



ÖZEL SEKTÖR ÖĞRETMENLERİ SORUN ANALİZİ RAPORU

Aralık 2022

GİRİŞ

PANDEMİ SONRASI EĞİTİM

Derneğimiz, Covid-19 pandemisinin dünyayı kasıp kavurduğu günlerde, ülkemizdeki eğitim emekçilerinin yıllardır ihmal edildiği, unutulduğu ve hatta haklarının istismara uğradığı dönemlerde doğdu. Derneğimizin kurulmasıyla özel eğitim-öğretim sektöründe oldukça geç kalınan bir adım atılmış, sektörde çalışan öğretmenler bir araya gelmiş oldu.

Başlangıçta küçük fakat güçlü bir biçimde attığımız adımın devamında toplumsal sorunlara da değindiğimiz çalışmalarımız oldu. Geldiğimiz noktada ÖSÖB-DER ülkemizi derinden sarsan orman yangınlarında ağaçlandırma çalışmaları yapmış, büyük deprem felaketinden sonra sivil toplum kuruluşlarıyla eğitim kampüsleri kurmuş, maddi yetersizlikleri olan veya engelli bireylere ücretsiz eğitim-öğretim çalışmaları yapmıştır. Bunların yanında yasal hak ve sorumluluklar konusunda sayısız bilgilendirme yayınları ve toplantıları yapmış, mahkemelerdeki yüzlerce davada yetkili kurum olarak bilgisine başvurulmuş, bir o kadar da olayda mahkeme süreci başlamadan kurumlar ile öğretmen arasında iletişim köprüsü kurarak çözüm üretmiştir.

Doğal olarak derneğimizi kurduğumuz dönemdeki öznel koşullarının etkisiyle çalışmalarımız temelde pandemi döneminde eğitim sisteminin sorunları etrafında şekillenmiştir. Gerek derneğimize ilgi duyan öğretmenlerimizle, gerekse de konunun yetkili kurumlarıyla yaptığımız sohbetlerimizin ana gündemi uzaktan eğitimin öğrencilerde, kısa çalışma ödeneğinin ise öğretmenlerde yarattığı sorunlar oldu. Çözüm önerilerimiz de bu sorunlara yönelikti. 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 amacındadır. 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 az sayıda yetişmiş insanın üstün gayretleriyle elde edeceğimiz başarıların ışığında geleceğin zaten aydınlanmış 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 gelecekte, yeni keşfedilen yerlerde olacağız. Ülkemiz güçlü bir potansiyele sahip olduğunu tarihinde pek çok defa göstermiştir. Doğru adımlarla geleceğimizi bize bırakılan alanlarda değil, istediğimiz her yerde bağımsızca planlayabilme gücüne sahip olmalıyız.

Derneğimiz bu geniş bakış açısıyla sorumluluk almakta ve öğretmenlerin yaşam şartlarının iyileştirilmesini ülkemizin geleceği açısından vazgeçilmez görmektedir. Elbette her yeni hak, yeni sorumlulukları da beraberinde getirmelidir. Derneğimizin bir başka çalışma alanı da öğretmen etik değerleridir. Çalışma alanlarının mutlu ve huzurlu olması yukarıda bahsettiğimiz başarılar için olmazsa olmazdır. Bundan dolayı **“iş barışını korumak ve geliştirmek”** çalışmalarımıza şekli veren temel değerlerimizdir.

Kurulduğumuz günden beri dernek olarak sektör içerisindeki tüm paydaşlarımızla diyalog kanalları yaratmayı amaçladık. Ancak kimi paydaşlarımızın olumsuz tutumu iletişim yollarımızı zorlasa da kimi paydaşlarımızla oldukça verimli çalışmalar yapabildik. Bu amaçla çalışmalarımızda birlikte yol alabildiğimiz veli, öğretmen ve kurucu platformlarına ve bakanlık yetkililerine teşekkürü bir borç biliriz. Bir önceki raporumuzda olduğu gibi bu raporumuzla da gerek paydaşlarımızla gerekse de kamuoyu ile bilgi alış-verişinde bulunmayı ve sorunlara çözüm yolları geliştirmeyi amaçlıyoruz.

Bizler eğitim emekçileri olarak ülkemiz ve mesleğimiz için daha iyi, daha güzel bir gelecek konusundaki ideallerimizden vazgeçemeyiz. Raporumuz üzerine yorumlarınızı ve önerilerinizi bizlere bilgi@osobder.org üzerinden ulaştırmanız çalışmalarımızın geleceği açısından oldukça değerlidir.



ANKET ÜZERİNE

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 2022 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 2022'nin Aralık ayında durdurulmuş ve veri analizi aşamasına geçilmiştir. Bu nedenle ücret ortalamaları bilgisi Asgari Ücrete 2023 Ocak ayında yapılan artış öncesi döneme aittir. Kısacası sunulan durum tespiti 2022-2023 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.

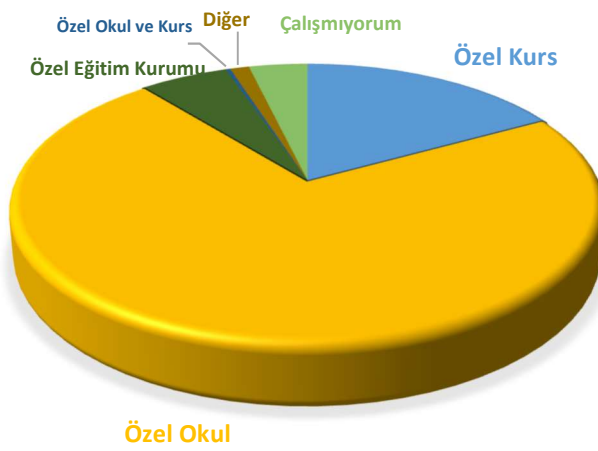
Analiz verilerinin yorumlaması kısmında bir önceki yıl yayınladığımız “Özel Sektör Öğretmenleri Sorun Analizi Özet Raporu-Aralık 2021” çalışmamızdaki veriler kıyaslanmak amacıyla kullanılmıştır. Bahsi geçen çalışmamızı dernek resmi internet sitemizde (www.osobder.org) bulabilirsiniz.



1. ÖRNEKLEM GRUBUNUN ANALİZİ

Anket sorularımız öncelikle katılımcıların yapısını tespit etmeyi amaçlamaktaydı. Bu amaçla sorduğumuz sorulardan isim ve kişisel telefon numaraları sorularına katılımcıların cevap vermiş olması elbette ki derneğimize duyulan güveni göstermektedir. Ayrıca çalışmamızın gerçek kişiler üzerinden yürütüldüğüne dair kesin bilgiler de sunmaktadır. Derneğimiz geleneksel hale getirmeyi amaçladığı 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

Özel Okul	72,1%
Özel Kurs	17,0%
Özel Eğitim Kurumu	5,6%
Özel Okul ve Kurs	0,3%
Diğer	1,2%
Çalışmıyorum	3,8%

4

Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun özel okulda çalışan öğretmenler olduğu açıkça görülmektedir. Ancak diğer sorular içerisinde yer alan ve “*Ekonomik Sorunlar*” kısmında ifade edeceğimiz sigortalı olma durumu ile ilgili soruya verilen yanıtları bu başlıkta dikkate aldığımızda aslında dershanelerin kapatılarak yerine açılan özel öğretim kurslarının yasal olarak sadece tek bir branşa izin vermesi nedeniyle diğer branşlarda olup da buralarda çalışan öğretmenler açısından sorun olduğu görülmektedir. Bu öğretmenlerimiz çalıştıkları iş yerlerinde öğretmen olarak dahi sigortalanamazken kendi mesleki tanımlarını yaparken de sorun yaşamaktadırlar.

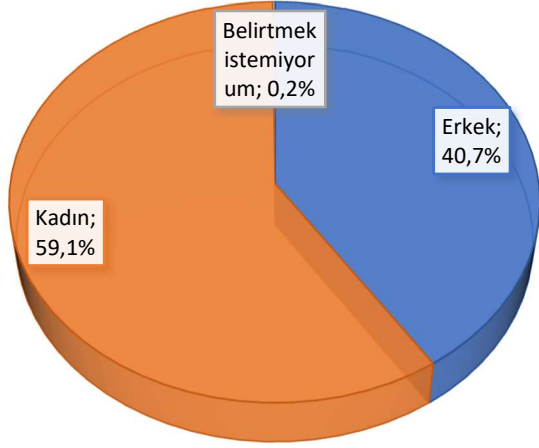
Bu göstergeler ışığında tespit ettiğimiz sorunlardan biri net bir şekilde anketlerde karşılığını bulmaktadır: Ülkemizde özel okullaşma oranı son yıllarda büyük bir hızla artmıştır. Özel okulların açılması sırasında kurucuların bazı teknik evrakları hazırlaması yeterli görülmemekte, eğitim sistemi dışından girişimcilerin sistemde okul sahibi olması konusunda ön yeterlilik çalışması yapılmamaktadır.

En nihayetinde kurumlar kurucularının vizyonları ile belirlenen mali planlamalar ve kurumsal tercihlerle yönetilmektedir. Buradaki öğrenciler kurumların devamlılığının ön planda tutulduğu veli odaklı bir sistemin uygulayıcısına dönüştürülmüştür. Mevcut sistemin nihai çıktısı ise “**akademik yeterliliği düşük, özgüveni yüksek**” bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenler ise kaygılı ve özgüveni elinden alınmış çalışanlar haline getirilmiştir. Ülkemizde eğitim-öğretim sistemlerinin yerleşmesinin önündeki bir engelin de uygulamadaki aksaklıklar olduğu tüm paydaşlar tarafından kabul görmektedir.



b. Cinsiyet Dağılımı:

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



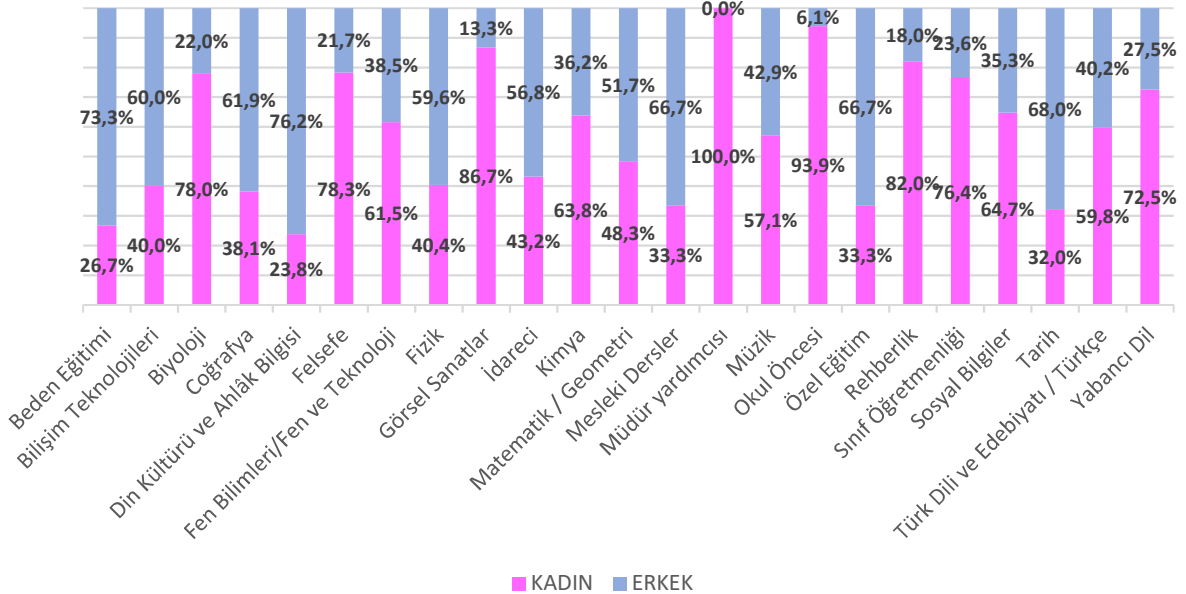
Görüldüğü üzere katılımcıların çoğunluğu kadın eğitimcilerden oluşmaktadır. Bu durum *MEB 2021-2022 Eğitim İstatistikleri* yayınında %39,9 erkek, %60,1 kadın eğitimci bilgisi oranına uymaktadır.

