

# ÖĞRETMENLERİN STATÜSÜ TAVSİYESİ

1966 ILO-UNESCO  
ORTAK BELGESİ



**Eğitim**İŞ

**Eđitimiř**

EĞİTİM VE BİLİM İşGÖRENLERİ SENDİKASI

## **Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi 1966 ILO-UNESCO Ortak Belgesi**

5 Ekim 1966 tarihinde Paris'te UNESCO tarafından ILO ile işbirliği içinde toplanan Öğretmenlerin Statüsü Hükümetlerarası Özel Konferansı'nda kabul edilmiştir.

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO)  
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

İngilizce Metinden Çeviren – Dr. Nurcan KORKMAZ

**İçindekiler**

Sunuş.....	7
I. Tanımlar.....	9
II. Kapsam.....	6
III. Temel İlkeler.....	6
IV. Eğitimin Amaçları ve Politikaları.....	6
V. Mesleğe Hazırlık.....	8
VI. Öğretmenlerin Yetkinleştirilmesi.....	10
VII. İstihdam ve Kariyer.....	11
VIII. Öğretmenlerin Hak ve Sorumlulukları.....	13
IX. Etkili Öğretim ve Öğrenim İçin Koşullar.....	15
X. Öğretmen Maaşları (aylıkları).....	18
XI. Sosyal Güvenlik.....	19
XII. Öğretmen Açığı.....	21
XIII. Son Hüküm.....	22

## SUNUŞ

Öğretmenlerin Statüsü Tavsiye Belgesi, eğitim hakkı ve uluslararası çocuk haklarına dair belgelerin gereği olarak öğretmenlik mesleğinin taşınması gereken özellikler ile haklarının kayıt altına alınmasıdır. Statü, toplumda birey veya grupların toplumsal yapı içinde konumlanması olarak anlaşıldığında Statü Tavsiye Belgesi, UNESCO/İLO üyesi ülkelerin toplumsal yapılarında, eğitim sistemlerinde öğretmenlerin statüsünün konumlanması için benimsenmesi gereken ilkeleri ortaya koymaktadır.

Belge, öğretmenlerin haklarıyla, görevleriyle ilgili pratik tanımların yanında yönetim ile öğretmenler ve öğretmen örgütleri arasındaki diyalogun yönlendirici ilkelerini de içermektedir. Ayrıca öğretmenler, mesleklerinin gereği olarak yurttaşların nitelikli eğitim hakkından yararlanmalarını sağlarken, mesai saatleri, sınıflardaki öğrenci sayısı, meslekte ilerleme, örgütlenme gibi sorunlara doğum izni, fazla mesai, emeklilik gibi haklar için uluslararası referans çerçevesi sunar. İçerdiği ilkeler ve referans çerçevesi ister kamuda ister özel öğretim kurumlarında olsun, çalışana ve çalıştırana, öğrencene olana etik kurallar sunmakta birlikte bu kuralların geliştirilmesine de imkân vermektedir.

Statü Tavsiye Belgesi, adı üzerinde tavsiye niteliğinde olması nedeniyle ülkelerin imzaladığı ve imzalayanı bağlayan bir sözleşme değildir. Ama bu durum belgenin sıradan, etkisiz bir sözleşme olduğu anlamına gelmemelidir. İLO ve UNESCO'ya üye tüm ülkeler metni onaylasın ya da onaylamasın Tavsiye Kararlarından haberdar olmak durumundadırlar. İLO ve UNESCO, üye ülkeleri Tavsiye Kararlarını uygulamaya davet etmiştir. Bu davet gönüllük gerektirse de İLO ve UNESCO ile birlikte yapılan işlerde bir zorunluluğa dönüşmektedir. Çünkü İLO ve UNESCO, Tavsiye kararlarının uygulamasını takip etmek, değerlendirmek, yeni öneriler geliştirmek üzere bir Uzmanlar Komitesi (CEART) kurmuştur. Komite (CEART), öğretmen örgütleri tarafından üye devletlerde Tavsiyelerin ilkelerine uyulmadığı yönündeki iddiaları inceler ve bu tür vakaların çözümü için bulgular yayınlar ve önerilerde de bulunur. İncelediği konular arasında öğretmen maaşları, maaşların geç ödenmesi, keyfi işten çıkarmalar, mevzuata aykırı öğretmenlere yönelik uygulamalar, istihdam koşulları, mesleki haklara getirilen kısıtlamalar gibi birçok konu Komite (CEART) tarafından incelenmekte ve ilgili üye ülkelere uyarılarda bulunmaktadır. Uyarılar dikkate alınmadığı öğretmenlerin mağduriyetlerinin devam ettiği tespit edilirse Komite (CEART) durumu İLO yönetim organına iletir.

Tavsiye kararları yalnızca eğitim politikalarını belirleyen, planlama ve programlamayı yapan hükümetler için değil daha fazla öğretmenler için gereklidir. Öğretmenler ulusal düzeydeki hukuki metinlerin, uygulamaların hangi temelde geliştirilmesi gerektiğini bu belge çerçevesinde talep edebilirler. Çünkü bu belge öğretmenlere ilişkin ulusal yasa veya uygulamaların temelini oluşturmak ve bu yasa ve uygulamaların gelişimini etkilemek üzere kaleme alınmıştır. Okunduğunda da görülecektir ki tavsiye kararları eğitim sistemlerinin düzenlenmesinde, çalışanların hakları konusunda etkileyici doktrinel bir metindir.

Başta Eğitim-İş, üyeleri olmak üzere tüm eğitim emekçilerinin çıkarlarını koruma, geliştirme mücadelesinin yanında ulusal düzeyde özgürlük ve eşitliği önceleyerek bir arada yaşamımızı sağlayacak olan bir toplumsal düzen için nitelikli, bilimsel, çağdaş, kamusal, laik eğitim mücadelesi vermektedir. Bu mücadelede ulusal duyarlılıklarımız, ilkelerimiz kadar insanlığın evrensel mirasını, değerlerini de daima gözetmekteyiz.

Ancak bu şekilde iradesini, düşüncesini, vicdanını özgürleştirmiş bireyler yetiştirebilen bir ülke olabileceğimize inanmaktayız. Kurucumuz, rehberimiz Mustafa Kemal Atatürk'ün hedef olarak gösterdiği çağdaş uygarlık düzeyini ancak bu şekilde yakalayıp aşabiliriz.

Öğretmenlerin Statüsü Tavsiye Belgesi, öğretmenlik mesleği için ülkelerin yaşadığı ortak sorunlardan hareketle ortak çözümler önermektedir. Tavsiye belgesi, öğretmenler için yapılan yasal düzenlemeler için asgari zemini ifade eder. Belgeyi 1966 yılında imzalayan Türkiye Cumhuriyeti'nin bu belgeyi yok sayarak Öğretmenlik Meslek Kanunu hazırlaması kabul edilebilir bir durum değildir. Üyelerimiz ve bu metni okuyan tüm eğitim çalışanları, toplumsal statümüzün nasıl tahrip edildiğini karşılaştırarak görecektir.

Eğitim İş olarak, öğretmenlerin toplumsal statüsünü düzenleyen hukuki metinlerde bu belgenin dikkate alınması gerektiğini ilk kuruluşumuz olan 4 Haziran 1990 yılından bu yana savunmaktayız. Daha o dönemde Eğitim-İş, bu belgeyi çevirterek kitapçık olarak yayınlamıştır. O dönemde çevirisini yapan Prof. Dr. Mesut Gülmez'e emekleri ve mücadelemize verdiği destek için teşekkür ederiz.

Sendikamızın 27 Ocak 1995 tarihinde öğretmenlerin sendikal mücadelesini birleştirme amacıyla kendini fes etmesi ve 17 Ekim 2005 yılında ise yeniden açılması örgütsel devamlılığımız bakımından bazı sorunlar, eksiklikler ortaya çıkarmıştır. Bu belgenin sendikamızın ikinci kuruluş yılından bugüne geçen zamanda tekrar yayınlanmamış olması da bu eksikliklerimizden biridir. Geç de olsa bu eksikliği belgenin kabul tarihi olan 5 Ekim Dünya Öğretmenler Gününde yayınlayarak gidermiş olmaktadır.

Yanlış anlamaları önlemek bakımından 5 Ekim Dünya Öğretmenler Günü ile ulusal öğretmenler günümüz olan 24 Kasım Öğretmenler Günü arasında ısrarla 24 Kasım Öğretmenler Günü aleyhine bir gerilim yaratılmak istenmektedir.

