve Tabata, 1999).

Japonya’da her yıl yaklaşık olarak 35 000 üniversite öğrencisi öğretmenlik lisansı ile mezun olmaktadır. Ancak öğretmenlik lisansını tamamlayan aday öğretmenlerden sadece 8000’i öğretmen olarak işe başlayabilmektedir. Her yıl öğretmenlik kadrolarında oluşan bu azalmanın sebeplerinden biri doğum oranının azalmakta olmasıdır (San, 1999).

Öğretmenlik kadrolarının her sene azalması, ancak öğretmenlik sertifikaları ile mezun olan aday öğretmenlerin oldukça fazla olması nedeniyle Japonya’da öğretmenlik mesleğine başlayabilmek oldukça zor ve rekabetçi bir süreç olarak değerlendirilir (Kenney, 1998). Öğretmenlerin işe alınması Eğitim, Bilim Spor ve Kültür Bakanlığı tarafından yapılmamaktadır. Bu görev eğitim bölgeleri tarafından yürütülmektedir. Bazı

bölgelerde eğitim otoriteleri farklı uygulamalar yapmaktadır. Gerekli üniversite eğitimi tamamlamış olmanın yanı sıra ilgili bölgeden de bir program tamamlama şartı arayan eğitim bölgeleri mevcuttur. Aslında ülkenin herhangi bir bölgesinden alınan lisans derecesindeki diploma tüm bölgelerde geçerlidir. Ancak yine de öğretmenlik kadroları için aday olan öğretmenlere bölgelerin kendilerinin uyguladıkları giriş sınavları da ülke genelinde yaygındır (Hotaman, 2010).

2.2.7.1. Japonya’da Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları

Japonya’da Okul Eğitim Kanunu’nda öğretmen ‘öğrencilere eğitim veren görevli’ olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenin görevleri de Eğitim Temel Kanunu’nun altıncı Maddesinde öğretmenin görev tanımı “toplumsal bir hizmetçi ve kendi sorumluluğunu iyi bilerek tamamlamaya çalışmalıdır” şeklinde yer almaktadır. Ayrıca aynı maddede ‘Öğretmenlerin sosyal statüsüne saygı gösterilmeli ve görevine uygun bir şekilde davranılmalı’ diye belirtilmektedir (MEB, 2006).

Japonya’da eğitim personelinin yaklaşık %80’i sınıf öğretmenidir. Sınıfta öğretmenlik yapmanın yanında Japon öğretmenler yönetim ve liderliğin gerektirdiği sorumlulukları da paylaşırlar. Örneğin; öğretmenler başöğretmen, alan uzmanı öğretmeni, sınıf zümre öğretmeni ve komite başkanlığı gibi pozisyonlarda hizmet verebilmektedirler. Ayrıca, öğretmenler çok sayıda komitelerde üye olarak yer alarak akademik sorunlar, program geliştirme meseleleri, eğitim-öğretim sorunları, hesap verme, yönetim, rehberlik ve genel meseleler konularında çalışırlar (MEXT, 2009).

Yöresel kamu hizmet memuru olan Resmi okullardaki öğretmenler, kendilerini seçip mesleğe atayan Eğitim Komitesinden izin almadan kazançlı örgütlerde çalışamazlar (Yöresel Kamu Hizmet Memuru Kanunu 38. Madde). Resmi okullarda çalışan öğretmenlerin özel ders vermesi dershanelerde çalışmasına da izin verilmez. Ayrıca Japonya’da resmi okullardaki öğretmenler yöresel kamu hizmet memuru olup, sözleşmeli çalışmazlar (MEB, 2006). Japon toplumunda öğretmenlik, bir zanaat, deneyimle mükemmelleşecek bir beceri ve birbirinin deneyimlerinden öğrenmenin faydalı olacağı bir meslek olarak görülmektedir. Japonların ideal öğretmen algısı konser piyanisti gibidir. İyi bir piyanistin bir konçerto yazması beklenmez fakat onu iyi çalması beklenir (Arani ve Matoba, 2006).

Japonya’da öğretmenler, günlük çalışmalarına ve diğer okul görevlerine vakit ayırırlar. Menlo ve Poppleton (1990) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin %90’ının

işlerinde büyük oranda “stres” altında oldukları ve iş dışı zamanlarda da zihinlerinin işle meşgul olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenler mesleklerinde mutlu olmalarına rağmen, iş yüklerinin çok fazla olduğunu düşünürler ve kendilerini çok meşgul, bazen de çok yorgun hissetmektedirler (Arani ve Matoba, 2006).

Japonya’da eğitim öğretim toplam 35 haftaya yayılmıştır. 45 dakika ders ve 10 dakika teneffüsler halinde düzenlenir. Dersler genelde 8.30 da başlar, 15.30 da sona erer. Öğrenciler, derslerden önce öğretmenleri ile bir araya gelir. Her gün yaklaşık iki saat teneffüslere, yemeğe ve koridorlarla sınıfların temizliğine ayrılır. Cumartesi 12.30’a kadar da dersler verilerin bölgeler vardır. Japonya’da ilkokulda dersler 1 Nisan’da başlar ve bir sonraki yılın 31 Mart’ında sona erer. Öğretim yılı Nisan-Temmuz, Eylül-Aralık ve Ocak –Mart olmak üzere üç dönem ayırmaktadır. Okulların yaz tatili başlangıç ve bitiş her bölgede aynıdır. Yalnız köy okullarında ilk ve sonbaharda öğrencilere bahçe işleriyle uğraşmak için “çift mevsimi tatili” adı verilen bir ara tatil uygulaması mevcuttur. Bu nedenle de yaz tatili kısaltılır. Öğrencilerin tatil olduğu dönemlerde öğretmenler de tatil sürecinde olmaktadır (MEXT, 2017).

Dünyanın en çalışkan topluluğunun Japonlar olması bir tesadüf değildir. Daha ilkokul yıllarından itibaren öğrencilere çalışmanın önemi aktarılır. Özellikle sınıf öğretmenleri bu alışkanlığın aktarılabilmesi için yoğun uğraş verir. İlkokullarda okulun temizlik hizmetlerini yapmak için ayrıca personel bulunmamakta, bu hizmetler öğretmenler ve öğrenciler tarafından birlikte yapılmaktadır (Akay, 2004).

Tablo 2.28’de belirtilen 707 saat net öğretim saati, okul öncesine aittir. İlkokullarda birinci sınıf 850 saat, ikinci sınıf 910 saat, dördüncü, beşinci ve altıncı sınıflar 1015 saat ders işlenmektedir (MEXT,2017).

Tablo 2.28

Japonya’da İlkokulda Yıllık Öğretim Saati ve Çalışma Saati

	Net Öğretim Saati	Toplam Çalışma Saati
Japonya	707	1876
OECD Ortalaması	782	1678

Kaynak: OECD, 2012

Tablo 2.29 incelendiğinde ilkokullarda 2010 yılı sınıf mevcutları ortalaması Japonya’da 29’dur. OECD ülkelerinde 2010 yılında ortalama sınıf mevcudu ise 21,2’dir. Buna göre

sınıf mevcutları açısından bakıldığında Japonya’da OECD ortalamasının üzerinde kalabalık sınıflar olduğu görülmektedir.

Tablo 2.29

Japonya’da İlkokulda Ortalama Sınıf Mevcutları

2000 Yılı	2010 Yılı
28	29

Kaynak: OECD, 2012

Tablo 2.30’a bakıldığında Japonya’da öğretmen başına düşen öğrenci sayısı açısından OECD ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.30

Japonya’da İlkokulda Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı

Japonya Ortalaması	18.4
OECD Ortalaması	15.9

Kaynak: OECD, 2012

2.2.7.2. Japonya’da Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları

Japonya’da öğretmenlik yüksek statüde ve kazancı iyi olan bir meslek olarak görülmektedir. Bunun nedeni ise ikinci Dünya Savaşı’ndan sonra Japon hükümetinin başlatmış olduğu eğitim seferberliğidir. Sonrasında ülkede ciddi bir öğretmen eksikliği yaşanmıştır. Bu durumu düzeltmek için Başbakan öğretmenlere diğer memurlardan %30 daha fazla maaş verilmesini uygun görmüştür. Sonuç olarak var olan öğretmen eksikliği elli yıl içerisinde azalmıştır. 1950 yılında yapılan yüksek oranlı zam sebebiyle şu an Japonya’da öğretmenlik en yüksek maaşlı memurlar arasında yer almaktadır. Ayrıca lisans eğitimi üst derece ile bitiren (Birinci, ikinci ve üçüncü olarak) öğretmenlerin başlangıç maaşlarının da diğer öğretmenlerin başlangıç maaşlarına göre yüksek oluşu öğretmen adaylarını henüz lisans eğitimi alırken dahi başarılı olmaya teşvik etmektedir. Mesleğe yeni başlayan memur ile mühendis aynı maaşı alırken öğretmenlerin başlangıç maaşı ise her iki meslek grubundan daha fazladır. Tüm bunların yanı sıra öğretmen maaşlarının yıllara göre artış miktarının pek çok gelişmiş ülkeye kıyasla yüksek oluşu Japonya’da öğretmenlik mesleğine olan ilgiyi arttırmaktadır (OECD, 2013).

Zorunlu eğitim yapılan okullardaki öğretmenlerin maaşı, “Okul Eğitim Düzeyinin Korunması ve Gelişmesi için Mecburi Eğitimli Okullara Kaliteli Öğretmenlerin

Alınmasına Dair Kurallar”dan dolayı diğer kamu hizmet memurlarıyla karşılaştırıldığında oldukça yüksektir. İdare kamu hizmet memurunun yıllık maaşı (22 yaşında, üniversite mezunu); 3.042.000 Yen (yaklaşık 23.765 ABD doları). Resmi okullardaki öğretmenlerin temel maaşı, ders sayısına göre değil, her ilde belirtilen belli mesai saatine göre verilmektedir (Örneğin; kamu hizmet memurunun haftalık mesai saati 40 saattir). Bunun dışında yarı zamanlı öğretmenlere saat başına maaş verilmektedir Örneğin, 2.890 Yen/saat, yani 22.5 ABD doları/saat (Yasuyuki, 2004).

Tablo 2.31 incelendiğinde, ilköğretimde yeni başlayan bir öğretmenin minimum maaşının OECD ortalaması 28.523 ABD doları iken, Japonya başlangıç maaşı için OECD ortalamasından biraz geride kaldığı görülmektedir. 15 yıllık tecrübenin ardından alınan maaşların OECD ortalaması 37.603 ABD dolarıdır. Buna göre Japonya’da tecrübeli öğretmene verilen maaş OECD ortalamasından yüksektir denilebilir. Ancak tabloda gösterilen on beş yıllık tecrübeli öğretmen maaşı yüksek düzeyde eğitim alan tecrübeli öğretmen maaşıdır (Eğitim-Bir-Sen, 2013).

Tablo 2.31

Japonya’da Sınıf Öğretmenlerinin Maaşı

Başlangıç Maaşı	15 Yıl Tecrübe Sonrası Maaş
27 996 ABD Doları	62 442 ABD Doları

Kaynak: OECD, 2015

Öğretmenlerin maaş artışında ilk olarak öğretmenlik eğitimi sırasında elde edilen başarı etkilidir. Daha sonra maaş artışı tecrübeye bağlı olarak kademeli bir şekilde artış gösterir. Yüksekokul mezunu olanlar ile lisans mezunu olan öğretmenlerin arasında %16 oranında bir maaş farkı bulunurken, yüksek lisans mezunu olanlar ve lisans mezunu olan öğretmenler arasında da %17 oranında bir maaş farkı bulunmaktadır. İlerleyen yıllarda tecrübeye ve performansa dayalı olarak söz konusu maaş farkları %3’e kadar düşmektedir (Wu, 1999).

2.2.7.2.1. Sınıf Öğretmenleri için Sosyal Yardımlar ve Ek ödemeler

Öğretmenler mesleğe atandıkları andan itibaren Resmi Okullar Öğretmenleri Dayanışma ve Yardımlaşma Sendikası üyesi olurlar (Türkiye’deki İLKSAN ile benzerlik göstermektedir).

Öğretmenler esas maaşlarına ek olarak ikramiye, aile yardımı ve diğer yardımlardan alırlar. Senede üç kez bütün öğretmenlere ikramiye adı altında ücret ödenmektedir. Bunların toplamı oldukça yüksektir. Bir öğretmenin bir sene boyunca almış olduğu ikramiyelerin hepsi yaklaşık olarak aylık maaşının beş katını bulmaktadır. Bunların dışında ayrıca ulusal hükümet öğretmen maaşları için yerel hükümetlere genel mal desteğinin yanında ve yaklaşık olarak aylık maaşlarının yarısı tutarında destekleme bağışı ödemesi yapmaktadır. (Demirel, 1998). Öğretmenlerin maaşları da dahil eğitim harcamalarının % 47,3'ü ulusal hükümet, %28'i valilikler, %24,7'si yerel yönetimler tarafından karşılanmaktadır (Erdoğan, 2003).

Tüm bunlara bakıldığında öğretmenlerin aldıkları maaşların ulusal gelirin üstünde olduğu görülmektedir. Japonya'da 1990'lı yıllarda yapılan bir araştırmada çalışanların maaşları ve itibarları sıralamasında 82 meslek arasında ilköğretmenleri 18. , ilköğretmen müdürleri 9. , üniversite öğretim üyeleri üçüncü sırada yer almaktadır. Öğretmenlerin maaşları bölgeden bölgeye değişse de arada çok büyük farklılıklar yoktur. Maaşlardaki denge sadece bölgeden bölgeye değil her öğretmen grubunda da mevcuttur. Yani ilköğretmeni lise öğretmeni aynı maaşı almaktadır (Cihan, 2006).

2.2.7.2.1.1. Kısa Vadeli Yapılan Yardımlar

Resmi Okullar Öğretmenleri Dayanışma ve Yardımlaşma Sendikası üyesi öğretmenlere (tüm öğretmenler zorunlu üyedir) veya ailelerinden birinin hastalandığı, yaralandığı, doğum yaptığı, vefat ettiği, doğal afetlere uğradığı zamanlarda verilen paradır.

- Kamuda verilmesi gereken para: Sağlık parası, tedavi, doğum, cenaze parası vs.
- Özel durumda geçici olarak işten izin alındığında verilen para: Hastalanma, yaralanma, doğum yapma gibi sebeplerden dolayı bir süre çalışamaz duruma gelindiğinde yaşamı sağlayabilmek için verilen paradır.
- Doğal afet parası: Sel, deprem gibi doğal afetlere uğradığında verilen paradır.
- Diğer yardımlar: Evlenme için, hastanede yatmak zorunda kalındığında vb. verilen paradır (MEXT, 2017).

2.2.7.2.1.2. Uzun Vadeli Yapılan Yardımlar

- Emekli maaşı: Üyelere emeklilik yaşına gelindiğinde ödenen maaştır.
- Sakatlanma parası: Üye olduğu süre içinde hastalık veya kazadan dolayı sakatlananlara verilen paradır.

- Ölen üyenin ailesine verilen para: Üye ya da eskiden üye olmuş olan kişi vefat ettiğinde geri kalan ailesine verilen maaştır.
- Üyelere, sağlığı korumak ve iyileştirmek, günlük yaşamdaki ekonomik durumu iyi hale getirmek, refahı korumak ve geliştirmek için yapılan yardımlar.
- Borç verilmesi: Üyelere ev veya arazi satın almak, evlilik, doğal afetler, sağlık vs. için gerekli masrafları karşılamak için borç verilir.
- Sağlık işleri: Üyelerin sağlık durumunun korunması amacıyla muayene olanağı sağlanır. Ayrıca tiyatro, seminer gibi etkinlikler düzenlenir.
- Konaklanabilecek tesislerin kurulması ve işlemesi: Japonya'da 60 tane tesis, üyelerin sağlığı, dinlenmesi veya eğitimi için kurulmuştur ve işlemektedir.
- Sağlık tesislerinin kurulması ve çalışması: Japonya'da sekiz tane hastane kurulmuştur ve üyelerin sağlık kontrolü için işlemektedir.
- Lojmanlar: Öğretmen lojmanları para karşılığında yapılıp yöresel kamu hizmet örgütlerine verilir (MEB, 2006).

Japonya'da öğretmenlere yapılan ek ödemelerin dışında farklı destekler de mevcuttur. Birçok gelişmiş ülkede olmayan bir uygulama Japonya'da titizlikle yapılmaktadır. Bakanlık her yıl yaklaşık 5000 öğretmeni hem uluslararası bakış açılarını genişletmek hem de mesleklerine ilişkin bilinçlerini güçlendirmek amacı ile ve bazı çalıştaylarda yer almaları ya da tarihi alanları incelemeleri için yurt dışına göndermektedir (MEXT, 2017).

2.2.7.3. Japonya'da Sınıf Öğretmenlerinin Terfi Ve İlerlemesi

Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin meslekte yükselmesi, kendilerini mesleğe atayan İlk Eğitim Komitesi Eğitim Başkanı tarafından denetlenerek gerçekleşmektedir (Eğitim Kamu Hizmet Memuru Kanunu 13. Madde). Temel olarak beş yıldan fazla öğretmenlik yapanların yönetici olma hakkı vardır. Ancak tecrübe çok önemlidir (Okul Eğitim Kanunu Uygulama Kuralı 8. Madde). Yöneticinin atanması, İl Milli Eğitim Komitesi Başkanı tarafından yapılmaktadır (Eğitim Kamu Hizmet Memuru Kanunu 13. Madde).

Japonya'da okul müdürlerinin çoğu öğretmenlerden seçilmektedir. Okul müdürü de özel bir durumda öğretmen olarak öğrencilere eğitim verebilir. Okul müdürlüğü ve başöğretmenlik (müdür başyardımcılığı) birinci derece iki liderlik statüsüdür. İlkokulların %95'inde müdürler erkek ve ortalama yaşları 55'in üzerindedir. Müdürler okulun bütün faaliyetlerinden sorumludur, çok yönlü liderlik rolü üstlenirler (Türkkorur, 2003).

Eğitim Kamu Hizmet Memuru Kanunu 13. Madde'sine göre Japonya'da bir öğretmen, Okul Eğitim Kanunu Uygulama Kuralının 8. Maddesinin bentlerinden birine veya 9. Madde 2. Bende uyduğu takdirde, okul müdürü olma hakkına sahip olur. Atanma ise yukarıda belirtildiği gibi, İl Eğitim Komitesi Eğitim Başkanı tarafından yapılır (MEB, 2006).

Japon öğretmenler öğretmenlikten başöğretmenliğe, daha sonra müdürlüğe terfi edebilirler. Bu kariyerlerin her birinde ise maaş farklılıkları söz konusudur. Bazı öğretmenler asla başöğretmen unvanına sahip olamazlar da yaklaşık 27000 dolarlık bir maaştan 70000 dolara kadar yükselen bir maaşa sahip olabilmektedirler (OECD, 2013). Öğretmenlikten okul müdürlüğüne terfi edenlerin maaşlarında %10 ila %20 arasında bir artış olmaktadır. Japonya'da okul müdürleri öğretimsel konular ile ilgilenmezler. Zamanlarının çoğunu okulun rutin işleri ile uğraşarak geçirirler. Bu nedenle öğretmenler arasında okul müdürlüğüne geçmek terfi etmek olarak değil meslek değiştirmek gibi değerlendirilmektedir (Bjork, 2000) .

Japonya 'da öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri almaları, kendilerini geliştirmeleri diğer ülkelerle kıyaslandığında çok daha fazla önemlidir. Çünkü Japon kültüründe öğretmenler, eğitimin başarısında çok önemli bir unsurdur. Toplum öğretmenlere büyük sorumluluklar vermektedir. Öğretmenler yüksek statü ve ücrete sahip olmakla birlikte sürekli halk tarafından kontrol edilmektedir. Bu nedenle öğretmenlik sürekli çalışılan, ciddi bir iş yükü olan, sürekli bir eğitim gerektiren bir meslek durumundadır (MEXT, 2017).

Japonya'da mesleki gelişim hizmet öncesi, hizmet içi ve personel gelişimi şeklinde adlandırılır. Hizmet içi eğitim mesleğe yeni başlayan öğretmenler için uygulanan eğitimidir ve oldukça yoğun bir süreçtir. Hizmet içi eğitimde atmış gün okul içi ve danışman öğretmen eğitimi, otuz gün okul dışında yerel otoriteler bağlı birimler yapılan eğitimler şeklinde tamamlanan bir süreçtir. Hizmet içi eğitimin içinde olan yeni öğretmenlerin bazı hakları kısıtlanmıştır. Örneğin herhangi bir sendikaya üye olamazlar ya da bazı bölgelerde uygulanan ek ödemelerden yararlanmazlar. Ancak başarılı bir eğitim sürecinin ardından öğretmenlik unvanını almaya hak kazananların tüm hakları geri verilir (OECD, 2012).

1990 yılında başlayan bir uygulama ile Japonya'da, gönüllülük esasına dayalı olarak öğretmenlerin üniversitelerden lisansüstü eğitim ile aldıkları hizmet içi eğitim ve yöneticilerin kontrolü ile zorunlu olarak yapılan eğitimler olmak üzere iki tür hizmet içi eğitim süreci oluşmuştur (Training, 2008).

Çok yoğun bir nüfusa sahip Japonya’da okullarda çeşitli sorunlar mevcuttur. Hem okullarda sorunlara çözüm oluşturabilecek eğitimler içermesi hem de öğretmenlerin mesleğe karşı motivasyonlarını arttırması nedeniyle Japonya’da hizmet içi eğitimlere katılım oldukça fazladır (Usuki, 2006).

Japonya’da öğretmenlerin her üç yılda bir en az bir hizmet içi eğitime katılmaları gerekmektedir. Bazı eyaletler, bölgelerindeki öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine katılmalarını zorunlu kılmak adına çeşitli yasalar yürürlüğe koymuşlardır. Örneğin; Shizouko eyaletinde öğretmenler her beş yılda bir herhangi bir mesleki gelişim etkinliğine katılmadıkları takdirde, eğitim otoriteleri yıl içerisinde ödenen bazı ek ödemelerde kesinti yapma gibi bir kanun çıkarmışlardır (Stoel ve Thant, 2002). Tüm bu çalışmalar sayesinde Japonya’da bir sene boyunca yaklaşık bir milyon öğretmenin katıldığı sekiz binden fazla eğitim etkinliği düzenlenmektedir. Bu oran gelişmiş ülkelerde yapılan eğitim etkinliklerinden oldukça fazladır (Usuki, 2006).

Japonya’da eğitim etkinliklerinin yanı sıra mesleki gelişime katkı sağlaması açısından oldukça farklı bir uygulama olan araştırma okulları uygulaması mevcuttur. Her yıl eğitim otoriteleri belirli okulları çeşitli konularda araştırma yapmaları için seçer. Bu okullarda görev yapan öğretmenler yaptıkları araştırmaların sonucunu raporlaştırır. Bu raporlar çoğunlukla bölgesel otoriteler tarafından basılıp yayımlanır (Hooghart,2005). Yine gelişmiş pek çok ülkede olmayan bir uygulama daha Japonya üniversitelerinde görülmektedir. Japon üniversiteleri öğretmenlere hizmet içi eğitim sağlamaya yönelik çeşitli seçenekler sunmaktadır. Bu seçenekler diploma veren hizmet içi eğitim bölümleri ve herkese açık olan sertifika bitirilen kurslar şeklindedir (MEXT, 2009). Öğretmenleri yüksek lisans eğitimi almaya teşvik etme amacı ile 2001 yılında bir yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasa “*Lisans Üstü Eğitim için Öğretmenliğe Ara Verme*” adı ile duyurulmuştur. Uygulama oldukça rağbet görmüş daha ilk yılı 348 öğretmen yasadan yararlanarak eğitim almıştır (MEXT, 2017).

2.2.7.4. Japonya’da Sınıf Öğretmenlerinin Yer Değiştirmesi

Japonya’da öğretmenler arasında rotasyon yaygın olarak uygulanmaktadır. Öğretmenler bir okulda iki yıl kalma eğilimindedir. Ancak her öğretmenin farklı sınıf seviyelerindeki öğrencilerin karşılaştıkları zorlukları tecrübe edebilmesi, ilk ve son öğrenmeler arasındaki bağlantıları fark edebilmesi ve daha farklı bölgelerdeki okullarda çalışmayı deneyimlemeleri için ulusal ve bölgesel eğitim yöneticileri tarafından belirlenen

rotasyona tabi tutulurlar. Ancak Japonya'daki okullarda bölgesel farklılıklara belirgin bir şekilde rastlanmamıştır. Bunun nedenleri arasında ülkenin fiziki yapının her yerinden benzer olması varken en önemli etken ise okulların ulusal fon ile desteklenmesidir. Yine de öğretmenler aynı bölge içinde bile rotasyona tabi tutulurlar (OECD, 2011).

2.2.7.5. Japonya'da Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Disiplin Cezaları

Yöresel kamu hizmet memuru olan Resmi okullardaki öğretmenlere, Yöresel Kamu Hizmet Memuru Kanunu 29. maddesine göre, kanunları ya da görevlerini ihlal ettikleri takdirde ceza olarak, uyarı, maaş azalması, geçici olarak görevden uzaklaştırma ve işten atma gibi cezalar uygulanabilir (MEB, 2006).

2.2.7.6. Japonya'da Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Durumları

Resmi Okullar Öğretmenleri Dayanışma ve Yardımlaşma Sendikası, sendika üyeleri ve aileleri için tıbbi sigorta, emekli ve sosyal yardımlar sağlayan sendikadır. Emekli maaşı, temel olarak Dayanışma ve Yardımlaşma Sendikasına katıldığından 25 yılı geçenlere, 65 yaşına geldiğinde maaşlarının %34,5'i kadar emekli maaşı verilmeye başlamaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006).

35 yıl hizmet vererek 60 yaşında emekli olan bir öğretmen ya da idareci, maaşının yaklaşık % 62.5'i oranında emekli maaşı ve bir defaya mahsus olmak üzere, yaklaşık 153.000 ABD doları emeklilik ikramiyesi almaktadır (Cihan, 2006). Buna göre Japonya'da öğretmenlerin emekli maaşlarının OECD ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir (MEXT, 2017).

BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin analiz edilmesinde yararlanılan istatistiksel tekniklerle ilgili bilgiler açıklanmıştır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada; çeşitli ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin temel özlük haklarının karşılaştırılarak bu haklara ilişkin Türkiye'deki öğretmen görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada seçilen ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin veri toplamak amacıyla nitel araştırma tekniği kullanılmış ve durum çalışması deseni tercih edilmiştir.

Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi için nitel araştırma modeli tercih edilmiş ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Nitel araştırmada araştırılan durum, sosyal olgu, olay, normlar ve değerler belirlenmeye, bağlı bulundukları çevre içerisinde araştırılmaya ve anlaşılmaya sağlanır. Ayrıca nitel araştırma tekniklerinin araştırma ortamına göre, araştırmacının katılımcı rolü olması, bütüncül bir yaklaşıma sahip olması, algıların ortaya konmasını sağlaması, araştırma deseninde esnekliği olması ve tümevarımcı bir analize sahip olması önemli özelliklerindendir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

3.2.Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul Sultanbeyli, Kartal ve Pendik ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenliği mezunu öğretmen ve okul yöneticileri oluşturmaktadır. Bu evren içinden eğitimin farklı birimlerinde çalışan 30 (otuz) gönüllü sınıf öğretmenliği mezunu örneklem olarak belirlenmiştir. Çalışma grubunun oluşturulmasında seçkisiz olmayan örneklem türlerinden *amaçlı örneklem* türü kullanılmıştır. Maksimum çeşitliliğin sağlanılmasında hem öğretmenlerin çalıştıkları okullara hem de kadro unvanlarına göre çeşitlemeler yapılmıştır. Çalışma grubunun oluşturulmasında çeşitliliğin artırılması için iki ilçe milli eğitim müdürü, üç şube müdürü, beş okul müdürü, yedi okul müdür yardımcısı ve on üç öğretmen seçilmiş ve görüşmeler yapılmıştır. Çalışma grubu katılımcıları ile yapılan görüşmelerin

raporlaştırılmasında kişisel bilgilerin gizliliği çerçevesinde kodlar kullanılmıştır. Görüşme yapılan eğitimcilere ait demografik bilgiler ve kendilerine araştırmacı tarafından atanan kodlar Tablo 3.1’de sunulmuştur. Buna göre katılımcıların kıdem yılları, 1-5 yıl arası bir kişi, 5-10 yıl arası 11 kişi, 10-15 yıl arası 8 kişi, 15 yıl ve üzeri 10 kişidir. Ayrıca katılımcılardan bir kişi doktora mezunu, dokuz kişi yüksek lisans mezunu diğerleri ise lisans mezunudur.



Tablo 3.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Kod	Görüşme Yapılan Kişi	Cinsiyet	Yaş	Kıdem	Mezuniyet
K1	Okul Müdürü	Erkek	30	8	Doktora
K2	Okul Müdürü	Erkek	33	9	Lisans
K3	Okul Müdürü	Erkek	37	13	Yüksek Lisans
K4	Okul Müdürü Yardımcısı	Erkek	33	12	Lisans
K5	Okul Müdürü Yardımcısı	Erkek	32	10	Lisans
K6	Okul Müdürü Yardımcısı	Erkek	32	10	Lisans
K7	Öğretmen	Erkek	38	6	Lisans
K8	Öğretmen	Erkek	33	12	Yüksek Lisans
K9	Okul Müdürü	Erkek	54	25	Lisans
K10	İlçe Milli Eğitim Müdürü	Erkek	50	30	Yüksek Lisans
K11	İlçe Milli Eğitim Şube Müdürü	Erkek	48	19	Yüksek Lisans
K12	İlçe Milli Eğitim Şube Müdürü	Erkek	39	15	Yüksek Lisans
K13	Okul Müdürü Yardımcısı	Erkek	38	18	Yüksek Lisans
K14	Öğretmen	Erkek	45	22	Lisans
K15	Öğretmen	Erkek	30	7	Lisans
K16	Okul Müdürü Yardımcısı	Erkek	43	20	Lisans
K17	Öğretmen	Erkek	35	12	Yüksek Lisans
K18	İlçe Milli Eğitim Şube Müdürü	Erkek	37	14	Yüksek Lisans
K19	İlçe Milli Eğitim Müdürü	Erkek	42	20	Yüksek Lisans
K20	Öğretmen	Kadın	26	3	Lisans
K21	Öğretmen	Kadın	32	8	Lisans
K22	Öğretmen	Kadın	42	21	Lisans
K23	Öğretmen	Kadın	30	8	Lisans
K24	Okul Müdürü Yardımcısı	Kadın	31	9	Lisans
K25	Öğretmen	Kadın	29	7	Lisans
K26	Öğretmen	Kadın	31	9	Lisans
K27	Okul Müdürü Yardımcısı	Kadın	34	12	Lisans
K28	Öğretmen	Kadın	33	11	Lisans
K29	Öğretmen	Kadın	24	2	Lisans
K30	Okul Müdürü	Erkek	43	20	Lisans

3.3. Veri Toplama Aracı

Seçilen ülkelere dair verilerin toplanmasında doküman analizi tercih edilmiştir. Doküman analizi yöntemi, bir araştırmaya yönelik kaynakların temin edilmesi, kaynakların incelenip verilere ulaşılması ve verilerin sistematik olarak analiz edilerek yorumlanmasını sağlamaktır (Çepni, 2007). Doküman analizi sürecinde takip edilmesi gereken adımlar şunlardır (şimşek ve Yıldırım, 2016):

- Dokümanlara ulaşılması,
- kaynakların orijinal olduğunun teyit edilmesi,
- kaynakların incelenmesi ve anlaşılması,
- elde edilen verilerin analiz edilmesi ve
- elde edilen verilerin kullanılması.

Araştırma sürecinde seçili ülkelere dair veriler, ülkelerin Eğitim Bakanlıklarının resmi internet sitelerinden, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği rgt'nün (OECD) ye ülkelerine dair yayınlamış olduğu eğitim raporlarından, Avrupa Birliğinin eğitim ile ilgili verilerini sunan Eurostat, Eurydice, Europa gibi kaynaklardan ve bu bağlamdan yayınlanmış olan kitap, dergi ve tezlerden elde edilmiştir.

Türkiye'deki sınıf ğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin görüşlerinin incelenmesinde kullanılan görüşme formu, dört adet kişisel bilgi (cinsiyet, yaş, hizmet yılı ve eğitim durumu) ve dokuz adet açık uçlu sorudan oluşmaktadır.

Yapılan çalışmada görüşülen sınıf öğretmenlerin düşüncelerinin analiz edilmesinde derin ve detaylı bilgi edinmek amacıyla nitel araştırmada veri toplama yöntemlerinden olan görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin özelliği görüşülen kişilerin deneyimlerini ve bakış aıllarını derinlemesine ortaya koymak olduğu için bu çalışmamda veri toplamak üzere yarı yapılandırılmış görüşme formu tercih edilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun uygulanmasında, araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme formu hazırlar. Görüşme formunun hazırlanmasına ek olarak araştırmacı görüşmenin gidişatına bağlı olarak değişik sorularla görüşmenin akışını olumlu etkileyerek kişinin yanıtlarını detaylandırmasını sağlayabilir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun araştırmacıya sunduğu en önemli kolaylık görüşmenin önceden hazırlanmış görüşme protokolüne bağlı olarak sürdürülmesi nedeniyle daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi sunmasıdır (Yıldırım ve şimşek, 2016). Yarı

yapılandırılmış görüşme yöntemi sahip olduğu belirli düzeyde standartlık ve aynı zamanda esneklik nedeniyle eğitimbilim araştırmalarına daha uygun bir teknik görünümü vermektedir (Türnüklü, 2000).

Görüşme formunun hazırlanma aşamasında öncelikle araştırma danışmanları ile görüşülmüş araştırmada izlenecek yol belirlenmiştir. Buna göre araştırma sorularının belirlenmesine yönelik olarak sınıf öğretmenlerinin karşılaştığı problemlerin neler olduğunu belirlemek için örneklem dışından üç öğretmen ile pilot görüşme yapılmıştır. Pilot görüşmelerden toplanan bilgiler ışığında görüşmede sorulması gereken açık uçlu sorular belirlenmiştir. Daha sonra belirlenen bu sorular alan uzmanlarına danışılarak ve uzman görüşleri alınarak yeniden şekillenmiştir. Sonuçta aşağıdaki soruların yer aldığı geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Uygulama esnasında yapılan görüşmeler yazılı olarak kayda alınmıştır. Öğretmenler ile yapılan görüşmeler Haziran seminer döneminde yapılmıştır. Okul idarecileri ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde görevli eğitimciler ile yapılan görüşmeler ise okulların tatil olduğu yaz döneminde yapılmıştır. Böylelikle görüşmeler sırasında eğitim ve öğretim faaliyetlerinde herhangi bir aksaklığa sebebiyet verilmemiştir.

Görüşme formunda yer alan açık uçlu sorular şunlardır:

1. Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin çalışma koşulları ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
2. Sınıf öğretmenlerinin maaşlar ve ödemeleri (ek ders, egzersiz, destek eğitim, evde eğitim, sınav görev ücretleri, eğitim öğretim ödenekleri, banka promosyonları, aile yardımı, evlilik yardımı vb.) ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
3. Sınıf öğretmenlerinin terfi ve ilerleme durumları ile ilgili görüşleriniz nelerdir?
4. Sınıf öğretmenlerinin tatil ve izinleri ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
5. Sınıf öğretmenlerinin yer değiştirmeleri (tayin hakkı) ile ilgili fikirleriniz nelerdir?
6. Sınıf öğretmenlerine uygulanan disiplin cezaları ile ilgili görüşleriniz nelerdir?
7. Sınıf öğretmenlerinin emeklilik durumlarında elde ettikleri haklar ile ilgili görüşleriniz nelerdir?
8. Gelişmiş ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin hak ve sorumlukları ile Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin hak ve sorumluklarını karşılaştırdığınızda mevcut durum ile ilgili fikirleriniz nelerdir?

9. Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin haklarının iyileştirilmesi için atılabilecek adımlar ile ilgili görüşleriniz nelerdir?

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Seçili ülkeler ile ilgili elde edilen verilerin çözümlemesi karşılaştırmalı eğitim yaklaşımlarından yatay ve dikey yaklaşımlar benimsenerek yapılmıştır. Bu yaklaşımlara göre ülkelerden elde edilen verilerin Türkiye ile farklılıkları ve benzerlikleri belirlenmiştir. Ardından verilerin daha kolay kıyaslanması için karşılaştırılan hususlar tablolara aktarılmış ve veriler ışığında tablolar yorumlanmıştır.

Bu çalışmada yer alan öğretmen görüşlerine dair veriler ise görüşmeler tamamlandıktan sonra kayıt altına alınarak değerlendirilmiştir. Elde edilen görüşme metinleri betimsel analizi ile veri içerik analizine tabii tutularak çözümlenmiştir. Verilerin incelenmesi sonucunda çözümlemesi daha önceden yapılmış olan görüşme sayfalarının kenarlarına anahtar düşünceler atlamadan not edilerek görüşmeye dayalı kodlar belirlenmiştir.

Görüşme yapılan her öğretmene bir kod verilmiştir. Ayrıca, cinsiyeti, yaşı, kıdemi ve eğitim durumu kodlanarak her düşüncenin yazılmasının ardından parantez içinde verilmiştir. Yazılı metinlerde imla kuralları dikkat edilerek yeniden düzenlenmiştir. Yapılan bu değerlendirmenin sonucunda her bir sorunun cevaplarını kapsayan kategoriler oluşturulmuştur. Bu kategoriler temalar oluşturularak zenginleştirilmiştir.

Temaların oluşturulmasında sınıf öğretmenliği ile ilişkili olmasına özen gösterilmiş, görüşmeler esnasında zaman zaman ifade edilen suçlayıcı ifadelere yer verilmemiş araştırmanın amacına uygun olması esas göz önünde tutulmuştur. Oluşturulan temaların milli eğitim sistemini de kapsayacak şekilde oldukça geniş ve zengin olmasına dikkat edilmiştir.

