



Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi: 1966 ILO / UNESCO Ortak Belgesi

KIBRIS TÜRK ÖĞRETMENLER SENDİKASI

Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi: 1966 ILO / UNESCO Ortak Belgesi

Öğretmenlerin statüsü konusunda Hükümetlerarası Özel Konferans, Eğitim hakkının insanın temel haklarından biri olduğunu anımsatarak;

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 26.maddesine, Çocuk Hakları Bildirgesi'nin 5, 7 ve 10.maddelerindeki ilkelere ve halklar arasında gençlerdeki barış, karşılıklı saygı ve anlayış ülkülerinin geliştirilmesine ilişkin Birleşmiş Milletler Bildirgesi ilkelerine uygun olarak, devletlere düşen herkese uygun (elverişli) bir eğitim sağlama sorumluluğunun bilinciyle;

Öğretmenlere uygulanabilen yürürlükteki uluslararası sözleşmelerin ve özellikle, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı'nca kabul edilen 1948 tarihli (ve 87 sayılı) Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1949 tarihli (ve 98 sayılı) Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1951 tarihli (ve 111 sayılı) Ayrımcılık Sözleşmesi (İstihdam ve Meslek) ile Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü Genel Konferansı'nca kabul edilen 1960 tarihli Öğretim Alanında Ayrımcılığa Karşı Savaşım Sözleşmesi kurallarını not ederek;

Aynı zamanda, Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü ile Uluslararası Eğitim Bürosu'nca ortaklaşa çağrılan Halk Eğitimi Uluslar arası Konferansı'nın kabul ettiği ilk ve orta öğretim öğretmenlerinin yetiştirilmesi (formasyonu) ve statüsünün çeşitli yönlerine ilişkin tavsiyeleri ve Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü Genel Konferansı'nca 1962'de kabul edilen Teknik ve Mesleksel Öğretime İlişkin Tavsiye'yi de not ederek;

Öğretmenleri özellikle ilgilendiren sorunlara ilişkin kurallar aracılığıyla var olan normları tamamlamak ve özellikle öğretmen açığına çare bulmak dileğiyle;

Bu Tavsiye'yi kabul eder.

TEMEL İLKELER

1) Eğitim (éducation) okulda geçen ilk günlerden başlayarak insan kişiliğinin tam gelişmesini, topluluğun (toplumun) düşünsel, moral, sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan ilerlemesini ve ayrıca temel özgürlüklere ve insan haklarına derin bir saygı aşılamayı amaçlamalıdır. Bu değerler çerçevesinde, eğitimin barışa, tüm uluslararası ve tüm din ya da ırk grupları arasında dostluğa, hoşgörüyü ve karşılıklı anlayışa yapabileceği katkıya en büyük önem verilmelidir.

2) Öğretimin ilerlemesinin büyük ölçüde öğretmen kitlesinin niteliklerine ve yeteneğine, bu kitlenin üyelerinden her birinin insani, eğitsel ve mesleki niteliklerine bağlı olduğu kabul edilmelidir.

3) Öğretmenlerin statüsü, eğitim alanında ulaşılabilecek amaç ve hedefler göz önüne alınarak, bu konudaki gereksinimlere yakışır (uygun) olmalıdır; bu amaç ve hedeflere ulaşılması için, öğretmenler hakça bir statüden yararlanmalı ve öğretmenlik mesleği, hak ettiği kamusal saygınlığı görmelidir.

4) Öğretim (enseignement), üyelerinin bir kamu hizmeti sağladığı (yerine getirdiği) bir meslek olarak düşünülmelidir; bu meslek öğretmenlerden yalnızca özenli ve sürekli bir öğrenim pahasına (sonrasında) kazandıkları ve sürdürdükleri derin bilgiler ve özel yetenekler değil, ama aynı zamanda yükümlü (görevli) oldukları öğrencilerin eğitimi ve esenliği için üstlendikleri kişisel ve toplulukla (toplumla) ilgili sorumluluk anlayışı (düşüncesi) da gerektirir.

5) Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve istihdamı, ayrımcılığın soy, renk, cinsiyet, din, siyasi görüşler, toplumsal ya da ulusal köken, ekonomik durum temellerine dayalı hiçbir biçimine yol açmamalıdır.

6) Öğretmenlerin çalışma koşulları, eğitimin en yüksek derecede etkililiğini sağlayacak nitelikte olmalı ve öğretmenlere, kendilerini tümüyle mesleki uğraşlarına adanma olanağı vermelidir.

7) Öğretmen örgütlerinin eğitimin ilerlemesine büyük ölçüde katkıda bulunabileceğini ve dolayısıyla bu örgütlerin eğitim politikasının hazırlanmasına katılmaları gerektiğini kabul etmek uygun olacaktır.

II. ÖĞRETİMİN AMAÇLARI VE EĞİTİM POLİTİKASI

8) Varolan tüm kaynak ve yetkililere (insani ya da başka tüm kaynaklara) başvurarak, yukarıda açıklanan temel ilkelere uygun bütüncü bir eğitim politikası tanımlamak (belirlemek) için, zorunlu olduğu kadarıyla, her ülkede uygun önlemler alınmalıdır. Bu amaçla yetkili makamlar, öğretmenler için aşağıdaki ilke ve hedeflerin sonuçlarını göz önünde bulundurmalıdır.

a) Her çocuğun, eğitimin tüm yararlarından (avantajlarından) yararlanma temel hakkı vardır; özel bir pedagojik davranış (bakım) gerektiren çocuklara gerekli dikkat (ilgi) gösterilmelidir;

b) Cinsiyet, soy, renk, din, siyasal görüşler, ulusal ya da toplumsal köken ya da ekonomik duruma dayalı hiçbir ayrımcılık yapılmaksızın, herkese öğrenim hakkının kullanımı için eşit kolaylıklar sağlanmalıdır;

c) Öğretim genel yarar için temel önemi olan bir hizmet oluşturduğundan, bu konudaki sorumluluk, yeterli sayıda okul ağı, bu okullarda parasız eğitim ve gereksinmesi olan öğrencilere maddi yardım sağlama işi (görevi) kendisine ait olan devlete düşer; bununla birlikte bu kural, ana-babaların ve bir olasılıkla vasilerin çocukları için devletçe kurulanlar dışında başka okullar seçme özgürlüğüne zarar verecek ya da (gerçek) kişilerin ve tüzel kişilerin öğretim alanında devletin belirlediği ya da onayladığı asgari kuralları karşılayan (onlara uygun olan) öğretim kurumları açma ve yönetme özgürlüğünü tehlikeye koyacak biçimde yorumlanmamalıdır;

d) Eğitim ekonomik kalkınmanın temel bir etkeni olduğundan, öğretim planlaması da yaşam koşullarını iyileştirmeye yönelik ekonomik ve toplumsal planlama bütününe ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır;

e) Eğitim sürekli bir süreç olduğundan, değişik öğretim personeli kategorileri arasında (sağlanacak) sıkı bir eşgüdüm, hem tüm öğrenciler için eğitimin niteliğini ve hem de öğretmenlerin statüsünü iyileştirecek niteliktedir;

f) Kendi arasında birbirine uygun biçimde bağlı oldukça esnek bir okullar ağına (sistemine) özgürce girilebilmelidir, öyle ki hiçbir şey her öğrenci için herhangi bir öğretim düzeyine ve tipine ulaşma olanağını sınırlandırmamalıdır;

g) Eğitim alanında, hiçbir devlet, aynı zamanda niteliği araştırmaksızın (düzeltmeksizin) niceliği tek hedef olarak seçmemelidir;

