



ÖZEL SEKTÖR ÖĞRETMENLERİ SORUN ANALİZİ RAPORU

Aralık 2023

İçindekiler

GİRİŞ	2
ANKET ÜZERİNE.....	5
1. ÖRNEKLEM GRUBUNUN ANALİZİ	6
a) Çalışılan Kurum Türü:.....	6
b) Cinsiyet Dağılımı:.....	7
c) Mezuniyet ve Mesleki Deneyim Dağılımı:.....	9
2. EKONOMİK DURUM ANALİZİ.....	10
a) Eğitimcilerin Çöküşü = Alım Gücü Azalan Maaşlar:.....	10
b) Ekonomik Eşitsizlik:.....	12
➤ Cinsiyet Farkı:.....	12
➤ Bölgesel Fark:.....	14
➤ Mesleki Fark:.....	16
c) Emek Sömürüsü:	17
➤ Yoğun Çalışma:.....	17
➤ Yasal Hakların İstismarı:	20
➤ Yoksulluk Sınırı Altında Yaşam ve Angarya:.....	22
3. ÇEŞİTLİ SORUNLARIN TESPİTİ	24
a) Hukuki Sorunlar:	27
b) Mesleki Sorunlar:.....	30
c) Kariyer Sorunları:.....	32
d) Sosyal Sorunlar:	37
4. SONUÇ OLARAK	39



GİRİŞ

ÇÖKEN EĞİTİM SİSTEMİNİ ÖĞRETMENLER AYAĞA KALDIRACAK!

Ülkemizin zor bir coğrafyada, hassas dengelerle örülmüş bir jeopolitik bölgede olduğu öteden beri bilinen bir gerçektir. Tarih boyunca pek çok medeniyete yuva olan ve içinden tarihe yön veren pek çok önemli kişi çıkan dünyanın en önemli yerlerinden biri olan Anadolu, ülkemize ve medeniyetimize de kucak açmıştır. Elbette hep göz önünde olan böyle bir yer, aynı zamanda hedef tahtasında da olacaktır. Öyle ki yine tarihteki pek çok önemli savaş yine bu coğrafyada yaşanmış, acılarıyla yoğrulan kültürler kendisine has bir dokuya sahip olmuştur.

Bir eğitimcinin önemli bir raporun giriş cümlesini bu konuyla başlatması boşuna bir tercih değildir.

Bulduğumuz bölgenin bu kadar hareketli olması, burada yaşayan tüm medeniyetleri de değişime hızlıca ayak uydurabilen ve hatta değişime yön verebilen bir yapıya dönüşmeye zorlamıştır. Tarihimizdeki dünyaya yön veren medeniyetler bu yeteneklerini kaybettikleri anda küçük ve kendi halinde bir ülke olarak varlıklarını sürdürmemişler, doğrudan yıkılmışlardır. İşte dünyanın çok az yerine has olan önemli gerçeğimiz tam da budur: Tarihe yön veremezsek tarih oluruz!

Coğrafyamızda hüküm sürmüş olan Hitit, Antik Yunan, Roma, Selçuklu ve nihayetinde Osmanlı Devletlerinin benzer yaşam süreçleri dikkat çekicidir. Büyüyüp gelişemedikleri dönemde yıkıma sürüklenmişlerdir.

Cumhuriyetimiz medeniyetimizin en karanlık anlarında bir aydınlanma hareketi de ortaya çıkarmıştır. Ülkemiz sadece düşmanların geri püskürtülmesiyle ve askeri deha ile kurtarılmamıştır. Büyük Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün eşsiz askeri dehasının yanı sıra üstün devlet yönetimi yeteneği sayesinde, savaşın içerisinde dahi cepheden gelerek açılışını yaptığı 1921 yılı Maarif Kongresi tüm anlatacaklarımızın da temelidir. Geri kalmışlığın ve cehaletin egemen olduğu topraklarımızdan sadece düşmanı yenerek zafer elde edilemeyecektir. Atatürk büyük bir öngörü ile askeri zaferlerle eş zamanlı olarak eğitim alanında da zaferler elde ederek ülkemizin kuruluş sürecini güçlü bir temel ile gerçekleştirmiştir.

Tarihe yön vermek için medeniyetler içerisinde öncü olabilmek gereklidir. Ancak bu öncülük görevini sadece askeri veya ekonomik güç ile yapmaya çalışmak mümkün değildir. Bilimde, sanatta, zanaatta, sporda, vb... kısacası tüm toplum yaşamında öncü olabilmek gereklidir.

İşte burada da ülkemizin eğitim sistemi ve bu sistemin başarısı hayati önemdedir.

Kurtuluş Savaşı'nda ülkenin Başkomutanını cepheden alıp getiren de tam olarak budur.



Normal bir eğitim sistemi ile değişimlere uyum sağlayacak hale gelebilirken; iyi bir eğitim sistemi ile değişime yön vermemiz mümkün olabilir. Elbette iyi bir eğitim sistemi dogmalardan ve siyasi erkin güncel ihtiyaçlarından arındırılmış, bilimsel ve toplumun uzun erimli faydasını hedefleyen bir şekilde organize edilmiş olmalıdır.

Ancak günümüzde eğitimimizin çıktısı olan gençlerimiz ne yazık ki her yıl daha da zayıf bir bilgiyle ve eksik yeteneklerle hayata başlıyorlar. Elbette hala üstün yetenekli gençlerimiz var. Ancak eğitim sistemleri toplumun genelinin yükseltilmesini hedeflemez mi?

Bir yerlerde yanlış giden bir şeyler var!

Gençleri donanımsız, öğretmenleri mutsuz ve hedefleri belirsiz bir eğitim sistemi var elimizde. Ancak umutsuz ve çaresiz olmak için yanlış bir coğrafyadayız. Zira tarihimiz bizlere asla umutsuz olmamamız gerektiğini çünkü asla tüm çarelerin tükenmediğini göstermiştir.

Büyük Önderimiz Başkomutan Atatürk, aynı zamanda Başöğretmenimizdir! O nedenledir ki bu ülkedeki her öğretmen aynı zamanda bu ülkenin aydınlanma neferidir! İşte bu nedenle ülkemiz öğretmenlerinin en büyük sivil toplum kuruluşu olan derneğimiz kendisine düşen büyük bir sorumluluk olduğunu düşünmektedir.

Derneğimizin önünde duran konu sadece bir özel eğitim-öğretim sektörünü ayakta tutmak sorunu değildir. Bizler ülkemizde eğitim-öğretim faaliyeti yapılan tüm alanlarda sürecin doğru, verimli ve çağının ötesinde bir hedefle işlemesi konusunda bir sorumluluğumuz olduğuna inanıyoruz. Ülkemizin bugününü kurtarıp, yarınlara mutlu ve huzurlu bir halk ile ulaşması temel hedefimizdir. İşte bu nedenlerle ÖSÖB-DER her yıl eğitimin bir parçasının analizini yapmakta, sonuçlarını kamuoyu ile paylaşmaktadır.

Çalışmalarımızı “İyi Eğitim, Huzurlu Öğretmen ve Mutlu Öğrenci” ekseninde eğitim sistemimizin kronikleşmiş yapısal sorunları üzerinde sürdürmeye özen gösterdik.

Derneğimizin kuruluş amacı eğitimin temel paydaşı olan biz öğretmenlerin haklarını geliştirmek ve korumaktır. Bu amaç ile felsefemizi şu şekilde özetleyebiliriz: Modern eğitim-öğretim sistemleri, geleceğin belirsizliği karşısında potansiyelinin farkında olan ve onu ilgi alanları çerçevesinde geliştirebilen bireyler oluşturmak amacıdadır. Bunun yanında üretim araçlarının ve toplumsal yapının günbegün değiştiği günümüzde, bu eğitim sistemleri kendilerinden bekleneni karşılamak için çok hızlı tepki verebilen modüler bir yapıda olacaklardır. İşte bu varsayımdan yola çıkarak öğretmenlerin de geniş bir bakış açısıyla kendilerini geliştirebilen, her yeni gün kendisini çoğaltarak yeniden var edebilen ve yeniliklere rahatlıkla ulaşma imkânına sahip öncü bireyler haline gelmesi sağlanmalıdır. Elbette hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin gelişim süreçlerinde rehberlik edecek temel motivasyon unsurları dikkate alınmalıdır.

Toplumların inanılmaz bir hızda değişim geçirecekleri varsayılan önümüzdeki süreçte ülkemizin bu döneme hazır hale getirilmesi için öncelikle yetişmiş insan gücüne ihtiyaç duyulacağı açıktır. Yukarıda bahsedilen eğitim-öğretim sistemi bu anlamda hayati önem taşımaktadır.

Ülkemiz bir yol ayrımına doğru ilerlemektedir. Ya öncü medeniyetlerin zaten aydınlattığı alanlarında kendimize yer bulmaya, doğrusu başkalarının beğenmediği ve boş bıraktığı yerlerden birisini tercih etmeye çalışacağız ya da topyekûn bir aydınlanma ile ışık saçan ve geleceğin belirsiz karanlığını aydınlatan bir güneş gibi kimsenin ayak basmadığı



ANKET ÜZERİNE

“ÖSÖB-DER Mesleki İhtiyaç Analizi Anketi” geleneksel hale getirmeyi hedeflediğimiz çalışmamızdır. Elinizde bulunan 2023 yılı raporumuzu yayınlayarak çalışmamızın 3. yılına ulaştığını da büyük bir sevinçle ilan ediyoruz.

Derneğimiz, sektör sorunlarımızı tespit etmek ve dahası öğretmenlerimizin anlatılmayan yaşamlarının bir fotoğrafını çekmek adına şimdiye kadar çeşitli çalışmalarda bulunmuştur. Bu çalışmalardan bazıları ise elinizdeki bu raporun konusunu içeren geniş kapsamlı çalışmalardır. Raporumuz 2023 yılının son aylarında yapılmış olan “ÖSÖB-DER Mesleki İhtiyaç Analizi Anketi” çalışmamızın sonuçlarından derlenmiştir. Elbette anket sonuçlarını değerlendirirken yüz yüze yaptığımız görüşmeler ve derneğimizin elektronik postaları vasıtasıyla iletilen sorunlardan elde ettiğimiz çıkarımları da kullandık. Bu kapsamda raporumuzun temel amacı sadece sayısal verilerin sunulması değil, sayısal verilerle ifade edilen sorunların derinlemesine analizlerle irdelenmesi ve sektörün paydaşlarına somut çözüm önerileri sunulmasıdır.

Ankete katılım internet ortamında doğrulanmış elektronik postalara sadece bir yanıt hakkı tanımlanarak yapılmıştır. Anket katılımcıları ayrıca isim ve telefon numaralarını da paylaşmışlar ve bu bilgiler katılımcıların gerçekliğini tespit için kullanıldıktan sonra imha edilmiştir.

Anket çalışmasına veri girişi 2023’ün sonunda durdurulmuş ve veri analizi aşamasına geçilmiştir. Bu nedenle ücret ortalamaları bilgisi Asgari Ücrete 2024 Ocak ayında yapılan artış öncesi döneme aittir. Kısacası sunulan durum tespiti 2023-2024 Eğitim-Öğretim dönemi başlangıcına aittir.

Çalışmamızı çok boyutlu yapabilmek amacıyla cinsiyet bilgisi sorulmuş. Buna verilen yanıttan hareketle sektörümüzdeki **cinsiyet ayrımcılığı araştırması** yapılmıştır. Çalışmamızın ilerleyen kısımlarında bu bilgiler paylaşılmıştır.

Analiz verilerinin yorumlaması kısmında bir önceki yıllarda yayınladığımız “Özel Sektör Öğretmenleri Sorun Analizleri” 2021 ve 2022 yılı raporları çalışmamızdaki verileri kıyaslanmak amacıyla kullanılmıştır. Bahsi geçen çalışmalarımızı dernek resmi internet sitemizde (www.osobder.org) bulabilirsiniz.



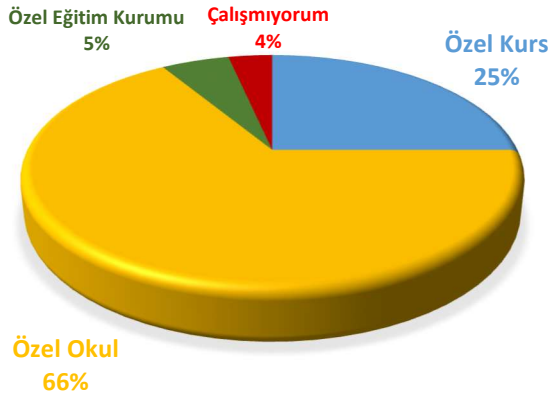
1. ÖRNEKLEM GRUBUNUN ANALİZİ

Sonucundan bilimsel geçerliliği olan çözümler üretmeyi amaçladığımız için anketimizin tüm süreçlerini de bilimsel bir süzgeçten geçirmeyi hedeflemekteyiz. Bir bilimsel yöntem olarak anketler tümevarım yöntemleridir. Yöntemimizin geçerliliği ise örnek grubumuzun tüm grubu doğru temsil ile alakalıdır. O nedenle anketimizde örneklem grubumuza yönelik sorular içermektedir. Anket katılımcıların yapısını tespit etmeyi amaçladığımız giriş sorularımız ile anketimiz başlamaktaydı. Katılımcıların anketi sadece bir defa doldurma hakkına sahip olması çoklu yanıt verme girişimlerini önlemiştir. Her ne kadar katılımcılar isim ve kişisel telefon numaraları gibi kişisel bilgiler paylaşmış olsalar da bu bilgiler anket güvenilirliği için kullanıldıktan sonra imha edilmiştir. Bu sorulara katılımcılar tarafından cevap verilmesi bir yandan da derneğimize duyulan güveni göstermektedir.

Derneğimiz geleneksel hale getirdiği yıllık anket çalışmamız ile sektör çalışanı eğitim emekçilerinin sorunlarına ışık tutmayı ve çözüme katkı sunmayı amaçlamaktadır.

a) Çalışılan Kurum Türü:

Anket çalışmasına gönüllü katılan katılımcıların çalıştıkları kurumların MEB bünyesinde tanımlanmış olan türlerine dair soruya verdikleri yanıtlar aşağıda belirtilmiştir.



Çalışılan Kurum Türü

Kurum Türü	2023	2022
Özel Okul	66,3%	72,1%
Özel Kurs	25,0%	17,0%
Özel Eğitim Kurumu	5,3%	5,6%
Çalışmıyorum	3,4%	3,8%

*-2022 verilerinde ek olarak "Özel Okul ve Kurs 0,3%" ile "Diğer 1,2%" yanıtları da verilmiştir.

Aynı soruya geçtiğimiz yıl verilen yanıtları göz önüne aldığımızda özel okullarda görev alan katılımcıların azaldığı, buna karşın özel kurslarda görev alan katılımcıların arttırdığı sonucu ortaya çıkmıştır. Ülkemizde son yıllarda yaşanan büyük ekonomik kriz, eğitim sistemindeki ciddi sorunlar ve özel okulların yanlış yönetilmesi neticesinde çok sayıda kurumun kapandığı bilinmektedir. Anketimizde ortaya çıkan durum, bu gündem ile tutarlıdır.

Ancak yine de buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun özel okulda çalışan öğretmenler olduğu açıkça görülmektedir. Anketimizde sonraki sorularda yer alan ve "Ekonomik Sorunlar" kısmında ifade edeceğimiz sigortalı olma durumuna verilen yanıtlar geçtiğimiz yıl oraya çıkan vahim tablonun artarak devam ettiğini göstermektedir. Buna göre dersanelerin kapatılarak yerine açılan özel öğretim kurslarında yasal olarak sadece tek bir bilim dalına izin vermesi nedeniyle diğer bilim dallarında olup da buralarda çalışan öğretmenler açısından sorun



oluştugu görülmektedir. Bu öğretmenlerimiz çalıştıkları iş yerlerinde öğretmen olarak dahi sigortalanamazken kendi mesleki tanımlarını yaparken de sorun yaşamaktadırlar. Geçtiğimiz yıl tespit ettiğimiz bu sorun bu yıl özel okulların kapanması sonrası özel öğretim kurslarında çalışmak durumunda kalan daha fazla meslektaşımız olması nedeniyle artarak devam etmiştir.

Ülkemizde özel okullaşma oranı özellikle 2000'li yıllarla beraber kalkınma programlarında konulan hedeflerle ciddi oranda artmıştır. Ülkemizde 2001-2002 eğitim öğretim yılında 50.899 olan toplam okul sayısının sadece 1.110'u özel okul iken, özel okullaşma oranı % 2,1'di. Ancak bu sayı 2021-2022'de %20,1'e çıkmışken 2022-2023'te %19,1'e düşmüştür. Güncel veriler henüz açıklanmamış olsa da Milli Eğitim Bakanının 2024 bütçe görüşmeleri sırasında dile getirdiği toplam okul sayısı bakanlığın yeni hizmete açtığı okul sayıları hesaplandığında kapanan özel okul sayısının arttığı anlaşılmaktadır. Özel okulların hızlı artışı ve sonrasında günümüzde yaşanan hızlı çöküş özel öğretim kurumları sektöründe ciddi bir plansızlık ve hatta kuralsızlık olduğunu düşündürmektedir.

Özel okulların açılması sırasında kurucuların bazı teknik evrakları hazırlaması yeterli görülmemekte, eğitim sistemi dışından girişimcilerin sistemde okul sahibi olması konusunda ön yeterlilik çalışması yapılmamaktadır.

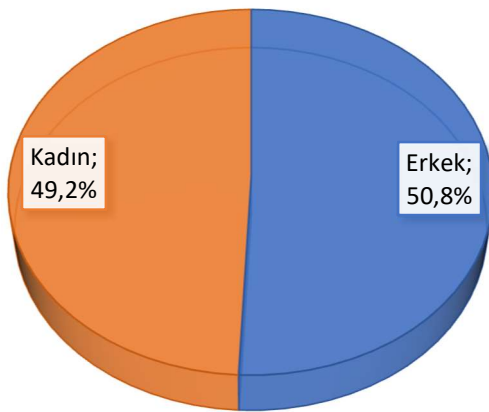
En nihayetinde kurumlar kurucularının vizyonları ile belirlenen mali planlamalar ve kurumsal tercihlerle yönetilmektedir. Sektördeki öğretmenlerimiz müfredatı öğrenciyi üzmecek şekilde uygulamakla görevli, velilerin istek ve taleplerinin hizmetkârı olarak görülmektedir. Nitelikli eğitim kaygısının epeyce azaldığı eğitim sistemimizde, özel sektördeki bozulma çok daha hızlı olmaktadır.

Mevcut sistemin nihai çıktısı ise **"akademik yeterliliği düşük, özgüveni yüksek"** bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenler ise kaygılı ve özgüveni elinden alınmış çalışanlar haline getirilmiştir. Ülkemize uyumlu ve nitelikli eğitim-öğretim sistemlerinin yerleşmesinin önündeki engellerin hem yapısal hem de uygulamadaki aksaklıklar olduğu tüm paydaşlar tarafından kabul görmektedir.

7

b) Cinsiyet Dağılımı:

Bu yıl yaptığımız anket çalışmasında özellikle sektör içerisindeki cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla katılımcıların cinsiyet bilgileri de istenmiştir.



Anketimize katılan eğitimcilerimizde yaklaşık yarı yarıya bir cinsiyet dağılımı olmuştur. Oysa MEB 2022-2023 Eğitim İstatistikleri yayınında özel öğretim kurumlarında % 26,9 erkek eğitimci oranına karşılık %73,1 kadın eğitimci oranı bilgisi sunulmaktadır. Buna göre anketimiz kadın eğitimcilerimize yeterince ulaşmamış ve kadın eğitimcilerimizin sorunlarını yeterince analiz edememiştir. Bu durum kendimize yönelik bir öz eleştirinin konusu olacak ve önümüzdeki sene yapacağımız anketimizde bu konuya dikkat edeceğiz. Özellikle aynı yayında devlet okullarında kadın eğitimci oranının yaklaşık %60

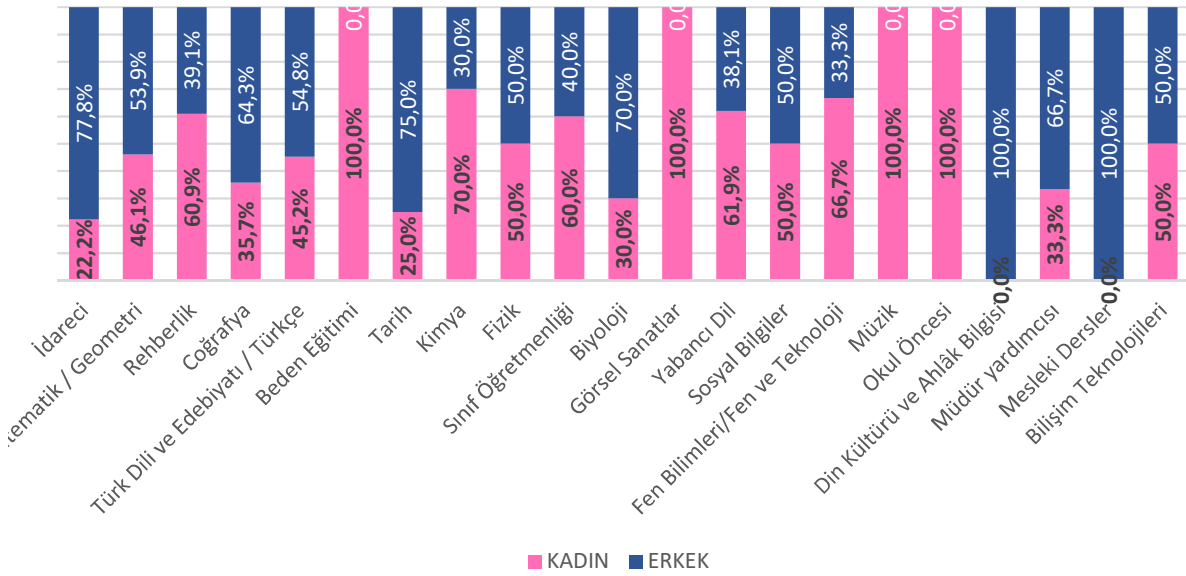


olduğu dikkate alınırsa sektörümüzün kadın eğitimcilerin yoğunluklu olarak emek harcadığı ve sorunlarının yoğunlaştığı bir alan olduğu daha iyi anlaşılır.

