



Avrupa Komisyonu

# Avrupa'da Öğretmenler ve Okul Liderlerine İlişkin Temel Veriler

*2013 Baskısı*



**Eurydice Report**

Education  
and Training





# Avrupa'da Öğretmenler ve Okul Liderlerine İlişkin Temel Veriler

2013 Baskısı

**Eurydice Raporu**

Bu belge Eğitim, Görsel-İşitsel ve Kültür İdari Ajansı tarafından yayınlanmıştır.  
(EACEA, Eurydice ve Politika Desteği).

**Belgeyi lütfen şu şekilde alıntılınız:**

European Commission/EACEA/Eurydice, 2013. *Key Data on Teachers and School Leaders in Avrupa. 2013 Edition. Eurydice Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

ISBN 978-92-9201-525-1

doi:10.2797/55797

Belgeye (<http://eacea.ec.europa.eu/egitim/eurydice>)  
internet adresinden de erişilebilir.

Bu belge Mart 2013'te tamamlanmıştır.

© Eğitim, Görsel-İşitsel ve Kültür İdari Ajansı, 2013.

Bu yayının içeriği, belgenin basım tarihini takiben 'Eurydice Ağı'na atıfta bulunmak şartıyla, ticari amaç olmaksızın kısmen çoğaltılabilir.

Belgenin tümünü çoğaltma istekleri EACEA Eurydice ve Politika Desteği'ne ulaştırılmalıdır.

Education, Audiovisual and Culture Executive Agency  
Eurydice and Policy Support  
Avenue du Bourget 1 (BOU 2)  
B-1140 Brussels  
Tel. +32 2 299 50 58  
Faks +32 2 292 19 71  
E-posta: [eacea-eurydice@ec.europa.eu](mailto:eacea-eurydice@ec.europa.eu)  
Websitesi: <http://eacea.ec.europa.eu/egitim/eurydice/>

## ÖNSÖZ

---



Kaliteli bir eğitim sağlama ihtiyacı Eğitim ve Öğretim Stratejik Çerçevesinin (ET 2020') temel hedeflerinden biri olmuştur. Bu çerçeve yeterli başlangıç öğretmen eğitimi, öğretmen ve eğitimci

için sürekli mesleki gelişim sağlamanın ve öğretmenliği çekici bir kariyer seçeneği haline getirmenin önemini vurgular.

Avrupa 2020 Stratejisini (1) desteklemek için eğitim ve öğretime yatırımla ilgili Mart 2013 Konsey kararları öğretmenlik mesleği profilinin gözden geçirilip, güçlendirilmesine odaklanır; örneğin etkili başlangıç öğretmen eğitimi ya da istihdam sağlayarak, öğretmen eğitimi, erken kariyer desteği ve yeterlilik-bazlı sürekli mesleki gelişim için yeterli ve tutarlı sistemler sunarak.

Bu politika bağlamında, Eurydice yayını olan ve 62 göstereyi kapsayan 32 Avrupa ülkesinde öğretmenlik mesleğine ilişkin kapsamlı veriler içeren *Avrupa'da Öğretmenler ve Okul Liderlerine İlişkin Temel Veriler*' in ilk baskısını sunmaktan mutluluk duyuyorum. Bu yayın, kurumsal özellikler ve öğretmenlerle okul yöneticilerinin istihdamı ve çalışma koşullarını da içeren başlangıç ve sürekli öğretmen eğitiminin çeşitli yönlerine ilişkin önemli bilgiler sağlamaktadır.

*Avrupa'da Öğretmenler ve Okul Liderlerine İlişkin Temel Veriler* Avrupa çapında ve ulusal çapta öğretmenlerin ve okul liderlerinin istihdamı, mesleki gelişimi ve çalışma koşullarına dair süregelen tartışmalara büyük katkıda bulunmaktadır. Bu rapor, Eurydice ağı, Eurostat, TALIS, TIMSS ve PISA uluslararası araştırmaları aracılığıyla toplanan verilerle, Avrupa'da öğretmenlik mesleğine ilişkin temel konuları geniş çapta ele alan karşılaştırmalı ve standartlaşmış nicel ve nitel göstergeler sunmaktadır.

*Avrupa'da Öğretmenler ve Okul Liderlerine İlişkin Temel Veriler* raporunu bu alandaki tüm uygulayıcılara ve politika yapıcılara tavsiye ediyorum. Bu yayının Avrupa ülkelerinde öğretmenlik mesleği ile ilgili politika yapmaktan sorumlu kişilere çok faydalı olacağından eminim.

Veroulla Vassiliou  
Eğitim, Kültür, Çokdillilik ve Gençlik'ten  
Sorumlu Komisyon üyesi



## İÇİNDEKİLER

---

Önsöz	3
Şekiller Tablosu	7
Giriş	11
Temel Bulgular	15
Kodlar, Kısaltmalar ve Akronimler	22

---

Bölüm A: Başlangıç Öğretmen Eğitimi ve Yeni Başlayan Öğretmenlere Destek	23
Bölüm B: İstihdam, İşverenler ve Sözleşmeler	43
Bölüm C: Sürekli Mesleki Gelişim ve Hareketlilik	57
Bölüm D: Çalışma Koşulları ve Maaşlar	69
Bölüm E: Öğretmenlerin Özerklik ve Yükümlülük Seviyeleri	103
Bölüm F: Okul Liderleri	111

---

Sözlük, İstatistiki Veri tabanı ve Kaynakça	129
Teşekkür	137





## ŞEKİLLER TABLOSU

Şekil A1:	Okul öncesi , ilk ve ortaöğretim için başlangıç öğretmen eğitimi yapısı (ISCED 0, 1, 2 ve 3), 2011/12	24
Şekil A2a:	Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin başlangıç eğitiminin seviyesi ve asgari süresi ile Mesleki eğitimde geçirilen sürenin asgari oranı, 2011/12	26
Şekil A2b:	Ortaöğretim ve lise öğretmenleri için başlangıç öğretmen eğitiminin seviyesi ve asgari süresi ve mesleki eğitimde geçirilen sürenin asgari oranı, 2011/12	28
Şekil A3:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin (ISCED 0, 1, 2 ve 3) başlangıç eğitiminde sınıf için yerleştirilmesinin saat olarak asgari süresi, 2011/12	29
Şekil A4:	Eğitim araştırmaları bilgi ve uygulaması konusunda okul öncesi, ilk ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmen adaylarının eğitimi kuralları, 2011/12	30
Şekil A5:	Başlangıç öğretmen eğitimine giriş seçme yöntem/kriterleri. Okul öncesi, ilk ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3), 2011/12	32
Şekil A6:	Öğretmenlik için alternatif yollar. Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3), 2011/12	34
Şekil A7:	Okul öncesi, ilk ve ortaöğretim(ISCED 0, 1, 2 ve 3), öğretmenleri için yeterlilikler çerçevesi biçimleri, 2011/12	36
Şekil A8:	Okul öncesi, ilk ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerini hazırlayan eğitimler için yeterlilik koşulları, 2011/12	37
Şekil A9:	Okul öncesi, ilk ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) seviyesinde başlangıç öğretmen eğitiminin dış kalite garantisinden sorumlu birimler, 2011/12	38
Şekil A10:	Okul öncesi, ilk ve ortaöğretim öğretmenleri (ISCED 0, 1, 2 ve 3) için ulusal adaylık programları , 2011/12	40
Şekil A11:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) mesleğe yeni başlayan öğretmenlere yönelik destek türleri , 2011/12	41
Şekil B1:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde öğretmen arz ve talebindeki dengeyi denetleyecek tedbirler (ISCED 0, 1, 2 ve 3), 2011/12	43
Şekil B2:	Okul yöneticilerinin bildirdiğine göre dördüncü sınıf öğrencilerinin okullarının verdiği eğitim kapasitesinin matematik ve fen bilgisi öğretmen açığı ya da yetersizliğinden etkilenme oranı, 2011	45
Şekil B3:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) temel öğretmen istihdamı yöntemleri, 2011/12	47
Şekil B4:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmen işe alımından sorumlu idari kademe/ birim, 2011/12	48
Şekil B5:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmen istihdam çeşitleri , 2011/12	50
Şekil B6:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) mesleğe yeni başlayan öğretmenler için deneme sürecinin süresi (ay), 2011/12	51
Şekil B7:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3) sabit ya da kısa dönem sözleşmelerle ilgili düzenlemeler, 2011/12	52

Şekil B8:	ISCED 2 öğretmenlerinin istihdam statüsü, 2008	53
Şekil B9:	10 yılı aşkın süredir öğretmenlik deneyimi olup sabit dönem sözleşmesine sahip ISCED 2 öğretmenlerinin oranı , 2008	54
Şekil B10:	ISCED 2 öğretmenlerinin aynı okulda çalışma süreleri, 2008	55
Şekil B11:	Düşük performanstan dolayı okullarındaki öğretmenlerin işten çıkarılacağı düşüncesine katılan ya da kesinlikle katılan ISCED 2 öğretmenlerinin oranı, 2008	56
Şekil C1:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde öğretmenler (ISCED 0, 1, 2 ve 3) için sürekli mesleki gelişimin statüsü, 2011/12	57
Şekil C2:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri için okul seviyesinde SMG planı statüsü (ISCED 0, 1, 2 ve 3), 2011/12	58
Şekil C3:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin SMG'si için gelişim ihtiyaçları/ eğitim planını tanımlayan karar verici seviyeler (ISCED 0, 1, 2 ve 3), 2011/12	59
Şekil C4:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerinin SMG katılımını destekleyen teşvikler SMG, 2011/12	61
Şekil C5:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerin SMG'ye erişimine yardım için maddi destek , 2011/12	63
Şekil C6:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerinin SMG'lerinin kalitesini akredite etme ve/ya denetlemeden sorumlu kurullar, 2011/12	64
Şekil C7:	Okul yöneticilerinin okullarındaki öğretmenlerin pedagojik hazırlığının olmamasının okuldaki eğitimi 'biraz' ya da 'çok' engellediğini düşünen ISCED 2 öğretmenlerinin oranı, 2008	66
Şekil C8:	Öğretmenler (ISCED 0, 1, 2 ve 3) için ulus ötesi öğrenme hareketliliği planının varlığı, 2011/12	67
Şekil D1:	İlk ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3), kamu ve özel sektör bir arada öğrenci öğretmen oranı, 2010	69
Şekil D2:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) genel öğrenme zorluğu çeken öğrencilere yardım etmek için öğretmenlere destek olarak yönetmelikte yer alan mesleki uzman sağlanması, 2011/12	71
Şekil D3:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenleri için destek tedbirleri 2011/12	73
Şekil D4:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerin çalışma sürelerinin resmi tanımları, 2011/12	74
Şekil D5a:	Tam zamanlı okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim(ISCED 0, 1, 2 ve 3), öğretmenlerinin saat bazında haftalık işgüçlerinin resmi tanımları, 2011/12	75
Şekil D5a:	Tam zamanlı okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim(ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerinin saat bazında haftalık işgüçlerinin resmi tanımları, 2011/12	76
Şekil D5b:	Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenleri için hizmet süresine bağlı ders verme saatinde azalma, 2011/12	78
Şekil D6:	GSMH'ya göre devlet okullarındaki(ISCED 1, 2 ve 3) tam zamanlı ve kalifiye öğretmenlerin asgari ve en yüksek yıllık maaşları, 2011/12	79