Dünya Öğretmenler Günü için ulusal öğretmenler günümüz olan Atatürk'e başöğretmenlik unvanının verildiği 24 Kasım Öğretmenler Gününü yok saymak bizim kabul edebileceğimiz bir öneri değildir. Birincisi Dünya Öğretmenler Günü 1994 yılında kabul edildi. O tarihe kadar Dünya'da yüzü aşkın ülkede ulusal öğretmenler günü bulunmaktaydı. Bu ülkeler arasında 55 yıldır öğretmenler günü kutlayan ülkeler bulunmaktaydı. Bugün Dünya'da 30 kadar ülke Dünya Öğretmenler Günü'nü aynı zamanda ulusal öğretmenler günü olarak kutlamaktadır.

Ülkemizde ulusal öğretmen günüyle ilgili kararı yürürlüğe koyanların 12 Eylül Darbe yönetimi olduğu doğrudur. Ancak Türkiye'de bir öğretmenler günü olsun talebi darbecilere değil 1970'lerin ortasından bu yana bu talebi dile getiren öğretmenlere aittir. Bu talep 12 Eylül darbesi sonrasında da darbe yönetimine mektuplar ve doğrudan görüşmeler yoluyla iletilmiştir. Dolayısıyla 24 Kasım Öğretmenler Günü öğretmenlere, bize aittir ve öğretmenlerimiz tarafından da sahiplenilmiştir. Ancak bu durum tıpkı farklı zamanlarda ulusal öğretmenler gününü kutlayan ülkeler gibi 5 Ekim Dünya Öğretmenler Gününü anmamızı, bugüne özgü etkinliklerde bulunmamızı engellemektedir. 1990 yılından bu yana da bu konuda bir devamlılığımız bulunuyor.

Biz, ulusal öğretmen günümüz 24 Kasım'ı da Dünya Öğretmenler Gününü de bize yakışır biçimde kutlamaya, anmaya ve bu günlere uygun etkinlikler düzenlemeye devam edeceğiz.

**Kadem ÖZBAY**  
Eğitim-İş Genel Başkanı

## Öğretmenlerin Statüsü Hükümetlerarası Özel Konferansı,

Eğitim hakkının temel bir insan hakkı olduğunu anımsatarak,  
Devletlerin, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 26. Maddesi, Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 5., 7. ve 10. İlkeleri ve Birleşmiş Milletler Gençler Arasında Barış, Karşılıklı Saygı ve Halklar Arasında Anlayış İdeallerinin Teşviki Hakkında Bildirge'nin gerekliliklerini yerine getirerek, tüm bireylere uygun eğitim sağlama sorumluluğunun bilincinde olarak,  
Sürekli ahlaki ve kültürel ilerleme ve ekonomik ve sosyal gelişmeye önemli bir katkı olarak mevcut tüm yetenek ve zekanın tamamıyla kullanılması amacıyla daha kapsamlı ve yaygın genel, teknik ve mesleki eğitime ihtiyaç duyulduğunun farkında olarak,  
Eğitim alanındaki ilerlemede öğretmenlerin temel rolünü tanıyarak ve onların insan ve modern toplumun gelişimine katkılarının önemini vurgulayarak,  
Öğretmenlerin bu role uygun statüden yararlanmasını sağlamakla ilgili olarak,  
Farklı ülkelerde eğitimin kalıplarını ve organizasyonunu belirleyen yasa, yönetmelik ve geleneklerin büyük çeşitliliğini göz önünde bulundurarak,  
Ayrıca, özellikle kamu hizmetiyle ilgili yönetmeliklerin kendilerine uygulanıp uygulanmadığına göre, farklı ülkelerde öğretim elemanlarına uygulanan düzenlemelerin çeşitliliğini de dikkate alarak,  
Bu farklılıklara rağmen, tüm ülkelerde öğretmenlerin statüsü ile ilgili birbirine benzer sorunların çıktığına ve bu sorunların ortak standart ve önlemlerin uygulanmasını gerektirdiğine inanarak,  
Öğretmenlere uygulanabilir mevcut uluslararası sözleşmelerin, özellikle Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme (1948), Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949), Eşit Ücret Sözleşmesi (1951) ve Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958) ile Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü tarafından kabul edilen Eğitimde Ayrımcılığa Karşı Sözleşme (1960) şartlarını göz önünde bulundurarak,  
Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü ile Uluslararası Eğitim Bürosu tarafından ortaklaşa düzenlenen Halk Eğitimi Uluslararası Konferansı'nda, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin hazırlık ve statüsüne ilişkin benimsenen tavsiyeleri ve Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü tarafından kabul edilen Teknik ve Mesleki Eğitimle İlgili Tavsiyeyi (1962) de dikkate alarak,  
Öğretmenlere özel kaygı yaratan sorunlara ilişkin düzenlemelerle mevcut standartları tamamlamak ve öğretmen açığı sorunlarını çözüm bulmak arzusuyla,  
Bu Tavsiyeyi kabul etmiştir:



## I. Tanımlar

1. Bu Tavsiye için:

- "Öğretmen" terimi, okullardaki öğrencilerin eğitiminden sorumlu olan tüm kişileri kapsar;
- "Statü" ifadesi, öğretmenlere diğer meslek gruplarına göre sağlanan çalışma koşulları, ücret ve diğer maddi avantajlarla ilgili olarak kullanılır.

## II. Kapsam

2. Bu Tavsiye, kamu okullarında ve özel okullarda, anaokulundan başlayarak, ortaöğretim aşamasının tamamlanmasına kadar çalışan tüm öğretmenleri kapsar; bu, teknik, mesleki veya sanat eğitimi veren öğretmenleri de içerir.

## III. Temel İlkeler

3. Eğitim, en erken okul yıllarından itibaren insan kişiliğinin çok yönlü gelişimine ve toplumun ruhsal, ahlaki, sosyal, kültürel ve ekonomik ilerlemesine yönelik olmalıdır; aynı zamanda insan hakları ve temel özgürlüklere derin bir saygı aşımaya da önem verilmelidir. Bu değerler çerçevesinde, eğitim yoluyla barışa, anlayışa, hoşgörüyü ve dostluğa sağlanacak katkıya büyük önem verilmelidir.

4. Eğitiminde ilerlemenin, genel olarak büyük ölçüde öğretmen kitlesinin niteliklerine ve yeteneklerine ve her bir öğretmenin insanî, pedagojik ve teknik niteliklerine bağlı olduğu kabul edilmelidir.

5. Öğretmenlerin statüsü, eğitim hedefleri ve amaçları ışığında değerlendirilerek, eğitim ihtiyaçlarına uygun olmalıdır; öğretmenlerin hak ettiği statüye sahip olması ve öğretmenlik mesleğine kamu tarafından gereken saygının gösterilmesi, eğitimin hedeflerinin tam olarak gerçekleştirilmesi açısından önemlidir.

6. Öğretim bir meslek olarak görülmelidir: Bu meslek, öğretmenlerden, titiz ve sürekli çalışmayla edinilen ve sürdürülen uzmanlık bilgisi ve uzmanlaşmış beceriler gerektiren bir kamu hizmeti biçimidir; ayrıca, öğretmenlerin sorumlulukları altındaki öğrencilerin eğitimi ve refahı için kişisel ve kurumsal sorumluluk duygusuna sahip olmalarını da gerektirir.

7. Öğretmenlerin yetiştirilmesi (hizmet öncesi hazırlanması) ve istihdamı ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal köken ya da ekonomik durum gibi tüm ayrımcılık biçimlerinden uzak olmalıdır.

8. Öğretmenlerin çalışma koşulları, eğitimin etkililiğini en yüksek düzeyde destekleyecek ve öğretmenlerin mesleki görevlerine odaklanmalarını sağlayacak şekilde olmalıdır.

9. Öğretmen örgütleri, eğitimin ilerlemesine büyük katkıda bulunabilecek bir güç olarak tanınmalı ve dolayısıyla eğitim politikalarının belirlenmesinde yer almalıdırlar.

#### IV. Eğitimin Amaçları ve Politikaları

10. Her ülkede, insan ve diğer mevcut tüm kaynaklardan yararlanarak Temel İlkelerle tutarlı, kapsamlı eğitim politikaları oluşturmak için gerekli önlemler alınmalıdır.