Devlet okullarına atanmak için ayrılan kadroların azaltılmasıyla birlikte kadın eğitimciler uzun mesai sürelerine ve esnek çalışma düzenine rağmen özel sektörde çalışmaya yönelmişlerdir. Ancak bu durum ne yazık ki kadın eğitimcilerin daha fazla sömürüldüğü bir durum yaratmıştır. Raporumuzun ücretler ile ilgili bölümünde kadın ve erkek eğitimcilerin ücret farklarına değinilecektir.

Katılımcıların cinsiyet dağılımı yaklaşık eşit olsa da örneklem grubumuzun bilim dallarında cinsiyet dağılımı aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

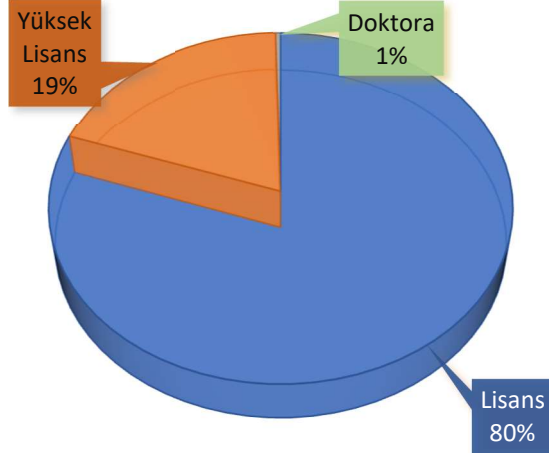
Cinsiyete Göre Branşların Dağılımı



Burada bazı dallarda kadın bazı dallarda ise erkek öğretmen ağırlığından bahsedilebilir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı yaklaşık eşitken maaş dağılımında detaylı inceleyeceğimiz gibi görece fazla maaş alan idarecilerin sadece %22,2'si kadındır. Sektör çalışanlarında kadın öğretmen ağırlığı söz konusuysen kurum idarecilerindeki bu aksi durumun özel olarak araştırılmaya değer olduğu düşünülmektedir.



c) **Mezuniyet ve Mesleki Deneyim Dağılımı:**

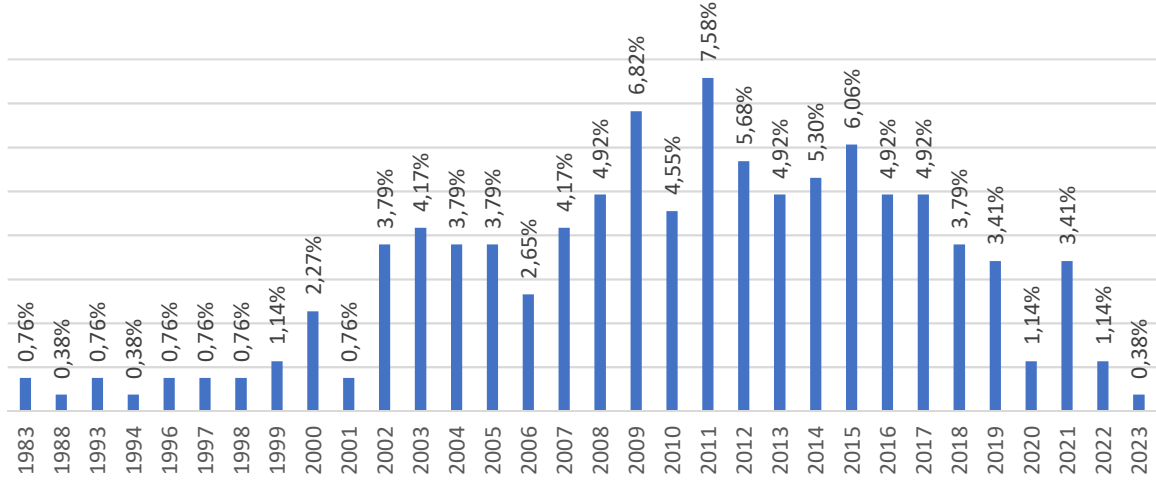


Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin veriler yandaki grafikte sunulmuştur.

2022 anketinde yüksek lisans mezunu eğitimcilerimizin oranı %24'tü. **Sektörümüzde kurucuların yüksek kâr beklentisiyle deneyimli ve donanımlı eğitimcileri sektörden uzaklaştırdıkları, buna karşın daha düşük ücret ile çalışmaya istekli öğretmen arayışına giriştikleri yargısı öne çıkmaktadır.**

Katılımcıların üniversite mezuniyet yılları ise aşağıdaki grafikte görülmektedir. Buna göre sektörde öğretmenlerin mezuniyet yılına göre dağılımı 2000 yılı sonrası %94,32, 2010 yılı sonrası ise %57,2'dir. Asıl ağırlık 2009-2015 yılları arasındaki %40,19'lik dilimdedir.

Mezuniyet Yılıınız Nedir?

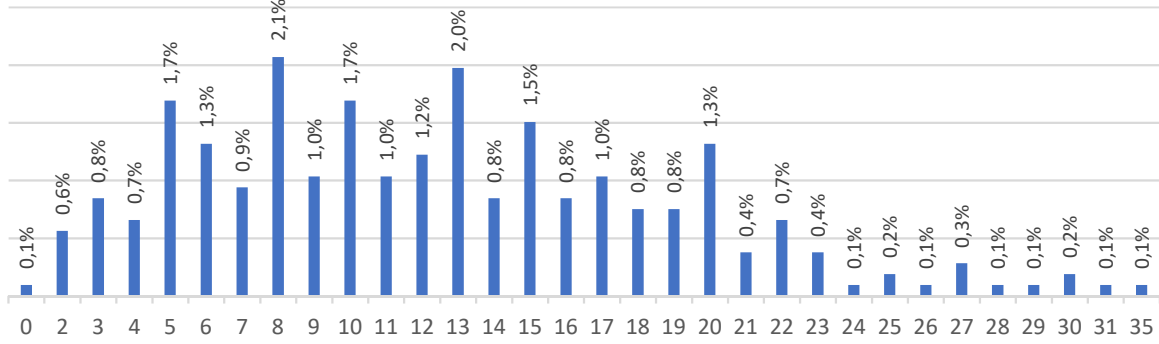


2022 Anketimizde son yıllarda mezun olanların ağırlığının az olduğu sonucuna ulaştık. Özellikle 2021 yılı mezunları geçtiğimiz ankette % 0,85'ten bu yıl %3,41'e çıkmıştır. Raporumuzun ilerleyen bölümlerinde katılımcıların "devlet kadrolarına atanma sürecine dair yaklaşımları" sorusuna verdikleri yanıtlar da ele alınmıştır. Her iki yanıtı birlikte değerlendirdiğimizde 2022 yılı anketi sonucundan farklı bir noktaya ulaşmaktayız. 2022 yılında bu konuda "son dönemde yeni mezunların özel sektörde çalışmak yerine öncelikle devlet kadrolarına atanmak için çaba harcadığını, olmazsa özel sektöre yöneldikleri" sonucuna ulaştık. Ancak bu yıl yaptığımız ankette meslektaşlarımızın ne yazık ki giderek artan oranda öğretmenlik dışı mesleklere yönelmek zorunda kaldıkları, bu nedenle yakın dönem mezunlarının sektörümüzdeki oranlarının arttığını düşünmekteyiz. Buna göre son dönemde özel sektörde çalışanlar, isteyerek kariyer tercihinde bulunmak yerine mecbur kalmış öğretmenlerden oluşmaya başlamıştır.



Buna bağlı olarak aşağıda katılımcıların mesleki deneyim dağılımları gösterilmektedir.

Çalışma Süresi Dağılımı

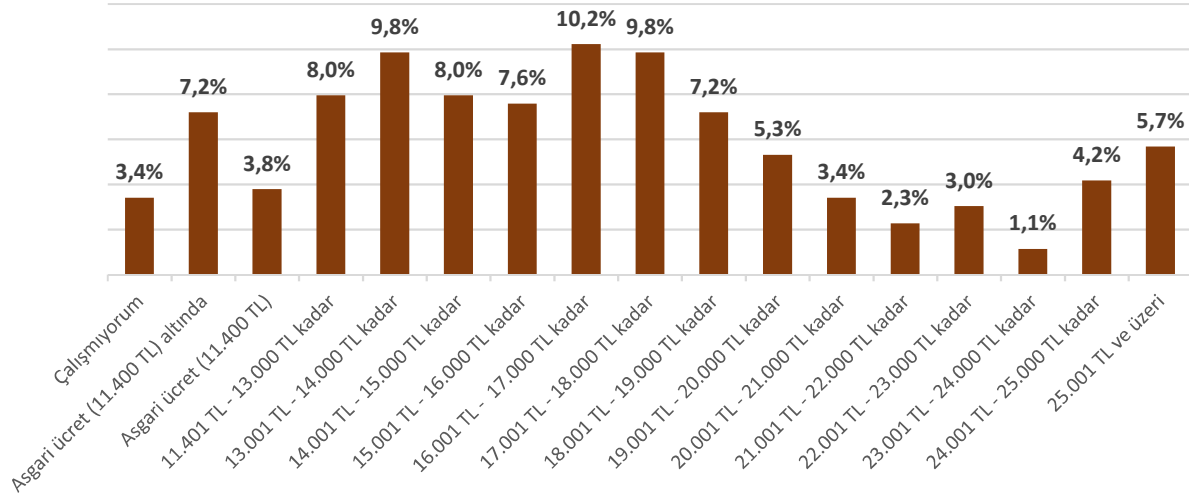


2. EKONOMİK DURUM ANALİZİ

a) Eğitimcilerin Çöküşü = Alım Gücü Azalan Maaşlar:

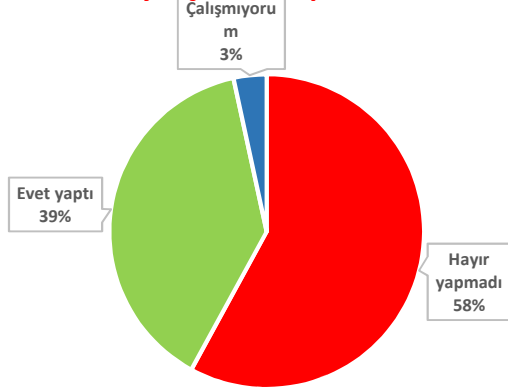
Anketimize katılan eğitimcilerimizin verdikleri yanıtlara göre ülkemizdeki özel sektör çalışanı öğretmenlerin ücret ortalaması **16.833 TL** olmuştur.

Maaş Düzeylerine Göre Katılımcıların Oranları



Çalışmamızın veri toplama kısmı Kasım-2023 yapılmıştır. Bu dönemde Asgari Ücretin Temmuz-2023'de yapılan ara zam ile **11.400 TL**'ye çıkartıldığı göz önüne alınmalıdır. Ancak Temmuz ayında yapılan ara zam sonrası kurumların **%58'i** ücretlerde herhangi bir iyileştirme

**Asgari Ücrette Ara Zam Yapılması
Sonrası Kurumunuz Maaşınızda
İyileştirme Yaptı mı?**



yapmamıştır. Asgari ücrette yapılan ara zam sonrası öğretmenlerin maaşlarında iyileştirme yapan kurumlar ise genelde artış sonrası öğretmen maaşlarının asgari ücretin altında kalmasından dolayı yasal zorunluluk nedeniyle düzenlemeye gitmişler ve maaşları asgari ücret düzeyine çekmişlerdir. Bu da demek oluyor ki kurumların çok büyük bir çoğunluğu 2023-2024 eğitim-öğretim yılına 2023 yılının başlarında anlaştıkları rakamlar üzerinden girmişlerdir. Sözleşmelerin görüşüldüğü bu dönemde asgari ücretin **8.506 TL** olduğu hatırlanacak olursa, aslında öğretmenlerin imza atılan çalışma dönemine kendilerince ne kadar hazırlıklı girdiği görülecektir. Sözleşme döneminde derneğimizin yapmış olduğu

yayınlarında beklenen enflasyon oranlarına dikkat çekmiş ve meslektaşlarımızdan olabildiğince bu sürece hazır olunması uyarısında bulunmuştuk. Ortalama maaş düzeylerinin 2022 anketinde 7.381 TL iken bu ankette 16.833 TL'ye çıkmış olması bu anlamıyla önemlidir. Ancak Ocak 2024'te Asgari ücretin 17.002 TL'ye yükseltilmiş olması ve ara zam yapılmayacağı konusunda hükümetin net söylemlerde bulunması bu artışın da yeterli olmayacağını bizlere göstermektedir. Kaldı ki açlık sınırının Ocak 2024'te 15.500 TL, Nisan 2024'te de 18 bin TL düzeylerine çıkmış olması, anlaştığı sözleşme döneminin son maaşını anlaşmaya imza atmasından 18-19 ay sonra alacak olan özel sektör öğretmenlerini çıkmaza sürükleyen bir durumdur. 2022 Anketimizde de bu duruma dikkat çekmiş ve şöyle demiştik;

"Yürürlükteki MEB Özel Öğretim Kurumları Öğrenci Ve Kursiyer Ücretleri Tespit Ve Tahsil Yönetmeliğinin 6. Maddesinde:

a) Kurumların öğrenim ve diğer ücretleri, kurumlarca her yıl tespit edilerek ocak ayından itibaren mayıs ayının sonuna kadar ilan edilir. (...)

d) Kurumlar ilan ettikleri ücretleri bir sonraki ilan tarihine kadar artıramaz.

ifadelerine yer verilmiştir. Buna göre sadece öğretmenler değil, kurumlar da enflasyon dalgalanmaları karşısında korunmasız bırakılmıştır. Bu yönetmeliğe göre kurumlar ders yılından yaklaşık 6 ay öncesinden başlayarak ders yılı sonuna kadar geçen süreyi (yaklaşık 18 aylık süre) hesaplamalı ve planlamalıdır. Devlet bütçelerinin dahi yıllık yapıldığı gerçeğine karşılık belli bir sektörden bu kadar uzun süreli öngörü beklemek rasyonel değildir."

Öğretmenler anlaşma tarihinde asgari ücretin ortalama olarak yaklaşık 2 kat üzerinde bir maaş ile sözleşme yapmışsalar da yeni sözleşme döneminin ilk maaşını aldıklarında ortalama maaş düzeyi asgari ücretin sadece 1,5 kat düzeyine gerilemiştir. Anlaşma ücretinin enflasyon karşısındaki durumunu gösterir tabloya aşağıda yer verilmiştir:

1	2	3	4	5	6	7	8
Dönem Açıklaması	Aylar	Sözleşme Ücreti	TÜİK Enflasyon Oranı	Enflasyona Bağlı Olması Gereken Değişim	Belirtilen Ayda Uygulanan Asgari ücret	Sözleşme Ücreti/ Asgari Ücret	Sözleşme Ücreti= Reel Alım Gücü
Anlaşma Dönemi	1 Mar 23	₺16.833,00	51%	₺16.833,00	₺8.506,80	1,98	₺16.833,00
Anlaşma Dönemi	1 Nis 23	₺16.833,00	44%	₺17.446,00	₺8.506,80	1,98	₺16.124,61



Anlaşma Dönemi	1 May 23	₺16.833,00	40%	₺18.001,49	₺8.506,80	1,98	₺15.537,41
Anlaşma Dönemi	1 Haz 23	₺16.833,00	38%	₺18.537,34	₺8.506,80	1,98	₺15.024,67
Anlaşma Dönemi	1 Tem 23	₺16.833,00	48%	₺19.207,86	₺11.402,32	1,48	₺14.546,39
Anlaşma Dönemi	1 Ağu 23	₺16.833,00	59%	₺20.034,08	₺11.402,32	1,48	₺13.966,96
Anlaşma Dönemi	1 Eyl 23	₺16.833,00	62%	₺20.896,77	₺11.402,32	1,48	₺13.281,41
Maaşın 1. Ayı	1 Eki 23	₺16.833,00	61%	₺21.758,06	₺11.402,32	1,48	₺12.600,74
Maaşın 2. Ayı	1 Kas 23	₺16.833,00	62%	₺22.627,76	₺11.402,32	1,48	₺11.956,00
Maaşın 3. Ayı	1 Ara 23	₺16.833,00	65%	₺23.536,74	₺11.402,32	1,48	₺11.338,27
Maaşın 4. Ayı	1 Oca 24	₺16.833,00	65%	₺24.447,13	₺17.002,12	0,99	₺10.726,01
Maaşın 5. Ayı	1 Şub 24	₺16.833,00	67%	₺25.388,37	₺17.002,12	0,99	₺10.145,91
Maaşın 6. Ayı	1 Mar 24	₺16.833,00	69%	₺26.349,26	₺17.002,12	0,99	₺9.578,58
Maaşın 7. Ayı	1 Nis 24	₺16.833,00	70%	₺27.328,38	₺17.002,12	0,99	₺9.031,81
Maaşın 8. Ayı	1 May 24	₺16.833,00	70%	₺28.310,30	₺17.002,12	0,99	₺8.506,46
Maaşın 9. Ayı	1 Haz 24	₺16.833,00	70%	₺29.292,23	₺17.002,12	0,99	₺8.010,25
Maaşın 10. Ayı	1 Tem 24	₺16.833,00	70%	₺30.274,15	₺17.002,12	0,99	₺7.542,98
Maaşın 11. Ayı	1 Ağu 24	₺16.833,00	70%	₺31.256,08	₺17.002,12	0,99	₺7.102,97
Maaşın 12. Ayı	1 Eyl 24	₺16.833,00	70%	₺32.238,00	₺17.002,12	0,99	₺6.688,63

Tablo Sütunlarının Açıklaması:

- Sektörümüzde sözleşmeler yoğun olarak Mart-Nisan-Mayıs dönemlerinde imzalanmakta sonrasında bu anlaşmaların yapılabilme oranı giderek azalmaktadır. Sözleşmenin ilk maaşı Ekim ayında son maaşı ise sonraki yılın Eylül ayında alınmaktadır.
- Bu sütunda belirtilen tarih aralığındaki aylar gösterilmektedir.
- Sözleşmede üzerinde uzlaşılan maaş sütunu. Anket sonuçlarımıza göre ortalama maaş miktarı gösterilmektedir.
- TÜİK tarafından açıklanan resmi enflasyon oranı kullanılmıştır. ENAG gibi alternatif çalışmalar daha vahim sonuçlar göstermektedir.
- Resmi enflasyona göre sözleşme ücretinin alması gereken değişim gösterilmiştir.
- Belirtilen aylarda ülkemizde uygulanan resmi asgari ücret miktarı gösterilmiştir.
- Sözleşme ücretin belirtilen ayda asgari ücrete oranı gösterilmiştir.
- Sözleşme ücretinin reel alım gücünün enflasyon oranına göre sözleşme dönemindeki karşılığı gösterilmiştir.

Yani, asgarin ücretin 8.506,80 TL olduğu dönemde öğretmenler ortalama 16,833 TL maaşa anlaştıkları sözleşmelere imza atmış ve yaşam standartlarını korumaya çalışmışlardır. Bir detaya dikkat çekmek gerekirse, katılımcıların %7,2'si çalışmamızın veri toplama döneminde asgari ücret düzeyi olan 11.402 TL'nin altında %3,8'i de asgari ücret düzeyinde maaş aldıklarını belirtmişlerdir. Buna göre öğretmenlerin sözleşmeye imza attıkları dönemde asgari ücretin üzerinde olan maaş düzeyleri asgari ücretin Temmuz ara dönem artışıyla birlikte yaklaşık %14'ünün maaşı asgari ücret düzeyinde ve altında kalmıştır.