Şekil D7: İlköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3), maaş artışı ile en yüksek maaş almak için çalışılması gereken yıl arasındaki ilişki, 2011/12	81
Şekil D8: Kamu sektöründe okul öncesinden liseye kadar (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerin maaşlarını belirleyen karar verme seviyeleri, 2011/12	83
Şekil D9: Devlet okullarındaki (ISCED 1, 2 ve 3) tam zamanlı ve kalifiye öğretmenlerin PPS EUR bazında yıllık brüt maaşları ve ortalama gerçek brüt maaşları, 2011/12	85
Şekil D10: Devlet okullarındaki (ISCED 1, 2 ve 3) öğretmenler için maaş ödenekleri ve tamamlayıcı ödemeler ve karar-verme seviyeleri, 2011/12	87
Şekil D11: Kamu ve özel sektör birlikte ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin (ISCED 1, 2 ve 3) toplam aktif nüfusta oranı, 2010	89
Şekil D12: Kamu ve özel sektör birlikte ilk ve ortaöğretimde kadın öğretmenlerin (ISCED 1, 2 ve 3) oranı, 2010	90
Şekil D13: Kamu ve özel sektörde ilköğretim (ISCED 1) ve ortaöğretim (ISCED 2 ve 3) öğretmenlerinin yaşa göre gruplanması, 2010	91
Şekil D14: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerinin emeklilik yaşı, 2011/12	93
Şekil D15: İlk ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3) emekliliğe yakın yaş grubundaki öğretmenlerin oranı, 2010	95
Şekil D16: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerin bireysel olarak değerlendirilmesi için sorumluluklar, 2011/12	98
Şekil D17: Okullarının öğretmen değerlendirmesi ise belli uygulamalar yürüttüğü 4. sınıfların (ve 8. sınıf) oranı, 2011	100
Şekil D18: Okul müdürlerinin öğretmen devamsızlığının eğitimi 'biraz' ya da 'çok' etkilediğini söyleyen ISCED 2 öğretmenlerinin oranı, 2008	102
Şekil E1: İlk ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3) ders verme ve insan kaynakları konularında karar vericiler, 2011/12	104
Şekil E2: 15 yaşındaki öğrencilerin okuduğu okullardaki öğretmen gruplarının (örn. Personel birlikleri, müfredat komitesi, sendika) personel, bütçe, eğitim içeriği ve değerlendirme uygulamalarında karar vermede doğrudan etkisi oranı, 2009	106
Şekil E3: İlk ve ortaöğretimdeki (ISCED 1, 2 ve 3) öğrencilerin ulusal testlerinde öğretmenlerin rolü, 2011/12	108
Şekil E4: İlk ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3) öğretmenlerin sınıfta kalma sürecine katılımı, 2011/12	109
Şekil F1: Okul öncesinden liseye kadar (ISCED 0, 1, 2 ve 3), okul yöneticisi olmak için resmi olarak gerekli mesleki deneyim ve yöneticilik eğitimi, 2011/12	112
Şekil F2: Okul öncesinden liseye kadar (ISCED 0, 1, 2 ve 3) okul yöneticisi olmak için gerekli öğretmenlik deneyimi asgari yılı, 2011/12	113
Şekil F3: Okul öncesinden liseye (ISCED 0, 1, 2 ve 3) okul liderliği için belli akademi ve/ya eğitim programları, 2011/12	115

Şekil F4: Okul öncesinden liseye (ISCED 0, 1, 2 ve 3) okul yöneticisi işe alım yöntemleri, 2011/12	116
Şekil F5: Okul öncesinden liseye (ISCED 0, 1, 2 ve 3) üst düzey eğitim yetkililerince desteklenen dağıtılmış okul liderliği biçimleri, 2011/12	118
Şekil F6: Okul yöneticilerinin bir dizi faaliyette 'hiç/çok az', 'biraz' ya da 'çok fazla' zaman harcadıklarını ifade ettikleri 4. (ve 8. ) sınıf öğrencilerinin oranı, 2011	120
Şekil F7: Okullarındaki yöneticilerinin son okul yılında bazı yönetim faaliyetlerinin sıklığını ifade ettikleri 15 yaşındaki öğrencilerin oranı, 2009	122
Şekil F8: Kamu ve özel sektörde ilk ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3) çalışan kadın okul yöneticilerinin oranı, 2010	123
Şekil F9: PPS EUR bazında okul öncesinden liseye (ISCED 0, 1, 2 ve 3) okul yöneticilerinin en düşük ve en yüksek yıllık maaşları 2011/12	125
Şekil F10: Okul öncesinden liseye (ISCED 0, 1, 2 ve 3) okul yöneticileri için sürekli mesleki gelişim statüsü, 2011/12	128

## GİRİŞ

---

Kaliteli eğitim sağlama ihtiyacı Eğitim ve Öğretim Stratejik Çerçevesinin (ET 2020') temel hedeflerinden biri olmuştur. Bu çerçeve, yeterli başlangıç öğretmen eğitimi, öğretmen ve eğitimler için sürekli mesleki gelişim sağlamanın ve öğretmenliği çekici bir kariyer seçeneği haline getirmenin önemini vurgulamaktadır.

*Avrupa'da Öğretmenler ve Okul Liderlerine İlişkin Temel Veriler*'in ilk baskısı 62 göstere içerir. Bu rapor Avrupa eğitim sistemlerine dair istatistiki ve nitel bilgileri bir araya getiren Temel Veriler serisinin bir parçasıdır.

Eurydice Ağı'ndaki *Eğitimde Temel Veriler* (genel cilt) öğretmenlerle ilgili ayrı bölümleri olan tematik çalışmalar çerçevesinde öğretmenlerle ilgili bilgi toplayan uzun soluklu bir geleneğe sahiptir.

### Yapı ve İçerik

Bu rapor altı ana başlık altında toplanmıştır: *Yeni Öğretmenler İçin Başlangıç Öğretmen Eğitimi ve Desteği; İstihdam, İşverenler ve Sözleşme; Sürekli Mesleki Gelişim ve Hareketlilik; Çalışma Koşulları ve Maaşlar; Öğretmenler ve Okul Liderlerinin Özerklik ve Yükümlülük Seviyeleri.*

Bu rapor, okul öncesi (ISCED 0), ilköğretim (ISCED 1) ve ortaöğretim (ISCED 2-3) öğretmenlerini kapsar. Ancak, bazı göstergeler için okul öncesi öğretmenlerine ilişkin bilgi edinilememiştir. Kamu sektörü eğitim kurumları çoğu göstergenin temel odağıdır (hibe destekli özel okulların çoğunlukta olduğu ve bu okullara dair bilgilerin entegre edildiği Belçika, Hollanda ve İrlanda dışında). Bazı istatistiki göstergelerde tüm ülkeler için hem kamu hem özel (hibe destekli ya da bağımsız) kurumlara dair bilgi verilmektedir.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından yürütülen TALIS 2008 ve PISA 2009 uluslararası araştırmaları ile Uluslararası Eğitimde Başarı Değerlendirmesi Birliğinin (IEA) TIMSS 2011 araştırmasının bağlamsal anketlerinden alınan verilerle nitel ve nicel veriler artırılmaktadır. Bu göstergeler okullarda ve sınıflardaki uygulamaların resmini çizdiği için Eurydice ve Eurostat materyallerine faydalı birer ek oluşturmaktadırlar.

### Kaynaklar ve Kapsam

Bu raporda beş ana bilgi kaynağından yararlanılmıştır; Eurydice Ağı, Eurostat verileri ve TALIS 2008, PISA 2009 ve TIMSS 2011 uluslararası araştırmalardaki bağlamsal anketlerden edinilen veriler.

*Avrupa'da Öğretmenler ve Okul Liderlerine İlişkin Temel Veriler* raporu 32 Avrupa ülkesini kapsar (37 eğitim sistemi); Avrupa Birliği'nin Yaşamboyu Öğrenme programı (2007-2013) kapsamındaki Eurydice Ağındaki tüm ülkeler (Sırbistan ve İsviçre dışındaki). Eurostat, TALIS, PISA ve TIMSS verileri ise Yaşamboyu Öğrenme programı dahilindeki ülkeleri kapsar.

### **Eurydice bilgi toplama**

Eurydice göstergeleri yasalar, ulusal yönetmelikler ve diğer resmi eğitim belgelerinden edinilen bilgiyi sunar. Bu bilgiler Eurydice Ağının Ulusal Birimlerince ortak tanımlar çerçevesinde toplanır. İncelenen konunun yerel yetkililer ya da bireysel kurumların sorumluluğu olduğu ve merkezi seviyede düzenlenmediği durumlar şekillerde açıkça ifade edilmektedir.