BÖLÜM IV: BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak çeşitli ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Daha sonra Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin özlük haklarını ilişkin görüşlerine yer verilmiştir.

4.1. Seçili Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde Türkiye, Almanya, İngiltere, Singapur, Avustralya ve Japonya’da sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1.1. Türkiye’deki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular

Türkiye’de eğitim politikaları Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Yalnızca sınıf öğretmenliği mezunu kişiler sınıf öğretmenliğine atanabilmektedir. Öğretmen adaylarının MEB’e bağlı okullara atanabilmesi için merkezi sınavdan geçerli puanı almaları gerekmektedir. 2016 yılına kadar Kamu Personeli Seçme Sınavı’ndan alınan puan üstünlüğüne göre atamalar yapılırken, 2016 yılından sonra KPSS sınavı ve mülakat başarısına göre atamalar yapılmıştır. Ayrıca 2016 yılından önce göreve başlayan tüm öğretmenler kadrolu iken, 2016 yılından sonra atanan sınıf öğretmenleri sözleşmeli öğretmen olarak göreve başlamıştır (MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, 2015).

Türkiye’de devlet memurlarının çalışma saatleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda haftalık 40 saat olarak belirlenmiştir. Ancak Türkiye’deki sınıf haftalık 30 saat derse girmekle yükümlüdür. (18 saat maaş karşılığı, 12 saat ek ders karşılığı şeklindedir) (Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen ve Yöneticilerin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar, 2006).

İlkokullardaki sınıf mevcutlarının OECD ülkelerine kıyasla daha kalabalık olduğu görülmektedir. Bu durumun Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin iş yükünü OECD ülkelerindeki sınıf öğretmenlerine göre daha fazla arttırdığı söylenilebilir. Türkiye’deki ilkokulların yaklaşık %31’ini birleştirilmiş sınıflar oluşturmaktadır. Birleştirilmiş sınıflarda çalışan sınıf öğretmenlerinin sorumluluklarının daha fazla olduğu ve bu okulların fiziki imkânlarının normal okullara göre yetersiz olduğu bilinmektedir. OECD ülkelerindeki birleştirilmiş sınıf olan ilkokullarının oranı Türkiye’ye göre daha az orandadır (Milli Eğitim İstatistikleri, 2016; OECD, 2012).

Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin hepsi zorunlu hizmet yapmakla yükümlüdür. Bakanlık tarafından belirlenen zorunlu hizmet bölgeleri dezavantajlı bölgelerdir. Bu bölgelerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin hayat standartlarının zorunlu hizmet bölgelerinin dışında çalışan sınıf öğretmenlerinden daha farklı olduğu düşünülmektedir (MEB Tebliğler Dergisi, 2017).

Türkiye’deki sınıf öğretmenleri haftalık 18 saat ders için maaş almaktadır. İlkokullardaki ders saati haftalık 30 saattir. Sınıf öğretmenleri maaş karşılığı girdikleri saatlerin dışındaki dersler için ek ders ücreti almaktadır. Göreve yeni başlayan bir sınıf öğretmeni 9/1 kadro derecesinde olmakta ve 2.903 TL maaş almaktadır. En yüksek kadro derecesindeki bir sınıf öğretmeni ise 3.348 TL maaş almaktadır. Yaklaşık 25 yıllık tecrübeye göre maaş artışının 445 TL olduğu görülmektedir (Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi, 2017).

Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin 2005-2015 yılları arasındaki maaşlarında yaklaşık üç katı oranında artmıştır. Ancak yine de OECD ülkelerindeki sınıf öğretmenlerinin maaşları ile karşılaştırıldığında, Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin maaşlarının oldukça düşüktür. Uluslararası verilerle yapılan kıyaslamalara Türkiye’deki sınıf öğretmenlerine ödenen ek ders ücretlerinin göz ardı edildiği görülmektedir. Türkiye’deki tüm sınıf öğretmenlerinin ek ders ücreti aldığı bilinmektedir. Yapılan kıyaslamalara Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin aylık kazançlarına ek ders ücretleri dahil edilse bile OECD ortalamasından oldukça düşük olduğu görülmektedir (Avrupa Komisyonu, Türk Eğitim Sistemini Örgütlenmesi, 2009/10, s. 233-234; Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi, 2015).

MEB bünyesinde görev yapan sınıf öğretmenlerine yapılabilen ek ödemeler şu şekildedir: ek ders ücreti, sınav görevi ücretleri, belletici öğretmenlik görevi ücreti, egzersiz çalışmaları ücreti, eğitim öğretime hazırlık ödeneği, banka promosyonları, dil tazminatı, aile yardımı, ölüm yardımı, cenaze giderleri yardımı, uzman öğretmen- başöğretmen ödeneği, toplu sözleşme primi, yolluk giderleri, ilksan yardımı ve nöbet ücreti şeklindedir (MEB Ek Ders Yönetmeliği, 2006).

Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin izin ve tatillerine ilişkin veriler incelendiğinde, tüm öğretmenlere verilen izinlerin resmi tatiller, yarıyıl tatili ve yaz tatili şeklinde olduğu görülmektedir. Türkiye’de öğretmenlerin yaz tatili 1 Temmuz tarihinde başlayıp 1 Eylül tarihinde sonlanmaktadır. Öğretmenlerin tatil, izin ya da raporlu oldukları durumlarda ek ders ücretlerinde kesinti yapıldığı görülmektedir. Bu tatillerin dışında kadın memurlara

tanınan doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olan annelik izni bulunmaktadır (MEB İzin Yönergesi, 2013). 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa eklenen bir madde ile doğum sonrasında göreve başlayan bayan memura ilk altı ay üç saat ve ikinci altı ayda bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Ancak bu yasa öğretmenler için uygulanamamaktadır. Pek çok okul müdürü süt izni hakkı olan öğretmenlere bu hakkı branş derslerinin saatlerinde kullanabilmeleri için düzenlemeler yapmaktadır. Bu izinlere ek olarak tüm memurlara yedi gün ölüm izni, yedi gün evlilik izni ve on güne kadar mazeret izni verilmektedir.

Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin terfi ve ilerlemesi 657 sayılı kanunun esaslarına bağlı olarak yapılmaktadır. Mesleğe yeni başlayan bir öğretmen 9/1 derecesinden başlar, her yıl bir kademe ilerleyip üç yılda bir derece alta inerler. Sekiz yılda bir olumlu sicil puanı alıp bir derece daha ilerlerler. Yüksek lisans, doktora eğitimlerini tamamlayan memurlara bir kademe daha ilerleme hakkı verilir. Göreve yeni başlayan bir öğretmen herhangi bir disiplin cezası almadığı sürece 20-23 yıl arasında en üst memuriyet derecesi olan ¼ derecesine gelmektedir. Daha sonra emekliliğe ayrılana kadar herhangi bir terfi ya da ilerleme almamaktadır. Buna göre Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin tecrübeye bağlı almış oldukları terfi 20-23 yıl için geçerlidir.

MEB’e bağlı çalışan sınıf öğretmenlerinin kariyer basamağı seçeneği oldukça sınırlıdır. Memuriyet derecesinde bir üst basamak Şube Müdürlüğüdür. Türkiye’de okul müdürleri ve müdür yardımcılarının kadro ve maaş dereceleri öğretmenler ile aynıdır. Ayrıca okulların idari kadrolarında görev yapanlar dört yıl süre ile bu görevi yapmaktadırlar. Dört yılını dolduran okul müdürleri ya da müdür yardımcılarını tekrar yöneticilik yapmak için başvuru yaparlar. Bakanlık bünyesinde sınıf öğretmeni olarak görev yapan öğretmenlerin okul yöneticisi olabilmeleri için, bakanlığın resmi sayfasında yayınlamış olduğu yönetici atama yönetmeliğinde yer alan şartları taşımaları gerekmektedir. Başvurular yalnızca öğretmenin bulunduğu il için yapılmaktadır. Okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının görevlendirilmeleri Bakanlık onayıyla değil Valilik onayıyla yapılmaktadır (Resmi Gazete, 2017).

Türkiye’de sınıf öğretmenlerine sunulan kariyer basamaklarının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bir sınıf öğretmeni kadro, derece ve unvan olarak bir üst kariyer basamağına geçmek istediğinde sunulan seçenekler ihtiyaca göre farklı yıllarda açılan şube müdürlüğü ve bakanlık birimlerindeki uzman yardımcılığı kadrolarıdır. Bunların dışında görev yapan sınıf öğretmenleri yüksek lisans ya da doktora yapabilmektedirler.

Ancak teşvik edici herhangi bir uygulama bulunmamakta ve öğretmenlerin eğitimlerine devam edebilmeleri için yasal bir izin verilmemektedir. Yüksek lisans ya da doktora eğitimi alan öğretmenlerin üniversitelerdeki derslerine devam edebilmeleri için gerekli düzenlemeler okul müdürünün inisiyatifine bırakılmıştır (MEB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, 2017).

Türkiye’de devlet okullarında çalışan öğretmenlerin yer değiştirmeleri, her sene bakanlık tarafından verilen hizmet puanlarının toplamı ile yapılmaktadır. MEB Türkiye’deki okulları çeşitli hizmet bölgelerine ayırmış bu göre öğretmenlere 10 ile 30 arasında değişiklik gösteren hizmet puanı vermiştir. Öğretmenlerin tayinleri tercih ile ancak hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılmaktadır. Tayin hakkı kullanılırken zorunlu hizmet durumu göz önüne alınmaktadır. Öğretmenlerin yer değişikliğinde zorunlu hizmet görevinin tamamlanması esas esas alınmaktadır. Öğretmenlerin yer değiştirmelerinde özür durumu tayin hakları da bulunmaktadır. Özür durumu tayinleri farklı bir zaman diliminde yapılır duyurusu bakanlık tarafından yapılmaktadır. Eş durumu özrü ve sağlık özrü şeklinde iki alanda yapılır. 2016 yılından sonra göreve başlayan sözleşmeli sınıf öğretmenlerinin eş durumu tayin hakları dışında başka bir tayin hakları bulunmamaktadır (MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, 2015).

Türkiye’deki sınıf öğretmenlerine uygulanan disiplin cezaları 657 sayılı devlet memurları kanununda yer alan maddelere göre uygulanmaktadır. Bu cezalar: uyarı, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarılma şeklindedir. Söz konusu cezalar okul müdürlerinin talebiyle, muhakkik ve müfettişlerin gerekli incelemeleri sonucunda işleme konulmaktadır.

Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin emeklilik durumları 2012 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile değişmiştir. Buna göre kadın ve erkek memurlarının 25 hizmet yılını doldurmaları gerekmektedir. Buna ek olarak emekliliğe ayrılabilmek için kadın memurların 58 yaşını ve erkek memurların ise 60 yaşını tamamlama şartı vardır. Memurların emeklilik ikramiyelerinin belirlenmesinde yapılan hesaplamalarda son maaşları dikkate alınır. Türkiye’deki tüm sınıf öğretmenlerinin yılın sekiz ayı aldıkları ek ders ücreti bu hesaplamalara dahil edilmemekte, hesaplamalar net maaş üzerinden yapılmaktadır. Ayrıca memurlara verilen eş yardımı, çocuk yardımı gibi ek ödemeler emekliliğe ayrılma durumunda kesilmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, 2012). 2017 yılının temmuz ayında hizmet yılı 40 yılı doldurup emekliliğe ayrılan bir sınıf

öğretmeninin aldığı emekli ikramiyesi 110.382 TL'dir. Emeklilik boyunca alacağı maaş ise 2582,94 TL'dir (Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi, 2017).

4.1.2. Almanya'daki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular

Almanya'da eğitim ve kültür işlerinden sorumlu merkezi bir eğitim bakanlığı bulunmamaktadır. Eğitim ile ilgili uygulamalar eyaletlerin kendi yönetim politikaları ile yapılmaktadır. Bu nedenle Almanya'da eğitim ile ilgili mevcut durum ve atılan adımlar eyaletten eyalete büyük ölçüde değişiklik göstermektedir. Yine de merkez hükümeti genel çerçevenin ortak olması adına birtakım önlemler almıştır. Merkezi hükümet 2005 yılından sonra göreve başlayan tüm sınıf öğretmenlerinin yüksek lisans yapmış olmasına yönelik kanunları yürürlüğe koymuştur. Bu kanun 2005 yılı öncesinde göreve başlayan öğretmenleri kapsamamaktadır. Almanya federal sistemle yönetilen bir ülke olması sebebiyle öğretmenler eyaletlerin yetkili birimlerince işe alınmaktadır. İşe alım sürecinden önce hem ülke genelinde hem de eyaletlerin kendi içlerinde yapmış oldukları sınavlardan geçerli puanları almış olma şartı aranmaktadır (Almanya Konsolosluğu, 2017).

Almanya'da öğretmenler okulların, okul-aile-çevre işbirliğini sağlamakla görevli kişileri olarak görülmektedir. Özellikle sınıf öğretmenlerinin bu konuda yıl boyu çeşitli faaliyetleri olmak zorundadır. Sınıf öğretmenlerinin öğrencilerini her yönüyle tanınması ve aile ile iletişim halinde olması önemli görevlerinden biri olarak görülmektedir. Bunun nedeni, öğrencilere dördüncü sınıfın sonunda sınıf öğretmenleri tarafından verilen ve bir sonraki eğitim hayatları üzerinde oldukça etkili olan tavsiye mektubudur. Bu mektup yalnızca öğrencinin sınıf öğretmeni tarafından düzenlenir, okul tarafından resmi olarak onaylanır ve bir üst eğitim kurumlarına başvuru sırasında kullanılır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006).

Almanya'da ilkokullardaki sınıf mevcutları OECD ortalamasının üzerindedir. Ayrıca Almanya'daki sınıf öğretmenlerinin çalışma saatleri de OECD ortalamasından daha fazladır. Buna göre Almanya'da çalışan sınıf öğretmenlerinin iş yükünün OECD ülkelerine göre daha fazla olduğu söylenebilir (OECD, 2012).

Eyaletlerin genelinde haftalık ortalama ders saati 28 saattir. Bunun dışında öğretmenler herhangi bir ek derse girmezler. Kadrolu öğretmenlerin çoğu öğleye kadar okulda bulunmaktadır. Almanya'da OECD ülkelerinin çoğunda olmayan isteğe bağlı ders saatinin azaltılabilmesi uygulaması mevcuttur. Buna göre 35 yaşın üzerindeki

öğretmenler tercih ederlerse haftalık ders saatini bir saat azaltma hakkına sahiptirler. Ancak bu azalma oransal olarak hesaplanıp maaşlara yansıtılmaktadır. Bavyera eyaletinde ise 55 yaşından itibaren bir saat, 58 yaşından itibaren iki saat ve 62 yaşından sonra 3 saatlik bir ders indirimi yapılmaktadır. Ancak bu indirim maaşlara yansıtılmamaktadır. Ayrıca Bavyera eyaletindeki öğretmenlerin %95'i A sınıfı devlet memurudur. Bu oran Almanya'daki diğer eyaletlerdeki kadrolu öğretmenlerin oranından oldukça yüksektir. Ayrıca Bavyera eyaletinde bir öğretmen vergisini ödemek koşuluyla istediği kadar özel ders verme hakkına sahiptir. Bu uygulama Almanya'nın diğer eyaletlerinde de yaygınlaşmaya başlamaktadır (Hessen Kültür Bakanlığı, 2017; Münih Bavyera Kültür ve Eğitim Bakanlığı, 2017).

Almanya'da öğretmenlerin maaşlarının ödenmesinde, öğretmen niteliğine göre bir sınıflandırma sistemi mevcuttur. Belirli kriterleri karşılayan öğretmenler daha yüksek maaş skalasına geçmektedir. Maaş derecelerindeki kıdem artışı yıla bağlı olarak gerçekleşmemektedir. Ancak OECD ülkelerine kıyasla Almanya'da hem başlangıç maaşları hem de tecrübeye bağlı maaş artışının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca Almanya genelinde tüm öğretmenlere Kasım ayında 13. Maaş denilen bir ek maaş ödenmektedir. Bu gibi nedenlerden ötürü Almanya genelinde öğretmenler toplumun yüksek gelir grubu içerisinde yer almaktadır. Diğer memurlara uygulanan bazı indirimler, yüksek gelir grubu olarak görülen öğretmenlere uygulanmaz. Örneğin eyaletlerin genelinde öğretmenlere toplu taşıma ücretlerinde herhangi bir indirim yapılmamaktadır. Ancak tüm memurlara verilen ek ödemeler öğretmenlere de ödenmektedir. Bunlar; aile yardımı, çocuk yardımı ve yeni yıl ikramiyesidir (Avrupa Komisyonu, Alman Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi, 2007/2008, Akt: Akgül, 2011, s.45; MEB, 2006; OECD, 2012).

Almanya'da öğretmenlerin mesleki gelişimleri devlet tarafından desteklenmektedir. Mesleki gelişim adına yapılan her harcama devlet tarafından ödenmekte ve vergiden düşürülmektedir. Örneğin bir öğretmenin evinde yer alan kütüphanenin ve eğitim gereçlerinin bulunduğu odanın kirası hesaplanır ve devlet tarafından karşılanır. Bu farklı uygulama Almanya genelinde oldukça yaygındır (Aslan, 2013; Huber ve Pashiardis, 2008; Kanat, 2004).

Almanya'da öğretmenlerin terfi ve ilerlemelerinde önemli etkenler öğretmenin niteliği, ilerleme düzeyi ve başarı kayıtlarıdır. Hizmet yılının fazla oluşunun terfi ve ilerlemede herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Almanya'da bir sınıf öğretmenin okul müdürü olabilmesi için eyaletin sorumlu birimlerince belirlenen şartları sağlaması gerekmektedir.

Neredeyse bütün eyaletlerde yer alan ortak şartlardan biri, müdür adayının başarılı bir öğretmenlik süreci geçirmiş olmasıdır. Diğer şartlar ise performans, liyakat ve yeterlilik, A sınıfı devlet memuru olma, 30-56 yaşları arasında olmak ve en az beş yıl öğretmenlik yapmış olmak. Müdürlük alım sürecinde pek çok eyalet, müdür adayları öğretmenlerin örnek bir toplantıyı yönetmelerini istemektedir. Bazı eyaletlerde okul müdürü olabilmek için eğitim yöneticiliğine dair iki yıllık kursları bitirme şartı da aranmaktadır. Almanya’da 2005 yılından bu yana eğitim yöneticilerinin maaşları okulların öğrenci sayılarına farklılaşması yönünde bir uygulamaya gidilmiştir (Eurydice, 2010; Kanat, 2004; Türkkorur, 2003).

Almanya’da öğretmenlerin bulundukları görevden istifa etmeden farklı bir okula tayin isteme hakları vardır. Memur kadrosundaki öğretmenlerin eyaletler arası yer değiştirme hakları da bulunmaktadır. Tüm yer değiştirmeler için eğitim öğretimi aksatmayacak bir atama takvimi oluşturulur ve duyurulur. Ardından tayin isteyen öğretmen makul bir sebep sunup bunu belgelemek zorundadır (Avrupa Komisyonu, Alman Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi, 2009/2010).

Öğretmenlerin yer değiştirmesi sürecinde pek çok OECD ülkesinde bulunmayan farklı bir uygulama Almanya’da göze çarpmaktadır. Buna göre eyaletlerdeki okullar, öğretmen sayılarını arttırmak, azaltmak ya da farklı kabul edilebilir bir neden öne sürerek öğretmen transferi isteğinde bulunabilir. Bu transfer sonucunda yer değiştiren öğretmenlerin statülerinde ya da maaşlarında herhangi bir değişiklik görülmemektedir. Okul yönetiminin transfer isteğini gerekçeleri raporla sunmak koşuluyla öğretmenler kabul etmeme hakkına da sahiptirler. Yapılan tüm transfer ve tayin işlemlerinde aile bütünlüğünü korumak dikkate alınmaktadır (Avrupa Komisyonu, Alman Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi, 2009/2010; MEB, 2006).

Almanya’da öğretmenlere uygulanan disiplin cezalarının gerekçeleri oldukça açık bir şekilde belirtilmektedir. OECD ülkelerinin pek çoğunda disiplin cezası için yeterli olan suçların yanı sıra Almanya Federal hükümetine has uygulamalar da görülmektedir. Örneğin; Almanya’da okul yönetiminin, öğretmen hatalarından ötürü öğrenci sayısında azalma olduğunu belgeleyebilmesi durumunda öğretmenin işine son verme hakkı bulunmaktadır. Bu durum pek çok öğretmen sendikası tarafından eleştirilse de uygulama devam etmektedir. Ayrıca Almanya’da kadrolu öğretmenlerin sivil eylemlere katılması işten çıkarılma sebepleri arasında yer almaktadır. Kiliselerin kontrollünde olan okullarda, öğretmenlerin ahlak dışı davranışlarda bulunması ve bunun belgelenmesi durumunda

disiplin cezası almasına yönelik uygulamalar bulunmaktadır (Avrupa Komisyonu, Alman Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi, 2009/2010; Münih Bavyera Eğitim ve Kültür Bakanlığı, 2017).

Almanya'daki sınıf öğretmenlerinin emeklilik durumları eyaletten eyaletten eyalete değişiklik göstermektedir. Ortalama olarak 63-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri emekli olmaya hak kazanmışlardır. Zaruri durumlar raporla belgelendiğinde emeklilik yaşı 60 yaş öncesine çekilebilmektedir. Sınıf öğretmenlerinin emekli maaşları, son maaşlarının yaklaşık olarak %42'si şeklindedir. Bazı eyaletlerde bu oran %70'in üzerinde ödenmektedir. Bu oran OECD ülkelerinde ortalama %57,3 şeklindedir. Ülke geneline bakıldığında son maaşın %42 oranında ödenmesi, OECD ülkelerine kıyasla düşük olarak değerlendirilmektedir. Ancak Almanya'da sınıf öğretmenlerinin maaşları OECD ortalamasından oldukça yüksek olduğu için öğretmenlerin emekli olduklarında alacakları maaş yine OECD ortalamasından daha yüksektir. Özellikle tecrübeye bağlı maaş artışında Almanya'daki sınıf öğretmenleri OECD ülkeleri arasında en yüksek maaş alan öğretmenler arasında yer almaktadır. Almanya'nın pek çok eyaletinde öğretmenlere emekli ikramiyesi ödenmesi gibi bir uygulama bulunmamaktadır. Ancak ülke genelinde öğretmenler arasında yaygın olarak tercih edilen ikinci bir emeklilik uygulaması bulunmaktadır. Bu uygulamaya devlet teşviki bulunmaktadır (Federal Eğitim ve Kültür Bakanlığı, 2017; MEB, 2006).

4.1.3. İngiltere'deki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular

İngiltere'deki eğitim işlerinden sorumlu merkezi bir bakanlık bulunmaktadır. Bakanlığın sorumluluğunu yerelde yerel yönetimler, kiliseler ve gönüllü kuruluşlar tarafından paylaşılmaktadır. Öğretmenler ve okul müdürleri kadrolu devlet memuru değillerdir, yerel yönetimlerce işe alınmaktadırlar. Okulların yetkili personellerinin dışında okul yönetim kurulları da bulunmaktadır. Öğretmenlik toplum nezdinden diğer uzmanlık mesleklerine göre düşük gelir grubunda görülmektedir. Bu nedenle çok tercih edilmemektedir. Ayrıca göreve başlayan öğretmenlerin %50'si ilk beş yıl içerisinde meslekten ayrılmaktadır. Bu nedenle İngiltere'de yabancı ülkelere özellikle de denizaşırı ülkelere öğretmen alımı oldukça yaygındır. İngiltere de öğretmenlerin mesleklerinde kalabilmeleri ve daha yüksek performans sergileyebilmeleri için teşvik edici uygulamalar vardır (Eurydice, 2010; HCESC, 2004; İngiltere Eğitim Bakanlığı, 2017).

İngiltere’de devlet okullarında göreve başlamak için Nitelikli Öğretmen Statüsünde olmak gerekmektedir. Bu statü üniversitelerin lisans programlarının dışında akredite edilmiş birimlerce tarafından da verilmektedir. İşe kabul ediliş, okul yönetimlerine bireysel başvurunun ardından okul komisyonu tarafından yapılan değerlendirmeler ile gerçekleşmektedir. Öğretmenler kabul edildiklerinde okul yönetimleri ile bir yıllık, üç yıllık ya da beş yıllık sözleşmeler imzalamaktadır. Yapılan sözleşmeler tam gün çalışmaya ya da yarım gün çalışmaya yönelik olabilmektedir. Standart bir sözleşme bulunmamaktadır. Ancak sosyo-ekonomik ve temel haklara ilişkin hemen hemen benzer maddeler bulunan sözleşmeler kullanılmaktadır. Esasen öğretmenlerin tam gün çalışmasına yönelik sözleşmeler yapılmaktadır. Özellikle yabancı uyruklu eğitimcilerin yarı zamanlı çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. Öğretmenlerin çoğu 08.30-16.00 saatleri arasında okulda bulunmaktadır. Öğretmenlerin haftalık ders saatlerinde bir sınırlandırma yapılmamıştır. Öğretmen maaşları okulda bulunan saatler göz önüne alınarak belirlenmiştir. Eğitim sendikaları öğretmenlerin ders yüklerinin azaltılması ve maaşlarının artırılması adına eylemler yapmaktadır (ITT in EnglandanWales, 2004; Stephenson, 1999; Furlong, Barton, Miles, Whiting, Whitty, 2000).

İngiltere’deki İlkokullarda ortalama sınıf mevcutları incelendiğinde OECD ülkelerinin ortalamasına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Öğretmen başına düşen öğrenci sayısı OECD ülkelerinin ortalamasına kıyasla daha yüksektir. Bu durum İngiltere’de derslik sayısının yeterli olduğunu ancak öğretmen ihtiyacının devam ettiğini göstermektedir. Mevcut öğretmenlerin iş yüklerinin OECD ülkelerindeki öğretmenlerin iş yüküne göre daha fazla olduğu söylenebilir (OECD, 2012).

Öğretmenlerin çalışma süreleri incelendiğinde yıllık çalışma saatlerinin OECD ülkelerinin ortalamalarına göre daha kısa olduğu görülmektedir. İngiltere’de günlük çalışma saatleri OECD ortalamasının üzerindedir. Buna göre İngiltere’de iş günleri içerisinde öğretmenlerin OECD ülkelerindeki meslektaşlarına kıyasla iş yüklerinin daha çok olduğu ancak yıllık tatil sürelerinin ise daha fazla olduğu söylenilebilir. Bu duruma öğretmen sendikalarının eleştirileri olmaktadır. Bazı eyaletlerde öğretmenlerin haftalık ders saatlerini azaltma yoluna gidilmiştir (İngiltere Eğitim Bölümü, 2017; OECD, 2011).

İngiltere’de öğretmen maaşları temelde iki farklı aralıkta değerlendirilmektedir. Bu aralıklar öğretmenin niteliğine ve performansına göre değişmektedir. Göreve yeni başlayan bir öğretmen birinci aralık olarak kabul edilen ve altı farklı maaş ölçeğini kapsayan sisteme göre maaş almaktadır. Başarılı performans sergileyen öğretmenler her

yıl eylül ayında bir üst maaş ölçeğine geçmektedir. Bir öğretmenin ikinci maaş basamağına atlayabilmesi için, eğitim komisyonlarınca belirlenen uluslararası standartlara göre performans sergilemesi ve bunu belli dokümanlar ile belgelemesi gerekmektedir. İkinci aralıkta herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. İkinci aralığa geçen öğretmenlerin maaşlarının artabilmesindeki tek geçerli etken başarılı performans sergilemektir. İngiltere’de mesleğe yeni başlayan birinci maaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin maaşları OECD ülkelerinde meslektaşlarının ortalama maaşlarına kıyaslandığında daha yüksek olduğu görülmektedir. Tecrübeye bağlı maaş artışına bakıldığında, İngiltere’deki sınıf öğretmenlerinin maaşlarının OECD ülkelerinin ortalamasından oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise İngiltere’de 2006 yılında yürürlüğe giren öğretmen performans düzeyine bağlı maaş artışı sistemi olarak görülmektedir. İngiltere’de öğretmenlerin mesleğinde kalabilmelerini teşvik etmek amacıyla performans artışına göre maaşlarda ciddi bir artış görülmektedir. Ancak yine de İngiltere’de öğretmen maaşları diğer mesleklerin maaşları ile karşılaştırıldığında yetersiz olarak görülmektedir. Bu durumun asıl sebebinin İngiltere’nin oldukça pahalı bir ülke oluşu görülmektedir (Avrupa Komisyonu, Birleşik Krallık-İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi Raporu, 2008/09/10; İngiltere Eğitim Bölümü Öğretmen Maaşları, 2017; MEB, 2006; OECD,2012).

Öğretmenlere herhangi bir sosyal yardım ya da indirim yapılmamaktadır. Yalnızca doğan her çocuk için verilen haftalık çocuk parası ödenmektedir. Bunun dışında olumlu performans gösterme, eğitim adına yapılan ekstra işler, dezavantajlı bölgelerde çalışma, özel eğitim gerektiren öğrencilere eğitim verme, müfredat dışı etkinliklere katılım ve gerektiğinde fazla mesai yapmaları durumunda ek ücret ödenmektedir. Okul komisyonları bu ücretlerin detaylarını öğretmenlerle yapılan sözleşmelerde belirtmektedir (Eurydice, 2012; MEB, 2006).

İngiltere’de öğretmenlerin izin ve tatilleri incelediğinde, öğretmenlerin yıllık izinlerinin okulların tatil oldukları dönemlerde kullanabildikleri görülmektedir. İş günü içerisinde 12 ile 14 saatleri arasında tüm öğretmenler izinli sayılmaktadır. Bunun dışındaki izinler yalnızca okul müdürleri tarafından verilmektedir (Avrupa Komisyonu, Birleşik Krallık-İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi Raporu, 2010).

İngiltere’de öğretmenlerin terfi ve ilerleme sistemi öğretmenler tarafından benimsenmiştir. Buna göre mesleğe yeni başlayan öğretmenler Nitelikli Öğretmen Statüsündedir. Olumlu performansla göre her yıl bir basamak atlama hakları

bulunmaktadır. Her bir basamakta yıllık kazanç yaklaşık olarak 1400 ABD doları artmaktadır. Öğretmenler performans ve başarıya göre daha hızlı bir artış gösterebilirler. 9 basamaklı bir artışı başarıyla tamamlayan öğretmenler bir üst gelir grubuna ve statüye geçmek için başvururlar. Bu başvuru kabul edildiğinde Usta Öğretmen Statüsüne geçerler. Bu statüde öğretmenlerin derslere girmenin dışında bilgi aktarımı görevi de bulunmaktadır. Usta Öğretmenler mesleğe yeni başlayan öğretmenleri yetiştirmek zorundadır. Buna göre de maaşlarda tatmin edici bir artış sağlanmıştır (İngiltere Eğitim Bölümü Öğretmen Maaşları, 2017; MEB, 2006; TDA, 2010).

Öğretmenlere sunulan kariyer basamaklarının pek çok ülkeyle kıyaslandığında oldukça fazla olduğu görülmektedir. Mesleğe başlayan ve istenilen performans eşiğini tamamlayan öğretmenler isterlerse “İleri Düzey Beceri Öğretmeni” olmak için başvuruda bulunurlar. Bu öğretmenler sınıflarındaki mükemmel öğretmenlik deneyimlerini diğer öğretmenler ile paylaşma görevini üstlendikleri için ödüllendirilen öğretmenler olarak görülmektedir. Her okulda bu kadroda öğretmen bulunmaktadır. Adeta eğitim mentorluğu görevi olan bu kadroya sahip öğretmenler mesailerinin %80’nini mükemmel sınıf ortamları tasarlamakla, geri kalan çalışma saatlerini meslektaşlarının gelişimlerine katkı sağlamak için çaba sarf etmekle geçirmektedirler. İleri Düzey Beceri Öğretmenleri diğer öğretmenlerden tatmin edici düzeyde daha yüksek maaş almaktadırlar (Balcı ve diğerleri, 2007; DfES, 2005; Forde ve diğerleri, 2006; Neil ve Morgan, 2003; Teachernet, 2005).

Öğretmenlere sunulan bir diğer kariyer basamağı ise “Mükemmel Öğretmenlik Statüsü”dür. Bu statü öğretmenlik mesleğinin son statüsü olarak görülmektedir. Oldukça yüksek maaşları vardır ve sınırlı sayıda okulda bu kadrolar bulunmaktadır. Bu statünün İleri Düzey Beceri Öğretmenlerinden farkı, mükemmel öğretmenlerin diğer meslektaşlarına tecrübe aktarma gibi bir zorunluluğunun bulunmamasıdır. Esasen bu kadro hizmet yılı fazla olan İleri Düzey Beceri Öğretmenlerinin meslekten ayrılmamaları için iş yüklerini biraz azaltmak adına açılmış bir kadrodur.

İngiltere’ öğretmenlik mesleğine devam eden öğretmenlerine sunulan kariyer basamaklarını kısaca özetleyecek olursak; Yeni mezun öğretmenler Stajyer Öğretmen, okullarla sözleşme imzalayan ve tam zamanlı derse giren Sınıf Öğretmenleri, bir üst maaş grubuna geçmek için uluslararası standartları içeren Performans Eşiğini geçen Sınıf Öğretmenleri, yüksek performans sergileyen ve eğitim tecrübelerini diğer öğretmenlere aktarıp yeni öğretmenleri yetiştiren İleri Düzey Beceri Öğretmeni ve sınırlı sayıda

kadrosu olan en iyi öğretmenlik performanslarını sergilemiş Mükemmel Öğretmenlik Düzeyidir. Bunların dışında yalnızca Londra’da çalışan öğretmenler için tasarlanmış olan “İmtiyazlı Londra Öğretmenliği” statüsü bulunmaktadır. Bu kadronun oluşturulmasındaki amaç, çalışma koşulları diğer şehirlere göre daha zor görülen Londra’da görev yapan öğretmenlerin meslekte kalmalarını sağlamaktır. İmtiyazlı Londra Öğretmenlerinin yüksek performanslarının yanı sıra özellikle çok kültürlülük ve toplumlar ile ilgili bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. OECD ülkelerinin ;birçoğuna kıyasla öğretmenlere oldukça fazla kariyer seçenekleri sunulan İngiltere’de kariyer basamaklarını daha doğru ve hızlı çıkabilmeleri için Hızlı Öğretmenlik Programları bulunmaktadır.

İngiltere’de eğitim yöneticisi olabilmek için ön şart öğretmen olmak ve yüksek lisans ya da doktora diplomasına sahip olmaktır. Ayrıca liyakati önceleyen kriterler de bulunmaktadır. Stratejik yönetim görevi olduğu düşünülen müdürlerin ve müdür yardımcılarının 41 basamaklı bir maaş sistemleri vardır. Bu maaşlar okulların yönetim güçlüğüne, büyüklüğüne, öğrenci sayılarına, başarısına ve bölgenin durumuna göre değişmektedir (HCESC, 2004; MEB, 2006; O’Brien ve MacBeath, 1999).

Öğretmenlerin yer değiştirmek için resmi bir tayin hakları yoktur. Bütün öğretmenler sözleşmeli çalışmaktadırlar. Bu sözleşmeler yalnızca bulundukları okul için geçerlidir. Öğretmenler farklı bir eyalette ya da okulda çalışmak için sene sonuna doğru açılan boş kadro duyurusunu beklerler. Farklı bir okula kabul edildiklerinde görevlerine eğitim öğretimi aksatmayacak bir takvime bağlı olarak başlarlar (MEB, 2006).

İngiltere’de öğretmenlerin yapmakla yükümlü oldukları İş ve işlemlerin yanı sıra yapmamaları gereken iş ve eylemler okul disiplin tüzüklerinde açıkça ifade edilmiştir. Öğrenciye kötü davranma, iş yerinde uyuşturucu ve alkol kullanma, görevini yapmamama ya da kötüye kullanma, cinsel istismara yönelik davranışlar disiplin cezalarını uygulamayı gerektirmektedir (İngiltere Eğitim Bölümü, 2017; MEB, 2006).

Öğretmenlerin emeklilik yaşları 60 olarak belirlenmiş olsa isteğe bağlı olarak mesleğe devam edilebilmektedir. Sağlık sorunları bulunan öğretmenler gerekli belgeleri oluşturdukları durumda atmış yaşın altında emekliliğe ayrılabilirler. İngiltere’de kariyer statülerinde çalışan öğretmenlerin emekli maaşları diğer öğretmenlerden farklı hesaplanmaktadır. Buna göre son on yıllık meslek hayatlarında en yüksek maaş aldıkları üç yılın ortalaması alınır ve buna göre emeklilik maaşı hesaplanır (Avrupa Komisyonu,

Birleşik Krallık-İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi Raporu 2008/09/10; İngiltere Eğitim Bölümü Öğretmen Maaşları, 2017).

4.1.4. Singapur'daki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular

Singapur'da eğitimden sorumlu iki farklı birim bulunmaktadır. Biri Singapur Milli Eğitim Bakanlığı (MOE), diğeri ise Ulusal Eğitim Kurumu (NIE). Bu iki kurum eğitim programlarının oluşturulmasında ve diğer eğitim uğraşlarında okullarla ortaklaşa çalışır. Buna “Nitelikli İşbirliği Modeli” denilmektedir. Oldukça işlevsel bir model olarak görülmektedir.