Hatta Ocak 2024'te yapılan zam ile birlikte 17.002 TL'ye yükselen asgari ücret düzeyi sonucunda çalışanların yaklaşık %60'ının maaşı Asgari ücret düzeyine ve altına gerilemiştir. Burada belki bir nebze de olsa sevindirici olanı geçtiğimiz yıl yaptığımız ankette yeni maaş döneminin Ocak ayında yapılan asgari ücret artışıyla öğretmenlerimizin % 80'inin maaşı bu düzeyin altında kalıyordu. Bu olumlu duruma yaptığımız yoğun yayınların bir nebze de olsa etkisinin olduğunu düşünüyoruz.

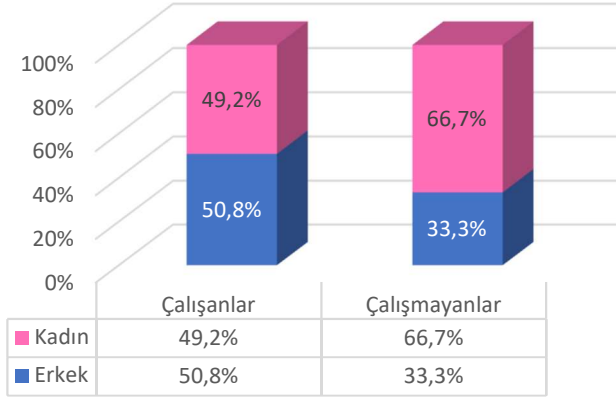
Ancak yine de yüksek enflasyon dalgalanmalarında sektörümüzün özel durumu göz önüne alınarak koruma önlemleri uygulanmalıdır. Bununla birlikte sektörde ücret belirlenimi farklı dönemlerle yapılabilir. Ancak bu konuda inisiyatif kurumlara bırakılmamalı bir hakem heyeti tayin edilmelidir.

b) Ekonomik Eşitsizlik:

➤ **Cinsiyet Farkı:**



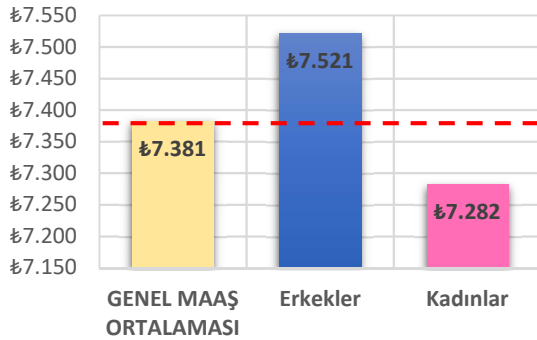
Anket katılımcıların kadın ve erkek olarak oranını önceki bölümde ele almıştık. Buna göre katılımcıların %49,2'i Kadın, %50,8'i erkek öğretmenlerden oluşmaktaydı. Kadın ve erkek öğretmenlerin maaş ortalamalarını ayrı ayrı incelemek ve bunu genel ortalama ile karşılaştırmak ülkemizin en eğitimli meslek gruplarından birisindeki cinsiyet eşitliği konusunu incelememize olanak verdi. Ancak ortaya çıkan tablo bizleri ne yazık ki mutlu etmedi. Öncelikle çalışanlar ve çalışmayanlar arasındaki kadın-erkek dağılımı tablosu:



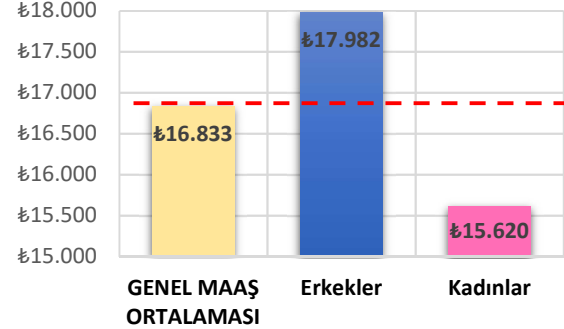
Görülebileceği üzere, çalışan öğretmenler arasında kadınların oranı %59,1 iken çalışmayanlar arasında bu oran %90'lara çıkmaktadır. Çalışmamıza çalışmayan erkek öğretmenlerin katılım göstermediği gibi bir açıklama yapılabilir. Ancak iş bulma ve çalışma konusunda kadın öğretmenlerin daha dezavantajlı oldukları saklanamayacak bir gerçektir.

Maaş dağılımı konusunda da ne yazık ki eşitsizlik artarak devam etmektedir. Tüm katılımcılardan elde ettiğimiz ortalama maaş oranlarını cinsiyetlere göre ortalamalar olarak karşılaştırdığımızda vahim tablo ortaya çıkmıştır:

2022 Cinsiyete Göre Maaş Ortalaması



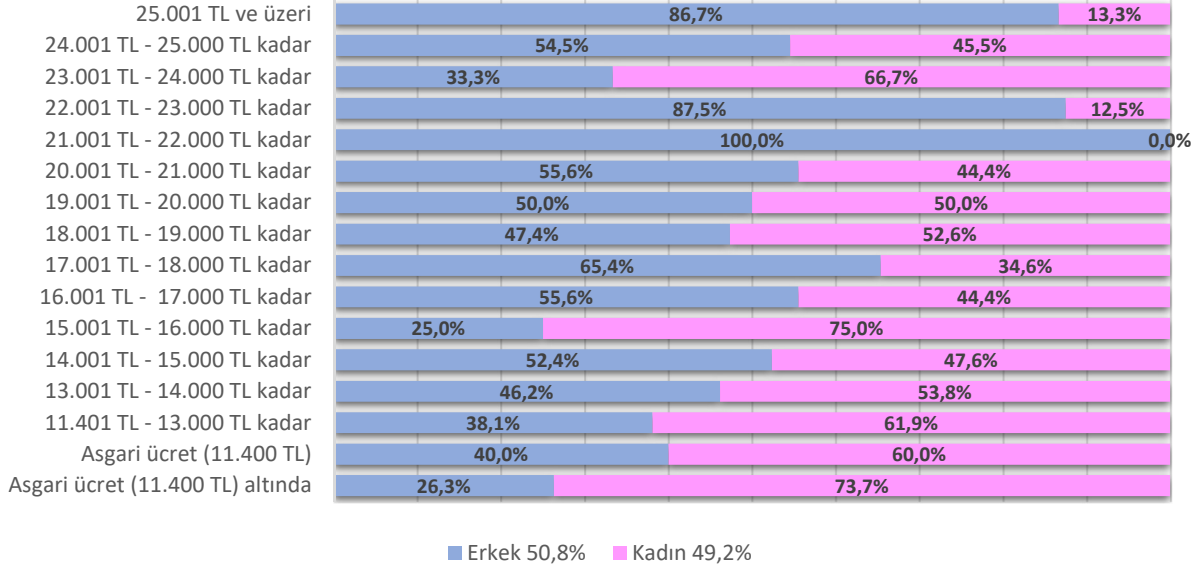
2023 Cinsiyete Göre Maaş Ortalaması



Bir önceki yıla göre kadın ve erkek öğretmenler arasındaki maaş farkları açılmaktadır. **Erkek öğretmenler ile onlarla aynı işi yapan kadın öğretmenler arasındaki maaş düzeyi farkı sektörümüzün çözüm üretmesi gereken acil sorunlardan birisidir.**



Maaş Düzeylerinde Cinsiyet Dağılımları



Özellikle yukarıdaki maaş dağılım grafiğinde düşük maaş düzeylerinde kadınların, yüksek maaş düzeylerinde ise erkeklerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Buna karşın 23.001-24.000 TL arasında kadın öğretmenlerin daha çok aldığı görülse de “Maaş Düzeylerine Göre Katılımcı Oranları” grafiğimizde bu düzeyde katılımcı oranının %1,1 ile en düşük düzeyde olduğunu hatırlatmamız gerek. Yani burada cinsiyet eşitliği anlamında olumlu görünen durum o düzeyde katılımcı azlığı nedeniyle ortaya çıkmış olabilmektedir.

Katılımcıların analizini yaptığımız ilk bölümdeki “cinsiyet dağılımı” kısmında kadın eğitimcilerin kurumlarda idarecilik konusunda görevlendirilmelerinin düşük oranda kaldığını da belirtmiştik. Buradaki maaş düzeyi dağılımı sektörümüzdeki cinsiyet eşitsizliğini vurgulamaktadır. Buna göre tespitlerimizi şu şekilde özetleyebiliriz:

- Sektörümüzde kadın eğitimciler oransal olarak çoğunluktadır.
- Buna karşılık görev dağılımı sırasında kimi görevlerde kadınlara kimi görevlerde erkeklere ağırlık verilmiştir.
- Özellikle idarecilik görevlerinde kadınlardan ziyade erkek eğitimciler tercih edilmiştir. Buna göre kadınların daha çok istihdam edildikleri sektörde yönetme yetenekleri göz ardı edilmiştir.
- Maaş oranlamasında kadın eğitimciler erkeklere oranla daha az maaş almaktadır.
- Yeni kuşakların ortaya çıkmasında temel görevi üstlenmiş olan sektörümüzdeki bu eşitsizlik toplumumuzun geleceği konusunda bizleri endişelendirmektedir.

➤ Bölgesel Fark:

Ülkemizde şehirlere göre farklı ücret düzeyleri uygulanmaktadır. Aynı işi yapan bir öğretmenin farklı şehirlerde farklı ücret düzeyleri ile karşılaşması şehirlerin hayat pahalılığı seviyelerinin birbirinden farklı olması ile açıklanabilir. Ancak yine de ülkemizde bazı iller dışında hayat pahalılığının birbirine çok yakın olması ve özellikle ev kirası ücretlerinin her ilde

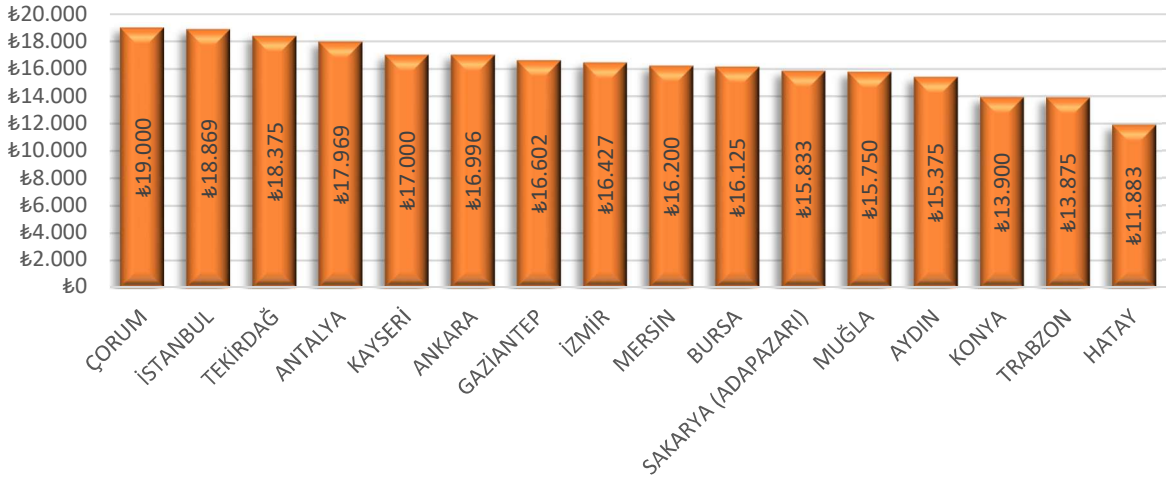


çok yüksek düzeyde olması ortalama maaş düzeylerinin düşük olduğu iller konusunda öğretmenler açısından ciddi sorunlar oluşturmaktadır.

Ülkemizde 2023 yılında yaşanan Şubat depremleri nedeniyle büyük yıkıma uğrayan illerimizde (örneğin Hatay) yaşam şartlarının çok zor, kiraların oldukça yüksek, temel gıdaya erişimin aşırı pahalı olmasına karşılık ücretlerin diğer illere göre daha düşük olması müdahale edilmesi gereken bir durum oluşturmaktadır. Korkunç boyutta kayıpların yaşandığı bu illerimizde yaşanan öğretmenlerimize özel yardımlar yapılması gerekirken bu konuda yaşanan mağduriyetlerin azalmak yerine artması bizleri derinden etkilemektedir. Bu konuda verilebilecek en iyi örneklerden biri, depremde yıkıma uğrayan illerimizde çalışan öğretmenlerimize özel olacak şekilde devlet kadrolarının açılması beklenirken 2024 Mayıs atama sayılarında sadece 20 bin kontenjan açıklanması bizleri üzmüştür. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde emekli olan, vefat eden veya ayrılan öğretmen sayısının 24 bine yaklaşmasına karşılık bu atama sayısı ülkemizde eğitim sektörüne yönelik emek sömürsünün artarak devam edeceğini de göstermektedir. Hem devlet okullarında artan sınıf mevcutları hem de özel sektörde giderek azalan maaşlar gerçeği karşısında ülkemizin öğretmenleri bir çıkmaza itilmektedirler.

Çalışmamızın ilerideki bölümlerinde öğretmenlerimize çalıştıkları kurumu hangi koşullarda değiştirmeyi düşünebileceklerini sorduk. Orada aldığımız yanıtlar aşağıdaki grafik ile örtüşmektedir. Buna göre öğretmenlerimiz hayat pahalılığı bakımından daha uygun illerden gelebilecek olan teklifleri ciddi düşüneceklerini belirtmişlerdir. Aşağıdaki grafik bu konuyu oldukça anlaşılır kılmaktadır. Aşağıdaki illere göre ortalama maaş grafiğinde, katılım düzeyi en çok olan ilk 16 ilin bilgilerine yer verilmiştir.

İllere Göre Ortalama Maaş



Buradaki verilere ek olarak çalışmaya katılım açısından ilk 16'ye giremeyen en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip illerin bilgilerini kıyaslamak da önemli olacaktır. Buna göre **Karaman 24.833 TL** maaş ortalamasıyla en yüksek, **Edirne ise 10.667 TL** maaş ortalamasıyla en düşük maaş ortalamasına sahip iller olmuşlardır. Geçtiğimiz yıl yaptığımız ankette en yüksek ortalamaya sahip il olan **Kayseri'nin** maaş ortalaması **9.964 TL**, en düşük maaş ortalamasına sahip il olan **Mardin'in** ise maaş ortalaması **5.575 TL** olmuştu. Geçtiğimiz bu ortalamalar arasında %78'lik fark bizleri ciddi düşünmeye sevk etmişken, bu yıl bu fark **%132** gibi devasa bir uçuruma ulaşmıştır.



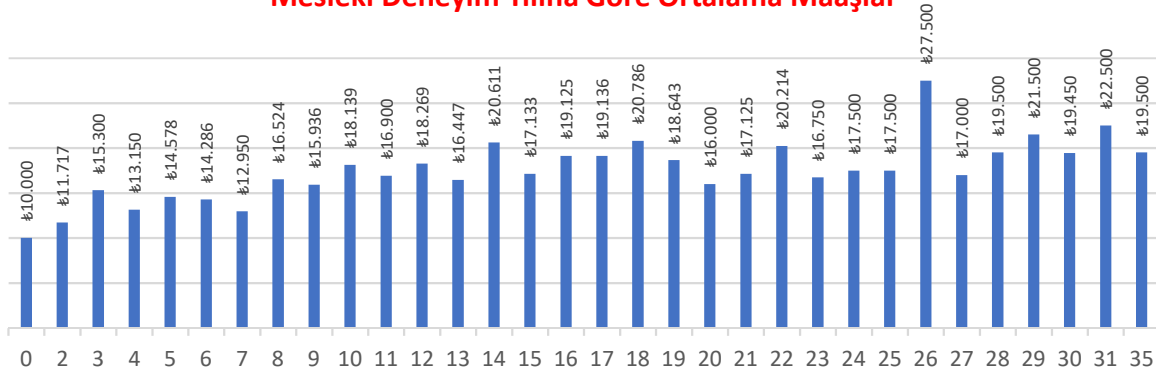
Artık sektörümüzün iyice kural tanımaz bir hal aldığına bundan daha somut bir göstergesi olamayacağına inanıyoruz.

➤ **Mesleki Fark:**

Özel eğitim-öğretim sektöründe maaş düzeylerinin belirlenimi sırasında mesleki deneyim ve branş farkları da ciddi etkenlerdendir. Bu yıl yapmış olduğumuz ankette elde ettiğimiz sonuçlar 2022 sonuçlarıyla tutarlı veriler sunmaktadır.

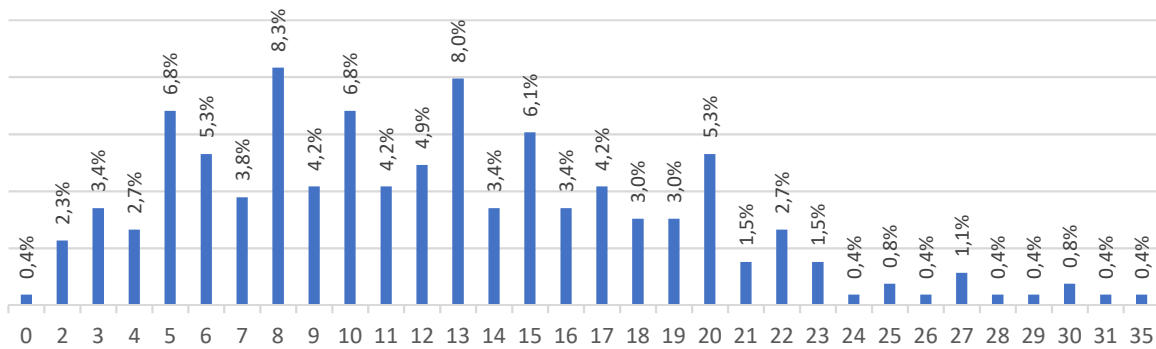
Aşağıda mesleki deneyim yılı ile alınan ortalama maaş düzeyleri ilişkisine dair grafik yer almaktadır. Açıkça görüleceği üzere mesleki deneyim ile maaş düzeyi arasında pozitif bağıntı ilişkisi bulunmaktadır.

Mesleki Deneyim Yılına Göre Ortalama Maaşlar



Ancak yukarıdaki grafiği ilk bölümde vermiş olduğumuz katılımcıların mesleki tecrübe sürelerini gösteren grafikte değerlendirecek olursak tecrübe yılı arttıkça sektörde çalışma olasılığının azaldığı sonucu da çıkacaktır. Ne yazık ki bu sonuç sadece bu yıla ait bir özellik değildir. Mesleki deneyim arttıkça sektörde çalışma olasılığının azalması durumu anketi yaptığımız 3 yılda artarak devam eden bir soruna da işaret etmektedir. Önceki bölümde paylaştığımız grafiği tekrar hatırlayalım:

Çalışma Süresi Dağılımı

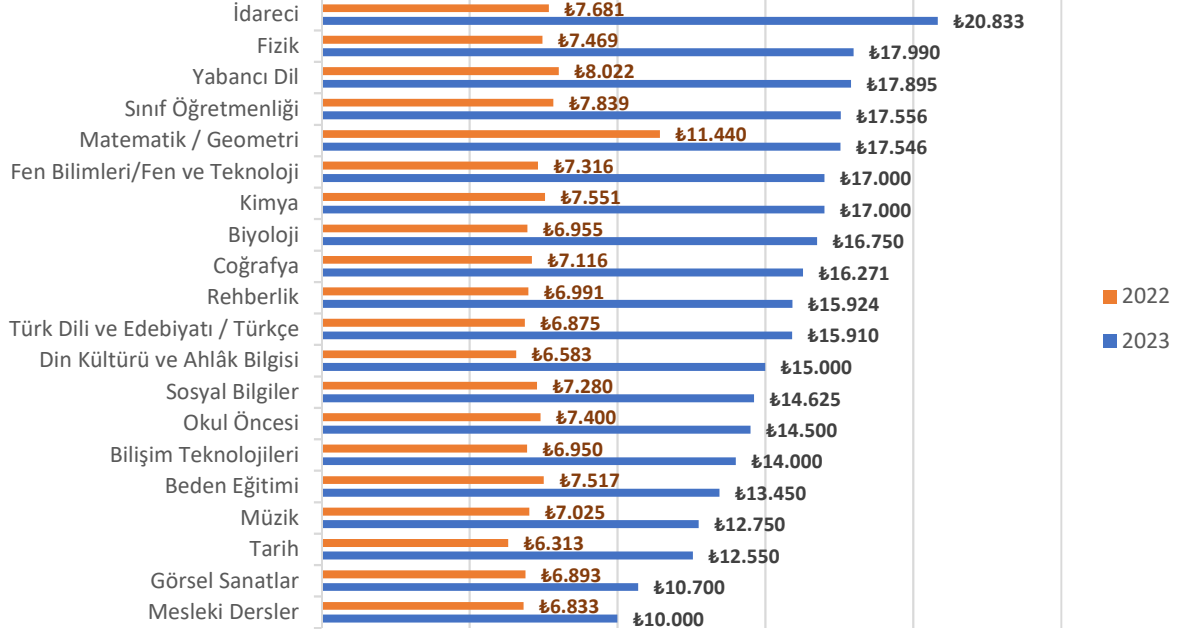


Buna göre çalışma deneyimi ile birlikte artan ücret beklentisi nedeniyle kurumlar deneyimli öğretmen istihdamı yerine kariyerinin başlangıcında öğretmenleri tercih etmektedirler. Öğretmenlik mesleğinin doğası gereği stajyerlik ve sonrasında deneyim aktarımı ile gelişim sağlanabileceğinden dolayı, deneyimli öğretmen eksikliği kurumlarda ciddi sorunlara neden olmaktadır. Mesleğin temel hedefi olan öğrenci davranışlarının dönüştürülmesi sürecinde karşılaşılabilecek olağan dışı durumlara çözüm üretmenin mesleki



deneyimle birlikte daha da olanaklı olduğu bilinmektedir. İşte bu nedenle meslektaşlar arası etkileşimde deneyimi fazla olan öğretmenlerle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin bir arada çalışabilmesinin koşullarının geliştirilmesi önemlidir.