Genelde bu bilgi niteldir. Bazı göstergeler niceldir (öğretmenlerin emeklilik yaşı, çalışma süreleri ve maaşları).

### **Eurostat tarafından toplanan istatistiki veri toplama**

Bu rapordaki tüm bilgiler (Şekil D1, D11, D12, D13, D15 ve F8) Eurostat veri tabanından Temmuz 2012'de alınmıştır ve referans yılı 2010'dur.

Eurostat istatistiki verilerine şu linkten erişebilirsiniz:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/egitim/data/database>

Ortak UOE (UNESCO/OECD/EUROSTAT) anketleri yıllık bazda idari kaynakları kullanan eğitim sistemlerinin temel yönlerine dair uluslararası karşılaştırmalı veri toplamak için üç örgüt tarafından kullanılır.

PISA 2009, TALIS 2008 ve TIMSS 2011 açıklamaları için raporun sonundaki sözlüğe bakınız.

### **Yöntem**

Anketler Eğitim, İşitsel-Görsel ve Kültür Yürütüme Ajansı (EACEA) bünyesindeki Eurydice Birimi ile Ağ'daki Ulusal Birimler tarafından hazırlanmıştır. EACEA bünyesindeki Eurydice birimi TALIS 2008, PISA 2009 ve TIMSS 2011 araştırmalarındaki bağlamsal anketlerin bulgularını da incelemektedir.

Rapordaki tüm analitik ve konuya dayalı nicel ve nitel verinin taslağı EACEA bünyesindeki Eurydice Birimi tarafından çıkarılmıştır. Eurydice Ağı, raporun tümünün içeriğini kontrol etme işini üstlenmiştir.

Öğretmen ve okul yöneticilerinin maaşlarına dair altı gösterge Ekim 2012'de Eurydice websitesinde yayınlanan *Avrupa'da Öğretmen ve Okul Yöneticileri Maaşları* belgesinden alınmıştır. Bu göstergeler için yeni veri toplanmamıştır. Mali krizin öğretmen ve okul yöneticisi maaşlarındaki etkisiyle ilgili daha ayrıntılı bilgi şu belgede bulunabilir: *Avrupa'da Eğitimin Finansmanı 2000-2012: Ekonomik Krizin Etkisi*.

EACEA bünyesindeki Eurydice Birimi raporun son halinin yayınlanması ve görünümünden sorumludur. Ayrıca, harita, diyagram ve diğer grafik materyallerin hazırlanmasını yüklenmiştir. Son olarak da, EACEA bünyesindeki Eurydice Birimi raporun başında yer alan 'Temel Bulgular' başlıklı özetten de sorumludur.

### **İçeriğin Sunumu**

Her nicel göstergeyle ilgili değerler ilgili tablodaki diyagramın altında gösterilmiştir. Her şeklin altında Açıklayıcı not ve ülkeye özgü notlar yer almaktadır. Açıklayıcı not, şeklin ve göstergenin ilgili terminolojinin detaylarını ve kavramsal açılarını ele alır. Ülkeye özgü notlar ise bazı ülkeler için verilerin ve şekillerin doğru anlaşılıp yorumlanması için göz önünde bulundurulması gereken bilgileri içerir.

Ülkelerin isim kodları, istatistiki kodlar ve kısaltmalarla akronimler raporun başında açıklanmıştır. Terimler sözlüğü ve kullanılan istatistiki araçlar raporun sonunda yer almaktadır.

Rapordaki şekillerin listesi de kaynakları ve ilgili eğitim seviyeleri (ISCED 0, ISCED 1-3) belirtilerek raporun sonunda verilmiştir.

*Avrupa'da Öğretmenler ve Okul Liderlerine İlişkin Temel Veriler* raporunun bu versiyonuna Eurydice web sitesinde elektronik formatta erişilebilir.

Bu kolektif çalışmaya katkı sağlayanların hepsi rapor sonunda belirtilmiştir.





## TEMEL BULGULAR

---

*Avrupa'da Öğretmenler ve Okul Liderlerine İlişkin Temel Veriler* in ilk baskısındaki göstergeler öğretmenlik mesleği ve okul liderliğiyle ilgili bir dizi konuyu ele almaktadır. Rapor bir öğretmenin başlangıç eğitiminden emekliliğe kadar uzanan kariyerindeki farklı aşamalara yer vermektedir.

Göstergeler öğretmenlik yeterliliği elde etmek için alternatif yolları da içeren öğretmen olma yapı ve yollarını ifade eder. Ayrıca, nihai yeterlilik için gerekli olan başlangıç öğretmen eğitiminin temel modellerini, bunların sürelerini ve ne kadar mesleki eğitim gerektirdiğini gösteren bir resim sunar. Yeni işe başlayan öğretmenlere mesleğin ilk yıllarında sağlanan destek de ele alınan temel konulardan biridir.

Raporda öğretmen istihdamı ve işe alımındaki temel prosedürler, sözleşmeli çalışma durumu ve yeterli sayıda öğretmen sağlamak için gerekli tedbirlerin planlanması ve politikalar oluşturulması da incelenir. Sürekli mesleki gelişim de okul çapında katılım, teşvikler ve planlama koşulları ile öğretmenler için uluslar ötesi hareketlilik konularını içerir.

Hizmetle ilgili çalışma süresi, öğretmenlere verilen destek, öğretmen geribildirimi, maaşlar, ek ödenekler ve emeklilik yaşları gibi koşullar da ele alınmaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlik mesleği öğretmen-öğrenci oranı, cinsiyet ve yaş açısından da incelenmektedir. Öğretmenlerin okul hayatının belli alanlarında karar verici olarak rollerine de dikkat çekilmektedir.

Okul liderliği ile okul yöneticiliği pozisyonuna gelme koşulları, başlangıç ve hizmet içi eğitim şartları, işe alım prosedürleri, maaşlar, paylaşılmış liderlik ve okul yöneticilerinin faaliyetleri konuları ele alınarak incelenecektir.

### **Başlangıç öğretmen eğitimi:**

#### **Asgari yeterlilik olarak 4 yıllık lisans derecesine yönelik eğilim**

- 2012'de, Avrupa çapında, öğretmen olmak için gerekli yeterlilik lise öğretmenliği için yüksek lisans derecesi gerektiren bazı ülkeler dışında lisans derecesine sahip olmaktadır. Bu programlar genelde dört ya da beş yıl sürer. Sadece Çek Cumhuriyeti, Almanya, Avusturya, Malta ve Slovakya'da okul öncesi öğretmenleri (ya da bu seviyede çalışan yeterlilik sahibi eğitimciler) yükseköğretime tabi olmazlar, fakat bunun yerine lise ya da lise sonrası seviyede yeterliliğe sahiptirler (bkz Şekil A2). Öğretmenlik yeterliliği kazanmak için alternatif yollar, örneğin kariyer değiştirmek isteyenler için istihdam bazlı kısa programlar Avrupa'da çok yaygın değildir (bkz Şekil A6).
- Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenliği programları içinde, bazı mesleki öğretmen eğitimleri (teorik ve uygulamaları bölümleri olan) birçok ülkede tüm ders yükünün yaklaşık üçte birini oluşturmaktadır. Liselerde öğretmenlik için hazırlık programları daha az mesleki eğitim içerirler (bkz Şekil A2). Okullardaki uygulamalı eğitim ülke çapında çok fazla değişiklik göstermektedir, fakat yine de okul öncesi ve ilköğretim öğretmenliği için gerekli eğitim lise öğretmenliği eğitiminden daha uzundur (bkz Şekil A3). Ülkelerin çoğunda genel merkezi kurallar, başlangıç öğretmen eğitimi programlarının eğitim araştırmalarına ilişkin öğrencilerin bilgi ve becerilerini geliştirmesi gerektiğini belirtir. Bu tavsiyeler hem lisans hem de yüksek lisans seviyesindeki eğitim programlarında geçerlidir (bkz Şekil A4).

### **Başlangıç öğretmen eğitimine giriş için belli bazı gereklilikler yaygın değildir**

- Başlangıç öğretmen eğitimine giriş, öğretmen eğitimi için belli bazı seçim kriterlerinden ziyade yükseköğretim genel giriş gerekliliklerine göre yapılandırılmış görünmektedir (bkz Şekil A5). Avrupa ülkelerinin sadece üçte birinde yürürlükte olan belli seçim yöntemleri vardır. Adayın motivasyonuna ilişkin yetenek testi ya da mülakatlar birçok ülkede uygulanmamaktadır.

### **Eğitmen yeterlilikleri diğer akademik personelin yeterliliklerinden farklı değildir**

- Eğitmenlerin çeşitli profilleri vardır, fakat çoğu ülkede yükseköğretimdeki eğitmenler için öngörülen gereklilikler diğer akademik personellerinkilerle aynıdır (bkz Şekil A8). Avrupa ülkelerinin yarısında, eğitmenlerin öğretmenlik yeterliliklerinin olması gereklidir. Ancak, bu koşul bazı durumlarda öğrencinin hazırlandığı eğitim seviyesine göre değişiklik gösterebilir. Daha belirgin kurallar bazı ülkelerde okullardaki gözetmen/ danışman öğretmenler için mevcuttur.