Singapur'da öğretmenlik toplum gözünde oldukça saygı duyulan bir meslektir. Öğretmenlik eğitimi veren okullara kabul edilmek için Cambridge Üniversitesi tarafından yılda iki kez yapılan üniversiteye geçiş sınavından geçerli puanların alınması gerekmektedir. Öğretmen okullarına başvurular MOE' ye yapılmaktadır. Ancak mülakatlar NIE tarafından yapılır. Sınıf öğretmeni olabilmek için üç farklı seçenek vardır. Birincisi Sınıf Öğretmenliği lisans mezunu olmak, ikincisi farklı bir lisans programını tamamlayıp “Lisans Sonrası Diploma” denilen diplomaya sahip olmak ve son seçenek ise politeknik okullardan mezun olan kişilere verilen “Eğitim Diploması” almaktır. Singapur'da üniversiteye geçiş sınavlarından en yüksek puanları alan öğrencileri öğretmen olmayı tercih etmektedir. Bunun nedenleri arasında, öğretmenliğin hayli saygı duyulan bir meslek olarak görülmesi ve öğretmen adaylarının lisans eğitimlerinin ilk iki yılında maaş alıyor olmalarıdır. Öğretmen adayları lisans eğitimine kabul edilirken oldukça fazla değerlendirmelerden geçmektedir. Öyle ki yapılan araştırmalarda, başvuran her altı adaydan yalnızca birinin öğretmenlik eğitimine kabul edildiği tespit edilmiştir (Auguste, Kihn ve Miller, 2010; Bakioğlu ve Göçmen, 2013; CIU, 2008; NIE, 2009).

Öğretmen adaylarının lisans eğitimlerinin ilk iki yıllarında almış oldukları maaş, mesleğe yeni başlayan öğretmen maaşının %60' ı kadardır. Öğretmen adaylarının eğitime dair tüm masrafları devlet tarafından karşılanmaktadır ve öğretmen adayları bir öğretmenin yararlanacağı tüm ayrıcalıklardan faydalanabilmektedir. Buna karşılık öğretmenlik eğitimi alan öğrencilerden devletin beklediği tek şey, mesleklerinin ilk iki yılını devlet okullarında çalışma zorunluluğudur (Fredikson, Goh, Lee, Tan, 2008; MOE, 2017).

Singapur'da öğretmen adaylarının yetiştirilmesinde oldukça farklı bir uygulama mevcuttur. Öğretmenlik eğitimi geniş bir ekiple verilmektedir. Bu ekibin büyük bir kısmını akademisyenlerin yanı sıra devlet okullarında aktif çalışan başarılı öğretmenler,

idareciler de yer almaktadır. Öğretmenlik eğitimi boyunca adaylar sürekli gözlemlenir, gerek görüldüğünde görüşmeye çağrılır ve değerlendirmelerin sonunda eğer bir adayın öğretmenlik mesleğine uygun olmadığına karar verilirse bu aday henüz eğitim aşamasında iken meslekten uzaklaştırılır (MOE, 2012; UNESCO, 2011).

Singapur'da ilkokulda öğretmenlerin çalışma saatlerinin OECD ülkelerinin ortalamasından oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu hesaplamada Singapur'daki ders saatlerinin 30 dakika sürdüğünün göz ardı edilmiş olduğu görülmektedir. Ancak yine de Singapur'da haftalık ders saatleri OECD ortalamasının üzerindedir. İlkokullarda haftalık ders saatleri; birinci sınıfta 48 saat, ikinci sınıfta 47 saat, üçüncü ve dördüncü sınıfta ise 49 saattir (OECD, 2011).

Singapur'daki sınıf öğretmenlerinin ekonomik haklarının oldukça geniş olduğu görülmektedir. Özellikle diğer meslek grupları ile kıyaslandığında, öğretmenlerin maaş almaya henüz lisans döneminde başlıyor olması büyük bir avantaj olarak görülmektedir. Ülke içerisinde oldukça yüksek maaş grubunda olan Singapur'daki öğretmenlerin maaşları OECD ülkelerindeki öğretmenlerin maaş ortalamaları ile karşılaştırıldığında da hayli yüksek olduğu görülmektedir. Başlangıç maaşlarının yanı sıra başarılı performans sergileyen öğretmenlere değişen miktarlarda ekstra ödemeler yapılmaktadır. Bunun için eğitim öğretim yılı boyunca tekrarlanan çeşitli değerlendirmeler yapılmaktadır. Buna göre öğretmenlerin performansları uzmanlar tarafından 16 farklı alanda titizlikle değerlendirilir. Sonuç olarak çevreye, okuluna ve öğrencilerine yapmış olduğu katkılardan ötürü başarılı görülen öğretmenlere her üç ve beş yılda bir 10.000 ABD doları ile 36.000 ABD doları arasında değişen teşvik ödenmektedir. Ayrıca farklı kategorilerde başarı gösteren öğretmenlere maaşlarını %30'u kadar "performans primi" denilen ödemeler yapılır (CIU, 2008; MOE,2017; SME, 2010).

Singapur'da performans primi dışında öğretmenlere yapılan ek ödemeler şunlardır: Tıbbi yardım ve diş yardımı, dağ evi hizmeti, sigorta primi yardımı ve yalnızca Singapur vatandaşı olan öğretmenlere sunulan geniş kapsamlı Merkezi Yardım Fonu (CPR) katkısıdır. Bunların dışında yalnızca üst düzey eğitim görmüş öğretmenlere sunulan ve "Connect Planı" adı verilen çeşitli yardımları içeren bir sistem bulunmaktadır. Ayrıca "Bonus" denilen üst düzey donanımlı ancak lisans mezunu olan öğretmenlere 13. maaş gibi görülen yılda bir kereye mahsus bir ödeme yapılmaktadır (Augute ve diğerleri, 2010; MOE, 2017).

Singapur’da öğretmenlerin yaklaşık 12 hafta süren okul tatili dönemi tatilleri vardır. Bakanlık öğretmenleri bu süre içerisinde eğitim ve tarih içerikli gezilere katılmaları, özellikle yurt dışında eğitim odaklı gezilere katılmaları için teşviklerde bulunmaktadır. Öğretmenlerin bir yıl içerisinde 14 gün hastalık izni bulunmaktadır. Eğer bu dönemi hastanede geçirmeleri gerekirse bu süre 60 güne kadar çıkabilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin 10 gün “Acil Durum İzni” denilen ve hastalık dışında kullanılabilen izin hakları da bulunmaktadır. Öğretmenlerin bu izinleri kullanmaları dâhilinde maaşlarından herhangi bir kesinti yapılmamaktadır (MOE, 2017).

Singapur hükümeti, ülkenin en başarılı, potansiyeli en yüksek öğrencilerini öğretmen okullarına alırken böylesine çalışkan bir topluluğun durağan bir meslek hayatı sürdüremeyeceğini öngörüp tüm planlamalarını öğretmenlerin kariyer gelişim beklentilerine karşılık verecek şekilde düzenlemektedir. Öğretmenlik mesleğine kabul edilen öğretmenlerle yapılan sözleşmelerde yer alan son madde Singapur Milli Eğitim Bakanlığı’nın öğretmenlerin mesleki gelişimlerini en iyi şekilde teşvik edeceğine yöneliktir. Ancak aynı sözleşmede öğretmenlere kariyer gelişimlerinde koyulan sınırın yalnızca “*performans ve potansiyel*” olduğu da belirtilmiştir Singapur’da bir öğretmenin terfi ve ilerleme sağlayabilmesi için üç yıl görev yapma zorunluluğu vardır. Meslekte aktif olarak geçirilen bu üç yılın ardından öğretmenlere en kolay şekliyle dilerlerse uzman öğretmen, program uzmanı, araştırma ya da okul lideri olma olanağı sunulmuştur. Bu seçeneklere geçiş üç yıl boyunca üst birimlerce yapılan değerlendirmeler sonucu verilen yönlendirmeler yardımıyla gerçekleşmektedir. Örneğin, bir sınıf öğretmenine art arda üç yıl boyunca yapılan detaylı değerlendirmeler sonucu “*Program Uzmanı olmaya uygun olabilir.*” şeklinde bir yönlendirme yazısı yazılabilir. Ancak öğretmen terfi için ilgili kurumlara başvurduğunda yine de birçok değerlendirmeye tabii olunur. Bu değerlendirmelerde öğretmenin var olan yönlendirme yazısı etkili olur. Öğretmenlere her terfi basamağında maaş iyileştirilmesi yapılmaktadır (Augute ve diğerleri, 2010; Bakioğlu ve Göçmen, 2013; Ingersol, 2007; Jensen, 2012; Stewart, 2011; MOE, 2017).

Singapur’da öğretmenlerin kariyer olanaklarından ulaşılması en zorlu kariyer, okul yöneticiliğidir. Okul yöneticiliği hem hükümet politikalarında hem de halk nezdinde oldukça önemli görülmektedir. Singapur’da okul yöneticilerinin seçiminde en dikkat çekici uygulama “seç ve eğit” modelidir. Okul liderliği potansiyeline sahip olan kişilerin belirlenmesi için detaylı değerlendirmeler ve uzmanlarca yapılan uzun süreli incelemeler gereklidir. Liderlerin seçimi sürecinde bakanlık yetkilileri adaylar ile ilgili okul

Çalışanların nerdeyse hepsi ile çeşitli grşşmeler yapıp daha sonra aday ile de yşz yşze mşlakat yapmaktadır. Tşm bu zorlu seçim aşamalarını geçen okul liderleri 6 aylık liderlik eğitim programlarına katılırlar. Bu programda verilen eğitimler oldukça geniş çaplı dşşşnşlerek hazırlanılmıştır. Eğitim programında uluslararası eğitim gezileri, okul içi yenilik projeleri, liderlik gereklilikleri dersleri, okul paydaşlarının yönetimi, öz yansıtma becerileri eğitimleri yer almaktadır. Eğitim programı boyunca yapılan gözlemler sonucunda eğitim liderleri becerileri doğrultusunda farklı tşrde okullara yönlendirilir. Mevcut eğitim yalnızca yeni seçilmiş olanlar için değildir. Uzun zamandır yöneticilik yapanlar için bile zorunlu eğitimler yapılmaktadır (Bakioğlu ve Göçmen, 2013; Barber ve Mourshed, 2009; Ingersol, 2007; Jensen, 2012; Stewart, 2011; MOE, 2017).

Singapur'da sınıf öğretmenlerine sunulan kariyer basamakları oldukça çeşitlidir. Bunların en enmlileri bakanlığın sunmuş olduğu Sınıf ğretmenleri Kariyer Rotası, yine bakanlığın sunmuş olduğu ğretim erevesi, ğretmen sendikalarının bakanlık ile işbirliği yaparak kurduğu Singapur ğretmenleri Akademisi ve bakanlığın kurmuş olduğu ğretmen ağı portalında oluşturulmuş olan öğretmenler alışması Ek Programıdır (MOE, 2017).

Öğretmenlere uygulanan disiplin cezaları incelendiğinde yalnızca yşz kıztartıcı suçlara yönelik disiplin cezalarının uygulandığı grşlmektedir. Ancak Singapur'da ğretmen okullarına ğrenci seçimi sırasında şlkenin en başarılı öğrencileri şst dşzey değerlendirmelerden geçirilerek okullara kabul edilmiştir. Ayrıca adaylık eğitimi sırasında öğretmenlik mesleğine uygun bulunmayan kişiler meslekten uzaklaştırılmıştır. Yani herhangi bir disiplin suunun işlenmesine yönelik önlemler henşz öğretmenlik eğitiminin başında alındığı için çok nadir disiplin suçu işlenmektedir (Levent ve Yazıcı, 2014).

şlke genelinde emeklilik yaşı 62 olarak belirlenmiştir. Ancak ğretmenlerin çoğu 62 yaşından sonra da ğretmenliği devam etmektedir. Emekliliğe ayrılan ğretmenlere 95.500 ABD doları ile 166.500 ABD doları arasında değişen emekli ikramiyesi ödenmektedir. Bunun yanında mesleğin ilk yıllarından itibaren devlet desteği ile herkesin katıldığı Merkezi Yardım Fonunun emekli ikramiyesi ödemesi vardır. Bu denek 40.000 ABD doları ile 60.000 ABD doları arasında değişmektedir. Singapur'da bunların dışında emekliliğe ayrılan öğretmenlere herhangi bir emekli maaşlı ödenmemektedir. Öğretmenler Merkezi Yardım Fonu'nundan yapılan sözleşmelerde belirtilen oranlarda emekli maaşı almaktadır (MOE,2017).

4.1.5. Avustralya'daki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular

Altı eyaletten oluşan Avustralya'da merkezi eğitim bakanlığı bulunmamaktadır. Eyalet hükümetlerinin eğitim bakanlıkları mevcuttur. Her yönetimin öğretmenlerin çalışma koşullarına ve özlük haklarına ilişkin yasaları vardır. Öğretmenlerin özlük haklarına ilişkin eyaletler arası farklılıklar olsa da gene olarak çalışma koşulları benzerlik göstermektedir (Glink, 2017; Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2017).

Avustralya'da öğretmenlerin eğitimleri ve unvanları eyaletten eyalete farklılık göstermektedir. Bazı eyaletler de öğretmenlik lisans eğitimi almış olmak kadrolu öğretmenlik yapabilmek için yeterli görülmemektedir. Tüm eyaletlerde öğretmen adaylarının farklı niteliklere ve çeşitli sertifikalara sahip olmaları okullarda kadrolu çalışabilmeleri için avantaj görülmektedir. Okulların öğretmen kadrolarında çalışmak için başvuran adayların okul yönetimleri tarafından performansları değerlendirmeye alınır. Değerlendirmeler sonucu ilk dört derecesine giremeyen adaylara T4 diye adlandırılan puan verilir. Bu kişilerle yarı zamanlı ya da kısa zamanlı öğretmenlik sözleşmesi imzalanır (Rodrigues, 2005).

Bazı eyaletlerde öğretmenlik mesleği çok talep alan bir meslek olarak görülmektedir. Öğretmenlerden beklenen performansın yüksek olması ve öğretmenlerin okullara kaynak sağlama gibi rollerinin olması mesleğe talebi azaltır niteliktedir. Öğretmenlerin mesleğe başladıkları ilk iki yıl deneme süresi olarak görülür ve bu süreçte öğretmenler sürekli denetlenirler (Carter ve Frances, 2010; Glink, 2017; MEB 2006).

Avusturalya'da eyalet yönetimleri tarafından uygulanan başarı değerlendirme sistemi öğretmen sendikaları tarafından eleştirilen konular arasında yer almaktadır. Bu sistemde ilkokul üçüncü ve beşinci sınıfta okumakta olan öğrencilere sözel ve sayısal alan olmak üzere iki alanda merkezi bir test uygulanmaktadır. Bu testlerin sonucuna göre öğrencilerin aldıkları puanlar, öğretmenlerin başarılı ya d başarısız olarak nitelendirilmesine sebep olmaktadır. Bu durum ise öğretmenlerin ilerlemesinden yer değiştirmesine kadar pek çok duruma etkili olduğu düşünülmektedir (Glink, 2017).

OECD'nin 2012 yılında yapmış olduğu araştırmada Avusturalya'da ilkokullarda yıllık öğretim saati ve öğretmenlerin çalışma saatlerine bakıldığında net öğretim saatinin OECD ortalamasından hayli fazla olduğu görülmektedir. Aynı araştırmada yer alan ilkokullarda sınıf mevcutlarına bakıldığında Avusturalya'da sınıf mevcutlarının OECD ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Ancak Avusturalya'da sınıf mevcutları ortalamasını

yerlilerin ve çok göç alan bölgelerde bulunan okulların yükselttiği düşünülmektedir (OECD, 2012).

Avusturalya’da öğretmen maaşları incelendiğinde öğretmenlerin mesleğe başlangıç maaşlarının OECD ortalamasından hayli yüksek olduğu görülmektedir. Tecrübeye bağlı maaş artışına bakıldığında yine Avusturalya’daki öğretmenlerin maaşlarının OECD ülkelerindeki öğretmenlerin maaşlarının ortalamasından oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle New Sout Wales gibi gelişmiş eyaletlerde öğretmenlerin maaşlarının, uzmanlık gerektiren diğer mesleklerdeki maaşlar ile kıyaslandığında daha yüksek olduğu görülmektedir (NSW Eğitim Bakanlığı, 2017; OECD, 2012).

Öğretmenlere yapılan ek ödemeler incelendiğinde var olan uygulamaların eyaletlerde farklılık gösterdiği görülmektedir. Ancak bazı temel uygulamalar tüm eyaletlerde yer almaktadır. Örneğin eşi çalışmayan memura eş yardımı, çocuk yardımı, dezavantajlı bölgelerde çalışan öğretmenlere mahrumiyet ödeneği, kendini geliştiren öğretmenlerin maaş derecesinin artırılması ve fazla derse girmek isteyen öğretmenlere saat başı ek ödeme yapılması (Glink, 2017; MEB, 2006).

Avusturalya’da öğretmenlerin terfi ve ilerleme alabilmeleri için eyaletlerin ilgili ilgili birimlerine boş olan kadrolar için duyuru yapmaları gerekmektedir. Bu kadrolar için başvurular alınır, adaylar mülakata çağrılır. Değerlendirmeler sırasında çoğunlukla adayların genel eğitim yeterliliklerinin yanı sıra katılmış oldukları hizmet içi eğitimlerin niteliğine bakılır. Özellikle okul müdürü olabilmek için başvuran adayların eğitim yönetimi alanında eğitim görmüş olmaları gerekmektedir (MEB, 2006).

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinden eyalet yönetimlerinde yer alan Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı sorumludur. Bu birimin düzenlemiş olduğu “Nitelikli Öğretmen Programı” Avusturalya’daki öğretmenler tarafından oldukça rağbet görmüştür. Programı tamamlayan öğretmenlere farklı niteliklerde sertifikalar ve diplomalar verilmiştir. Bunların dışında pek çok eyalette öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katılı sağlayacak “Öğretmen Program Günleri” ve “Okul Gelişim Günleri” düzenlenmektedir. Özellikle ilkokul öğretmenleri bu günlerde yer almaktadır. Ayrıca uygun şartları taşıyan öğretmenler eyaletlerin eğitim birimleri tarafından yurt dışı eğitimlerine de gönderilmektedir. Avusturalya’da, bakanlığın dışında üniversiteler de öğretmenlere mesleki gelişim olanakları sunmaktadır. Üniversitelerden alınan sertifika ve diplomalar tüm eyaletlerde geçerli görülür ve terfi ve ilerlemelerde de etkilidir (Australia Goverment, 2008; Common Wealth of Australia, 2005; Liberman, 2000).

Avustralya hükümeti çocukların haklarını çok sıkı korumaktadır. Bu nedenle çocuklara yapılacak herhangi bir fiziki müdahale ya da ruhsal baskı durumu öğretmenler için suç unsuru olarak görülmektedir. Öğretmenlere uygulanan disiplin cezaları; uyarı, yer değiştirme, işten el çekirme, işten çıkarma şeklindedir (MEB, 2006).

Öğretmenlerin okul yönetimleri tarafından işten çıkarılmaları için ciddi bir sebep gösterilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerde tespit edilen ahlaka uygun olmayan davranışlar, yolsuzluk, okul kurallarına itaatsizlik, yüz kızartıcı suçtan hüküm giyme, sahte belge düzenleme, yalan beyanda bulunma ve görevin ihmal edilmesi durumunda okul yönetiminin öğretmenlerin işine son verme yetkisi vardır. Bu gibi durumların dışında öğretmenlerin hakları korunur ve öğretmenin görevine devam etmesi esas alınır (Glink, 2017).

Avusturalya’da öğretmenlerin emeklilik yaşı cinsiyet ayırt etmeksizin 55 olarak belirlenmiştir. Ülkede emekli ikramiyesi uygulaması bulunmamaktadır. Ancak tüm öğretmenler mesleğinin başında özel bir sigorta sistemine bağlıdır. Öğretmenlerin meslek hayatları boyunca ilgili sigorta kurumuna ödenmesi gereken primin %75’i devlet tarafından karşılanmaktadır. Yapılan anlaşmaya göre öğretmenin emeklilik yaşı geldiğinde sigorta şirketi toplu ödeme yapabilir. Eğer kişi isterse bu ödemeler meslek hayatının geneline yayılıp aylık ya da yıllık şeklinde de yapılabilir. Sigortaya ödenen miktar öğretmenin isteğine göre azaltılıp arttırılabilir. Emeklilik yaşını geçmiş olan öğretmenler performansları düşmeyecek şekilde çalışmaya devam edebilirler (MEB, 2006).

4.1.6. Japonya’daki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Bulgular

Japonya’da merkezi eğitimin en üst yetkilisi Eğitim, Kültür, Spor, Bilim ve Teknoloji Bakanlığı’dır. kısa adı MEXT olarak geçen bu kurum dışında yetkiler hiyerarşik olarak yerel yönetimlere aktarılmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2017).

Öğretmenlerin mesleğe başlamaları için bakanlığın uygun gördüğü gerekli şartları taşımaları gerekmektedir. Özellikle diploma ya da uygun sertifikaya sahip olmayan kişiler öğretmen olarak işe alınmamaktadır. Öğretmen olabilmek için alınan sertifikalar geçerlilik sürelerine göre “düzenli”, “özel” ve “geçici” sertifikalar olarak ayrılmıştır (Tabata ve Griek, 1999).

Japonya’ da öğretmenlik eğitimi almak isteyen öğrencilere pek çok seçenek sunulmuştur. Lisans eğitiminin yanında çeşitli kurslar, akredite edilmiş eğitimler ve farklı sertifika programları bulunmaktadır. Ancak bu eğitimlerden alınan diplomalar kendi içinde hiyerarşik bir düzene sahiptir. Tamamen eşit değerlendirilmemektedir. Ancak isteyen öğrencilere sertifikalarının derecelerini ilgili eğitimleri alarak yükseltme fırsatı sunulmaktadır. İşe alınmak için ülke genelinde yapılan yazılı sınavdan geçerli puan alınması ve ardında ilgili eğitim bölgelerinin yaptıkları sınavlardan yeter puan almak gerekmektedir. Japonya’da her yıl yaklaşık 35000 kişi öğretmenlik eğitimi tamamlarken bunlardan 8000’i öğretmen olarak atanabilmektedir (Griek ve Tabata, 1999; Kenney, 1998; San, 1999).

Japon kültüründe öğretmenlik toplumun çok saygı gösterdiği bir meslek olarak görülmektedir. Ayrıca öğretmenlere saygı gösterilmesi yasalarda dahi yer almaktadır. Öğretmenlik ülke genelinde talep gören ve yüksek gelir grubunda bir konumdur. Ancak öğretmenlerin sorumlulukları yalnızca derse girmek değildir. Özellikle sınıf öğretmenleri ders vermenin dışında pek çok pozisyonda görev almaktadır. Yapılan araştırmalara göre öğretmenlerin çoğu mesleklerini sevmekte ancak iş yüklerini ve streslerini çok fazla bulmaktadırlar. Japonya’da cumartesi günleri de ders yapılmaktadır. Seçili ülkelerdeki öğretmenlerin iş yükleri ile karşılaştırıldığında Japonya’daki öğretmenlerin okulların temizliğinden yemekhanelerin düzenine kadar çok farklı görevlerinin olduğu görülmektedir. Japonya’da eyaletlerin bazı bölgelerinde birleştirilmiş sınıflar yer almaktadır. Ancak Japon eğitim sisteminde bu bölgeler dezavantajlı bölgeler değil aksine avantajlı bölgeler olarak görülmekte ve buralarda okul mevcutlarına bakılmaksızın teknik anlamda donanımlı okullar yapılmaktadır. Bu nedenle bu tür okullarda çalışan öğretmenlerin çalışma koşulları ile merkezi bölgelerdeki öğretmenlerin çalışma koşulları kıyaslandığında büyük farklılıklar yoktur. Ancak bu bölgelerdeki eğitim müfredatının içeriğinde yöresel şartlara uygun olarak ek programlar vardır. Bu durum öğretmenlerin ders dışı faaliyetlerinin sayısını arttırmaktadır. Sonuç olarak ilkokullarda sınıf mevcutları ve çalışma saatlerinin OECD ortalamasının üzerinde oluşu ve öğretmenlerden beklentilerin oldukça fazlalığı dikkate alındığında öğretmenlerin iş yüklerinin ve streslerinin hayli fazla olduğu söylenilebilir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006; MEXT, 2017; OECD, 2012; Özkan, 2005).

Japonya’daki öğretmenlerin başlangıç maaşları ile OECD ülkelerindeki öğretmenlerin başlangıç maaşları karşılaştırıldığında Japonya’daki maaşların OECD ortalamasına çok

yakın olduğu gör÷lmektedir. Ancak tecrübeye bağlı maaş artışı Japonya'daki maaşların neredeyse OECD ortalamasının iki katı şeklinde olduğu söylenilebilir. Ancak bu karşılaştırmalar yapılırken ÷lkelerdeki maaşlar ABD dolarına çevrilmiş ve buna göre değerlendirmeler yapılmıştır. Japon para birimi Yen'in seçili ÷lkelerdeki para birimlerinin ABD doları karşılığına göre oldukça düşük olması söz konusu kıyaslamada farklı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Özellikle başlangıç maaşlarında Japonya'daki öğretmen maaşları OECD ortalamasından az da olsa düşük çıkmıştır. Esasen Cihan'ın 2008 yılında yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına göre Japonya'da sınıf öğretmenlerinin başlangıç maaşları 82 meslek arasında 18. Sırada yer almaktadır. Tecrübeye bağlı maaş artışı ise ÷lke genelinde ortalamanın üstünde gör÷lmektedir. Bu nedenle seçili ÷lkelerdeki sınıf öğretmenlerin maaşları karşılaştırılırken ÷lkelerin kendi içindeki mevcut durumu ele almak araştırmanın sonuçlarını daha gerçekçi nitelikte etkilemektedir. Japonya'daki öğretmenlik maaşlarında öğretmenlerin eğitim düzeyleri oldukça etkilidir. Mesleğe başlangıç aşamasında alınan sertifikaların hiyerarşisine uygun olarak bir maaş standardı bulunmaktadır. Ayrıca yüksek performansa göre de maaşlarda bir miktar artış gerçekleşmektedir. Öğretmenlere yapılan ek ödemeler kısa ve uzun vadeli yardımlar olmak üzere iki şekilde ayrılmıştır. Genel olarak yapılan yardımlar; sağlık yardımı, doğum ve cenaze yardımı, doğal afet yardımı, evlenme yardımı, sosyal tesislerde indirim olanağı ve cüzi kiralari olan lojman yardımudur. Japonya'da yapılan ve seçili ÷lkelerde olmayan bir uygulama dikkat çekmektedir. Bakanlık her yıl okulların tatil döneminde 5000 öğretmeni yurt dışında tarihi ve kültürel yerleri inceleyip bakışa açılarını genişletebilmek için gezilere göndermektedir. Bu uygulamanın öğretmenlerin gözünde olumlu nitelendirildiği söylenilebilir (Cihan, 2006; Erdoğan, 2003; OECD, 2013, 2015; MEXT, 2017; Wu, 1999; Yasuyuki, 2004).

Japonya'daki öğretmenlerin yıllık çalışma sürelerine bakıldığında OECD ortalamasının oldukça üstünde olduğu gör÷lmektedir. Okulların yaz tatili 6 hafta olarak belirlenmiştir. Bunun dışında dönem aralarında iki haftalık tatiller de bulunmaktadır(OECD, 2015).

Japonya'da beş yıllık öğretmenlerin okul müdürlüğüne başvurmak hakkı bulunmaktadır. Öğretmenler eğer isterse okul yöneticiliğinin dışında Başöğretmen unvanına sahip olabilmektedirler. Japonya'da öğretmenlerin mesleki gelişimleri hizmet öncesi, hizmet içi ve personel gelişimi şeklinde düzenlendiği gör÷lmektedir. Eğitim sorumluları bu eğitimleri oldukça önemsemektedir. Öyle ki bazı bölgelerde beş yıl boyunca hizmet içi eğitime katılmayan öğretmenlerin ek ödemelerinde kesinti yapıldığı gör÷lmektedir.

2001 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile öğretmenlerin lisansüstü eğitim için öğretmenliğe ara verme hakkı sunulmuştur(Bjork, 2000; Hooghart, 2005; MEXT, 2017; OECD, 2012; Usii, 2006).

Japonya’da öğretmenler arası rotasyon uygulaması bulunmaktadır. Ulusal ve bölgesel eğitim yöneticileri tarafından belirlenen okullara öğretmenler aile bütünlüğü dikkate alınarak yaklaşık iki yılda bir görevlendirilmektedir (OECD, 2011).

Japonya’da 35 yıl hizmet vererek 60 yaşında emekli olan bir öğretmen ya da idareci, maaşının yaklaşık % 62.5’i oranında emekli maaşı ve bir defaya mahsus olmak üzere, yaklaşık 153.000 \$ emeklilik ikramiyesi almaktadır. Buna göre Japonya’da öğretmenlerin emekli maaşlarının OECD ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin zorunlu üye oldukları Resmi Okullar Öğretmenleri Dayanışma ve Yardımlaşma Sendikası 65 yaşına gelen öğretmenlere maaşlarının %34,5 oranında emekli maaşı ödemektedir ((MEXT, 2017; MEB, 2006).

4.2. Türkiye’deki Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Hakları ile İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin düşüncelerine göre sınıf öğretmenlerinin eğitim sistemi, eğitim olanakları özlük hakları ve bu konudaki beklenti ve önerilerine yönelik olarak yapılan görüşmeler sonucunda ortaya konulan düşünceler değerlendirilmiştir. Oluşturulan ana temalar ve alt başlıklar şunlardır:

- Türkiye’deki eğitim ortamlarına ilişkin sınıf öğretmenlerinin düşünceleri: *Yatırım ile ilgili düşünceler, Yönetim sistemine ilişkin düşünceler, Toplumsal yapıya ilişkin düşünceler, Öğretmen kaynaklı olanlar* şeklindedir.
- Sınıf öğretmenlerinin mali kazanımlarına ilişkin düşünceleri: *Öğretmen maaşları, Ek ders ücretleri, Ek iş yapma gereksinimi, kurs ve sınav görevleri, Eğitim ödenekleri ve banka promosyonları, Aile yardımı ödeneği* şeklindedir.
- Sınıf öğretmenlerinin terfi ve ilerleme durumlarına ilişkin görüşleri: *Terfi sistemi, Terfinin etkisizliği, Öğretmen niteliğinin terfide etkisi, terfi sisteminde adil olunması gerekliliği, Ceza ve ödül sistemi, Kariyer basamakları sistemi, Denetimin yetersizliği* şeklindedir.
- Sınıf öğretmenlerinin çalışma saatlerine ve izinlerine ilişkin düşünceleri: *Çalışma saatleri, İzinler, Doğum İzni, İzinlerin yeniden düzenlenmesi* şeklindedir.

- Sınıf öğretmenlerinin yer değiştirmelerine (tayin hakkı) ilişkin görüşleri: *Yer değiştirme sistemi, Zorunlu hizmet görevi, Doğu bölgelerinde çalışanlara öncelik verilmesi, Yer değiştirmenin verimsizliğe yol açması, Rotasyon sistemi, Özür durumu atamaları* şeklindedir.
- Disiplin cezalarına ilişkin öğretmen görüşleri: *Ceza sistemi, Şikayet hattı, Ceza sisteminin revize edilmesi, Çalışma güvencesi* şeklindedir.
- Sınıf öğretmenlerinin emeklilik uygulamalarına ilişkin görüşleri: *Emeklilik maaşları, BES sistemi, Emeklilikte yeniden çalışma, Öğretmenlerin gençleştirilmesi gerekliliği, İLKSAN* şeklindedir.
- Gelişmiş ülkelerde yapılan eğitim yatırımlarına ilişkin öğretmen görüşleri: *Gelişmiş ülkelerde eğitim yatırımları, Gelişmiş ülkelerde akademik kariyer, Gelişmiş ülkelerdeki öğretmenlerin saygınlığı, Gelişmiş ülkelerde yapılan sistemli değişimler, Eğitim sisteminin yeniden yapılandırılmasının gerekliliği* şeklinde ve
- Sınıf öğretmenlerinin önerileri: *Mali ve sosyal öneriler, Mesleki öneriler, Sisteme yönelik öneriler* şeklindedir.

4.2.1. Türkiye’deki Eğitim Olanaklarına Yönelik Sınıf Öğretmenlerinin Düşünceleri

Türkiye’deki eğitim olanaklarına yönelik sınıf öğretmenlerinin düşünceleri yatırımlarla ilişkili düşünceler, yönetimle ve sitemle ilişkili düşünceler, toplumsal özelliklere ilişkin düşünceler ve öğretmenlere ilişkin düşünceler aşağıda alt başlıkla halinde sunulmuştur.

4.2.1.1. Yatırımlarla İlişkili Düşünceler

Türkiye’de eğitim öğretim hizmetlerinin daha iyi olması adına yapılan yatırımlara ilişkin öğretmen görüşleri genel olarak olumlu yöndedir. Özellikle son yıllarda okulların fiziki şartlarının iyileşmesi, ders kitaplarının ücretsiz oluşu, öğretmen alımında artışın sağlanması öğretmenlerce olumlu olarak değerlendirilmektedir.

4.2.1.1.1. Fiziksel Olanaklar

Tablo 4.1’e bakıldığında sınıf öğretmenlerinin genelini son yıllarda yapılan yatırımların ardından Türkiye’deki okulların fiziki olanaklarını yeterli gördükleri söylenilebilir. Araştırmaya katılan on yedi öğretmen görüşme sırasında bu konuya ilişkin atıfta bulunmuştur. Katılımcılardan on beşi okulların fiziki olanaklarını yeterli görürken, iki

öğretmen de okulların fiziki olanaklarının yetersiz olduğuna ilişkin yorumda bulunmuştur.

Tablo 4.1.

Türkiye’deki Okulların Fiziki Olanaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Türkiye’deki Okulların Fiziki Olanakları Yeterlidir	15
Türkiye’deki Okulların Fiziki Olanakları Yetersizdir	2

Katılımcılar ayrıca okulların fiziksel alt yapısının gelişmekte olan ülkelere kıyasla oldukça iyi olduğu belirtmişlerdir. Bu konuda düşünceler şu şekilde ifade edilmiştir;

Gelişmekte olan ülkelere bakıldığında durum oldukça iyidir. Öğretmenler çağın gerektirdiği fiziksel alt yapıya sahip eğitim kurumlarında eğitim öğretime devam etmektedir. Kurumlar yerinde kullanıldığında öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak yeterliliğe sahiptir. (K1)

Bu düşünceden farklı olarak eğitim olanaklarının ülkemize yeterli olmadığına ilişkin düşünceler de ifade edilmiştir. Bu sorunlar arasında fiziksel olanaksızlıklar, köylerde eğitim veren öğretmenlerin şartların olumsuzluğu, yatılı okullarda tutulması gereken zorunlu nöbetler, taşınalı eğitim, derslik sayılarının yetersiz olması nedeniyle birleştirilmiş sınıflar sayılmıştır. Bu durumun öğretmenin çalışma şartlarını zorlaştırdığına dair katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

Türkiye’de yıllardır eğitim hizmeti açısından alt yapı sorunlarının olması, köylerde eğitim veren öğretmenlerin şartların olumsuzluğu, yatılı okullarda tutulması gereken zorunlu nöbetler, taşınalı eğitim, derslik sayılarının yetersiz olması nedeniyle birleştirilmiş sınıflar, öğretmenlerin çalışma koşullarını olumsuz yönde etkilemektedir (K3).

Okulların mimari yapılarının eğitim amaçlarına ve okul özelliklerine göre düzenlenmesi gerektiği öğretmenlerce aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

Okul binalarını istenilen mimari özellikleri taşımamaktadır. Bakanlık tip binalar yapıyor ama birim alana ne kadar öğrenci ve eğitim aracı sığdırabileceği ile ilgili ortak bir anlayış bulunmamaktadır (K12)

Okulların sosyal donatılarında ve fiziki şartları bir standart olmadığı için hangisini temel alarak değerlendirme yapmak gerektiği konusunda kaygılarım var. Ama okul mimarisi konusunu yeniden ele alınması gerektiğini düşünüyorum. Bu alanda çalışan müteahhitlerin az maliyet teklifine göre değil eğitim faaliyetlerine en uygun projeyi üretme/sunma esasına göre görevlendirilmesi gerektiği kanaatindeyim. (K16).