Maaş farkına neden olan bir diğer unsur ise branş ve görev farkıdır. Aşağıdaki grafikte branşa ve göreve göre ortalama maaş farkları sunulmaktadır:



Bu grafikte ise branş farklarının ücretler arasında ciddi bir dengesizlik yarattığı gerçeği gözler önüne serilmektedir. Özellikle bir üst eğitim kurumuna geçiş sınavları olan LGS ve YKS'ye endeksli eğitim sisteminin bir sonucu olarak belli branşlar ağırlık kazanmaktadır. Ayrıca Yabancı Dil Öğretmenlerinin uluslararası çağrı merkezi, turizm sektörü ve yurt dışı kariyer alternatifleri nedeniyle eğitim sektöründen ayrılmaları nedeniyle bu branşlarda da maaş düzeylerinin olumlu anlamda değişimine neden olmuştur. Tablonun bir başka sonucu ise sosyal branşlar ile sanat-kültür branşlarında öğretmenlere sunulan maaş düzeylerinin toplumumuzun bu branşlara gösterdiği ilgiye benzer olarak düşük olmasıdır.

Sorgulamayan, araştırmayan, okumayan, duygularını doğru ifade edemeyen, iç dünyasında kendi başına zaman geçirmekten kaçınarak sosyal çevresine ve sosyal medyasına bağımlı olan bir kuşağın gelişiminin arkasında yatan nedenler arasında bu olgu da yer almaktadır.

Bütün bunların yanında özel okullarda görev yapan bir öğretmenin yaşam standardı ile dersine girdiği öğrencinin yaşam standardı arasındaki uçurum giderek derinleşmektedir.

c) Emek Sömürüsü:

➤ Yoğun Çalışma:

Anket katılımcılarının çalışma yoğunluğuna dair sorduğumuz sorulara verilen yanıtlar bırakın bir eğitimciyi herhangi bir çalışanın dahi kaldıracabileceği iş yükünün üzerinde veriler ortaya koymaktadır. Özellikle öğretmenlik mesleğinin sadece mesai saatlerine bağlı



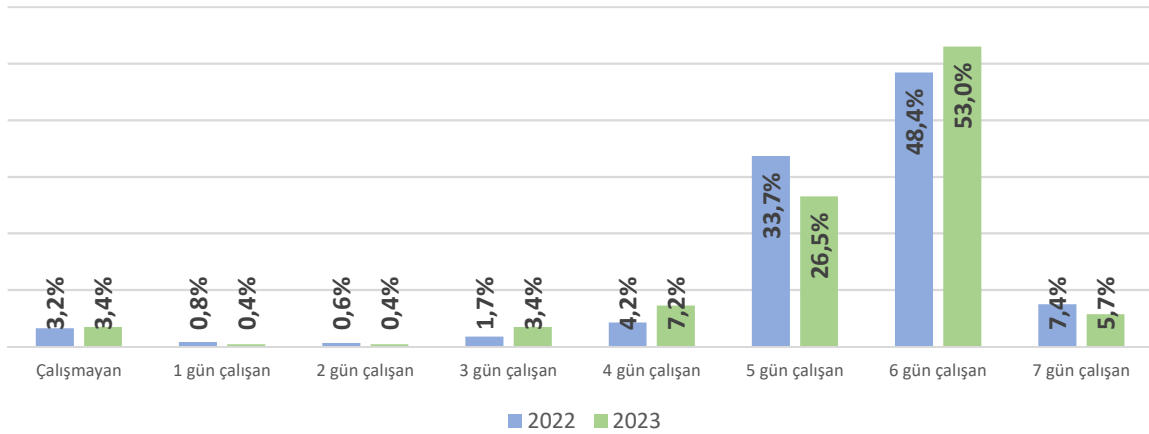
kalmaması, mutlaka mesai dışı zamanlarda da mesleki çalışmalar yapmak zorunda kalınması ve yine mesleğin doğası gereği yapılan işin çocuklarla bire bir diyalog gerektirmesi ve karşılaşılan sorunların çocukların hayatlarına yön verecek düzeyde olması nedeniyle taşınan yük ve alınan sorumluluk hayli fazladır.

Öğretmenlik, mesai saati bittiğinde bir sonraki mesai saatinize kadar akıldan çıkarılacak bir meslek türü değildir. Üstelik bire bir diyalog halinde olduğunuz öğrencilerle kurulan bağ sayesinde öğrencilerin sorunlarını içselleştirmeniz kaçınılmazdır. Eğitim sistemimiz içinde yer alan öğrenci-öğretmen ilişkisi, iç içe geçmiş sorunlarla birbirini tetikleyen bir yapıda seyretmektedir. Özellikle bu sorunların içerisinde sıkışıp kalmış bir çocuğun kendisine en yakındaki rol model oluşturan öğretmeninden yardım beklemesi kadar doğal bir durum yoktur. Ancak öğretmenin çoğunlukla karşı karşıya kaldığı çaresizlik duygusu biz eğitimcileri yıpratır temel etkenlerdendir. Ülkemizde pek çok meslekte dikkate alınan yıpranma olgusu ne yazık ki öğretmenlik mesleğinde göz ardı edilmiştir.

Bunların yanı sıra öğretmenlik mesleğinde bilgilerin hayata dair aktif özellikte olması, müfredatın güncellenmesi, öğretmenin rol model olarak kendisini güncel tutmak zorunda olması gibi kişisel gelişim gerektiren özellikler de bulunmaktadır. Bunlara ek olarak ölçme değerlendirme uygulamalarının öncesinde ve sonrasında mesai dışı çalışmalar gerekmektedir. Son olarak tüm bu mesai dışı çalışmaların yanında mesai dışı yaşamda da öğretmenlik kimliğine yakışır davranış beklentisi de öğretmenin mesaisinin belirsiz olmasının nedenlerindedir.

Aşağıda belirtilen çalışma sürelerinde iş dışı zaman dikkate alınmamış, sadece mesai saatleri ve bu saatler arasındaki çalışma bilgisi verilmiştir. Yukarıda bahsedilen mesai dışı çalışmaların ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?

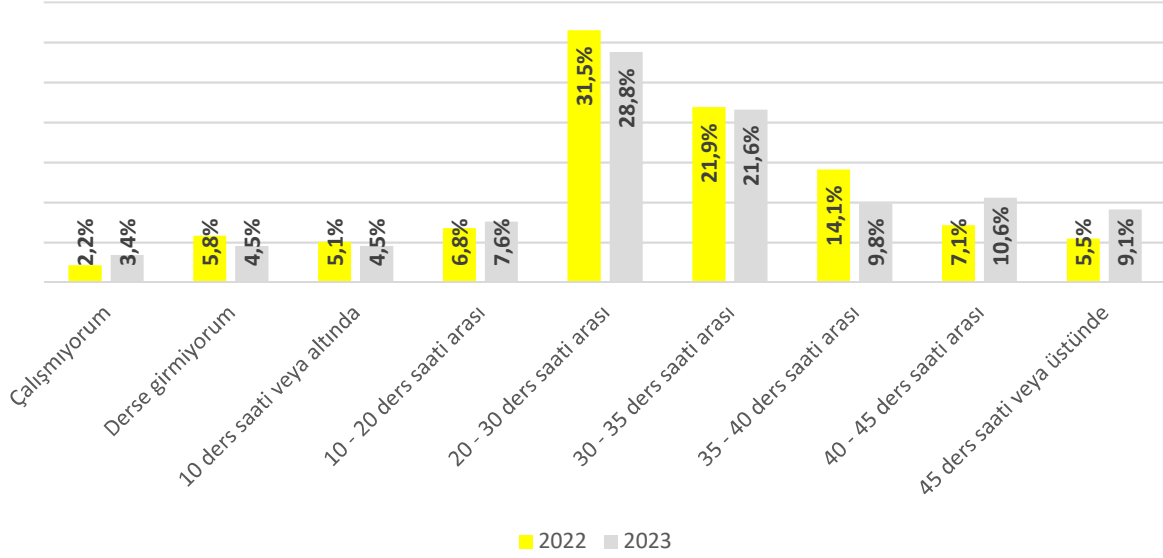


Görüldüğü üzere özel sektörde çalışan öğretmenlerin yarısından fazlası haftanın 6 günü mesai yapmaktadır. Hatta bu ağır çalışma koşullarının her yıl arttığı dahi söylenebilir. Grafikte de görüleceği üzere, geçtiğimiz yıl yaptığımız anket sonuçlarına göre 6 gün çalışan öğretmen sayısı ciddi oranda artmıştır. Haftanın 7 günü mesai yapan %5,7'lik kesimin varlığı sektördeki ağır emek sömürsünü net olarak ortaya koymaktadır. Bu ağır çalışma koşulları ile öğretmenliğin doğasında var olan sorumluluk duygusu da göz önünde alınacak olursa meslektaşlarımızda oluşan tükenmişlik sendromunun kaynakları daha iyi anlaşılacaktır.

Öğretmenlerimizin haftada kaç saat derse girdiklerine dair tablo aşağıdadır.



Haftada kaç saat derse giriyorsunuz?



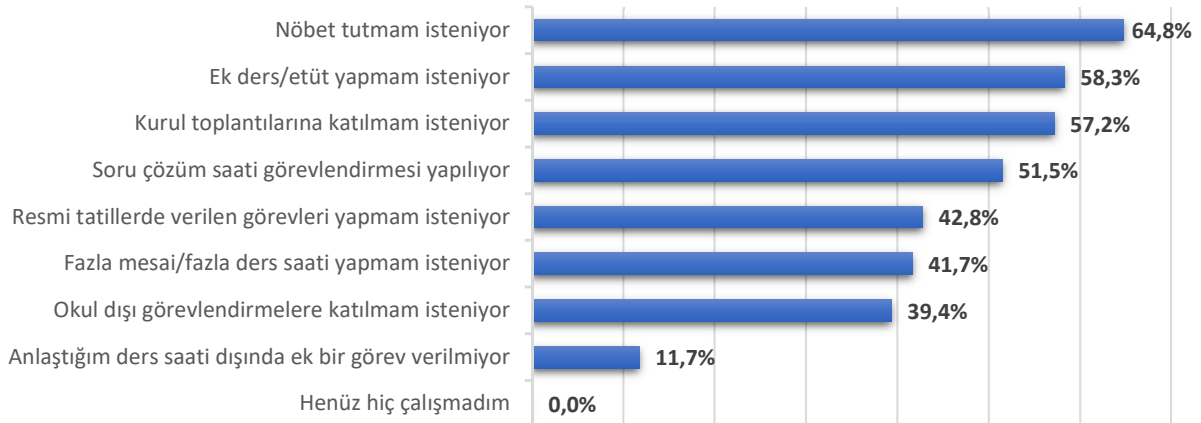
Yukarıdaki tabloda öğretmenlerin haftalık ders yüklerinde sadece haftalık girmiş oldukları ders saatleri bilgisi bulunmaktadır. Bunun dışındaki nöbet, etüt, soru çözümü, etkinlik, rehberlik saati, kulüp veya ders doldurma saatleri bulunmamaktadır. Buna göre geçtiğimiz yıla oranla haftalık 20-30 ders saati gibi yasal ve makul olan oranlarda azalma görülürken 40 ders saati ve üstünde ciddi artış yaşanmıştır.

Aşağıdaki grafikte ise öğretmenlerimizin kurumlarında görev yaptıkları esnada kendilerinden talep edilen görevler görülmektedir. Buna göre en çok "Nöbet tutma" görevi istenilmektedir. Bu durum aynı zamanda kurumlardaki öğretmen sayılarının da yetersizliğini göz önüne sunmaktadır. Özel öğretim kurumları öğretmen ihtiyaçlarını çoğunlukla ders saatlik olarak yarı zamanlı çalışan öğretmenlerden gidermeyi alışkanlık haline getirmektedirler. Bu nedenle nöbet yükleri tam zamanlı öğretmenlerin üzerine binen ağır bir yük olmaktadır. Elbette sadece bu da değil... Aşağıdaki grafiği oluşturan soruda öğretmenler birden fazla seçenek işaretleyerek cevap verebilmişlerdir.

19

Kurumunuzda Sizden İstenilen Görevler Nelerdir?

(Birden fazla seçenek işaretlenebilmiştir)



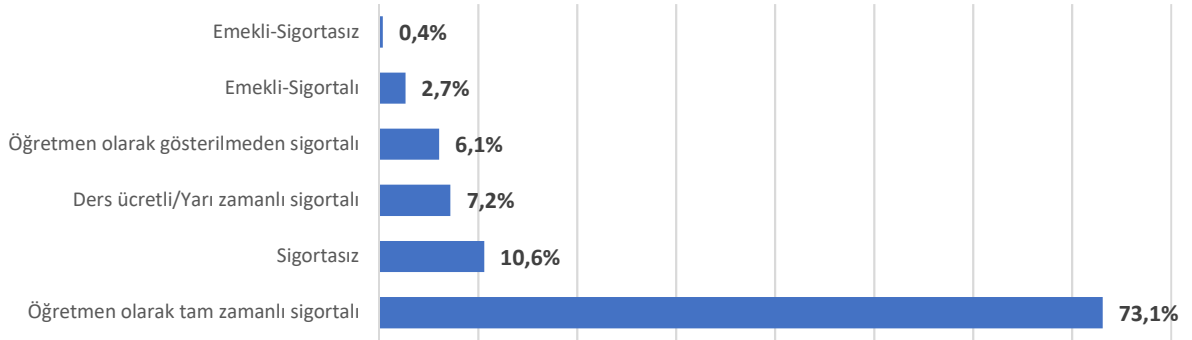
Ülkemizde özel okulların “tam gün eğitim” adı altında sabah 8.30-9.00 arasında ders çalışmasına başlayıp, 16.00-16.30 arasına kadar ders ve sonrasında sınav hazırlık gruplarına soru çözümü veya etüt çalışması planladıkları, derslerin 17.00-17.30 ve hatta 18.00'lere kadar uzadığı uygulamaları çok yaygındır. Böylesi uzun saatler ülkemizde çeşitli sektörlerde çalışan ebeveynlerin zorunlu talepleri sonucunda gelişmiştir. Bu şekilde özel okullar akademik işlevlerinden daha çok çocuk bakımı ve gözetimi amacıyla kullanılmaktadır. Çalışan bir yetişkin için dahi tüketici olan bu süreç, hayatlarının en enerjisi yüksek gelişim döneminde olan çocuklar ve gençler için dayanılmaz boyuttadır. Bu nedenle okullardaki her öğretmen dersi olmadığı zamanlarda çocukların hareketlerini gözlemlenmekle ve olası taşkınlıkları önlemekle sorumlu tutulmaktadır. Bu durum, yukarıda bahsedilen tüm iş yükünü daha da arttırmaktadır.

➤ **Yasal Hakların İstismarı:**

Özel eğitim-öğretim sektöründe öğretmenlerin yasal haklarının istismarının kronik bir sorun haline geldiği herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Çalışmamız bu bilinen gerçeğin istatistiksel oranlamasını da ortaya koymaktadır.

Aşağıdaki grafikte sigortasız ve öğretmen olarak gösterilmeden sigortalı olarak çalışan kişilerin oranı 2022’de %12,2 idi. Ancak bu yıl yapılan ankette bu oranın %16,7’ye çıkması yasal hakların sömürsünün dramatik şekilde arttığını da göstermektedir. Bunun yanında hala sigortasız çalıştırılan öğretmenlerin varlığını konuşuyor olmak sorunların derinliğini de göstermektedir.

Çalışma şekliniz nedir?



Ayrıca “Öğretmen olarak tam zamanlı sigortalı” çalışan kişilerin oranı ise geçtiğimiz yıl %77,6’dan bu yıl %73,1’e gerilemiştir. Bunun özellikle yaşanan büyük depremler sonrası yıkıma uğrayan şehirlerden taşınmak zorunda kalan öğretmenlerin taşındıkları yerlerdeki sömürü şartlarından kaynaklandığı söylenebilir. Tüm bunlara ek olarak gösterilen maaş tutarları dikkate alındığında sadece bir sorunun başka bir sorunun altına gizlendiği sonucuna ulaşılabilmektedir.

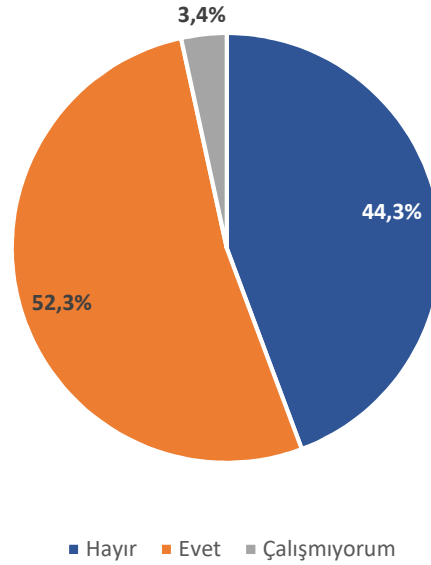


Sigorta gibi temel hak, ancak alınan ücret ile aynı düzeyde gösterilmesi ile tam olarak uygulanabilir. Özel sektörde faaliyet gösteren eğitim kurumlarımızda çalışan öğretmenlerin neredeyse yarısı sigortalarının aldıkları ücret üzerinden değil, daha düşük ücret üzerinden yatırıldığını ifade etmişlerdir. Yine bir önceki yıl ile kıyasladığımızda sigortası tam yatırılmayan öğretmen oranı %40,1'den %44,3'e çıkmıştır. Sektörde can alıcı sorunlardan birisinin de bu olduğu anlaşılmaktadır.

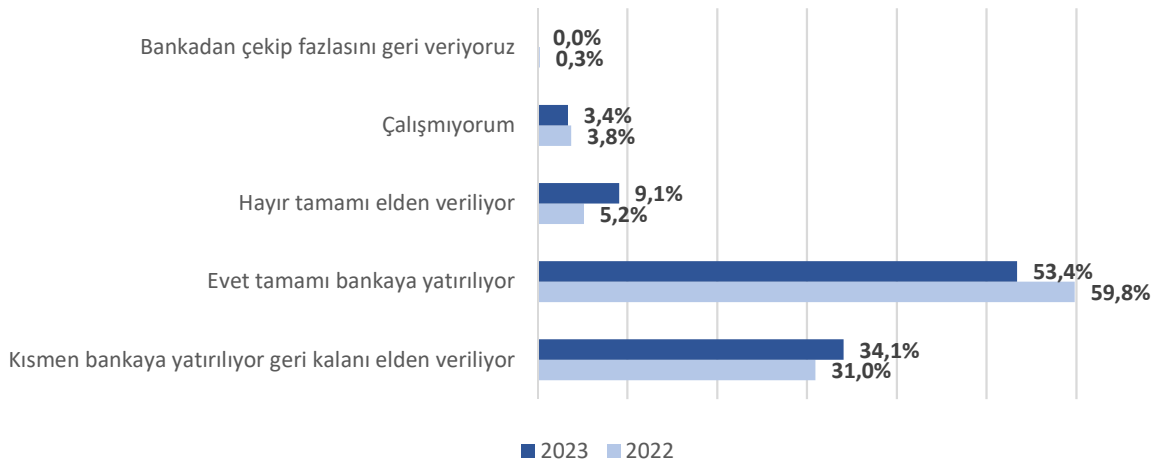
Bu durum kıdem tazminatı ödemesinde kuruma avantaj sağlar gibi görünse de kıdem tazminatı davalarında ücret tespitlerinin sıradan bir uygulama haline gelmesi bu istismarın adalet mekanizması tarafından da gayet iyi bilindiğini göstermektedir. O halde bu istismar, kuruma haksız kazanç sağlamak gibi bir işleve sahip olmuyor; öğretmenlerimizin emeklilik ve işsizlik maaşı ödemelerinde hak kaybına uğramasına neden olacak bir cezaya dönüşüyor.