Devlet okullarına atanmak için ayrılan kadroların azaltılmasıyla birlikte kadın eğitimciler uzun mesai sürelerini ve esnek çalışma düzenini göze alarak 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 %59,1'inin kadın ve %40,7'sinin erkek öğretmenlerden oluştuğu örneklem grubumuzda görevlendirmelerdeki cinsiyet dağılımı aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

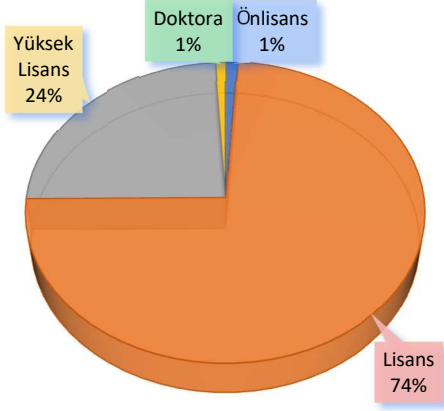
Cinsiyete Göre Branşların Dağılımı



Burada bazı branşlarda kadın, bazı branşlarda erkek öğretmen ağırlığından bahsedilebilir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu kadın öğretmenler oluştururken idarecilerin sadece %43,2'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:



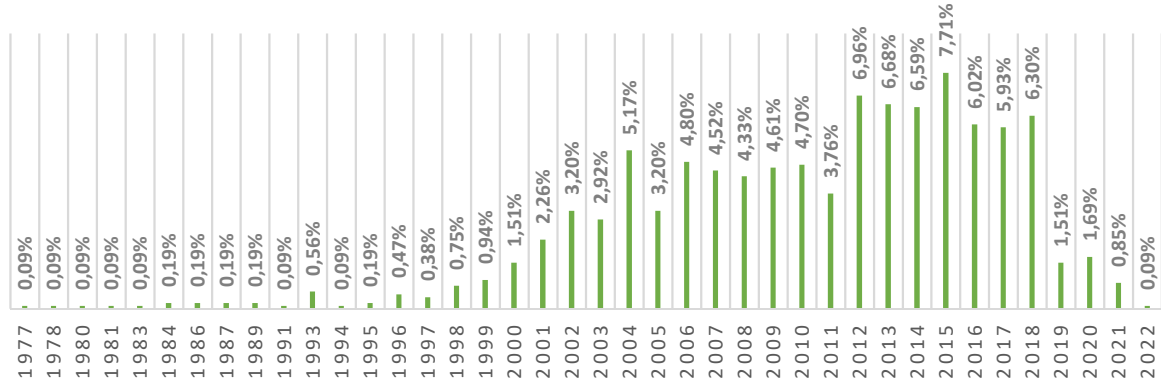
Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin veriler yandaki grafikte sunulmuştur.

Görüldüğü üzere ülkemizdeki özel sektör öğretmenleri eğitim düzeyleri ile ilgili konuda sektörde ihtiyaç duyulan yetkinliğe sahiptir.

Katılımcıların üniversite mezuniyet yılları ise aşağıdaki grafikte görülmektedir. Buna göre sektörde öğretmenlerin mezuniyet yılına göre dağılımı 2000 yılı sonrası %95, 2010 yılı sonrası ise %58,8'dir. Asıl ağırlık

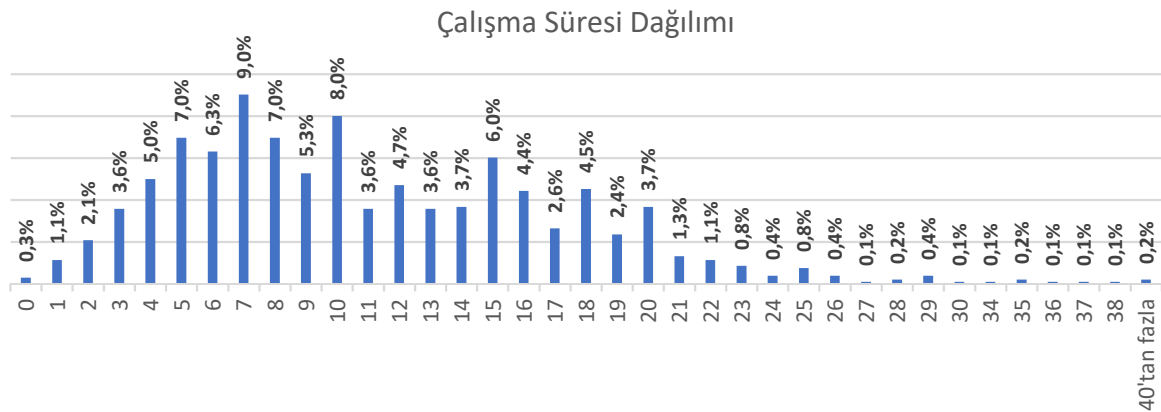
2012-2018 yılları arasındaki %46,19'luk dilimdedir.

MEZUNİYET YILINIZ NEDİR?



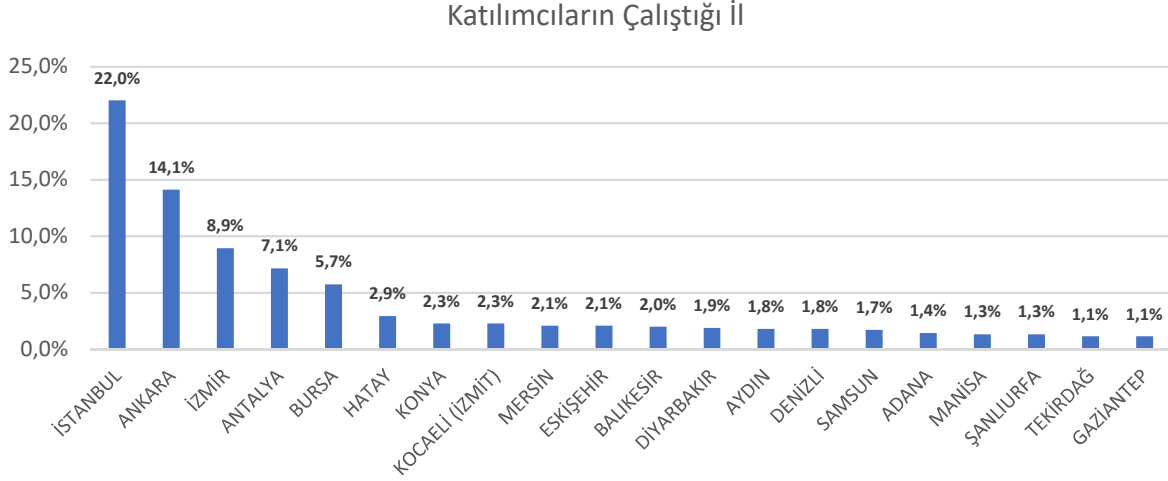
Raporumuzun ilerleyen bölümlerinde katılımcıların “devlet kadrolarına atanma sürecine dair yaklaşımları” sorusuna verdikleri yanıtlar da ele alınmıştır. Her iki yanıtı birlikte değerlendirdiğimizde son dönemde yeni mezunların özel sektörde çalışmak yerine öncelikle devlet kadrolarına atanmak için çaba harcadığını, olmazsa özel sektöre yönedikleri ortaya çıkmaktadır. Buna göre son dönemde özel sektörde çalışanlar, isteyerek kariyer tercihinde bulunmak yerine mecbur kalmış öğretmenlerden oluşmaya başlamıştır.

Buna karşılık aşağıda katılımcıların mesleki deneyim dağılımları gösterilmektedir.

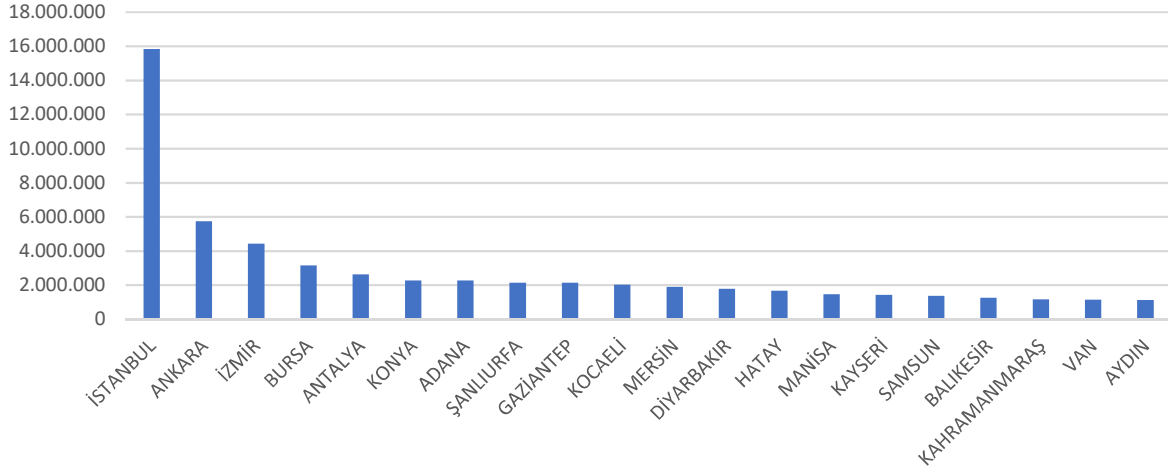


d. Katılımcıların Buldukları İllerin Dağılımı:

Raporumuzda ele aldığımız konular ve sorunlar tüm illerde homojen dağılım göstermektedir. Buna karşın illere göre ücret ortalaması doğal olarak hayat pahalılığı oldukça yüksek olan illerde farklılık göstermektedir. Aşağıda katılımcıların %84,9'unu oluşturan 20 ilimizin en yüksekte en düşük katılım oranına doğru sıralanmış grafiği sunulmaktadır.



Bu grafik ile ülkemizdeki nüfusun illere göre dağılımında en yüksek nüfusa sahip ilk 20 ilimizin grafiğini kıyaslırsak bu yönüyle de örneklem grubumuzun geçerliliğini görmüş olabiliriz. Aşağıda nüfus dağılım grafiği bulunmaktadır.



Elde edilen veriler ile ülkemiz gerçekliği arasındaki pozitif korelasyona bakarak anketin geçerli sonuçlar ortaya koyabildiği söylenebilir. Ele aldığımız sektörümüzün sadece bir kısmı resmi olarak bilinen ve onaylı durumdadır. Bir de sektörümüzde “merdiven altı” tabiri ile ifade edilen on binlerce öğretmenin çalıştığı yapılar bulunmaktadır. Gerek resmi, gerekse de gayri resmi olsun ülkemizdeki özel eğitim-öğretim kurumları ciddi sorunlara sahiptir.

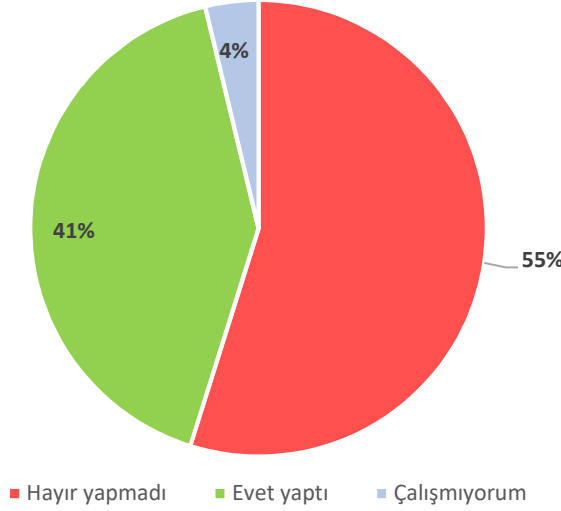
Raporumuzun bundan sonraki sayfalarında ekonomik sorunları tespit etmek amacıyla sorulmuş soruların yorumları bulunmaktadır.



2. EKONOMİK DURUM ANALİZİ

a. Ekonomik Plansızlık= Enflasyon Altında Ezilen Maaşlar:

Anketimizde ülkemizdeki özel sektör çalışanı öğretmenlerin ücret ortalaması **7.381 TL** olmuştur. Çalışmamızın veri toplama kısmı Kasım-2022 yapılmıştır. Bu dönemde Asgari Ücretin



Temmuz-2022'de yapılan ara zam ile **5.500 TL**'ye çıkartıldığı göz önüne alınmalıdır. Ancak Temmuz ayında yapılan ara zam sonrası kurumların **%55'i** ücretlerde herhangi bir iyileştirme 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 gitmişlerdir. Bu da demek oluyor ki kurumların çok büyük bir çoğunluğu 2022-2023 eğitim-öğretim yılına 2022 yılının Mart-Nisan dönemlerinde anlaştıkları rakamlar üzerinden girmişlerdir.