h) Eğitim alanında programların planlanması ve hazırlanması kısa dönemde olabileceği gibi uzun dönemde de yapılmalıdır; günümüz öğrencilerinin toplulukla (toplumla) yararlı bir biçimde bütünleşmesi güncel gereklerden çok yarının gereksinmelerine bağlı olacaktır;

i) Her eğitim planlaması, her aşamada ve zamanında (gecikmeden), halkının yaşamını bilen ve bu halkın ana dilinde öğretim yapma yeteneği bulunan tam olarak nitelikli ve yetenekli yeterli sayıda ulusal eğitim kadrolarının mesleksel yetiştirilmesi (formation) ve yetkinleştirilmesi (perfectionnement) için kurallar öngörmelidir;

j) Öğretmenlerin mesleksel yetiştirilmesi ve yetkinleştirilmesi alanında, eşgüdümlü, sistematik ve sürekli bir araştırma ve eylem zorunludur; bu eylem ve araştırma, araştırmacılar arasında uluslar arası planda işbirliğini ve araştırma sonuçlarının değiş tokuşunu içermelidir;

k) Eğitim politikasını ve açık hedeflerini belirlemek ereğiyle, yetkili makamlar ile öğretmen, çalışan, işveren ve veli örgütleri, kültürel örgütler ile araştırma ve bilim kuruluşları arasında sıkı bir işbirliği yapılmalıdır;

l) Eğitimin amaç ve hedeflerine ulaşma olanağı büyük ölçüde bu amaçla ayrılan mali olanaklara (araçlara) bağlı olduğundan, tüm ülkelerin ulusal bütçelerinde ulusal gelirin uygun (yeterli) bir oranının eğitim kalkınmasına öncelikle ayrılması yerinde olur.

- Tavsiye, Öğretmenlerin, Statüsü Hükümetlerarası Özel Konferansı'nca 5 Ekim 1966 tarihinde Paris'te oy birliğiyle kabul edilmiştir.

III. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE HAZIRLAMA

Seçme

6) Geleceğin öğretmenlerinin yetiştirilmesine giriş politikasını saptarken, (bu politika), gerekli moral, düşünsel ve fiziksel nitelikler taşıyan ve istenilen bilgilere ve beceriye sahip yeterli sayıda öğretmenle toplumu donatma gereksinmesine dayanmalıdır (ona göre ayarlanmalıdır).

7) Bu gereksinmeyi karşılamak için, yetkili makamlar bu yetiştirmeyi (öğretmenliğe hazırlığı) yeterince çekici kılmalı ve uygun kurumlarda yeterli sayıda yer sağlamalıdır.

8) Öğretmenlik mesleğine girmek için, uygun bir yetiştirme (eğitim) kurumunda yapılması istenilen (zorunlu tutulan) öğrenimi bitirmiş olmak gerekir.

9) Öğretmenlerin yetiştirilmesine kabul edilmek için, uygun bir orta öğretimi bitirmiş olmak ve öğretmenlik mesleği üyelerinden istenilen kişisel nitelikleri göstermek (taşımak) gerekir.

10) Öğretmenlerin yetiştirilmesine girişle ilgili genel koşulları değiştirmeksizin, gerekli tüm öğrenim koşullarını yerine getirmeyen ancak özellikle teknik ve mesleki nitelikte yararlı bir deneyimi olan kişileri bu yetiştirmeye kabul edebilmek gerekir.

11) Geleceğin öğretmenleri, kendilerine yetiştirme kurslarını izleme ve doğru dürüst yaşama olanağı sağlayacak burslardan ya da mali bir yardımdan yararlanabilmelidirler; yetkili makamlar, olanaklar ölçüsünde, parasız bir yetiştirme sistemi oluşturmaya çaba harcamalıdır.

12) Öğrenciler ve kendini öğretime hazırlamak isteyen başka kişiler, yetiştirme olanakları, kendilerine sunulan burslar ve mali yardımlar konusunda tüm bilgileri edinebilmelidirler.

13)

1- Mesleki eğitimini (formasyonunu) yurt dışında yapan bir kişiye tam olarak ya da sınırlı biçimde öğretim yeteneği tanınıp tanınmamasına karar vermeden önce, onun mesleki eğitiminin değerini özenle incelemek yerinde olur.

2- Çeşitli ülkelerce kabul edilmiş kurallara (ölçülere) göre, öğretmenlik yapma yeteneği (yetkisi) veren ünvanların uluslararası planda tanınmasına ulaşmak ereğiyle önlemler alınması yerinde olur.

Öğretmen Yetiştirme Programları

14) Bir öğretmeni yetiştirme amacını, onun genel bilgilerini ve kişisel kültürünü; eğitme ve öğretme yeteneğini; yurt içinde ve ulusal sınırlar ötesinde iyi insan ilişkilerinin kurulmasına yön veren (egemen olan) ilkelerin anlaşılmasını; hem öğretim yoluyla hem de örnek olarak, kendine düşen toplumsal, kültürel ve ekonomik ilerlemeye katkıda bulunma ödevi bilincini geliştirme olmalıdır.

15) Öğretmenlerin yetiştirilmesiyle ilgili her program, temel olarak aşağıdaki noktaları içermelidir:

a) Genel öğrenim;

b) Eğitime uygulanmış (uyarlanmış) felsefe, psikoloji ve sosyolojinin temel öğelerinin (kavramlarının) öğrenimi, eğitim kuramı ve eğitim tarihi, karşılaştırmalı eğitim, deneysel pedagoji, eğitim yönetimi ve değişik disiplinlerde öğretim yöntemlerinin öğrenimi;

c) İlginin öğretimini yerine getirmek istediği alana ilişkin öğrenimler;

d) Bütünüyle nitelikli öğretmenlerin yönetimi altında öğretim ve okul dışı etkinlikler uygulaması.

16)

1- Tüm öğretmenler genel, özel ve pedagojik formasyonlarını bir üniversitede ya da benzer düzeyde (denge) bir yetiştirme (eğitim) kurumunda, yahut öğretmen yetiştirme alanında uzmanlaşmış bir okulda edinmelidirler.

2- Yetiştirme programlarının içeriği, özürsüz çocuklar için oluşturulan kurumlar ya da teknik yahut mesleki okullar gibi, öğretmenlerin değişik tiplerdeki kurumlarda (okullarda) yerine getirmekle yükümlü oldukları görevlere göre bir ölçüde değişebilecektir. Bu son durumda, eğitim programları sanayi, ticaret ve tarımda uygulamalı bir deneyim içerebilir.

17) Öğretmen yetiştirme programlarında, pedagojik yetiştirme, genel ya da uzmanlık yetiştirme dersleriyle aynı zamanda ya da bu derslerden sonra sağlanabilir.

18) Genel kural olarak, geleceğin öğretmenlerinin yetiştirilmesi, daha yaşlı ya da istisnai başka kategorilere mensup adaylara formasyonlarının tümünü ya da bir bölümünü yarım zamanlı olarak edinme olanağı veren özel kuralların saklı kalması koşuluyla, tam zamanlı olarak yapılmalıdır, yeter ki böylece görülen öğretimin içeriği ve ulaşılan düzey tam zamanlı yetiştirmenin içerik ve düzeyi ile aynı nitelikte olsun.

19) İster ilk, orta, teknik ya da mesleki eğitime isterse özel eğitime yönelmiş olsunlar, çeşitli kategorilerdeki öğretmenlerin yetiştirilmesini birbirine organik olarak bağlı kurumlarda ya da birbirine yakın kurumlarda düzenlemenin temenni edilir olup olmadığını araştırmak yerinde olur.