***Bu süreçte, yetkili makamlar aşağıdaki ilke ve hedeflerin öğretmenler üzerindeki etkilerini dikkate almalıdır:***

11. (a) Her çocuğun mümkün olan en geniş eğitim fırsatlarına erişim hakkı vardır; özel eğitim gereksinimi duyan çocuklara gereken özen gösterilmelidir;

(b) Herkese cinsiyet, ırk, renk, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal köken ya da ekonomik duruma dayalı hiçbir ayrımcılık yapılmaksızın, eğitim hakkını kullanabilmesi için tüm olanaklar eşit bir şekilde sağlanmalıdır;

(c) Eğitim, kamu yararı açısından temel öneme sahip bir hizmet olduğundan, devletin sorumluluğu olarak kabul edilmelidir; devlet, yeterli okul ağı, bu okullarda ücretsiz eğitim ve ihtiyaç sahibi öğrencilere maddi yardım sağlamalıdır.

Bununla birlikte bu kural, ebeveynlerin ve gerektiğinde yasal vasilerin çocukları için devlet tarafından kurulanlar dışında okulları seçme özgürlüğünü etkileyecek şekilde yorumlanmamalıdır; ayrıca, bireylerin ve kuruluşların, devlet tarafından belirlenen veya onaylanan asgari eğitim standartlarına uygun eğitim kurumları açma ve yönetme özgürlüğünü etkilememelidir;

(d) Eğitim, ekonomik kalkınmanın temel bir etkeni olduğundan, eğitim planlaması, yaşam koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan ekonomik ve sosyal planlama bütününe ayrılmaz bir parçası olmalıdır;

(e) Eğitim sürekli bir süreç olduğundan, öğretim hizmetinin çeşitli kolları (farklı öğretim kategorilerindeki personel), tüm öğrenciler için eğitim kalitesini artırmak ve öğretmenlerin statüsünü geliştirmek amacıyla koordineli bir şekilde çalışmalıdır.

(f) Esnek bir okul ağı sistemine ücretsiz erişim sağlanmalı ve bu sistemler uygun bir şekilde ilişkilendirilmelidir, böylece her çocuğun herhangi bir eğitim türünde herhangi bir seviyeye ilerleme fırsatını kısıtlayacak hiçbir engel olmamalıdır;

- (g) Eğitim hedefi olarak, hiçbir devlet yalnızca nicilikle yetinmemeli, aynı zamanda niteliği de artırmaya çalışmalıdır;
- (h) Eğitimde hem uzun vadeli hem de kısa vadeli planlama ve programlama gereklidir; günümüz öğrencilerinin toplum içindeki etkili entegrasyonu, mevcut gereksinimlerden ziyade gelecekteki ihtiyaçlara daha çok bağlı olacaktır; (i) Bütün eğitim planlamaları, ilgili ülkenin halkının yaşantısına aşına ve anadilinde eğitim verebilecek yeterli sayıda tam yetkin ve nitelikli öğretmenin erken (hizmet öncesi) eğitimi ve ileri (hizmet içi) eğitimi için her aşamada imkân sağlamalıdır;
- (j) Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve hizmet içi eğitim alanında, uluslararası düzeyde eşgüdümlü projeleri ve araştırma bulgularının değişimini de kapsayan, sistematik ve sürekli araştırma ve eylem önemlidir;
- (k) Eğitim politikalarını ve öncelikli hedeflerini tanımlamak amacıyla yetkili makamlar, öğretmen örgütleri, işverenler, çalışanlar, ebeveynler ve kültürel kuruluşlar ile bilim ve araştırma kurumları arasında yakın işbirliği olmalıdır;
- (l) Eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesi büyük ölçüde ona tahsis edilen mali kaynaklara bağlı olduğundan, tüm ülkelerde eğitimin geliştirilmesi için ulusal bütçeden yeterli bir oranın ayrılmasına yüksek öncelik verilmelidir.

## V. Mesleğe Hazırlık

### *Seçme*

11. Öğretmenliğe hazırlık eğitime giriş ile ilgili politika, topluma gerekli ahlaki, entelektüel ve fiziksel niteliklere ve gerekli mesleki bilgi ve becerilere sahip yeterli öğretmen sağlama ihtiyacına dayanmalıdır.
12. Bu ihtiyacı karşılamak amacıyla, eğitimle ilgili yetkililer öğretmenlik için yeterli teşvikleri sağlamalı ve uygun kurumlarda yeterli kontenjan oluşturmalıdır.
13. Mesleğe girecek tüm kişilerden, uygun bir öğretmen yetiştirme kurumunda onaylanmış bir öğrenimi tamamlamış olma şartı aranmalıdır.
14. Öğretmen yetiştirme programına kabul, ilgili kişilerin uygun bir ortaöğretimi tamamlanmış olmasına ve öğretmenlik mesleğinin değerli üyeleri olabilecek kişisel niteliklere sahip olduklarını kanıtlanmalarına dayanmalıdır.

15. Bazı resmi akademik gerekliliklerden yoksun olan, fakat özellikle teknik ve mesleki alanlarda değerli deneyime sahip kişiler, öğretmen yetiştirme programına kabul için genel standartların korunması şartıyla kabul edilebilir.

16. Öğretmenliğe hazırlanan öğrencilere, sunulan dersleri takip edebilmeleri ve onurlu bir yaşam sürebilmeleri için yeterli burslar veya mali destekler sağlanmalıdır; yetkili merciler, imkanlar elverdiğince, ücretsiz öğretmen yetiştirme kurumları sistemi kurmaya çalışmalıdır.

17. Öğretmen yetiştirme olanakları, burslar veya mali yardımlarla ilgili bilgiler, öğretmenliğe hazırlanmak isteyen öğrenciler ve diğer kişilerin de erişimine açık olmalıdır.

18. (1) Diğer ülkelerde tamamlanan öğretmenlik programları değerlendirilirken öğretmenlik yapma hakkının tamamen ya da kısmen tesis edilmesi için tamamlanan program adil bir şekilde incelenmelidir.

(2) Uluslararası alanda kabul görmüş standartlar açısından mesleki statü kazandıran öğretim belgelerinin (öğretmenlik sertifikalarının) uluslararası düzeyde tanınmasını sağlayacak adımlar atılmalıdır.

### ***Öğretmen yetiştirme programları***

19. Öğretmen yetiştirme programının amacı, her öğrencide genel eğitimini ve kişisel kültürünü, öğretme ve başkalarını eğitime yeteneğini, ulusal sınırlar içinde ve ötesinde iyi insan ilişkilerinin temelinde yatan ilkelerin farkındalığını ve hem öğretmek hem de örnek olarak sosyal, kültürel ve ekonomik ilerlemeye katkıda bulunma sorumluluğu duygusunu geliştirmek olmalıdır.

20. Temel olarak, bir eğitim-öğretim programı şunları içermelidir

- (a) genel çalışmalar;
- (b) felsefe, psikoloji ve sosyolojinin eğitime uygulanan ana unsurları, eğitim teorisi ve tarihi, karşılaştırmalı eğitim, deneysel pedagoji, okul yönetimi ve çeşitli derslerin öğretim yöntemleri;
- (c) öğrencinin hedeflediği öğretmenlik alanıyla ilgili çalışmalar;
- (d) tam nitelikli öğretmenlerin rehberliğinde öğretim ve ders dışı etkinliklerin uygulamasını yapma.

21. (1) Tüm öğretmenler genel, özel ve pedagojik konularda üniversitelerde ya da üniversitelerle karşılaştırılabilir düzeydeki eğitim kurumlarında ya da öğretmenlerin yetiştirilmesi için özel kurulmuş kurumlarda yetiştirilmelidir.

(2) Öğretmen yetiştirme programlarının içeriği, öğretmenlerin engelli çocuklara yönelik kurumlar ya da teknik ve mesleki okullar gibi farklı okul türlerinde yerine getirmeleri gereken görevlere göre makul ölçüde değişebilir. İkinci durumda, programlar sanayi, ticaret ya da tarımda edinilecek bazı pratik deneyimleri de içerebilir.

22. Öğretmen yetiştirme programı, kişisel akademik veya uzmanlık eğitimi veya beceri geliştirme kursuyla eş zamanlı olabileceği gibi sonrasında mesleki bir kurs da sağlayabilir.

23. Öğretmenlik eğitimi normalde tam zamanlı olmalıdır; ancak daha yaşlı veya diğer istisnai kategorilerdeki kişilerin, içeriğinin ve kazanım standartlarının tam zamanlı kurslarla aynı seviyede olması koşuluyla, kursların tamamını veya bir kısmını yarı zamanlı olarak üstlenmeleri için özel düzenlemeler yapılabilir.

24. İlk, orta, teknik, alan ya da meslek öğretmenleri gibi farklı öğretmen tiplerinin, birbirleriyle organik olarak ilişkili ya da coğrafi olarak bitişik kurumlarda eğitim görmelerinin sağlanmasının arzu edildiği dikkate alınmalıdır.