### **Yeni öğretmenlere danışmanlık önem kazanmaktadır**

- Öğretmenler kariyerlerinin ilk yıllarda bir çok zorlukla karşılaşabilirler ve dolayısıyla sıklıkla desteğe ihtiyaç duyarlar. Takviye eğitim, bireyselleştirilmiş yardım ve tavsiye veren yapılandırılmış başlangıç programları bir çok ülkede yeni öğretmenlerin hizmetindedir, bazı ülkelerde ise yakın zamanda başlamıştır. Böyle bir yapılandırılmış destek sisteminin farklı bileşenleri (öğretmenlik deneyimi, takviye eğitim, danışmanla iletişim, değerlendirme vb.) her yerde aynı şekilde aynı oranda sağlanmamaktadır. Bu sistemlerin örgütsel çeşitlilikleri yüksektir ve dolayısıyla öğretmenlerin problemlerini aşmadaki destekleri de farklılık göstermektedir (bkz Şekil A10).
- Tüm ülkeler kapsamlı ve sisteme yayılan başlangıç programları sunmasa da, çoğu mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin karşılaşacakları belli bazı problemleri çözmelerine yardımcı olacak bireysel destek sunarak mesleği erkenden bırakma olasılıklarını azaltmaya çalışır. En yaygın tavsiye edilen destek tedbiri danışmanlıktır, bu uygulamada da deneyimli bir öğretmen yeni öğretmenlerden sorumlu olur (bkz Şekil A11).

### **Öğretmenler çok az ülkede kariyerli memurlarıdır**

- Avrupa'daki çoğu öğretmen bugünlerde sözleşmeli işe alınmaktadır. Bir çok ülkenin öğretmenlere memur statüsü vermesine rağmen, tek istihdam seçeneği olarak kariyerli memur statüsü çok az ülkede verilmektedir (İspanya, Yunanistan, Fransa, ve Kıbrıs). Genel olarak, öğretmenler giderek daha fazla okul ya da yerel eğitim yetkililerinin işveren olduğu şekilde açık işe alma yoluyla istihdam edilmektedir. Çok az ülke rekabetçi sınavları işe alma yöntemi olarak kullanmaktadır (bkz Şekil s B3, B5 ve B6).
- TALIS uluslararası araştırması 2008'den alınan verilerde araştırmaya katılan Avrupa ülkelerinde çoğu öğretmen belli bir yıldan sonra kalıcı sözleşmeye geçer, bazı ülkelerde ise öğretmenler göz ardı edilmeyecek oranda sabit pozisyonda istihdam edilmiştir ve bazılarında ise bu duruma deneyimli öğretmenler de dahildir (bkz Şekil s B9 ve B10).

### Ülkeler, artan oranlarda okullardan öğretmenler için mesleki gelişim planlarının olmasını istemektedir

- Sürekli Mesleki Gelişim (SMG) son yıllarda oldukça önem kazanmıştır ve çoğu ülkede mesleki bir görev olarak görülmektedir; SMG'ye katılım Bulgaristan, İspanya, Litvanya, Portekiz, Romanya, Slovenya ve Slovakya'da kariyerde ilerleme ve maaş artışı için önemlidir (bkz Şekil C1). Çoğu Avrupa ülkesinde okulların tüm personel için SMG planı olması gereklidir ve ancak üçte birinden azında öğretmenlerin bireysel planı olması şarttır (bkz Şekil s C2 ve C3).
- SMG katılımını teşvik eden en önemli etken meslekte yükselmeye etkisidir. Tek başına etkili olmasa da SMG kariyerde ilerleme için önemli bir ön koşuldur. Mali yardım genelde ücretsiz faaliyetler ya da masraflara destek şeklinde sağlanır. Çoğu okul öğretmenleri SMG masraflarına yardım için doğrudan mali yardım almaktadır (bkz Şekil C4).

### Gençleri mesleğe yönlendirmek için çok fazla emek sarf etmek gereklidir

- Çoğu Avrupa ülkesinde 40 yaş altında öğretmen sayısı, 40 yaş üstü öğretmen sayısından azdır. Ortaöğretimde yaşı geçkin öğretmen iş gücü oranı dikkat çekicidir: Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Estonya, İtalya, Hollanda, Avusturya, Norveç ve İzlanda'da öğretmenlerin yaklaşık yarısı 50 yaşın üstündedir. Ayrıca, 30 yaş altında öğretmen oranı Almanya, İtalya ve İsveç'te oldukça düşüktür (bkz Şekil s D14 ve D16). Bu durum, öğretmen eğitime olan talebin düşmesiyle de öğretmen açığı ile yeni ve yeterli öğretmen ihtiyacının artmasına yol açacaktır.
- Son on yılı aşkın süredir, Avrupa ülkelerinin üçte birinde emeklilik yaşı yükseltilmiştir. Çoğu Avrupa ülkesinde öğretmenler yeni bir iş teklif edilince hemen mesleği bırakmaktadırlar. Ancak bazı ülkelerde, resmi emeklilik yaşından önce emekli olma fırsatı kaldırılmıştır. Öğretmenler zorunlu çalışma sürelerini tamamlayıp gerekli yaşa geldiklerinde tüm emeklilik haklarından yararlanacaktır (bkz Şekil s D15 ve D16).
- Çoğu ülkede öğretmen arz ve talebini denetlemek için tedbirler alınmıştır. Bu ileriye dönük belli bir planlama ya da genel iş piyasasını takiple olur. Her iki durumda da, tedbirler genelde kısa vadeli ve en acil ihtiyaçları karşılamak için yıllık gerçekleştirilmektedir. Potansiyel artılar ya da eksiler uzun vadeli planlama ile daha etkili bir şekilde önlenebilir (bkz Şekil B1).

### Öğretmenler özellikle de başlangıç seviyelerinde kadındır

- Kadınlar ilk ve ortaöğretimde öğretmenlerin çoğunluğunu oluşturur. Ancak, oran eğitim seviyesine göre değişiklik gösterir: çocuklar ne kadar küçükse, o kadar çok kadın öğretmen vardır. Tüm Avrupa ülkelerinde ilköğretim öğretmenlerinin çoğu kadındır. Ortaöğretim birinci basamakta istatistiksel olarak çoğunluk yine kadındır: Avrupa ülkelerinin yaklaşık yarısında, öğretmenlerin %70 ya da daha fazlası kadındır. Ancak, lise seviyesinde kadınların sayısı azalmaktadır (bkz Şekil D13).

- Okul yöneticiliği pozisyonlarında kadın katılımı ise yine eğitim seviyesine bağlıdır. Eldeki veriye göre, kadınlar ilköğretimde yönetici olarak oldukça fazladır. Bu oran, ortaöğretim seviyesinde giderek azalmaktadır ve Fransa, Avusturya, İsveç ve İzlanda'da fark dikkat çekicidir (bkz Şekil F8).

### **Öğretmenlerin çalışma saatleri diğer mesleklerdekilerden farklı değildir**

- Sözleşmede belirlenen öğretmenlerin aktif olarak öğretmenlik yaptığı saatler oldukça farklıdır fakat ilk ve ortaöğretimde haftalık ortalama çalışma saati 20 saattir. Okul öncesi eğitiminde genelde daha fazla çalışma saati vardır. Ülkelerin çoğunda belirlenmiş çalışma saatleri 35 ile 40 arasındadır ve bu tüm eğitim seviyelerinde aynıdır. Öğretmenlik kariyerinin sonuna gelmiş olanlar için çalışma saatlerinin azalması Avrupa ülkelerinde yaygın bir uygulama değildir (bkz Şekil s D5a ve D5b).

### **Destek tedbirlerinin sağlanmasına genelde okulda karar verilir**

- Bireysel ya da küçük gruplara yoğun müdahalelerde bulunan meslek uzmanları, öğretmenlerin öğrenme güçlüğü çeken öğrencilere yardım etmesinde oldukça etkili olurlar. Çoğu ülke, öğretmenlerinin eğitim psikologlarına erişimini sağlar. Ülkelerin çoğu konuşma ve dil terapisti ile özel eğitim ihtiyaçlarına yönelik personeli işe alma olanağına sahiptir. Ancak bu durum zorunlu değildir ve belli oranda bir maliyeti vardır. Diğer taraftan, okuma ya da matematik alanında uzman öğretmenler bir kaç ülkede müdahil olurlar. Genel olarak, destek personelinin sağlanması ve diğer tedbirler okulda ya da yerel seviyede kararlaştırılır (bkz Şekil s D2 ve D3).

### **Asgari maaşlar kişi başına düşen GSMH'den düşüktür**

- Ülkelerin çoğunda, ilk ve ortaöğretimde öğretmenlerin asgari maaşları kişi başına düşen GSMH'den düşüktür. Lisede ise öğretmenlerin asgari maaşları GSMH'nin yaklaşık 90%'ını temsil eder. İlköğretimde asgari maaşları düşük olan ülkelerde lisede maaşlar aynı şekilde düşüktür (bkz Şekil D6).
- Öğretmen maaşlarına eklenen ödenekler maaşlarda önemli artış sağlayabilir. Avrupa ülkelerindeki en yaygın ödenekler ek yükümlülükler ya da fazla mesai içindir. Ülkelerin sadece yarısında öğretmenlere olumlu performansları ya da öğrenci başarısından dolayı ek ödeme yapılır (bkz Şekil D10).
- Avrupa'da deneyimli öğretmenlerin maksimum maaşları, işe yeni başlayanlarının asgari maaşlarından iki kat fazladır. Ancak maksimum maaşı almanın 30 yıllık deneyim gerektirmesi gençlerin bu mesleği seçmekten vazgeçmesine sebep olabilir (bkz Şekil D7).

### **Öğretim yöntemleri öğretmenlerin inisiyatifine bırakılmıştır**

- Çoğu Avrupa ülkesinde, ilköğretimdeki öğretmenler eğitim içeriği ve yöntemleri konusunda bağımsızdır. Özellikle de, öğretim yöntemleri ülkelerin çoğunda öğretmenlerin inisiyatifine bırakılmıştır. Ortaöğretimde ise ülkelerin yaklaşık yarısında içerikle ilgili karar verme okul yöneticilerinin ya da yönetici kurulların elindedir, ancak öğretim yöntemleri çoğu ülkede öğretmene kalmıştır (bkz Şekil s E1 ve E2).