Yasal hakların istismarı söz konusu olduğunda verilecek çok fazla istismar örnekleri bulunmaktadır. Ancak ne yazık ki kurumlarımız bu istismar yolları için çeşitli kolaylaştırıcı uygulamalara gitmektedir. Bu kolaylaştırıcı yollardan biri de maaşın ödenme şeklidir. Özellikle bazı kurumların yapılan banka ödemesinin bir kısmını sonradan elden geri aldıklarına varıncaya kadar uç örneklerin de gözlemlendiği sektör uygulamaları bulunmaktadır.

Sigortanız tam yatırılıyor mu?



Maaşınız Hangi Şekilde Ödeniyor?



Yukarıdaki grafikte maaşını tam olarak bankadan alan öğretmen oranının giderek azaldığı, buna karşın özlük hakları konusunda dezavantajlı duruma düşecek şekilde maaşını farklı yollardan alan öğretmen oranının arttığı görülmektedir. Sektörde sosyal güvenlik



kurumunun denetleme sıklığını arttırması gerektiğine dair ciddi bir ipucu olarak değerlendirilmesi gereken durum ortada durmaktadır.

➤ **Yoksulluk Sınırı Altında Yaşam ve Angarya:**

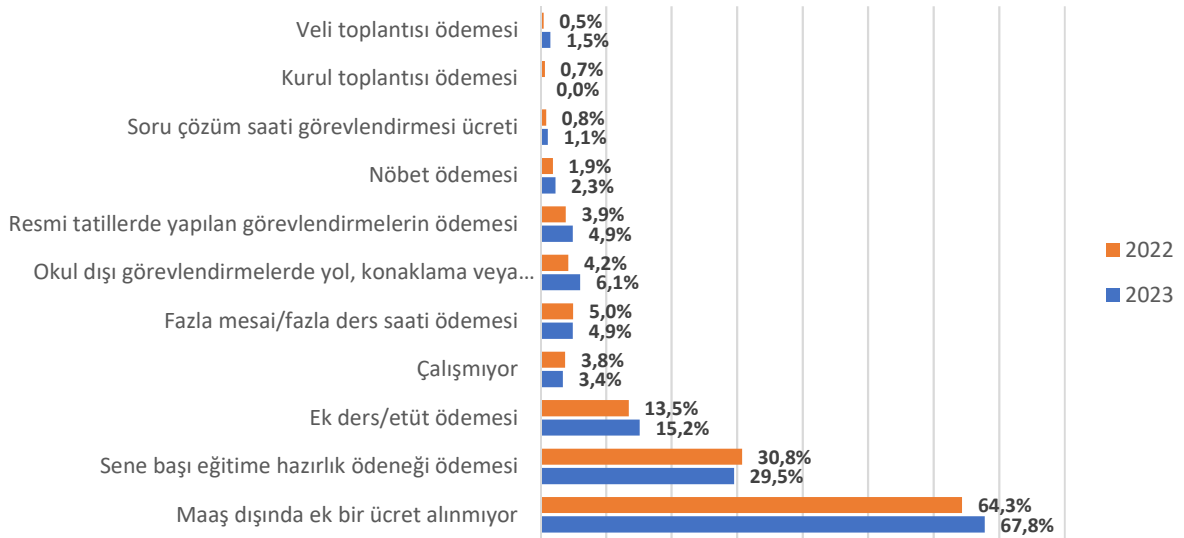
Ülkemizde yaşam düzeylerini göstermek amacıyla yapılan ekonomik ölçümler ve belirlenmiş olan derecelendirmeler bulunmaktadır. Özellikle kamuoyunun çok iyi bildiği “Açlık Sınırı” bu derecelendirmelerden biridir. Bu derecelendirme hakkında yapılan en sık eleştiri, “açlık sınırı altında ücretlerle yaşayanlar açlıktan ölmüyorlar ki” şeklindedir. Doğrudur, ölmüyorlar. Ancak açlık sınırı ile anlatılmak istenilen dengeli ve sağlıklı beslenme koşullarıdır. Ülkemizde ne yazık ki sağlık standartlarının altında ve hatta zararlı denilebilecek besinlerin sadece daha ucuz ve ulaşılabilir oldukları için tüketildiği bilinmektedir. Organik ve sağlıklı besinlerin lüks seviyesinde görüldüğü bir hayat pahalılığı ile karşı karşıyayız.

Benzer bir şekilde “Yoksulluk Sınırı” ile dört kişilik bir ailenin yeterli sosyal yaşamı ile birlikte sağlık, kültür ve güncel harcamaları dikkate alınmaktadır. Bizler için imkânsız görünen tatil gibi temel sosyal imkânlar da her çalışanın doğal hakkı olarak değerlendirilmelidir. Bu konu ilerleyen bölümlerde daha detaylı olarak ele alınacaktır.

Birleşik Kamu-İş, TÜRKİŞ ve DİSK-AR üzerinden aldığımız verilerde anket çalışmamızı yaptığımız dönemdeki dört kişilik bir ailenin Açlık Sınırı 14 bin TL civarında “Yoksulluk Sınırı” ise 50 bin TL civarında olduğu bildirilmektedir. Araştırmamızda ortaya çıkan ortalama maaş düzeyi olan 16.833 TL’nin açlık sınırının çok az üzerinde olduğu kabul edilmelidir. Buna göre Temmuz ayında asgari ücrette ara zam yapılmayacağına da açıklandığı düşünülecek olursa özel sektör çalışanı öğretmenlerin açlık sınırının altına düşecek maaşlarla karşı karşıya kalacağı öngörülmektedir.

Öğretmenlerimize çalıştıkları kurumlarda anlaştıkları maaş tutarı dışında yaptıkları ek görevlere ayrıca ücret alıp almadıklarını sorduk. Yanıtlara dair grafiğimiz aşağıdadır.

Maaşınız dışında ek ücret alıyor musunuz?

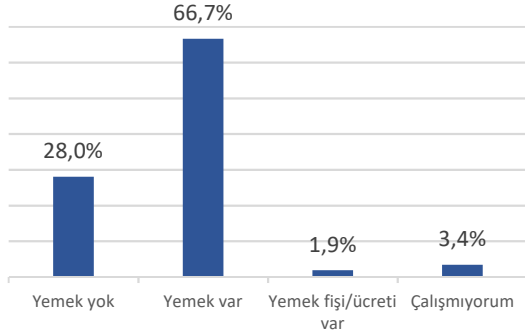


Not: Birden çok seçeneği işaretleme hakkı tanınmıştır.

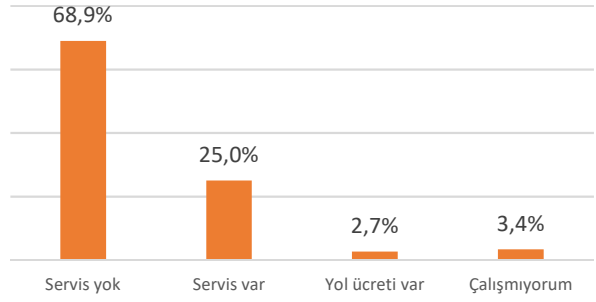


Yukarıdaki grafikte de görüldüğü üzere Öğretmenlerimizin çok büyük bir kısmı MEB tarafından kurumlar üzerinden kendilerine verilmesi gereken sene başı eğitime hazırlık ödeneği de dâhil olmak üzere hiçbir ek ücret alamıyor. Ek ders/etüt ödemesini alabilen öğretmen oranı sadece %15,2. Bu durum, öğretmenlerin derin bir yoksulluğa itildiğini göstermektedir.

İş yerinizdeki yemek haklarınız nelerdir?



İş yerinizdeki servis haklarınız nelerdir?



Çalışan öğretmenlerimize çoğu kurum yemek hakkını vermiş olsa da ulaşım hakkı konusunda ne yazık ki zaten yetersiz olan maaş gelirinden bu gideri öğretmenin karşılaması istenmektedir. Kaldı ki, 2022 anketinde yemek hakkı elde edebilmiş öğretmen oranı %76,5 olarak tespit edilmişken bu yıl bu konuda da dezavantajlı duruma düşüldüğü görülmektedir.

Ülkemizde özel sektörde çalışan öğretmenlerin neredeyse tamamının ekonomik olarak yoksulluk sınırının oldukça altında ve hatta açlık sınırında bir hayat yaşadığı ortadadır. Buna karşın çalışma şartları bakımından giyimine-kuşamına, kişisel bakımından aksesuarlarına ve hatta kullandığı teknolojik aletlere kadar her şeyde öğrencileri ve velileri karşısında daha yüksek bir statü gösterisinde olmasını bekleyen sektörde aldığı maaş içerisinde bunun gibi harcamalar için de ek olarak planlama yapması gerekmektedir. Devlete bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin görece daha fazla maaş ve sosyal haklar almasına karşın o miktarın da bir öğretmen için yetersiz olduğu açıktır. Buna karşın devlet okullarındaki bir öğretmenin öğrenci ailelerinin maddi düzeyi genelde öğretmenden daha düşüktür.

Ancak günümüzde özel okullardaki öğrencilerin kullanmış oldukları telefon öğretmenlerin 4-5 maaşı olabilmektedir. Öğrencilerin ayakkabılarını almak dahi öğretmenleri için hayal olabilmektedir.

Temel ihtiyaçlarını karşılayamayan öğretmenlerden kendilerini geliştirecek imkânlar bulmasını beklemek ise en iyi ifade ile saflıktır. Bu nedenle sektör gelişmeyen ve körelen öğretmenler üretmekte, ülkemiz eğitim sistemi içten içe çürümektedir.



3. ÇEŞİTLİ SORUNLARIN TESPİTİ

Öğretmenlik mesleği toplumsal yapı içerisinde eğitim-öğretim faaliyetinden sorumlu olması nedeniyle kutsanmıştır. Bu kutsanmışlık durumu biz öğretmenlere ayrıcalıklar yerine ek sorumluluklar getirmiştir. Buna göre bir öğretmen her zaman ve her yerde öğretmen olduğunun sorumluluğu ile hareket etmeli ve görünümüne önem vermelidir. Çünkü öğretmen sadece sınıfta ders anlatan değil, aynı zamanda toplumda örnek olan kişi olarak tanımlanmıştır.

Biz öğretmenler, bu sorumlulukları bir sorun olarak algılamamakta, mesleğimizin bir koşulu olarak kabul etmekteyiz. Ancak her sorumluluğun karşılığında çeşitli hakların olması gerekmektedir. İstemiş olduğumuz haklar yeni değildir. Aslında mesleğimiz için toplum tarafından binlerce yıldır zaten verilmiş, ülkemizde belli bir döneme kadar uygulanmış ve dünyanın geri kalanında ise hala uygulanmakta olan hakları talep etmekteyiz. Bu talebimiz ise keyfi bir talep olmanın ötesinde mesleğimizin gerekliliği olan sorumlulukları uygulayabilmek için gerekli olan asgari taleplerdir.

Anketimizde sorunlarımızın tespitini yapmadan evvel öğretmenlerimize yaşadıkları sorunları sorduk:

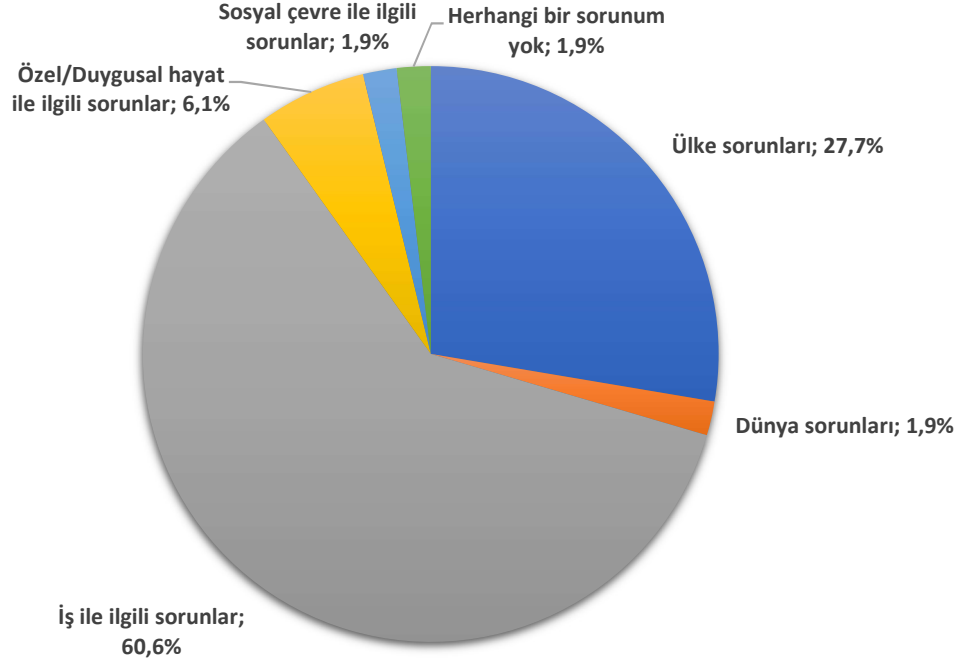
Buna göre öğretmenlerimiz en çok işleriyle ilgili sorunları duyumsadıklarını belirtmişlerdir. Ankete katılanların %60,6'lık bir kısmı iş ile ilgili sorunları temel görürken



hemen arkasından %27,7'lik bir başka kesim de aslında çok da farklı olmayarak ülke sorunlarını temel sorun olarak değerlendirmiştir.

Aslında her iki sorunun birbirinden çok da farkı olmadığını söyleyebiliriz. Sonuç olarak ülkemizin ciddi ekonomik sorunlarla boğuştuğunu biliyoruz ve öğretmenlerimizin yaşadığı iş sorunları ülke sorunlarından ayrı düşünülemez.

Yaşadığınız sorunlardan en öncelikli olanını belirtir misiniz?



Ülkemizde öğretmenler gerek yasal gerekse de sosyal alanda ciddi bir statü sorunu yaşamakta, kendilerine verilen sorumluluklar ile alakası olmayan haklarla yetinmek durumunda bırakılmaktadır. Zaten yukarıda değindiğimiz yoksulluk ile baş başa kalan öğretmenlerimize sektörümüzdeki sorunları sorduk:



Özel eğitim-öğretim sektöründe sorunlar nelerdir?



Not: Birden çok seçeneği işaretleme hakkı tanınmıştır.

Anketimize katılan öğretmenlerimizden hiçbiri özel sektörün sorunsuz olduğunu düşünmüyor. Bununla beraber öğretmenler, sektör sorunlarının sektörün dışından değil doğrudan sektörün yapısından ve iç dengelerinden kaynaklı olduğunu düşünmektedir. Sorunlar temelde ekonomik eksende görülse de yasal problemlerin de ciddi oranda bir ağırlığa sahip olduğu reddedilemez bir gerçektir. Sorunların nedenleri arasında bir yanda yasal haklarını bilmeyen öğretmenlerin, bir yanda da para ekseninde yaklaşan işverenlerin olduğu kabul görmüştür.

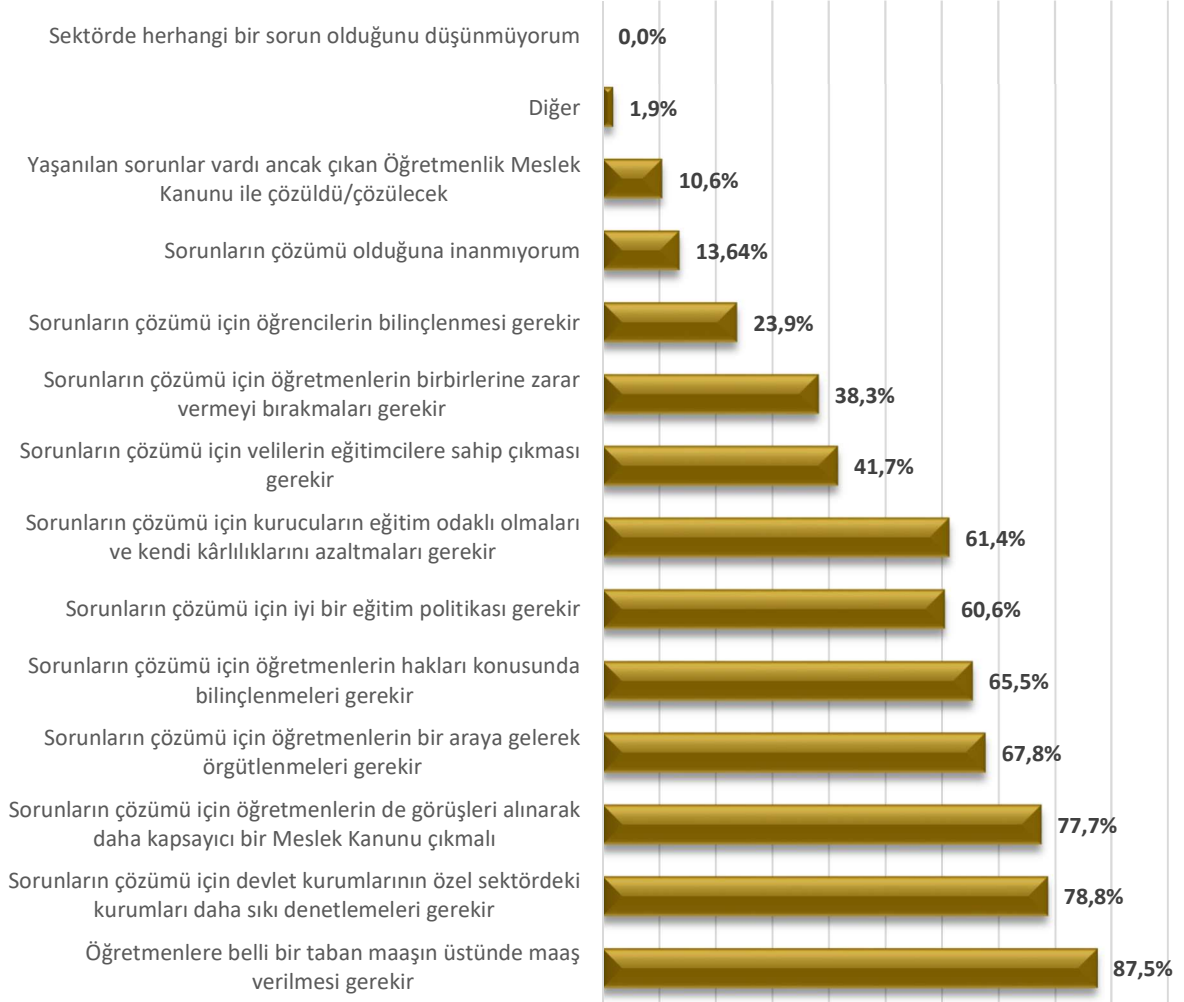
Yukarıdaki soruların yanıtlarını dikkate aldığımızda aslında öğretmenlerimizin doğrudan öğretmenlik ve eğitim ile ilgili sorunlara sıra gelmeden yaşadıkları pek çok sorunla boğuşmaktadırlar. Hatta denilebilir ki öğretmenler sınıflarında öğrencilerine ve öğretme faaliyetine yoğunlaşmadan yaşadıkları ekonomik sorunlarını, söz gelimi kiralarnı veya borçlarını düşünmektedir.

Öğretmenliğin toplumsal zeminde "örnek kişi" olarak kodlandığını ifade etmiştik. Elbette tüm öğretmenler belirli ideallerle mesleki seçim yapmışlarsa da meleğin tüm sorumlulukları baştan kabul etmişlerdir. Ancak ortaya çıkan sonuç, öğretmenlerimizin mesleğinin gereklerini yerine getiremediği gerçeğidir. Bunun sebebi ise öğretmenlerin duyarsızlıkları değil, eğitimi merkeze alan her ülkenin çoktan halletmiş olması gereken çeşitli sorunları ülkemizde öğretmenlerimizin üzerine yüklemiş olmamızdır.



Sorunların çözümünün neler olabileceğine dair görüşlerini sordüğümüzda öğretmenlerimizden yarısından fazlasının 7 maddede ortaklaştığı görülmüştür. Sorumuza verilen yanıtlar şu şekildedir;

Sektöründeki sorunların çözümü sizce nedir?



Not: Birden çok seçeneği işaretleme hakkı tanınmıştır.

Buna göre kurucuların sektöre kâr odaklı yaklaşmaması, devlet politikası haline gelmiş bir eğitim sistemi, bu sistemin kapsayıcı bir meslek kanunu haline gelmesi ve bunun sıkı denetimi, öğretmenlerin örgütlenmeleri ve son olarak ekonomik refah düzeyinin sağlanması talep edilmektedir.

Bu yanıtlar, temelinde öğretmenlerin sorunların farkında olduğunu, çözüm konusunda ise nesnel ölçütler ve sorumluluk bilinciyle yaklaşıtlarını ortaya koymaktadır.