### ***Öğretmen yetiştiren kurumlar***

25. Öğretmen yetiştirme kurumlarında görevli eğitim personeli, kendi disiplinlerinde yükseköğretme eşdeğer bir düzeyde ders verebilecek nitelikte olmalıdır. Pedagojik konularda ders veren personel, okullarda öğretmenlik deneyimi edinmiş olmalı ve mümkün olan her yerde bu deneyimlerini okullarda geçici görevlendirme yoluyla periyodik olarak tazelemelidir.

26. Eğitimde ve belirli konuların öğretiminde araştırma ve deneyler, öğretmen yetiştiren kurumlarda araştırma olanaklarının sağlanması ve bu kurumların personeli ve öğrencileri tarafından araştırma çalışmalarının yapılması yoluyla teşvik edilmelidir. Öğretmen eğitimiyle ilgilenen tüm personel, ilgili oldukları alandaki araştırma bulgularından haberdar olmalı ve sonuçlarını öğrencilere aktarmak için çaba göstermelidir.

27. Personelin yanı sıra öğrenciler de öğretmen yetiştiren bir kurumdaki yaşam, çalışma ve disipline ilişkin düzenlemeler hakkında görüşlerini ifade etme fırsatına sahip olmalıdır.

28. Öğretmen yetiştirme kurumları, hem okulları araştırma sonuçlarından ve metodolojik ilerlemelerden haberdar ederek hem de kendi çalışmalarında okulların ve öğretmenlerin deneyimlerini çalışmalarına yansıtarak eğitim hizmetinde gelişim odakları oluşturmalıdır.

29. Öğretmen yetiştirme kurumları, tek başlarına veya birlikte ve başka bir yükseköğretim kurumuyla veya yetkili eğitim makamlarıyla işbirliği yaparak veya yapmayarak, öğrencinin eğitimi başarıyla tamamladığının belgelendirilmesinden sorumludur.

30. Okul yetkilileri, öğretmen yetiştiren kurumlarla işbirliği içinde, yeni mezun olmuş öğretmenlere hazırlıklarına ve bireysel istek ve koşullarına uygun bir istihdam sağlamak için uygun önlemleri almalıdır.

## VI. Öğretmenlerin Yetkinleştirilmesi

31. Yetkililer ve öğretmenler, eğitimin niteliğinin, içeriğinin ve öğretim tekniklerinin sistematik olarak iyileştirilmesini sağlamak üzere tasarlanmış hizmet içi eğitimin önemini kabul etmelidir.

32. Yetkililer, öğretmen örgütlerine danışarak, tüm öğretmenlerin ücretsiz olarak yararlanabileceği geniş bir hizmet içi eğitim sisteminin kurulmasını teşvik etmelidir. Böyle bir sistem çeşitli düzenlemeler sağlamalı ve öğretmen yetiştiren kurumların, bilimsel ve kültürel kurumların ve öğretmen örgütlerinin katılımını içermelidir. Hizmete ara verdikten sonra öğretmenliğe geri dönen öğretmenler için tazeleme (yenileme) kursları düzenlenmelidir.

33. (1) Kurslar ve diğer uygun olanaklar, öğretmenlerin niteliklerini geliştirmelerine, çalışmalarının kapsamını değiştirmelerine veya genişletmelerine veya terfi etmelerine ve hem içerik hem de yöntem açısından konularını ve eğitim alanlarını güncel tutmalarına olanak tanıyacak şekilde tasarlanmalıdır. (2) Öğretmenlerin genel eğitimlerini ve mesleki niteliklerini geliştirmeleri için kitap ve diğer materyallerin sağlanmasına yönelik tedbirler alınmalıdır.

34. Öğretmenlere kurslara ve eğitimlere katılmaları için hem fırsatlar hem de teşvikler verilmeli ve öğretmenlerin bu olanaklardan tam olarak yararlanmaları sağlanmalıdır;

35. Okul yetkilileri, okulların ilgili araştırma bulgularını hem eğitim konularında hem de öğretim yöntemlerinde uygulayabilmelerini sağlamak için her türlü çabayı göstermelidir.

36. Yetkili makamlar, öğretmenlerin yetkinleşmeleri (hizmet-içi eğitim almaları) amacıyla gruplar halinde ya da bireysel olarak kendi ülkelerinde ve yurtdışında seyahat etmelerini teşvik etmeli ve mümkün olduğunca yardımcı olmalıdır.

37. Öğretmenlerin hizmet öncesi yetiştirilmesi ve hizmet içi yetkinleştirilmesi için alınan tedbirlerin, uluslararası veya bölgesel bazda mali ve teknik işbirliği ile geliştirilmesi ve desteklenmesi arzu edilir.

## VII. İstihdam ve Kariyer

### *Öğretmenlik mesleğine giriş*

38. Öğretmen örgütleriyle işbirliği içinde, hizmete alım politikaları uygun düzeyde açık bir şekilde tanımlanmalı ve öğretmenlerin yükümlülüklerini ve haklarını belirleyen kurallar oluşturulmalıdır.

39. Öğretmenlik mesleğine girişte bir deneme süresi hem öğretmenler hem de işverenler tarafından, öğretmen adayının teşvik edilmesi ve yararlı bir şekilde başlatılması, uygun mesleki standartların oluşturulması ve sürdürülmesi ve öğretmenin kendisinin pratik öğretim yeterliliğinin gelişimi için bir fırsat olarak kabul edilmelidir. Normal deneme süresi önceden bilinmeli ve bu sürenin tatmin edici bir şekilde tamamlanması için gerekli koşullar mesleki yeterlilikle sıkı sıkıya ilişkilendirilmelidir. Eğer öğretmen deneme süresini tatmin edici bir şekilde tamamlayamazsa, nedenleri hakkında bilgilendirilmeli ve öğretmen itiraz etme hakkına sahip olmalıdır.

### *İlerleme ve yükselme*

40. Öğretmenler, gerekli niteliklere sahip olmaları koşuluyla, eğitim hizmeti içinde bir okul türünden veya düzeyinden diğerine geçebilmelidir.

41. Tek başına okullar da dahil olmak üzere bir eğitim hizmetinin organizasyonu ve yapısı, öğretmenlerin bireysel olarak yerine getirecekleri ek sorumluluklar için, bu sorumlulukların öğretim işlerinin niteliğine veya düzenliliğine zarar vermemesi koşuluyla, yeterli fırsatlar sağlamalı ve bu sorumlulukları tanımalıdır.

42. Öğrencilerin çeşitli öğretmenlerin üstlendiği sorumluluklardan yararlanmalarına olanak verecek kadar büyük okulların avantajları göz önünde bulundurulmalıdır.

43. Eğitimde müfettişlik, eğitim yöneticiliği, eğitim müdürlüğü veya diğer özel işlevler gerektiren konular gibi sorumluluk gerektiren görevler mümkün olduğunca deneyimli öğretmenlere verilmelidir.

44. Yükselmeler (Terfi), öğretmenin yeni görev için yeterliliklerinin, öğretmen örgütleriyle istişare edilerek belirlenen katı mesleki kriterlere referansla, nesnel bir değerlendirmesine dayanmalıdır.

***İstihdam güvencesi***

45. İstihdam istikrarı ve iş güvencesi, öğretmenin olduğu kadar eğitimin de çıkarları için gereklidir ve bir okul sisteminin bütününün veya bir kısmının örgütlenmesinde değişiklikler yapıldığında bile korunmalıdır.

46. Öğretmenler, mesleki konumlarını veya kariyerlerini etkileyecek nitelikteki keyfi eylemlere karşı etkili bir şekilde korunmalıdır.

***Mesleki davranış ihlallerine (kusurlarına) ilişkin disiplin prosedürü***

47. Mesleki davranış ihlallerinden suçlu bulunan öğretmenlere uygulanabilecek disiplin tedbirleri açıkça tanımlanmalıdır. İşlemler ve bunların sonucunda ortaya çıkan herhangi bir eylem, yalnızca öğretmen talep ederse kamuoyuna açıklanmalıdır; ancak öğretmenlikten yasaklama (men) söz konusu olduğunda veya öğrencilerin korunması veya esenliği bunu gerektirdiğinde bu durum geçerli değildir.