- İnsan kaynaklarının yönetimi konusunda, Avrupa'da okul yöneticileri ve yönetici organları temel karar verme organlarıdır. Bu konularda nadiren öğretmenler karar verir.
- Sınıf tekrarı söz konusu olan Avrupa ülkelerinin üçte ikisinde, öğretmenler ya öneri sunarak ya da karar ortaya koyarak bu sürece aktif olarak katılırlar. Standartlaşmış ulusal testler söz konusu olduğunda ise, öğretmenler sıklıkla bu testleri uygular ve değerlendirirler (bkz Şekil s E3 ve E4).

### **Okul yöneticisi sıklıkla öğretmen değerlendirmesinde yer alır**

- Bireysel öğretmen değerlendirmesi yaklaşık tüm Avrupa ülkelerinde değişik şekillerde yapılır (bkz Şekil D16). Ancak, okul değerlendirmesi olan ülkelerin çoğunda öğretmenlerin bireysel değerlendirilmesi, karmaşık bir sistemin sadece bir parçasıdır. Çoğu ülkede okul yöneticisi öğretmen değerlendirmesinden sorumludur ve okulların yarısından fazlasında ise bu düzenli aralıklarla yapılır. Öğretmenlerin kendi kendisini değerlendirmesi Avrupa ülkelerinde yaygın değildir. TIMSS 2011 verileri de okul yöneticilerinin öğretmen değerlendirmesine sıklıkla katıldıklarını teyit eder. Veriler, öğrenci başarısının bir çok ülkede öğretmen değerlendirmesinde önemli bir kriter olduğunu göstermektedir (bkz Şekil D17).

### **Ülkelerin çoğunda okul yöneticisi için eğitim şarttır**

- Ortalama beş yıllık öğretmenlik deneyimi okul yöneticiliğine atanmadaki temel koşuldur (bkz Şekil F2). Çoğu ülkede, bir ya da daha fazla ek koşul vardır: okul yöneticisi adaylarının ya idari deneyimi olmalıdır ya da yöneticilikle ilgili özel eğitim almış olmalıdır (bkz Şekil F1). Okul yöneticileri için özel eğitim programları her yerde mevcuttur, hatta işe alma için ön koşul olarak sayılmadığı ülkelerde bile vardır (bkz Şekil F3). Ayrıca, ülkelerin çoğunda, okul yöneticilerinin kariyerleri boyunca SMG faaliyetlerine katılmaları mesleki bir görevdir (bkz Şekil F10).

### **Okul yöneticisinin bir çok eğitim faaliyeti görevi vardır**

- TIMSS 2011 verileri okul yöneticilerinin sıklıkla öğrencilerin öğrenme gelişimini izleme, eğitim programları başlatma ve kendi SMG ile ilgilenmeleri gerektiğini ifade eder. PISA 2009 verilerine göre araştırmaya katılan ülkelerde çoğu okul yöneticisi öğretmenler için SMG planları yapmakta ve müfredatı da koordine ederek öğretmenlere mesleki tavsiyelerde bulunmaktadır (bkz Şekil s F6 ve F7).

### **Okulda liderlik geleneksel yollarla paylaşılmaktadır**

- Paylaşılan liderlik çeşitli biçimlerde tüm ülkelerde görülür. Ancak, yenilikçi yaklaşımlar nadiren görülür. Ülkelerin çoğunda okul liderliği geleneksel yollarla resmi liderlik takımları kurularak gerçekleşir (bkz Şekil F5).



## KODLAR, KISALTMALAR VE AKRONİMLER

### Ülke kodları

<b>EU/EU-27</b>	Avrupa Birliği	PL	Polonya
BE	Belçika	PT	Portekiz
BE fr	Belçika – Fransız Topluluğu	RO	Romanya
BE de	Belçika – Almanca konuşan Topluluğu	SI	Slovenya
BE nl	Belçika – Flaman Topluluğu	SK	Slovakya
BG	Bulgaristan	FI	Finlandiya
CZ	Çek Cumhuriyeti	SE	İsveç
DK	Danimarka	UK	Birleşik Krallık
DE	Almanya	UK-ENG	İngiltere
EE	Estonya	UK-WLS	Galler
IE	İrlanda	UK-NIR	Kuzey İrlanda
EL	Yunanistan	UK-SCT	İskoçya
ES	İspanya	Kabul edilen ülke	
FR	Fransa	HR	Hırvatistan
IT	İtalya	Aday ülkeler	
CY	Kıbrıs	IS	İzlanda
LV	Letonya	TR	Türkiye
LT	Litvanya		
LU	Lüksemburg	EFTA Ülkeleri	Avrupa Serbest Ticaret Birliği
HU	Macaristan		
MT	Malta	LI	Lihtenştayn
NL	Hollanda	NO	Norveç
AT	Avusturya	CH	İsviçre

### İstatistik kodlar

:	Veri mevcut değil	(-)	Geçerli değil
---	-------------------	-----	---------------

### Kısaltmalar ve akronimler

<b>SMG</b>	Sürekli mesleki gelişim
<b>AB-27</b>	1 Ocak 2007 sonrasında AB'ye üye 27 Üye Ülkeyle ilgili ortalama AB-27verisi
<b>EUROSTAT</b>	Avrupa Topluluklarının İstatistik Ofisi
<b>GDP</b>	Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH)
<b>IEA</b>	Eğitimde Başarı Değerlendirmesi Birliği
<b>ISCED</b>	Uluslararası Eğitim Standart Sınıflandırması
<b>ITE</b>	Başlangıç öğretmen eğitimi
<b>LLP</b>	Yaşamboyu Öğrenme Programı
<b>OECD</b>	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>PISA</b>	Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı
<b>PPP</b>	Satın Alma Gücü Paritesi
<b>PPS</b>	Satın Alma Gücü Standardı
<b>SEN</b>	Özel Eğitim İhtiyaçları
<b>TALIS</b>	Öğretme ve Öğrenme Araştırması
<b>TIMSS</b>	Uluslararası Matematik ve Fen Bilgisi Araştırması (IEA)





## BAŞLANGIÇ ÖĞRETMEN EĞİTİMİ VE YENİ BAŞLAYAN ÖĞRETMENLERE DESTEK

### EĞİTİMİN İLK SEVİYELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER İÇİN BAŞLANGIÇ EĞİTİMİ EŞZAMANLI BİR YOL İZLER

Öğretmen eğitimi çeşitli şekillerde düzenlenebilir, ancak genellikle bir genel bir de mesleki bileşeni bulunur. Genel bileşen genel eğitim derslerinde ve adayların mesleğe başladıklarında öğretecekleri konu(lar)da ehil olmalarını ifade eder. Mesleki bileşen ise öğretmen adaylarının öğretmenlik için gerekli olan teorik ve uygulamalı becerileri kapsar.

Bu iki bileşenin nasıl bir araya geldiğine bağlı olarak iki temel başlangıç öğretmen eğitimi modeli ayırt edilebilir. Mesleki bileşen genel bileşenle eş zamanlı sağlanabilir (**eş zamanlı model**) ya da sonrasında (**ardışık model**). Eş zamanlı modelde, öğrenciler yükseköğrenimlerinin başından itibaren belli bir öğretmen eğitimine katılırlar, ardından model ise eğitimin sonunda ya da sonrasında yer alır. Eş zamanlı modelle eğitim almak için lise diploması ve bazı durumlarda yükseköğretim ve/ya öğretmen eğitimi yetenek sertifikası gereklidir (bkz. Şekil A5). Ardışık modelde ise, yükseköğretimde belli bir alanda öğrenim görmüş öğrenciler ayrı bir aşamada mesleki eğitime devam ederler.

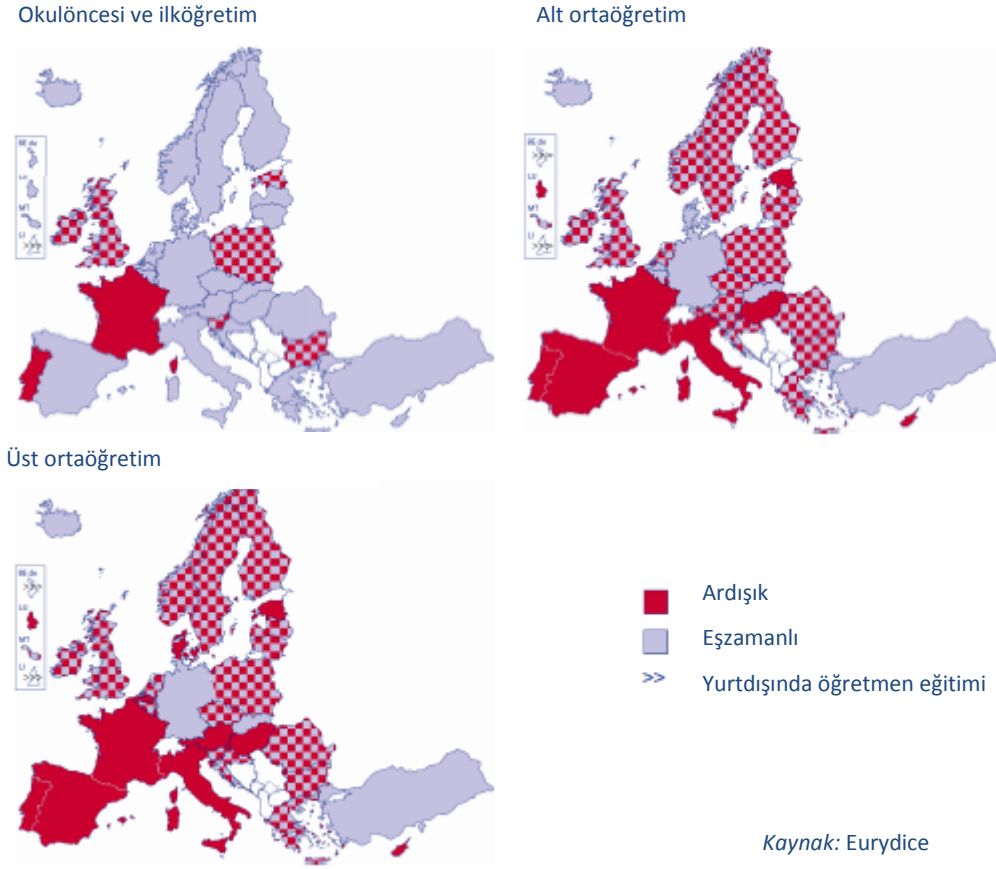
Neredeyse tüm Avrupa ülkelerinde, okul öncesi ve ilköğretim öğretmenleri eş zamanlı modelde eğitim görürler. Fransa ve Portekiz (2011'den beri) tek istisnalardır, bu ülkelerde ardışık model uygulanır. Bulgaristan, Estonya, İrlanda, Polonya, Slovenya ve Birleşik Krallık'ta (İngiltere, Galler, Kuzey İrlanda ve İskoçya), hem eş zamanlı hem de ardışık modeller görülür.