Sözleşmelerin görüşüldüğü bu dönemde asgari ücretin **2.823 TL** olduğu hatırlanacak olursa, aslında öğretmenlerin imza atılan çalışma dönemine kendilerince ne kadar hazırlıklı olarak girildiği görülecektir.

Yani, asgarin ücretin 2.823 TL olduğu dönemde öğretmenler ortalama 7.381 TL maaş belirlenimi olan sözleşmelere imza atmış ve yaşam standartlarını korumaya çalışmışlardır. Bir detaya dikkat çekmek gerekecek olursa, katılımcıların %6,6'sı çalışmamızın veri toplama döneminde asgari ücret düzeyi olan 5.500 TL'nin altında %7,4'ü 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 2023'te yapılan zam ile birlikte 8.500 TL'ye yükselen asgari ücret düzeyi sonucunda çalışanların yaklaşık %80'inin maaşı Asgari ücret düzeyine ve altına gerilemiştir. Yüksek enflasyon dalgalanmalarında sektörümüzün özel durumu göz önüne alınarak koruma önlemleri uygulanmalıdır.

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 dalganmaları 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.

Elbette ciddi bir maddi yatırım yapmış girişimciden beklenemeyecek olan planlama öngörüsünün sistem karşısında tümüyle yalnız bırakılmış olan öğretmenden beklenmesi tümüyle mantıksızdır. Öğretmenler anlaşma tarihinde asgari ücretin ortalama olarak yaklaşık 2,61 kat üzerinde maaş düzeylerinde sözleşme yapmışsalar da maaşlarının ilk gününde ortalama maaş düzeyi asgari ücretin sadece 1,34 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	Mar.22	₺ 7.381,00	61%	₺ 7.381,00	₺2.823,00	2,61	₺ 7.381,00
Anlaşma Dönemi	Nis.22	₺ 7.381,00	70%	₺ 7.757,06	₺2.823,00	2,61	₺ 7.004,94
Anlaşma Dönemi	May.22	₺ 7.381,00	74%	₺ 8.209,36	₺2.823,00	2,61	₺ 6.596,49
Anlaşma Dönemi	Haz.22	₺ 7.381,00	79%	₺ 8.712,19	₺2.823,00	2,61	₺ 6.192,46
Anlaşma Dönemi	Tem.22	₺ 7.381,00	80%	₺ 9.282,98	₺5.500,00	1,34	₺ 5.786,75
Anlaşma Dönemi	Ağu.22	₺ 7.381,00	80%	₺ 9.898,75	₺5.500,00	1,34	₺ 5.402,89
Anlaşma Dönemi	Eyl.22	₺ 7.381,00	83%	₺ 10.560,40	₺5.500,00	1,34	₺ 5.041,75
Maaşın 1. Ayı	Eki.22	₺ 7.381,00	86%	₺ 11.294,79	₺5.500,00	1,34	₺ 4.691,14
Maaşın 2. Ayı	Kas.22	₺ 7.381,00	84%	₺ 12.099,64	₺5.500,00	1,34	₺ 4.356,86
Maaşın 3. Ayı	Ara.22	₺ 7.381,00	64%	₺ 12.950,54	₺5.500,00	1,34	₺ 4.050,46
Maaşın 4. Ayı	Oca.23	₺ 7.381,00	58%	₺ 13.644,15	₺8.500,00	0,87	₺ 3.833,53
Maaşın 5. Ayı	Şub.23	₺ 7.381,00	58%	₺ 14.299,98	₺8.500,00	0,87	₺ 3.649,26
Maaşın 6. Ayı	Mar.23	₺ 7.381,00	58%	₺ 14.987,33	₺8.500,00	0,87	₺ 3.473,85
Maaşın 7. Ayı	Nis.23	₺ 7.381,00	58%	₺ 15.707,72	₺8.500,00	0,87	₺ 3.306,88
Maaşın 8. Ayı	May.23	₺ 7.381,00	58%	₺ 16.462,74	₺8.500,00	0,87	₺ 3.147,93
Maaşın 9. Ayı	Haz.23	₺ 7.381,00	58%	₺ 17.254,05	₺8.500,00	0,87	₺ 2.996,62
Maaşın 10. Ayı	Tem.23	₺ 7.381,00	58%	₺ 18.083,40	?	?	₺ 2.852,58
Maaşın 11. Ayı	Ağu.23	₺ 7.381,00	58%	₺ 18.952,61	?	?	₺ 2.715,47
Maaşın 12. Ayı	Eyl.23	₺ 7.381,00	58%	₺ 19.863,59	?	?	₺ 2.584,94

Tablo Sütunlarının Açıklaması:

1. 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.
2. Bu sütunda belirtilen tarih aralığındaki aylar gösterilmektedir.
3. Sözleşmede üzerinde uzlaşılan maaş sütunu. Anket sonuçlarımıza göre ortalama maaş miktarı gösterilmektedir.
4. TÜİK tarafından açıklanan resmi enflasyon oranı kullanılmıştır. ENAG gibi alternatif çalışmalar daha vahim sonuçlar göstermektedir.
5. Resmi enflasyona göre sözleşme ücretinin alması gereken değişim gösterilmiştir.
6. Belirtilen aylarda ülkemizde uygulanan resmi asgari ücret miktarı gösterilmiştir.
7. Sözleşme ücretin belirtilen ayda asgari ücrete oranı gösterilmiştir.
8. Sözleşme ücretinin reel alım gücünün enflasyon oranına göre sözleşme dönemindeki karşılığı gösterilmiştir.

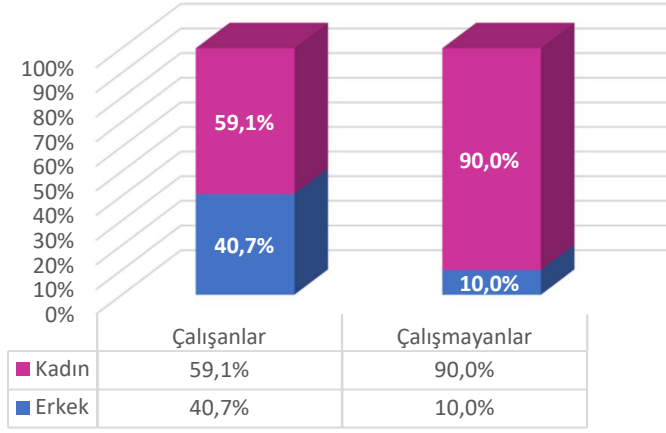
b. Ekonomik Eşitsizlik:

➤ **Cinsiyet Farkı:**

Anket katılımcıların kadın ve erkek olarak oranını önceki bölümde ele almıştık. Buna göre katılımcıların %59,2'i Kadın, %40,8'i erkek öğretmenlerden oluşmaktaydı. Kadın ve erkek öğretmenlerin maaş ortalamalarını ayrı ayrı incelemek ve bunu genel ortalama ile karşılaştırmak ülkemizin en eğitilmiş meslek gruplarından birisindeki cinsiyet eşitliği konusunu incelememize olanak verdi. Öğretmenlik mesleğinin gelecek kuşakların ortaya çıkmasında temel sorumluluk üstlenmesi bakımından da bu inceleme sonucu önem taşımaktadır.

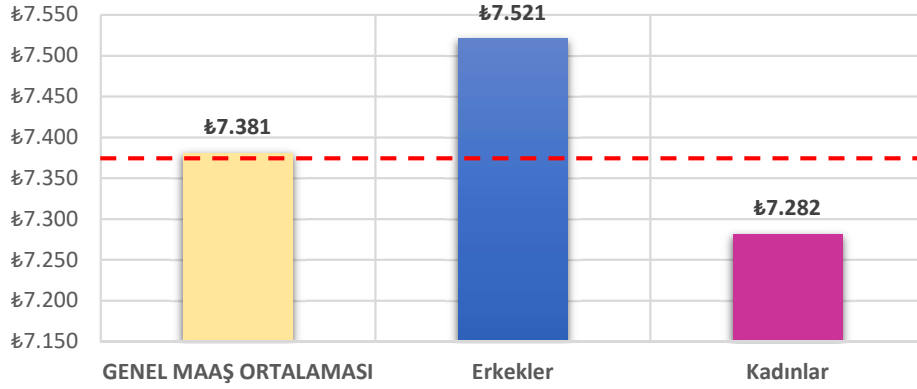


Ancak ortaya çıkan tablo bizleri ne yazık ki mutlu etmedi. Öncelikle çalışanlar ve çalışmayanlar arasındaki kadın-erkek dağılımı tablosu:

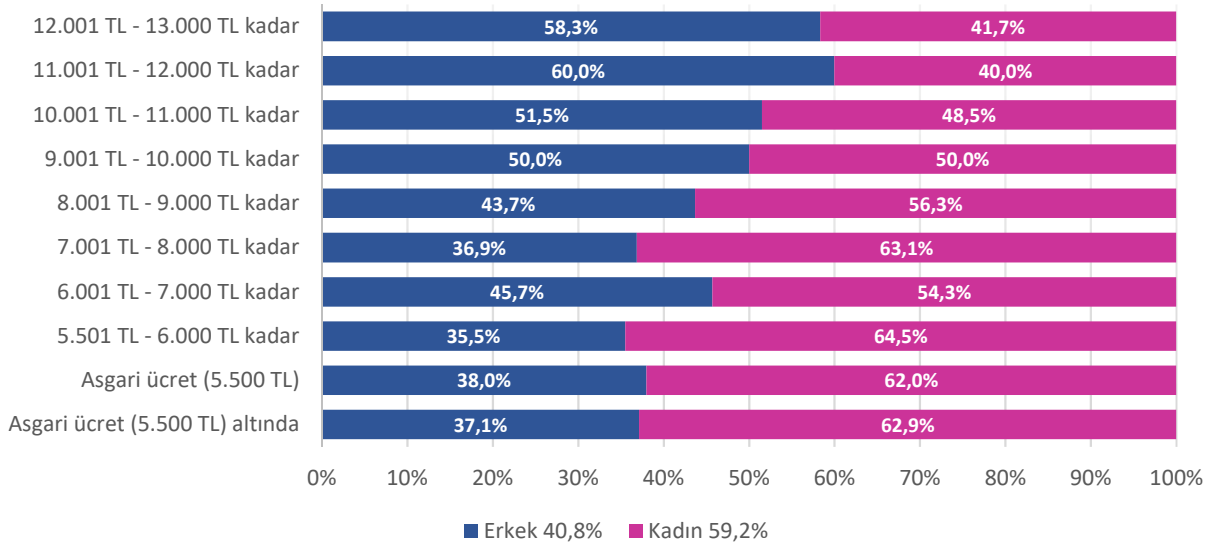


Görüleceği üzere, çalışan öğretmenler arasında kadınların oranı %59,1 iken çalışmayanlar arasında bu oran %90'lara çıkmaktadır. Çalışmamıza çalışmayan erkek öğretmenlerin katılım göstermediği gibi bir açıklama yapılabilir. Ancak iş bulma ve çalışma konusunda kadın öğretmenlerin daha dezavantajlı oldukları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

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



Erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler arasındaki maaş düzeyi farkı sektörümüzün çözüm üretmesi gereken acil sorunlardan birisidir.



Özellikle yukarıdaki maaş dağılım grafiğinde düşük maaş düzeylerinde kadınların, yüksek maaş düzeylerinde ise erkeklerin çoğunlukta olduğu görülmektedir.