Öğretmen Yetiştirme Kurumları

6) Öğretmen yetiştiren kurumların öğretmenleri (personeli, öğretim elemanları), kendi disiplinlerinde yüksek öğretiminkine benzer (eşdeğer) bir düzeyde ders verebilmek için nitelikli olmalıdırlar. Pedagojik yetiştirmeyle görevli personelin (öğretmenlerin) okulda öğretim deneyimi bulunmalıdır ve elverdiğince, bu deneyimi bir okulda öğretim uygulaması yaparak düzenli bir biçimde yenilemesi gerekir.

7) Öğretmen yetiştiren kurumları gerekli olanak ve araçlarla donatarak ve bu kurumların personeli ile öğrencilerince yapılan (yürütülen) araştırmaları kolaylaştırarak, değişik disiplinlerin eğitim ve öğretimini ilgilendiren araştırma ve deneyimler desteklenmelidir. Öğretmenlerin yetiştirilmesiyle görevli personel, kendilerini ilgilendiren alanlardaki araştırmaların sonuçları konusunda bilgilendirilmeli ve bunlardan öğrencilerini yararlandırmaya çaba harcamalıdır.

8) Öğretmen yetiştiren her kurumda, öğrencilerin de, öğretim personeli kadar kurumun yaşam, etkinlik ve disiplinini etkileyen kurallar konusunda düşüncelerini dile getirme olanağı bulunmalıdır.

9) Öğretmen yetiştiren kurumlar, aynı zamanda araştırmaların sonuçları ve yeni yöntemler konusunda okulları bilgilendirerek ve kendi etkinlikleri için, eğitim kurumlarının ve öğretim personelinin deneyiminden (okulları) yararlandırarak, öğretimin ilerlemesine katkıda bulunmalıdırlar.

10) Öğrencilerinin doyurucu (yeterli) bir biçimde eğitimlerini tamamladıklarını onaylama yetkisi, ayrı ayrı ya da birlikte yahut başka yüksek öğrenim kurumlarıyla ya da yetkili eğitim makamlarıyla işbirliği yaparak, öğretmen yetiştiren kurumlara düşmelidir.

11) Okul yetkilileri, (öğretmen) yetiştirme kurumlarıyla işbirliği yaparak, eğitim ve öğretimin (formation) sonuna gelmiş öğretmenlerin eğitim ve öğretimleri, dilekleri ve kişisel durumları ile ilgili bir iş edinmeleri için uygun önlemler almalıdırlar.

IV. ÖĞRETMENLERİN YETKİNLEŞTİRİLMESİ

12) Yetkililer ve öğretmenler, öğretimin nitelik ve içeriğinin ve eğitim tekniklerinin belli bir yönetime göre (düzenli bir biçimde) iyileştirilmesini sağlamaya yönelik hizmet içinde yetkinleştirmenin (perfectionnement) önemini kabul etmelidirler.

13) Yetkililer, öğretmen örgütlerine danışarak, tüm öğretmenlerin hizmetine parasız biçimde sunulan engin bir yetkinleştirme hizmet kurumları sistemi oluşturulmasını sağlamalıdırlar. Büyük bir seçme çeşitliliği (bir çok değişik seçenekler) sunması gereken bu sistem içinde, yetiştirme kurumlarının, bilimsel ve kültürel kuruluşların ve öğretmen örgütlerinin yer alması uygun olacaktır. Özellikle hizmete ara verdikten sonra görevine yeniden başlayan öğretmenler için, yeniden yetiştirme ve yönlendirme (recyclage) kursları düzenlenmelidir.

14)

1- Öğretmenlere niteliklerini geliştirmelerine, etkinlik alanlarını değiştirme ya da genişletmelerine, (mesleklerinde) yükselme isteği öne sürmelerine ve içeriği kadar yöntemleri için de, kendi disiplinlerinde ve kendi öğretim alanlarında gerçekleştirilmiş ilerlemelerden bilgilenmelerine olanak veren kurslar düzenlenmeli ve başka önlemler (uygun kolaylıklar) alınmalıdır.

2- Genel kültürlerini ve mesleki niteliklerini iyileştirebilmeleri amacıyla, öğretmenlerin hizmetine kitap ve başka çalışma (ders) araçları sunmak için (gerekli) önlemler alınmalıdır.

15) Bu amaçla öğretmenlere her türlü kolaylığı sağlayarak, olabilen tüm yararı elde edecek biçimde, onların bu kurslara katılmasını ve bu kolaylıklardan yararlanmasını özendirme gerekir.

16) Okul yetkilileri, pedagojik yöntemler kadar öğretilen disiplinlerde de, okulları kendilerini ilgilendiren araştırma sonuçlarını uygulayacak duruma getirmek için (gerekli) tüm önlemleri almalıdır.

17) Yetkililer, yetkinleşmeleri ereğiyle, öğretmenlere ülkelerinde ve yurt dışında toplu ya da bireysel geziler yapmaya özendirmeli ve onlara olanaklar ölçüsünde yardım etmelidir.

18) Öğretmenlerin yetiştirilmesine ve yetkinleştirilmesine ilişkin önlemlerin, bölgesel ya da uluslar arası çerçevede sağlanan teknik ve mali işbirliği sayesinde geliştirilebilmesi ve tamamlanabilmesi uygun olacaktır.

V. İSTİHDAM VE KARIYER

Öğretime Giriş

19) Öğretmenlerin hizmete alınma politikası öğretmen örgütleriyle işbirliği yaparak, en uygun düzeyde açıkça belirlenmelidir ve öğretmenlerin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen bir yönetmelik hazırlanmalıdır.

20) Öğretmenlik mesleğine girişte bir hazırlık dönemi konulması, öğretmenler ve işverenleri tarafından, göreve yeni başlayanı (stajyer öğretmeni) yararlı biçimde özendirmeye ve alıştıırıp öğretmeye, uygun mesleksel normlar koymaya ve korumaya ve öğretmenin kendisinin pedagojik niteliklerinin geliştirilmesini kolaylaştırmaya (desteklemeye) yönelik olarak düşünölmelidir. Hazırlık döneminin süresi önceden bilinmeli ve başarı koşulları titizlikle mesleksel nitelikte olmalıdır. Eğer öğretmen bu süre içinde doyurucu olmazsa, kendisine karşı yöneltilen yakınmalar (siteler) konusunda bilgilendirmeli ve onun bu yakınmalara itiraz etme hakkı bulunmalıdır.

İlerleme ve Yükselme

21) Öğretmenlerin, gerekli nitelikleri taşımaları koşuluyla, bir eğitim düzey ya da düzeninden bir ötekine geçme hakkı olmalıdır.

22) Öğretimin ve her eğitim kurumunun örgütlenmesi ve yapısı, verdikleri eğitimin niteliğine ve düzenliliğine zarar vermemesi koşuluyla, öğretmenlere ek görevler yapma olanağı sağlamalı ve tanımalıdır.

23) Değişik işlevlerin öğretmenlerin her birinin en iyi niteliğine göre pek yerinde olarak (akıllıca) bölüştürülebilmelisi için, personelin ve öğrencilerin oldukça önemli kuruluşlardan sağlayabilecekleri yararları göz önünde bulundurmak yerinde olacaktır.

24) Müfettiş, okul yöneticisi, öğretim (eğitim) müdürü ya da özel işlevler içeren başka bir konum gibi öğretimde sorumluluk konumlarına deneyimlerin atanması, olanaklar ölçüsünde, yerinde olacaktır.

6) Yükselmelerin, öğretmen örgütlerine danışarak belirlenmiş titizlikle mesleki nitelikli ölçütlere göre, öngörülen konum (görev) için ilgilinin niteliklerinin nesnel bir değerlendirmesi temeline dayanması gerekir.