48. Yaptırım ve cezaları teklif etmeye veya uygulamaya yetkili makamlar veya organlar açıkça belirlenmelidir.

49. Disiplin konularıyla ilgilenecek mekanizma kurulurken öğretmen örgütlerine danışılmalıdır.

50. Her öğretmen, disiplin prosedürünün her aşamasında adil güvencelerden yararlanma hakkına ve özellikle;

- (a) kendisi hakkındaki iddialar ve bunların dayanakları hakkında yazılı olarak bilgilendirilme hakkına;
- (b) davadaki delillere tam erişim hakkına;
- (c) kendini savunma ve kendi seçeceği bir temsilci tarafından savunulma ve öğretmene savunmasını hazırlaması için yeterli süre tanınması hakkına;
- (d) alınan kararlardan ve bunların gerekçelerinden yazılı olarak haberdar edilme hakkına;
- (e) belirlenmiş yetkili makamlara veya organlara itiraz etme hakkına sahiptir.

51. Yetkililer, öğretmenlerin meslektaşlarının katılımıyla değerlendirilmeleri halinde, disiplin tedbirlerinin etkinliğinin yanı sıra disiplinin kendisinin de büyük ölçüde artacağını kabul etmelidir.



52. 47-51. maddelerde yer alan hükümler, ceza kanunları uyarınca cezalandırılabilen fiillere ulusal kanunlar veya yönetmelikler uyarınca normal olarak uygulanabilen usulleri hiçbir şekilde etkilemez.

### ***Sağlık Muayeneleri***

53. Öğretmenlerin periyodik sağlık muayenelerinden geçmeleri zorunlu kılınmalı ve bu muayeneler ücretsiz olarak yapılmalıdır.

### ***Ailevi sorumlulukları olan kadın öğretmenler***

54. Evlilik, kadın öğretmenlerin istihdam edilmesine ya da istihdam edilmeye devam etmesine bir engel olarak görülmemeli, ücret ya da diğer çalışma koşullarını etkilememelidir.

55. İşverenlerin hamilelik ve doğum izni nedeniyle hizmet akitlerini feshetmeleri yasaklanmalıdır.

56. Ailevi sorumlulukları olan öğretmenlerin çocuklarının bakımı için kreş ya da anaokulları gibi düzenlemeler düşünülmelidir.

57. Ailevi sorumlulukları olan kadın öğretmenlerin evlerinin bulunduğu yerde öğretmenlik yapabilmeleri ve her ikisi de öğretmen olan evli çiftlerin aynı bölgede veya aynı okulda öğretmenlik yapabilmeleri için gerekli tedbirler alınmalıdır.

58. Uygun durumlarda, ailevi sorumlulukları olan ve emeklilik yaşından önce mesleği bırakmış olan kadın öğretmenler, öğretmenliğe geri dönmeleri için teşvik edilmelidir.

### ***Kısmi zamanlı hizmet***

59. Yetkililer ve okullar, herhangi bir nedenle tam zamanlı hizmet veremeyen nitelikli öğretmenlerin ihtiyaç halinde verdikleri kısmi zamanlı hizmetin değerini kabul etmelidir.

60. Düzenli olarak kısmi zamanlı istihdam edilen öğretmenler:

(a) tam zamanlı olarak istihdam edilen öğretmenlerle orantılı olarak aynı ücreti almalı ve aynı temel istihdam koşullarından yararlanmalıdır;

(b) aynı uygunluk koşullarına tabi olmak kaydıyla, ücretli izinler, hastalık izni ve mazeret izni konularında tam zamanlı olarak istihdam edilen öğretmenlerin sahip olduğu haklara sahip olmalıdır; ve

(c) işverenlerin emeklilik planları kapsamı da dahil olmak üzere yeterli ve uygun sosyal güvenlik korumasından yararlanma hakkına sahip olmalıdır.

## VIII. -Öğretmenlerin Hak ve Sorumlulukları

### *Mesleki özgürlükler*

**61.** Öğretmenlik mesleğinin üyeleri, mesleki görevlerini yerine getirirken akademik özgürlüğe sahip olmalıdır. Öğretmenler, öğrencileri için en uygun öğretim araçlarını ve yöntemlerini değerlendirme konusunda özellikle nitelikli olduklarından, onaylanmış programlar çerçevesinde ve eğitim yetkililerinin yardımıyla, öğretim materyallerinin seçimi ve uyarlanmasında, ders kitaplarının seçiminde ve öğretim yöntemlerinin uygulanmasında temel rol öğretmenlerin kendilerine verilmelidir.

**62.** Öğretmenler ve öğretmen örgütleri yeni derslerin, ders kitaplarının ve öğretim araçlarının geliştirilmesine katılmalıdır.

**63.** Her türlü teftiş veya denetim sistemi, öğretmenlerin mesleki görevlerini yerine getirmelerini teşvik edecek ve onlara yardımcı olacak şekilde tasarlanmalı ve öğretmenlerin özgürlüğünü, inisiyatifini ve sorumluluğunu sınırlandırmayacak şekilde olmalıdır.

**64.** (1) Öğretmenin çalışmasının herhangi bir şekilde doğrudan değerlendirilmesinin gerekli olduğu durumlarda, bu değerlendirme objektif olmalı ve öğretmen tarafından bilinmelidir.

(2) Öğretmenler, haksız olduğunu düşündükleri değerlendirmelere itiraz etme hakkına sahip olmalıdır.

**65.** Öğretmenler, öğrencilerin ilerlemelerini değerlendirmek için yararlı buldukları değerlendirme tekniklerini kullanmakta özgür olmalı, ancak bunun sonucunda hiçbir öğrenciye hiçbir haksızlığın yapılmaması sağlanmalıdır.

**66.** Yetkililer, öğretmenlerin, öğrencilerin farklı türdeki kurslara ve ileri eğitime uygunluklarına ilişkin tavsiyelerine gereken ağırlığı vermelidir.

**67.** Öğrencilerin çıkarları doğrultusunda öğretmenler ve veliler arasında yakın işbirliğini teşvik etmek için mümkün olan her türlü çaba gösterilmeli, ancak öğretmenler, esasen öğretmenin mesleki sorumluluğu olan konularda velilerin haksız veya yersiz müdahalelerine karşı korunmalıdır.

**68.** (1) Bir okul ya da öğretmen hakkında şikayeti olan ebeveynlere, ilk etapta okul müdürü ve ilgili öğretmenle bu konuyu görüşme fırsatı verilmelidir. Daha sonra bir üst makama iletilen her türlü şikayet yazılı hale getirilmeli ve bir kopyası öğretmene verilmelidir.

(2) Şikayetlerle ilgili soruşturmalar, öğretmenlere kendilerini savunmaları için adil bir fırsat tanınacak ve yargılamalar kamuoyuna duyurulmayacak şekilde yürütülmelidir.

69. Öğretmenler, öğrencilerin kaza geçirmesini önlemek için azami özeni göstermelidir; ancak öğretmen işverenleri de, okulda veya okul sınırları veya arazisi dışında gerçekleşen okul faaliyetleri sırasında öğrencilerin yaralanması durumunda zarar görmeleri riskine karşı öğretmenleri korumalıdır.

### ***Öğretmenlerin sorumlulukları***

70. Öğretmenlik mesleğinin statüsü önemli ölçüde öğretmenlerin kendilerine bağlıdır, bu nedenle tüm öğretmenler tüm mesleki çalışmalarında mümkün olan en yüksek standartlara ulaşmaya çalışmalıdır.

71. Öğretmen performansına ilişkin mesleki standartlar, öğretmen örgütlerinin katılımıyla belirlenmeli ve sürdürülmelidir.

72. Öğretmenler ve öğretmen örgütleri, öğrencilerin, eğitim hizmetinin ve genel olarak toplumun çıkarları doğrultusunda yetkililerle tam bir işbirliği içinde olmaya çalışmalıdır.

73. Etik ya da davranış kuralları öğretmen örgütleri tarafından oluşturulmalıdır, çünkü bu tür kurallar mesleğin saygınlığının sağlanmasına ve mesleki görevlerin kabul edilmiş ilkelere uygun olarak yerine getirilmesine büyük katkı sağlamaktadır.

74. Öğretmenler, öğrencilerin ve yetişkinlerin yararına olacak müfredat dışı faaliyetlerde yer almaya hazır olmalıdır.

### ***Öğretmenler ve bir bütün olarak eğitim hizmeti arasındaki ilişkiler***

75. Öğretmenlerin sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için yetkililer, eğitim politikası, okul organizasyonu ve eğitim hizmetindeki yeni gelişmeler gibi konularda öğretmen örgütleriyle istişarede bulunmak üzere geçerliliği kabul görmüş araçlar oluşturmalı ve bunları düzenli olarak kullanmalıdır.

76. Yetkililer ve öğretmenler, eğitim hizmetinin niteliğini artırmaya yönelik adımlarda, eğitim araştırmalarında ve iyileştirilmiş yeni yöntemlerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasında öğretmenlerin örgütleri aracılığıyla ve diğer yollarla katılımının önemini kabul etmelidir.