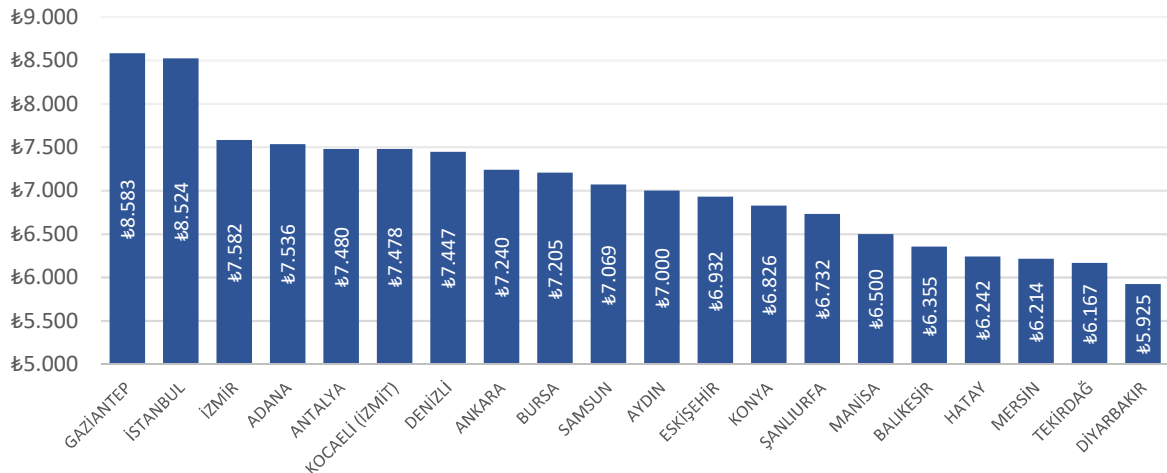
Katılımcıların analizini yaptığımız ilk bölümdeki “cinsiyet dağılımı” kısmında kadın eğitimcilerin kurumlarda idarecilik konusunda düşük oranlarda görev aldıklarını da belirtmiştik. Buradaki maaş düzeyi dağılımı sektörümüzdeki cinsiyet eşitsizliğini vurgulamaktadır. Buna göre tespitlerimizi şu şekilde 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.
- 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.

Çalışmamızın ilerideki bölümlerinde öğretmenlerimize çalıştıkları kurumu hangi koşullarda değiştirmeyi düşünebileceklerini sorduk. Orada aldığımız yanıtlar bu 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 20 ilin bilgilerine yer verilmiştir.

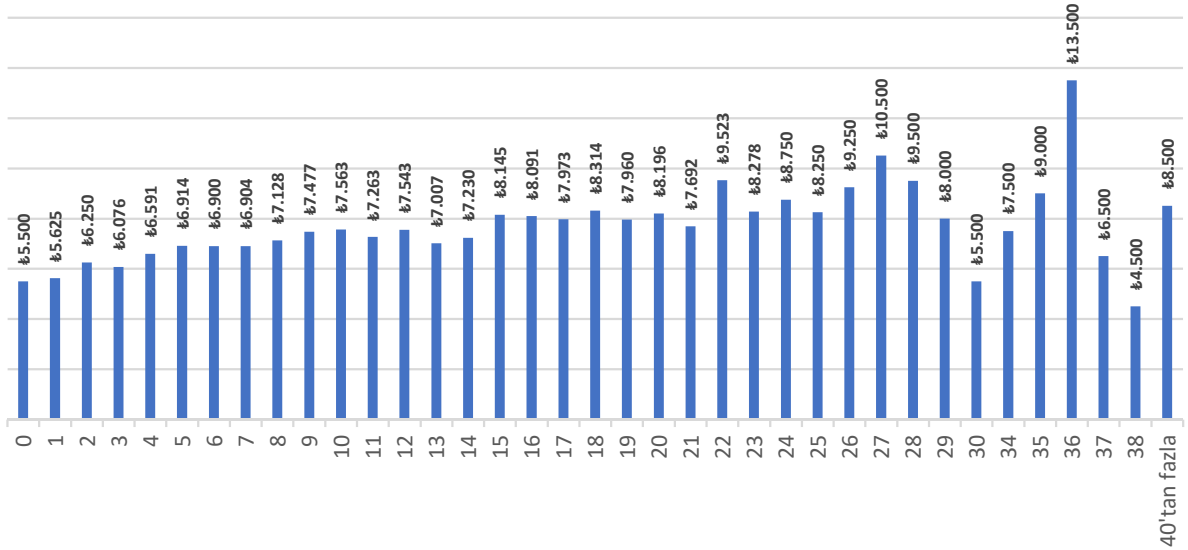


Buradaki verilere ek olarak çalışmaya katılım açısından ilk 20'ye giremeyen en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip illerin bilgilerini kıyaslamak da önemli olacaktır. Çalışmamıza göre en yüksek ortalamaya sahip il olan **Kayseri** (maaş ortalaması **9.964 TL**) ile en düşük maaş ortalamasına sahip il olan **Mardin** (maaş ortalaması **5.575 TL**) arasında ciddi bir fark vardır.

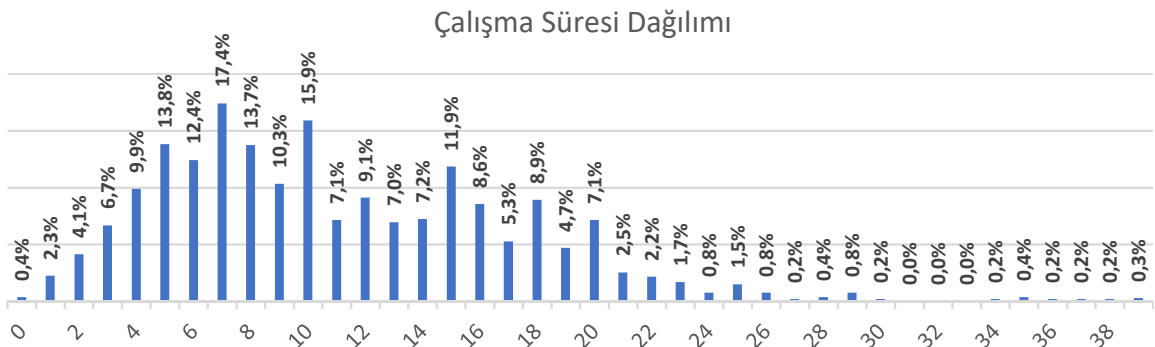
➤ **Mesleki Fark:**

Özel eğitim-öğretim sektöründe maaş düzeylerinin belirlenimi sırasında mesleki deneyim ve branş farkları da ciddi etkenlerdendir.

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.



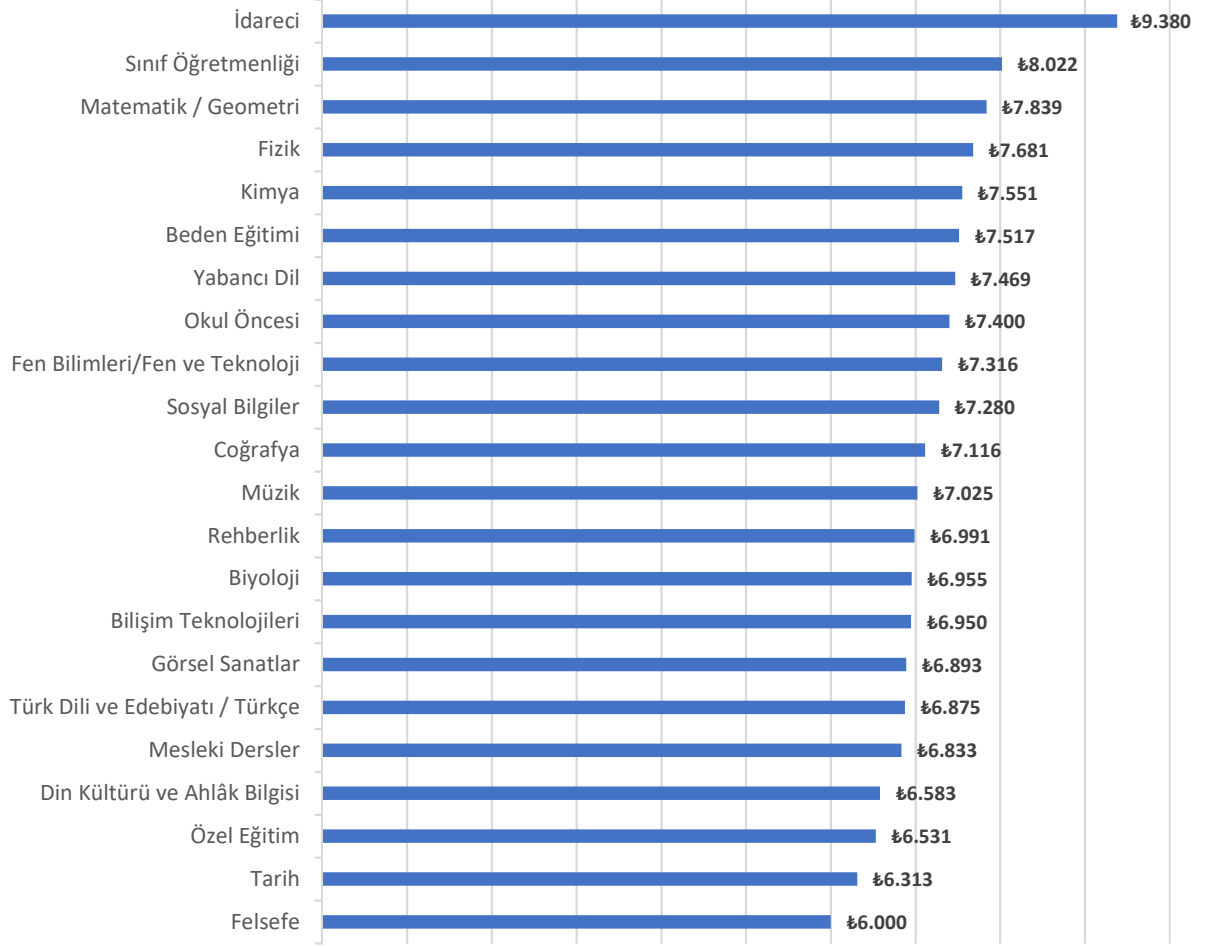
Ancak yukarıdaki grafiği ilk bölümde vermiş olduğumuz katılımcıların mesleki tecrübe sürelerini gösteren grafikte değerlendirecek olursak tecrübe yılı arttıkça sektörde çalışma olasılığının azaldığı sonucu da çıkacaktır. Grafiği tekrar hatırlayalım:



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.



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. Son dönemde spor kulüplerinin ve spor salonlarının beden eğitimi öğretmenleri için alternatif kariyer fırsatları sunması nedeniyle ayrıca özel okulların özel spor kulüpleri kurarak ek gelir sağlamaları nedeniyle Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliğinin maaş düzeylerinde yükselme görülmektedir. 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:**

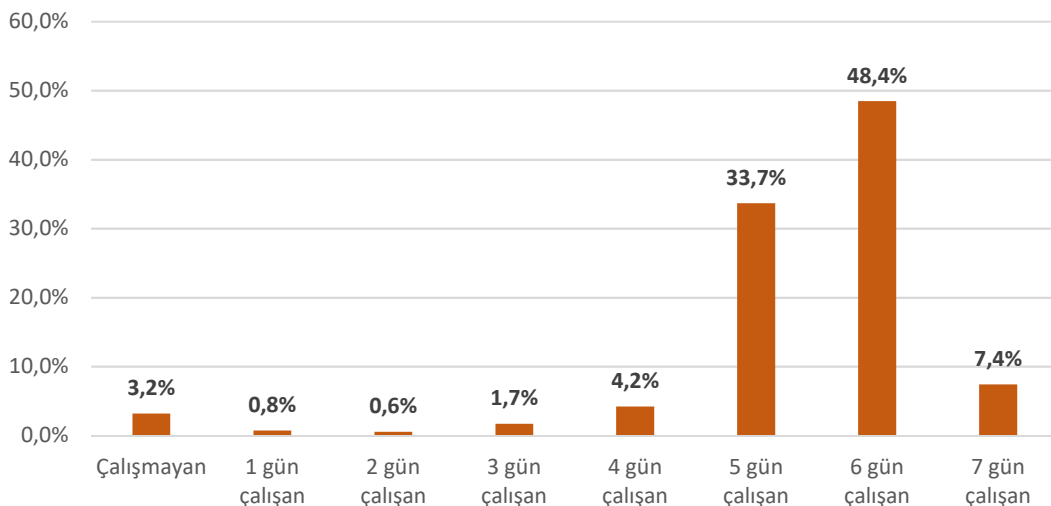
Anket katılımcılarının çalışma yoğunluğuna dair sorduğumuz sorulara verilen yanıtlar bırakın bir eğitimciyi herhangi bir çalışanın dahi kaldıracabileceği iş yükünün üzerinde veriler ortaya koymaktadır. Özellikle öğretmenlik mesleğinin sadece mesai saatlerine bağlı kalmaması, mutlaka mesai dışı zamanlarda 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 yıpratma olgusu ne yazık ki öğretmenlik mesleğinde göz ardı edilmiştir.