İstihdam Güvencesi

7) Mesleki süreklilik (istikrar) ve istihdam (iş) güvencesi, öğretmenin çıkarı (yararı) için olduğu kadar öğretiminki için de kaçınılmazdır ve bunlar, okul (eğitim) sisteminin bütününe ya da bir bölümünün örgütlenişinde değişiklikler yapıldığı zaman bile güvence altına alınmalıdır.

8) Öğretmenler, mesleki durumlarını ya da kariyerlerini etkileyecek nitelikteki keyfi eylemlere karşı etkili bir biçimde korunmalıdır.

Mesleki Kusur Durumunda Uygulanabilecek Disiplin Usulleri

9) Mesleki kusur durumunda uygulanabilecek disiplin önlemleri açıkça belirlenmelidir. Olası kovuşturma ve yaptırımlar, ancak ilgili öğretmenin isteği üzerine, öğretim yasağı getirmesi ya da öğrencilerin korunmasının yahut esenliğinin bunu gerektirmesi dışında, açıklanmalıdır.

10) Yaptırımları önermek ya da uygulamakla yetkili makam ya da organlar açıkça belirtilmelidir.

11) Disiplin usullerinin konulması (belirlenmesi) sırasında öğretmen örgütlerine danışılmalıdır.

12) Her öğretmen disiplin usulünün her aşamasında özellikle aşağıdaki hakça güvencelerden yararlanmalıdır:

a) Kendisi hakkında öne sürülen kınamalar (sitemler) ve bunları gerekçelendiren olaylar konusunda yazılı olarak bilgilendirilme hakkı,

b) Soruşturma dosyasına tümüyle (eksiksiz olarak) ulaşabilme hakkı,

c) Kendisini savunma ve seçeceği bir temsilci tarafından savunulma hakkı ve savunmasını hazırlamak için yeterli bir süreden yararlanmam hakkı,

d) Kendisi hakkında alınmış kararlar ve gerekçeleri konusunda yazılı olarak bilgilendirme hakkı,

e) Açıkça belirlenmiş makamlar ve yetkili organlar önünde bir üst yargı yerine başvurma hakkı.

13) Yetkililer, eğer öğretmenler benzerlerinin (öğretmenlerin) (pairs) katılımıyla yargılanırlarsa, disiplinin ve disiplin güvencelerinin daha iyi sağlanmış olacağını kabul etmelidirler.

14) 47'den 51'e değin önceki maddelerde yer alan kurallar, uluslar yasalar uyarınca ceza yasası kapsamına giren eylemlerin cezalandırılmasına uygulanabilen usulleri hiçbir biçimde etkilemez.

Sağlık Muayeneleri

15) Öğretmenler düzenli aralıklarla sağlık muayeneleri yaptırmakla yükümlü tutulabilmeli ve bu muayeneler parasız olmalıdır.

Aile Yükümlülüęü Olan Bayan Öğretmenler

16) Evlilik, kadınların öğretimde bir konum (görev) elde etmelerine ve onu korumalarına engel olmamalıdır. Evlilik onların ne ücretini, ne de çalışma koşullarını etkilememelidir.

17) İşverenin gebelik ya da analık izni nedeniyle bir bayan öğretmen sözleşmesini bozması yasaklanmalıdır.

18) Aile yükümlülükleri olan bayan öğretmenlere bunun istendiği yerde, kreşler ya da anaokulları gibi çocuk bakım hizmetleri sunulması düşünülmelidir.

19) Aile yükümlülükleri olan bayan öğretmenin oturduğu yerde bir konum (görev) edinmesini sağlayan ve her ikisi de öğretim mesleğinde bulunan eşlerin birbirine yakın yerlere ya da aynı kuruma atanabilmelerine olanak veren önlemler alınmalıdır.

20) Aile yükümlülükleri olan ve olağan emeklilik yaşından önce öğretimden ayrılan bayan öğretmenler, ortam ve koşullar onu haklı gösterdiği zaman, yeniden görevlerine dönmeleri için özendirilmelidirler.

Yarım Zamanlı Hizmet

21) Yetkililer ve okul, gerekli görülmesi durumunda, herhangi bir nedenle tam zamanlı olarak ders veremeyen nitelikli öğretmenlerce yarım zamanlı olarak sağlanan hizmetlerin değerini kabul etmelidirler.

22) Yarım zamanlı olarak düzenli bir hizmet yerine getiren öğretmenler:

a- Tam zamanlı olarak çalışan öğretmenlerle belli bir oran içinde aynı ücreti almalı ve temelde aynı çalışma koşullarından yararlanmalıdırlar,

b- Ücretli izinler, hastalık izinleri ve analık izinleri konusunda aynı kuralların uygulanması saklı kalmak üzere, tam zamanlı olarak çalışan öğretmenlerinkinin karşılığı (dengi) olan haklardan yararlanabilmelidirler.

c- İşverenlerce karşılanan (ödenen) emeklilik rejimlerini de kapsamak üzere, sosyal güvenlik alanında tam ve uygun (yeterli) bir korunmadan yararlanabilmelidirler.

VI. ÖĞRETMENLERİN HAKLARI VE ÖDEVLERİ

Mesleksel Özgürlükler

23) Görevlerinin yerine getirilmesinde, öğretim mesleği üyeleri üniversiter serbestlikten (akademik özgürlükten) yararlanmalıdırlar. Öğretmenler, öğrencilerine en iyi uyarlanmış öğretim yöntemlerini ve araç gereçlerini değerlendirmek için özellikle niteliklidirler; onaylanmış programlar çerçevesinde ve okul yetkililerinin yardımıyla (katkısıyla), öğretim araçlarının seçiminde ve ayarlanıp düzenlenmesinde, el (ders) kitaplarının seçiminde ve pedagojik yöntemlerinin uygulanmasında temel rolü üstlenmesi gerekenler onlardır.

24) Öğretmenler ve öğretmen örgütleri yeni programların, el (ders) kitaplarının ve öğretim araç ve gereçlerinin hazırlanmasına (geliştirilmesine) katılabilmelidirler.

25) Her teftiş ve denetim sistemi, mesleksel görevlerinin yerine getirilmesinde öğretmenleri özendirici (destekleyici) ve onlara yardım edici biçimde tasarlanmalı ve öğretmenlerin özgürlüğünü girişkenliğini ve sorumluluğunu sınırlamaktan kaçınmalıdır.

26) 1- Bir öğretmenin etkinliğinin (çalışmasının) doğrudan bir değerlendirme (takdir) konusu olması gerektiği zaman, bu değerlendirme nesnel olmalı ve ilgilinin bilgisine sunulmalıdır.

2- Öğretmenin haksız olduğunu düşündüğü bir değerlendirmeye karşı başvuru hakkı olmalıdır.

27) Öğretmenler, öğrencilerinin ilerlemeleri üzerinde bir yargıda bulunmak için yararlı görünebilen tüm değerlendirme tekniklerine başvurmakta özgür olmalıdırlar, ancak bundan hiçbir öğrenci hakkında hiçbir haksızlık doğmamasına dikkat etmelidirler.

28) Yetkililer, öğrencilerden her birine ve öğrenimlerinin gelecekteki yönelimine en uygun gelen öğretim türü ile ilgili olarak öğretmenlerin tavsiyelerine gerekli olan ağırlık ve önemi vermelidirler.

29) Öğrencilerin yararına, ana-babalar ve öğretmenler arasındaki işbirliğini kolaylaştırmak (geliştirmek) için tüm çabalar gösterilmelidir, ancak öğretmenler, temel olarak kendi mesleki yetkilerine giren alanlarda ana-babaların her tür haksız ya da aşırı karışmalarına karşı korunmalıdırlar.