77. Yetkili makamlar, bir okul içinde veya daha geniş bir çevrede, aynı branştaki öğretmenlerin işbirliğini teşvik etmek üzere tasarlanmış çalışma ortamlarının (panellerin) kurulmasını ve çalışmalarını kolaylaştırmalı ve bu tür çalışmalardan (panellerden) çıkacak görüş ve önerileri dikkate almalıdır.

78. Eğitim hizmetinden sorumlu olan idari ve diğer personel, öğretmenlerle iyi ilişkiler kurmaya çalışmalı ve bu yaklaşım eşit şekilde karşılık bulmalıdır.

### ***Öğretmenlerin hakları***

79. Öğretmenlerin toplumsal ve kamusal yaşama katılımı, öğretmenin kişisel gelişimi, eğitim hizmeti ve toplumun bir bütün olarak çıkarları doğrultusunda teşvik edilmelidir.

80. Öğretmenler, genel olarak vatandaşların sahip olduğu tüm sivil hakları kullanmakta özgür olmalı ve kamu görevlerine seçilebilmelidir.

81. Kamu görevinin gereklilikleri nedeniyle öğretmenin öğretmenlik görevini bırakmak zorunda kaldığı durumlarda, kıdem ve emeklilik hakları korunmalı ve kamu görev süresi sona erdikten sonra önceki görevine ya da eşdeğer bir göreve geri dönebilmelidir.

82. Öğretmenlerin hem maaşları hem de çalışma koşulları, öğretmen örgütleri ile öğretmenlerin işverenleri arasındaki toplu görüşmelerle (müzakere süreçleriyle) belirlenmelidir.

83. Öğretmenlerin örgütleri aracılığıyla kamu ya da özel sektör işverenleriyle toplu görüşme (müzakere etme) hakkının güvence altına alınmasını sağlayacak yasal ya da taraflar arasında isteğe bağlı mekanizmalar oluşturulmalıdır.

84. Öğretmenler ve işverenleri arasında istihdam hüküm ve koşullarından kaynaklanan anlaşmazlıkların çözümü için uygun ortak mekanizmalar kurulmalıdır. Bu amaçlar için oluşturulan araç ve usullerin tüketilmesi ya da taraflar arasındaki görüşmelerin kesilmesi halinde, öğretmen örgütleri meşru çıkarlarını savunmak için normalde öteki örgütlere açık olan diğer adımları atma hakkına sahip olmalıdır.

## IX. Etkili Öğretim ve Öğrenim İçin Koşullar

85. Öğretmen değerli bir uzman olduğundan, çalışmalarını zaman ve enerji israfını önleyecek şekilde organize edilmeli ve desteklenmelidir.

### *Sınıf mevcutları*

86. Sınıf mevcudu, öğretmenin öğrencilere bireysel ilgi göstermesine olanak tanıyacak şekilde olmalıdır. Zaman zaman, telafi çalışmaları gibi amaçlarla küçük gruplara ve hatta bireysel eğitimlere ve bazen de görsel-işitsel araçların kullanıldığı büyük grup eğitimlerine yer verilebilir.

### *Öğretim araç-gereçleri*

87. (1) Yetkili makamlar, öğretmenlere ve öğrencilere modern öğretim araç-gereçleri sağlamalıdır. Bu tür araçlar öğretmenin yerine geçecek bir araç olarak değil, öğretimin niteliğini artıracak ve eğitimin faydalarını daha fazla sayıda öğrenciye ulaştıracak bir araç olarak görülmelidir.

### *Yardımcı personel*

88. Öğretmenlerin mesleki görevlerine odaklanmalarını sağlamak amacıyla, okullara öğretim dışı görevleri yerine getirecek yardımcı personel sağlanmalıdır.

### *Çalışma süresi*

89. Öğretmenlerin günlük ve haftalık çalışma saatleri, öğretmen örgütlerine danışılarak belirlenmelidir.

90. Ders saatlerinin belirlenmesinde, öğretmenin iş yükü ile ilgili tüm etkenler dikkate alınmalıdır, örneğin:

- öğretmenin günlük ve haftalık olarak çalışması gereken öğrenci sayısı;
- derslerin yeterli şekilde planlanması ve hazırlanması ve çalışmaların değerlendirilmesi için gerekli zaman sağlanması;
- her gün öğretilmek üzere belirlenen farklı derslerin sayısı;
- öğretmenlerin araştırma, müfredat dışı ve müfredat içi etkinlikler, denetim görevleri ve öğrencilere danışmanlık yapmak için gerekli gördükleri zaman,
- öğretmenlerin öğrencilerin gelişimi ile ilgili olarak velilere rapor verebilecekleri ve onlarla iletişimde bulunabilecekleri zamanın sağlanması.

91. Öğretmenlere hizmet içi eğitim programlarına katılmaları için gerekli zaman sağlanmalıdır.

92. Öğretmenlerin müfredat dışı faaliyetlere katılımı aşırı bir yük oluşturmamalı ve öğretmenin asli görevlerini yerine getirmesini engellememelidir.

93. Kendi derslerinin yanı sıra özel eğitim sorumlulukları da verilen öğretmenlerin normal ders saatleri de buna uygun olarak azaltılmalıdır.

### *Ücretli yıllık izinler*

94. Tüm öğretmenler, tam ücret karşılığında yeterli yıllık izin hakkından yararlanmalıdır.

### *Eğitim izinleri*

95. (1) Öğretmenlere belirli aralıklarla tam ya da kısmi ücretli eğitim izni verilmelidir.

(2) Eğitim izinleri, kıdem ve emeklilik hesaplamada göz önünde bulundurulmalıdır.

(3) Kent merkezlerinden uzak olan ve kamu yetkilileri tarafından bu şekilde tanınan bölgelerde çalışan öğretmenlere daha sık eğitim izni verilmelidir.

### *Özel izinler*

96. İki taraflı veya çok taraflı kültürel değişim programları çerçevesinde verilen izinler hizmet olarak değerlendirilmelidir.

97. Teknik yardım projelerinde görevli öğretmenlere izin verilmeli ve bu öğretmenlerin kıdemleri, terfi hakları ve kendi ülkelerindeki emeklilik hakları korunmalıdır. Ayrıca bu öğretmenlerin olağan-dışı masraflarının karşılanması için özel düzenlemeler yapılmalıdır.

98. Yabancı misafir öğretmenlere de benzer şekilde kendi ülkeleri tarafından izin verilmeli, kıdem ve emeklilik hakları güvence altına alınmalıdır.

99. (1) Öğretmenlere, öğretmen örgütlerinin faaliyetlerine katılabilmeleri için tam ücretli izin verilmelidir.

(2) Öğretmenler kendi örgütlerinde görev alma hakkına sahip olmalıdır; böyle bir durumda hakları kamu görevinde bulunan öğretmenlerle benzer olmalıdır.

100. Öğretmenlere, mesleğe başlamadan önce belirlenen düzenlemeler çerçevesinde, geçerli kişisel nedenlerle tam ücretli izin verilmelidir.

### *Hastalık izni ve doğum izni*

**101.** (1) Öğretmenler ücretli hastalık izni hakkına sahip olmalıdır.

(2) Tam ya da kısmi ücretin ödeneceği sürenin belirlenmesinde, öğretmenlerin uzun süreler boyunca öğrencilerden ayrı kalmalarının gerekli olduğu durumlar dikkate alınmalıdır.

**102.** Anneliğin korunması alanında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından belirlenen standartlar ve özellikle 1919 tarihli Anneliğin Korunması Sözleşmesi ve 1952 tarihli Anneliğin Korunması Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş) ile bu Tavsiyenin 126. Maddesinde atıfta bulunulan standartlar dikkate alınmalıdır.

**103.** Çocuklu kadın öğretmenler, kendi istekleri üzerine, doğumdan sonra bir yıla kadar ücretsiz ek izin alabilmelerine olanak tanıyacak ve istihdamdan kaynaklanan tüm hakları tam olarak güvence altına alınacak tedbirlerle hizmette kalmaya teşvik edilmelidir.

### *Öğretmen değişimi*

**104.** Yetkililer, ülkeler arasında mesleki ve kültürel değişimlerin ve öğretmenlerin yurtdışı gezilerinin hem eğitim hizmeti hem de öğretmenlerin kendi gelişimleri açısından değerini kabul etmeli; bu tür fırsatları genişletmeye çalışmalı ve bireysel olarak öğretmenlerin yurtdışında edindikleri deneyimleri dikkate almalıdır.