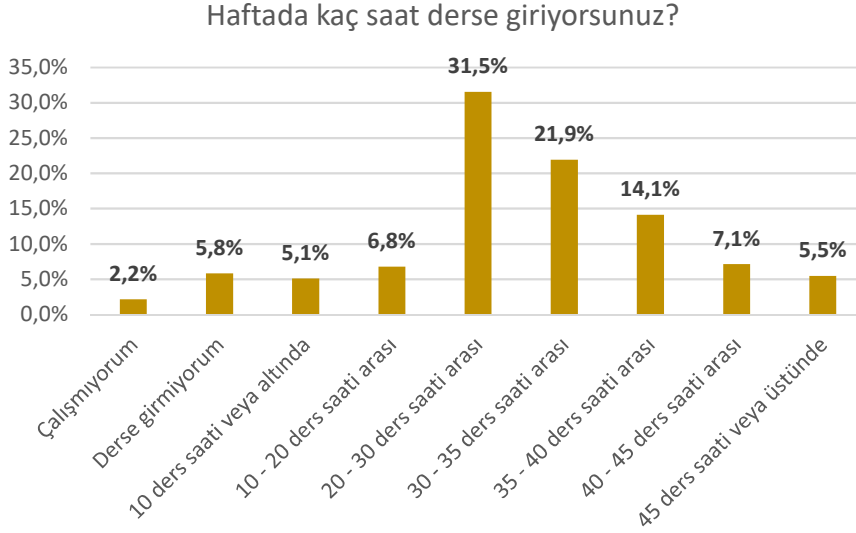
Bunların yanı sıra öğretmenlik mesleğinde bilgilerin hayata dair aktif özellikte olması, müfredatın güncellenmesi, öğretmenin rol model olarak kendisini güncel tutmak zorunda olması gibi kişisel gelişim gerektiren özellikler de bulunmaktadır. Bunlara ek olarak ölçme değerlendirme uygulamalarının öncesinde 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?



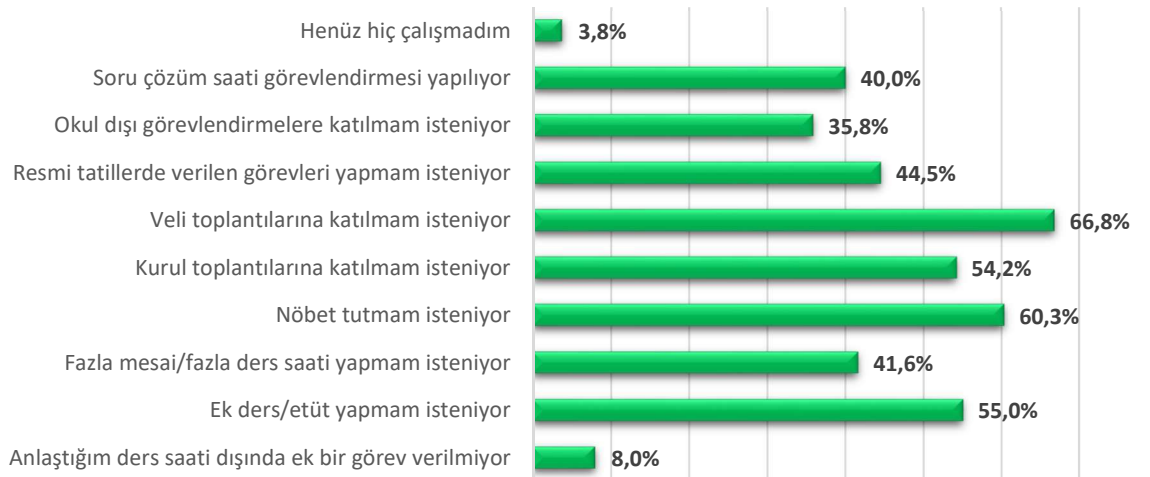
Görüldüğü üzere özel sektörde çalışan öğretmenlerin büyük çoğunluğu olan %48,4'ü haftanın 6 günü mesai yapmaktadır. Hatta haftanın 7 günü mesai yapan %7,4'lük kesimin ağırlık olarak 3. sırada olması ülkemiz eğitim sisteminde baştan tükenmiş öğretmenlerin varlığını ortaya koymaktadır. Öğretmenlerimizin haftada kaç saat derse girdiklerine dair tablo aşağıdadır.



Yandaki 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.

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 şekliyle 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 boyuttur. Bu nedenle okullardaki her öğretmen dersi olmadığı zamanlarda çocukların hareketlerini gözlemlemekle ve olası taşkınlıkları önlemekle sorumlu tutulmaktadır. Bu durum, yukarıda bahsedilen tüm iş yükünü daha da arttırmaktadır.

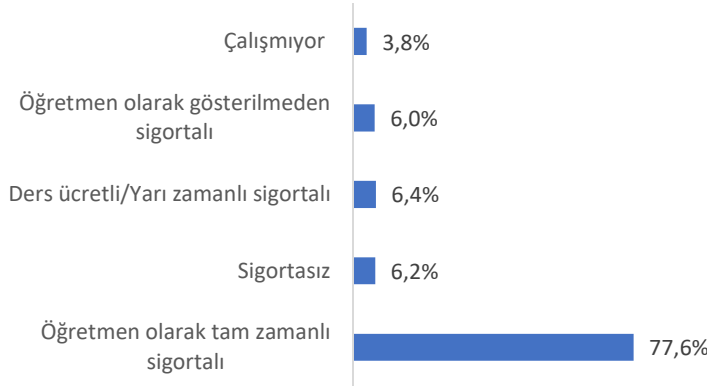
Kurumunuzda Sizden İstenilen Görevler Nelerdir?



➤ **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.

Çalışma şekliniz nedir?



Yandaki grafikte sigortasız ve öğretmen olarak gösterilmeden sigortalı olarak çalışan toplamda %12,2'lik dilim geçmiş örneklere bakıldığında bir gelişme olarak değerlendirilse de hala sigortasız çalıştırılan öğretmenlerin varlığını konuşuyor olmak sorunların derinliğini de göstermektedir.

Yukarıdaki grafikteki görece olumlu duruma karşın sigortada gösterilen maaş tutarları dikkate alındığında

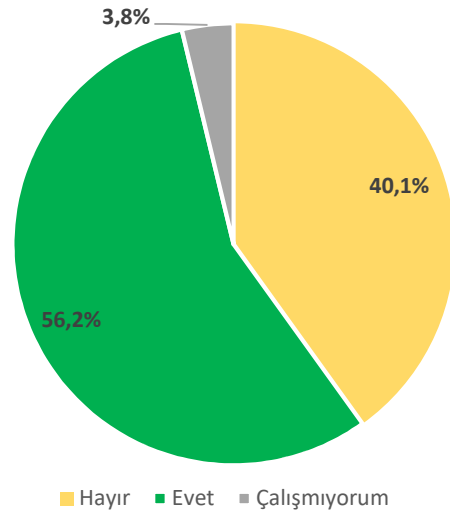
sadece bir sorunun başka bir sorunun altına gizlendiği sonucuna ulaşılabilmektedir.

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.

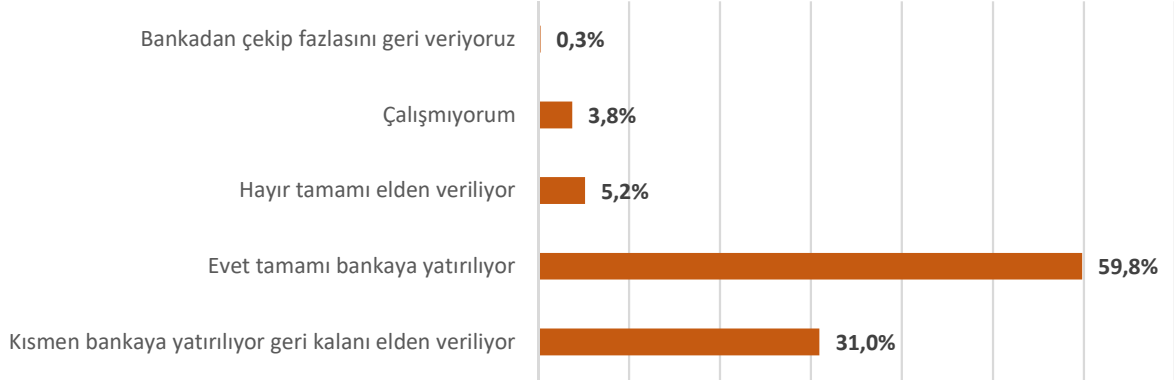
Bu durum kıdem tazminatı ödemesinde kuruma avantaj sağlar gibi görünse de kıdem tazminatı davalarında ücret tespitlerinin sıradan bir uygulama haline gelmesi bu istismarın adalet mekanizması tarafından da gayet iyi bilindiğini göstermektedir. O halde bu istismar, kuruma haksız kazanç sağlamak gibi bir 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?



➤ Yoksulluk Sınırı Altında Yaşam ve Angarya:

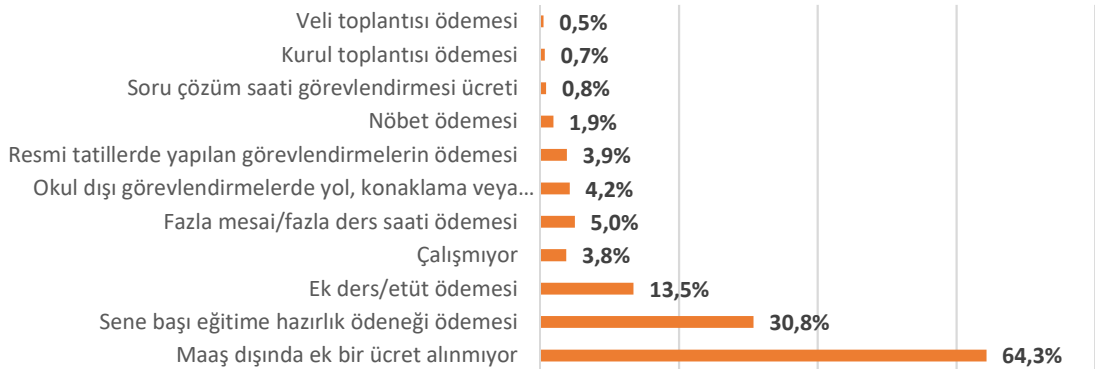
Ülkemizde yaşam düzeylerini göstermek amacıyla yapılan ekonomik ölçümler ve belirlenmiş olan derecelendirmeler bulunmaktadır. Özellikle kamuoyunun çok iyi bildiği “Açlık Sınırı” bu derecelendirmelerden biridir. Bu derecelendirme hakkında yapılan en sık eleştiri, “açlık sınırı altında ücretlerle yaşayanlar 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.

17

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 7.800 TL ile 8.600 TL arasında “Yoksulluk Sınırı” ise 25.300 TL ile 27.000 TL arasında olduğu bildirilmektedir. Araştırmamızda ortaya çıkan ortalama maaş düzeyi olan 7.381 TL’nin açlık sınırının bile altında olduğu kabul

Maaşınız dışında ek ücret alıyor musunuz?

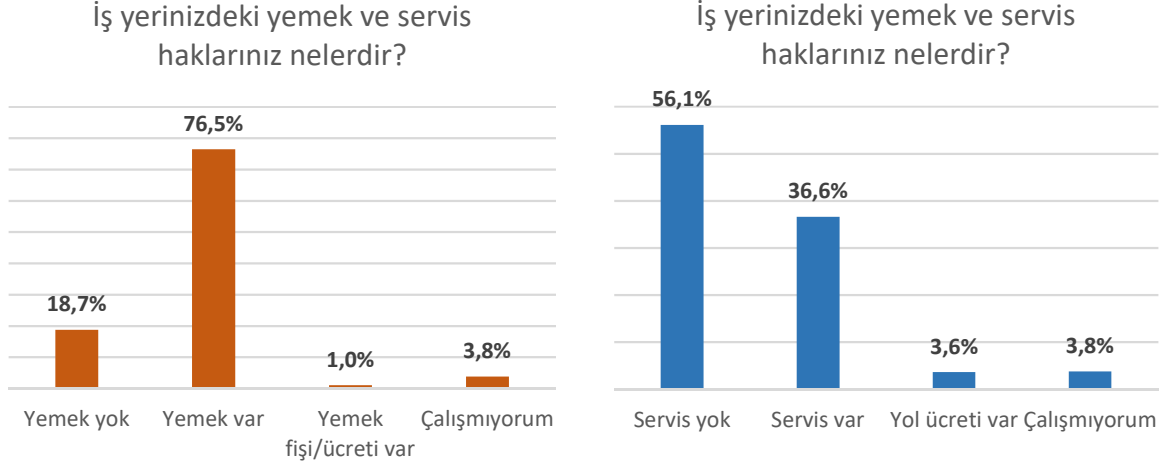


edilmelidir.