30) 1- Bir öğretmen ya da bir eğitim kurumundan yakınması (şikayeti) olan ana-babaların, durumu önce kurumun başkanı ve ilgili öğretmen ile tartışma yetkisi olmalıdır. Daha sonra üst makamlara gönderilen her başvuru, yazılı olarak yapılmalı, başvurunun bir örneği (kopyası) ilgili öğretmene iletilmelidir.

2- Yakınmaların incelenmesi öyle bir biçimde olmalıdır ki, ilgili öğretmenlerin tüm kendini savunma olanakları bulunsun ve sorun (dava) konusunda hiçbir duyuru (açıklama) yapılmaz.

31) Öğretmenlerin öğrencilerini tüm kazalardan kurtarmaya en büyük özenle dikkat etmesi gerektiğinden, eğer öğrenciler okuldaki ya da okul dışındaki eğitim etkinlikleri sırasında kazaya uğrarlarsa, öğretmenlerin işverenleri tazminat ödemek zorunda kalma tehlikesine karşı onları (öğretmenleri) korumalıdırlar.

Öğretmenlerin Ödevleri

32) Tüm öğretmenler, eğitim mesleği üyelerinin statüsünün büyük ölçüde kendilerinin davranışlarına bağlı olduğunu bilerek, tüm mesleki etkinliklerinde olabildiğince yüksek normlara uymaya çaba göstermelidirler.

33) Öğretmenlere uygulanabilir mesleki normların tanımlanması ve onlara saygı, öğretmen örgütlerinin yardımıyla [(katılımıyla), (concours / participation)] sağlanmalıdır.

34) Öğretmenler ve öğretmen örgütleri, öğrencilerin, eğitimin ve toplumun yararına, yetkililerle tam olarak işbirliği yapmaya çaba göstermelidirler.

35) Törel (etik) ya da davranış kuralları öğretmen örgütlerince konulmalıdır, (çünkü) bu tip kurallar, kabul edilen ilkelere göre, mesleğin saygınlığını ve mesleki ödevlerin yerine getirilmesini sağlamaya büyük ölçüde katkıda bulunur.

36) Öğretmenler, öğrenci ve yetişkinlerin yararına, okul dışı etkinliklere katılmaya hazır olmalıdır.

Öğretmenler İle Tüm Öğretim Arasındaki İlişkiler

37) Öğretmenlerin kendilerine düşen ödevleri yerine getirebilmeleri için, yetkililer, öğretim politikası, okul örgütlenmesi ve öğretim alanında ortaya çıkan tüm (yeni) değişiklikler gibi sorunlar konusunda öğretmen örgütlerine danışma yöntemi (usulü) oluşturmalı ve bunu düzenli olarak uygulamalıdır.

38) Yetkililer ve öğretmenler, öğretmenlerin öğretimin niteliğini iyileştirmeyi amaçlayan çabalara, pedagojik araştırmalara, yeni ve geliştirilmiş yöntemlerin ayarlanıp düzenlenmesine ve yayılmasına örgütleri aracılığıyla ya da başka yollarla katılmasının önemini kabul etmelidirler.

39) Yetkililer, her kurumda ya da daha geniş bir çerçevede, aynı disiplindeki öğretmenlerin işbirliğini özendirmekle görevli inceleme gruplarının oluşturulmasını ve çalışmasını kolaylaştırmalı (desteklemeli) ve bu grupların görüş ve önerilerini (telkinlerini) gereğince göz önünde bulundurmalıdır.

40) Yönetmelik personel ve öğretimle ilgili kimi işlevlerle görevli tüm öteki personel, öğretmenlerle iyi ilişkiler kurmaya çaba göstermelidir ve öğretmenler de onlar hakkında aynı davranışı benimsemelidir.

Öğretmenlerin Hakları

41) Öğretmenlerin, kendilerinin, öğretimin ve tüm toplumun yararına, toplumsal ve kamusal yaşama katılımını özendirmek uygun olacaktır.

42) Öğretmenler, tüm yurttaşların yararlandığı tüm yurttaşlık haklarını kullanmakta özgür olmalıdır ve kamusal yükümlülüklerine seçilebilmelidirler.

43) Bir kamusal yükümlülük bir öğretmeni görevinden ayrılmaya zorladığı zaman, öğretmen kıdem ve emekli aylığı haklarını korumalı ve bu kamusal yükümlülüğünün bitiminde, eski görevine ya da eşdeğer bir göreve yeniden dönebilmelidir.

44) Öğretmenlerin aylıkları ve çalışma koşulları, öğretmen örgütleriyle işverenler arasında (toplu) görüşmeler yoluyla belirlenmelidir.

45) Öğretmenlerin örgütleri aracılığıyla kamusal ya da özel işverenleriyle (toplu) görüşme hakkını güvence altına almak için, (yasal) düzenleme ya da ilgililer arasında anlaşma yoluyla usuller (gönüllü mekanizmalar) oluşturulmalıdır.

46) Öğretmenlerle işverenleri arasında ortaya çıkabilecek çalışma koşullarına ilişkin uyuşmazlıkları çözümlenmek amacıyla, uygun eşit yanlı (ortak, ikili) organlar (mekanizmalar) oluşturulmalıdır. Bu amaçla oluşturulmuş araçların ve usullerin tüketilmesi durumunda ya da taraflar arasındaki (toplu) görüşmelerin kesilmesi durumunda, öğretmen örgütlerinin de meşru (haklı) çıkarlarını savunmak için öteki örgütlerin normal olarak yararlandığı (sahip olduğu) başka eylem araçlarına başvurma hakkı bulunmalıdır.

VII. ÖĞRETİMİN ETKİLİLİĞİ İÇİN UYGUN KOŞULLAR

47) Öğretmenin çalışması (emeği) öylesine özel ve öylesine yararlıdır ki, bu çalışma her türlü zaman ve çaba kaybını önleyecek biçimde örgütlenmeli (düzenlenmeli) ve kolaylaştırılmalıdır.

Sınıflardaki Öğrenci Sayıları

48) Sınıflardaki öğrenci sayıları, öğretmenin öğrencilerinden her birine özel bir dikkat göstermesine olanak verecek nitelikte olmalıdır. Zaman zaman, öğrenciler küçük gruplar halinde bir arada toplanabilmeli, ya da hatta, örneğin onlara düzeltici bir öğretim vermek için, birer birer de alınabilmelidir. Görsel-işitsel öğretim oturumları için öğrenciler daha büyük sayılar halinde de toplanabilmelidir.

Yardımcı Personel

49) Öğretmenlere mesleki görevlerinde tüm özenlerini gösterme (yoğunlaşma) olanağı vermek için, eğitim kurumları (okullar) öğretim ile ilgisi olmayan işlevlerle görevli bir yardımcı personel bulundurmalarıdır.

Öğretim Araç ve Gereçleri

50) 1- Yetkililer öğretmenleri ve öğrencilerini çağdaş (yeni) öğretim araç ve gereçleriyle donatmalıdırlar. Bu yardımcı araç ve gereçler, öğretmenin yerini alacak öğeler olarak değil, öğretimin niteliğini iyileştirmeye ve daha çok sayıda öğrencinin eğitimden yararlanmasını yaygınlaştırmaya olanak verecek öğeler olarak düşünülmalıdır.

2- Yetkililer öğretim araç ve gereçlerinin kullanımı konusundaki araştırmaları kolaylaştırmalı ve öğretmenleri bu araştırmalara daha etkin biçimde katılmaya özendirmelidirler.

Çalışma Süresi

51) Öğretmenlerden haftalık ve günlük olarak (uymaları, çalışmaları) istenen çalışma saatlerinin sayısı, öğretmen örgütlerine danışılarak saptanmalıdır.