Alt ortaöğretimde durum biraz daha karmaşıktır. Eş zamanlı model sadece Belçika, Danimarka, Almanya, Slovakya, İzlanda ve Türkiye'de mevcut bir seçenektir. Sekiz ülkede ise (Estonya, İspanya, Fransa, İtalya, Kıbrıs, Lüksemburg, Macaristan ve Portekiz), sadece ardışık model eğitimi söz konusudur. Diğer ülkelerin çoğunda her iki model de vardır.

Çoğu ülke ya ardışık modeli ya da her iki modeli de lise öğretmenliği için kullanırlar. Böylece, Avrupa'daki lise öğretmenlerinin çoğu ardışık modelde eğitim almış olur.

Almanya, Slovakya, İzlanda ve Türkiye'de, eş zamanlı model tüm eğitim seviyelerinde öğretmenlik için tek seçenektir. Fransa ve Portekiz'de ise tek mevcut model ardışık olandır. Diğer taraftan Bulgaristan, İrlanda, Polonya ve Birleşik Krallık'ta her iki model de okul öncesinden lise eğitime kadar mevcuttur (ISCED 1-3).

Geleneksel modeller dışında, çok az ülkede çeşitli alternatif eğitim yolları vardır (bkz Şekil A6).

**Şekil A1: Okulöncesi, ilk ve orta öğretim için başlangıç öğretmen eğitimi yapısı (ISCED 0,1,2 ve 3) 2011/12****Ülkeye özgü notlar**

**Belçika (BE de):** Öğretmenlerin çoğu Fransız Topluluğunda eğitim alır.

**Bulgaristan:** İki model de mevcuttur; ancak, çoğu öğretmen eş zamanlı modelde eğitim alır.

**Estonya:** ISCED 1 için iki model de mevcuttur; ancak, çoğu öğretmen eş zamanlı modelde eğitim alır.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**Lüksemburg:** ISCED 2 ve 3'te, öğretmen adayları yüksek lisans derecelerini yurt dışında alırlar ve ülkelerinde mesleki eğitime tabi olurlar.

**Polonya:** ISCED 0 ve ISCED 1'de 1-3 öğretmenleri eş zamanlı modelde eğitim alır.

**Slovenya:** ISCED 0 için her iki model de mevcuttur; ancak, çoğu öğretmen eş zamanlı modelde eğitim alır.

**Lihtenştayn:** Öğretmen adayları genelde İsviçre ve Avusturya'da eğitim alır.



**OKUL ÖNCESİ VE İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİ  
GENELDE LİSANS SEVİYESİNDE EĞİTİM ALIRLAR VE  
MESLEKİ EĞİTİMLERİ OLDUKÇA FAZLADIR**

Çoğu ülkede okul öncesi seviyesinde öğretmenlik için asgari yeterlilik üç ila dört yıl süren lisans derecesidir.

Çek Cumhuriyeti, Almanya, Malta, Avusturya ve Slovakya'da, en yaygın yeterlilikler lise ya da lise sonrası (ISCED 3 ve 4) iki ila beş yıl süren programlardır.

Sadece Fransa, İtalya, Portekiz ve İzlanda'da okul öncesi eğitiminde öğretmen adayları yüksek lisans eğitimi almalıdırlar. Finlandiya'da yüksek lisans öğretmenlik yeterliği mevcuttur ancak lisans derecesi daha yaygındır.

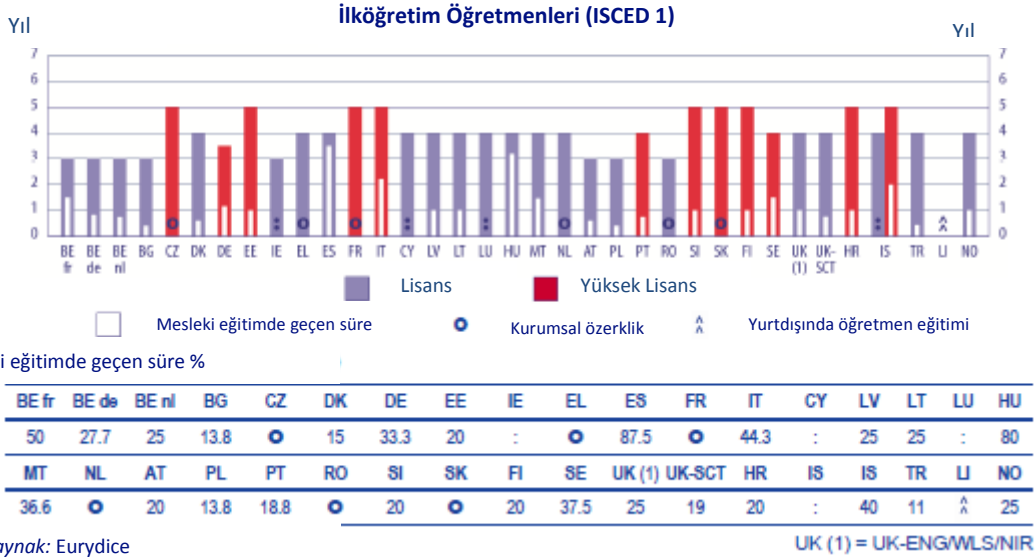
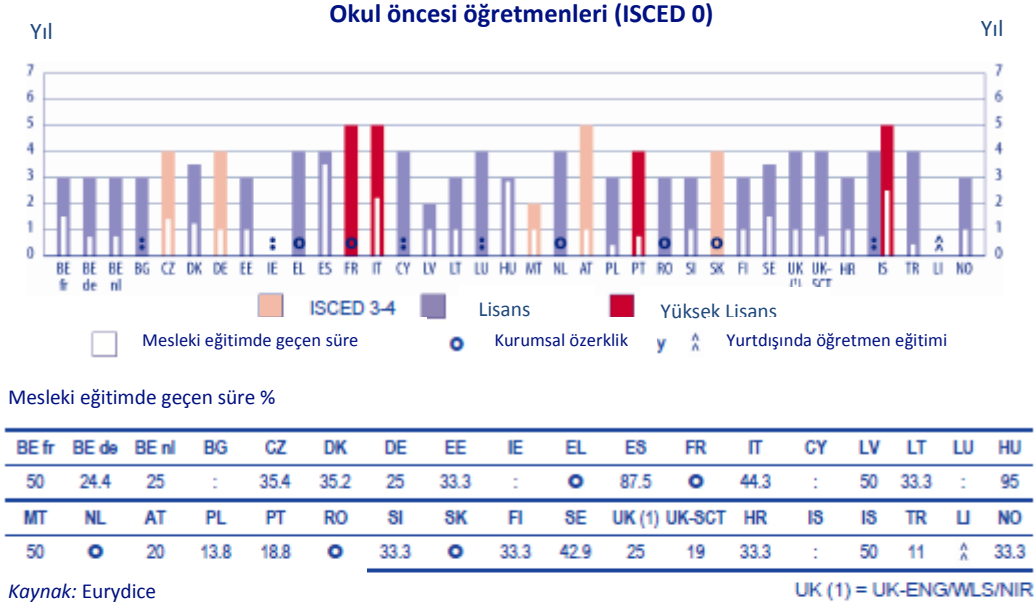
İlköğretim öğretmenleri için de lisans derecesi en çok görülen öğretmenlik yeterliğidir. Yüksek lisans derecesi yeterliği şart olan ülkelerde eğitim dört ila beş yıl sürer. Nihai yeterlilik ile sağlanan model (eş zamanlı ya da ardışık, bkz Şekil A1) arasında bir bağlantı yoktur.

Ülkelerin çoğunda, okul öncesi öğretmenlerin mesleki eğitim asgari gerekliliği tüm programın en az %25'ini oluşturur. Mesleki eğitim süresi İspanya ve Macaristan'da oldukça fazladır. Sadece dört ülkede %20 ya da altındadır. Çok az ülkede ise kurumlar verecekleri mesleki eğitimin oranına kendileri karar verir. Benzer bir şekilde, birçok ülkede, ilköğretim öğretmenleri için mesleki eğitim tüm programın en az üçte birini oluşturur.

Bazı ülkelerde, yeni öğretmen eğitimi programları bütüncül ve birleşik bir yaklaşım elde etmek amacıyla mesleki eğitimi programını tüm alanlarına dahil etme arayışındadır.

Program seviyesi ile mesleki eğitim oranı arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir. Lisans seviyesi yeterlilikleri yüksek lisanstan daha fazla mesleki eğitim sunmaz ya da tam tersi de olmaz.

**Şekil A2a: Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin başlangıç eğitiminin seviyesi ve asgari süresi ile mesleki eğitimde geçirilen sürenin asgari oranı, 2011/12**



**Açıklayıcı not (Şekil s A2a ve A2b)**

Bu Şekiller sadece başlangıç öğretmen eğitiminin zorunlu asgari süresini gösterir. Başlangıç öğretmen eğitiminin süresi yıllarla ifade edilir. Mesleki eğitimin oranının hesaplanması ECTS'ye göredir. Öğretmen eğitiminde farklı yollar izleyen ülkelerde sadece en yaygın izlenen yol gösterilmiştir.