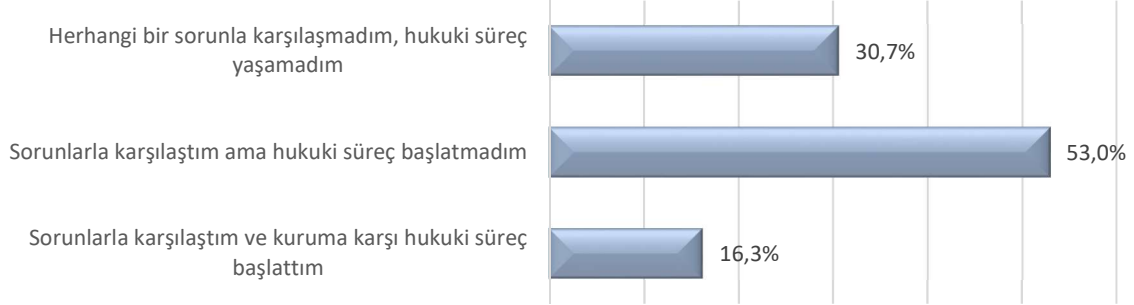
Sorunlara daha detaylı yaklaştığımızda "Hukuki, Mesleki, Kariyerle ilgili ve Sosyal Yaşama Dair" başlıklarda sorunları toparlayabiliriz:

a) Hukuki Sorunlar:



Yaşanan sorunlar karşısında öğretmenlerimiz haklarını yargı önünde aramaktadır. Ancak yine de her sorun yaşayan öğretmenin yasal süreçlere başvurduğunu söylemek ne yazık ki mümkün değildir. Konuyla ilgili anketimizde yer alan soruya verilen yanıtlar aşağıdaki gibidir.

Hiç hukuki süreç yaşadınız mı, yaşadıysanız süreç nasıl gelişti?

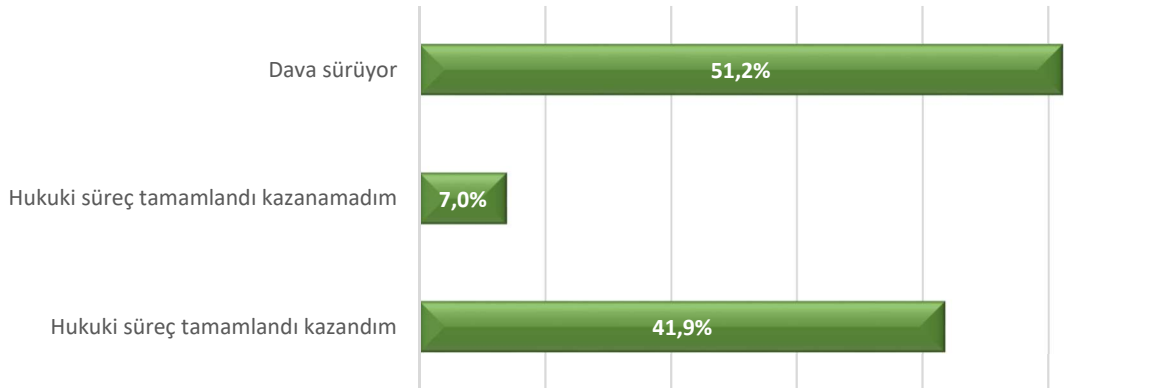


Görülüyor ki öğretmenlerimizin %69,3'ü yargıya intikal edebilecek düzeyde sorunlarla karşılaşmış ancak sorunlarla karşılaşan öğretmenlerin sadece %23,4'ü yargıya başvurmuştur. Özellikle küçük nüfuslu yerleşim yerlerinde haklarını aramak isteyen öğretmenlerin bölgedeki diğer kurumlar tarafından da yasa dışı bir şekilde fişlenerek "istenmeyen kişi" olarak görülmesi tehdidi karşısında hak istismarına uğrayanların hukuki mücadelesi sınırlı olmaktadır.

Bunun yanında hukuki süreçlerin çok uzun sürmesi, dava giderlerinin yüksek olması ve mağdur öğretmenler kazanmış olsa dahi alacaklarının enflasyon karşısında eriyor olması hak arama sürecine engel teşkil etmektedir.

Ancak aşağıdaki grafikte bütün engellere karşın hukuki süreci başlatan öğretmenlerimizin ise büyük oranda kazandığı görülmektedir.

Hiç hukuki süreç yaşadıysanız süreç nasıl gelişti?



Yargıya başvuran öğretmenlerin sadece %7'si haklarını kazanamamış, buna karşılık büyük çoğunluğu olan %41,9'ü yargılama sonucunda haklarını kazanmıştır.

Öncelikle önceki yıllarda yaptığımız anketleri göz önüne aldığımızda hak gaspı yaşayan öğretmenlerimizin yargıya başvurma davranışında olumlu yönde değişim gözlediğimizi belirtmeliyiz. Sonuç olarak özel sektörde hak gasplarının yaygınlaşmasında en önemli etkenlerden bir tanesi bakanlıklar düzeyinde denetim eksikliği ise diğer önemli bir tanesi de



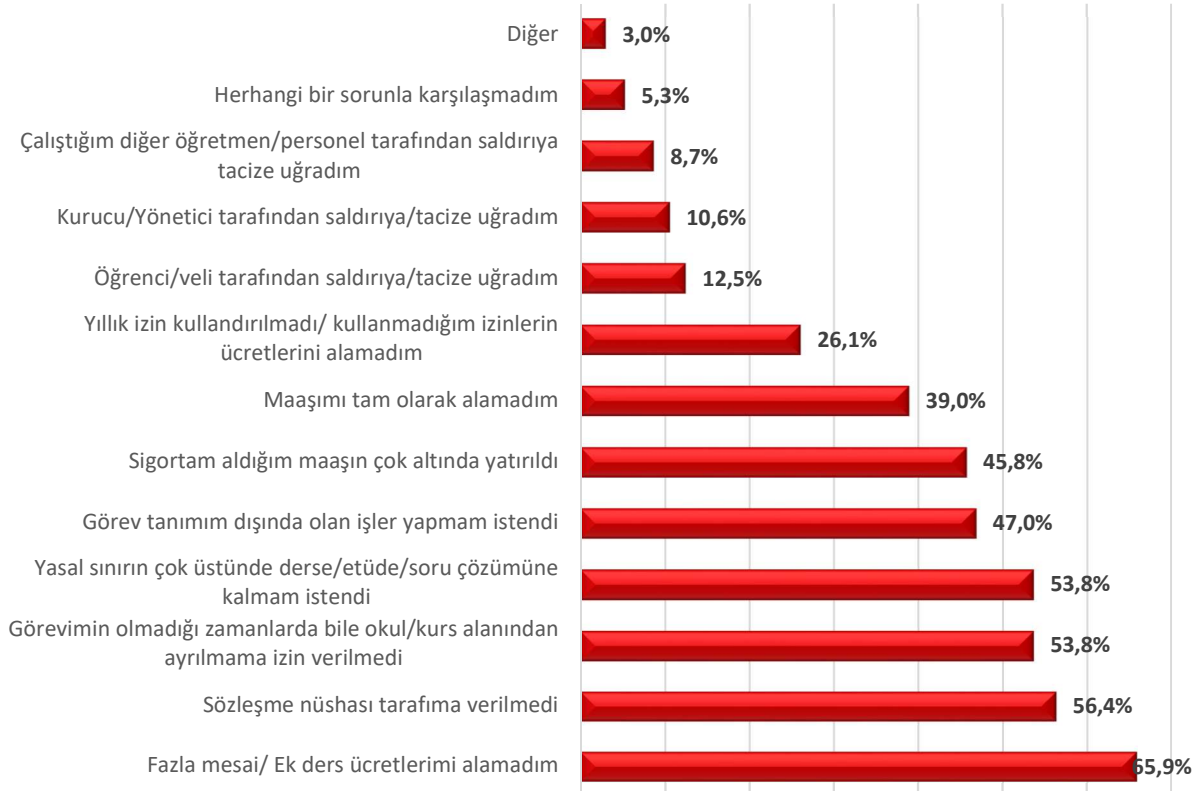
mağdur olan öğretmenlerimizin haklarını aramak konusundaki isteksizlikleridir. Sonuçta suç işleyecek olan kişiler için en önemli caydırıcı etken suç sonucunda alacağı ceza korkusudur. Ancak mağdurlar şikâyetçi olmuyor ve dolayısıyla ceza ile karşılaşmıyorsa bir kişiyi suç işlemekten ne alıkoyabilir ki?

Küçük bir hesapla 100 öğretmenin çalıştığı bir kurumda hakları gasp edilmiş 69 öğretmenin sadece 16'sı dava açıyor ve haklarını arıyorsa, kurucu hak gaspından dolayı sadece zaten ödemesi gereken tutarı ve dava masraflarını ödüyorsa, dava açmayan 53'ü aslında hak gaspı nedeniyle işlenen suça ödül vermiş olmaktadır. Elbette burada hakkaniyeti korumak adına hak gaspı yaparak suç işlemiş olan kuruma sadece zaten sorumlu olduğu tutarı ödetmek değil, daha ağır caydırıcı sonuçlarla yüz yüze getirmek de yasa koyucu adına önemli bir görev olacaktır. Hak gaspı yapmış olan kuruculara bu suça karşılık zaten ödemeleri gereken tutarı enflasyon karşısında erimmiş değeriyle ödetmek caydırıcı olmamaktadır.

Özel eğitim-öğretim sektörü içerisinde tasarlanacak her sistem yürütülen faaliyetin kamu yararına olduğu gerçeğini kabullenmelidir. Aynı zamanda kamu yararına yapılan bu faaliyetin korunması amacıyla ağır cezalar ile teşvik edici ödüller planlanmalı, yapılacak denetimler bütün bunların üzerine olmalıdır.

Öğretmenlerimizin yaşadığı sorunları detaylandırmak istedik. Bu amaçla anket çalışmamıza katılan öğretmenlerimize meslek hayatları boyunca karşı karşıya kaldıkları sorunları sorduk.

Meslek yaşantınız boyunca karşılaştığınız sorunlar varsa belirtiniz.



Not: Birden çok seçeneği işaretleme hakkı tanınmıştır.

Yanıtlar incelendiğinde öğretmenlerimizin %12,5'inin veli veya öğrencisinin, %10,6'sının de kurucu veya yöneticisinin saldırısına ve hatta tacizine uğradığı bilgisi oldukça önemlidir ve geçiştirilemeyecek düzeydedir.



Bunun dışında öğretmenlerimiz maaşlarını eksik almak gibi çalıştıkları dönemi etkileyen sorunların dışında da eksik sigorta ödenmesiyle emeklilik maaşları gibi geleceklerini etkileyecek sorunlar da yaşamışlardır.

Bunlarla birlikte yasal sınırın üzerinde görevler verildiği ve hatta görev tanımı dışında işler yapılmasının istendiği de yaygın bir sorundur. Öğretmenimizin %47'si, yani yarısı kadarı öğretmenlik görev tanımında olmayan işler yapmaya zorlanmıştır. Bunun dışında öğretmenlerin ücret hesabı derse girdikleri saat üzerinden yapılırken, derslerinin olmadığı anlarda okul/kurs alanından uzaklaşmalarının engellendiği, dersleri yokken okul/kurs alanı dışında bulunmanın engellenmesinin yanında dinlenmelerini engelleyecek işler verildiği ancak bu işlerin ücretlerinin ödenmediğini görüyoruz. Ankete katılan öğretmenlerin %65,9'u fazla mesai /Ek ders ödemelerinin yapılmadığını ifade etmişlerdir.

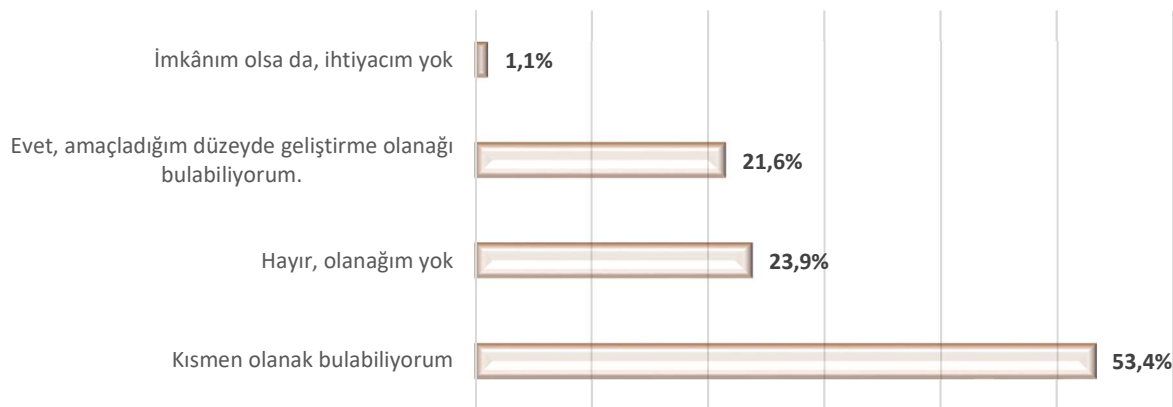
Görülüyor ki özel eğitim-öğretim sistemi öğretmenlerin haklarının sistematik olarak gasp edildiği bir mekanizma ile yürütülmektedir. Peki, bu sömürü süreci yetkililer tarafından denetlenmediği için mi yürümektedir? Yoksa sömürüye göz mü yumulmaktadır? Ya da sömürülen biz eğitim emekçileri yaşadığımız haksızlıklara sessiz kaldığımız için mi sömürü sistemi devam etmektedir?

Sadece bir etkenin bu sistemi yaşatamayacağı açıktır. Görünen özel sektördeki tüm paydaşların bu sömürü sistemini meşrulaştırarak devamına sebep olduklarıdır.

b) Mesleki Sorunlar:

Öğretmenlik mesleğinin sadece lisans diploması alana kadarki süreçte değil, tüm meslek yaşamında gelişime açık, özellikle mesleğe başlama ile birlikte ciddi anlamda yenilenme gerektiren mesleklerdendir. Hizmetin yürütüldüğü insanların genç bireyler olması ve tüm yaşamsal araçların durmaksızın yenilenme içerisinde olması nedeniyle bir öğretmenin de sürekli yenilenmesi ve gelişmesi zorunludur.

Kendinizi mesleki olarak geliştirme olanağı bulabiliyor musunuz?



Yukarıda ele aldığımız başlıklarda öğretmenlerin ekonomik ve sosyal anlamda sıkıştığı durum gözler önüne serilmektedir. Bu kadar olanaksızlıklar içerisinde bir öğretmen kendisini ne kadar geliştirebilir? Bu sorunun yanıtı aşağıdaki grafikte yer almaktadır.

Kendisini istediği kadar geliştirebildiğini söyleyen öğretmenlerin oranı sadece %21,6'dır. Buna karşın mesleki olarak her hangi bir olanak bulamadığını söyleyen öğretmen oranı %23,9. Bunlarla birlikte gelişim olanaklarına kısmen erişim imkânı bulduklarını söyleyen



öğretmenlerin oranı ise %53,4'dur. Bu oran olumlu gibi görünse de, yukarıda da değindiğimiz gibi öğretmenlik mesleği doğası gereği sınırsız ve sürekli gelişim içerisinde olması gereken meslek türlerindedir. Bu nedenle çoğunluğu ifade eden bu grubun "kısmen" gelişim olanağı bulunduğunu ifade etmesi öğretmenlik için yeterli değildir.

Dünyada teknolojik ilerlemenin büyük ivme kazanarak gelişim gösteriyor olmasına, yapay zekâ gibi sonu öngörülemez bir sürecin çoktan başlamasına, dünyanın küresel bir köy haline gelerek dünya ötesi yaşamın adımlarının atılmasına karşın geleneksel eğitim-öğretim tekniklerinin çok ötesine gidememiş olmamız öğretmenlerimizin gelişim konusundaki yetersizlikleriyle ilgili değil midir? Elbette geçim sıkıntılılarıyla boğuşmak zorunda kalmayan ve sömürülmediği bir iş yaşamında sosyal yaşamıyla kendisini tekrar ve tekrar var edebilen bir öğretmen, elde edeceği gelişim imkânlarını sonuna kadar kullanabilecek, yeni öğretim teknikleri geliştirme koşullarına ulaşmış olabilecektir.

Ancak apaçık bir şekilde önümüzde duran sorun, öğretmenlerimizin ideallerinden teker teker vazgeçmek zorunda kalmasıdır. Güncel sorunların arasında idealleriyle var olmaya çalışan bir öğretmenin karşı karşıya kalacağı çaresizlik hissi ancak ve ancak diğer meslektaşlarıyla dayanışma içerisinde olabilirse atlabileceği ciddi sarsıntılara sebep olabilecektir.

Güncel sistem içerisinde bir öğretmenin mesleğinde yükselbilmesi için neler yapması gerekmektedir? Sektör bir öğretmenden neler beklemektedir?

Öğretmenlerimize sorduğumuz soruya aldığımız yanıtlar aşağıdaki grafikte yer almaktadır.

Meslekte yükselmek için sizce gerekli olan şeyler nelerdir?



Not: Birden çok seçeneği işaretleme hakkı tanınmıştır.

Yukarıda verilen yanıtlar arasında mesleki deneyim, bilgi ve başarı ile ilgili maddelerin az sayıda ve düşük oranda olması ne yazık ki vahim bir tabloyu ortaya koymaktadır. Burada yer alan değerlendirmeler öğretmenlerin kanaatini değil, deneyimini göstermektedir. Sektör koşullarında hâlihazırda geçerli olan ve bir öğretmenin mesleğinde yükselbilmesi için kendisinden beklendiğini gözlemlediği durumları işaret etmektedir.

Ülkemizde gelecek nesillerin daha nitelikli oluşumu için bu düzenin değişmesi şarttır.



c) Kariyer Sorunları:

Özel sektörde çalışan öğretmenlerin yasal olarak “mevsimlik hizmet işçisi” statüsünde olması nedeniyle ortaya çıkan sorunlar içerisinde belki de en önemlisi çalışma huzurunun ortadan kalkmış olmasıdır. Doğrudan “iş yerinde devamlılık” ortadan kalkmış ve öğretmenler birkaç yılda bir kurum ve hatta bölge değiştirir hale gelmişlerdir.

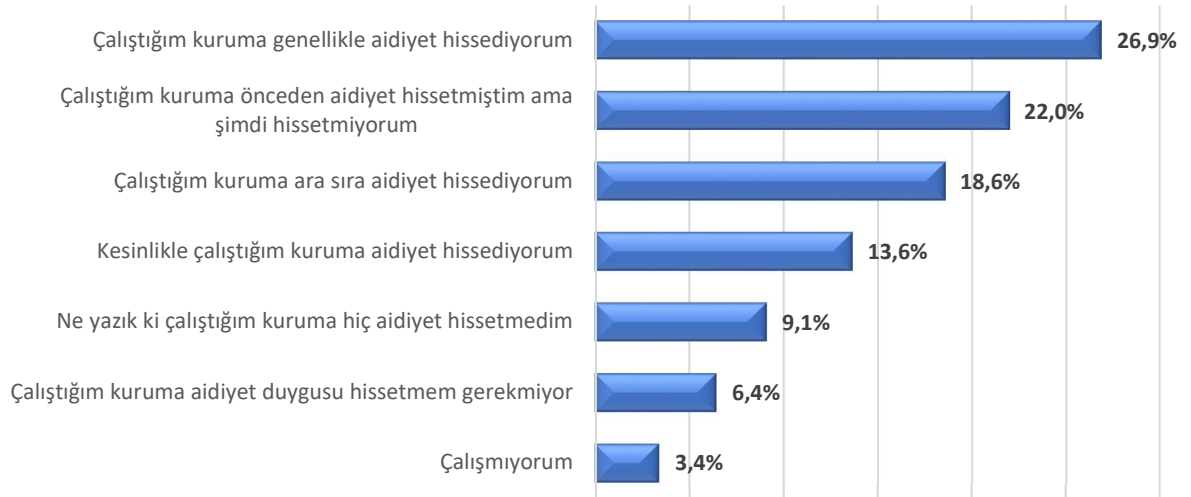
Eğitimin geleneksel ve programatik olması koşulu evrensel bir değerdir. Yeni bir eğitim sisteminin geliştirilmesi durumunda da bu sistem gelenekselleşmeden tam anlamıyla başarıya ulaşmış sayılamaz. Hatta bir öğrenci kuşağının hangi sistem ile eğitim-öğretim hayatını sürdüreceği baştan bilimsel süreçlerle sabitlenerek belirlenmeli, yapılacak değişimler geçerli bir zorunluluk oluşmadıkça ancak bir sonraki kuşakta uygulamaya konmalıdır.