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 %13,5. Bu durum, öğretmenlerin derin bir yoksulluğa itildiğini göstermektedir.



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.

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.

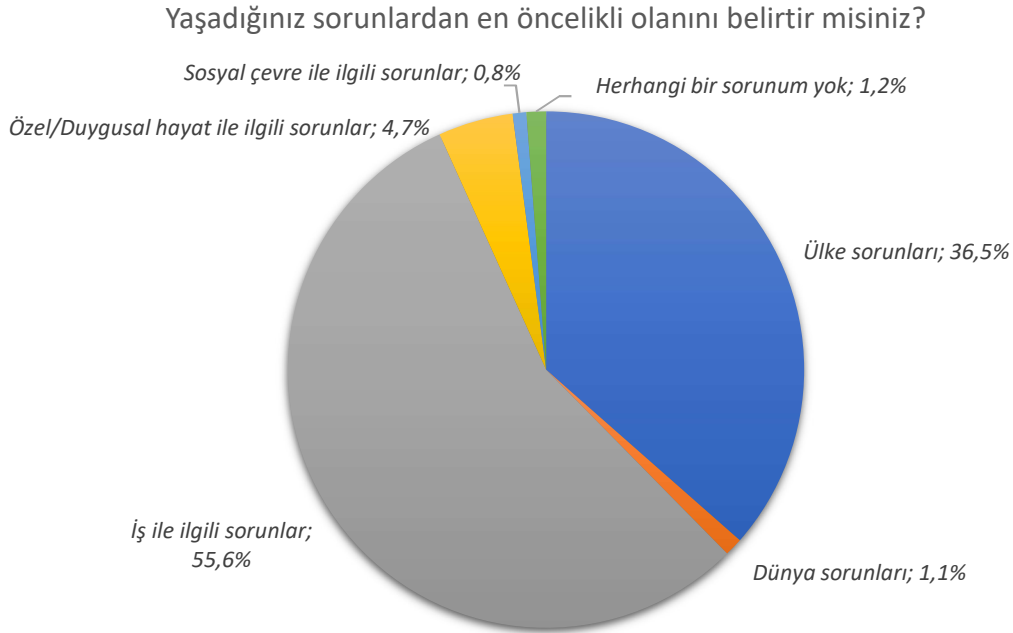


3. ÇEŞİTLİ SORUNLARIN TESPİTİ

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:



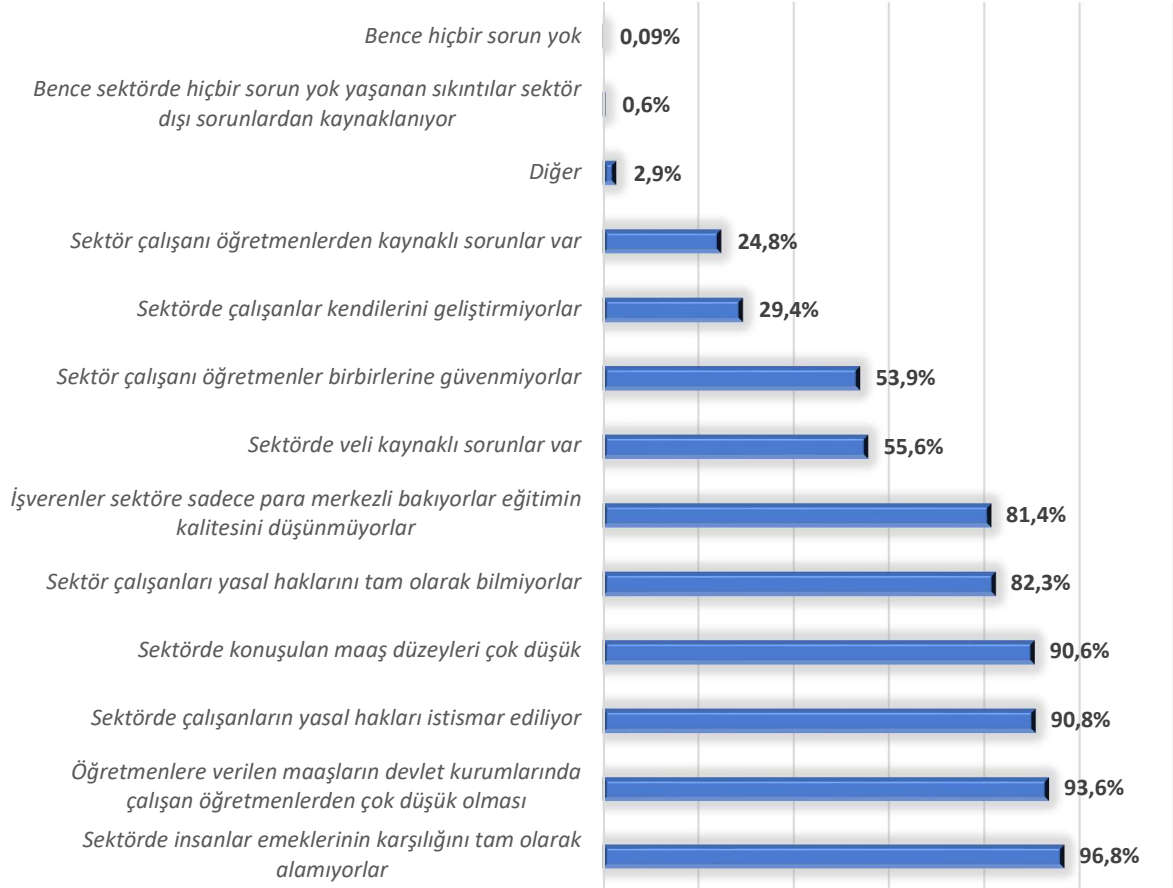
Buna göre öğretmenlerimiz en çok işleriyle ilgili sorunları duyumsadıklarını belirtmişlerdir. Ankete katılanların %55,6'lık bir kısmı iş ile ilgili sorunları temel görürken hemen arkasından %36,5'luk bir başka kesim de aslında çok da farklı olmayarak ülke sorunlarını temel sorun olarak değerlendirmiştir.

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



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.

Özel sektörde hiçbir sorun olmadığını düşünen öğretmen oranı yok denecek kadar azdır. 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 kiralarını veya borçlarını düşünmektedir.

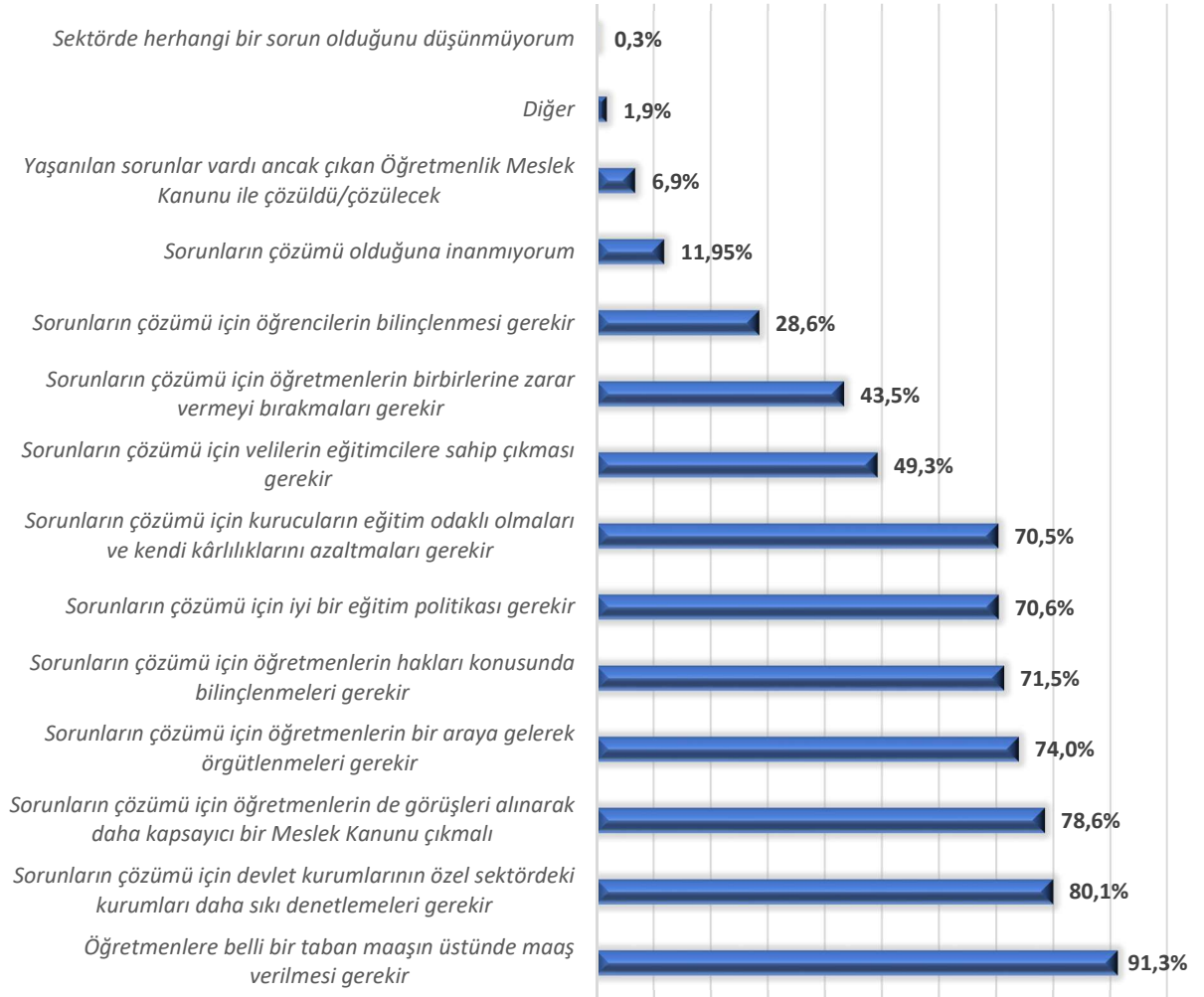
Öğretmenliğin toplumsal zeminde “örnek kişi” olarak kodlandığını ifade etmiştik. Elbette tüm öğretmenler belirli ideallerle mesleki seçim yapmışlarsa da meleğin tüm sorumlulukları baştan kabul etmişlerdir. Ancak ortaya çıkan sonuç, öğretmenlerimizin



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 öğretmenlerimizin yanıtları belli bir oranda ortaklaşmış 7 madde vardır. 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 yaklaştıklarını ortaya koymaktadır.

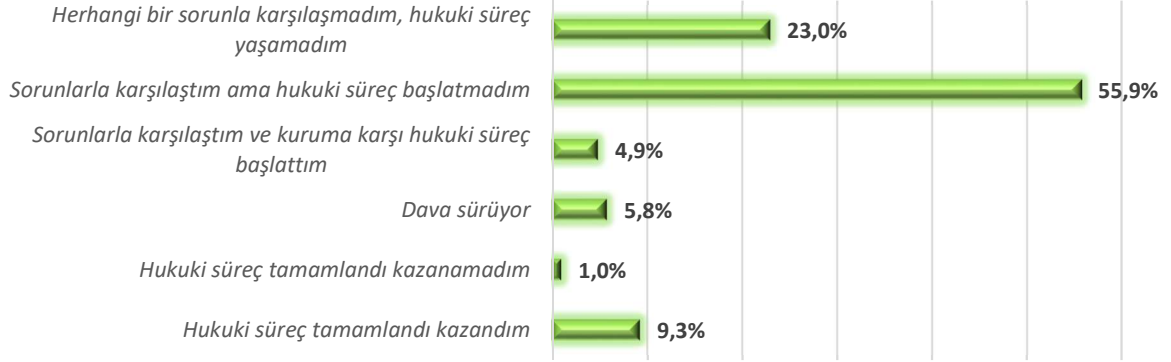
Sorunlara daha detaylı yaklaştığımızda “Hukuki, Mesleki, Kariyerle ilgili ve Sosyal Yaşama Dair” başlıklarda sorunları toparlayabiliriz:



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 %77'i yargıya intikal edebilecek düzeyde sorunlarla karşılaşmış ancak sorunlarla karşılaşan öğretmenlerin sadece %27,4 (öğretmenlerin toplamının %21,1'i) yargıya başvurmuştur. Yargıya başvuran öğretmenlerin sadece %4,7'si haklarını kazanamamış, buna karşılık büyük çoğunluğu olan %44'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?