Başlangıç öğretmen eğitiminde orana karar verilirken, sadece tüm aday öğretmenler için zorunlu asgari müfredat göz önüne alınmıştır. Bu zorunlu asgari müfredat kapsamında genel eğitim ve mesleki eğitim ayrımı yapılmıştır.

**Genel eğitim:** Eş zamanlı modelde, bu genel eğitim derslerine ve öğretmenlerin meslekte verecekleri derslerde ehil olmalarını ifade eder. Bu derslerin amacı genel eğitimle ilgili ve bir ya da daha fazla konuda kapsamlı bilgi vermektir. Ardışık modelde ise, genel eğitim belli bir konuda edinilen dereceyi ifade eder.

**Mesleki eğitim:** Aday öğretmenlere öğretmen olmak için gerekli teorik ve uygulamaları becerileri kazandırmayı amaçlar. Psikoloji, öğretim teorisi ve yöntemleri dersleri ile sınıf içi seviye tespit içerir.



Bazı ülkelerde, mesleki eğitime ayrılacak zaman kurumlar tarafından belirlenir. Eğer sağlayıcıların tam özerkliği varsa (yani asgari süre söz konusu değilse) 0 sembolü eklenmiştir.

#### **Ülkeye özgü notlar**

**Bulgaristan:** ISCED 0 ve 1 için dört yıllık lisans programı da vardır.

**Çek Cumhuriyeti ve Slovakya:** ISCED 0 için başlangıç öğretmen eğitimi çoğu durumda ortaöğretime (ISCED 3) yöneliktir. Ancak, ISCED 4'te başka yollar vardır, ISCED 5'te üç yıl (lisans) ya da yüksek lisans (genelde iki yıl) devam vardır.

**Fransa:** Yüksek lisans programları dolayısıyla mesleki eğitim yükseköğretim kurumlarının sorumluluğundadır. Süresi bir üniversiteden diğerine değişiklik gösterir.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**Finlandiya:** Sadece okul öncesi öğretmenlerinin yüksek lisans yapması zorunludur. Çoğu ISCED 0 eğitimi, lisans derecesinin gerekli olduğu gündüz bakım merkezlerinde sağlanır.

**Birleşik Krallık (ENG/WLS/NIR):** Eğitimde Lisansüstü Sertifikası (PGCE, ardışık mesleki eğitim programı) yüksek lisans programı değildir ancak yüksek lisans yardımcı olabilecek çalışmalar içerir.

**İzlanda:** Yeterlilik sahibi öğretmen statüsü için öğretmen eğitimi yüksek lisans seviyesinde olmalıdır, ancak bu 2013'e kadar yürürlüğe girmeyecektir. Öğretmen eğitimi kurumlarının iki program yürüttüğü bir geçiş süreci vardır.

**Norveç:** Yüksek lisans seviyesinde beş yıllık eş zamanlı öğretmen eğitimini de içeren farklı yollar da vardır. Mesleki eğitimde geçirilen süre aynıdır.

## **ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİ YA LİSANS YA DA YÜKSEK LİSANS DERECESİNE**

### **SAHIPTİR ANCAK MESLEKİ EĞİTİM ORANI AZALMAKTADIR**

Ortaöğretimde çalışmak isteyenler için, ülkelerin yarısından çoğunda başlangıç öğretmen eğitimi lisans seviyesindedir (genelde dört yıl). On altı ülkede, ortaöğretim öğretmenleri yüksek lisans seviyesinde eğitim almaktadır (genelde beş yıl sürer).

Lise için ise ülkelerin çoğunda nihai yeterlilik yüksek lisans derecesidir. Nihai yeterlilik ile kullanılan model (eş zamanlı ya da ardışık, bkz Şekil A1) arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Ortaöğretim için başlangıç öğretmen eğitimi çoğu ülkede mesleki eğitimin %20'sinden fazlasını kapsar ve özellikle de Belçika (Fransız Topluluğu) ve İzlanda'da daha yüksektir.

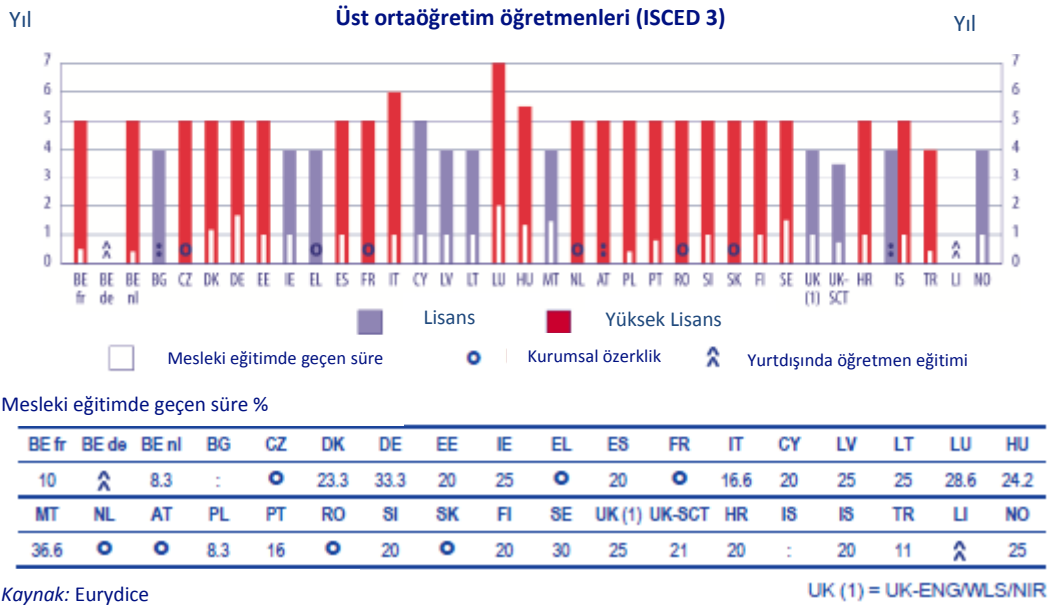
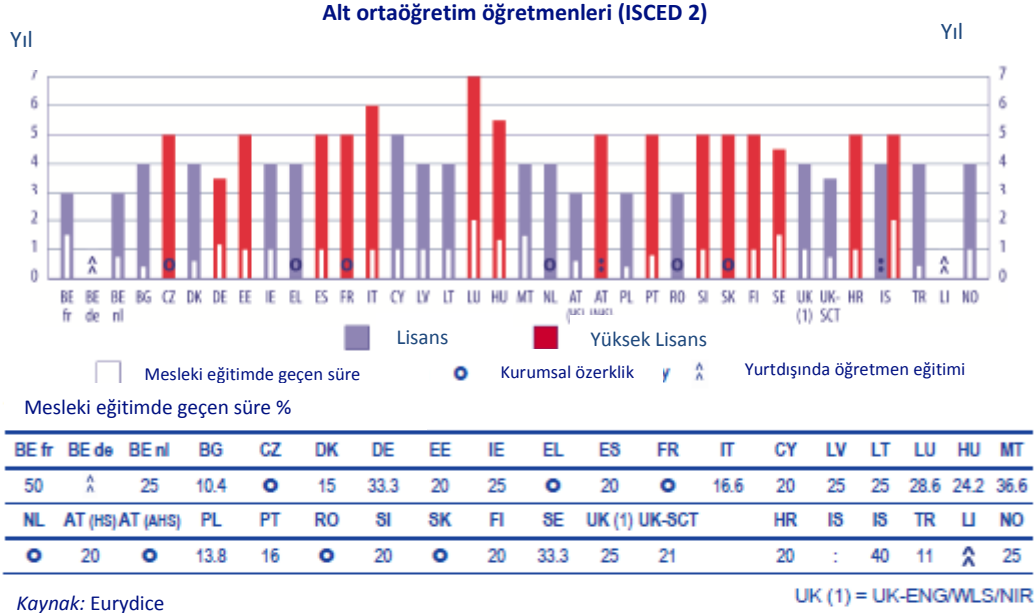
Lise eğitiminde ise, mesleki eğitim ülkelerin çoğunda %20'yi oluşturur. Ancak, üç ülkede mesleki eğitimin %30'unu geçer. Diğer taraftan, sadece iki ülkede mesleki eğitim tüm programın %10'undan azını kapsar. Bazı ülkelerde, yükseköğretim kurumları ortaöğretim öğretmenleri için mesleki eğitimlerine ne kadar zaman ayrılacağına dair karar vermede kısmi ya da tamamıyla özerkliğe sahiptir.

Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinde olduğu gibi, ortaöğretim öğretmenlerinin mesleki eğitim süresi programın seviyesi ya da nihai yeterlilikten (lisans ya da yüksek lisans) ziyade öğretmen adaylarının hangi seviyede öğretmenlik yapmak istedikleriyle (ortaöğretim ya da lise) yakından ilgilidir.

Genel olarak, ortaöğretimle ilköğretim ya da okul öncesi arasındaki büyük farklılıklara kıyasla ortaöğretim ve lise eğitimi için mesleki eğitimin oranı arasındaki fark azdır.

Bazı ülkelerde, öğretmen adaylarının öğretmenlik yapmaya hazırlandıkları eğitim seviyesinden bağımsız olarak mesleki eğitim oranı her seviye için aynıdır. Bu durum Birleşik Krallık ve Türkiye'de görülmektedir.

**Şekil A2b: Ortaöğretim ve lise öğretmenleri için başlangıç öğretmen eğitiminin seviyesi ve asgari süresi ve mesleki eğitimde geçirilen sürenin asgari oranı, 2011/12**



**Açıklayıcı not (bkz Şekil A2a)**

#### Ülkeye özgü notlar

**Fransa:** Yüksek lisans programları dolayısıyla, mesleki eğitim yükseköğretimin sorumluluğundadır. Oranı bir üniversiteden diğerine değişir.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**Lüksemburg:** Ortaöğretimde gösterilen seviyede mesleki eğitim olarak sayıldığından başlangıç yılı da kapsamaktadır.