4.2.1.1.2. Sınıf Mevcutları

Sınıf öğretmenleri eğitim öğretim yatırımları ile ilgili olarak yatırımın artırılması gerektiği özellikle büyük şehirlerdeki dengesiz nüfus dağılımından kaynaklı olan kalabalık sınıflara çözüm üretilmesi gerektiğine dair görüş belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenin kalabalık sınıflarda daha fazla yorulduğu ve veriminin düştüğü ifade edilmiştir (12/30). Bu konuda aşağıdaki şekilde düşünceler açıklanmıştır;

Sınıfların kalabalık olması sebebiyle öğretmen standardın dışına çok zor çıkabiliyor. Ya da çok fazla özveride bulunması bekleniyor. (K6), (K19)

Büyük şehirlerde de fiziksel imkânsızlıklardan dolayı eğitimde istenilen verim alınamıyor. (K8, K12, K15, K20, K24, K19)

Sınıf mevcutlarının kalabalıklarına sebep olan faktörlerin başında dengesiz nüfus dağılımı olduğu, hatta bu durumun ilçe içinde bile görülebildiği aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir;

Bilindiği üzere Türkiye’de sınıf mevcudu bölgelere hatta aynı bölgenin aynı ilçesinde bulunan okuldan okula göre bile farklılık göstermektedir. Bir okulda sınıf mevcudu 15 iken başka bir okulda bu sayı 50 olabilmektedir. (K17)

Sınıf mevcutlarının kalabalık olmasının eğitimsel verimliliği olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Bu açıdan gerekçe aramak yerine çözüm arayışında olunması gerektiği aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir;

Bir öğretmenden 40-50 öğrenciyle çalışması bekleniyorsa, orada işler yolunda gitmiyordur. Yoksa bu durum yapılan çalıştaylarda zaten dile getiriliyor, ama ülke/şehir şartları bunu gerektiriyor demek kolaycılıktır. (K6)

Türkiye’de sınıf mevcutlarında aslında 222 sayılı eğitim kanunu vardır. Burada 40 öğrenciyi geçemez ibaresi mevcuttur, ancak Türkiye ortalaması

40'ın altında kaldığı için normal olduğu düşünülmektedir. Ancak burada doğuda nüfus yoğunluğunun batıya kaymasından ötürü batıda yoğunluk daha fazladır. (K11)

4.2.1.1.3. Birleştirilmiş Sınıflar

Ülkemizde özellikle doğu ve güneydoğu Anadolu bölgelerinde birleştirilmiş sınıflarda eğitim verildiği belirtilmiştir. Bu ortamda eğitim vermenin eğitimdeki kaliteyi olumsuz etkilediği ve öğretmenlik mesleğinin yıpratıcı olma özelliğini daha da artırdığı katılımcılar tarafından şu ifadeler ile dile getirilmiştir;

5 sınıf bir arada okuyan 60 öğrencinin bulunduğu bir sınıfta çalıştım. Özellikle doğu bölgelerde sınıf mevcutları çok kalabalık bu çok olumsuz bir durumdur. Bu durumda istenilen şekilde eğitim verilemez. (K8)

Birleştirilmiş sınıfta çalışan öğretmenlerin çok zor görev yaptıklarını biliyorum. Sınıf öğretmenliği oldukça yıpratıcıdır. Görev yeri itibarıyla daha çok köylerde mecralarda olumsuzluklar bu durumu daha da artırmaktadır. (K10, K21)

4.2.1.1.4. Okulların Teknolojik Olanakları

Yatırıma ilişkin olarak teknoloji yatırımlarının okullarda yeterli olduğu öğretmen düşüncelerine aşağıdaki şekilde yansımıştır;

Teknoloji açısından bakıldığında son zamanda gündeme gelen f@t@h projesiyle üniversiteden ilköğretime kadar bütün kademelerde teknoloji en üst seviyede eğitim kurumlarında yerini aldığını görürüz. Enformasyon çağında teknoloji eğitimle mutlak iç içe olmalıdır. Bu konuda da eğitim kurumlarımız gayet yeterli hale gelmiştir. (K1)

4.2.1.2. Yönetim Sistemine İlişkin Düşünceler

Sınıf öğretmenlerinin yönetim sistemine ilişkin düşünceleri incelendiğinde öğretmenlerin bir kısmı okulların yönetiminin bölgesel şartlar sebebiyle yerel yönetimlerle paylaşılabilirliğini belirtmektedir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin istihdam durumu sözleşmeli öğretmenlik ve ücretli öğretmenlik istihdamı öğretmenler nezdinde olumsuz olarak nitelendirildiği söylenilebilir. Pek çok okulun halen daha ikili eğitime devam ediyor oluşu öğretmenler tarafından eleştirilmektedir.

4.2.1.2.1. Yönetimin Etkisi

Katılımcıların bir kısmı (11/30) Türkiye’de devlet kurumlarının merkezden yönetildiği halde bölgesel imkânlara göre okul kalitesinde fark olduğu, eğitimde fırsat eşitliğinin merkez tarafından standartlaştırılması gerektiği okulun temel gelirin idareye, öğretmene, veliye bırakılmaması gerektiği merkezi yönetimin dengeyi sağlayacak adımlar atması gerektiği ifade edilmiştir. Bu konudaki düşünceler aşağıdaki şekildedir;

Türkiye’de devlet kurumları merkezden yönetiliyor, ama her kurum kendi çabasıyla fark oluşturuyor. Bulunduğu muhit, idarecisi ve çalışanlarının ufkuna göre bu değişmekle birlikte eğitimde fırsat eşitliğinin merkez tarafından standartlaştırılması gerekiyor. En iyi okulla en kötüsü arasındaki makas çok açık... Okulun temel geliri idareye, öğretmene, veliye bırakılamaz. Onlar bunu temin etmekle zorunlu kılınmaz. Aidat toplamak, kermes düzenlemek, kapı kapı dolaşıp bağış toplamak bu mesleğin itibarını gölgelemektedir. Kermes vs. belki mazur görülebilir, ama onda da temel amaç öğrencilere kazandırılacak davranışlar çerçevesinde olmak kaydıyla... Okulda öğrenci adına yapıldığı görülen hemen her şeye maalesef maddiyat kaygısı da güdülmek zorunda kalınması, işin aslından elde etmeye çalıştığımız faydayı gölgeyor. (K6)

Okulların fiziki yapısında maalesef Türkiye’deki okullar arasında eşitsizlik olduğu bir gerçektir. Özellikle köy okullarında bu durum belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Büyük okullar bu durumu okul aile birliği bütçelerinden bir şekilde çözebiliyor fakat kırsal bölgelerdeki okullarda çoğu zaman mevcut durumla idare edilmek zorunda kalınıyor. (K15)

4.2.1.2.2. Sınıf Öğretmenlerinin İstihdam Durumları

Öğretmenler, ücretli öğretmenlik ve sözleşmeli öğretmenlikle mevcut öğretmen açığının giderilmeye çalışıldığını belirtmişlerdir. Bu durumun eğitim kalitesini olumsuz etkilediği ifade edilmiştir. Atama bekleyen öğretmenlere imkân sağlanması gerektiği de ayrıca belirtilmiştir. Bu konudaki düşünceler aşağıdaki gibidir;

Öğretmenlerin bir kısmı doğuda istihdam edilmek üzere sözleşmeli olarak işe alınmaktadır. Batıda ise kritik bölgelerde öğretmen açığının ücretli öğretmenlerle kapatılmaya çalışılmasıdır. Ücretli öğretmen tabiri başlı başına

sıkıntılı olmakla birlikte görevlendirilenlerin çoğunun meslekle alakası yoktur. Su ürünleri mezunu ücretli öğretmenlik yaparken, öğretmenlik eğitimi almış olanlar atama beklemektedir. Doğru bir ücret politikasıyla bu sorunun halledilebileceğini, atama bekleyen öğretmenlerin okullarda ücretli öğretmenlerin yerine aday öğretmen olarak istihdam edilebileceğini düşünüyorum. 3-5 yıl aday öğretmenlik yapmış bir öğretmene kadroya geçmede öncelik ve avantaj sağlanarak bu iş cazip hale getirilebilir, kenar mahalle okullarında ki öğretmensizlik sorunu çözülmüş, ücretli öğretmen garabetinden de kurtulmuş oluruz. (K30)

Öğretmenlerin kadrolu çalışmasının iş güvencesi anlamında geldiğini ve bu durumun öğretmenleri rahat hissettirdiğini ifade eden katılımcının ifadeleri şu şekildedir:

Öğretmenin mutlaka iş garantisi olması lazım öğretmenin öğretmenlikten atılma korkusu olmaması lazım ama kendisini geliştirmesine imkân tanınması lazım. Kadro olduğu zaman öğretmenler kendini daha rahat hissediyorlar. Kadro olması sözleşmeli olmasından kesinlikle daha iyi. (K2)

Yukarıdaki görüşlerden farklı olarak, öğretmenlerin kadrolu olmasının onları fazla rahat olmaya yönelttiğini, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun bir zırh olduğunu ve öğretmenlerin bu zırha büründüğünde verim sağlamadığını ifade eden katılımcının düşünceleri şu şekildedir:

657 kalkanı zırhının öğretmenleri daha fazla rahata ittiğini belki de çalışma performansını olumsuz etkilediğini söyleyebiliriz. Adam o zırha büründüğü için kendini o işe vermiyor. Bir de şöyle bir şeye bürünüyor. Aldığımız para kadar çalışırız. Daha fazla para kazanmak istiyorsa mesleği hemen bırakıp mesleğin saygınlığına daha fazla zarar vermeden gidip dışarda daha fazla kazanacağı işler yapması lazım. (K8)

4.2.1.2.3. İkili Eğitim

Öğrenci yoğunluğuna çözüm bulmak için ikili eğitim yapılan yerlerin olduğu bu durumun birçok problemi beraberinde getirdiği öğretmen ve öğrenciyi zorladığı ve eğitim kalitesini olumsuz etkilediği aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir;

Çalışma saatleri konusunda aslında çok uygun ancak çocukların verimliliği açısından ikili eğitim ciddi sıkıntı. Çünkü çok erken saatlerde ilkokul öğrencilerine zor oluyor. Tekli eğitim çok daha verimli. (K26)

4.2.1.2.4. Eğitim Süresinin Fazla Oluşu

Katılımcılara (8/30) göre eğitim süresinin fazla olduğunu günlük ders saatinin altı saat olmasının öğrenciyi olumsuz etkilemektedir. Bu konuda şunlar belirtilmiştir;

İlkokulda altı ders saatinin öğrencilere fazla geldiğini düşünüyorum. Sekizokulda çalıştım genelinin fiziki şartları yetersizdi. (K28)

Ayrıca küçük yaş grubu öğrenciler için altı ders saati fazladır. Özellikle son dersler çocukların ilgilerinin dağılmasından dolayı verimsiz geçiyor. (K25)

4.2.1.3. Toplumsal Yapıya İlişkin Düşünceler

Sınıf öğretmenlerinin Türkiye'deki eğitim ortamlarına ilişkin görüşleri ele alındığında, toplumsal yapının çalışma koşullarını etkilediği düşüncesinin yaygın olduğu görülmektedir. Çevresel şartlar, öğrenci ve veli profilleri, dezavantajlı bölgelerde çalışılması gibi faktörler eğitim ortamlarının kalitesini etkilediği düşünülmektedir.

4.2.1.3.1. Ülke Kaynaklarının Verimliliği

Öğretmenler ülke kaynaklarını güçlü görmekte özellikle Türk aile yapısı ve çocuklarının öğretmeni motive eden unsurların başında geldiğini dile getirmişlerdir.

Türkiye kaynakları bakımından bilhassa insan kaynakları açısından oldukça zengin bir ülke. Klasik Türk ailesinin terbiye usulleri ile yetişen bu enerjik ve zeki çocuklar sınıf öğretmenlerinin mesleğini icra etmede şüphesiz en büyük motivasyon kaynağıdır (K16).

4.2.1.3.2. Bozulan Ahlaki Değerler

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de ahlaki dejenerasyonun yaşandığı sınıflarda sorunlu öğrencilerin bulunduğu ifade edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin bu öğrencilerde görülen davranış sorunlarını çözmeye yönelik sorumluluk hissettiği ayrıca sorumlu görüldüğü aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir;

Sarsılan milli kültür, bölünen aileler, aşınan değerler, güvensiz toplum yapısı ve artan şiddet eğilimi o enerji neşe dolu zeki çocukları birer sorun yumağı haline getirmekte, sınıf öğretmenleri ise mesailerinin çoğunu bu sorunlu öğrencilerin meseleleri ve aileleri ile uğraşmakla geçirmektedir. Her geçen gün toplumsal yapımızda artarak yaşanan bu tip travmalar en zayıf halka olan çocuklar üzerinde etkisini en ağır şekilde göstermekte ve maalesef okullarımızda yeterli miktarda rehber öğretmen bulunmadığı için sınıf öğretmenlerinin sorumluluğunda kalmaktadır. (K16)

4.2.1.3.3. Çevre Şartları

Okulun bulunduğu çevrenin eğitim öğretim kalitesini etkilemesinin yanında öğretmen performansı üzerinde de etkili olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca çevresel bölge farklılıklarının okul imkânları üzerinde de etkili olduğu belirtilmiştir. Bu durumun okulun fiziki yapısı ve kullanılan araç gereçleri farklı kıldığı hatta bölge farklılıklarının okullar arasında eğitim kalitesi farklılıklarına yol açtığı aşağıda ifade edilmiştir;

Okullardaki çevre şartları tamamen bölgesel olarak değişmekte. Okulun bulunduğu bölgenin fiziki şartları tamamen okulu da etkiliyor. Ama burada en önemli undur okul müdürüdür okul müdürünün girişkenliği okulun fiziki şartlarını değiştirmeye uygun ise bur çok etki ediyor. İstanbul'da farklı ilçelerde okulların bütçesi velinin katkısı fazla iken Sultanbeyli gibi bölgelerde bu çok düşük. Bu durumda okulların fiziki şartlarını oldukça etkilemektedir. (K13)

Bölgesel farklılıkların, ülke topraklarının büyük olmasının ve nüfusun fazla olmasının da okulların imkanları ve öğretmenin çalışmasında etkili olduğu belirtilmiştir. Coğrafi farklılıklar ve diğer sosyo ekonomik farklılıklarla ilgili şu düşünceler paylaşılmıştır;

Türkiye aynı zamanda çok büyük bir ülke, coğrafi farklılıklar ve kültürel yapı farklılıkları sınıf öğretmenleri açısından birbiriyle kıyaslanamayacak derecede avantajlı veya dezavantajlı çalışma şartları oluşturmaktadır. Doğu Anadolu'da ve metropollerde bu görevi yapmakla Anadolu'nun sakin, mutedil şehirlerinde bu görevi ifa etmek arasında mukayese kabul etmez bir fark vardır. Büyük bir ülkede bu farklılıkların olması normaldir. Bu farklılıkları bilerek aynı ücret politikası uygulamak ise anormal bir durumdur. Sınıf öğretmenleri zaviyesinden zor şartları olan bölgelerde görev yapıyor

olmak sadece daha çok puan anlamına gelmekte ve bu puanlar pratikte hiçbir işe yaramamaktadır. (K16)

Türkiye’de Sınıf öğretmenlerinin çalışma koşulları yaşadıkları bölgeye, şehirlere göre farklılık göstermektedir. Örneğin ben 7 yıl Güney Doğu Anadolu bölgesinde görev yaptım. Orada sınıf mevcutları kalabalık değildi. Ancak güvenlik, ulaşım, barınma vs. sorunlar vardı. Şu an İstanbul’da görev yapıyorum burada yukarıda bahsettiğim sorunlar yok; ancak sınıf mevcutlarının kalabalık oluşu, trafik vb. sorunlar var. (K4)

Sınıf öğretmenlerinin çalışma koşulları bölgelere göre farklılık göstermekte olduğu, ülkemizin doğusu ile batısı arasında bulunan sosyo-kültürel farklılık, coğrafi yapı, ekonomi ve iklim şartları göz önüne alındığında büyük farklar gözleendiği, gerek il düzeyinde gerekse ilçede merkez ile mahalleler arasında da bazı sorunlar gözleendiği, aynı eğitim ortamında, aynı bilgi birikimine sahip öğretmenin verdiği eğitiminin bile ailelerden öğrencilere yansıyan ekonomi ile doğru orantılı olduğu, öğrencilerin sosyo-kültürel farklılıkları öğretmenin verdiği eğitim sonucunu etkileyecek ve ortaya farklı davranış örüntüleri çıkardığı, ülkemizin dört bir yanında değişik boyutlarda kendini gösteren bu durum, öğretmenin mesleğine karşı bakış açısını değiştirecek ve kendi yeterliliğini dahi sorgulatacak duruma geldiği ifade edilmiştir (K5). Ayrıca bu konuda şunlar söylenmiştir;

Ülkenin doğusu ile batısı arasında araç gereç yetersizliği, eğitim ortamlarının fiziki yetersizliği, iklim koşulları vb. göz önüne alındığında avantaj gibi görünen durumlar dezavantaja dönüşebilmektedir. Her halükarda eğitim kalitesi ve şartları farklılaşmaktadır. Kalabalık sınıflardaki kısa süreli çalışma saatleri eğitimin hedeflerine yeterince hizmet edememekte ve istenilen ürün davranış değişikliği ya da istenen eğitimsel seviye ortaya çıkamamaktadır. Bu da ülkenin ve öğretmenin geleceğini olumsuz etkilemektedir. (K5)

4.2.1.3.4. Dezavantajlı Bölgelerde Çalışma

Çalışma şartları konusunda bazı kırsal bölgelerde –özellikle doğu, güneydoğu, diğer bazı köy okulları- öğretmenlerin çalışma şartlarının olumsuz olduğunu, barınma, ısınma, yol, kış şartlarının getirdiği olumsuzluklar veya derslik yetersizliklerinin bulunduğu ifade edilmiştir. Bu konuda öğretmenler şunları belirtmektedirler;

Öğretmenlerin birleştirilmiş sınıflarda eğitim verdikleri görülmektedir. Öğretmenlerin birincil ihtiyaçlarını karşılamakta zorluk çektiği bölgelerde huzurlu olmadıklarını söylemek mümkündür. Bu tür koşullara sahip bölgelerden öğretmenlerin daha iyi şartları olan yerlere doğru tayin aldırmaya çalışmaları bunun bir göstergesidir. MEB'in dezavantajlı bölgelerde öğretmenlerin çalışmalarını teşvik edecek herhangi bir politikası bulunmamaktadır. (K1)

Türkiye'de sınıf öğretmenlerinin çalışma koşulları bölgeye göre değişmektedir. Özellikle Güney Doğu Anadolu bölgesi ve İstanbul gibi metropol illerin sıkıntılı bölgelerinde şartlar zorlaşmaktadır. Çalışma saatleri Türkiye'nin her yerinde mesai bazında aynı olsa da ikili eğitim yapılan okullara göre daha sıkıntılı olduğu görülmektedir. (K2, K18) Şeklinde düşünceler açıklanırken ayrıca öğretmenlerin dezavantajlı bölgelerde çalışmalarını sağlamak için bu bölgelerde çalışanlar hem maddi olarak hem de terfi olarak tatmin edici düzeyde ücretle teşvik edilmesi gerektiği, bu durumun öğretmenlerin hızla tayin aldırma sorununu çözeceği böylelikle eğitimde sürekli öğretmen değişiminin önüne geçeceği ve verim sağlanacağı ifade edilmiştir (K1). Ayrıca Büyük şehirlerde çalışmanın da zorlukları olduğu dile getirilmiştir. Bu konuda şu düşünceler belirtilmiştir;

İstanbul için sınıf mevcutlarını ve çalışma saatlerini uygun bulmuyorum. Sabahın ilk saatlerinde hem öğrenciler hem de biz öğretmenler için derslerin verimliliği düşüyor. Mevcutlarda bununla birlikte çok fazla ise sınıf ortamı eğitim ve öğretim için yetersiz kalıyor. (K7)

4.2.1.4. Sınıf Öğretmenliği Mesleğine İlişkin Düşünceler

Çalışma koşullarına ilişkin belirleyici faktörlerden biri de öğretmen kaynaklı olanlardır.

4.2.1.4.1. Sınıf Öğretmeni Kimdir?

Öğretmenlerin genel tanımından farklı olarak sınıf öğretmenine yönelik şu tanımlama yapılmıştır;

Sınıf öğretmenleri sorumlulukları yüksek çalışma koşulları ağır sisteme uygun olmayan sınıf mevcutları içerisinde çalışan ancak kendilerine göre buldukları çözümlerle bunu hafifletmeye çalışan emekçilerdir. (K9)

Sınıf öğretmenleri, devlet hizmetinde meslek icra eden gruplar arasında ülkenin en ücra köşelerinde yalnız görev yapan tek meslek grubudur. (K6)

Sınıf öğretmeni tanımında belirleyici olanın çalışma koşulları olduğu ve bu koşullara yönelik ise belirtilen düşüncelerin bazıları şunlardır; “Ülke genelinde sınıf fiziki şartları dengesizdir. Öğretmenlerin çalışma saatleri dağılımı doğru değildir. Kimi zaman çok kimi zaman yetersizdir “(K9). Olumsuz düşüncesi yanında “Ortalama bir eğitim ortamı düşünüldüğünde Türkiye’deki öğretmenlerin çalışma koşulları gelişmiş ülkelere bakıldığında iyi durumdadır” (K1) şeklinde olumlu düşüncesi de bulunmaktadır.

4.2.1.4.2. Farklı İşler Yapmak Zorunda Kalınması

Öğretmenlerin çalışma koşulları gereği özellikle köy okullarında birçok iş yapmak zorunda kaldığı bu durumun eğitim kalitesini ve öğretmen aidiyet duygusunu olumsuz etkilediği aşağıda ifade edilmiştir;

Okullar coğrafi konumlarına göre merkez ve köy diye ayrılabilir. Şehir okulları organizasyon olarak hazır gibi ve fakat çalışma şartları daha sıkı, köy okulları ise meslek bilgisinden daha fazlasını (hayatta kalabilmek de dâhil) gerektiriyor. Orada tek başınasınız... Kanalizasyondan tutun soba yakmaya, törenden tutun yazışmalara kadar her türlü iş azar azar da olsa omzunuzdadır. Her köy öğretmeni şehre gidince başka tüm işlerden kurtulup dersine girip çıkmayı hayal eder. Burada da ön göremediği veya süreç içerisinde sorun olmaya başlayan problemler üretecektir kendi kendine. (K6)

4.2.1.4.3. Öğretmenin Mesaisinin Sürekliliği

Belirtilen hususlardan biri de öğretmenlerin çalışmalarının okulla sınırlı olmadığıdır. Okul dışında okul hazırlığı olarak birçok zaman alıcı çalışmalar yapıldığı aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir;

Çalışma saatleri günde altı saat, hafta da 30 saat, yılda 1320 saattir. Bu saatler okulda geçen ders saatleridir. Mesai okuldan sonrada devam etmektedir. Çalışma saatleri belirtilen saatle sınırlandırılmamalı. Normal eğitime geçilmesi öğretmen ve öğrenci açısından faydalı olacaktır. (K14)

Çalışma saatleri olarak bakıldığında öğretmenler diğer meslek alanlarına oranla iyi durumda görünebilir fakat ortalama bir sınıf mevcudunda çalışma

saati altı saat görünse de zihinsel yıpranma payını da dikkate alırsak altı saat diğer meslek alanlarının dokuz saatine karşılık gelebilir. Çoğu zaman teneffüslerde, öğle aralarında da öğrenciyle, veliyle de ilgilenmek gerekebiliyor. Zaten ders ortamında zihinsel olarak dinlenme fırsatınız yokken teneffüslerde de bu fırsattan mahrum olabiliyoruz. Diğer meslekteki insanların “Saat 9.00 – 15.00 çalışıyorsunuz ondan sonra paydos” düşüncesinin tamamen önyargılı bir düşünce olduğunu düşünüyorum. Yıl bazında düşünüldüğünde okuldan sonra da öğretmenlerin yıllık, haftalık, günlük çalışmalarının bir kısmını akşam evde yaptıklarını da dikkate alırsak mevcut çalışma saatlerinden daha fazla çalıştıklarını da düşünebiliriz. (K15)

4.2.1.4.4. Öğretmenlerin Teknoloji Kullanım Yeterlikleri

Öğretmenin çalışmasını etkileyen hususlardan biri de öğretmenin nitelikleridir. Gelişen teknolojiye uyum sağlamaları ve teknoloji kullanımları öğretmenlerce değerlendirilmiş “teknolojik ilerlemelerin ve yeniliklerin uzağında kalan eğitimcilerin, imkanları verimli şekilde kullanamadıklarını” (K1) ifade edilmiştir. İleri yaştaki öğretmenlerin teknolojiye adaptasyonunda oldukça sıkıntı yaşadıkları, öğretmenlerin kendilerini akredite ederek çağın getirdiği yeniliklere uyum sağlayamaması gibi bir olumsuzlukla karşı karşıya kaldığı, “Çalışma koşulları ne kadar iyi olursa olsun bunları eğitim öğretimin amaç ve ilkelerine yönelik kazanımların tam olarak verilmesinin önündeki önemli engellerden biri” olduğu belirtilmiştir. (K1)

4.2.1.4.5. Mesleğe Bağlı Sağlık Sorunları

Öğretmenlerin çalışmalarını etkileyen konulardan biri de öğretmenin sağlık sorunlarıdır. Bu kapsamda öğretmenlik mesleğinin icrasında bazı kronik rahatsızlıkların oluşabildiği ifade edilmiştir;

Eğitim süresince içinde bulunduğu kurumun eksiklikleri ve olumsuz çalışma koşulları nedeniyle yaşadığı sağlık sorunlarının meslek hastalıkları kapsamında ele alınması gerekmektedir. Öğretmenlerin yaşadığı sağlık sorunlarının çoğu kronik ve hayat boyu tedavi gerektiren hastalıklardır. (K3)

4.2.1.4.6. Öğretmenlerin Daha Verimli Çalıştırılabileceği

Öğretmenlerin Bakanlık tarafından daha fazla imkanlar sunarak daha uzun süreli çalışmasının sağlanabileceği, sadece derste değil ders dışı aktivitelerde de öğretmenlerin yararlı olabileceği ve farklı arayış ve yöntemler kullanarak daha verimli olmalarının sağlanabileceği ifade edilmiştir;

Öğretmenlerin çalışma saatlerini az buluyorum, çünkü üniversite mezunu beyinlerin haftada 40 saat çalışıyor olması bence az. Ancak burada daha fazla çalıştığında da emeğinin karşılığını almalıdır. Aslında devlet bu beyinleri sadece derste kullanmak yerine ders dışında farklı alanlarda değerlendirmelidir. Örneğin danışmanlık hizmetleri gibi. Burada ben sadece derse girip çıkan öğretmen mantığına karşıyım. Devlet memuru mantığı ile 8-5 çalışsak hiçbir sorun çözülemez. (K11)

4.2.3. Sınıf Öğretmenlerinin Mali Kazanımlarına İlişkin Öğretmen Düşünceleri

Sınıf öğretmenleri yaptıkları işlerin karşılığı olarak devlet memurluğu kapsamında ücret almaktadır. Aylık sabit maaşlarının yanında yaptıkları diğer işlerle ilgili olarak da ek ödemler almaktadırlar. Bu konuda öğretmenlerin düşünceleri sorulmuş görüşmeler sonucunda aşağıdaki sonuç ve değerlendirmelere ulaşılmıştır.

4.2.3.1. Öğretmen Maaşları

Tablo 4.2. incelendiğinde katılımcıların çok büyük bir kısmının öğretmen maaşlarını yetersiz gördükleri görülmektedir.

Tablo 4.2.

Türkiye’deki Sınıf Öğretmenlerinin Maaşlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Öğretmen maaşlarını yeterli buluyorum	2
Öğretmen maaşlarını yetersiz buluyorum	28

Öğretmenlerin bir kısmı maaşlarının OECD ülkelerine kıyasla bazı ülkeler dikkate alındığında iyi durumda olduğunu, ancak ülke içinde diğer meslek alanlarıyla karşılaştırıldığında ve dört kişilik bir ailenin asgari geçim tutarına bakıldığında öğretmenlerin yoksulluk sınırına yakın olduğu, bu durumda alt gelir grubunda yer

almakta oldukları, Dünyada ve ülkemizde mesleğin saygınlığı aynı zamanda alınan maaş ve sosyo-ekonomik şartlarla doğru orantılı olması gerektiği, öğretmenlik mesleğinin toplum nezdinde hak ettiği konumda yerini almasında ekonomik getiriler önemli bir yer teşkil ettiği, diğer mesleklere nazaran ülkemizde öğretmenlik mesleğinin saygınlığını yitirmeye başladığı ifade edilmiştir (K1). Ayrıca şunlar belirtilmiştir;

Evine tek maaş giren bir öğretmenin kira, çocuklarının eğitim giderleri, sağlık, ulaşım vb. temel ihtiyaçlarını zor karşıladığını söylemek mümkündür. Zihninde ay sonunu nasıl getireceğinin kaygısını taşıyan öğretmenden verime almanız mümkün değildir. Dolayısıyla buradan bir başarı hikâyesi çıkmaz. (K1)

Sınıf öğretmenlerinin maaşları diğer memurların çalışma saatleri ile kıyaslandığında iyi durumda olduğu fakat çalışılan bölgenin maaşlara yansımaları gerektiği düşünülmektedir. Bu konuda şunlar belirtilmiştir;

Çalışılan bölgelerin şartlarına göre farklı iyileştirmeler yapılmalıdır. Anadolu'nun herhangi bir yerinde geçim şartları büyükşehirlerde göre farklıdır. Örneğin İstanbul'da ev kiralari 1000 TL'den 5000 TL'lere kadar değişmekte lakin Anadolu da il ve ilçelerde bu rakamlar 500 TL'yi ancak bulmaktadır. (K2)

Maaşlarımızın yetersiz olduğunu düşünen öğretmenler ise çoğunluktadır. Birçok öğretmen ülkedeki yoksulluk sınırının altında maaş alındığını eşi çalışmayan öğretmenlerin özellikle geçimlerini sağlamak için çok zorlandıkları ve mecburi olarak gayri resmide olsa ek iş yaptıkları, emekli olduklarında özellikle emekli maaşlarının çok düşük olduğu, dile getirilmiştir (K3, K12, K15, K16, K26, K27, K28). Bu konuda şunlar belirtilmiştir;

Eğer TÜİK verilerine göre konuşacak olursak sınıf öğretmenleri açlık değilse bile, fakirlik sınırında bir ücret alıyorlar. Evli (eşi çalışmayan) ve iki çocuklu bir öğretmen (8. yılında), başka hiçbir geliri olmasa bugünün (02.05.2017) parasıyla net 3120 lira maaş ve 750 lira civarında ek ödemeye birlikte 4000 liraya yakın ücret alıyor. 6 saatlik bir egzersiz programından aylık 350 lira alınabiliyor. (Bu 6 saat öğretmenin çalışma performansını çok da etkilemiyor.) Bunun yanında destek eğitim programı da varsa, aylık 450 lira da oradan eklense, toplamda 4700 lira gibi bir yekûn ediyor. Sırf öğretmen

olmaktan dolayı sınav, seçim gibi aldığı diğer görevlerle beraber 5000 de olabiliyor. (Öğretmenin tatil günlerinde de ücret almaya devam ettiğini de düşünüp diğer devlet memurlarının yıllık çalışma saatlerine göre hesaplarsak aslında bu rakam 5500 lirayı çok rahat aşabilir.) Yaklaşık 40 öğrencinin (yerine göre 25 de olabilir) her türlü mesuliyeti ve okuldaki diğer bazı iş yükleri ile birlikte düşünüldüğünde, asgarî ücretin 1404 lira olduğu bir ülkede hiç de problem edilmemesi gereken bir rakam bu. (K6)

Bir öğretmenin maaş ile ilgi kaygısının olmaması gerektiği, öğretmeni ek iş yapmaya zorlamayacak miktarda maaş alması gerektiği, insan yetiştirilen bir meslekte meslek mensubunun desteklenmesi gerektiği, öğretmenin zihninin işiyle meşgul olması gerektiği, geçimde olan bir öğretmenden verim alınamayacağı düşünceleri paylaşılmıştır (K11). Karı koca çalışan öğretmenlerin yeterli geliri elde ettiği fakat tek maaşla geçimin zor olduğu aşağıda ifade edilmiştir;

Ülke şartlarında maaşların yeterli olduğunu ek derslerde eklenince makul bir ücret. Ancak ben çift maaşlı biri olduğum için böyle tek maaşla çok zor. Aile yardımı mesela sadece isim olarak varlar. Meblağ olarak hiç var sayılmazlar. (K22)

4.2.3.1.1. Diğer Memurlarla Kıyaslandığında Öğretmen Maaşları

Türkiye şartlarında bir öğretmenin aldığı toplamdaki ücretin yeterli olduğunu düşünenler ek gelirleri de hesaplayarak yeterli bir ücretin kazanıldığını ancak buradaki problemin devlet memurlarının genel olarak kazandıkları ücretler değerlendirildiğinde neredeyse en alt seviyelerde öğretmen maaşının kalmasının kabul edilebilir olmadığı ifade edilmiştir. Bu konuda şunlar belirtilmiştir;

Öğretmenin ortaya koyduğu çaba ve üstlendiği görevi düşünürsek aldığı ücret diğer çalışanlara göre çok da yeterli değil. İyi bir eğitim istiyorsak eğer öğretmen sınıfa girdiğinde aklına faturalar, borçlar gelmemeli sadece öğrencilerini düşünebilmeleri için de maddi olarak desteklenmeli. Çünkü bir öğretmenin kendini geliştirebilmesi için yurt içi yurt dışı seyahatlere katılabilmesi, farklı sosyal etkinliklere katılabilmesi gerekmektedir. Bu da kazancının artmasıyla ilgilidir. (K24)

4.2.3.1.2. Maaşlarda Yapılan İyileştirmeler

Öğretmenlerin başlangıç maaşlarının yeterli olduğu ifade edilirken geçmiş on yıllara kıyasla da ciddi iyileştirmeler olduğu belirtilmiştir. Bu konuda şu düşünceler paylaşılmıştır;

Başlangıç maaşı gayet iyidir. Ben 18 yıl önce 300 dolar maaş alıyordum şuan 1000 dolar alıyorum aslında ciddi bir artış var. Ama bu yeterli mi çok daha fazla olması gereklidir. (K13)

Öğretmen maaşları Türkiye standartlarına ve önceki yıllara nazaran iyileştirilmiş durumdadır fakat göreve yeni başlayan bir öğretmenle 25-30 yıllık bir öğretmenin maaşları arasındaki farkı az ve yetersiz buluyorum. Sınav ücretleri arasında da dengesizlikler olduğunu düşünüyorum. (K21)

4.2.3.1.3. Tecrübeye Bağlı Maaş Artışının Yetersizliği

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin paralelinde maaşlarında yeterli iyileştirmelerin yapılmadığı ifade edilmiştir.

Milli eğitim içinde makam tazminatı diye bir kavram yok. Bu sadece öğretmenlerde yok. Maliyede memur şef olsa 750 TL ye yakın bir tazminat verilir. Yıpranma payı bile yok. Hatta son yasa ile okul müdürleri işveren konumunda olmasına rağmen herhangi bir pay yok. (K13)

Olması gereken en makul 15 yıllık öğretmenin 4500 tl olması gerekli. Aslında ben başlangıç maaşları oldukça yeterli ancak yapılan yıllık zam oranları örtüşmemektedir. (K22)

Bir öğretmenin başlangıç maaşını ele alırsak aslında ülkenin gelir dağılımına baktığımız zaman ilk baştaki maaşın çok düşük olmadığını düşünüyorum. (K8)

4.2.3.1.4. Maaşlarda Vergi Düzenlemesi Gerekliliği

Öğretmen maaşlarının vergi matrahında yapılacak düzenleme ile iyileştirilmesi gerektiği vergi dilimine giren öğretmenin aldığı zam ve enflasyon farkı vergi kesintileri nedeniyle azaldığı, uygulanan zam politikalarının öğretmeni yeterince rahatlatmadığı ifade edilmiş ayrıca şunlar belirtilmiştir;

Aynı zamanda iyileştirme zamlarıyla öğretmenlerin alım gücü yükseltilmelidir. Öğretmenlik mesleğini tercih edilir kılacak en önemli etkenlerden biri maaştır. Zeki ve istidatlı bireyleri öğretmenliği ikinci hatta üçüncü meslek olarak düşünmeleri maaş ve ek getirilerinin zayıf olması ve refah içinde bir yaşamı insanlara sunamıyor olmasındandır. (K1)

4.2.3.2. Ek Ders Ücretleri

Öğretmen gelirleri açısından ek ders ücretleri ayrıca üzerine durulması gereken konulardandır. Ek derslerle ilgili olarak öğretmenler ücretin azlığı emekli maaşlarına yansımadığı, ek ders ücretlerinde branş ve sınıf öğretmeni ayrımı yapıldığı dile getirilmiştir. Bu konuda şunlar ifade edilmiştir;

Bir saat eğitim ücretinin 11 (on bir) TL civarında olması hayal kırıklığıdır. Bu rakamın acilen güncellenmesi en az 20 TL civarına yükseltilmesi gerekmektedir. (K1)

Özelikle ek ders ücreti saati 12 TL yaklaşık. Bu çok yetersiz. Bu hakkını bulan bir rakam olduğunda hakkaniyetli olacağını düşünüyorum. (K8).

Sınıf öğretmenlerinin ek dersi haftada 18 saat ek ders alıyor. Şuan ek dersin 11 kûsur. (K13)

Genel anlamda yetersiz. Branş öğretmenlerine göre maaş karşılığında girmesi gereken 3 saat fazlası var bu değersizleştiriyor. Standart bir ek ders var sınıf öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre avantajmış gibi düşünüyorlar ama normalde dezavantajlı olan bir şey o daha çok yıprattığı için meslek daha fazla olmalı. (K10)

Ek ders saatleri Temel Eğitimde adil değil. Bir sınıf öğretmeni haftada 30 saat ek derse girdiğinde maaş karşılığı 18 saat ek ders için 12 saat alırken, bir ortaokul öğretmeni 15 saat maaş,15 saat ek ders almakta. Kişisel hizmet planlama derken ek ders saati 20 ye gelmektedir. (K14)

Ek ders uygulamasının bazı problemler getirildiği cenaze ve hastalıklarda kesintiye uğradığı dile getirilmiştir;

Ek ders uygulaması başlı başına sıkıntılıdır. Düşünün bir öğretmenin cenazesi var ve en yakınıni kaybetmiş ve 10 gün izin almış. Kederli öğretmen

cenazesinin yasını tutarken bir yandan en az 250-300 t1 kesintiye maruz kalmaktadır. Hastalık gibi zaruri durumlarda da ek dersi kesilmektedir. (K1)

Ek derslerin maaşlara yansımaları gerektiğı ile ilgili olarak ise şunlar belirtilmiştir;

Öğretmenin aldığı ek ders, emekli maaşına da yansımamakta öğretmenler bir de oradan kayıp yaşamaktadır. Bu durum acilen gözden geçirilmeli, kesintilerle öğretmenler mağdur edilmemeli, öğretmenlerin aldığı ek dersler emekli maaşına da yansıtılmalıdır. (K1)

Ek derslerimizin saat ücretleri az. Bence sınıf öğretmenlerinin ek derslerinin kaldırılıp maaşlarına yansıtılırsa daha iyi olur. Böylelikle emekli olduğumuzda geçinecek kadar maaş almış oluruz. Çünkü ek ödemeler emekli maaşımızın hesaplanmasında işimize yaramıyor. (K3)

Aslında ek ders olmasa bu maaşa yansıtılsa çok daha doğru olur. Aslında burada çok büyük bir sorun var ek ders vergi dilimine yansıtılırken maalesef emekliliğe yansımıyor. (K13)

Maaşlar az olmasının neticesi olarak ek ödemelerin yapıldığı (K12) bazı problemleri barındırdığı, ücretin düşük olması, branş ayrımı yapılması, emekli maaşlarına yansımaması, hastalık ve ölümlerde ek ders kesintilerine gidilmesi gibi problemlerin çözülmesi gerektiğı ifade edilmiştir.