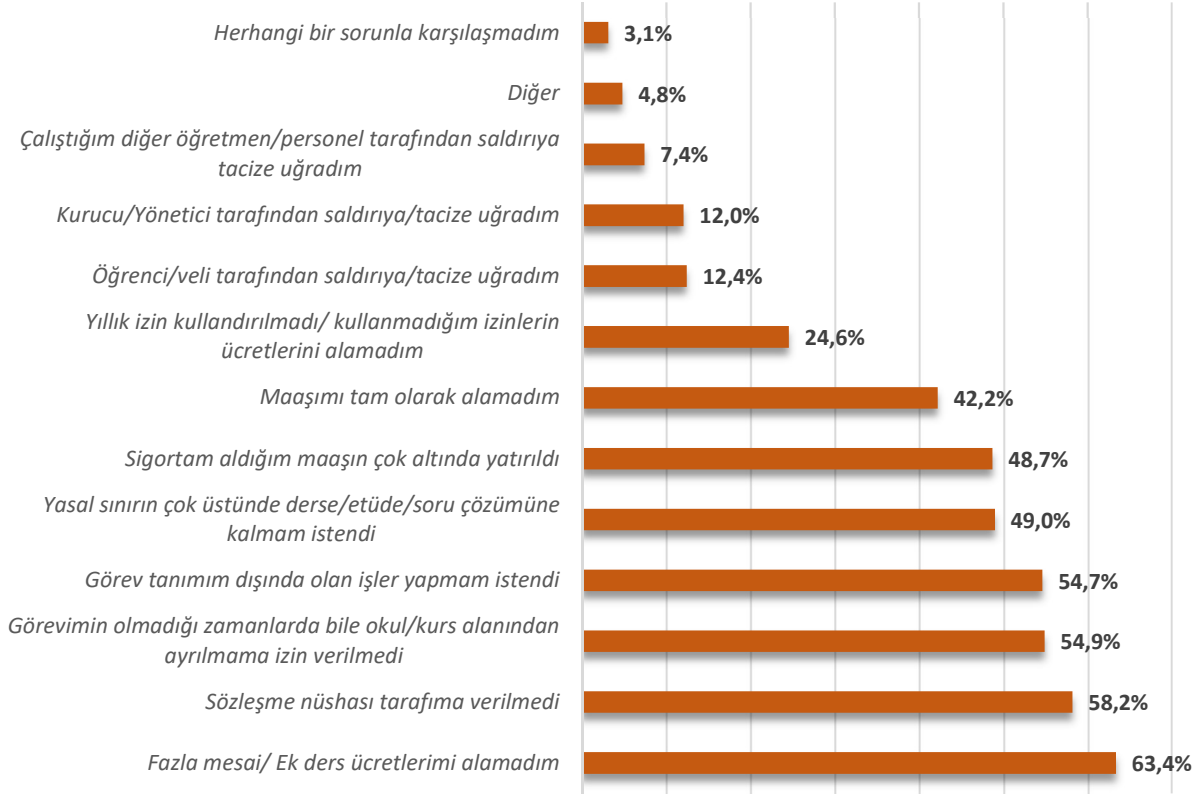
Küçük bir hesapla 100 öğretmenin çalıştığı bir kurumda hakları gasp edilmiş öğretmenlerin sadece 27'si dava açıyor ve haklarını arıyorsa, kurucu hak gaspından dolayı sadece zaten ödemesi gereken tutarı ve dava masraflarını ödüyorsa, dava açmayan %73'lük kısım aslında suç nedeniyle ödül vermiş olmaktadır. 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 eksikliklerdir.

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.

23

Yanıtlar incelendiğinde öğretmenlerimizin %12,4'ünün veli veya öğrencisinin, %12'sinin de kurucu veya yöneticisinin saldırısına ve hatta tacize 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. Öğretmenlerimizin %54,7'si, yani yarısından fazlası öğretmenlik görev tanımında olmayan işler yapmaya zorlanmıştır. Bunun dışında öğretmenlerin ücret hesabı derse girdikleri saat üzerinden yapılırken, derslerinin olmadığı zamanlarda 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 %63,4'ü 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.

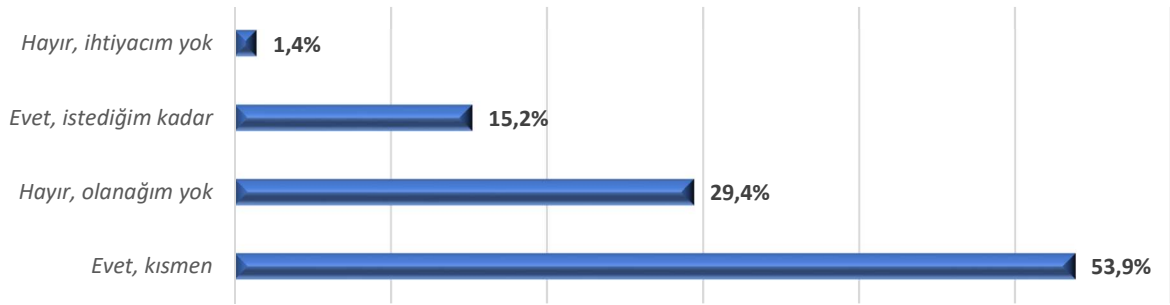


b. Mesleki Sorunlar:

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.

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.

Kendinizi mesleki olarak geliştirme olanağı bulabiliyor musunuz?



Kendisini istediği kadar geliştirebildiğini söyleyen öğretmenlerin oranı sadece %15,2'dir. Buna karşın mesleki olarak herhangi bir olanak bulamadığını söyleyen öğretmen oranı %29,4. Bu rakam gelişme olanaklarına tümüyle ulaşım imkânı olduğunu söyleyenlerin neredeyse iki katıdır. Bunlarla birlikte gelişim olanaklarına kısmen erişim imkânı bulduklarını söyleyen öğretmenlerin oranı ise %53,9'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 sıkıntılarıyla 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 yükselebilmesi 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 yükselmesi için kendisinden beklendiğini gözlemlediği durumları işaret etmektedir.

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

c. Kariyer Sorunları:

25

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.

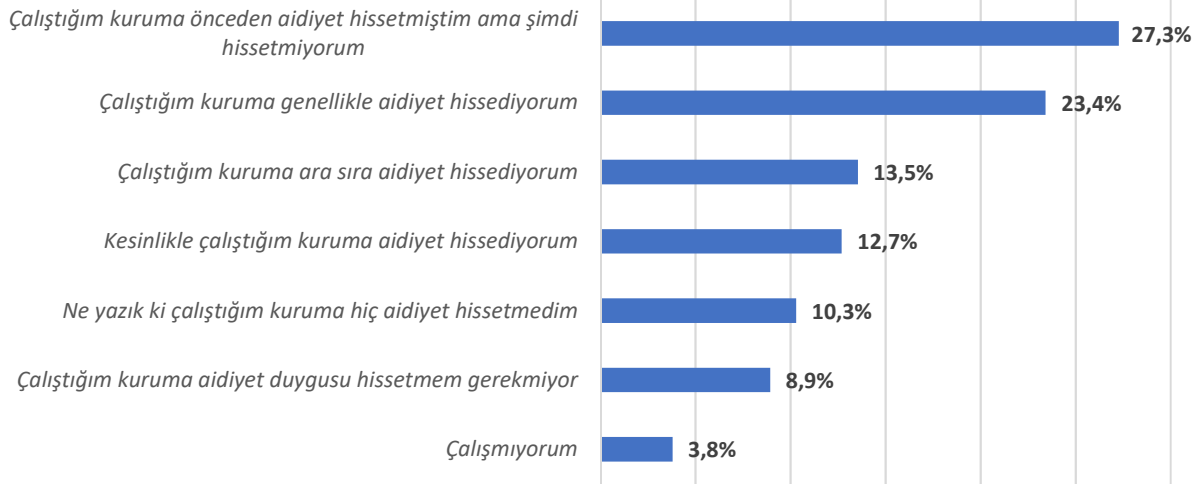
Mevcut iş kanunu içerisinde özel sektörde çalışan öğretmenler “geçici” istihdam edilmektedir. Elbette kimi kurumlar eğitim personelinin sürekliliğine dikkat etmekte olsa da sektörün genelinde büyük bir öğretmen dolaşımı olmaktadır. Öyle ki biz öğretmenler bir sonraki eğitim yılında aynı kurumda olup olamayacağımızı öğrenci ve velilerimize kesin olarak ancak yıl sonuna 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.



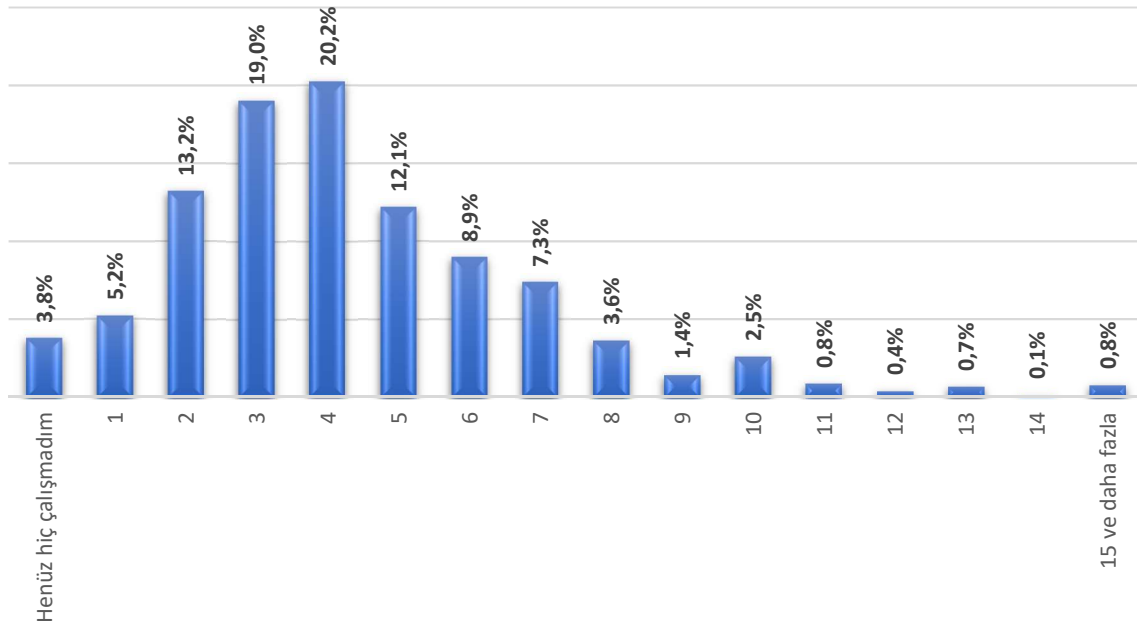
Kendinizde çalıştığınız kuruma aidiyet hissediyor musunuz?



Çalıştığı kuruma kesinlikle aidiyet duygusuyla bağlı olduğunu ifade eden öğretmen oranının %12,7 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 %27,3 gibi en yüksek oranda çıkmış olmasıyla ölçülmüştür.

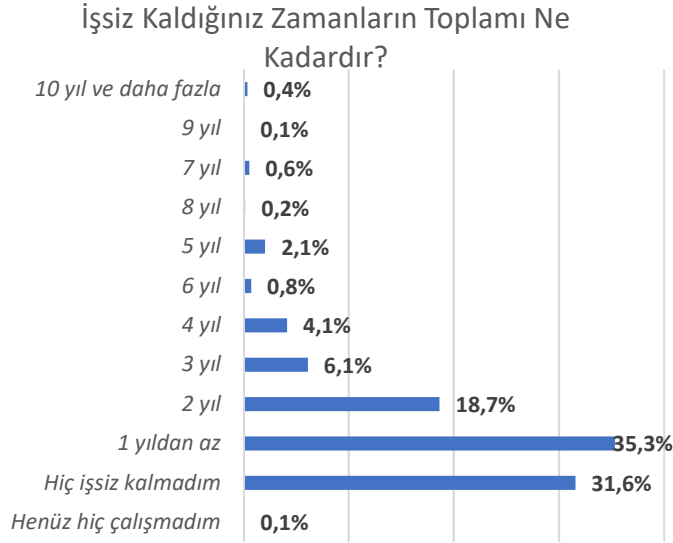
Her hangi bir çalışanın çalıştığı iş yerine aidiyet hissetmesi çalışma huzurunu, iş barışını ve verimliliği ortaya koyan bir göstergedir. Ancak aidiyetin yoksunluğu yabancılaşmayı beraberinde getirmektedir. Bunun sonucu olarak öğretmenin öğrencilerine ve mesleğine karşı yabancılaşması ortaya çıkmaktadır.