Mevcut iş kanunu içerisinde özel sektörde çalışan öğretmenler “geçici” istihdam edilmektedir. Elbette kimi kurumlar eğitim personelinin sürekliliğine dikkat etmekte olsa da sektörün genelinde büyük bir öğretmen dolaşımı olmaktadır. Öyle ki biz öğretmenler bir sonraki eğitim yılında aynı kurumda olup olamayacağımızı öğrenci ve velilerimize kesin olarak ancak yılsonuna doğru söyleyebilmekteyiz. Hatta kimi durumlarda sonraki yıl için imzaladığımız sözleşmeler de tek taraflı olarak fesih edilmektedir.

Bu olumsuzluklar eğitimin planlanması önündeki en büyük engeldir. Bir önceki dönemin sorumluluğunu almamış ve bir sonraki yılın sorumluluğunu almak konusunda kesinliği bulunmayan bir öğretmen nasıl planlama yapabilir? Böylesi bir düzlemde yürütülmeye çalışılan hangi eğitim sistemi başarıya ulaşabilir?

Elbette ortaya çıkan en büyük sorunlardan biri de “aidiyet” duygusu eksikliğidir. Öğretmenlerimize çalıştıkları kuruma dair aidiyet duygularını sorduk.

Kendinizde çalıştığınız kuruma aidiyet hissediyor musunuz?



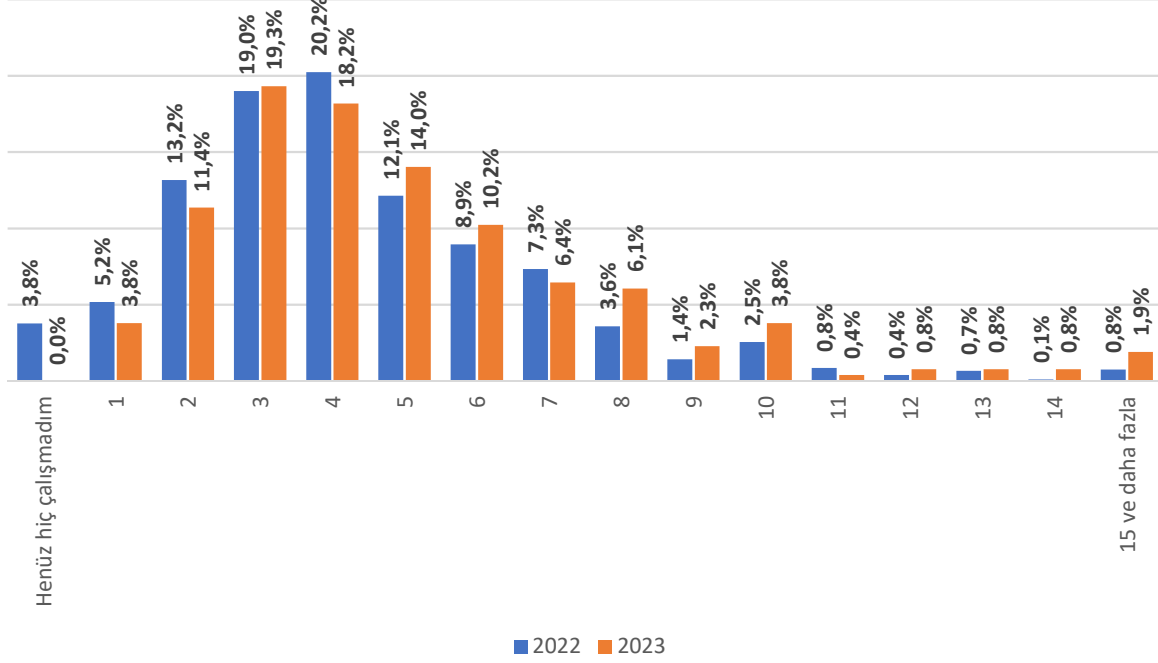
Çalıştığı kuruma kesinlikle aidiyet duygusuyla bağlı olduğunu ifade eden öğretmen oranının %13,6 olması temelde “geçici statüde mevsimlik hizmet işçisi” olarak görülmesinin bir sonucudur. Özellikle son dönemde yaşanan olumsuzlukların bu sorunu büyüttüğü, geçmişte aidiyet hisseden ancak artık hissetmediğini söyleyen öğretmen oranının %22 gibi yüksek oranda çıkmış olmasıyla ölçülmüştür.

Her hangi bir çalışanın çalıştığı iş yerine aidiyet hissetmesi çalışma huzurunu, iş barışını ve verimliliği ortaya koyan bir göstergedir. Ancak aidiyetin yoksunluğu yabancılaşmayı



beraberinde getirmektedir. Bunun sonucu olarak öğretmenin öğrencilerine ve mesleğine karşı yabancılaşması ortaya çıkmaktadır.

Meslek hayatınız boyunca toplam kaç farklı kurumda çalıştınız?



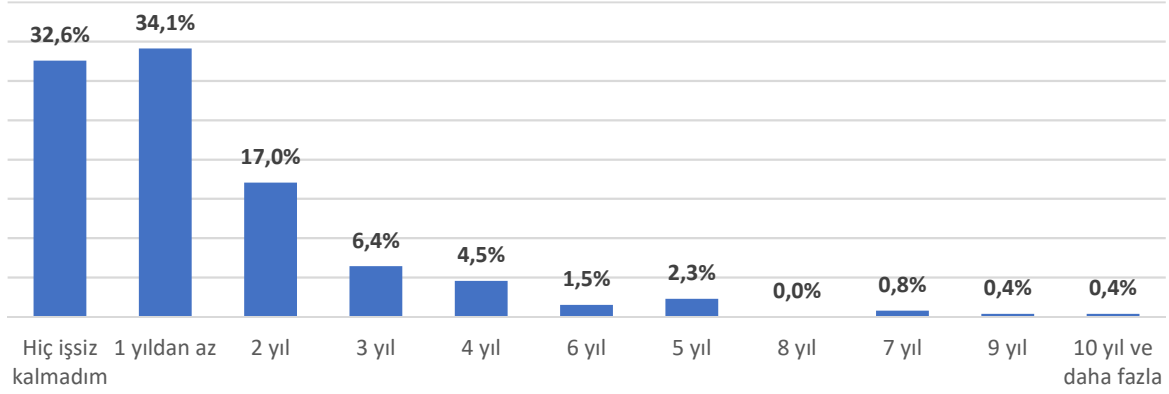
Yukarıdaki grafikte öğretmenlerimizin sektördeki mesleki deneyimleri süresince toplamda kaç farklı kurumda çalıştıkları bilgisi sorulmuştur. Buna göre bir kurumda iş hayatına başlamış ve aynı kurumda mesleğini devam ettiren öğretmen oranı sadece 2022'ye oranla %5,2'ten %3,9'e gerilemiştir. Buna karşın 8 ve daha fazla kurum değiştiren öğretmen oranı 2022'de 10,3 iken 2023'te bu oran 16,7'ye çıkmıştır. Eğitim sistemimizde okul düzeylerinin 4'er yıl olmasını göz önüne alırsak bir öğretmenin meslek hayatında 8 kurum değiştirmesi ancak 32 yıllık bir deneyim ile olası karşılanabilir. Oysa anketimize katılan öğretmenlerimiz arasında 30 yıl ve üstü deneyime sahip öğretmenlerimizin oranı sadece %1,6'dır. Tüm bunlar göz önüne alındığında ne yazık ki kurumlardaki öğretmen sirkülasyonu öğrencilerin okul düzeyleri içerisindeyken gerçekleşmektedir. Yani öğrenci ortaokul düzeyinde iken 5, 6, 7 veya 8 sınıflarda aynı ders branşlarına farklı farklı öğretmenlerle devam edebilmektedir. Özellikle Anaokulu ve ilkököl gibi bir öğretmenin temel sorumluluğunda yürütülen düzeylerde öğretmen değişimi öğrenciler için travmatik olabilmektedir. Buna göre daha fazla öğretmen kurum değiştirmekte ve bu durum giderek normalleşmektedir.

Sektörümüzdeki olumsuzluklarda öğretmenlerin suçlanması genel bir yaklaşımdır. Yasalar önünde "ceza" sistemi öğretmen üzerinden yürütülmektedir. Ancak ödülü olmayan bir ceza mantıklı değildir. Öğretmenler sistem içerisinde zaten açlık sınırında yaşarken bir de yasal düzenleme nedeni ile oluşan geçici statü nedeniyle işsiz kalabilmektedirler.

Aşağıdaki grafikte özel sektörde çalışan öğretmenlerin meslek hayatlarında işsiz kaldıkları dönemlerin toplamı sorulmuş, buna verilen yanıtlar derlenmiştir. Öğretmenlerimizin sadece %32,6'sı mesleki yaşamlarında hiç işsiz kalmadıklarını ifade etmiştir. Buna karşın mesleki yaşantısında çeşitli zamanlar işsiz kalan ciddi bir kısım vardır.

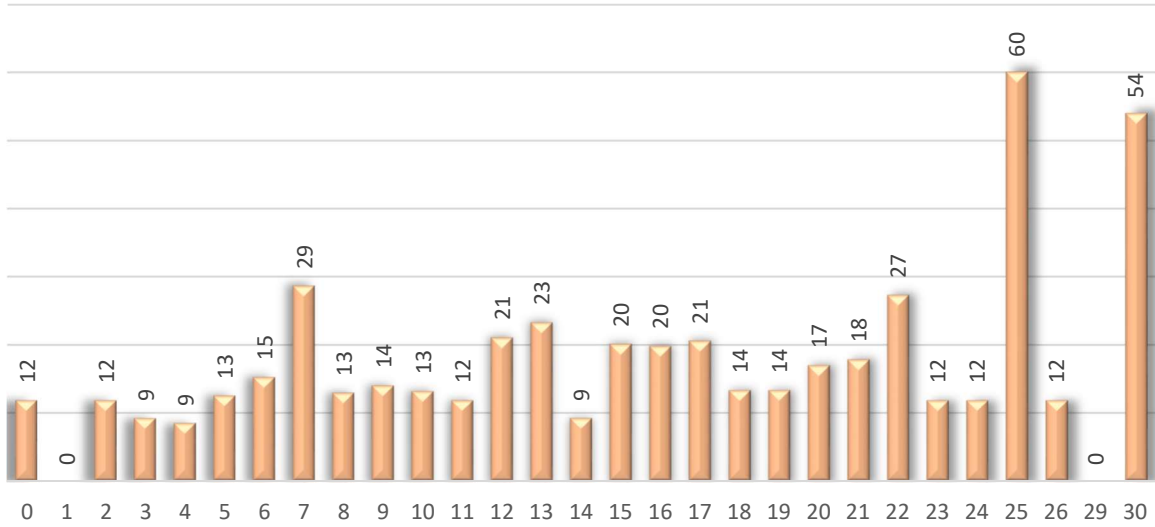


İşsiz Kaldığınız Zamanların Toplamı Ne Kadardır?



Acaba işsiz kalma süresi ile çalışma deneyimi, yani mesleki deneyim yılı arasında nasıl bir bağ bulunmaktadır? Çalışmamızdan elde ettiğimiz veriler ile bu bağı aşağıdaki grafikte ortaya koyabildik.

Mesleki Deneyim Yılına Göre Ortalama İşsiz Kalınan Ay Sayısı



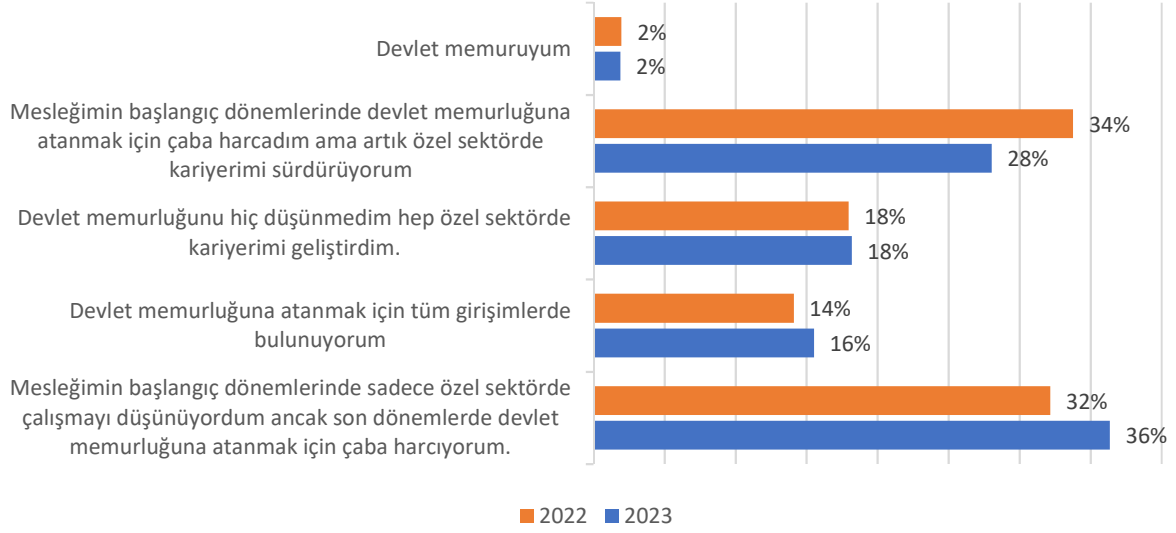
Görüldüğü üzere çalışma yılı arttıkça işsiz kalınan süreler de artmakta, hatta çalışma süresi 20 yılın üzerine çıktığında işsiz kalma sürelerinde ciddi artışlar gözlenmektedir. Buna karşın çalışmaya henüz başlamayan öğretmenlerimizde yaklaşık bir yıllık bir işsizlik dönemi de gözlenmiştir. Bu durumu önceki bölümlerde ifade etmiştik; mesleğe yeni başlayan öğretmenlerimiz öncelikle devlet kadrolarına atanmak için çalışma yapmaktadırlar ancak bu olmaz ise özel sektörde çalışmak zorunda kalmışlardır.

Aşağıda bununla ilgili olarak sorduğumuz benzer bir soruda öğretmenlerimizin devlet kadrolarına atanma konusuna bakış açılarını analiz ettik. Buna göre sadece özel sektörde kariyer geliştirmeyi amaçlayan öğretmen oranının sadece %18 olduğu görülmektedir. Bu durum sektördeki genel mutsuz hali de ortaya koymaktadır.

Buna karşın memurluğa geçmeyi hedefleyen özel sektör çalışanı öğretmenlerin oranı her yıl artmaktadır.



Devlet kadrolarına atanmak konusundaki yaklaşımımız nedir?



MEB 2022-2023 istatistiklerine göre özel eğitim-öğretim sektörü ülkemizdeki örgün eğitim sistemindeki okulların %19,3'lük kısmını oluşturmaktadır. Buna göre özel sektördeki her yanlış işleyiş ülkemiz geleceğinde ciddi hasarlar oluşturacaktır. Mesleki ideallerine sahip öğretmenlerin korunması ve öğretmen motivasyonlarının sağlanması sadece özel sektöre bırakılamaz. Bu aynı zamanda bakanlığın da sorumluluklarından bir tanesidir.

Şu an çalıştığınız kurumdan ayrılmanıza aşağıdakilerden hangisi neden olabilir?

35



Not: Birden çok seçeneği işaretleme hakkı tanınmıştır.

Yukarıdaki grafik ise özel sektörde çalışan öğretmenlerimizin motivasyonlarına dair bir başka veri sunmaktadır. Burada öğretmenlerimize buldukları kurumlardan hangi şartlarda ayrılacaklarını sorduk ve birden fazla seçeneği işaretleme imkânı verdik.



Kendilerini öğrencilerine karşı sorumlu hisseden bu nedenle buldukları kurumda onları mezun etmeden ayrılamayacağını ifade eden öğretmenlarımızın oranı 2022 anketinde %18,3 iken bu yıl %16,3'tür. Buna karşın öğretmenlarımızın %64'ü daha iyi maaş karşılığında, %51,9'u ise yasal haklarına saygı gösteren bir kurum olursa iş yerini değiştirmeyi düşünceğini ifade etmiştir. Ancak göz ardı edemeyeceğimiz bir başka nokta da mesleğini daha iyi yapacak bir kurum bulması durumunda iş değişikliği yapmaya hazır olduğunu ifade eden %48,5'lik orandaki öğretmenimizdir. Sorumuza aldığımız yanıtta dikkat çekici bir başka kısım ise çalıştığı kurumda çocuğu okuduğu için kurumdan ayrılamayacağını söyleyen öğretmenlarımızın oranıdır. Bu düşüncedeki öğretmenlarımızın oranı 2022'de %9,5 iken 2023'te %13,3'e çıkmıştır. Öğretmenlerimiz çocukları için "okudukları dönemde öğretmen değiştirmesinler" hassasiyeti ile buldukları kurumda çalışmaya devam etmeye çabalarken kurumlarımız öğrencilerimiz için aynı hassasiyette bulunmuyor maalesef. Önceki kısımlarda da belirttiğimiz gibi, öğretmenlarımızın çok kurum değiştirmesi öğretmen kararı olmaktan ziyade kurumlarımızın tercihidir. Bu kısım öğretmenlarımızın çoğunluğunun buldukları yerlerde mesleki olarak rahatsız olduklarının da somut ifadesidir.

O halde buradan iki sonuç çıkartmamız mümkündür. Bunlardan ilki yine önceki bölümlerde maaş düzeylerinin mesleki deneyim ile bağıntısını ele aldığımız grafikte de gösterdiğimiz gibi, mesleki deneyim arttıkça öğretmenlarımızın maaş beklentisi doğal olarak yükseldiği için özel sektör bu durumda deneyimli öğretmenlerimizi tercih etmek yerine daha düşük ücret beklentisindeki deneyimi az öğretmenlerimizi tercih etmektedir. İkinci sonucumuz ise artık özel sektörde çalışmaya gönüllü olan öğretmenlerimiz devlet kadrolarına atanmaktan umudunu kesmiş ya da KPSS'ye hazırlanmak için ek gelir desteği bulunmayan öğretmenlerimizden oluşmaktadır.

Özel sektörde öğretmenlik yapmaya baştan isteksiz olan öğretmenlarımızın olması ve sektörde deneyim aktarımına imkân verecek şekilde deneyimli öğretmenlarımızın istihdam edilmemesi sektörümüzdeki öğretmen sorunlarına sebep olmaktadır.

Biz öğretmenler üstlendiğimiz sorumlulukların farkındayız. Yaptığımız çalışmanın ülkemiz için taşıdığı önemin de farkındayız. Bu farkındalık düzeyine henüz fakültelerimizde eğitim gördüğümüz sırada erişmiştik zaten. Ancak ülkemizde mesleğimizin düştüğü üzücü durumu gördükçe, mesleğimizin gereğini hakkıyla yerine getiremedikçe büyük üzüntü duymaktayız. Ayrıca çoğu zaman bu üzüntüyü toplumda sadece biz öğretmenlerin hissettiğini düşünmekteyiz. Eğitim sistemimizin ve öğretmenlarımızın halinin öğrencilerimizin halini de göstereceği gerçeğini göz ardı ederek burada ifade ettiğimiz sorunların sadece bir avuç öğretmenin sorunuymuş gibi algılanması ülkemizin geleceği konusunda bizleri daha da endişelendirmektedir.

Biz öğretmenler fazlasıyla özveride bulunmaktayız. Öyle ki zor koşullarda, açlık düzeyinde ve ötelenmiş halde yürüttüğümüz mesleğimize sadece emeğimizi değil, sosyal hayatımızı da feda ediyoruz.

Sonraki başlığımız bu nedenle "Sosyal Sorunlar" oldu.



d) Sosyal Sorunlar:

Öğretmenlerin toplumdaki öncü insanlar olduğu ve vizyonlarının geleceğe dönük olması gerektiğini düşünecek olursak bir öğretmenin mesai saatleri dışında mesleki gelişim çabasına girmesi ne kadar önemliyse, dinlenmesi ve kendisini öğrencilerine daha verimli kılacak şekilde soluklanması da o kadar önemlidir.

Ülkemizde genel görüş bir öğretmenin her halükarda öğretmen olduğunun bilinciyle hareket etmesi şeklindedir. Oysa böylesi bir yük çok az meslek çalışanına yüklenmiştir. Ancak bu meslek grupları içerisinde en çok üyeyi barındıran meslek grubu öğretmenliktir. Bir çalışanın verimliliği yüklendiği görev ve sorumluluklar oranında hareket ve tercih imkânları elde etmesine bağlıdır. Buna karşın öğretmenlerimiz gerek ekonomik koşulları, gerek yasal hakları ve gerekse de toplumsal statüleri gereği ne yazık ki imkânsızlıklar ve sorunlar içerisindedir.

Özel sektördeki bir öğretmenin önceki bölümlerde de ifade ettiğimiz nedenlerden dolayı günümüzde bir ev satın almasını bırakalım bir araba sahibi olması dahi pek mümkün görünmemektedir. Güncel yaşantısını sürdürürken ekonomik sıkıntılar içerisinde olan öğretmenlerin emeklilik dönemlerinde temel ihtiyaçlarını giderecek birikimleri şimdiden yapması da günümüz koşullarında hayaldir.