4.2.3.3. Ek İş Yapma Gereksinimi

Maaşlarının istenilen seviyede olmaması öğretmenlerin ek gelir kaynaklarına sürüklediğı, evde eğitim, destek eğitim, egzersiz eğitimleri, yetiştirme kursları öğretmenlerin önemli gelir kaynakları olduğu, bu ek getirilerin ücretlerinin, memnuniyet verici olduğu belirtilmiştir. Ayrıca şunlar söylenmiştir;

Özel eğitime verilen önemi ve öğrencilerin okul dışında farklı eğitim kurumlarına gitmelerini engelleyecek yetiştirme kurslarını destekliyorum. Hem öğrencilerimiz fayda sağlıyor hem de öğretmenlerimiz gelir sağlıyor. (K1)

Evine tek maaş giren bir öğretmenin kira, çocuklarının eğitim giderleri, sağlık, ulaşım vb. temel ihtiyaçlarını zor karşıladığını söylemek mümkündür. Bu durum eğitimcileri ek işler yapmaya sürüklemektedir. Neredeyse

öğretmenliği ikinci mesleği olarak gören bazı öğretmenlere de rastlamak mümkündür. (K1)

Egzersiz ve destekleme kurslarının ilkokullara açılmaması, ödeneklerin yetersiz olduğunu düşünüyorum. (K29)

4.2.3.4. Kurs ve Sınav Görevleri

Geçmiş yıllarda sınıf öğretmenlerinin farklı kurslar açabildiği ve önemli sayılabilecek gelirler elde edebildiği fakat artık bunun mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Branş öğretmenleri ile kıyaslama yapıldığı zaman hafta sonları branş öğretmenleri kurslar açtığı ve normal ders ücretinin iki katı kadar ücret ve hatta hizmet puanı aldığı benzer bir uygulamanın da sınıf öğretmenleri için olması gerektiği ifade edilmiştir (K2). Ayrıca şunlar belirtilmiştir;

Son yıllarda yoğunlaşan evde eğitim, destek eğitim gibi uygulamaları olumlu karşılıyorum. Hem öğretmen için ek gelir oluşturmakta hem de engelli çocuğu olan aileler için bir nebze de olsa moral olmaktadır. (K2)

Sınav görev ücretleri geçtiğimiz yıllara göre gayet makul düzeydedir. (K2)

Sınavlar, egzersizler vs ek gelir sağlasa da kalıcı bir çözüm olmadığı ücret olarak ise düşüklüğü dile getirilmiştir. (K3, K7, K28)

Bahsedilen tüm ücret ve ödemelerin yetersiz olduğunu düşünüyorum. Öğretmenler maddi kazanç sebebiyle sınav görevlerini kollamak, ek dersim ne kadar olacak gibi birçok şeyi düşünerek bana göre eğitimin kalitesini düşürüyor. Öğretmene verilecek uygun maaş ve ücretlerle bu sorun çözümlenip öğretmenden daha fazla verim alınabilir. (K26)

Egzersizlerin öğretmeni çalışmaya sevk ettiği, destek eğitim ve evde eğitiminde aynı öğretmeni ekstra çalışmaya yönelttiği, sınav görevi ücretleri ile ilgili iyileştirme yapıldığı tüm bunların güzel gelişmeler olduğu, öğretmenleri mesleğe karşı olumlu tutum oluşturmalarını sağlayan kazanımlar olduğu belirtilmiştir (K13). Bu olumlu düşüncelerden farklı olarak ise şunlar belirtilmiştir;

Egzersiz destek eğitim ücretlerinin de yeterli olmadığını düşünüyorum. Çünkü ciddi anlamda bir külfet yaratıyor. Çoğu zaman yol masrafını bil karşılamıyor. Ek ders ücretinin düşük olmasının öğretmenin potansiyelini

göstermesinden engel olduğunu düşünüyorum. Hak ettiği ücreti alamayana öğretmenlerin aidiyet duygusu zarar görmektedir. (K8)

4.2.3.5. Eğitim Ödenekleri ve Banka Promosyonları

Sene başında verilen eğitim ödenekleri ve banka promosyonlarının öğretmenlere dağıtılması da öğretmenleri memnun eden gelir kalemlerinden olduğu belirtilmiştir. Ancak bazı sorunlarında bulunduğu şu şekilde değerlendirilmiştir;

Öğretmenlere yönelik yiyecek yardımı, giyecek yardımı, sosyal tesis alanlarının kullanılması, ulaşımda kayda değer indirimler vb. artırılmalıdır. (K25)

Bakanlığın evlilik yardımı yoktur. Konulursa iyi olur. Aile yardımı çok düşüktür. İyileştirilmesi gerekir. (K14)

Eğitim öğretim ödenekleri yeterli ve bizleri mutlu eden bir ödemedir ancak onlar da zamanında yatırılmamaktadır. (K25)

4.2.3.6. Aile Yardımı Ödeneği

Aile yardımının ve çocuk yardımının yetersiz olduğunu, çocuk yapmanın teşvik edilmesi gerektiği, buna rağmen çocuk yardımının 40 TL olduğu, eşi çalışmayan öğretmenin eşine verilen miktarın oldukça düşük olduğu son yılların politikaları arasında anne ve babayı çalışmaya teşvik yönünde olduğu, anne baba çalışan ailelerde çocuk oranının düşük olduğu belirtilmiştir. Bu konuda ayrıca şu hususlara değinilmiştir;

Nüfusun çoğalması ve çocuk sayısının artırılması, genç nüfusun korunması için çalışan anneye daha fazla destek sağlanmalıdır. Bu desteklerin olması dahi sosyal devlet olmanın özelliğidir ancak yeterli değildir. (K1)

Aile yardımı eşi çalışmayan bireyler için arttırılmalıdır (K2, K.12, K13, K23, K25, K27).

Aile yardımı ek kalemler yetersiz ama anlamlıdır. Eşi çalışmaya bir memur eşi çalışmayana göre avantajlı olmalı. kişinin dezavantajlı olabilecek bir öğretmenin bu tür gelirlerinin kalem kalem düzenlenmiş olumludur. (K10)

Bu ifadelerden anlaşıldığı üzere aile yardımı ve evlilik yardımı çok daha fazla olması gereklidir. Aile yardım ödeneği oldukça önemlidir. Ayrıca şunlar belirtilmiştir;

Eğitim sadece okulda verilen bir iş değildir. Burada kişiyi başka bir işe muhtaç bırakmayacak bir şekilde bir maaş verilmeli. Hele hele eşi çalışmayana bu fedakarlıktan ötürü buna bir ödenek verilmelidir. (K11)

Ayrıca tüm ek ödemelerin egzersiz, banka promosyonları, evde eğitim ve diğerlerinin maaşlara destek amaçlı olduğu (K11) belirtilmiştir.

4.2.4. Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerleme Durumlarına İlişkin Görüşler

Tablo 4.3 'e göre katılımcıların büyük bir kısmı Türkiye’de uygulanan öğretmenlerin terfi sisteminin yetersiz olduğuna ilişkin yorumlarda bulunmuşlardır. Tabloya bakıldığında katılımcılardan terfi sistemine ilişkin atıfta bulunanlar arasında sistemin yeterli olduğuna ilişkin görüş bildiren olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.3.

Türkiye’deki Sınıf Öğretmenlerinin Terfi Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Öğretmenlerin terfi sistemini yeterli buluyorum	-
Öğretmenlerin terfi sistemini yetersiz buluyorum	21

4.2.4.1. Terfi Sistemi

Ülkemizde uzun yıllardır uygulanan bir kademe ilerleme ve terfi sistemi olduğu, bu sistem gereği üç yılda bir çalışana 1 derece ve her yıl için bir kademe verildiği (K1), terfi ve ilerlemelerde nitelik olarak öğretmenlerin ayırım yapılmadığı, herkesin çalışma süresine bakılarak bu terfilerin verildiği ancak bunun doğru bir yaklaşım olmadığı, bu terfi sisteminin öğretmenin niteliğine bir katkı sağlamadığı performansını artırmasını sağlayacak bir sistemin kurgulanması gerektiği (K8). Sınıf öğretmenlerinin ilerlemelerinde uzman öğretmenlik konusu bunun için tasarlanmış olmasına ve aylık 100-200 TL arasında ek ücret sağlamasına rağmen sadece bir defaya mahsus yapılmış olmasının sakıncaları olduğu (K2). Kademe derece ilerlemesi diğer memurlar gibi olsa da ek göstergenin 4000’e çıkarılması gerektiği belirtilmiştir.(K3) Bu konuda ayrıca şunlar söylenmiştir;

Terfi ve ilerlemelerde ne kadar kıdem alırsak o kadar kesintilerin artması bana çok anlamsız geliyor. (K7)

Kademe derece terfi ücretlendirilmesi ise çağın çok çok gerisinde kalmıştır.

(K9)

Geçmiş yıllara kıyasla öğretmen bürokraside ilerleyebildiği, yüksek lisans, doktora yapabildiği, fakat öğretmenin ilerleme ve maşın yükselmesi başarıya bağlı ilerlemeye bağlı bir gelişme olmadığı (K10) ifade belirtilmiş ve ayrıca şunlar söylenmiştir;

Türkiye’de uzman öğretmenlik uygulaması bir defaya mahsus verilmiş bir uygulamadır. Bu uygulamada da en önemli kriter sınav olmuş aslında stajyer öğretmen, öğretmen uzman öğretmenlik baş öğretmenlik uygulaması önemli bir uygulamadır. Okuldaki öğretmenden veliye herkesin söz sahibi olarak bir değerlendirmedir. Burada yapılabilecek en iyi yöntem okul yönetimin teklif etmesidir. Yine sınav tabii ki olsun ama daha geniş çerçevede değerlendirme olmalıdır. (K11)

Sınıf öğretmenlerinin 657 sayılı devlet memurları kanununa bağlı olduğu 9/1 den göreve başladığı her yıl kademe yükselerek ¼’e kadar ilerlediği, farklı arayışların olduğu, başöğretmenlik ve uzman öğretmen sisteminin tekrar ele alınması gerektiği, ayrıca yüksek lisans yapan yapmayan ayrımı yapılması gerektiği, farklı olarak ise 15 yıl sonra bir öğretmene uzman öğretmenlik verilebileceği, yönetsel anlamda idareciliğin ek görev sayıldığından dolayı çok değer verilmediği, öğretmeni ilerlemeye kendini geliştirmeye yönelik adım atmasını teşvik edecek adımları atması gerektiği (K13) belirtilmiştir. Ayrıca şunlar belirtilmiştir;

Maalesef sınıf öğretmenlerine ekstra bir olanak verilmediği için terfi ve ilerleme konusunda gözle görülür bir ilerleme kaydedilememektedir. Sadece bazı durumlarda yüksek lisans, dil vb gibi durumlarda kademe ilerleme verilmektedir. Yüksek lisans ve dil durumunda kademe ilerleme yerine derece ilerleme verilmesi öğretmenler açısından daha teşvik edici ve daha adil olabilir. Günümüz şartlarında bir sınıf öğretmenin yüksek lisans yapıp bir dili orta seviyede bilmesi kolay bir iş olmadığı düşüncesindeyim ve ödülünün de daha gözle görülür bir şey olması gerekir. Her sınıf öğretmeni özel durumlarından ötürü yüksek lisans yapamayabilir, dil öğrenemeyebilir fakat bazı alanlarda özel yetenekleri olduğu için öğrencilere ve topluma farklı projeler üretebilir. Ulusal veya uluslar arası alanda proje üretme, farklı öğretme stratejileri ortaya koyma, sosyal farkındalık yaratma gibi alanlarda bir şeyler ortaya koyan öğretmenlere plaket, takdir, teşekkür belgesinin

yanında derece veya kademe ilerlemesi ödülünün de verilmesinin önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü sınıf öğretmenlerinin atama şartlarını göz önüne alırsak bu ödüller sayesinde alacağı puanların atamalarda zor durumda olan sınıf öğretmenlerini rahatlatacağını umuyorum. (K15)

4.2.4.2. Terfiinin Etkisizliği

Mesleğe yeni başlayan bir öğretmenin sınıf öğretmeni olarak başladığı emekli olunca da sınıf öğretmeni olarak ayrıldığı, diğer mesleklere bakıldığı zaman kademe ilerleme daha hızlı olurken, öğretmenlikte bu durumun söz konusu olmadığı kademe ilerlemesi olsa da bir avantaj sağlamadığı maaş farkına çok düşük düzeyde etki yaptığı, sadece yeşil pasaport almak için kolaylık olduğu (K23) belirtilmiş ayrıca şunlar ifade edilmiştir;

Özel sektördeki kariyer basamakları olsaydı belki öğretmenler de kendini geliştirmek için bir çaba sarf ederdi. Düz memur mantığında olduğu için öğretmenlik mesleği görevde yükselme de, kademe ilerleme de, terfi alma da kaderin ellerine teslim edilmiş. Bakanlık zaten zamanı gelince ilerlemeyi sağlayabiliyor, o yüzden emek harcamaya gerek görülüyor. (K23)

4.2.4.3. Öğretmen Niteliğinin Terfide Etkisi

Terfi ve ilerle yapılırken öğretmen nitelikleri göz ardı edilmemesi gerektiği, öğretmenlerin performansları da göz önüne alınmalıdır (K25). Performansa dayalı olmayan bir terfi sisteminin etkisiz olduğu (K28) maaşlar üzerindeki tek tiplik doğru olmadığı nitelikli öğretmene maaşlarda bir farklılık olması gerektiği, özellikle kendini geliştiren ve sürekli olarak kendini yenileyen bir öğretmenin mevcut bilgileriyle derse girenden farklı olması gerektiği (K8) belirtilmiştir.

Başarılı öğretmenlerimizin bu şekilde ödüllendirilerek teşvik edilmesi ve maddi durumunun da iyileştirilmesi gerekiyor. Bu diğer öğretmenlerinde kendilerini başarılı olmak için zorlamaları sonucunu yol açabilir. (K3)

4.2.4.4. Terfi Sisteminde Adil Olunmasının Gerekliliği

Öğretmen değerlendirmesinin adaletli olması konusunda kaygı taşıyan öğretmenlerin olduğu görülmüştür. Bir öğretmen şunları belirtmiştir;

Maalesef ülkemizde genellikle hak eden değil de bir yerlerde tanıdığı olanlar ya da amiriyle arasını iyi tutanlar daha iyi öğretmen olarak görüldüğünden değerlendirmede adalet açısından ciddi problemler olacaktır. Ayrıca okullarda terfi ve derece-kademe ilerlemelerini takip anlamında ciddi problemler yaşanmakta. Öğretmenler birçok işinin yanı sıra bu konuyu da - hakkını kaybetmemek adına- takip etmek zorunda kalıyor. (K24)

Öğretmenlerin kariyerinde yükselme adımları olarak sayılabilecek müdürlük, müdür yardımcılığı, müfettişlik, şube müdürlüğü, ilçe müdürlüğü vb. üst kademelere atanmalarının çoğu zaman belli bir kurala bağlı olmadığı, sistemin sürekli değiştirildiği, genelde dönemin iktidarının politikalarına uygun olacak şekilde atamaların yapıldığı söylemek mümkündür (K1).

Bu ifadelerden anlaşıldığı üzere bazı öğretmenlerin adalet duygularında örgüte ve yöneticilerine karşı olumsuz duygu ve tutumlar içinde bulunmaktadır.

4.2.4.5. Ceza ve Ödül Sistemi

Ceza ve ödül sisteminin öğretmeni çalışmaya teşvik etmediği, daha çok çalışanı ödüllendiren değil cezalandıran bir sistemin kurgulandığı, öğretmenlerle ilgili her türlü şikayet dikkate alınmakta ve soruşturma dosyaları sürekli açılırken öğretmenin yaptığı projeyi, ortaya koyduğu etkinliği, yazdığı kitabı, yaptığı akademik araştırmayı, yazdığı tezi, aldığı akademik dersleri, katıldığı hizmet içi eğitimleri, ortaya koyduğu eğitim modelini ödüllendiren bir sistemin bulunmadığı (K1) belirtilmiştir. Ayrıca şunlar söylenmiştir;

Öğretmenin uyarı, kınama vb. cezaları alması gayet mümkün iken, maaş artırım, aylıkla ödüllendirme, kademe ile ödüllendirme, hizmet puanı ile ödüllendirme vb. ödülleri alması oldukça zordur. Hatta böyle bir sistemden bahsetmek mümkün değildir. Son zamanlarda “öğretmen çalışmıyor o zaman bizde performansını ölçelim ve cezalandıralım” şeklinde bir politika üretildiği görülmektedir. Eğitim politikacıları böyle davranarak öğretmeni çalışmaya teşvik edileceği yanılgısı içindedir. Ancak performans yerine ortaya konulan emeğin teşvik edilmesi sisteminin getirilmesinin, insan fıtratına ve eğitimin doğasına daha uygun olduğunu düşünüyorum. Mevcut uygulanan terfi sistemini bu eksikleri nedeniyle eleştiriyorum. Bence çalışmayan öğretmen yoktur, çalıştırmayan sistem vardır .(K1)

Bu ifadelerden sistemin önemli görüldüğü anlaşılmaktadır. Öğretmenlerden yüksek verim almak için teşvik edici ve başarının ödüllendirildiği bir sistemin oluşturulması gerektiği sürekli açılan soruşturma dosyalarıyla motivasyonu kırıcı çalışmaların verimsizliğe yol açtığı dile getirilmiştir.

4.2.4.6. Kariyer Basamakları Sistemi

Müdürlük, müdür yardımcılığı ve müfettişlik atama şartlarının her geçen gün değiştiği liyakati esas alan, istidatlı eğitimcilerin seçilmesi, yetiştirilmesi ve yerleştirilmesini gerektiren bir sistemin kurgulanması gerektiği, kariyer sistemi ve ilerleme konusunda eğitimde yaşanan istenilen adımların atılamadığı (K1, K18, K19) belirtilmiş ayrıca şunlar söylenmiştir;

Özel üniversitelerin yaygınlaşması ile lisansüstü ve doktora yapan öğretmenlerin sayısı artmıştır. Kariyer yapmak isteyen öğretmenlerin önü açılmıştır. Ayrıca benzer hizmet içi eğitimler ya da yurt dışı kurslar dil eğitimi gibi faaliyetler de teşvik edilmeli ve öğretmenlerin kademe ilerlemeleri terfilerde etkili hale getirilmelidir. (K2)

Her bireyin uzmanlık kazanmış olduğu meslek dalında iş doyumunu ve mesleğe bakış açısını değiştirecek olan terfi ve ilerleme biz eğitimciler için çok fazla önem arz etmemektedir. Öğretmenin iş doyumunu öğrencilerde gözlemlediği olumlu davranış ve hedeflere ulaşabilme derecesidir. Ayrıca bir dönem kariyer basamakları çalışması yapıp ardından sürekliliğin olmaması da öğretmenlerde olumsuz düşünceler hâkimdir. (K5)

Kariyer basamakları öğretmenleri motive etmek için tasarlandığı fakat sonuçları itibariyle öğretmenler arasında gelir adaletsizliğine sebep olan bir uygulama olarak askıda kaldığı, kariyer, liyakat ve performansa dayalı olması gereken bu sistem on yıldır akıbeti belirsiz bir halde beklemekte olduğu, bir sınav sonucuna bağlı olarak yapılması ise ayrıca bir tartışma olduğu, akademide olduğu gibi esere bağlı olarak yapılandırılması daha mantıklı olacağı (K30) belirtilmiş ayrıca şunlar söylenmiştir;

Farklı ülkelerde değişik uygulamalar var. Aslında olması gereken sene sonlarında öğretmenlerin belirli bir kritere göre başarılı olan kişilerin maaşlarında bir düzenleme olması ve mesleki bir basamak atlaması olabilir. Öğretmen böyle bir sistemde üst basamağa çıkmak için çabalayacaktır.

Öğretmen için herhangi bir baskı olmadan sadece kendisi için bunu yapması olumlu katkılar sunacaktır. (K8)

Ben uzman öğretmen olsam da kariyer basamakları sisteminin bir defaya mahsus yapılmasını doğru bulmuyorum. Tekrarı olmayınca birçok kişide hak kaybı oldu. Aslında bu kademe terfiinin sınav ile değil de işin içine eğitim paydaşlarını da katarak yapılması gerekir. İç denetim olmalı ancak bu adaletli bir şekilde yapılmalı. Ben kesinlikle kariyer basamakları olması gerektiğini düşünmüyorum. (K22)

Ayrıca, öğretmenlerin yükselmesine imkân verecek adımların atılması gerektiği, kariyer basamakları sisteminin buna göre düzenlenmesi gerektiği, ayrıca gelecek inşa etmeye çalışan kişiler için ise tamamen kendi performans ölçütlerine göre bir kariyer basamağı olmalı ve şartları yerine getirdiğinde müsteşar olabilmemesinin bile mümkün olacağı bir sistemin kurgulanması gerektiği (K12) belirtilmiş herkesin süreye bağlı olarak aynı kabul edilmesinin aynı maaş uygulamasına yol açtığı sonuçta da öğretmenin ekstra çaba sarf etmesine fırsat vermediği belirtilmiştir. (K8)

4.2.4.7. Denetimlerin Yetersizliği

Tablo 4.4' bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerden 18 kişinin Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin denetimlerinin yetersiz olduğuna ilişkin görüş bildirdikleri görülmektedir. Ayrıca katılımcılar arasında bu konuya ilişkin görüş bildirenler arasında denetimlerin yeterli olduğuna atıfta bulunan olmamıştır.

Tablo 4.4.

Türkiye'deki Sınıf Öğretmenlerinin Denetimlere İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Öğretmenlerin denetimlerini yeterli buluyorum	-
Öğretmenlerin denetimlerini yetersiz buluyorum	18

Mevcut durumda ülkemizde ciddi bir eğitim denetimi/teftişi problemi yaşanmakta olduğu, çalışanla çalışmayan ayırt edilemediği bir sistemden verim almanız mümkün olmadığı, çalışanın teşvik edildiği çalışmayanında belli aşamalardan sonra gerekirse mesleğin dışında çıkarıldığı bir sistemin oluşturulması gerektiği belirtilmiştir. (K1, K3, K6, K9, K10, K13, K16, K17, K22, K27, K29)

4.2.5. Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Saatleri ve İzinlerle İlgili Düşünceleri

Sınıf öğretmenlerinin çalışma saatleri ve izinlerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, izinlerin, tatil sürelerinin yeterli görüldüğü ancak bazı izinlerin örneğin doğum iznin yetersiz görüldüğü belirtilmiştir.

4.2.5.1. Çalışma Saatleri

Öğretmenlerin çalışma saatleri ile ilgili çoğunlukla şikâyetçi olmadıkları aşağıdaki düşüncelerden anlaşılmaktadır. Çoğu öğretmen ise yaz tatillerini uzun bulmaktadırlar. Şikâyet edilen konu yaz tatillerinde ek ders gibi ek gelir kazançlarının azalmasıdır. Bu konuda şunlar belirtilmiştir;

Mesleki hayatım boyunca çok az öğretmenin izinleri ve tatilleri konusunda şikâyetçi olduklarını gördüm. Kendim de şikâyetçi değilim. Mesai saatlerinin tekli öğretimde 14.00 veya 15.00 a kadar olması, ikili öğretimlerde yarım gün olması, yazın iki ay tatili olması öğretmenliğin sevilen taraflarındandır. Tabi bu dönemlerde öğretmenlerin ek dersleri kesintiye uğramaktadır. Bu kesintilerle maaşın düşmesi dışında mevcut tatil ve izinlerden yana şikâyetimiz yoktur. (K3)

Öğretmenlerin çalışma saatlerini yeterli görüldüğü sınıf öğretmenlerinin tatil ve izin sürelerinin onları memnun ettiği belirtilmiştir.

4.2.5.2. İzinler

Yaz tatili, hastalık izni, nikâh izni, aylıksız izin, ölüm izni veya evlilik izinleri yeterli olmakla birlikte mesleği de tercih edilir kılan etkenler arasında sayılmıştır. Ayrıca izinlerin öğretmenin yeterli dinlenmesini sosyalleşmesine fırsat vermesi ve öğretmenin ailesiyle ilgilenmesini sağlaması açısından yararlı görülmüştür. Bu konuda şunlar belirtilmiştir;

Öğretmenler bu artılarla sosyal çevreleriyle oldukça içli dışlı olabilen meslek gruplarından biridir. Ailesine ve çocuklarına yeterince zaman ayıran bir öğretmenin sağlıklı bir aile yapısına sahip olacağını da söylemek yerinde olur. (K1)

Sınıf öğretmenlerinin izinleri genel anlamda iyidir. Onun dışındaki izinler gelen olarak uygun olmakla birlikte “hac” döneminde de izin kullanıp hacca gitmek isteyen öğretmenlere kolaylık sağlanmalıdır diye düşünüyorum. (K2)

Olumlu olarak çalışma saatlerini ve iki aylık yaz tatilini gösterebiliriz. (K3)

Sınıf öğretmenlerinin yeterli tatil yaptıklarını düşünüyorum. (K3)

Öğretmenlerinin izin haklarından yaz tatilinin uzun olduğunu düşünüyorum. İki ay olan yaz tatilinin bir aya düşürülmesini geriye kalan bir ayda gerçekten kaliteli mesleki çalışmalar yapılmasını daha doğru olacağını düşünüyorum (K5, K22).

İzinlerden memnun olduğu yukarıdaki ifadelerden anlaşılmıştır. Ancak bu durumun mesleki verimliliği azalttığını söyleyen öğretmenler de vardır. Bu konuda şunlar belirtilmiştir;

Öğretmenler çok tatil yapıyor. Bu açık ve net... Öğretmen net iki ay yaz tatili ve ara tatil temel alınarak söylenecek olursa sorgusuz sualsiz mesuliyetsiz net 80 gün izin yapıyor. Sanırım böyle bir izin şekli hiçbir meslek grubunda yoktur. Öğrenciye tatil olabilir, ama özellikle yaz tatilinde öğretmene mutlak surette bir zorunluluk koşulmalıdır. İnsan yazın mesleğini unutuyor neredeyse. (K6)

4.2.5.2.1. Doğum İzni

Genel izinlerle ilgili memnuniyetin yanında doğum izninin ise yetersiz olduğunu söyleyen birçok öğretmen bulunmaktadır. Öğretmenlerin bir kısmının bu süreyi artırmak için ya rapor aldıkları ya da ücretsiz izne çıkmak zorunda kaldıkları ifade edilmiştir. Bu konuda şu düşünceler paylaşılmıştır;

Doğum izni özellikle bayan öğretmenler için yeterli değildir. Mevcut durumda bayan öğretmene arkadaşlarımızın doğum izinlerinin bitiminde rapor alarak izin sürelerini uzatmaya çalışmaktadırlar. Bebeklerin daha henüz dünyaya adapte olamadıkları, beslenmek için bile sadece annelerine ihtiyaç duydukları bu dönemde anne –bebeği ayırmak son derece yanlıştır (5K, K11, K12, K21, K24, K25, K26, K27).

Doğum izni bence en az bir yıl olmalı çünkü üç aylık bir bebeği bırakmak bir öğretmenin verimliliğini çok düşeceğini düşünüyorum. (K26)

Ama özellikle doğum izni noktasında sürenin uzatılması daha iyi olacaktır. Dört-beş aylık izin süresinin çok kısa olduğunu düşünüyorum. Belki alınan maaşın bir kısmı düşürülerek bu izin süresi iki yıla kadar uzatılması sınıf öğretmenlerinin verimliliğini arttıracaktır kanaatindeyim. (K2)

İzinlerdeki en büyük eksik doğum yapan bayan öğretmenlere verilen ücretli izinlerde. Bir annenin en az altı ay çocuğuyla bizzat ilgilenmesi gerekiyor. Ücretsiz izin çözüm değil çünkü maaş almadan evdeki düzenlerini nasıl sağlayacaklar? Gelire göre bir gider oluşturulmuş ve üstüne bebekleri olmuş bir aileye sen maaş alma git çocuğuna bak demek ne kadar doğru bilemiyorum. Ücretli annelik izninin en az altı ay olması gerektiğini düşünüyorum. (K3)

4.2.5.2.2. Diğer İzinler

Yakınlarından birinin ölümü, mazeret ve diğer izinlerde ise bazı kolaylıkların yapılması talebi öğretmenlerce dile getirilmiştir.

Diğer izinlerde rahatsız edici tek durum öğretmenin birinci dereceden akrabasının vefat durumunda verilen bir haftalık izin öğretmenlerin taleplerine göre esnetilmelidir. Ayrıca öğretmenlere sunulan mazeret izninde biraz daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum. (K5)

Bir öğretmen söz konusu izinlerini kullanıp bir kaç gün içerisinde geri geldiğinde özellikle ölüm durumlarına iş yükünün biraz hafifletilmesi gerekli. Belki bir süre daha tanınmalı. Özellikle acısı olan birisi için kurum içinde iş yükünde biraz esneklik olabilir bir hafta kadar (K8, K24, K25).

Öğretmenlerin yaz ve ara tatillerinin toplumda çok görülmesini öğretmenler eleştirmektedirler. Bu sebepten dolayı hastalık izni, aylıksız izin, ölüm veya evlilik izinlerinin alınması hususunda sıkıntılar yaşadıkları bazı öğretmenlerce belirtilmiştir. (K7, K15, K21)

4.2.5.2.3. İzinlerin Yeniden Düzenlemesi

Hastalık izni, nikah izni, ölüm izni gibi izinlerin de az da olsa iyileştirilmesi gerektiği ve resmi prosedürlerin kolaylaştırılması, keyfi olmayan bu izinlerin özellikle hastalık, ölüm, doğum izinlerinde ek ders kesintisinin yapılması gerektiği bazı öğretmenlerce

belirtilmiştir (K15, K23). Ayrıca izinlerle ilgili yeniden bir düzenlenme yapılması beklenmektedir. Bu konuda öğretmenler şunları belirtmişlerdir;

Tatillerin pedagojik açıdan doğru ve yeterli olduğunu düşünüyorum ancak yaz tatilinden biraz daha alınıp özellikle sömestr tatili uzatılabilir. Böyle bir uygulama yapıldığında hem ülke için ekonomik açıdan fayda (yakıt tasarrufu) hem de çocuklarda kış ayında daha çok evde olur ve hastalıklardan da korunmuş olur. Üstelik yazın gün ışından da yararlanmak açısından daha faydalı olabilir. (K8)

Yaz tatili çok uzun, sene içerisinde üç dönem dağıtılabilir diğer izin süreleri makuldür. (K9, K11, K12, K12, K14, K16, K23)

Yukarıdakilerden farklı olarak yaz döneminde farklı işler öneren öğretmenler vardır. Hizmet içi eğitimler, çalıştaylar, okulda kalma süresinin uzatılması gibi öneri ve düşünceler aşağıda sıralanmıştır;

Aslında bu yaz döneminde gerekli şartlar sağlansa tatil beldeleri ayarlansa hem tatil hem çalıştaylar yapılsa öğretmenin kişisel gelişime katkı sağlanmış olabilir. (K11)

Öğretmenlik zor ve yorucu bir meslektir. Yazın 60 gün kışın 15 gün izin veriyor. Aslında izin verme terfi ve ilerlemeye bağlı olmalı. Hizmet içi eğitimlerde aslında yaz dönemi verilebilir. Uzaktan eğitim yap. Şu anki uzun izinler sebebiyle öğretmen yazın tembelliğe alışıyor. Öğretmenin 5 e kadar okulda tutulup çalıştırılabilir. (K13)

4.2.6. Sınıf Öğretmenlerinin Yer Değiştirmeleri (Tayin Hakkı) ile İlgili Düşünceleri

Sınıf öğretmenlerinin tayin haklarına ilişkin öğretmenlerin düşünceleri incelendiğinde katılımcıların büyük bir kısmı (19/30) sınıf öğretmenlerinin yer değiştirmelerinin oldukça zor olduğunu belirtmişlerdir. Zorunlu hizmet bölgesi dışındaki yerlerde görev yapabilmek için yüksek hizmet puanlarına ihtiyaç duyulması, katılımcılar tarafından olumsuz nitelendirilmektedir.

4.2.6.1. Yer Değiştirme Sistemi

Her il, ilçe ve mahallede eğitim kurumlarının varlığının zorunlu olması öğretmenlerin bu kurumlara atanmalarına imkân sağlamadığı, öğretmen belli bir hizmet yılından sonra

isteği il veya ilçeye tayin aldırarak çalışma hayatına istediği ortamda devam etme imkânına sahip olduğu, belirtilmiştir. Değişimin gerekli olduğuna ilişkin şunlar belirtilmiştir;

Değişim olmazsa olmazdır. Belli bir yıldan sonra öğretmenlerin yer değiştirmeleri tazelenmeyi sağlar. Lakin bu değişim çok hızlı olmamalıdır. Yer değiştirmedeki imkânların fazla olması avantajlı bölgeler için olumlu olsa da dezavantajlı bölgeler için olumsuzluk teşkil etmektedir. Dezavantajlı bölgelerde öğretmenler fazla hizmet puanı aldığından, 3-4 sene içerisinde istedikleri bir bölgeye geçiş sağlamaktadır. Bu durum öğretmenin lehine olsa da o bölgelerdeki öğrencilerimizin aleyhinedir. Çok sık öğretmen değişimi olan bölgelerde eğitimde verim almak mümkün değildir. (K1)

Yer değiştirmenin bir ihtiyaç olmasının yanında sistemin uygulanmasında ve işletilmesinde bazı sorunlar yaşandığı dile getirilmiştir. Özellikle sınıf öğretmenleri yer değişikliği noktasında ciddi sıkıntılar yaşadıkları, özellikle büyükşehirlerin yaşam standardı yüksek ilçelerine veya Anadolu'daki şehir merkezlerine sınıf öğretmenleri çok ileri yaşlarda tayin olabildikleri, bu sebeple belki hizmet puanları belki de rotasyon gibi üzerinde ciddi çalışmalar yapıp sınıf öğretmenlerinin tayinleri kolaylaştırılması gerektiği ifade edilmiştir (K2). Bu konuda ayrıca şunlar belirtilmiştir;

Sınıf öğretmenlerinin tayin hakkı uygulanan tayinlerde özellikle belli bir standardın üzerinde imkânlarla sahip olan okullara atanabilmek günden güne zorlaşmaktadır. Bu durum sürekli dile getirilen rotasyon ile çözümlenecek gibi gözükse de günden güne bu sorun büyümektedir. Belki bazı kurumlarda uygulanan becayiş uygulaması çözüm olabilir. (K5)

Yer değiştirmelerde bir sirkülasyon gerekir. Her eğitim bölgesini öğretmen görmeli ve eğitim vermelidir. Hizmet yılına esas olarak tüm öğretmenlerin yer değişimi şarttır. (K9)

Çakılı kalmış birçok sınıf öğretmeni var bu anlamda olumsuz. Merkezi okula bir şekilde atanan öğretmen emekli oluncaya kadar kalıyor kadro hareketliliği olmadığı için taşrada çalışana öğretmenlerin büyük bir kayıp var. Öğretmeler belli sürelerde belli yerlere gidebileceği bir harita olamıyor. Bölgeler arası rotasyon olmadığı için mağduriyet oluyor. Diğer branşlara göre sınıf öğretmeni daha dezavantajlı. (K10)

Yer değiştirmelerde. Mevcut durumda görevini yapanlarda özellikle sınıf ğretmenlerinde yer değiştirmeler çok sıkıntı normlar dolu bu nedenle istenilen yerlerde görev yapılamıyor. (K8)

Sınıf ğretmenlerinin yer değiştirmesi çok sıkıntılı. Her sınıf ğretmeni yedi bölge de olmalı. Ancak zr grubu yer değiştirmelerinde İstanbul gibi büyük şehirlerde il içi tayinin çok olmaması gerektiğini düşünüyorum. Aslında İstanbul'un bir yakasından diğer yakasında ancak il içi olsa. Burada sınıf öğretmenleri ile ilgi tayin çok sıkıntılı. (K11)

Yer değiştirmede adaletli ve nesnel bir uygulama olduğunu düşünen bazı öğretmenler ise şunları belirtmişlerdir;

Yer değiştirmeler konusunun tamamen dijital ortamda halledildiğine dair bir hsnniyetim var. Öyleyse kimsenin bundan şikâyet etmeye hakkı olamaz. İlla da şurada ben çalışmalıyım, bu mevki benim hakkım diyen kişi meziyetini gösterir, hak ediyorsa oraya gider. Diğer türlü aldığı puana göre sırasını beklemek zorundadır. Herkese eşit şartların sunulduğu bir ortamda kimin neyi niye ve neye göre şikâyeti olsun ki? (K6)

Bulunduğu okulda üç yıl çalıştıktan sonra tayin hakkına sahip oluyorlar. Bu da gayet iyi bir süredir. Duruma göre bu süre uzatılmalıdır. Ne kadar uzun süre kalırsa öğrenciler için faydalı olmaktadır. (K14)

Bazı ğretmenler ise ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerine yer değiştirme yetkisinin verilmesi gerektiğini düşünmektedir;

Tayinlerde il ve ilçe emrinin olması gerektiğini düşünüyorum. Ancak bunların hakkaniyetle yapılması gerektiğine inanıyorum. (K28)

Farklı alarak ise öğretmenlerin performansının da yer değiştirmesine katkı sağlaması önerilmektedir;

Sınıf ğretmenlerine performans değerlendirme ve proje üretme karşılığında hizmet puanı kazanma gibi ayrıcalıklar verilmesinin tayin açısından önemli olduğunu düşünüyorum. (K15)

4.2.6.2. Zorunlu Hizmet Görevi

Diğer bir husus zorunlu hizmet göreviyle ve dolayısıyla doğu göreviyle ilgilidir. Bu konuda adaletsiz uygulamaların olduğu öğretmenlerce şu şekilde dile getirilmiştir;

Doğu görevi affının olduğunu anlayamıyorum. Çünkü doğuda o şartlarda beş senesini verip doğu görevini tamamlaması varken ilk ataması batıya olanın doğu görevinin affedilmesini adil bulmuyorum. Ancak son zamanlara yapılan atamalara bakıldığı zaman ilk atamaların doğu ve güney doğuya yapılıyor olması bu konudaki, mağduriyeti giderebilecek durumdadır. Kişi genç ve dinamik iken bu zor şartlara adaptesini ve mesleki gelişimini pozitif yönde etkiler ve bu durumda daha adaletlidir. (K8)

4.2.6.3. Doğu Bölgelerinde Çalışanlara Öncelik Verilmesi

Sınıf öğretmenlerinin yer değiştirmesi her geçen gün zorlaştığı, sosyo ekonomik düzeyi yüksek olan bölgelerdeki okullara atanmanın çok güç olduğu, bu okullarda görev yapan öğretmenler çok uzun yıllar burada görev yaptıkları için sirkülasyon çok az olduğu, doğuda görev yapan öğretmenler başka illere atanmak için çok uzun yıllar çalışmak zorunda kaldığı, bazı illerde norm fazlası öğretmen sayısı da çok fazla olduğu için bu illerin tayine açılmadığı, sınıf öğretmenin istedikleri bölgedeki bir okula atanmasının ancak emekliliğe yakın bir dönemde gerçekleştiği bunun için doğuda çalışan öğretmenlere atama önceliğinin verilmesi gerektiği belirtilmiştir (K25).