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 %5,2'dir. 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.



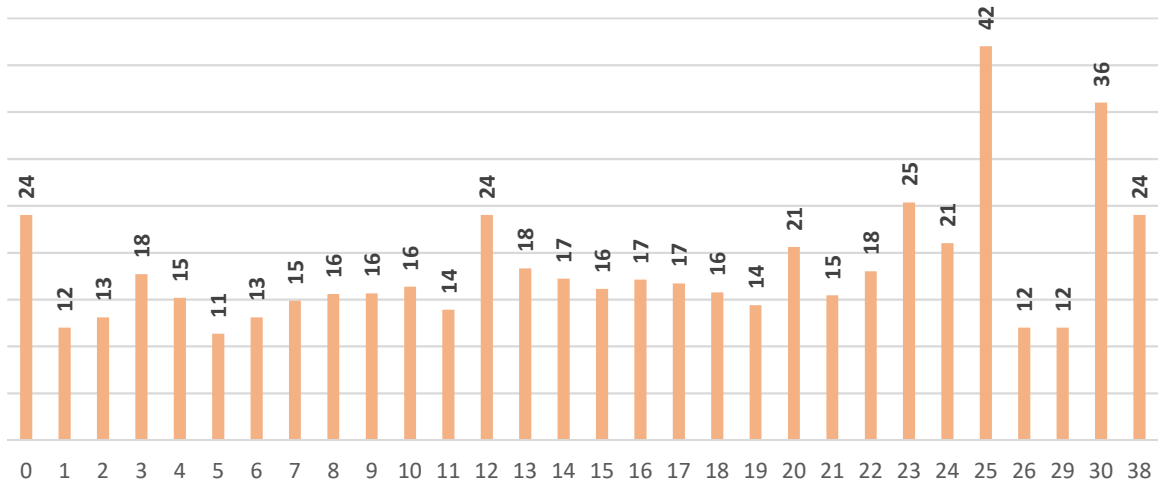
Yandaki grafikte özel sektörde çalışan öğretmenlerin meslek hayatlarında işsiz kaldıkları dönemlerin toplamı sorulmuş, buna verilen yanıtlar derlenmiştir.

Öğretmenlerimizin sadece %31,6'sı mesleki yaşamlarında hiç işsiz kalmadıklarını ifade etmiştir. Buna karşın mesleki yaşantısında çeşitli zamanlar işsiz kalan ciddi bir kısım vardır.

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

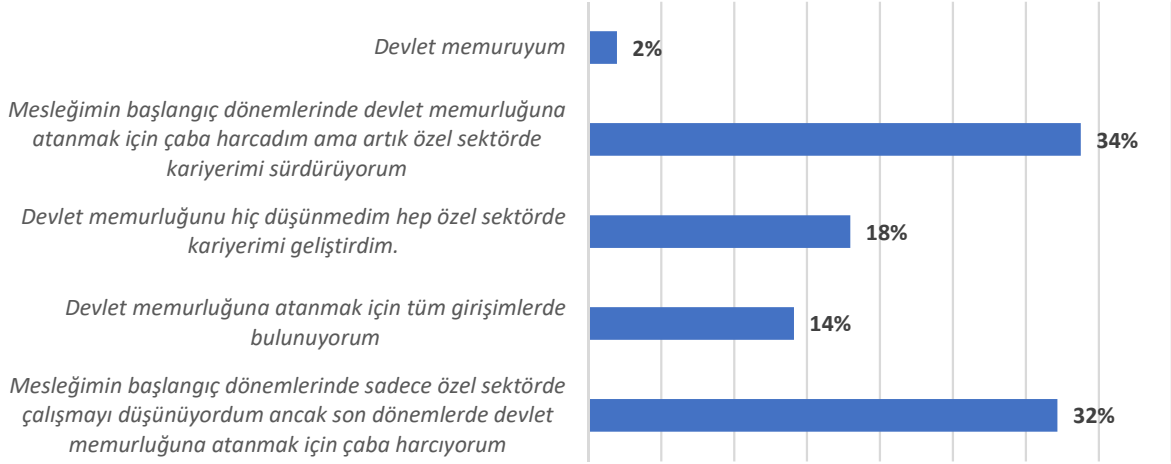


Görüldüğü üzere çalışma yılı arttıkça işsiz kalınan süreler de artmakta, hatta çalışma süresi 20 yılın üzerine çıktığında işsiz kalma sürelerinde ciddi artışlar gözlenmektedir. Buna karşın çalışmaya henüz başlamayan öğretmenlerimizde yaklaşık 2 yıllık bir işsizlik dönemi de gözlenmiştir. Bu durumu önceki 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.

Devlet kadrolarına atanmak konusundaki yaklaşımınız nedir?



MEB 2021-2022 istatistiklerine göre özel eğitim-öğretim sektörü ülkemizdeki örgün eğitim sistemindeki okulların %20,1'lik 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?



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 ayrılmayacağını ifade eden öğretmenlerimizin oranı sadece %18,3'tür. Buna karşın öğretmenlerimizin %65'i daha iyi maaş karşılığında, %59'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 %51,1'lik orandaki öğretmenimizdir. Bu kısım öğretmenlerimizin 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 öğretmenlerimizin 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 öğretmenlerimizin olması ve sektörde deneyim aktarımına imkân verecek şekilde deneyimli öğretmenlerimizin 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 öğretmenlerimizin 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	82,9%	14,9%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Tatile şehir dışına gitmek	19,6%	47,8%	29,1%	1,0%	0,3%	0,0%
Tatilde şehirde gezmek	10,7%	39,1%	18,0%	18,7%	9,3%	0,9%
Tatilde evde dinlenmek	3,4%	30,2%	7,5%	7,0%	29,8%	18,3%
Sinemaya/ Tiyatroya/ Konsere gitmek	20,2%	38,5%	26,1%	11,1%	2,0%	0,1%
Dışarıda aileyle/ arkadaşlarla yemek yemek	8,7%	35,0%	19,2%	26,2%	8,1%	0,6%
Roman/ hikâye kitapları okumak	6,9%	31,3%	12,4%	14,8%	14,9%	16,7%
Müze/ sergi gezmek	24,1%	37,4%	25,9%	8,9%	2,0%	0,6%

Yukarıdaki veriler iyi analiz edilmelidir. Örneğin özel sektörde çalışan öğretmenlerin %82,9'u tatillerinde asla yurt dışına gidememişlerdir. Yine %19,6'sı tatillerinde şehir dışına hiç çıkmamışlardır. Bununla birlikte öğretmenlerin sadece % 32,6'sı 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 %24,1'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

Ülkemizdeki özel eğitim-öğretim sektörü 2000’li yılların başında açıklanan vizyon planlarında ifade edildiği gibi giderek büyümüş durumdadır. Özel sektör, yıllar içerisinde %1 düzeyinde olan ağırlığını günümüzde %20,1 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 talepçileri 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.

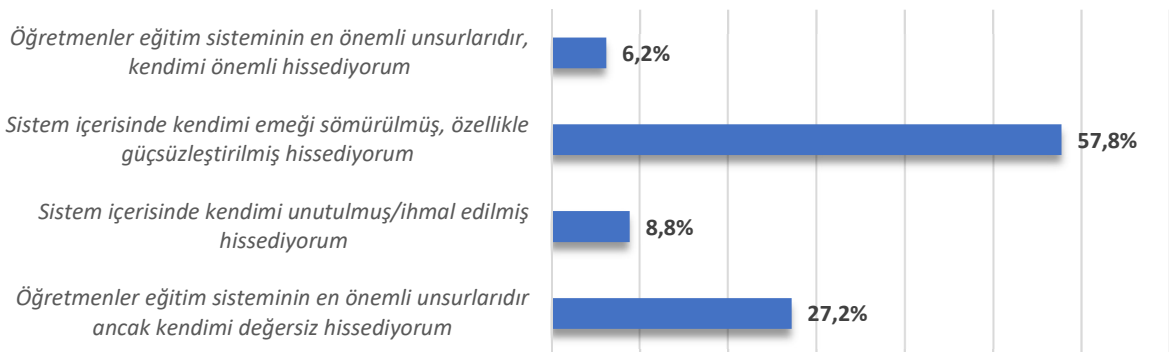
Hali hazırda meslek kanunu bulunan biz özel eğitim emekçileri hukuksal açıdan hala geçici statüdeki mevsimlik hizmet işçisi olarak değerlendirilmekteyiz. Bu durumun yarattığı boşluk üzerinden yapılan sömürü sistemi ise geçerliliğini korumaktadır.

Yaptığımız çalışma ülkemizdeki eğitim sisteminin özel sektör üzerine kurgulanmasının sakıncalarının somut delilleriyle doludur. Bu nedenle toplumsal menfaat üzerine kurgulanmış bir eğitim sistemi önermekte 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.

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

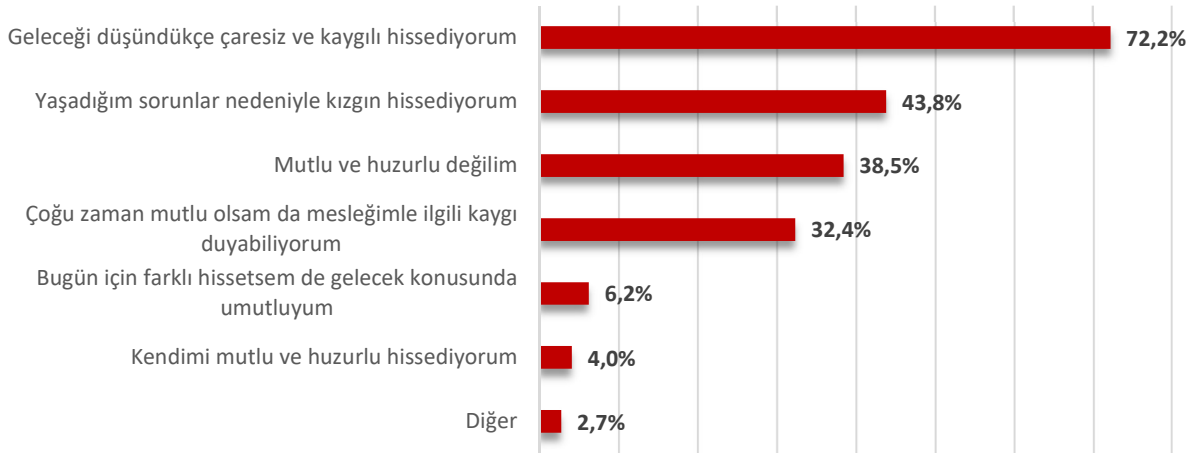
Kendinizi mevcut eğitim sistemi içerisinde nasıl hissediyorsunuz?



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.

Peki, öğretmenlerimizin duygu durumu nedir? Özellikle yüksek enflasyon ve büyük orandaki işsizlik nedeniyle son günlerdeki duygu durumu üzerinde durmak istediğimiz bir konu olduğu için bunu öğrenmek istedik. Sorumuza verdikleri yanıt aşağıdaki grafiktedir.

Çalışma hayatınızı düşündüğünüzde son günlerdeki duygu durumunuz nasıldır?



Not: Birden çok seçeneği işaretleme hakkı tanınmıştır.

Öğretmenlerimizin %72,2'si gibi çok büyük bir kısmı çaresizlik ve kaygı duyguları arasında sıkışmış durumdadır. Bunların yanında mutsuz, huzursuz ve kızgın olduklarını da söyleyebiliriz. Mutlu ve huzurlu olan öğretmenlerimizin ne yazık ki %4 gibi çok küçük bir oranda olduklarını ve sadece %6,2 oranında öğretmenimizin gelecekte umutlu olduğu da 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. Bu sorunlu eğitim sisteminden mutlu ve gelişmiş öğrencilerin çıkamayacağı apaçık ortadadır. Bu açıdan bahsettiğimiz sorunlarımızın geleceğimizi tehdit ettiğini söylememiz abartı olmayacaktır.

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

➤ **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