Pekâlâ, bir öğretmen sosyal hayatında hangi imkânlara ne oranda erişebilmektedir? Bununla ilgili sorularımızı aşağıdaki tek tabloda göstermenin sorunun anlaşılmasını daha kolaylaştıracağını düşünüyoruz.

Aşağıdaki etkinlikleri ne sıklıkla yaptığınızı belirtiniz

	Hiç yapmadım	En az bir defa yaptım	Son 1 yılda yaptım	Ayda bir yaparım	Haftada bir yaparım	Her gün yaparım
Tatile ülke dışına gitmek	81,8%	15,9%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Tatile şehir dışına gitmek	17,4%	52,3%	26,1%	3,8%	0,4%	0,0%
Tatilde şehirde gezmek	12,1%	42,0%	19,3%	14,4%	11,7%	0,4%
Tatilde evde dinlenmek	3,4%	37,1%	6,8%	5,7%	25,8%	21,2%
Sinemaya/ Tiyatroya/ Konsere gitmek	23,1%	40,2%	24,6%	9,5%	2,7%	0,0%
Dışarıda aileyle/ arkadaşlarla yemek yemek	12,1%	37,9%	16,7%	25,4%	7,6%	0,4%
Roman/ hikâye kitapları okumak	8,3%	35,6%	11,0%	15,9%	15,5%	13,6%
Müze/ sergi gezmek	23,5%	44,3%	19,7%	9,1%	3,0%	0,4%

Yukarıdaki veriler iyi analiz edilmelidir. Örneğin özel sektörde çalışan öğretmenlerin %81,8'i tatillerinde asla yurt dışına gidememişlerdir. Yine %17,4'ü tatillerinde şehir dışına hiç çıkmamışlardır. Bununla birlikte öğretmenlerin sadece % 26,1'i son 1 yıl içerisinde tatil için şehir dışına çıkabilmiştir. Öğretmenlerimizin tatillerinde genelde evde dinlendikleri hatta bazılarının pek tatil yapmadıkları sonucu da yine dikkat çeken başka bir sorundur. Öğretmenlerimizin sinemaya, tiyatroya veya konsere gidemediği gerçeğini de dile getirdiğimiz



vahim bir tablo ile karşı karşıyayız. Öğretmenlerimiz aileleriyle veya arkadaşlarıyla dışarıda vakit geçiremiyor ve bir yemek yiyemiyor. Hatta kitap okuma alışkanlıklarının da oldukça zayıfladığını söyleyebiliriz. Öğretmenlerimizi kitap okuma davranışından uzaklaştıran etkenlerin neler olduğu ve iş yoğunluğunun bu etkenler içerisinde ne kadarlık bir ağırlığı olduğu ayrı bir çalışmanın konusunu olabilir.

Ancak öğretmenlerimizin %23,5'inin yaşamları boyunca hiç müze veya sergi gezmediğini görmek sadece ekonomik koşullarla veya iş yoğunluğuyla açıklanamaz kanaatindeyiz. Bu tamamen bir tercih konusudur ve öğretmenlerimizin bu tercihlerinin değişmesi için ciddi çalışmalar yapılması gerektiği açıktır.

Derneğimiz; sektörümüzde yaşanan sorunları asla tek taraflı olarak ele almamış, sorunları çok boyutlu olarak incelemiş ve kurumsal sorumluluk ile hareket etmektedir.



4. SONUÇ OLARAK

Ülkemizin eğitim sistemi Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 3 Mart 1924 tarih ve 430 Kanun Numarası ile kabul edilmiş olan Tevhid-i Tedrisât Kanunu (Öğretim Birliği Yasası) ile Maarif Vekâleti'ne (Millî Eğitim Bakanlığı) bağlanmıştır. Yine aynı kanun gereği ülkemizdeki tüm okullarda Talim ve Terbiye Kurulu tarafından hazırlanmış olan ortak müfredat ile eğitim-öğretim gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Bu temel kanunumuz ile ülkemizdeki eğitim-öğretim kurumları ister devlet ister özel sektör olsun eğitim sistemimiz içerisinde aynı derecede görevlendirilmiştir.

Ülkemizdeki özel eğitim-öğretim sektörü her ne kadar 61 ve 82 Anayasaları ile daha geniş bir alan bulduysa da asıl 1985 yılında çıkartılan mevzuatlar ile çoğalmaya başlamıştır. Günümüzde ise 2000'li yılların başında açıklanan vizyon planlarında hedeflendiği gibi giderek büyümüş durumdadır. Özel sektör, yıllar içerisinde %1 düzeyinde olan ağırlığını günümüzde %19,1 düzeyine çıkartmıştır. **Geldiğimiz noktada ülkemiz eğitim sistemi özel sektörün varlığı ve hatta ağırlık kazanması üzerine tasarlanmış durumdadır. Bunun olumlu yanları bulunabilir belki ancak olumsuz yanlarının çok daha ciddi boyutta olduğu kesindir.**

Sektörümüzde yaptığımız çalışmalar bizlere özel sektörün gelişmesi için yaşanan pek çok olumsuzluğun görmezden gelindiğini ve hatta yasa dışılıklara yol açabilecek çeşitli boşlukların bırakıldığını düşündürmektedir. Son olarak derneğimizin de talepleri arasında olduğu Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun ortaya çıkma süreci de dâhil olmak üzere kanunun kendisi oldukça sorunlu durumdadır. Bunun en temel göstergesi yürürlükteki kanunda özel eğitim-öğretim sektörü net olarak tanımlanmamış ve burada çalışma yürüten eğitim emekçileri görmezden gelinmiştir.

Hali hazırda meslek kanunu bulunan biz özel eğitim emekçileri hukuksal açıdan hala geçici statüdeki hizmet işçisi olarak değerlendirilmekteyiz. Bu durumun yarattığı boşluk üzerinden yapılan sömürü sistemi ise geçerliliğini korumaktadır.

Yaptığımız çalışma ülkemizdeki eğitim sisteminin özel sektörün hoyratça yayılması ve gelişmesi üzerine kurgulanmasının yol açtığı sorunların somut delilleriyle doludur. Bu nedenle **toplumsal menfaat üzerine kurgulanmış bir eğitim sistemi öneriyor ve özel sektör ile devlet kurumları arasındaki açının ancak ve ancak temel referans değerlerinin üzerinde olabilecek şekilde düzenlenmesini istiyoruz.**

Başka bir deyişle, devlet kurumlarındaki eğitim düzeyinin velileri özel sektöre yönlendirecek şekilde düşürülmesini yanlış buluyoruz. Bu nedenle son yıllarda uygulamaya konulan liselere geçiş sürecindeki "nitelikli okullar ve diğerleri" ayrımının kaldırılarak tüm okullarda niteliğin yükseltilmesinin hedeflenmesini öneriyoruz. Yine üniversitelere geçişte geçmiş yıllarda uygulanmış olan ancak sonradan okul başarı puanına (OBP) çevrilen uygulamadan vazgeçilerek yeniden ağırlıklı okul başarı puanına (AOBP) dönülmesini böylece okulların daha nitelikli eğitim konusunda teşvik edilmesini doğru buluyoruz.

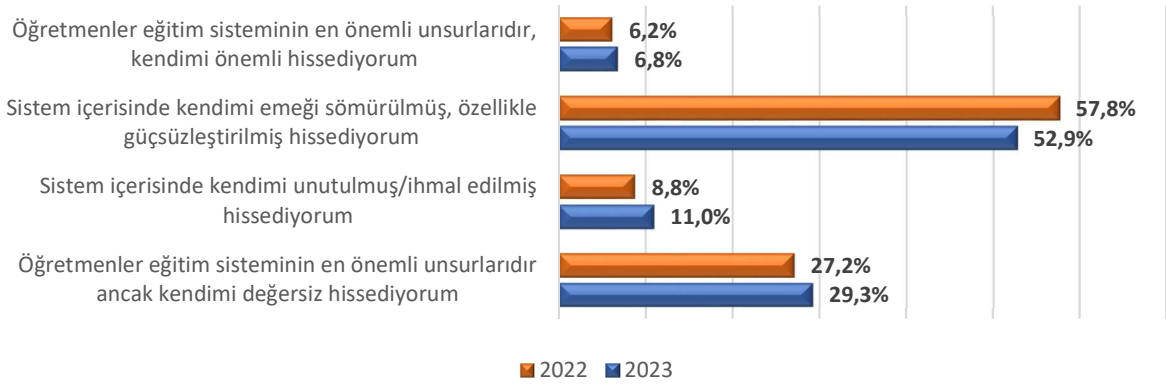
Özel eğitim-öğretim sektörü doğası gereği rekabet edecekse bunu zayıflatılmış devlet okulları ile yapamaz. Günümüzde özel sektörün yaşadığı kalite düşüşünün temel nedenlerinden biri de budur. Güçlendirilmiş devlet okulları hem toplumsal faydayı en yüksek düzeye çıkaracaktır hem de özel sektörün de gelişmesi için motive edici olacaktır.



Devlet okulları bir dizi yanlış politikayla zayıflatılmıştır. Karşısında rekabet edeceği devlet okullarını bulamayan ve bu nedenle kalite kaygısını geri plana atan özel okullar, öğretme faaliyetinin temel unsurlarından olan öğretmenleri de gözden çıkartmakta; öğretmenleri değersizleştirmektedir. Günümüzde öğretmenlerin sistem içerisinde kendilerini nasıl gördükleri, nasıl bir hisse kapıldıkları önemlidir. Zira öğretmenler de birer insandır ve yapılan işin doğası gereği isteklilikleri eğitim-öğretim sürecinin başarısını da belirlemektedir.

Anketimize katılan öğretmenlerimize mevcut sistem içerisinde kendilerini nasıl hissettiklerini sorduk ve oldukça çarpıcı yanıtlar aldık.

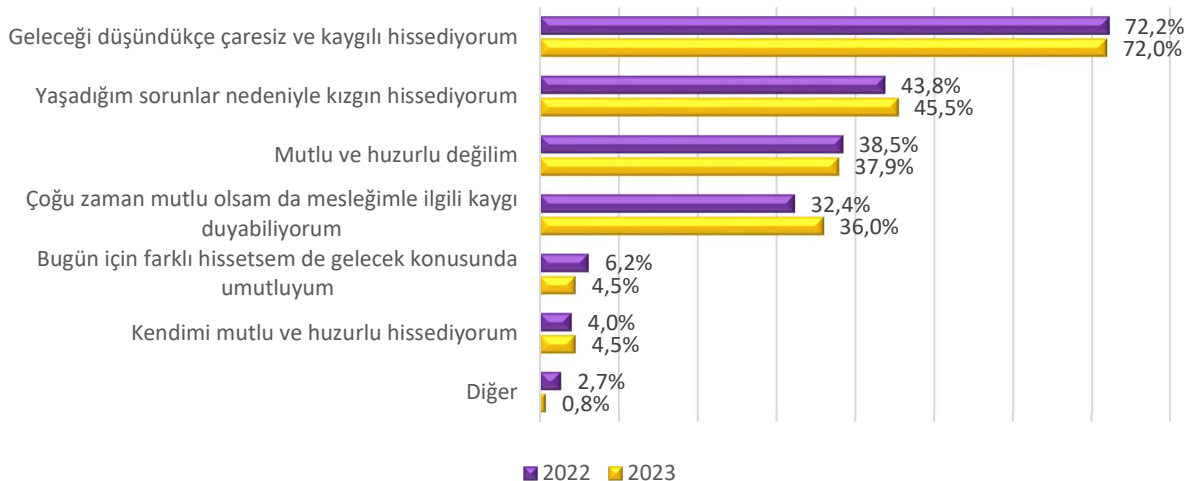
Kendinizi mevcut eğitim sistemi içerisinde nasıl hissediyorsunuz?



Grafikte de görüldüğü üzere öğretmenlerimizin sadece %6,2'si kendisini değerli ve önemsenmiş hissetmektedir. Özellikle %57,8 gibi büyük çoğunluğu ise emeğinin sömürüldüğü ve özellikle güçsüzleştirildiğini hissetmektedir. Bunun yanında %8,8'i sistem içerisinde kendisini unutulmuş ve ihmal edilmiş hissetmektedir. Özellikle bu durumun doğrudan bakanlığımız ile ilgili olduğunu düşünmekteyiz.

Öğretmenlerimizin ülkemizin son dönemdeki gündemleri karşısındaki duyuğu durumunu son iki yıldır takip ediyoruz. Sorumuza verilen yanıtlar aşağıdaki grafiktedir.

Çalışma hayatınızı düşündüğünüzde son günlerdeki duyuğu durumunuz nasıldır?



Not: Birden çok seçeneği işaretleme hakkı tanınmıştır.

Öğretmenlerimizin %72'si gibi çok büyük bir kısmı çaresizlik ve kaygı duyguları arasında sıkışmış durumdadır. Benzer oranın geçtiğimiz yıl da elde edilmiş olması sektörümüzün son yıllarının özeti durumunadır. Bunların yanında mutsuz, huzursuz ve kızgın olduklarını da söyleyebiliriz. Mutlu ve huzurlu olan öğretmenlerimizin ne yazık ki %4,5 gibi çok küçük bir orandadır. Bunun yanında gelecekte umutlu olduğu ifade eden öğretmenimizin oranında da geçtiğimiz yıla göre azalma olmuştur. 2022'de %6,2 öğretmenimiz gelecek konusunda umutluyken bu yıl %4,5 olmuştur. Yine mesleği ile ilgili kaygı duyan öğretmenlerimizin oranının da geçtiğimiz yıla göre artışla %36'ya ulaşmış olması var olan durumun ne kadar vahim olduğunu göstermektedir.

Önümüzde duran şey öncelikle siyasi iradenin sonrasında elbette ki eğitimin tüm bileşenlerinin çözmesi gereken büyük bir sorunlar yumağıdır. Sorunların neler olduğu ya da bu sorunların kaynakları hakkında daha detaylı çalışmalar elbette yapılmalıdır. Ancak bu sorunlu eğitim sisteminden mutlu ve gelişmiş öğrencilerin çıkamayacağı apaçık ortadadır. Bu açıdan bahsettiğimiz sorunlarımızın ülkemizin geleceğini tehdit ettiğini söylememiz abartı olmayacaktır.

Toplumların sağlıklı bir gelişim içerisinde olması için elbette ki öncelikle duygudaşlık bilincine ulaşmış bireylerin olması gerekir. Bu ise ancak ve ancak bireylerin kendilerini keşfetmelerine olanak veren, aynı zamanda çevresinin farkına varmasını sağlayan ve geleceğe daha güvenle yaklaşabilmesi için donanımlarını arttıran bir eğitim sistemi sayesinde olacaktır.

ÖSÖB-DER bu noktada sorumluluk almakta ve bu raporla ülkemizin geleceği açısından önemli olacak öneriler sunmaktadır. Önerilerimizi ve gerekçelerimizi şu şekilde sıralayabiliriz:

➤ **Özel sektör çalışanı öğretmenlerin yaşam standartlarını yükseltecek adımların net olarak atılması,**

Özel eğitim-öğretim kurumlarının devlet okullarında verilen hizmetten daha iyi bir hizmet verilmesini hedefliyorsak öğretmenlerin maaşlarının da en azından devlette çalışan öğretmenlerden daha az olamayacağı tekrar yasal güvenceye alınmalıdır. 5580 sayılı yasanın 9. Maddesinde 2014 yılında kaldırılan ifade tekrar geri getirilmelidir.

Aynı zamanda öğretmenliğin refah seviyesinin özel olarak hesaplanması gerekmektedir. Her meslek mensubu kendi mesleğinin özel koşullarına göre bir yaşam sürmektedir. Öğretmenlerin alabilecekleri en düşük maaşı "Asgari Ücret" ile hesaplamak oldukça yanlış sonuçlar sunmaktadır. Bu nedenle derneğimiz düzenli olarak yayınlanacak "Öğretmenlik Refah Seviyesi" çalışmasına başlayacaktır.

➤ **Bireysel girişimlerle kurulacak olan özel eğitim-öğretim kurumlarından çeşitli teminatlar alınması,**

Sektörümüzde faaliyet gösteren kurumların sahipleri tarafından kârlılık dönemlerinde elde ettikleri kazanımları farklı sektörlere aktardıkları veya işletme planlaması yapmadıkları için iflas ettikleri görülmektedir. Bu iflaslar hem öğrencileri hem de öğretmenleri mağdur etmektedir. Teminat uygulamasıyla en azından eğitim yılı içerisinde mağduriyetler yaşanmayacak ve sonraki yıl için önlemler alınabilecektir.



- **Öğretmenlerimizin içerisine düştüğü çaresizlik hissini aşabilmeleri adına önemli bulduğumuz ve örneklerine uluslararası düzeyde çokça rastladığımız haliyle öğretmenlerin kurdukları birlikler aracılığıyla oluşacak özel eğitim-öğretim kurumlarının teşvik edilmesi,**
Öğretmenlerin bir araya gelerek kuracakları kurumların eğitim hassasiyetlerinin daha fazla olacağını varsayabiliriz. Bunun yanında doğrudan öğretmenlerin karar alma mekanizmasında olması çaresizlik duygusunun aşılmasına imkân verecektir.
- **Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun geri çekilerek tüm bileşenlerin görüşlerini alarak ve özellikle özel sektörün dinamiklerini kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesi,**
Mevcut yasanın çıkışı tüm öğretmenleri oldukça heyecandırmış olsa da içeriğinde özel sektör öğretmenlerinin sorunlarına dair çözümler olmaması bizleri üzmüştür. Yasa ile hukuksal statümüz değişmemiş, hali hazırda geçici mevsimlik hizmet işçisi statümüz devam etmektedir.
- **Öğretmenlere özgü meslek odasının kurulması,**
Öğretmenlik mesleğinin doğrudan kişilerin kişilik yapısına bağlı olduğunu söyleyebiliriz. Sonuç itibarıyla bilmeyen bir öğrenci grubu karşısında onlara yeni bilgiler aktarıyor ve yeni teknikler uygulayabiliyorsunuz. Bu durum öğretmenin ve öğretme faaliyetinin kontrolünü zorlaştırmaktadır. Bundan dolayı doktorlar, mühendisler, vb... gibi öğretmenlerin de kendi içerisinde kontrol dinamikleri yaratmaları gerekmektedir. Özellikle belirli bir meslek etiği çerçevesinin çizilmesi ve bunun üzerinden mesleğin saygınlığının korunması önemlidir.
- **Öğretmenlerin devlet kurumlarında veya özel sektörde çalışan ayrımı yapılmadan tümüyle kamu hizmeti ortaya koyduğu için "Kamu Görevlisi" sayılması, maaşlarının devlet tarafından verilmesi,**
Anayasamız ülkemizde sosyal devlet anlayışına hüküm vermiştir. Buna göre her vatandaşın eğitim alması anayasa ile güvence altına alınmıştır. Devletimiz tüm vatandaşlarına eğitim hizmetini sunmak zorundadır. Eğitim hizmeti özel sektör tarafından sağlamış olsa da yine devletimizin belirlediği sınırlarda ve kalite düzeyinde verilen anayasal bir hak olduğu için devlet desteği sağlanmalıdır. Bu şekilde devlet denetimi arttırılabilir. Rekabetçi ortamın korunması adına ise özel kurumlara ek ücret ile ek hizmet sağlama hakkı verilebilir. Böylece kimi kurumlar çeşitli olanaklarla daha kaliteli bir eğitim-öğretim sistemi geliştirebilir, bunun için ek ücret talep edebilir.
- **Tüm öğretmenlerin devlet veya özel çalışanı ayrımı yapılmaksızın eşit sosyal haklara kavuşmasını önermekteyiz.**
Öğretmenlerin devlette çalışanları da dâhil olmak üzere toplumsal statülerinin yetersiz olduğu aşikârdır. Ancak bu durumun temelinde özel ve devlet kurumları ayrımı gelmektedir. Bu ayrımın sadece ekonomik olarak değil, aynı zamanda sosyal haklar bakımından eşitlenmesi durumunda toplumda daha saygın bir bakış açısı ortaya çıkabilecektir. Özel sektörde ötelenmiş bir öğretmen statüsü devlet okulu çalışanı öğretmen meslektaşlarımızı da etkilemektedir. Ayrıca yukarıda değindiğimiz meslek



odası ve kapsayıcı bir meslek yasasının oluşması mevcuttaki ikili yaklaşımı da ortadan kaldıracaktır.

Bahsettiğimiz tüm iyileştirmeler, geniş bir toplumsal mutabakat zemini gerektirmektedir. Sadece kurucuları ya da sadece öğretmenleri dikkate alan bir değişim bu ortak zemini engellemektedir. Öyle ki öğrencinin gelişimi merkezli, toplumsal menfaat amaçlı olarak kurum-öğretmen-öğrenci-veli odaklı geliştirme zemini yaratılmalıdır. ÖSÖB-DER bu süreçte gereken tüm çabaya elindeki tüm olanaklarla katılmayı, paydaş olmayı ve sorumluluk almayı taahhüt etmektedir.

ÖSÖB-DER Yönetim Kurulu