Tayinlerde çok sıkıntı yaşıyoruz. Özellikle doğu görevi affı geldikçe büyük haksızlık oluyor. Çalışan öğretmenlerin hakkı gözetilerek çalışmayanları motive edici bir sistem getirilmeli. İnşallah haksızlıklar giderilir. Bence her öğretmen doğu görevi yapmalıdır. Sınıf öğretmenlerin yer değiştirmeleri çok zordur. (K22)

Okulların hizmet puanı anlamında adaletli olmadığını bazı öğretmenlerce düşünülmektedir. Bir öğretmen bu konuda şunları belirtmiştir;

Ağrı'nın Patnos ilçesindeki bir okulla İstanbul'daki bir okulun hizmet puanı aynı olmamalı. Bu iki farklı okulda çalışan öğretmen aynı hizmet puanını aldığı için daha zor şartlarda çalışan öğretmenin tayin döneminde hiçbir önceliği oluşmuyor. Yine okulların zorunlu hizmet bölgesi anlamında da düzenlenmesi gerekiyor. Batıda bir ilçe merkezi nasıl oluyor da zorunlu

hizmet bölgesi olabiliyor anlamak mümkün değil. Bir öğretmenin Doğu ve Güney Doğu Anadolu bölgelerinden herhangi birinde çalışmadan kariyerini batı illerinde tamamlaması kabul edilebilir değil. (K24)

4.2.6.4. Yer Değiştirmenin Verimsizliğe Yol Açması

Yer değiştirilmesinin önünün açılması gerektiği, ama bu işlemlerin özellikle ve sadece yazın yaz tatilinde yapılması gerektiği, özür grubu, il içi, il dışı atamaları sene içinde yapıldığında öğrencilerin çok mağdur olduğu, birinci sınıfı okutan tayini çıkan öğretmen o sınıf okuma yazma öğrenmeden seneyi bitirdiği ve çocukların bundan olumsuz etkilendiği çünkü tayininin çıktığını öğrenen öğretmen artık çalışmak istemediği dönem sonuna kadar kalsa bile verimli olmadığı belirtilmiş (K3). Ayrıca şu düşünce de paylaşılmıştır;

Yer değiştirmeler yapılmakla birlikte, zamanında yapılamamaktadır. Öğrenciler çoğunlukla yer değiştirmeler nedeni ile mağdur olmaktadır. Dönem içerisinde atama yapılmamalıdır. (K19)

Birçok öğretmen kendi memleketinde çalışmak istiyor, özellikle batılı olan öğretmenler; fakat diğer bölgedekiler de Ege Bölgesi'nde çalışmak için tayin isteyince bizim gibi Egeli olanlar tayin isteyip memleketine gidemiyor. Bütün okullarda emekliliği geçmiş, para için çalışan, öğrencilere faydalı olmak gibi gayesi olmayan bir sürü öğretmen mevcut ve tayin istemedikleri için sınıf öğretmenleri yer değişikliği yapamıyor. Sadece diğer branşlardaki öğretmenlerin tayin değişikliği ile mutlu olmakla yetinebiliyoruz. Ama bir de şu tarafından bakarsak sürekli tayin alan bir sınıf öğretmeni öğrencilerine çokta faydalı olamaz. Çünkü bir sınıf dört yıl emek istiyor ve tayin alıp gittiğin zamanda çocuklar için bir şeyler yarım kalıyor, böylece öğrenciler için zor bir durum söz konusu oluyor. Tayini kendi çıkarları için kullanacak kişiler var olabileceği için bu konuda önlem alınması gerekecek. (K23)

Performansa dayalı yer değiştirme sisteminin getirilmesi gerektiğine ilişkin olarak şunlar belirtilmiştir;

Çalışma puanı yüksek olan daha iyi bir yerde çalışıyor. Performansa dayalı olarak yerleştirilmeli ya da eşit şekilde olmalı. Giden bir öğretmen 30 yıl bir

okulda kalmamalı. Rotasyon olmalı ama bunun da bu ülkede çok fazla bir uygulanabilirliği yok gibi. (K26)

4.2.6.5. Rotasyon Sistemi

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerden 20'si rotasyon sistemine dair görüş bildirmiştir. Katılımcılardan 17'si rotasyon sisteminin olması gerektiğini ifade ederken katılımcılardan üçü de rotasyon sistemini doğru bulmadığını belirtmiştir.

Tablo 4.5.

Türkiye'deki Öğretmenlere Uygulanmak İstenen Rotasyon Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Rotasyon sisteminin uygulanmasını doğru buluyorum	17
Rotasyon sisteminin uygulanmasını doğru bulmuyorum	3

Öğretmenlerin çoğu şartların eşit olması farklı kurumlarda çalışma imkânının herkese sunulması, kaynakların eşit dağıtılması imkân ve imkânsızlıkların herkes tarafından değerlendirilmesi amacıyla rotasyonun olması gerektiğini savunmaktadırlar. Bu kapsamda aşağıdaki düşünceleri paylaşmışlardır;

Rotasyonu acil bir ihtiyaç olarak görmekteyim. Okul yöneticilerine getirilen 4+4 sistemine karşı öğretmenler ilânihaye aynı yerde görev yapabilmektedir. Bu durum öğretmenlerin idareyi geçici, kendilerini ise kalıcı olarak görmelerine sebep olmaktadır. 4+4 sistemi ivedilikle öğretmenler içinde yürürlüğe konulmalıdır. Bir öğretmen aynı yerde sekiz yıldan fazla çalışmamalıdır. (K30)

Branşım itibariyle yer değiştirmeler oldukça sıkıntılı.(sınıf öğretmeniyim). Bu sebeple rotasyon uygulanmalı ve il içinde yapılmalıdır. İlçe içinde yapılacak rotasyon anlamsız olacaktır. Sadece rotasyon yapıldı anlamına gelecektir. (K7)

Farklı bir bakış açısı da emeklilik sisteminde yapılacak iyileştirmelerle emekliliğin teşvik edilme sonucu rotasyon sorunun ve yer değiştirme sorununun çözüleceği ifade edilmiştir;

Emeklilik ile ilgili bir düzenleme getirilseler rotasyona gerek kalmaz yer değiştirmelerde sıkıntı yaşanmaz. İlk atama da yer açılır. Ancak kesinlikle emeklilik haklarında iyileştirme yapılması gereklidir. (K22)

4.2.6.6. Özür Durumu Atamaları

Özür grubu atamalarının (eş durumu, hastalık vb.) şartları yerinde görülmekte, ancak eğitim özü konusunda şartların esnetilmesi gerektiği ifade edilmektedir;

Geçmişte uygulanan eğitim özü atamaları bir takım suiistimaller neticesinde kaldırılmıştır. En azından doktora eğitime tayin yolu mutlaka açılmalıdır. İnsanların akademik eğitime teşvik edilmesinin zemini oluşturması bakımından bu adım önemlidir. (K1)

Özellikle il dışı tayinlerde durum hiç de iç açıcı değil. Memleketinden uzağa atanıp evlenen bir sınıf öğretmeni çift kendi memleketine atamayla gelmek istediğinde -özellikle batıdaki bazı şehirlere gelemiyor. Eş durumu tayinlerde sınıf öğretmeni çiftler biraz dezavantajlı konumda bulunuyor. İl dışı tayinlerde sınıf öğretmeni kontenjanı batıdaki bazı şehirlerde çok komik rakamlarla açıldığı için atama döneminde sınıf öğretmeni evli çiftlerimiz psikolojik olarak yıpranmaktadır. Buna bir çözüm getirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Ayrıca il merkezlerinde kontenjan açmak adına sınıf öğretmenlerine zorunlu rotasyon uygulamasının yararlı olacağına inanıyorum. (K15)

4.2.7. Disiplin Cezalarıyla İlgili Öğretmen Görüşleri

Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin uygulanan disiplin cezaları ile ilgili görüşleri incelendiğinde, disiplin yönetmeliğinin oldukça eleştirilen bir sistem olarak görüldüğü söylenilebilir.

4.2.7.1. Ceza Sistemi

Ülkemizde uygulanan en aktif kullanılan sistemin ceza sistemi olduğu, son zamanlarda şikâyet yöntemlerinin açık ve çeşitli olması, velilerin gereğinden fazla çocukları hakkında şikayette bulunduğu, BİMER ve CİMER' sayısız şikayetler yapıldığı, Alo 147 şikayet hattının olması nedeniyle telefonla bile şikayet edildiği, Bu durum hem eğitim yöneticilini

hem de öğretmenlerini olumsuz etkilediği ifade edilmiş ayrıca şu düşünceler paylaşılmıştır;

Eğitimde iç denetimi sağlaması açısından bu kanalların aktif olarak kullanılıyor olması hem iyi hem de kötüye kullanmaya açıktır. Bazen eğitimciler gereksiz, mesnetsiz, yersiz iddialara maruz kalmakta ve üzerine atılan suçlardan aklanmak için enerjisini boşa harcamaktadır. Eğitimcileri bu kısıkaçtan kurtarmak gerekir. (K1)

Caydırıcı cezaların olmadığı, sendikal üyelik ayrımı yapıldığı bazı öğretmenlerce dile getirilmiştir;

Sendikal yakınlıkta da birçok cezanın göz ardı edildiğini düşünüyorum. Yani kısacası güç egemenliği altında ceza durumunun da değişme gösterdiğini adil olmadığını görüyoruz bu durumun iyileşmesi gerekir. (K8)

Kurum müdürlerinin öğretmenin cezalandırmasında yetkisi olması gerektiği belirtilmiştir. Kurum müdürlerinin çok fazla yetkileri olmadığı, öncelikle Kurum Müdürlerinin hem özlük hem de yetki anlamında güçlendirilmesi gerektiğini Bu gerçekleştiği takdirde sorunların büyük çoğunluğunun çözülebileceği belirtilmiştir (K4). Ödüllendirmelerde olduğu gibi bu cezalandırma sistemlerinin de sağlıklı bir şekilde yapıldığı, her kurumda bu konuda adaletsizlikler yapıldığı (K7) Olağan üstü haller dışında görevden alınma diye bir şeyin olmadığı, cezaların uygulanmadığını hep üstünün kapatılmaya çalışıldığı, bundan dolayı da insanlar görevlerini hep suiistimal ettikleri belirtilmiştir (K26). Cezaların türüyle ilgili olarak da şunlar söylenmiştir;

Uyarı kınamanın hiçbir etkililiği yok uyarı ve kınama cezaları 5 yıl sonra siliniyor zaten Uyarı kınama cezasını öğretmenler çok önemsemiyorlar. Aslında herhangi bir yaptırım yok. Sadece küstürme mahiyetinde oluyor. Suç işlemeyen önce suç ortamlarını düzenlemek gerekli ancak hak ediliyorsa bu cezalar da uygulanmalı ancak bizim burada asıl sorununuz şudur öğretmenlik mesleği ile bağdaşmayan kişilerin bu meslekten çıkarılmasını ya da geri plana atılmasını sağlayabilecek düzgün bir sistem yoktur. (K11)

4.2.7.2. Şikâyet Hattı

Katılımcılar tarafından kolay kolay disiplin cezası verildiğini görmediği, büyük çaplı bir olay olursa disiplin cezası verildiği, 147 şikâyet hattının öğretmenin motivasyonunu

çok düşürdüğü, velilerin bu imkânı çoğu kez kullandığı ifade edilmiştir. Eğer söz konusu suçlar medyaya ya da üst kurumlara yansımadyrsa genelde üzerine gidilmiyor (K27). Ailelerin şikâyet mekanizmalarını çok sık kullandığı şu şekilde ifade edilmiştir;

Son dönemde iyice artan şikâyet mekanizmasına bir çeki düzen verilmesi gerekiyor. Vatandaş gerekli gereksiz, tutarlı tutarsız işine gelmeyen her hususta öğretmenler hakkında şikâyetle bulunmakta bunun neticesinde öğretmenler yıpranmakta motivasyonunu yitirmekte ve iş verimliliğini kaybetmektedir. Dilekçe kanununa uymadan bir telefon veya maille yapılabilen şikâyetler öğretmenler açısından ciddi bir sorun haline gelmiştir. Bu şikâyetler sonucunda yürütülen soruşturmanın yüzde sekseninde şikâyetin yersizliği anlaşılrsa da şikâyet sahipleri herhangi bir yaptırım, cezai müeyyide görmemektedir. Evrensel hukuk normları ters yüz edilerek, adeta şikâyete uğrayan öğretmene masum olduğunu ispatla denilmektedir.⁶⁵⁷ sayılı kanunda belirtildiği üzere bu tip yersiz şikâyetler iftira niteliğinde değerlendirilmeli ve şikâyet sahibine mesnetsiz şikâyetleri için kamu davası açılmalıdır. Aksi takdirde bir zaman sonra öğretmenler şikâyetten iş yapamaz, okul yönetimleri de şikâyetleri soruşturmaktan eğitim öğretime zaman ayıramaz hale gelecektir. (K30)

4.2.7.3. Ceza Sisteminin Revize Edilmesi

Ceza sisteminde adaletli davranıldığını düşünülmediği, işlenen bir suçun karşılığı bazen gereksiz şekilde abartılı olurken, bazen de gerekli karşılığı oluşmadığı belirtilmiştir. Bu konuda şunlar belirtilmiştir;

Sınav görevinde kopya vermek gibi büyük bir suçun cezası yalnızca bir yıl sınav görevi vermemek gibi basit bir ceza olmamalı. Gereksiz yere rapor uydurarak okula devam etmeyen öğretmenlerin de daha ciddi cezalar alması gerekir. Yine bazı yerlerde tanındığı olduğu için ceza almasını gerektirecek eylemler görmezden gelinmemeli. (K24)

Cezaların daha sert olması gerektiğini düşünüyorum. Bilhassa devlet aleyhtarlığı ve devlete karşı işlenen suçlar, devlet adamlarını küçük düşürücü söz ve hareketlerde bulunma, insanları/öğrencilerini ırk ve inanç temelli ayrımcılığa tabi tutmak, aşağılamak gibi temel insan/çocuk hakları ihlallerinde memuriyetten çıkartılma cezaları uygulanmalıdır. (K30)

Bu ifadelerden anlaşıldığı üzere cezalarla ilgili yeniden yapılanma gereklidir. Mevcut durumda adaletli bir cezalandırma sisteminin olmadığına yönelik düşüncelerin ise ağırlıkta olduğu anlaşılmaktadır.

4.2.7.4. Çalışma Güvencesi

657 Devlet Memurları kanunu öğretmenin iş güvencesi noktasında önemli bir koruma kazandırdığı, buna karşılık son zamanlarda 657 DMK'nın değişeceği yönünde politikalar geliştirilmekte olduğu, öğretmenin iş güvencesine dokunulmasının verim kaybına yol açacağı, öğretmenlik mesleğini tercih edilir kılan en önemli etkenin iş güvencesi olduğu, meslekten ihraç edilmenin kolay hale getirilmesinin doğru olmadığı, kötüye kullanmaya açık bir uygulamanın doğru olmayacağı ifade edilmiştir. Ayrıca şunlar belirtilmiştir;

Mevcut 657 kanununa rağmen 28 Şubatta bazı eğitimcilerin inançlarından dolayı meslekten ihraç edildiği tecrübe edilmiştir. Hal böyle iken ülkemizde demokratik olgunluğa tam anlamıyla sahip olmadığımız düşünüldüğünde öğretmenlerin iş güvencesine dokunulması büyük bir hata olur. İnsanları hala alevi-Sünni, laik-anti laik, başı örtülü – başı açık, sendikalı-sendikasız gibi ayrılmalara tabi tutan insanların var olması iş güvencesini zorunlu kılmaktadır. (K1)

Bu düşünceden farklı olarak bazı öğretmenler bu kanunun öğretmeni tembelliğe ittiği belirtmişlerdir;

657 zırhına girdiğinde öğretmen ya devletin yükü oluyor ya da başının tacı ama maalesef genelde yükü oluyor. Dünyada böyle bir şey yok sözleşmeli oldukları için herkes çalışmak performans sergilemek zorunda bizde meslekten ihraç çok zor. Türkiye’de öğretmenlerin korunması çok daha fazla. İş güvencesi olduğundan kendini geliştirmeye çaba sarf etmiyor. (K13)

4.2.8. Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Uygulamasına İlişkin Görüşleri

Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin emeklilik durumları ile ilgili öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin büyük bir kısmının emeklilik yaşını yüksek bulduğu, emekli maaşını yetersiz gördüğü görülmektedir.

Tablo 4,6'ya bakıldığında katılımcıların çok büyük bir kısmının Türkiye'deki öğretmenlere emekli olduklarında verilen hakları yetersiz bulmaktadır. Araştırmaya katılanlar arasında emeklilik haklarına ilişkin olumlu görüş bildiren bulunmamaktadır.

Tablo 4.6.

Türkiye'deki Öğretmenlerin Emeklilik Haklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Öğretmenlerin emeklilik haklarını yeterli buluyorum	-
Öğretmenlerin emeklilik haklarını yetersiz buluyorum	29

4.2.8.1. Emeklilik Maaşları

Mevcut sistemde öğretmenleri emekli olmaya teşvik eden bir unsurun olmadığı, MEB'in önemli sorunlarından birinin ileri yaştaki öğretmenlerin emekli olmayı düşünmemesi ve kadroların yenilenememesi olduğu, öğretmenler emekli olduğunda maaşlarının ve ek gelirlerinin büyük bir kısmını kaybettikleri, belli bir yaşam standardına sahip olan öğretmenlerin bu kayıpları nedeniyle emekli olmayı düşünmedikleri, eşi çalışmayan evine tek maaş giren üç çocuklu bir öğretmenin emekli maaşıyla geçinmesi neredeyse mümkün olmadığı ifade edilmiştir (K1, K12). Ayrıca şu düşünceler paylaşılmıştır;

Sınıf öğretmenleri genelde emekli olmaktan kaçınmaktadır. Çünkü emeklilik ile birlikte çalışırken elde edilen yan gelirlerin tamamı sıfırlanmakta ve bu da ekonomik anlamda öğretmenleri zor durumda bırakmaktadır. Memurlara yapılan zamların taban aylık yerine yan gelirlere daha çok yapılıyor olması da ciddi etkidir. (K2, 5K, K26)

Emekli olamayan öğretmenlerin de bu ekonomik durumda düzenlemeler olduğu zaman gönül rahatlığıyla emekli olabileceğini düşünüyorum. (K8)

Emeklilerin sosyal yaşantısı yok emekliliği hak ettiği halde çalışmak zorunda olan öğretmenler vardır. (K10)

Emeklilik maaşlarının yükseltilmesi için ek göstergelerin yükseltilmesi gerektiği ifade edilmiştir; Maaş kat sayımızın artırılarak emekli öğretmenlerimize daha fazla maaş vermeliyiz.(4000 e çıkarılabilir) (K3, K4, K21)

Emeklilikle ilgili yukarıda da belirttiğim gibi ek derslerimizin kaldırılarak maaşa eklenmesi ve ek gösterge puanımızın 4000 e çıkarılması gerekiyor. Böylece çok az olan emekli maaşları bir düzene girmiş olur. (K3)

Türkiye’de emeklilik sadece sınıf öğretmenleri için değil diğer tüm meslek alanlarında da sorunlu bir alan olduğu, sınıf öğretmeni olarak çalışan ve en üst derece/kademeye gelmiş bir öğretmenin aldığı maaş ülkemiz standartlarında oldukça yetersiz bir seviyede olduğu, hatta eşi çalışmayan bir sınıf öğretmenin alacağı maksimum miktar ortalama bir ailenin geçimini zar zor karşılamakta olduğu belirtilmiştir. Ülkemizdeki geçim şartları, mesleki yorgunluk, değişen veli-öğrenci profili gibi nedenler sınıf öğretmenlerimizi mesleki açıdan yorduğu, bu sebeple 60 kusur yaşlara kadar tam verimlilikle çalışabilecek bir sınıf öğretmeni olmanın zor olduğu, tek maaş çalışan, çocuk okutan bir sınıf öğretmenin zorunlu olarak geç yaşlara kadar çalışacak olması eğitimdeki verimliliği düşürdüğü ifade edilmiştir (K15). Ayrıca şunlar belirtilmiştir;

Çalışırken zar zor geçinen (tek maaşlılar için söylüyorum) bir sınıf öğretmenin emekli olduktan sonraki maaşı (ek dersleri de hesaba katarsak) neredeyse yarı yarıya azalmaktadır. Bu sebepten birçok öğretmen emeklilik hakkı kazanmasına rağmen, rahat bir yaşam sürmek yerine geçim derdine düşüp çalışmaya devam etmektedir. Bu da dolaylı olarak öğretmen atamalarını etkilemektedir. Bu sebeple öğretmen maaşlarının iyileştirilmesi, eşi çalışmayan sınıf öğretmenlerinin aile ve çocuk yardımlarının artırılması emeklilikte oluşabilecek problemlerin azalmasına neden olabilir. (K15)

4.2.8.2. Bireysel Emeklilik Sistemi

Zorunlu hâle getirilen BES ile birlikte Emeklilik yaşının ilerlemesi ve mesela 55 yaşında emekli olabilip 65 yaşında maaş almaya hak kazanmak BES marifetiyle arada kalan 10 yıl parasız kalınmaması, diğer yandan çift emeklilik maaşı alabilmek için bu sistem başlatıldığı, sonraki aşamada devlet sigortasının tamamen kalkacağı ve bu tür işlerin hep özel sektöre bırakılacağı ifade edilmiş, öğretmenlerin bazılarında kaygılar olduğu anlaşılmıştır (K3).

4.2.8.3. Emeklilikte Yeniden Çalışma

Emeklilik maaşları düşük olduğu için, emekli olduktan sonra yine çalışmaya devam edildiği öğretmenlerce ifade edilmiştir;

Emekli olan insan rahat bir hayat geçirmek isterken tekrar çalışmaları onlar zorlamaktadır. Sosyal haklar aynen devam etmektedir. İLK SAN kestiği kadar geri

ödemekte. Bu da öğretmenlerin zararınadır. Öğretmenin ek ödeme diye bir başka geliri yoktur. (K14, K19, K23, K25)

Emekli olan öğretmenler genelde ek iş yapmak zorunda kalmaktadır. 30-35 yılını öğrenci yetiştirmek için harcayan büyük bir emek ortaya koyarak ülkenin geleceğini şekillendirmek için mücadele eden öğretmenlerin emekli olduktan sonra hala iş arayışına girmektedir. (K1)

4.2.8.4. Öğretmenlerin Gençleştirilmesi Gereği

Bir öğretmenin performansının iyi olması için genç dinamik olması gerektiği, 65 yaşında bir öğretmen ile öğrencisi arasında en az 59 yaş fark varken bu kuşak çatışması ile verimli eğitim öğretim olmayacağı, bu açıdan sınıf öğretmenliğinde emeklilik yaşının düşürülmesi ya da düşürülmesi mümkün değil ise 20 yıldan sonra bir kişinin öğretmen eğitiminde değerlendirilmesi gerektiği önerilmiştir. Bu konuda ayrıca şunlar belirtilmiştir;

Gidip üniversitede öğretmen adaylarına ders vermeli. Aslında prof doçent olmasına gerek yok. Bu gün üniversite mezunu genç dinamik bir nesil öğretmen olmak için bekliyor. Aynı zamanda da emekli olmak için bekleyen kişiler emekli olacağına maaşlarında yaşanan büyük düşüş nedeniyle bundan kaçıyor. Maaş ile ilgili düzenleme yapılmalı. Hele ki toplu para içler acısı. Bu gün Türkiye’de öğretmenlik sağlık hukuk güvenlik bu meslek gruplarının gerçekten önemsenmesi gerekli. Adalet sağlık eğitim güvenlikte devletin parayı düşünmemesi gerekli. Devletin bu alanlarda parayı düşünmemesi gereklidir. (K11)

Bildiğim kadarıyla emeklilikte maaş neredeyse yarıya kadar düşüyor. Bu durum da haklı olarak geçim derdinde olan öğretmenlerin emeklilik kararı almasını engelliyor olabilir. Bu öğretmenler yaşlarından dolayı yeterince verimli olamazken yeni yetişmiş, genç ve dinamik öğretmenlerin de önü kesilmiş oluyor. (K24)

Emeklilik yaşının öğretmenlerde çok yüksek olduğunu düşünüyorum. Emeklilik yaşına yaklaşan öğretmenlerin verimli çalışmadıklarını düşünüyorum. Şöyle olabilir örneğin 50 yaş sınırı olsun diyelim 50 den sonra bu kişilerin memuriyete yönelebilirler ya da daha farklı alanlarda hizmet

verebilirler ama bence bu şartlarda herhangi bir verim alınabileceğini düşünmüyorum. (K27)

4.2.8.5. İLK SAN

Araştırmaya katılanların çoğu (25/30) sınıf öğretmenlerinin zorunlu üye olduğu İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı'nın, kısa adı ile İLK SAN'ın zorunlu üyeliğini olumsuz karşılamaktadır. Ayrıca İLK SAN'ın öğretmenlere evlilik yardımı, ikraz kullanımları gibi alanlarda fayda sağladığı ancak bunların yeterli olmadığı belirtilmiştir.

Geçtiğimiz son toplu sözleşmede İLK SAN üyeliği gönüllü hale getirilmiş, öğretmenlerin istekleri toplu sözleşme masasında çözüme kavuşmuştu. Fakat yürütmenin durdurulması yönünde dava açmış ve mahkeme gönüllü üyeliğin getirildiği toplu sözleşme maddesinin yürütmesinin durdurulması yönünde karar vermiştir. (K1)

İLK SAN sisteminin birikim anlamında faydalı fakat yetersiz olduğunu düşünüyorum. Yine de üyelerine sağladığı imkânları iyileştirebileceğini düşünüyorum. (K24)

Askeriye kurumlarında çalışan personellerde bulunan OYAK benzeri bir kuruma sınıf öğretmenleri de dahil edilmiştir. İLK SAN adını taşıyan bu kurum öğretmenlik hayatı boyunca maaşlardan zorunlu kesinti yapmakta ama herhangi bir ciddi artış uygulanmadan emekli olan öğretmene tekrar verilmektedir. Oysa OYAK adlı kurum rütbeye göre 1 milyon TL'ye yakın destek sağlamaktadır. Bu sebeple İLK SAN ya OYAK standartlarında olsa ya da en azından şimdiki haline iyileştirilmeler yapılmalıdır. (K2).

İLK SAN'ın faydalı olduğunu düşünmüyorum. Ülkemizdeki enflasyon nedeniyle orada biriken paranın yıllar sonra bize çok da bir faydası olmayacaktır. Bizler için İLK SAN'a katılıp/katılmama seçeneği yoktu ama daha sonra mesleğe dahil olanlar için bir seçenek sunmalarının iyi olduğu kanaatindeyim. İLK SAN'dan ayrılmak isteyenler için sürecin daha kolay işletilmesi gerektiğini düşünüyorum. (K15)

Bu düşüncelerden anlaşıldığı üzere İLK SAN uygulamasından öğretmenler yeterli memnuniyeti taşımamaktadır. Zorunlu üyelik olmasını da doğru bulmamaktadırlar.

Emeklilikte ve evlilikte katkısını göreceklerini belirtse de uzun vadede bunun bir kar olmadığı aksine zararlarından dolayı memnun olmadıklarını belirtmektedirler. Ayrıca farklı meslek gruplarındaki benzer uygulamalarla kıyaslandığında İLK SAN'ın uygulamalarını iyileştirmeleri gerektiği düşünülmektedir.

4.2.9. Gelişmiş Ülkelerdeki Öğretmenlerin Hak ve Sorumluluklarına İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Tablo 4.7'ye göre araştırmaya katılan otuz öğretmenden 21'i, gelişmiş ülkelerdeki öğretmenlerin hak ve sorumlulukları ile ilgili yeterli bilgi sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan yalnızca dokuzu dünya genelinde eğitim adına yapılan çalışmaları ve öğretmenlerin mevcut durumlarını takip ettiklerini belirtmiştir.

Tablo 4.7.

Gelişmiş Ülkelerdeki Öğretmenlerin Hak ve Sorumluluklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Gelişmiş ülkelerdeki öğretmenlerin hak ve sorumluluklarına ilişkin yeterli bilgiye sahip değilim.	21
Gelişmiş ülkelerdeki öğretmenlerin hak ve sorumluluklarına ilişkin bilgi sahibiyim.	9

4.2.9.1. Gelişmiş Ülkelerdeki Eğitim Yatırımları

Gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde öğretmenlerin hak ve sorumlulukları konusunda sınıf öğretmenlerinin yeterince bilgiye sahip olmadıkları, ancak gelişmiş ülkelerin ekonomide, güvenlikte, sağlıkta, eğitimde büyük bir gelişme göstermesinde önemli etken bilgiye, bilime verdikleri önem olduğu, bu nedenle yetişmiş insan kaynağını ve üreten beyinleri istihdam ederek bilim, teknoloji, yazılım, gelişmiş araç ve gereçler vb. her alanda büyük bir gelişme gösterdikleri bunu nitelikli ve iyi yetişmiş öğretmenler ile sağlanabileceği belirtilmiştir (K1). Bu konuda şunlar söylenmiştir;

Yabancı ülkelerde sınıf öğretmenlerinin hak ve sorumluluklarına çok vakıf değilim. Ülkemizde sınıf öğretmenleri birçok meslek gruplarına göre sosyo-ekonomik olarak iyi durumdadır. (K2)

4.2.9.2. Gelişmiş Ülkelerde Akademik Kariyer

Finlandiya, Singapur gibi bazı ülkelerde öğretmenlerin akademik kariyer yapmalarına güçlü imkanlar sunulduğu ve teşvik edildiği, hatta akademik ilerleme sağlamayan öğretmenlerin saygınlığının olmadığı, bazı ülkelerde öğretmenlerin stajyer, öğretmen, uzman öğretmen, duayen öğretmen gibi kademelendirildiği ifade edilmiştir (K1) Ayrıca şunlar belirtilmiştir;

Çalışan, üreten, ürün ortaya koyan ve işini iyi yapan öğretmenlerin bu şekilde sınıflandırarak, ücret farkı sağlayarak, unvan tanımlayarak, ödüllendirerek çalışmaya teşvik edilmesi gerekmektedir. Ülkemizde mesleğe yeni başlayan öğretmenle emekliliği gelmiş öğretmen arasında statü anlamında bir fark olmaması doğru değildir. (K1)

Gelişmiş ülkelerle ülkemiz kıyaslandığında kariyer basamaklarında fark olduğu maaşlarda da bu açıdan fark olduğu belirtilmiştir. Ayrıca öğretmen saygınlığı açısından mesleki kariyer açısından da gelişmiş ülkeler ile ülkemiz açısından farklılıklar olduğu belirtilmiştir. Bu konuda şunlar söylenmiştir;

Hak ve sorumluluk boyutundan çok öğretmene devletin ve toplumun verdiği değer bence önemli. ABD, Avrupa ve gelişmiş Asya ülkelerinde öğretmenlerin hak ve sorumluluklarının bizden daha çok olduğunu görmekle beraber verilen değerinde çok olduğunu görüyoruz. Mesleklere verilen değerde bizde doktorluk, mühendislik gibi meslekler öne çıkarken diğer ülkelerde öğretmenlik açık ara önde oluyor. Toplum ve devlet öğretmene sıradan memur gözüyle bakıyor. (K3)

Özellikle eğitim düzeyi yüksek ülkelerde öğretmenlik mesleğinin daha saygın ve üniversite giriş sınavlarında öğretmen olabilmek için önemli bir puan yüzdeliği içerisinde olmak gerektiğini buna, ek olarak gelir düzeyinin ve öğretmen kalitelerinin de yüksek olduğunu biliyorum. (K4)

Gelişmiş ülkelere göre OECD ye göre öğretmenlerin toplumdaki statüsünün daha iyi olduğu düşünüyorum diğer meslek gruplarına göre öğretmenlerin aynı olduğunu görüyoruz. (K10)

Öğretmen toplumumuzda saygınlığını kaybediyor. Şimdi öğretmenin saygınlığı azaldı. Batıdaki öğretmenlerin daha saygın olduğunu daha öz güveni yüksek olduğunu düşünüyorum. Batıdaki öğretmenlerin daha çok

çalıştığını düşünüyorum. Biz çok çalışıyoruz diyoruz ama öyle değil. Bizde garanti var ama az. (K10)

4.2.9.3. Gelişmiş Ülkelerde Öğretmenin Saygınlığı

Katılımcıların bir kısmı, öğretmen olarak hak edilen değeri hem manevi hem de maddi olarak alamadığı, bunu Avrupa ülkelerinde çalışan ya da emekli olan öğretmenlerin aldığı ücretlerle kıyaslandığında daha iyi görülebileceğini ifade etmiştir. (K7, K19) Bu konuda ayrıca şunlar belirtilmiştir;

Sınıf öğretmenin toplumdaki imajının yükseltilmesi gerekir. Son dönemde sistem öğretmen-öğrenci-veli sıralamasından veli-öğrenci-öğretmen sıralamasına maalesef dönüştü. Bazı olaylarda politik sebepler nedeniyle öğretmenlerin haklılığı ispatlanmadı, öğretmene yeterince destek olunmadı. Sınıf öğretmenlerinin özlük hakları konusunda yeterli seviyeye gelmek istiyorsak öğretmen camiası içinde “ötekileştirmeden” birlik olarak hareket edilmesi gerektiğini düşünüyorum. Herkesin fikirlerini rahatça sunabildiği ve dinlenildiği bir ortamda özlük hakları konusunda çalışma yapmak bizlere çok şey kazandıracaktır. Bakanlığın bu konuda geliştirme yaparken öncelikle alandaki sınıf öğretmenlerinin fikrini alması bizler için önemlidir. Branş düzeyinde sınıf öğretmenlerinin pozitif ayrımcılıktan maruz kaldığı eşitsizliğin son bulmasını ümit ediyorum. (K15)

4.2.9.4. Gelişmiş Ülkelerde Yapılan Sistemli Değişiklikler

Finlandiya, Almaya, Amerika ve Fransa gibi ülkeler ile Türkiye eğitim sistemi karşılaştırıldığında sistemin sürekli yenilenmesinin belirli bir alt yapı içerisinde ve sistematik olmadığı ifade edilmiş ayrıca şunlar belirtilmiştir;

Çok hızlı bir şekilde gelen yeniliklerin öğretmenin bu duruma adaptasyonun sağlamadan, öğretmenin hazır bulunuşluluğunu arttırmadan uygulamanın doğru olmadığını düşünüyorum. Aslında eğitimdeki büyük aksaklıkların bu sorundan kaynaklı olduğunu düşünüyorum. Sistematik bir planda gitmediğini sürekli değiştiğini görüyorum. Ancak incelediğim diğer ülkelerde sistem içerisinde yürüyen belirli bir eğitim politikası mevcut ve hükümetlere göre değişmemektedir. (K8)

Sosyal standartlar açısından bizim ülkemize göre gelişmiş ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin durumu oldukça iyi olduğu, ülkemizin ekonomik durumunu göz önüne aldığımızda öğretmen camiasına verilen toplam tutar ekonomide büyük bir yüzdeye sahip olduğu, böyle olunca öğretmenlere verilen maaş ve zamlar çok düşük seviyelerde bu sorun çözülmediği sürece gelişmiş ülkelerdeki öğretmenlerin standartlarına ulaşmanın mümkün olamayacağı belirtilmiştir. Bu konuda ayrıca şunlar söylenmiştir;

Ekonomik olarak tatmin olmayan bir sınıf öğretmenin hak ve sorumluluklar noktasında da istenilen seviyeye geleceğine inanmıyorum. Ataması yapılmayan birçok öğretmen adayı varken hakların çalışan öğretmenlere tam anlamıyla verilmesi biraz ihtimalden uzak görünmekte. Hakkını yeterince kazanamayan bir öğretmenin sorumluluklarını ne derece yerine getireceği ise biraz şüpheli bir durum. (K15)

4.2.9.5. Eğitim Sisteminde Yeniden Yapılandırmanın Gereği

Eğitim sistemimizi yeniden yapılandırırken gelişmiş dünya ülkelerinin eğitim sistemlerini irdelemesi gerektiği kendi özümüzde uygun bir sistem ortaya koymanın gereği, tarihine, kültürüne, büyük medeniyet anlayışına uygun bir sistem oluşturulması gerektiği belirtilmiştir. Bu konuda ayrıca şunlar söylenmiştir;