52) Ders saatlerini saptarken, öğretmenin yerine getirmek zorunda olduğu çalışmanın toplamını belirleyen aşağıdaki tüm etkenleri göz önünde bulundurmak gerekir;

a- Öğretmenin günde ve haftada uğraşmak (ilgilenmek) zorunda olduğu öğrenci sayısı,

b- Derslerin iyi hazırlanması ve ödevlerin düzeltilmesi için ayrılması gerekli olan zaman,

c- Her gün verilecek değişik derslerin sayısı,

d- Öğretmenlerin araştırmalara, okul dışı etkinliklere katılmaları, öğrencileri denetlemeleri ve onlara öğütlerde bulunmaları için gerekli gördükleri zaman,

e- Öğretmenlere, ana-babaları (velileri) bilgilendirmek ve öğrencilerin ilerlemesi konusunda onlarla görüşmek için bırakılması dilenen zaman,

53) Öğretmenler, hizmet içinde yetkinleşmelerini kolaylaştırmaya yönelik etkinliklere katılmalarına olanak veren yeterli zamana sahip olmalıdırlar.

54) Öğretmenlerin okul dışı etkinlikleri, ne onlar için aşırı bir yük olmalı, ne de temel görevlerinin yerine getirilmesini güçleştirmelidir (engellemelidir).

55) Öğretmenlerin derslerine ek olarak, özel pedagojik sorumluluklar yerine getirmesi istendiği zaman, bunun karşılığında sınıf (ders) saatlerinin sayısı azaltılmalıdır.

Yıllık Ücretli İzinler

56) Tüm öğretmenlerin, tam aylıklı olarak, yeterli bir süre için yıllık izin hakkı olmalıdır.

İnceleme İzinleri

57) 1- Öğretmenler, tam ya da kısmi aylıklı olarak, zaman zaman inceleme (öğrenim) izinlerinden yararlanmalıdırlar.

2- İnceleme izinleri kıdem ve emekliliğin hesaplanmasında göz önünde bulundurulmalıdır.

3- Kent merkezlerinden uzak olan ve kamu yetkililerince öyle tanımlanan bölgelerde, öğretmenler daha sık inceleme izinlerinden yararlanmalıdırlar.

Özel İzinler

58) İki yanlı ya da çok yanlı kültürel değişim programları çerçevesinde tanınan özel izinler, hizmet dönemleri ile eş (bir) tutulmalıdır (hizmet olarak düşünülmelidir).

59) Teknik yardım programlarının gerçekleştirilmesine katılan öğretmenler, kendi ülkelerindeki kıdem haklarını, yükselme olanaklarını ve emeklilik haklarını yitirmeksizin izinden yararlanabilmelidirler. Bundan başka, onlara ek harcamalarını karşılamalarına olanak vermek için, özel önlemler alınmalıdır.

60) Aynı biçimde, yabancı ülkelerden gelen öğretmenler de, kendi ülkelerinde izinden yararlanmalı, kıdem ve emeklilik haklarından yararlanmayı sürdürmelidirler.

61) 1- Öğretmenler, fırsat düştüğünde örgütlerinin etkinliklerine katılmak ereğiyle, tam aylıklı olarak izin alabilmelidirler.

2- Öğretmenlerin örgütlerinde görev yerine getirme hakkı olmalı ve bu gibi durumlarda bir kamusal yükümlülük (görev) yerine getiren öğretmenlerinkine benzer haklardan yararlanmalıdırlar.

62) Öğretmenler, göreve (mesleğe) girişten önce kararlaştırılan kurallara göre, geçerli kişisel nedenlerle tam aylıklı olarak izin alabilmelidirler.

Hastalık ya da Analık İzinleri

6) 1- Öğretmenlerin aylıklı hastalık iznine hakkı olmalıdır.

2- Aylığın tümünün ya da bir bölümünün ödeneceği dönemi saptarken, öğretmenlerin öğrencilerden uzun süre ayrı kalmalarının kaçınılmaz olduğu durumları göz önünde bulundurmaya gerekir.

7) Uluslar arası Çalışma Örgütü'nce analığın korunması konusunda saptanmış kuralların, özellikle 1952 tarihli Analığın Korunması Sözleşmesi'nin (gözden geçirilmiş) ve bu Tavsiye'nin 126.maddesinde belirtilen kuralların uygulanması yerinde olacaktır.

8) Çocuğu olan bayan öğretmenlerin, örneğin onlara çocuğun doğumundan sonra, istekleri üzerine, en çok bir yıl aylıksız ek izin almalarına olanak vererek ve onların işlerini (görevlerini) yitirmeksizin ve bütünüyle korunan işlerinden doğan tüm haklarını saklı tutarak, görevinde kalmaya özendirilmesi yerinde olur.

Öğretmen Değişimi

9) Yetkililer, ülkeler arasındaki mesleki ve kültürel değişimlerin ve yurt dışında öğretmen gezilerinin hem öğretim hem de öğretmenler için sunduğu yararları kabul etmelidirler; bu nitelikteki olanakları geliştirmeye çaba harcamalı ve öğretmenlerce yurt dışında kazanılan deneyimi göz önünde bulundurmalarıdır.

10) Bu değişimlerden yararlanan öğretmenler hiçbir ayırım gözetilmeksizin seçilmeli ve hiçbir siyasi görüşün temsilcisi olarak düşünülmemelidir.

11) Öğretmenlere, görevleri ve statüleri gerektiği gibi güvence altına alınarak, inceleme ve öğretim için yurt dışına gitmelerinde tüm kolaylıkların sağlanması yerinde olur.

12) Öğretmenler, yurt dışında edindikleri deneyimden meslektaşlarını yararlandırmaya özendirilmelidir.

Okul Binaları

13) Okul binaları güvenlik güvencesi vermeli, bütünüyle tasarlanışıyla hoş görünümlü (çekici) ve işlevsel biçimde düzenlenmiş olmalıdır. Binalar etkili bir öğretime ve özellikle kırsal bölgelerde, okul dışı toplulukla ilgili etkinliklere elverişli olmalıdır; dayanıklı maddelerden ve sağlık kurallarına göre yapılan okul binaları, değişik kullanımlara uygun, bakımı kolay ve ekonomik olmalıdır.

14) Yetkililer, öğrencilerin ve öğretim personelinin sağlık ve güvenliğini hiçbir tehlike altına sokmayacak biçimde, okul yerlerinin bakımına özen göstermelidirler.

15) Yeni okulların yapılması öngörüldüğü (planlandığı) zaman, öğretim mesleğinin yetkili temsilcilerine danışmak yerinde olacaktır. Varolan okullarda yeni binaların yapılması ya da binaların büyütülmesi öngörüldüğünde, ilgili kurumun (okulun) öğretim personeline danışmak yerinde olacaktır.

Kırsal ya da Uzak Bölgelerdeki Öğretmenlere Uygulanacak Özel Kurallar

16) 1- Kent merkezlerinden uzakta olan ve kamu yetkililerince böyle tanımlanan bölgelerde, tercihen ücretsiz ya da düşük bir kira karşılığında, uygun konutlar (lojmanlar) öğretmenlerin ve ailelerinin hizmetine sunulmalıdır.

2- Öğretmenlerin, olağan işlevleri dışında toplumsal etkinlikleri özendirilmesinin ve uyarılmasının istendiği ülkelerde, kalkınma programları öğretmenler için uygun lojmanlar öngörmelidirler.

17) 1- Uzak bölgelere atanma ya da yer değiştirme durumunda, öğretmenler kendileri ve aileleri için yolluk ve taşınma ödeneği almalıdırlar.