**105.** Bu tür değişimler için öğretmen seçimleri hiçbir ayrımcılık yapılmaksızın düzenlenmeli ve ilgili kişilerin herhangi bir siyasi görüşü temsil ettiği düşünülmemelidir.

**106.** Eğitim almak ve çalışmak üzere yurtdışına giden öğretmenlere yeterli imkanlar sağlanmalı ve görev yerleri ve statüleri uygun şekilde güvence altına alınmalıdır.

**107.** Öğretmenler, yurtdışında edindikleri öğretmenlik deneyimlerini diğer meslektaşlarıyla paylaşmaları konusunda teşvik edilmelidir.

### *Okul binaları*

**108.** Okul binaları genel tasarım açısından güvenli ve çekici, yerleşim açısından ise işlevsel olmalıdır; etkili öğretime, müfredat dışı faaliyetlere ve özellikle kırsal alanlarda toplum merkezi olarak kullanılmaya elverişli olmalıdır; belirlenmiş sıhhi standartlara uygun, dayanıklı, değişik kullanımlara uyarlanabilir olmaları ve bakımlarının kolay, ekonomik olması göz önünde bulundurularak inşa edilmelidir.

**109.** Yetkililer, okul binalarının, öğrencilerin ve öğretmenlerin sağlık ve güvenliğini hiçbir şekilde tehdit etmeyecek şekilde bakımlarının yapılmasını sağlamalıdır.

**110.** Yeni okulların planlanmasında temsilci öğretmenlerin görüşlerine başvurulmalıdır. Mevcut bir okul için yeni ya da ek barınma alanları sağlanırken ilgili okulun personeline danışılmalıdır.

### ***Kırsal veya uzak bölgelerdeki öğretmenlere uygulanacak özel hükümler***

**111.** (1) Öğretmenler ve aileleri için, kent merkezlerinden uzak ve kamu makamları tarafından bu şekilde tanımlanan bölgelerde, tercihen ücretsiz veya sübvansiyonlu kira ile uygun konutlar sağlanmalıdır.

(2) Öğretmenlerden normal öğretim görevlerine ek olarak toplumsal faaliyetleri teşvik etmelerinin ve canlandırmalarının beklendiği ülkelerde, kalkınma planları ve programlarında öğretmenler için uygun barınma olanakları sağlanması da öngörülmelidir.

**112.** (1) Uzak bölgelerdeki okullara atanan ya da nakledilen öğretmenlere, kendileri ve aileleri için yolluk ve taşıma masrafları ödenmelidir.

(2) Bu tür bölgelerdeki öğretmenlere, gerektiğinde, mesleki standartlarını koruyabilmeleri için özel seyahat olanakları sağlanmalıdır.

(3) Uzak bölgelere tayin edilen öğretmenlere, özendirici olarak, yılda bir kez izne ayrıldıklarında çalıştıkları yerden memleketlerine giderken seyahat masrafları karşılanmalıdır.

**113.** Öğretmenler özel zorluklara maruz kaldıklarında, bunun karşılığı olarak özel tazminat almalıdırlar ve bu özel tazminatlar emeklilik aylıklarının hesaplanmasında göz önünde bulundurulmalıdır.

### **X. Öğretmen Maaşları (aylıkları)**

**114.** Öğretmenlerin statüsünü etkileyen çeşitli etkenler arasında maaşa özel bir önem atfedilmelidir, zira günümüz dünya koşullarında öğretmenlere atfedilen itibar ve görevlerinin öneminin takdir edilme düzeyi gibi diğer etkenler, benzer başka mesleklerde olduğu gibi, büyük ölçüde öğretmenlerin içinde buldukları ekonomik konuma bağlıdır.

**115.** Öğretmenlerin maaşları:

(a) öğretim işlevinin toplum için önemini ve dolayısıyla öğretmenlerin önemini ve hizmete girdikleri andan itibaren onlara düşen her türlü sorumluluğu yansıtmalı; (b) benzer veya eşdeğer nitelikler gerektiren diğer mesleklerde ödenen maaşlarla olumlu bir şekilde karşılaştırılmalı;



(c) öğretmenlere kendileri ve aileleri için makul bir yaşam standardı sağlamanın yanı sıra ileri eğitime veya kültürel faaliyetlere yatırım yapma ve böylece mesleki niteliklerini artırma imkanı vermeli;  
(d) bazı görevlerin daha yüksek nitelikler ve deneyim gerektirdiği ve daha büyük sorumluluklar taşıdığı gerçeğini dikkate almalıdır.

**116.** Öğretmenlere, öğretmen örgütleriyle mutabakata varılarak oluşturulan maaş basamakları temelinde dayalı ödeme yapılmalıdır. Hiçbir koşulda, deneme süresindeki ya da geçici olarak istihdam edilen nitelikli öğretmenlere, kadrolu öğretmenler için belirlenenden daha düşük bir maaş basamağı üzerinden ödeme yapılmamalıdır.

**117.** Öğretmen maaşlarının yapısı, farklı öğretmen grupları arasında sürtüşmeye yol açabilecek adaletsizliklere veya anormalliklere yol açmayacak şekilde planlanmalıdır.

**118.** Azami ders saati sayısının belirlendiği durumlarda, programı normal azami saati aşan bir öğretmen önceden onaylanmış bir barem üzerinden ek ücret almalıdır.

**119.** Maaşlardaki farklılıklar yeterlilik düzeyi, nitelik, kıdem veya sorumluluk dereceleri gibi objektif kriterlere dayanmalı, ancak en düşük ve en yüksek maaş arasındaki ilişki makul bir düzeyde olmalıdır.

**120.** Akademik derecesi olmayan bir mesleki veya teknik ders öğretmenin temel maaş basamağındaki yerinin belirlenmesinde, pratik eğitiminin ve deneyiminin değeri göz önünde bulundurulmalıdır.

**121.** Öğretmenlerin maaşları yıllık bazda hesaplanmalıdır.

**122.** (1) Düzenli, tercihen yıllık aralıklarla verilen maaş artışları yoluyla kademe içinde ilerleme sağlanmalıdır.

(2) Temel maaş basamağının en alt seviyesinden en üst seviyesine doğru ilerleme 10 ila 15 yıldan daha uzun bir süreyi kapsamamalıdır.

(3) Öğretmenlere, deneme süresi veya geçici atama dönemlerinde gerçekleştirdikleri hizmetler için maaş artışları verilmelidir.

**123.** (1) Öğretmenlerin maaş basamakları, hayat pahalılığındaki artış, ülkede daha yüksek yaşam standartlarına yol açan verimlilik artışı ya da ücret veya maaş seviyelerinde genel bir yukarı doğru ivme gibi etkenleri dikkate alarak periyodik olarak gözden geçirilmelidir.

(2) Maaş ayarlamalarının hayat pahalılığı endeksine göre otomatik olarak yapıldığı bir sistemin benimsendiği durumlarda, endeks seçimi öğretmen örgütlerinin katılımıyla belirlenmeli ve verilen hayat pahalılığı ödeneği emekli aylığının hesaplanmasında göz önünde bulundurulan ücretin ayrılmaz bir parçası olarak düşünülmelidir.

**124.** Liyakata göre belirlenecek hiçbir ücret sistemi, ilgili öğretmen örgütlerine önceden danışılmadan ve bu örgütler tarafından kabul edilmeden uygulamaya konulmamalıdır.

## **XI. Sosyal Güvenlik**

### ***Genel hükümler***

**125.** Görev yaptıkları okul türüne bakılmaksızın tüm öğretmenler aynı veya benzer sosyal güvenlik korumasından yararlanmalıdır. Koruma, düzenli olarak öğretmen olarak istihdam edilenler için adaylık ve eğitim dönemlerini de kapsayacak şekilde genişletilmelidir.

**126.** (1) Öğretmenler, 1952 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütü Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi'nde yer alan tüm koşullar açısından, tıbbi bakım, hastalık yardımı, işsizlik yardımı, yaşlılık yardımı, iş kazası yardımı, aile yardımı, analık yardımı, maluliyet yardımı ve hayatta kalanların yardımı gibi sosyal güvenlik önlemleriyle korunmalıdır.

(2) Öğretmenler için sağlanan sosyal güvenlik standartları, asgari düzeyde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilgili belgelerinde ve özellikle 1952 tarihli Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi'nde belirtilenler kadar elverişli olmalıdır.

(3) Öğretmenler için sosyal güvenlik yardımları bir hak olarak verilmelidir.