2500 yıllık devlet geçmişi olan, tarihin her aşamasında belirleyici olan milletimiz günümüz gelişmiş ülkelerini geride bırakacak medeniyeti inşa etme donanımına ve kararlılığına sahiptir. (K1)

Gelişmiş ülkelere bakıldığında 657 DMK kanunu gibi öğretmenlere iş güvencesi sağlayan, öğretmenleri adeta zırh gibi koruyan bir sistemin olduğu görmek zordur. Ülkemizde öğretmenlik mesleğini cazip kılan en önemli alan iş güvencesidir. Bu durum ülkemiz sosyolojik yapısının gereği olarak uygulanmaktadır denilmiş ayrıca şunlar belirtilmiştir;

Gelişmiş ülkelerde öğretmenlik yapmaya uygun olmayan eğitimcilerin sistemin dışına çıkarılması oldukça mümkün iken, ülkemizde; ruh sağlığı bozuk, ahlaki problemler yaşayan veya mesleğinde oldukça yetersiz olmasına rağmen öğretmenlerin sistemde kaldığını görüyoruz. Meslekten çıkarılma cezasının en az verildiği ülkelere göre olduğunu düşünüyorum. Hak etmediği

halde öğretmenliğe devam eğitimcilerin vardığının mesleğe zarar verdiğini düşünüyorum. (K1)

Öğretmenlerin terfi ve ilerlemelerine yeni bir sistem getirilmeli. Mevcut sistemde kademe/derece zamanı dolan bütün öğretmenler başarı/başarısızlığına bakılmadan ilerleyebiliyor. Yeni bir düzenleme yapılarak öğretmenlerin farklı şekilde değerlendirilmeleri ve ücret konusunda da buna göre düzenlemeler yapılması gerektiğini düşünüyorum. (K4)

4.2.10. Sınıf Öğretmenlerinin Önerileri

Sınıf öğretmenleriyle yapılan görüşmelerde öğretmenlerin düşünceleri alınmış ve analiz edilmiştir. Son olarak onlara özlük haklarının iyileştirmesine yönelik önerileri sorulmuştur. Bu öneriler kategorize edilerek mali ve sosyal öneriler, mesleki öneriler, sistemsel öneriler olarak aşağıda verilmiştir;

4.2.10.1. Mali ve Sosyal Öneriler

- Öğretmenliğin uzmanlık mesleği olmasından dolayı maaşlarının diğer meslek alanlarına bakılarak iyileştirilmesi gerekmektedir. (K1)
- Maaşlarında vergi dilimi, vergi matrahı gibi kavramlarla ciddi kesintilere uğratılmasının önüne geçilmelidir. (K1)
- Ek ders ücretleri artırılmalı ve ek derslerin emekli maaşına etki etmesi sağlanmalıdır. (K4)
- Öğretmenlerin maaş iyileştirmeleri enflasyona ezdirmemenin ötesine geçirilerek refah payı verilerek desteklenmelidir. (K1)
- Emekli maaşları artırılmalıdır. Öğretmenlerin aldığı ücret ve aylıkların tamamı emekli maaşına yansıtılmalıdır. Performansı düşmüş ve enerjisi azalmış öğretmenlerin emekli olmaları teşvik edilmelidir. (K2)
- Eş ve çocuk yardımı miktarlarının tatmin edici düzeyde artırılmasını sağlayarak öğretmenleri çocuk yapmaya teşvik etmelidir. (K4)
- Serbest kıyafetin önü tamamen açılmalı, öğretmenlere kıyafet dayatılmasının önüne geçilmelidir. (K1)

- Öğretmenlere örgütlü olmaları teşvik edilmeli ve siyaset yapma ve grev hakkı verilmelidir. (K8)
- Dışarıdan gelebilecek tehdit, darp vs... ler için koruyucu kanunlar çıkarılmalı. Sınıf içinde ve program uygulamasında öğretmene kısmi özerklik verilmeli ki o bölgenin yapısına uygun öğretmen ders işleyebilsin. (K3)
- Öğretmenlere kira yardımı verilmesi. (K14)
- Öğretmenlere yönelik konut yapımı düzenlenmesi. (K14)

4.2.10.2. Mesleki Öneriler

- Dezavantajlı bölgelerde çalışan öğretmenler maddi ve manevi olarak desteklenmelidir.
- Öğretmen yetiştirme, seçme ve yerleştirme sistemi en baştan revize edilmelidir. Üniversitede öğretmen yetiştirme programları gözden geçirilmelidir. Öğrenme hayatı boyu devam ettiğinden öğretmenin 4 yıllık akademik eğitimiyle yetinmesinin önüne geçilmelidir. (K1)
- Öğretmenlerin mesleki saygınlığını artırılması ve toplum gözünde mesleğin yıpranmasının önüne geçilmelidir. (K1)
- Öğretmenliği cazip kılan iş güvencesi korunmalıdır. (K1)
- Çalışanla çalışmayanı ayırt eden bir sistem kurulmalıdır Çalışanların performansına göre kademelendirilmesi sağlanmalıdır. Mesleğinde yeterli olmayan ve üretmeyen eğitim çalışanları, bir takım eğitimlerden geçirilmeli ve motive edilmelidir. Verim alınamadığı ortaya konulursa mesleğin dışına çıkarılmalı veya farklı alanlara iş kollarına yönlendirilmelidir. (K1)
- Öğretmenlerin akademik kariyer yapmaları ciddi şekilde özendirilmelidir. Kendini yenileyenlerin sistem tutunabileceği bir sistem inşa edilmelidir. (K1)
- Öğretmenlerin kendini geliştirebilecekleri hizmet içi eğitim seminerlerin artırılması. (K4)
- Öğretmenlerin kendini kültürel ve sosyal anlamda geliştirmesi gerekiyor. Özellikle bol bol okumalı, gezip yeni yerler keşfetmeli, yurtdışına çıkmalı yeni kültürler tanınmalı. (K23)

4.2.10.3. Sisteme Yönelik Öneriler

- Eğitim sistemi için yeni bir paradigmaya ihtiyaç vardır. “İnsan kötüdür cezalandırılmalıdır” değil, “İnsan bir cevherdir, imkân verilirse yapar, o nedenle teşvik edilmelidir” anlayışına ihtiyaç vardır. (K1)
- Sistemde öğretmene güvenilmelidir. Karar alınırken, yukarıdan aşağıya değil, aşağıdan yukarıya doğru bir hareket benimsenmeli ve öğretmenlerin sisteme daha fazla katkı vermeleri sağlanmalıdır. (K1)
- Yer değiştirme sistemi yeniden düzenlenerek daha serbest hale getirilmesi. (K2)
- Maaşlar düzenlenmeli. Ek gösterge 4000 e yükseltilmeli. Doğum izni iyileştirilmeli Ücretli doğum izni doğum öncesi sekiz hafta hariç en az altı aya çıkarılmalı. (K21)
- Özellikle büyükşehirlerde bulunan öğretmenler için lojman ihtiyacı, sağlık hizmeti veren özel kuruluşlarla yapılabilecek anlaşmalar, öğretmenlere yıpranma payının getirilmesi, emekli olmayı özendirici iyileştirmeler, izinler ile ilgili yeni düzenlemeler, maaşlarda iyileştirmeler yapılması gerektiğini düşünüyorum. (K5)
- Eğitim sisteminin siyasal yapıdan uzaklaştırılarak sadece bu işi bilen-yapan-seven kişiler tarafından sahiplenmesi olacaktır. Aksi takdirde sadece günü kurtarıp kendi adamlarımızı bir yerlere getirme seviyesinde kalacaktır. (K7)
- İzinlerinde revize edilmesi gerektiğini düşünüyorum. (K8)
- Önce öğretmen yetiştirme tarzımızı değiştirmeli, onların sosyal ve özlük haklarını geliştirmeli, toplumda saygın yerini alması sağlanmalıdır. (K9)
- Bir kere genel bir adaletli bir sistem kurmalıdır. Sadece enflasyon oranında zam değil de refah payı devletin güçlendiği ölçüde dağılım gerçekleşmelidir. Öğretmenlerin çalışmaya teşvik edecek, kariyer sistemi, çalışana değer veren çalışanı ödüllendiren teşvik edici bir sistem kurulmalıdır. (K1)
- İşe alımda bakanlık yerine bölge eğitim sorumlularının alması gerekli. (K11)
- Tayin hakkı sınıf öğretmenleri dâhil tüm öğretmenlere tayin hakkı açılmalı, öğretmene önce kendi memleketine atanma hakkı tanınmalı bu yapılamıyorsa diğer meslek gruplarında olduğu gibi ilçedeki öğretmen ihtiyacı kadar lojman tesis edilmeli ki öğretmen yasayabilme içgüdüsünü öne çıkarıp eğitime odaklanma gerekliliğini fedakârlık olarak görmesin. (K17)
- Öğretmenler den ek ders kaldırılıp maaş usulüne dönülmeli çalışına saatleri 08.00-17.00 olarak belirlenmeli (K17).

- Yaz tatili mantığı öğretmenler için 1 aya düşürülmeli diğer bir ayda ise eğitim seminerine ayrılmalı yıl içerisinde öğretmen sınıfından alınıp eğitime götürülmemeli. (K17)
- Zorunlu İLKSAN üyeliği kaldırılmalı (K18, K23, K11, K9, K17, K21,K15, K19, K3, K8, K14, K5, K1, K21, K24, K27).
- Doğum izinlerinin uzatılması gerek. Hükümet daha fazla çocuk yapılmasını istiyor; fakat teşvik etmiyor. Bu konuda bebeklerin kritik dönemleri göz önünde bulundurularak doğum izinlerinin en az bir yıl olması gerektiğini düşünüyorum. (K23)
- Öğretmenlerin devlet memurluğundan çıkartılarak daha farklı bir sistem ile yetiştirilmesini, belli sürelerde akademik eğitime tabi tutulmasını, sıradanlaşan eğitimcilerin meslekten uzaklaştırılmasını ya da kendini geliştirmesi için destek olunmasını gerektiğini düşünüyorum. (K23)
- Kararlar alınırken bu iş ile alakası olmayan insanları değil öğretmenlerin bizzat fikrinin alınması ve bu şekilde kararlar verilmesi daha sağlıklı olacağını düşünüyorum. (K29)

BÖLÜM V: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümde seçili ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara, ayrıca İstanbul ili Pendik, Kartal ve Sultanbeyli ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin soyo-ekonomik özlük haklarına ilişkin görüşleri sonucunda elde edilen bulgulardan hareketle tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın bu bölümünde İngiltere, Almanya, Singapur, Avustralya ve Japonya'daki sınıf öğretmenlerin sahip oldukları sosyo-ekonomik özlük hakların mevcut durumu Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin hakları ile karşılaştırılmış ve araştırmaya katılan öğretmenlerin konuya ilişkin görüşleri de dâhil edilerek araştırmaya dair sonuçlar oluşturulmuştur. Araştırmanın diğer bölümlerinde seçili ülkelerdeki öğretmenlerin sahip oldukları haklar sırasıyla yer almaktadır. Ancak bu bölümde ele alınan hakların seçili ülkelerdeki durumları tartışılmış ve sonucunda konuya dair sınıf öğretmenlerinin görüşleri eklenerek öneriler getirilmiştir.

5.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin İstihdam Durumları ve İşe Alım Koşullarına İlişkin Sonuçlar

Seçili ülkelerdeki öğretmenlerin öğretmenlik eğitimine kabul edilme ve öğretmenlik mesleğine atanabilme durumları karşılaştırıldığında, ülkeler arasında farklı uygulamalar olduğu görülmektedir.

Tablo 5.1'de seçili ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin istihdam durumları ve işe başlama koşulları karşılaştırılmaktadır. Almanya, İngiltere ve Avustralya öğretmen adayları eğitim kurumlarına bireysel başvuruda bulunmaktadır. Ancak öncesinde ülke genelinde ve eyaletlerde sınavlara alınmaktadır. Singapur'da ise farklı olarak öğretmenlik eğitimi tamamlayanlar kadrolu öğretmen olarak göreve başlamaktadır. Öğretmen adaylarına diğer ülkelerde uygulandığı gibi çeşitli sınavların yapılmadığı görülmektedir. Tabloda Japonya ve Avustralya'da öğretmenlerin işe alımında çeşitli sertifikalara ihtiyaç duyulduğu yer almaktadır. Ayrıca İngiltere'de lisans eğitiminin dışında nitelikli öğretmen statüsüne sahip öğretmenlerin işe alınması öğretmenlik yeterliliklerinin değiştiğini ve geliştiğini göstermektedir. Türkiye'de ise lisans eğitiminin sonunda KPSS ve ardından

yapılan mülakat puanlarının esas alınması, adayların sahip oldukları farklı sertifikaların ve yeterliliklerin herhangi bir değerlendirmeye etki etmediği görülmektedir.

Tablo 5.1.

Seçili Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin İstihdam Durumları ve İşe Alımları

Ülkeler	İstihdam Durumları	İşe Alımları
Türkiye	Kadrolu-Sözleşmeli	KPSS-Mülakat
Almanya	Kadrolu	Genel Sınavlar Bölgesel Sınavlar Bireysel Başvuru
İngiltere	Sözleşmeli	Nitelikli Öğretmen Yeterliliği Bireysel Başvuru
Singapur	Kadrolu	-
Avustralya	Kadrolu-Sözleşmeli	Çeşitli Sertifikalar Genel Sınavlar Bölgesel Sınavlar Bireysel Başvuru
Japonya	Kadrolu	Çeşitli Diploma ve Sertifikalar Genel Sınavlar Bölgesel Sınavlar

Türkiye’deki sınıf öğretmenleri yapılan görüşmelerde lisans eğitiminin sonunda KPSS ve ardından yapılan mülakat puanlarının esas alınması, adayların sahip oldukları farklı sertifikaların ve yeterliliklerin göz ardı edilmesi öğretmenlerle yapılan görüşmelerde olumsuz bir durum olarak ifade edilmiştir. Ayrıca lisans eğitiminden sonra yapılan ve eleme niteliği taşıyan değerlendirmelerin geç kalınmış olduğu, bunun yerine öğretmenlik eğitimine kabul sırasında bir mülakat uygulanılmasının yapılması ve öğretmenlik mesleğine en uygun öğrencilere lisans eğitimi verilmesi katılımcı öğretmenler tarafından önerilmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan tüm öğretmenler 2016 yılından sonra uygulanan sözleşmeli öğretmen alımlarını olumsuz olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Sözleşmeli öğretmenlerin sahip oldukları hakların kadrolu öğretmenlere göre yetersiz oluşu sözleşmeli öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarını olumsuz etkilediği görülmektedir.

5.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Koşullarına İlişkin Sonuçlar

Tablo 5.2. incelendiğinde seçili ülkelerin net çalışma saatleri ve yıllık çalışma saatlerinin karşılaştırıldığı görülmektedir. Tablo OECD’nin verileri dikkate alınarak hazırlansa da Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin haftalık ders saati 30 saat üzerinden hesaplamalar

yapılmıştır. Buna göre seçili ülkelerin ortalamalarına bakıldığında Türkiye'deki çalışma saatlerinin daha az olduğu görülmektedir. Japonya için belirtilen çalışma saatlerine bakıldığında diğer ülkelere kıyasla oldukça yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Okulların cumartesi günleri de açık olması ve öğretmenlerin haftanın altı günü çalışıyor olması sebebiyle Japonya'daki sınıf öğretmenlerinin diğer ülkelerdeki meslektaşlarına kıyasla daha fazla iş yüküne sahip olduğu gözükmemektedir.

Tablo 5.2.

Seçili Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin Yıllık Çalışma Saatleri

Ülkeler	Net Çalışma Saati	Toplam Çalışma Saati
Almanya	805	1793
İngiltere	635	1265
Singapur	1692	1800
Avustralya	868	-
Japonya	707	1876
Seçili Ülkelerin Ort.	929	1683.4
Türkiye	621	1140

Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin haftalık ders saati resmi olarak 30 saat belirlenmiştir. Seçili ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin haftalık çalışma süresinin daha azdır. Ancak sınıf mevcutlarının ortalaması karşılaştırıldığında Japonya'dan sonra en kalabalık sınıfların Türkiye'de oluşu, Türkiye'deki öğretmenlerin ders dışındaki iş yüklerinin fazla olduğu görülmektedir.

Avustralya ve İngiltere gibi ülkelerdeki öğretmenlerin başarı durumlarının sıklıkla denetlenmesi ve sonunda çeşitli yaptırımların olması öğretmenler üzerinde stres unsuru olarak görülmektedir. Türkiye'de zaman zaman buna benzer uygulamalar için adımlar atılsa da henüz fiilen gerçekleşmemiştir. Singapur ve Japonya'da benzer bir uygulamaya rastlanmamıştır. Almanya'da ise sınıf öğretmenlerinin dördüncü sınıfın sonunda verdikleri tavsiye mektuplarının önemi öğretmenler üzerinde büyük bir sorumluluk oluşturmaktadır.

Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin çalışma koşullarını seçili ülkelerdeki öğretmenlerin koşulları ile kıyasladığımızda birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin mevcut durumun dikkate alınması gerekmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden bir kısmı

birleştirilmiş sınıfların fiziki olanaklarının iyileştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca dezavantajlı bölgelerde görev yapan öğretmenlere farklı haklar verilmesi gerektiği de vurgulanmıştır. İkili eğitim modelinin seçili ülkelerde uygulanmaması dikkat çeken farklardan biridir. Türkiye’de büyük şehirlerin bazı bölgelerinde uygulanmak zorunda kalınan bu sistemin öğretmenlerin eğitim ortamlarında verimli zaman geçirebilmesini olumsuz etkilediği görülmektedir. Bu duruma dair iyileştirmelerin devam edilmesi gerekmektedir. Derslik sayılarının daha da arttırılması buna bağlı olarak sınıf mevcutlarının istenilen düzeye getirilmesi öğretmenlerin verimli çalışmalarına etki edeceği söylenilebilir.

5.1.3. Sınıf Öğretmenlerinin Maaşları ve Ek Ödemelerine İlişkin Sonuçlar

Tablo 5.3’de yer alan bilgiler seçili ülkelerin Eğitim Bakanlıklarının resmi web sayfalarından ve OECD’nin eğitim raporlarında yer alan veriler kullanılarak hazırlanmıştır. Buna göre öğretmenlerin başlangıç maaşlarına bakıldığında en yüksek maaşın Almanya’daki sınıf öğretmenleri almaktadır. Tecrübeye bağlı maaş artışlarına bakıldığında ise Japonya’daki tecrübeli sınıf öğretmenleri almaktadır. Seçili ülkeler ile Türkiye karşılaştırıldığında en düşük maaşları Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin aldığı görülmektedir.

Tablo 5.3.

Seçili Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin Yıllık Maaşları

Ülkeler	Başlangıç Maaşları	15 Yıllık Tecrübe Sonrası Maaşları
Almanya	46.456 ABD Doları	55.771 ABD Doları
İngiltere	30.204 ABD Doları	44.145 ABD Doları
Singapur	38.000 ABD Doları	-
Avustralya	34.193 ABD Doları	47.445 ABD Doları
Japonya	27.996 ABD Doları	62.442 ABD Doları
Seçili Ülkelerin Ort.	34.969 ABD Doları	52.450 ABD Doları
Türkiye	8.197 ABD Doları	9.358 ABD Doları

Türkiye’deki sınıf öğretmenlerine verilen maaşları ve ek ödemeleri seçili ülkeler ile karşılaştırdığımızda Türkiye’nin oldukça aşağıda kaldığı görülmektedir. Bu hesaplamalara derse girilen zaman zarfında alınan ek ders ücretleri dâhil edildiğinde de mevcut sıralamanın değişmediği görülmüştür. Özellikle tecrübeye bağlı maaş artışı

karşılaştırıldığında seçili ülkelerde kıdeme bağlı maaş artışının hayli fazla olduğu dikkat çekmektedir. Ek ders ödemesi uygulamasına diğer ülkelerde rastlanmazken bunun yanı sıra sınav ücretleri, egzersiz ücretleri, eğitim öğretime hazırlık ödeneği gibi uygulamalara da rastlanmamaktadır.

Seçili ülkelerdeki tecrübeli öğretmenlerin aldıkları maaşlar OECD ortalamasının hayli üstünde iken Türkiye’de bu sıralama başlangıç maaşlarının sırlamasına göre çok daha gerilerdedir. Türkiye’deki sınıf öğretmenleri orta gelir grubuna mensup görülmektedir. Ayrıca İstanbul gibi yaşam koşullarının pahalı olduğu büyükşehirlerde öğretmenlerin alım güçlerinde daha düşük olduğu söylenilebilir.

Seçili ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin aldıkları maaşlara bakıldığında, öğretmenlik eğitimi sırasında maaş ödemesi yapılan Singapur’daki sistem dikkat çekmektedir. Japonya’daki öğretmen maaşlarının ülke içinde hayli yüksek görüldüğü ancak ABD dolarına göre değerlendirip OECD ortalaması ile kıyaslandığında mevcut durumu tam olarak yansıtmadığı göze çarpmaktadır. Bu duruma dair OECD’nin 2012 yılında yayınlamış olduğu raporda Japon para biriminin ABD doları karşılığının OECD ülkeleri arasında oldukça düşük olduğuna ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Buna rağmen Japonya’daki öğretmen maaşlarının seçili ülkeler arasında Singapur’dan sonra geldiği görülmektedir.

İngiltere ve Avustralya’da dezavantajlı bölgelerdeki öğretmenlere verilen ek ödemeler ve farklı imtiyazların Türkiye’de ve diğer ülkelerde uygulanmadığı görülmektedir. Bu durum Türkiye’deki öğretmenler tarafından eksiklik olarak nitelendirilmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı özellikle doğu bölgelerinde görev yapan öğretmenlere teşvik niteliğinde düzenlemeler yapılması gerektiğini vurgulamıştır. Katılımcıların en çok üzerinde durdukları bir diğer husus eş yardımı ve çocuk yardımlarının miktarıdır. Türkiye’deki sınıf öğretmenleri yapılan çocuk ve eş yardımının ülke şartları içinde çok yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Seçili ülkelerin hepsinde yer alan eş ve çocuk yardımlarının miktarı karşılaştırıldığında en düşük ödemenin Türkiye’deki öğretmenlere yapıldığı belirlenmiştir. Özellikle Türkiye’deki çocuk yardımının miktarı seçili ülkeler ile kıyaslandığında cüzi nitelikte olduğu söylenilebilir.

Türkiye’deki öğretmenlerin maaşları ve ek ödemeleri ile ilgili görüşlerine bakıldığında katılımcıların %95’inin öğretmen maaşlarını yetersiz bulduğu saptanmıştır. Tecrübeye bağlı maaş artışının çok az oluşu, öğretmenlerin niteliklerine göre maaşlarında artış olmaması katılımcıların gözünde eksiklik olarak nitelendirilmiştir. Araştırmada yer alan

katılımcılar tarafından öğretmen maaşlarına son on yıllık süre zarfında iyileştirmeler yapıldığını ancak bunun yeterli olmadığı belirtilmiştir. Maaşların yanı sıra çok fazla ek ödemelerin yapılıyor olması katılımcıların gözünde yeterli görülmemiştir. Yapılan ek ödemelerin düşük olan maaşlara takviye niteliği taşıdığı, ders dışında alınan görevlere ek ders saati ücreti yerine daha tatmin edici ücretlendirmelerin yapılması gerektiği ifade edilmiştir.

Sonuç olarak katılımcıların görüşlerinin büyük bir kısmı öğretmenlerin maaşları ve ek ödemelerinin “yetersiz” olduğu şeklindedir. Seçili ülkelerdeki mevcut maaşlar ve ek ödemeler ile Türkiye’deki ödemeler karşılaştırıldığında sonucun katılımcıların görüşlerini destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Buna göre Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin maaşlarda iyileştirilmelerin yapılması, eş yardımı ve çocuk yardımı miktarının artırılması, maaş karşılığı girilen ders saatlerinin branş öğretmenleri ile aynı olması, nitelikli öğretmenlerin maaşlarında artış yapılması, dezavantajlı bölgelerde görev yapan öğretmenlere maddi destek verilmesine ilişkin taleplerinin olduğu saptanmıştır.

5.1.4. Sınıf Öğretmenlerinin İzin ve Tatillerine İlişkin Sonuçlar

Seçili ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin izin ve tatillerini karşılaştırdığımızda sömestr tatilleri ve yaz tatilleri toplamında izinlerin Almanya’da 12 hafta, İngiltere’de 11 hafta, Singapur’da 12 hafta, Avustralya’da 10 Hafta ve Türkiye’de 10 hafta olduğu görülmektedir. Buna göre seçili ülkelerdeki izin ve tatil sürelerinin benzerlik gösterdiği söylenilebilir. Hamile öğretmenlerin ücretli doğum izinlerine bakıldığında Almanya’da 14 hafta, Avustralya’da 6 hafta ve Türkiye’de 16 hafta olduğu görülmektedir. Seçili ülkelere göre Almanya’da hamile öğretmenlere doğum sonrasında çeşitli seçenekler sunulmaktadır. Öğretmenlerin özellikle ilk bir yıl bebeğin bakımını kendisinin yapmasına teşvik eder nitelikte adımlar atıldığı görülmektedir. Seçili ülkelerden İngiltere ve Avustralya’da doğum sonrası ücretsiz izne ayrılan öğretmenlere izin dönüşünde iş garantisi verilmediği görülmektedir. Japonya’da ise doğum sonrası izinler ile ilgili özel uygulamaların yaygın olarak yer almadığı görülmektedir. Seçili ülkeler arasında doğum izninin en uzun olduğu ülkenin Türkiye olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın katılımcılarının konuya dair görüşlerine bakıldığında verilen 16 haftalık iznin tatmin eder nitelikte olmadığı görülmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı doğum sonrası ücretli iznin en az altı ay olması gerektiğini belirtmiştir. Almanya’daki doğum

sonrası anne- bebek birlikteliğini teşvik eden uygulamaların ya da benzer nitelikte sistemlerin Türkiye’deki öğretmenler tarafından kabul görülebileceği tespit edilmiştir.

Türkiye’deki öğretmenlerin yıllık izinlerine ilişkin katılımcılar ile yapılan görüşmelerde birinci dereceden akrabasının vefatının ardından verilen iznin yetersiz olduğunun sıkça belirtildiği görülmüştür. Buna göre katılımcıların beklentisi devletin öğretmenin acısını paylaşıp nitelikte olması şeklindedir. Birinci dereceden yakınına kaybeden bir öğretmenin bir haftalık izin sonrasına derse girmesini beklemenin doğru olmadığı söylenilebilir.

5.1.5. Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemelerine İlişkin Sonuçlar

Tablo 5,4’te seçili ülkelerdeki sınıf öğretmenlerine sunulan kariyer basamakları yer almaktadır. Buna göre İngiltere ve Singapur’da diğer ülkelere kıyasla daha fazla kariyer basamağının öğretmenlere sunulduğu söylenilebilir. Ayrıca Türkiye’de okul müdürlüğü ya da müdür yardımcılığı terfi olarak nitelendirilmezken diğer ülkelerde kariyer basamağı şeklinde yer aldığı görülmektedir.

Tablo 5.4.

Seçili Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin Terfi ve İlerlemeleri

Ülkeler	Terfi Basamakları
Türkiye	Şube Müdürü Bakanlık Müfettişi/Yardımcılığı
Almanya	Okul Müdürü
İngiltere	Performans Eşiği İleri Düzey Beceri Öğretmeni Mükemmel Öğretmen
Singapur	Okul Müdürü Sınıf Öğretmenliği Kariyer Rotası Öğretim Çerçevesi Programı Öğretmen Akademisi Öğretmenler Çalışması ek Programı
Avustralya	Okul Müdürü Deneyimli Öğretmen Müdür Yardımcısı Müdür Başyardımcısı
Japonya	Okul Müdürü Başöğretmenlik Okul Müdürü

Seçili ülkelerdeki öğretmenlerin terfi ve ilerlemelerine dair uygulamalar karşılaştırıldığında, Almanya, İngiltere, Singapur, Avustralya ve Japonya’da

öğretmenlerin terfi ve ilerlemede en önemli kriterin performans ve başarı durumlarının olduğu görülmüştür. Türkiye’deki öğretmenlerin terfi sisteminde yıl bazı değerlendirmelerin yapıldığı yalnızca yüksek lisans ve doktora diplomalarının birer derece ilerleme hakkı verdiği görülmektedir. Almanya’da öğretmenlerin terfi ve ilerlemede tecrübeye bağlı değişimlerin dikkate alınmadığı görülmektedir. Ayrıca İngiltere’de öğretmenlerin yalnızca birinci maaş basamağında yıllara göre maaş artışı olmaktadır. İstenilen performans düzeyinde olmayan öğretmenler diğer maaş aralığına geçememektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu seçili ülkeler ve Türkiye’deki uygulamanın arasındaki farklara ilişkin yorumlar yapmışlardır.

Araştırmada yer alan katılımcılar Türkiye’de herhangi bir terfi sisteminin olmadığını ve terfi olunması için yıl bazı değerlendirmelerin yeterli olmaması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca bu sistem de yüksek performans sergileyen öğretmenlere herhangi bir teşvik edici uygulamanın bulunmaması öğretmenler arasında adaletsizlik olarak nitelendirildiği görülmektedir. Katılımcıların neredeyse tamamı yüksek performansın terfi ve ilerlemeye etki etmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Buna göre Türkiye’deki öğretmenlerin kalıcı bir kariyer basamakları sistemine, terfi ve ilerleme sisteminin değişimine dair beklenti içinde oldukları söylenilebilir. Ayrıca İngiltere’de öğretmenlere sunulan beş farklı unvanın yine Singapur, Avustralya ve Japonya’daki öğretmenlere sunulan kariyer basamaklarına dair unvanların Türkiye’de bulunmadığı göze çarpmaktadır. Türkiye’de kısa bir süre yürürlüğe konulan uzman öğretmen ve başöğretmenlik uygulamasının performansa bağlı olmaması öğretmenler nezdinde kabul görmediği söylenilebilir. Öğretmenlerin beklentisi yüksek performans sergileyen öğretmenlere çeşitli kadro ve unvan verilmesi ve öğretmenlerin olumlu performans sergilemeye teşvik edici adımların atılması yönünde olduğu görülmektedir.

Seçili ülkelerdeki eğitim yöneticilerinin belirlenmesinde uygulanan bazı kriterler göze çarpmaktadır. Özellikle Singapur’da yapılan öğretmenlerin uzun zamanlı değerlendirilmeleri ve ilgili kurumun yönlendirme raporu dikkat çekmektedir. Almanya, İngiltere, Singapur, Avustralya ve Japonya’da okul müdürlüğü kalıcı kadro verilir ve müdür olan kişi terfi etmiş görülmektedir. Maaş dereceleri müdürlük statüsünde değişmektedir. Ayrıca alınan maaşların müdürlük yapılan okulun yönetim zorluğuna göre değiştiği görülmektedir. Türkiye’de ise diğer ülkelere göre daha farklı uygulamanın sürdüğü görülmektedir. Buna göre okul müdürlüğü bir kadro olarak görülmektedir ve bu nedenle herhangi bir terfi söz konusu değildir. Öğretmenlikten okul yöneticiliğine geçen

bir kişi yalnızca aylık 100 TL ve 200 TL arasında değişen bir tutar almaktadır. Bunun dışında öğretmenlik maaşında ve ek ders ödemelerinde herhangi bir değişiklik yapılmamaktadır. Ayrıca tüm okul yöneticileri dört yıllığına görevlendirilmektedir. Dört yıl sonra ilgili sınavlara başvurmadıklarında aynı okulda ğretmen olarak görev yapmaya devam etmektedirler. Okul yöneticiliği sırasında farklı bir okula ya da ile okul yöneticisi olarak başvurma hakları bulunmamaktadır. Bu durumun öğretmenler nezdinde olumsuz nitelendirildiği söylenilebilir. Katılımcıların bir kısmı eğitim yöneticiliğini mevcut uygulamada kariyer basamağı olarak görmediklerini belirtmişlerdir. Seçili ülkelerde okul müdürlüğünün ya da müdür yardımcılığının kariyer basamağı olarak nitelendirilmesi Türkiye’de uygulamalar arasında dikkat çeken farklardan biridir.

Sonuç olarak Türkiye’de terfi ve ilerle sisteminin işlevsel bulunmadığı, öğretmenlerin emekli olana kadar yaklaşık 20 yıl aynı basamakta kaldığı görülmektedir. Performansa dayalı terfi sisteminin olmadığı, yüksek performans sergileyen öğretmenlerin teşvik edilmediği bu durumunun iyileştirilmesine yönelik beklentilerin olduğu görülmektedir. Ayrıca okul yöneticiliğinin geçici olarak ve belirli bir kadro verilerek yapılmadığı bu nedenle kariyer basamağı olarak görülmediği saptanmıştır. Seçili ülkelerde mevcut durumun birbiri ile benzerlik gösterdiği, Türkiye’de bu tür uygulamalara ihtiyaç duyulduğu söylenilebilir. Ayrıca Türkiye’de hizmet içi eğitimler sonucu alınan sertifikaların ve ayrıca elde edilen diplomaların terfi ve ilerlemede herhangi bir etkisinin olmamasının eksiklik olarak nitelendirildiği, duruma ilişkin düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

5.1.6. Sınıf ğretmenlerinin Yer Değiştirmelerine ve Tayin Haklarına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin yer değiştirmeleri ve tayin haklarına ilişkin seçili ülkeler ve Türkiye’deki mevcut durum karşılaştırıldığında Almanya, Singapur ve Avustralya’da tayin istemek için geçerli bir sebebin belirtilmesi gerektiği görülmektedir. İngiltere’de öğretmenlerin sözleşmeli olmaları sebebiyle sözleşme süresi dolduğunda istedikleri okullara başvurup yer değiştirdikleri görülmektedir. Bunun dışında Almanya ve Japonya’da belirli durumlarda zorunlu rotasyon uygulaması bulunduğu dikkat çeker niteliktedir. Seçili lkeler ve Türkiye karşılaştırıldığında tayin hakkında kullanılan hizmet puanı uygulamasının yalnızca Türkiye’de uygulandığı göze çarpmaktadır.

Konuya ilişkin öğretmen görüşlerine bakıldığında özellikle sınıf öğretmenlerinin yer değiştirmelerinin çok zor olarak nitelendirildiği görülmektedir. Doğu bölgeleri ve illerin zorunlu hizmet bölgelerinin dışındaki yerlerde çalışmak için gerekli hizmet puanlarının yüksek oluşu öğretmenler tarafından eleştirilmektedir. Ayrıca illerin iyi diye nitelendirilebilecek okullarında çalışan öğretmenlerin çok uzun yıllar aynı yerlerde görev yapmaları diğer öğretmenlerin gözünde olumsuzluk olarak değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin sorun olarak gördükleri bu duruma yönelik çözüm bekledikleri görülmektedir.

5.1.7. Sınıf Öğretmenlerine Uygulana Disiplin Cezalarına İlişkin Sonuçlar

Seçili ülkelerdeki öğretmenlere uygulanan disiplin cezaları karşılaştırıldığında cezaya tabi olan eylemlerin neredeyse benzer olduğu görülmektedir. Ancak Almanya’da okullarda öğretmen sebebiyle öğrenci azalmasının cezai durum olarak görülmesi dikkat çekmektedir. Ayrıca Japonya’da ve Türkiye’de maaşların azaltılması cezasının benzer olduğu görülmektedir. Seçili ülkeler arasında disiplin cezalarının en az uygulandığı ülke Singapur’dur. Türkiye’de son yıllarda öğretmenlerin şikâyet edildikleri mercilerin sayısı artmıştır. Söz konusu uygulamalar ile ilgili diğer ülkelerde herhangi bir veriye ulaşılmazken Türkiye’deki bu durum katılımcılar tarafından oldukça eleştirilmiştir. Eğitimde iç denetimi sağlaması açısından bu kanalların aktif olarak kullanılıyor olması hem iyi hem de kötüye kullanmaya açık olduğu söylenilebilir. Katılımcılar bazen eğitimcilerin gereksiz, mesnetsiz, yersiz iddialara maruz kaldığını ve üzerine atılan suçlardan aklanmak için enerjisini boşa harcadıklarını belirtmişlerdir. Eğitimcileri bu kısıkaçtan kurtarmak adına adımların atılması gerekli olduğu görülmektedir.

5.1.8. Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Haklarına İlişkin Sonuçlar

Tablo 5.5’e bakıldığında, sınıf öğretmenlerinin emeklilik sonrasında aldıkları maaşların emekli olmadan önceki son maaşlarına oranının verildiği görülmektedir. Buna göre emekli maaşının son maaşa oranının en yüksek olduğu ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir. İngiltere’de kariyer grubu öğretmenlerin son maaşlarını aldıkları göze çarparken Singapur’da ise emekli maaşlarının devlet tarafından ödenmediği görülmektedir. Ayrıca diğer ülkelerden farklı olarak Japonya’da emekli olan sınıf öğretmenlerine devletin ödediği maaşın yanı sıra zorunlu üye oldukları sendika da emekli maaşı ödemektedir.