2- Böyle bir bölgede görevli olan öğretmenler, gerektiğinde, mesleki yeteneklerinin düzeyini korumalarına olanak vermek için özel seyahat kolaylıklarından yararlanmalıdırlar.

3- Uzak bir bölgede başka bir göreve gönderilen öğretmenlerin, özendirilmeleri amacıyla, evlerinin bulunduğu yere kadar, yılda bir kez, tatilleri dolayısıyla seyahat (yol) giderlerinin karşılanmasına hakkı olmalıdır.

18) Ne zaman ki öğretmenler özellikle güç yaşam koşullarına katlanmak zorundadırlar, buna karşılık, emekliliklerinin hesaplanması için göz önünde bulundurulması gereken özel tazminatlar almalıdırlar.

VIII. ÖĞRETMENLERİN AYLIKLARI

19) Öğretmenlerin durumunun (statüsünün) değerlendirilmesinde söz konusu olan değişik etkenler arasında, onlara verilen ücrete özel bir önem verilmelidir. Çünkü bugün dünyada doğrulanan (onaylanan) eğilimlere göre, öğretmenlere toplumda tanınan konum ya da onların görevine verilen önem (saygınlık) derecesi gibi öteki etkenlerin de, başka birçok benzer meslekte olduğu gibi, büyük ölçüde içinde buldukları ekonomik duruma bağlı olduğu yadsınamaz.

20) Öğretmenlerin Ücretleri:

a) Öğretmenlik işlevinin ve dolayısıyla bu işlevi yerine getirenlerin toplum için aldığı (taşıdığı) önem kadar, göreve girişinden başlayarak öğretmene düşen her tür sorumluluğa yakışır olmalıdır,

b) Benzer ya da eşdeğer nitelikler gerektiren öteki mesleklerde ödenen aylıklarla elverişli biçimde karşılaştırılabilirdir.

c) Öğretmenlere, kendileri ve aileleri için makul bir yaşam düzeyi ve bilgilerini geliştirerek ve kültürlerini zenginleştirerek, mesleki niteliklerini iyileştirme araçları (olanakları) sağlamalıdır,

d) Kimi konuların daha büyük bir deneyim ve daha yüksek (ileri) nitelikler gerektirdiği ve daha geniş sorumluluklar içerdiği olgusunu gözönünde bulundurmalıdır.

21) Öğretmenler kendi mesleki örgütleriyle tam anlaşarak oluşturulan aylık basamakları temeli üzerine ücretlendirilmelidirler. Nitelikli öğretmenler, hazırlık (deneme) süresinde ya da geçici olarak çalıştırıldıklarında, hiçbir durumda asil olarak atanmış öğretmenlerinkinden daha düşük bir oranda ücretlendirilmemelidir.

22) Öğretmen aylıklarının yapısı, farklı öğretmen grupları arasında kırgınlıklar doğurma tehlikesi taşıyan her tür haksızlığı ve her tür sapıklığı (anomalie) önleyecek biçimde düzenlenmelidir.

23) Yönetmelikle en çok ders saati belirlendiği zaman, düzenli hizmeti (ders saati) bu (üst) sınırı geçen öğretmen, önceden onaylanmış bir bareme göre ek ders ücreti almalıdır.

24) Aylık farklılıkları; nitelikler, kıdem ya da sorumluluk derecesi gibi nesnel ölçütlere dayanmalıdır; ancak en düşük aylık ile en yüksek aylık arasındaki fark, makul sınırlar içinde tutulmalıdır.

25) Mesleki ya da teknik bir öğretimle görevli olan ve üniversite derecesi (akademik ünvanı) olmayan kişilerin temel aylıklarını belirlemek için formasyon ve deneyimlerinin değeri gözönünde bulundurulmalıdır.

26) Öğretmenlerin aylıkları, yıllık bir dönem temeline dayanılarak hesaplanmalıdır.

27) 1- Tercihen her yıl, düzenli aralıklarla (yapılan) aylık artışları aracılığıyla, her kategori içinde bir yükselme öngörmek yerinde olacaktır.

2- Temel aylıkların en düşük ve en yüksek basamağı arasındaki ilerleme, on – onbeş yıllık bir dönemden daha çok (uzun) bir döneme yayılmamalıdır.

3- Öğretmenler, hazırlık ya da geçici olarak çalışılan dönemlerde yerine getirilen hizmetler için dönemsel artışlardan yararlanmalıdırlar.

28) 1- Öğretmenlerin aylık basamakları, yaşam pahalılığının artması, üretim artışından ileri gelen ulusal gelir düzeyinin yükselmesi ya da ücret ve aylıklardaki genel bir artış gibi etkenler göz önünde bulundurularak, belli aralıklarla (dönemsel olarak) yeniden gözden geçirilmelidir.

2- Aylıkların yaşam pahalılığına otomatik olarak endekslendiği oynak merdiven sisteminin bulunduğu bir yerde (ülkede), aylık göstergesi öğretmen örgütlerinin katılımıyla belirlenmeli ve her yaşam pahalılığı ödencesi (tazminatı), emekliliğin hesaplanmasında göz önünde bulundurulmuş ücretin ayrılmaz bir parçası olarak düşünülmelidir.

29) Yeteneğe (liyakata) göre (verilecek) hiç bir ücret sistemi, ilgili öğretmen örgütlerinin ön görüşü ve onayı alınmadan kararlaştırılmamalı ve uygulamaya konulmamalıdır.

IX. SOSYAL GÜVENLİK

Genel Hükümler

30) Hizmet ettikleri okul tipi ne olursa olsun tüm öğretmenler, sosyal güvenlik konusunda özdeş ya da benzer bir korumadan yararlanmalıdırlar. Bu koruma, eğer şimdiden düzenli bir biçimde eğitimde çalıştırılıyorsa, kendini pedagojik kariyere hazırlayan öğrencileri ve hazırlık dönemini gerçekleştiren (stajyer) öğretmenleri de kapsamalıdır.

31)

1- Sosyal güvenlik önlemleri, tıbbi yardımlar, hastalık, işsizlik ve yaşlılık yardımları, iş kazası ve meslek hastalıkları yardımları, aile yardımları ve analık, sakatlık ve sağ kalanlar (dul ve yetimler) yardımları ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1952 tarihli Sosyal Güvenlik (asgari norm) Sözleşmesi'nde belirtilen tüm risklere karşı öğretmenleri korumalıdır.

2- Öğretmenlerin sosyal güvenlik normları, en azından Uluslararası Çalışma Örgütü'nce kabul edilen (konuyla ilgili belgelerde, özellikle 1952 tarihli Sosyal Güvenlik (asgari norm) Sözleşmesi'nde öngörülenler kadar elverişli (lehte) olmalıdır.

3- Sosyal güvenlik yardımları öğretmenlere hak olarak (hukuken) tanınmalıdır.

32) Sosyal güvenlik konusunda öğretmenlerin korunması, 128'den 140'a kadar olan aşağıdaki maddelerde belirtildiği gibi, onların özel çalışma koşullarını göz önünde bulundurmalıdır.

Tıbbi Bakım

33) Sağlık hizmetlerinin olmadığı bölgelerde, öğretmenler gerekli (uygun) tıbbi bakım (muayene ve tedavi) için yer değiştirmek zorunda kaldıkları zaman, onların yol giderleri karşılanmalıdır.

Hastalık Yardımları

34) 1- Hastalık yardımları, kazancın (gelirin) kesilmesi sonucu doğuran tüm çalışma gücünden yoksunluk süresince ödenmelidir.

2- Hastalık yardımları kazancın kesildiği ilk günden başlayarak ödenmelidir.