**127.** Öğretmenlerin sosyal güvenlik koruması, 128-140. Maddelerde belirtildiği üzere, onların özel istihdam koşullarını dikkate almalıdır.

### ***Tıbbi bakım***

**128.** Tıbbi tesislerin yetersiz olduğu bölgelerde, öğretmenlere uygun tıbbi bakım alabilmeleri için gerekli seyahat giderleri ödenmelidir.

### ***Hastalık yardımı***

**129.** (1) Hastalık yardımı, gelirin askıya alındığı her türlü iş göremezlik dönemi boyunca verilmelidir.

(2) Bu yardım, gelirin askıya alındığı her durumda ilk günden itibaren ödenmelidir.

(3) Hastalık yardımının süresinin belirli bir süre ile sınırlandırıldığı durumlarda, öğretmenlerin öğrencilerden ayrı kalmasının gerekli olduğu hallerde, yardım süresinin uzatılması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

### ***İş kazaları ve meslek hastalıkları yardımı***

**130.** Öğretmenler sadece okulda ders verirken değil, aynı zamanda okul binası veya arazisi dışında okul faaliyetleriyle uğraşırken de yaralanmalarının sonuçlarına karşı korunmalıdır.

**131.** Çocuklar arasında yaygın olan bazı bulaşıcı hastalıklar, öğrencilerle temasları nedeniyle bu hastalıklara maruz kalan öğretmenler tarafından kapıldıklarında meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir.

### ***Yaşlılık yardımı***

**132.** Bir öğretmenin aynı ülkedeki herhangi bir eğitim otoritesi altında kazandığı emeklilik hakları, öğretmenin o ülkedeki başka bir otorite altında çalışmaya geçmesi durumunda korunmalıdır.

**133.** Ulusal düzenlemeler dikkate alınarak, usulüne uygun olarak belirlenen öğretmen açığı durumunda, emekli aylığı almaya hak kazandıktan sonra hizmet vermeye devam eden öğretmenlerin, ya ek hizmet yılları emekli aylığı hesaplamasında göz önünde bulundurulmalı ya da uygun bir kurum aracılığıyla öğretmene ek emekli aylığı elde etme olanağı sağlanmalıdır.

**134.** Yaşlılık yardımının, kariyer sonu gelirine göre öğretmenin yeterli bir yaşam standardını sürdürmesini sağlayacak şekilde saptanması gereklidir.

### ***Maluliyet (sakatlık) yardımı***

**135.** Fiziksel veya zihinsel engellilik nedeniyle öğretmenliği bırakmak zorunda kalan öğretmenlere maluliyet (sakatlık) yardımı ödenmelidir. İş göremezlik durumunun, uzun süreli hastalık yardımı veya başka tazminatlarla karşılanamadığı hallerde emekli aylığı bağlanması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

**136.** Öğretmenin kısmi zamanlı olarak ders verebilecek durumda olması yani maluliyetin kısmi olduğu durumlarda (Kısmi iş göremezlik), kısmi maluliyet yardımı ödenmelidir.

**137.** (1) Malullük yardımı, öğretmenin yeterli bir yaşam standardını sürdürmeye devam etmesini sağlayacak şekilde elde edilen son gelire göre düzenlenmelidir.

(2) Engelli öğretmenlerin sağlık durumlarını düzeltmek ya da bunun mümkün olmadığı durumlarda iyileştirmek amacıyla tıbbi bakım ve ilgili faydaların sağlanması, mümkün olan her durumda, engelli öğretmenleri önceki faaliyetlerine yeniden başlamaya hazırlamak için tasarlanmış rehabilitasyon hizmetlerinin sağlanması gerekir.

### ***Ölüm yardımı (Sağ kalanlara yapılacak yardım)***

**138.** Ölüm yardımına hak kazanma koşulları ve bu yardımın miktarı, geride kalanların yeterli bir yaşam standardını sürdürmelerini sağlayacak ve öğretmenlerin geride kalan bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının refahını ve eğitimini güvence altına alacak şekilde olmalıdır.

### ***Öğretmenler için sosyal güvenlik sağlama araçları***

**139.** (1) Öğretmenlerin sosyal güvenlik koruması mümkün olduğunca kamu sektöründe ya da özel sektörde çalışanlara uygulanacak genel bir planla sağlanmalıdır.

(2) Kapsanacak bir ya da daha fazla beklenmedik durum için genel bir planın mevcut olmaması halinde, yasal düzenlemelere dayalı olarak ya da başka bir biçimde özel planlar oluşturulmalıdır.

(3) Genel bir program kapsamındaki koruma düzeyinin bu Tavsiye Kararında öngörülenin altında kalması halinde, ek programlar vasıtasıyla bu yardımlar tavsiye edilen standarda yükseltilmelidir.

**140.** Öğretmen örgütlerinin temsilcilerinin, fonlarının yatırımı da dahil olmak üzere, özel ya da tamamlayıcı programların yönetimine ortak edilmesi olanağı göz önünde bulundurulmalıdır.

## XII. Öğretmen Açığı

**141.** (1) Herhangi bir ciddi arz sorununun istisnai olarak kabul edilen, halihazırda oluşturulmuş ya da oluşturulacak mesleki standartları hiçbir şekilde düşürmeyen ya da tehlikeye atmayan ve öğrencilerin eğitim kaybını en aza indiren önlemlerle ele alınması yol gösterici ilke olmalıdır.

(2) Öğretmen açığıyla başa çıkmak için tasarlanmış, aşırı kalabalık sınıfların oluşturulması ve öğretmenlerin görev saatlerinin makul olmayan bir şekilde uzatılması gibi bazı yöntemlerin eğitimin amaç ve hedefleriyle bağdaşmadığı ve öğrencilere zarar verdiği yetkili makamlarca kabul edilmeli, ivedilikle bu yöntemleri ortadan kaldıracak ve sonlandıracak adımlar atılmalıdır.

**142.** Öğretmenler için kısa vadeli yoğun acil durum hazırlık programlarının gerekli olabileceği gelişmekte olan ülkelerde, eğitim girişimini yönlendirebilecek ve yönetebilecek yeterlilikte mesleki olarak hazırlanmış öğretmenler topluluğu yetiştirmek amacıyla tam profesyonel, kapsamlı bir program mevcut olmalıdır.

**143.** (1) Kısa vadeli, acil durum programlarında eğitime kabul edilen öğrenciler, daha sonra tam programın gerekliliklerini tamamlayabileceklerinden emin olmak için normal mesleki programa kabul için uygulanan standartlara, hatta daha yüksek standartlara göre seçilmelidir.

(2) Tam ücretli ekstra eğitim izni de dahil olmak üzere düzenlemeler ve özel imkanlar, bu öğrencilerin yeterliliklerini hizmet içinde tamamlamalarını sağlamalıdır.

**144.** (1) Mümkün olduğunca, vasıfsız personelin mesleki açıdan vasıflı öğretmenlerin yakın gözetimi ve yönlendirmesi altında çalışması sağlanmalıdır.

(2) Sürekli istihdamın bir koşulu olarak bu kişilerden yeterliliklerini almaları ya da tamamlamaları istenmelidir.

**145.** Yetkili makamlar, öğretmenlerin sosyal ve ekonomik statülerinde, yaşam ve çalışma koşullarında, istihdam koşullarında ve kariyer beklentilerinde yapılacak iyileştirmelerin, mevcut yetkin ve deneyimli öğretmen açığının üstesinden gelmenin ve önemli sayıda tam nitelikli kişiyi öğretmenlik mesleğine çekmenin ve meslekte tutmanın en iyi yolu olduğunu kabul etmelidir.

**XIII. Son Hüküm**

**146.** Öğretmenlerin belirli açılardan bu Tavsiye Kararında öngörülenden daha elverişli bir statüye sahip olduğu durumlarda, bu Tavsiye Kararı hükümleri, halihazırda tanınmış olan statüyü azaltmak için kullanılmamalıdır.



## Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi

1966 ILO-UNESCO Ortak Belgesi

Eğitim İş Yayınları, Ankara  
Ekim 2024

**EĞİTİM İŞ ADINA SAHİBİ**  
Kadem ÖZBAY / Genel Başkan

**GENEL YAYIN YÖNETMENİ**  
Hüseyin SELÇUK / Genel Basın Yayın Sekreteri

**GRAFİK-TASARIM**  
Hakan ÇELİKARSLAN

**BASKI**

**İLETİŞİM**  
Ataç 2 Sokak 43/4 Kızılay-ANKARA  
iletisim@egitimis.org.tr  
0 312 434 12 06

# Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi

1966 ILO-UNESCO Ortak Belgesi



# Eğitim İş