Tablo 5.5.**Seçili Ülkelerdeki Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Maaşı Oranları**

Ülkeler	Emeklilik Maaşı Oranı
Türkiye	%64,5
Almanya	%42
İngiltere	%40 (Kariyerli öğretmenler son maaşlarını alırlar)
Singapur	Emekli devlet tarafından ödenmez (CPF)
Avustralya	-----
Japonya	%62 (Sendika Maaşı)
OECD Ort.	%57

Seçili ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin emekliliğe esas yaşlarına bakıldığında ortalama 60-65 yaş arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre emeklilik yaşlarının hemen hemen aynı olduğu söylenilebilir. Emekli ikramiyelerin miktarları karşılaştırıldığında Singapur ve Japonya da verilen emekli ikramiyelerinin Türkiye'deki verilen emekli ikramiyesi ile karşılaştırıldığında Singapur ve Japonya'daki ödemelerin yaklaşık beş kat daha fazla olduğu görülmektedir. Singapur'da emekli olan öğretmenler devlet ödemesinin dışında Türkiye'deki emekli ikramiyesinin yaklaşık iki katı kadar Merkezi Yardım Fonu ikramiyesi de almaktadır. Ayrıca Almanya ve İngiltere'de devlet tarafından ödenen emekli ikramiyesi gibi bir uygulamaya rastlanmamaktadır. Bu ülkelerde öğretmenlerin bireysel emeklilik işlemleri mesleklerinin ilk aylarından itibaren devlet tarafından desteklenmektedir. Bu nedenle emekliliğe hak kazanıldığında bireysel emeklilik fonundan emekli ikramiyesi alınır. Ancak bu ikramiyelerin miktarı Singapur ve Japonya'daki ödemeler kadar yüksek değildir. Bu durum Almanya ve İngiltere'deki öğretmenler tarafından eleştirilmektedir. Singapur'da seçili ülkelere farklı olarak öğretmenlere emekli maaşı devlet tarafından ödenmemektedir. Merkezi yardım fonu tarafından mesleğin başında imzalana sözleşmede yer aldığı şekilde ödemeler yapılmaktadır. Japonya'da ise yine seçili ülkelere farklı olarak emekli olan öğretmenlere hem devlet emekli maaşı öder hem de zorunlu üye oldukları sendika tarafından maaş ödendiği görülmektedir. Sonuç olarak seçili ülkelerdeki emeklilik hakları karşılaştırıldığında en düşük maaşların ve ikramiyelerin Türkiye'deki öğretmenlere verildiği söylenilebilir.

Türkiye’de öğretmenlerin emeklilik haklarına ilişkin katılımcıların görüşlerine bakıldığında araştırmaya katılan herkesin emekli ikramiyelerini ve maaşlarını yetersiz olarak gördükleri saptanmıştır. Türkiye’deki öğretmenlerin emeklilik maaşlarını OECD ülkelerinin ortalamasından düşük olması katılımcıların duruma ilişkin eleştirilerini destekler nitelikte olduğu söylenilebilir. Katılımcılar özellikle emekli olunduğunda yapılan yardımların kesilmesini haksızlık olarak nitelendirmektedirler. Bunun dışında emeklilik maaşının hesaplanmasında yapılan ek ders ödemelerinin ve yardımlarının değerlendirmenin dışında tutulması ancak vergi ödemelerine dâhil edilmeleri katılımcılar tarafından olumsuz bir durum olarak görülmektedir. Ayrıca emekliye ayrılan pek çok öğretmenin ücretli öğretmen olarak okullarda ya da daha farklı kurumlarda çalışma devam ettikleri de görülmektedir. Türkiye’deki sınıf öğretmenlerin, emekli olduklarında maaşlarındaki azalmaya ve ek ödemelerinin kesilmesine bağlı olarak alım güçlerinin ve hayat standartlarının düştüğü söylenilebilir.

5.2. Öneriler

Öneriler; uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik olmak üzere ele alınmıştır.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin özlük haklarının iyileştirilmesi adına katılımcıların önerileri ve seçili ülkelerdeki kabul gören uygulamalara bakıldığında aşağıda belirtilen düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu saptanmıştır.

- Öğretmenlik eğitimi için kabul edilen adayların eğitim fakültelerine yalnızca sınavla alınması yerine adayların mesleğe uygun karakter özelliklerinin de değerlendirildiği bir sistem uygulanmalıdır.
- Öğretmenlerin mesleki saygınlığını artırılması ve toplum gözünde mesleğin yıpranmasının önüne geçilmelidir.
- Öğretmenliği cazip kılan iş güvencesi korunmalıdır.
- Öğretmenliğin uzmanlık mesleği olmasından dolayı maaşlarının diğer meslek alanlarına bakılarak iyileştirilmesi gerekmektedir.
- Maaşlarında vergi dilimi, vergi matrahı gibi kavramlarla ciddi kesintilere uğratılmasının önüne geçilmelidir.
- Öğretmenlerin emeklilik durumlarında ek göstergelerin tatmin eder şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

- Ek ders ücretleri artırılmalı ve ek derslerin emekli maaşına etki etmesi sağlanmalıdır.
- Öğretmenlerin mesai saatleri dışında aldıkları görevlerde verilen ücretlerin artırılması gerekmektedir. Bu konuya ilişkin diğer meslek gruplarındaki memurlardan farklı uygulamalar yapılmamalıdır.
- Maaş karşılığı girilmesi gereken ders saati uygulamasında değişiklikler yapılmalı branş öğretmenleri ile eşit şartlarda değerlendirmelerin yapılması sağlanmalıdır.
- Öğretmenlerin maaş iyileştirmeleri enflasyona ezdirmemenin ötesine geçirilerek refah payı verilerek desteklenmelidir.
- Emekli maaşları artırılmalıdır. Öğretmenlerin aldığı ücret ve aylıkların tamamı emekli maaşına yansıtılmalıdır. Performansı düşmüş ve enerjisi azalmış öğretmenlerin emekli olmaları teşvik edilmelidir.
- Eş ve çocuk yardımı miktarlarının tatmin edici düzeyde artırılmasını sağlanmalıdır.
- Dezavantajlı bölgelerde çalışan öğretmenler maddi ve manevi olarak desteklenmelidir.
- Özellikle İstanbul gibi hayat standartlarının oldukça yüksek olduğu yerlerde görev yapan öğretmenlere bazı ekonomik imtiyazlar verilmelidir.
- Çalışanla çalışmayanı ayırt eden bir sistem kurulmalıdır. Çalışanların performansına göre kademelendirilmesi sağlanmalıdır. Mesleğinde yeterli olmayan ve üretmeyen eğitim çalışanları, bir takım eğitimlerden geçirilmeli ve motive edilmelidir.
- Öğretmenlerin akademik kariyer yapmaları özendirilmelidir. Kendini yenileyebilen eğitimcilerin Bakanlık bünyesinde tutunabileceği bir sistem inşa edilmelidir.
- Sistemde öğretmene güvenilmelidir. Karar alınırken, yukarıdan aşağıya değil, aşağıdan yukarıya doğru bir hareket benimsenmeli ve öğretmenlerin sisteme daha fazla katkı vermeleri sağlanmalıdır.
- Öğretmenlerin doğum sonrası izinlerinin artması yönünde düzenlemeler yapılmalıdır.
- Sınıf mevcutlarında yapılan iyileştirmeler devam etmeli, öğretmenlerin iş yükleri açısından eşit ortamlarda çalışmaları sağlanmalıdır.

- Okulların fiziki koşulları günden güne iyileşmektedir. Ancak özellikle dezavantajlı bölgelerdeki imkânsızlıkların giderilmesi adına adımlar atılmaya devam etmelidir.
- Memurlara birinci dereceden yakınının vefatının ardından verilen 7 günlük iznin yetersiz olduğu bu konuda devletin kişinin acısını paylaşır nitelikte adımlar atmalıdır.
- Öğretmenlere uygulanması söz konusu olan rotasyon sisteminde bir düzenlemeye gidilmeli söz konusu sınırların adil ve aile bütünlüğüne zarar vermeyecek bir şekilde belirlenip uygulanması gerekir.
- Sınıf öğretmenlerinin yer değiştirmelerinde mevcut durum değiştirilmeli, sistematik bir düzenleme yapılmalıdır.
- Disiplin cezalarının aktif bir şekilde uygulanması, bu cezaların işleme konulmasını kişilerin inisiyatifinde olmayacak şekilde düzenlemeler yapılmalıdır.
- Öğretmenleri oldukça fazla yıprattığı görülen şikâyet hatlarına erişimin bu denli kolay olunmaması, yapılan suçlamalarda yalnızca kişinin beyanının dikkate alınmasının önüne geçilmelidir. Diğer uzmanlık gerektiren meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenlerin koruma altına alındığı kanunlar çıkartılmalıdır.
- Öğretmenlerin aldıkları tüm sertifika ve diplomaların terfi ve ilerlemesinde etkili olacağı düzenlemeler yapılmalı ve kendilerini geliştirmeleri somut olarak teşvik edilmelidir.
- Öğretmenlerin kültürel zenginliklerini ve dünya görüşlerini olumlu etkileyecek nitelikte eğitim gezilerine ücretsiz katılımları sağlanmalıdır.
- Öğretmenlere verilen bazı ekonomik imtiyazlar genişletilmeli ve müze gibi yerlere ücretsiz girmeleri sağlanmalıdır.
- Seçili ülkelerin bir kısmında uygulanmakta olan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin harcamaların devlet tarafından karşılanması olanağı Türkiye’deki öğretmenlere de sunulmalıdır.
- Öğretmenlerin terfi ve ilerleme hakları emekli oluncaya kadar devam etmeli ve maaş derecesindeki ¼ basamağında sabit kalınma durumu değiştirilmelidir.
- Bireysel emeklilik sisteminde devlet desteği öğretmenleri tatmin eder niteliklere getirilmelidir.

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Gelecekte sınıf öğretmenlerinin özlük hakları ile ilgili yapılacak araştırmalara yönelik öneriler;

- Ülkeler eğitim ile ilgili politikalarını geliştirirken sıklıkla gelişmiş ülkelerdeki benzer durumlara ilişkin uygulamaları incelerler. Bu durum Türkiye için de geçerlidir. 2005 yılında başlayan reform süreci de özellikle Avrupa birliği ülkeleri ve uluslararası sınavlarda başarılı olan ülkelerin eğitime dair attıkları adımları inceleyerek gerçekleşmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de oldukça sınırlı sayıda yayın yapılan karşılaştırmalı eğitim çalışmalarının artması gerektiği görülmektedir. Bu şekilde diğer ülkelerin politikaları ve kullandıkları yeni yöntemler incelenebilir. Türkiye bağlamına uyarlanabilecek eğitimsel yenilik ve anlayışlar adapte edilebilir. Bu anlamda eğitim araştırmacıları genel eğitim sistemlerinin yanı sıra daha spesifik alanlarla ilgili de karşılaştırmalı eğitim çalışmaları gerçekleştirilebilirler. Ayrıca bir karşılaştırmalı eğitim yöntemi olarak ifade edilmek istenirse, kullanılan yatay yaklaşımın yanında tarihsel, jüllien, analitik, nicel-istatistiksel vb. yöntemler kullanılarak karşılaştırmalar yapılabilir.
- Bu çalışmada öğretmen görüşleri ve doküman analizine dayanarak veriler edinilmiştir. Gözlem yöntemi kullanılan araştırmalar yapılabilir.
- Bu çalışma, öğretmenlerin yalnızca sosyo-ekonomik özlük haklarına dair uygulamaları kapsamaktadır. Oysa öğretmenlerin bu hakların dışında sahip oldukları ya da olmaları gereken pek çok haklar da bulunmaktadır. Bu anlamda ileride yapılacak araştırmaların içeriğinin sadece söz konusu haklarla sınırlı kalmayıp öğretmenlerin sahip oldukları ve sahip olmaları gereken diğer hakları da kapsaması önemlidir.
- Bu araştırmada nitel araştırma tekniklerinin kullanılmış olması, verilerin sağlam ve derinlemesine tekniklerle analiz edilerek sorgulanmasına imkân vermesine rağmen hem nitel hem de nicel araştırma desenlerinin birlikte kullanıldığı karma yöntemlerin kullanılması, hem bu konuda daha kapsamlı verilerin elde edilmesini sağlayacak hem de var olan katkıların çerçevesini daha da genişletebilecektir.
- Bu araştırmada yalnızca sınıf öğretmenlerinin, sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları haklara ilişkin görüşleri alınmıştır. Ancak, öğretmen haklarına dair atılacak adımlardan etkilenen diğer branş öğretmenlerinin de görüşlerinin alınması daha kapsamlı bulguların elde edilmesine olanak sağlayabilir.

- Söz konusu araştırmada sınırlılıklardan dolayı yalnızca seçili altı ülke ile Türkiye’deki uygulamalar karşılaştırılmıştır. Avrupa Birliği üye ülkeleri ya da diğer kıtalardan/ülkelerden uluslar arası sınavlarda kendini kanıtlamış (Hollanda, Finlandiya, vb.) ülkeler ile yapılacak karşılaştırma çalışmaları ile konuya farklı perspektiflerden bakma imkanı olabilir.



KAYNAKÇA

- Adamson, B. ve Morris, P. (2014) Comparing Curricula. *Comparative Education Research; Approaches and methods* pp. 309-332. Hong Kong: Comparative Education Research Centres, University of Hong Kong; Springer
- Akay, N. (2004). Japon ruhu. *Uluyma Türk Japon Kültür Derneği Dergisi*, (2) 107–115.
- Akçamete, G. (2005). Öğretmen yetistirmede kalite sorunları çalıştayı açılış konuşması, *Öğretmen Yetistirmede Kalite Sorunları Çalıştay*, Ankara, 1-3 Mart 2005, ss.4-6
- Arani, M., R., S. ve Matoba, M. (2006). Challenges in japanese teachers' professional development: a focus on an alternative perspective. *Comparative Education in Teacher Training*, Vol. 4, Edited by N. Popov, C. Wolhuter, C., Heler, M., Kysilka, Bulgarian Comparative Education Society and Bureau for Educational Services, pp. 107–115
- Argon, T. (2010). *21. Yüzyılda eğitim biliminde yönelimler*. Eğitim Bilimine Giriş, Kıröğlu, Kasım ve Elma, Cevat (ed.), Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, ss. 316-344
- Aslan, N. (2009). *Avrupa Birliğı Ülkelerinde ve Türkiye’de Okul Yöneticilerinin Yetistirilme ve Atanmalarının Karşılaştırılması ve Bir Model Önerisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Almanya Konsolosluğu, (2017). <https://turkei.diplo.de/tr-tr/thema/kültür>
- Auguste, B., Kihn, P. ve Miller, M. (2010). Closing the talent gap: Attracting and retaining top third graduates to careers in teaching. *McKinsey&Company*. <http://mckinseysociety.com/downloads/reports/>
- Australian Government Department of Education, Science and Training (AGDEST) (2003). Australia’s teachers: australia’s future –advancing innovation, *Science, Technology and Mathematics*. http://www.dest.gov.au/NR/rdonlyres/14C1A4EA-F405-4443-B6BB-395B5ACED1EA/1662/Main_Report.pdf
- Avustralya Hükümeti Eğitim ve Öğretim Bölümü, (2017). Teacher salaries. <https://www.education.gov.au/searc/site/teachers.salaries>
- Avustralya Hükümeti Eğitim ve Öğretim Dairesi Başkanlığı, (2017). Australian government, department of education and training. <https://www.education.gov.au/directories/australia/education>
- Avustralya Öğretmen ve Okul Liderliğı Enstitüsü, (2017). For teachers. <https://www.education.gov.au/teachers>
- Ayas, A. (2009). Öğretmenlik mesleğinin önemi ve öğretmen yetistirmede güncel sorunlar. *İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10, (3) 1–11.
- Aynal S. (2012). *Karşılaştırmalı eğitim yansımaları*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Bakioğlu, A. ve Göçmen. G. (2013). Singapur eğitim sistemi. Ayşen Bakioğlu (Ed.), *Karşılaştırmalı eğitim yönetimi* (ss. 127-155). Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.

- Bal, B. ve Başar, E. (2014). Finlandiya, Almanya, Singapur ve Türkiye'nin eğitim sistemleri açısından kademeler arası geçiş sistemlerinin karşılaştırılması. Çukurova Üniversitesi Türkoloji Makale Bilgi Sistemi, No: 18776, 1-24.
- Balay, R. (2004). Küreselleşme, bilgi toplumu ve eğitim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, cilt: 37, sayı: (2) 61-82
- Balcı, A. (2001). *Etkili okul ve okul geliştirme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Barber, M. ve Mourshed, M. (2009). Shaping the future: How good education systems can become great in the decade ahead. *McKinsey & Company*. http://www.mckinsey.com/locations/southeastasia/knowledge/Education_Round_table.pdf
- Bavyera Eyaleti Eğitim, Kültür, Bilim ve Sanat Bakanlığı, (2017). <https://www.km.bayern.de/>
- Bjork, C. (2000). The role of the principal and responsibility for improving the quality of teaching in japanese schools. *AERA Annual Meeting*, New Orleans.
- Bowen, H ve Fincher, C. (1980). Investment in learning: the individual and social value of american higher education, *Jossey Bass Publishers*, San Francisco.
- Bozkurt, E. (2003). *Genel Hukuk Bilgisi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Bray, A.(2005). *Education and Society in Hong Kong and Macao*
- Bray, M., Adamson B., ve Mark M. (2007). *Comparative education research: Approaches and methods*. CERC Studies in Comparative Education, Vol. 19, New York.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Carter, M. ve Francis, R. (2001). Mentoring and beginning teacher's workplace. *Asia Pacific Journal of Teacher Education*, 12 (3), 249–262.
- Cihan, A. (2006). *Japonya'da eğitim, kültür ve modernleşme*. İstanbul: Ark Yayınları.
- Commonwealth of Australia. (2005). Australian government quality teacher programme: client guidelines, 2005 to 2009. *Department of Education Science and Training*, Canberra.
- Coşkun, V. (2006). *İnsan hakları-liberal açıdan bir tahlil*. Ankara: Liberte Yayınları.
- Çalık, T. (2003). Öğrenen örgütler olarak eğitim kurumları. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (8) 115-130.
- Çelik, V. (1990). *Okul yöneticilerinin yetiştirme politikalarına ilişkin görüşleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Çepni, S. (2007). *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş* (Cilt 3). Trabzon: Pegem A Yayıncılık.
- Demirel, Ö. (1996). *Karşılaştırmalı eğitim*, Ankara: USEM.
- Demirel, Ö. (1998). *Karşılaştırmalı eğitim*, Ankara: Kardeş Kitap ve Yayınevi.
- Department for Education and Skills (DfES), (2005). Leading and Coordinating CPD in Secondary Schools. DfES 0188–2005.

- http://www.standards.dfes.gov.uk/secondary/keystage3/downloads/ws_cpdlac_p018805sec.pdf
- Devlet Memurları Kanunu (657 Sayılı). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>
- Dong, F. M., Teo, K. L., ve Koh, K. M. (2002). A note on the chromaticity of some 2-connected $(n, n+3)$ -graphs. *Discrete Mathematics*, 243(1-3), 217–221.
- Ediger M. (2002). Assessing teacher recruitment and the public schools. <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED460151.pdf>
- Edward, S. (1968). Üniversitelerde bir inceleme alanı olarak eğitim. Varış, Fatma (Çev.), Ankara Üniversitesi, *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt:1, (1) 25-33.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metotlarına giriş*, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Emekli Sandığı Kanunu, (2012). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5434.pdf>
- Erdoğan, İ. (2003). *Karşılaştırmalı eğitim: çağdaş eğitim sistemleri*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Ergün, M. (1985). Karşılaştırmalı Eğitim European Commision.(2008), Türkiye 2008 İlerleme Raporu, http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2008.pdf adresinden 11.11.2016 tarihinde edinilmiştir.
- Eskicumalı, A. (2002). Eğitim, Öğretim ve Öğretmenlik Mesleği. *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Pegem A Yayıncılık
- European Commision, (2011). Organisation of the education system in the United Kingdom–England, Wales and Northern Ireland 2009-2010. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eybase_full_reports/UN_EN.pdf.
- European Commision, (2011). Organization of the education system in Germany2009/10.http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eybase_full_reports/DE_EN.pdf
- European Commision, (2011). Türk Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi 2009/10. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eybase_full_reports/TR_TR.pdf
- EURYDICE, (2010). Organization of educationssystem in Germany. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eybase_full_reports/DE_EN.pdf
- EURYDICE, (2010). National system overviews on education systems in Europe and ongoing reforms: United Kingdom–England. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/national_summary_sheets/047_UK_ENG_EN.pdf
- Executive Summary, (2002). Response from the australian science teachers association to the dest discussion paper strategies to attract and retain teachers of science, *Technology and Mathematics*. <http://www.dest.gov.au/NR/rdonlyres/18685747-F9D8-4199-A0E4-D5C15CE7000D/1785/RTTE55.pdf>
- Executive Summary, (2002). Response from the australian science teachers association to the dest discussion paper strategies to attract and retain teachers of science,

- Technology and Mathematics*. <http://www.dest.gov.au/NR/rdonlyres/18685747-F9D8-4199-A0E4D5C15CE7000D/1785/RTTE55.pdf>
- Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, (2017). <https://www.bmbf.de/>
- Federal Eğitim ve Kültür Bakanlığı, (2017). https://www.saarland.de/ministerium_building_culture.htm
- Forde, C., McMahon, M., McPhee, A. ve Patrick, F. (2006). *Professional development, reflection and enquiry*. London: A Sage Publications Company.
- Furlong, J., Barton, L., Miles, S., Whiting, C. ve Whitty, G. (2000). *Teacher education in transition re-forming professionalism*. Buckingham: Open University Pres.
- Glink, Stevent E. (2017). Attorney-at-law, protecting the rights of students, parents and teachers. <https://www.autismspeaks.org/resource/steven-e-glink-attorney-law>
- Göker S. D. ve Gündüz Y. (2017). Dünya ölçeğinde öğretmenlerin saygınlık statüsü ve özlük hakları. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 213.
- Gözübüyük, Ş. (2006). *Yönetim Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Gülmez, M. (2001). *İnsan hakları ve demokrasi eğitimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Gürkan, T. (1987). Ortaöğretim Kurumlarında Öğretime İlişkin Sorunlar, *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 20 (1-2) 305-322.
- Hamburg Devlet Memurları Yasası, (HmbGVBI). <http://www.landesrechthamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-BGHA2009rahmen>
- Hamburg Eyaleti Okul ve Mesleki Eğitim Kurumu, (2017). www.hamburg.de
- Hessen Eyaleti Kültür Bakanlığı, (2017). <https://kultusministerium.hessen.de/>
- Hessen Eyaleti Maaş Tabloları, (2017). <https://service.hessen.de/html/Auf-einen-Blick-9150.htm>
- Hessen Eyaleti Sosyal İşler ve Bütünleştirme Bakanlığı, (2017). https://verwaltung.hessen.de/irj/Verwaltung_Internet
- Hooghart, A. (2005). *Teacher learning for curricular and instructional reform in japan: a case of continuous improvement*. ADissertation Submitted to Michigan State University Department of Teacher Education.
- Hotaman D. (2009). The teaching profession: knowledge of subject matter, teaching skills and personality traits. Faculty of Education, Yıldız Technical University, December 22
- House of Commons Education and Skills Committee (HCESC) (2004). Secondary education: teacher retention and recruitment. London: The Stationery Office. <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200304/cmselect/cmmeduski/1057/105703.htm>
- Huber, S. G. ve Pashiardis, P. (2008). *The recruitment and selection of school leaders*. International Handbook on the Preparation and Development of School Leaders (Edited by Jacky Lumby). New York: Taylor&Francis.
- IDA (Infocomm Development Authority of Singapore), (2013). *Factsheet: Neu Pc Plus*. <http://www.ida.gov.sg/>

- Improving Teacher Quality Around The World, (2011).
<https://asiasociety.org/files/lwtw-teachersummitreport0611.pdf>
- Ingersoll, R. M. (2007). A comparative study of teacher preparation and qualifications in six nations. *Consortium for policy research in education*. University of Pennsylvania.
- Initial Teacher Training (ITT) in England and Wales, (2004).
<http://www.fremtidensnaturfagligeuddannelser.u-net.dk/notater/notat4.htm>
- İçli, G. (2001). Eğitim, istihdam ve teknoloji. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (9) 65-71.
- İLKESAN (İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı), (2017).
<http://www.ilksan.gov.tr/sosyalyardim>
- İngiltere Eğitim Bölümü Öğretmen Maaşları, (2017). <https://www.education-ni.gov.uk/>
- İngiltere Eğitim Bölümü, (2017). <https://www.gov.uk>
- İngiltere Eğitim Bakanlığı, (2017).
<https://www.gov.uk/government/organisations/departments-for-education>
- Japonya Eğitim Kamu Hizmet Memuru Kanunu,
http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1356104.htm
- Jensen, B. (2012). *Catching up: Learning from the best school systems in East Asia*. Summary Report. Grattan Institute.
- Kalabalık, H. (2003). *Temel Hukuk Bilgisi*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Kantos, Z. E. (2007). *Federal almanya cumhuriyeti eğitim sistemi*. Ali Balcı (Editör). Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri (s. 55–78). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Karagözoğlu, G., Arıcı H., Bülbül S. Ve Çoker N. (1995). *Türkiye’de öğretmen eğitim politikaları ve modelleri*. Avrupa Konseyi Ülkeleri Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Modelleri Toplantısı, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Kavcar, C. (2002). Cumhuriyet döneminde dal öğretmeni yetiştirme. *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35 (1–2), ss.114.
- Kinney, C. (1998). Building an excellent teacher corps: how japan does it. *American Educator*, 21 (4), 62–69. The Teaching Profession (1990).
http://members.tripod.com/h_javora/jed4.htm
- Köroğlu G., Ana H., Bülbül S., Çakar N. (1993). *Türkiye’de öğretmen eğitim politikaları ve modelleri*. Avrupa Konseyi Ülkeleri Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Modelleri Toplantısı, Milli Eğitim Basımevi, No:3, Ankara.
- Lee, S.K., Goh, C.B., Fredriksen, B. ve Tan, J.P. (2008). *Toward a better future: education and training for economic development in singapore since 1965*. Washington DC: The World Bank.
- Levent, F. Yazıcı, E. (2014). Singapur eğitim sisteminin başarısına etki eden faktörlerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, Ocak, Sayı 39. ss/pp: 121-143.
- Lieberman, A. (2000). Networks as Learning Communities: Shaping the Future of Teacher Development. *Journal of Teacher Education*, 51(3), 221–227.
- Maliye Bakanlığı Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi,
<https://www.kbs.gov.tr/Portal/>

- MEB, (2013). Öğretmenevi, öğretmen ve akşam sanat okulu uygulama yönergesi. https://dhgm.meb.gov.tr/dosyalar/Yonerge/ogretmenevleri_uygulama_yonergesi.pdf
- MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, (2011). <http://urn.meb.gov.tr/ulkelerpdf/S%C4%B0NGAPUR.pdf>
- MEB, (2001). İzin yönergesi. <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/56.html>
- MEB, (2006). Ülkelerin öğretmenler yetiştirme sistemleri. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü/Basımevi.
- MEB, (2009). Devlet memurlarının tedavi ve cenaze giderleri yönetmeliği. http://mevzuat.meb.gov.tr/html/14622_0.html
- MEB, (2013). İzin yönergesi. <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/1627.pdf>
- MEB, (2014). Milli eğitim temel kanunu. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>
- MEB, (2015). Milli Eğitim Bakanlığı atama ve yer değiştirme yönetmeliği, <http://ikgm.meb.gov.tr/www/mill-egitim-bakanligi-ogretmen-atama-ve-yer-degistirme-yonetmeliği-17042015-tarihli-ve-29329-sayili-resm-gazete-de-yayinlanarak-yururluge-girmistir/icerik/474>
- MEB, (2017). Atama ve yer değiştirme yönetmeliği. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm>
- MEB, (2017). Milli eğitim bakanlığına bağlı kurumlarına yönetici görevlendirme yönetmeliği. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/04/20170422-6.htm>
- MEB, (2017). Öğretim yılına hazırlık ödeneği, http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_09/10102424_ogretimyilinahazirlik.pdf
- MEB, (2017). Öğretmen ve yöneticilerin ders ve ek ders saatlerine ilişkin esaslar, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/23555_0.html
- MEB, (2017). Öğretmenlerin isteğe bağlı yer değiştirme duyurusu. https://ikgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/05174820_YYR._2017_EY_LYL_YL_YYY_VE_YLLER_ARASI_YSTEYE_BAYLI_YER_-1.pdf
- MEB, (2017). Örgün eğitim istatistikleri (2015-2016). http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_03/30044345_meb_istatistikleri_organ_egitim_2015_2016.pdf
- MEB, (2017). Örgün eğitim istatistikleri (2016-2017). http://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=270
- MEB, (2017). Tebliğler dergisi, <http://tebligler.meb.gov.tr/index.php/tuem-sayilar/viewcategory/85>
- MEXT (The Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology), (2002). Improving qualities and abilities of teachers through integration of three factors: teacher training system at university, *Recruitment and In-service Training*. http://mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpac200201/hpac200201_2_028.html
- MEXT (The Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology), (2009). Sufficiency of teaching staff and provision of school facilities.

- http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpae197101/hpae197101_2_073.html
- Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, <http://sgb.meb.gov.tr/>
- Ministry Of Education, Culture, Sports, Science and Technology Japan, (2017). <http://www.mext.go.jp/>
- Münih Eğitim ve Kültür Bakanlığı, (2017). <https://www.bayern.de/politik/unterricht-kultur>
- NCEE (National Centre for Entrepreneurship in Education), (2015). Japan: teacher and principal quality. <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/japan-overview/>
- NCEE (National Centre for Entrepreneurship in Education), (2015). Singapore: Teacher and Principal Quality. <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/singapore-overview/>
- New South Wales Ministry of Education, (2017). <http://www.dec.nsw.gov.au/>
- New South Wales Ministry of Education, (2017). Maaşlar ve ödenekler. <https://teach.nsw.edu.au/exploreteaching/salary-of-a-teacher>
- NIE, (2009). A Teacher Education Model for the 21st Century. A Report by the National Institute of Education, Singapore. <http://www.nie.edu.sg/files/about-nie/TE21%20online%20version.pdf>
- NIE, (2011). PGDE Handbook. National Institute of Education, Singapore. <http://www.nie.edu.sg/files/ote/Handbooks/PGDEHandbook2011-2012.pdf>
- NSW Department of Education and Training, (2008). Induction. <https://www.det.nsw.edu.au/employment/recruit/begin-teach/inductionprog.htm>
- O'Brien, J. ve Macbeath, J. (1999). Co-ordinating staff development: the training and development of staff development co-ordinators, *Journal of In-Service Education*, (25) 69–83.
- OECD, (1998). *Staying ahead: in-service training and teacher professional development*. What Works in Innovation in Education Series. Paris.
- OECD, (2012). Education at a Glance. <http://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2012.pdf>
- OECD, (2012). Lessons from PISA for Japan, strong performers and successful reformers in education, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264118539-en>
- OECD, (2013). Teachers' salaries, OECD Publishing Overview Teacher Education, Australia. (2008). <http://aei.dest.gov.au/AEI/CEP/Australia/EducationSystem/Teacher/Overview/default.htm>
- OECD, (2014). Bir bakışta eğitim. <http://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2014.pdf>
- Overview Teacher Education, (2008). Australia, <http://aei.dest.gov.au/AEI/CEP/Australia/EducationSystem/Teacher/Overview/default.htm>

- OECD, (2011). <http://www.oecd.org/sdd/479117288.pdf>
- Peter N. ve Morgan C. (2005). Continuing professional development for teachers. From Induction to Senior Management. *This edition published in the Taylor & Francis e-Library*, Britain.
- Özkan, R. (2005). Birey ve toplum gelişiminde öğretmenlik mesleğinin önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:166
- Resmi Gazete, (1954). 6245 sayılı harcırah kanunu, www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6245.doc
- Resmi Gazete, (1973). Milli eğitim temel kanunu, http://personel.meb.gov.tr/daireler/mevzuat/mevzuatlar/milli_egitim_temel_kanunu_1739.pdf
- Resmi Gazete, (2007). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/07/20070720-13.htm>
- Resmi Gazete, (2011). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.633.pdf>
- Resmi Gazete, (2013). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130104-4.htm>
- Resmi Gazete, (2013). Milli Eğitim Bakanlığı personelinin görevde yükselme, unvan değişikliği ve atanması hakkında yönetmelik. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130113-17.htm>
- Resmi Gazete, (2014). Kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarına ilişkin 2014 ve 2015 yıllarını kapsayan 2. Dönem toplu sözleşme hükümleri. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130814-10.pdf>
- Resmi Gazete, (2017). *Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme yönetmeliği*. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/04/20170422-6.htm>
- Rodrigues, S. (ed.). (2005). *International perspectives on teacher professional development: changes influenced by politics, pedagogy and innovation*. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- San, M. (1999). Japanese beginning teachers' perceptions of their preparation and professional development. *Journal of Education for Teaching*, 25 (1).
- Saracoğlu, A. S. (1990). *Türk ve Japon öğretmen yetiştirme sistemlerinin karşılaştırılması*. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretim ABD (Doktora Tezi), Eskişehir.
- Schleicher, A. (2011). *Lessons from PISA about some of the world's best-performing education systems*. Low, L.E. (Ed.). *Lessons From PISA: Vol.2* National Institute of Education, Singapore.
- SME (Singapore Ministry of Education), (2010). Building a national education system for the 21st century: *The Singapore experience*. http://www.edu.gov.sg/bb4e/Singapore_CaseStudy2010.pdf
- Stepheson, J. (1999). *Evaluation of teacher education in england and wales*. TNTEE Publications, Volume: 2.
- Stewart, V. (2011). *Improving teacher quality around the world: the international summit on the teaching profession*, Asia Society.

- Stoel, C. F. ve Thant, T. S. (2002). *Teachers' professional lives -a view from nine industrialized countries*. Washington: Milken Family Foundation.
- Şimşek, Y. ve Yıldırım, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şirin, S.R. ve Vatanartıran, S. (2014). PISA 2012 değerlendirmesi: Türkiye için veriye dayalı eğitim reformu önerileri. TÜSİAD Yayın No: TÜSİAD-T/2014-02/549ISBN:978-9944- 405-98-0
- Tabata, Y.ve Griek, L. (Ed.) (1999). *Ensuring opportunities for the professional development of teachers*. Innovation and Reform in Teacher Education for the 21st Century in the Asia-Pacific Region (Seminar Report). UNESCO, Bangkok.
- Tanilli, S. (1996). *Nasıl bir eğitim istiyoruz*. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Taylor, C. ve Jennis, S. (2004). *The work of advanced skills teachers*. Reading: Centre for British Teachers.
- TDA (Training and Development Agency for Schools), (2010). Our role. <http://www.tda.gov.uk/about/role.aspx>
- Teachernet, (2005). Chartered london teacher. <http://www.teachernet.gov.uk/wholeschool/london/teachersandleaders/clt>
- Thody, A., Papanou, Z., Johansson, O. ve Pashiardis P. (2007). School principal preparation in europe. *International Journal of Educational Management*. 21 (1), 37–53.
- Tokita, Y. (2006). Teacher training in Japan: reeducation of in-service teachers. Paper presented at 3rd International Teacher Training Symposium, Çanakkale.
- Training and In-service Training of Teachers, (2008). http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpae197501/hpae197501_2_064.html
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı Ülke Künyesi, (2017). <http://www.mfa.gov.tr>
- Türkkan, A. A. (2003). *Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, Japonya ve Almanya eğitim sistemlerinde eğitim yöneticisi yetiştirme ve atama politikaları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Türkoğlu, A. (1984). Fransa, İsveç ve Romanya eğitim sistemleri karşılaştırmalı bir araştırma. Ankara Üniversitesi, *Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları*, No: 121.
- Türkoğlu, A. (2012). *Karşılaştırmalı eğitim nedir?* Karşılaştırmalı Eğitim Yansımaları içinde (s. 1-22). Ankara: Pegem Akademi.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitim bilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 6 (24), 543-559.
- UNESCO, (2011). World data on education: Singapore. http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf/versions/Singapore.pdf
- Usuki, M. (2006). Teacher education policy in Japan. Paper presented at 3rd International Teacher Training Symposium, Çanakkale.
- Ültanır, G. (2000). *Karşılaştırmalı eğitim bilimi*. Ankara: Eylül Kitapevi.

- Wu, A. (1999). *Japanase education system*. Washington. D.C: Research Today.
- Yalçın, K. (2004). *Almanya'daki eğitim sistemlerine genel bir bakış*. Yankı Dergisi, 16
- Yasuyuki, I. (2004). *Recent trends on teacher education reform in Japan*. Capital Normal University, Beijing China



EK 1	GÖRÜŞME SORULARI
Değerli Katılımcı; Türkiye’deki; sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi amacıyla sizlere yönelttiğimiz aşağıdaki soruları içtenlikle cevapladığınız için teşekkür ederiz. <i>Havva BAYDAR</i> <i>Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri A.B.D. Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi</i>	
<u>Demografik Bilgiler:</u> Cinsiyet: Kadın () Erkek () Yaş: Hizmet Yılı: Branş:..... Eğitim Durumu:.....	
1. Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin çalışma koşullarını nasıl buluyorsunuz? Olumlu ve olumsuz yönleri ile birlikte bir değerlendirme yapabilir misiniz?	
2. Sınıf öğretmenlerinin maaş ve ödemeleri (ek ders, egzersiz, destek eğitim, evde eğitim, sınav görev ücretleri, eğitim öğretim ödenekleri, banka promosyonları, aile yardımı, evlilik yardımı vb.) ile ilgili yeterli bilgiye sahip misiniz? Bu konu hakkında düşünceleriniz nelerdir?	
3. Sınıf öğretmenlerinin terfi ve ilerleme durumları ile ilgili görüşleriniz nelerdir?	
4. Sınıf öğretmenlerinin tatil ve izinleri ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?	
5. Sınıf öğretmenlerinin yer değiştirmeleri (tayin hakkı) ile fikirleriniz nelerdir?	
6. Sınıf öğretmenlerine uygulanan disiplin cezaları ile detaylı bilgiye sahip misiniz? Bu konudaki görüşleriniz nelerdir?	
7. Sınıf öğretmenlerinin emeklilik durumlarında elde ettikleri haklar ile ilgili yeterli bilgiye sahip misiniz? Bu konudaki görüşleriniz nelerdir?	
8. Gelişmiş ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin hak ve sorumlukları ile ilgili herhangi bir bilginiz var mı? Varsa, nedir? Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin hak ve sorumlukları ile karşılaştırma yaptığınızda mevcut durum ile ilgili görüşleriniz nelerdir?	
9. Türkiye’deki sınıf öğretmenlerinin özlük haklarının iyileştirilmesi adına atılabilecek adımlar ile ilgili önerileriniz nelerdir?	