3- Hastalık yardımlarının süresi sınırlı olduğu zaman, öğretmenlerin öğrencilerden ayrı kalmalarının gerektiği durumlar için süre uzatmaları öngörülmelidir.

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

35) Öğretmenler, yalnızca okul içindeki hizmet saatlerinde değil, aynı zamanda okul dışında düzenlenen eğitim etkinlikleri sırasında ortaya çıkan kazaların sonuçlarına karşı da korunmalıdırlar.

36) Çocuklarda sık sık görülen kimi bulaşıcı hastalıklar, öğrencileri yüzünden bulaşıcılıkla (salgınla) karşı karşıya olan öğretmenlere geçtiği zaman, meslek hastalığı olarak düşünölmelidir.

Yaşlılık Yardımları

37) Bir öğretmen aynı ölkede başka bir eğitim makamının yetkisine giren bir göreve atandığı zaman, emeklilik konusunda önceki hizmetlerinden yararlanma hakkını korumalıdır.

38) Ulusal düzenlemeleri göz önünde bulundurarak ve gereğince gözlemlenen öğretmen açığı durumunda, emeklilik hakkını kazanmış olarak görevlerini yerine getirmeyi sürdüren öğretmenlerce gerçekleştirilen hizmet yılları ya emekli aylığının hesaplanmasında göz önünde bulundurulmalı, ya da öğretmenlerin, uygun organlar sayesinde, ek emeklilik elde etmesine olanak vermelidir.

39) Yaşlılık yardımları, kariyer sonu kazancına göre ve öğretmenin yeterli bir yaşam düzeyini korumasına olanak verecek biçimde saptanmalıdır.

Sakatlık Yardımları

Fiziksel ya da zihinsel bir iş göremezlik (yetersizlik) sonucu etkinliğe (işine) ara vermek zorunda kalan öğretmenlere sakatlık yardımı ödenmelidir. İş göremezlik

6) durumu, uzun süreli bir hastalık yardımı ya da başka ödenceler için bir hak doğurmuyorsa, emeklilik tanınması öngörölmelidir.

7) Kısmi iş göremezlik durumunda, yani öğretmenin görevini yarım zamanlı olarak yerine getirebilecek güçte olduğu durumda, ilgili kısmi sakatlık yardımına hak kazanmalıdır.

8) 1- Sakatlık yardımları, öğretmenin yeterli bir yaşam düzeyini korumasına olanak verecek biçimde, alınan son kazanca göre saptanmalıdır.

2- İş göremezlik durumuna düşmüş olan öğretmenler, eski durumuna gelmek (iyileşmek) ya da hiç olmazsa, sağlık durumlarını düzeltmek için tıbbi bakımdan ve (buna) bağlı ek yardımlardan

yararlanmalıdırlar. Bu durumdaki öğretmenler, buna olanak bulunan her durumda (seferde) onları yeniden önceki çalışmalarına başlamak için, yeniden uyum hizmetlerinden de yararlanabilmelidirler.

Sağ Kalanlara Yardımlar

9) Sağ kalanlara (dul ve yetimlere) yardım sağlama koşulları ve yardım tutarı, yardımlardan yararlananların yeterli bir yaşam düzeyini korumasına ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının esenlik ve eğitimini sağlamasına olanak vermelidir.

Öğretmenleri Sosyal Güvenlikten Yararlandırma Araçları (Yolları)

10) 1- Öğretmenlerin sosyal güvenlik konusunda korunması, elverdiğince, duruma göre, kamu kesimine ya da özel kesime uygulanabilen genel bir sistem aracılığıyla sağlanmalıdır.

2- Karşılacak bir ya da bir çok tehlike için genel bir sistem olmadığı zaman, statü (tüzük, yönetmelik) temeline dayalı olarak ya da başka bir biçimde, öğretmenler için özel bir sistem oluşturulması uygun olacaktır.

3- Genel bir sistemle sağlanan koruma düzeyinin bu Tavsiye’de öngörülen düzeyden (daha) düşük olduğu yerde (durumda) ek yardım sistemleri sayesinde bu farkın kapatılması uygun olacaktır.

11) Öğretmen örgütlerinin, fonların plasmanının da kapsamak üzere, özel ya da ek sosyal güvenlik sistemlerinin yönetimine ortak edilmesi (katılması) olanağının incelenmesi uygun olacaktır.

X. ÖĞRETMEN AÇIĞI

12) 1- Ciddi (ağır) bir hizmete alma bunalımına çare bulmak için alınan her türlü önlemin, oluşturulmuş ya da oluşturulacak mesleki normlara hiçbir biçimde aykırı olmayan ya da onlara zarar vermeyen ve öğrencilerin öğrenimine zarar verme tehlikesini asgariye indirgeyen olağanüstü (istisnai) bir önlem biçiminde düşünülmesi gerektiğini ilke olarak koymak gerekir.

2- Öğretim personeli açığını gidermeye yönelik kimi geçici çareler (öğrenci sayısı aşırı [fazla] olan sınıflar ya da öğretmenlerden istenen ders saatlerinin makul olmayan artışı gibi), öğretimin amaç ve hedefleriyle bağdaşmadığından ve öğrencilere zararlı olduğundan, yetkili makamlar, ivedilikle bu geçici çarelere başvuruyu yararsız kılmalı ve buna son vermelidir.

13) Gereksinmelerin ivediliğinin öğretmenler için hızlandırılmış bir yetiştirmeye başvurmayı zorunlu kılabilirdiği gelişmekte olan ülkelerde, aynı zamanda, öğretimin bütününe yönlendirmek ve yönetmek için gerekli tüm yetkiye (yeteneğe) sahip olan bir öğretim kadrosundan yararlanacak biçimde, eksiksiz (tam) bir yetiştirmeyi de örgütlemek gerekir.

14) 1- Hızlandırılmış yetiştirme programlarını izlemeye kabul edilen öğrenciler, olağan tipte bir hazırlık (eğitim ve öğretimi) alması gereken öğrencilerin ki ile aynı ölçütlere göre ya da hatta, daha sonra eğitim ve öğretimlerini tamamlayacak durumda, olmaları için, daha ağır (ciddi) ölçütlere göre seçilmelidirler.

2- Hızlandırılmış bir eğitim ve öğretim gören öğretmenlere hizmet içinde niteliklerini tamamlama olanağı sağlamak için, tam aylıklı ek inceleme izinlerini de kapsamak üzere, özel kurallar ve kolaylıklar öngörülmelidir.

15) 1- Nitelsiz personel, olanaklar ölçüsünde, tam olarak nitelikli öğretmenlerce yönetilmeli ve sıkı sıkıya denetlenmelidir.

2- Görevlerini yerine getirmeyi sürdürebilmeleri için, ilgililer gerekli nitelikleri kazanmaktan ya da daha önce kazandıkları nitelikleri tamamlamaktan sorumlu olmalıdırlar.

16) Yetkililer, öğretmenlerin toplumsal ve ekonomik durumlarının, yaşam ve çalışma koşullarının, istihdam koşullarının ve kariyer perspektiflerinin iyileştirilmesinin, yetkili (bilgili) ve deneyimli öğretmen açığına çare bulmanın ve öğretim mesleğine, çok sayıda tam olarak nitelikli kişileri çekmenin ve onları bu meslekte tutmanın en iyi aracını oluşturduğunu kabul etmelidirler.

XI. SON KURAL

17) Öğretmenler kimi alanlarda, bu Tavsiye kurallarında belirtilenden daha elverişli bir statüden yararlandıkları zaman, bu kurallar hiçbir durumda daha önce tanınmış yararlılardan vazgeçmek için (bir neden olarak) ileri sürülmemelidir.