**Birleşik Krallık (ENG/WLS/NIR):** Eğitimde Lisansüstü Sertifikası (PGCE, ardışık mesleki eğitim programı) yüksek lisans programı değildir ancak yüksek lisansa yardımcı olabilecek çalışmalar içerir.

**İzlanda:** Yeterlilik sahibi öğretmen statüsü için öğretmen eğitimi yüksek lisans seviyesinde olmalıdır, ancak bu 2013'e kadar yürürlüğe girmeyecektir. Öğretmen eğitimi kurumlarının iki program yürüttüğü bir geçiş süreci vardır.

**Norveç:** Yüksek lisans seviyesinde beş yıllık eş zamanlı öğretmen eğitimini de içeren farklı yollar da vardır. Mesleki eğitimde geçirilen zaman aynıdır.

**Avusturya:** Üniversiteler beş yıla kadar süren (300 ECTS) programlar sunar. Üniversitelerin özerkliği kapsamında, programın yaklaşık %20'si mesleki eğitime ayrılır. 10-14 yaş için olan *Neue Mittelschule*'de üniversite ya da öğretmen eğitimi kurumlarından mezun öğretmenler ortaklaşa takımlar halinde öğretmenlik yapar. Başlangıç öğretmen eğitimin yenilenmesi söz konusudur.

## BAŞLANGIÇ SEVİYELERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN UYGULAMALI EĞİTİMİ GENELDE DAHA UZUN SÜRER

Gerçek çalışma ortamında uygulamalı eğitim, tüm ülkelerde başlangıç öğretmen eğitiminde mesleki eğitimin zorunlu bir parçasıdır (bkz Şekil A2). Okuldaki bu tür uygulamalar karşılıksızdır ve genelde bir kaç hafta sürer. Farklı yerlere düzenlenebilirler, fakat normalde bir öğretmen tarafından kontrol edilir (genelde okuldaki bir öğretmen) ve ayrıca da başlangıç eğitimi kurumundaki öğretmenler tarafından düzenli bir şekilde değerlendirilirler.

**Şekil A3: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin (ISCED 0, 1, 2 ve 3) başlangıç eğitiminde sınıf içi yerleştirilmesinin saat olarak asgari süresi, 2011/12**

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT
ISCED 0	480	●	●	150	290	297	·	390	·	●	950	●	600	750	480	800	900	320	840
ISCED 1	480	●	●	150	124	297	144	390	·	●	950	●	600	700	720	800	828	320	224
ISCED 2	480	▲	●	150	124	297	144	390	·	●	250	●	475	67	720	800	432	600	224
ISCED 3	90	▲	●	150	124	297	144	390	·	●	250	●	475	67	720	800	432	600	224

	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK (1)	UK-SCT	HR	IS	TR	LI	NO
ISCED 0	●	500	112.5	●	78	450	110	●	●	1065	405	20	●	140	▲	700
ISCED 1	●	120	112.5	●	78	450	110	●	●	1065	405	20	●	140	▲	700
ISCED 2	●	120	112.5	●	78	450	110	●	●	1065	405	20	●	140	▲	420
ISCED 3	●	●	112.5	●	120	450	110	●	●	1065	405	20	●	140	▲	420

● Kurumsal Özerklik

▲ Yurtdışında öğretmen eğitimi

Kaynak: Eurydice

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

### Ülkeye özgü notlar

**Çek Cumhuriyeti:** ISCED 0 için gösterilen bilgi ISCED seviyesi 3 ile ilişkilidir.

**İspanya ve Slovakya:** Yükseköğretim kurumuna göre asıl sayı değişebilir.

**Macaristan:** Düzenleyici metinler sınıf içi yerleştirme süresini ECTS ve hafta olarak almıştır, yukarıda belirtilen saatler 40-saatlik çalışma haftasına göre hesaplanmıştır.

**Hollanda:** ISCED 2 ve 3 için üniversiteler okul içi yerleştirme için 840 saatte anlaşmıştır.

**Avusturya:** ISCED 2 bilgisi *Hauptschule* için öğretmen eğitimidir. Üniversitede eğitim almış öğretmenler için kurumsal özerklik söz konusudur.

**Birleşik Krallık (ENG/WLS/NIR):** Gösterilen bilgi dört yıllık lisans eğitimidir.

**Birleşik Krallık (SCT):** Gösterilen bilgi lisansüstü diplomaya işaret eder.

Bu tür yerleştirmeler için tavsiye edilen asgari süre ülkeler arasından çok büyük farklılıklar gösterir. Hırvatistan'da tüm öğretmen eğitimi programlarında 20 saatten Birleşik Krallık'ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda) 1 065 saate kadar değişir. Çoğu ülkede 200 saatten fazladır. Belçika (Fransız Topluğu, ISCED 3), Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti (ISCED 0 dışında), Almanya, Kıbrıs (ISCED 2 ve 3), Polonya, Romanya, Slovakya, Hırvatistan ve Türkiye'de 200 saatten azdır. Avrupa ülkelerinin üçte birinde, öğretmen adaylarının öğretmenlik yapmayı planladıkları seviyeden bağımsız olarak okul içi

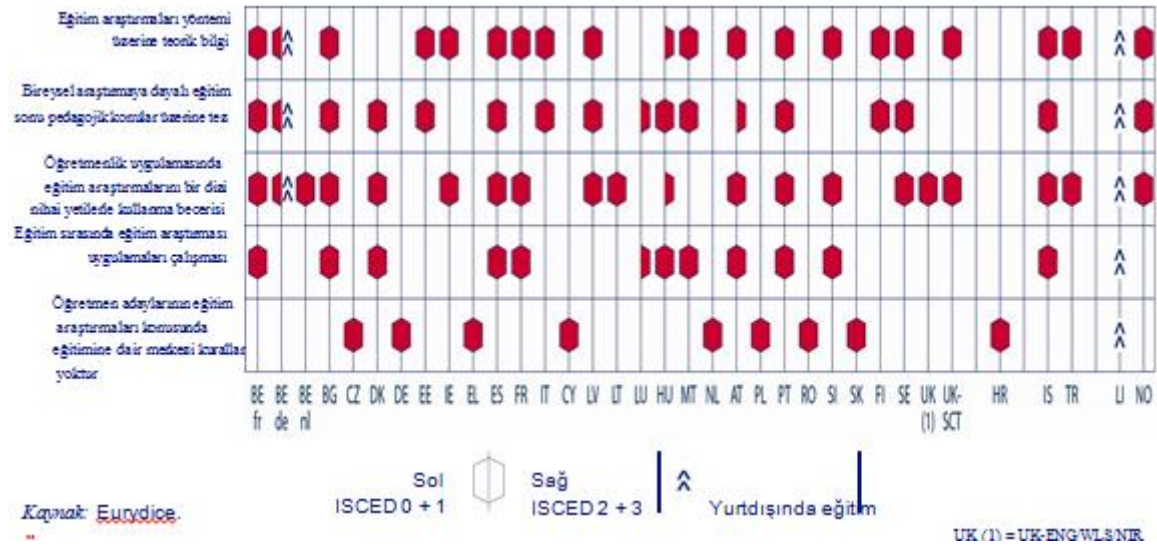
yerleştirmeler aynı sürededir. Seviyeler arasında farklılıkların olduğu ülkelerde, başlangıç seviyelerine (genelde okul öncesi ve ilköğretim) yönelik aday öğretmenlerin okul içi yerleştirilmeleri daha uzun süren programlardır. Sadece Macaristan ve Romanya’da, başlangıç mesleki eğitiminde okul içi yerleştirme süresi lise öğretmenleri için okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinkinden fazladır. Letonya’da bu durum en kısa okul öncesi öğretmen adayları içindir. Sekiz ülkede eğitim yetkililerince açıklanmış asgari bir süre yoktur ve yükseköğretim kurumları mesleki eğitim programları kapsamında kaç saatini okul içi yerleştirmeye ayıracıklarına kendileri karar verirler.

## EĞİTİM ARAŞTIRMASI ALANINDA EĞİTİM ALMAK SIKLIKLA BAŞLANGIÇ ÖĞRETMEN EĞİTİMİ PROGRAMLARINDA YER ALIR

Eğitim araştırmaları alanında bilgi ve beceri edinmek öğretmenlere sınıf içi deneyimleri ile akademik çıktıları birleştirebilmelerinde yardımcı olacak öğretmen eğitiminin önemli bir parçasıdır (Avrupa Komisyonu, 2007).

Ülkelerin çoğunda, merkezi kurallar başlangıç öğretmen eğitimi programlarının öğrencilerin eğitim araştırmaları konusundaki bilgi ve becerilerini geliştirmesi gerektiğini vurgular. Bu gereklilikler ya da tavsiyeler hem lisans hem de yüksek lisans seviyesinde geçerlidir.

**Şekil A4: Eğitim araştırmaları bilgi ve uygulaması konusunda okul öncesi, ilk ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmen adaylarının eğitimi kuralları, 2011/12**



### Ülkeye özgü notlar

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İspanya:** ISCED 0 için, nihai yeterlilikler listesinde sadece öğretmenlik uygulamasında eğitim araştırmalarını kullanma becerisi yer alır.

**Malta ve Avusturya:** Gösterilen bilgi ISCED 0 için geçerli değildir.

Çoğu durumda, kurallar aday öğretmenlerin eğitim araştırmaları yöntemleri bilgisi olması, öğretmenlik uygulamasında eğitim araştırmalarını nasıl kullanmaları ya da kendi araştırmalarına dayalı eğitim sonu tez yazmaları gerektiğini belirtir.



Öğrencilerin eğitimleri sırasında uygulamalı eğitim araştırmaları yapmaları on iki ülkede tavsiye edilmiştir. Belçika (Fransız Topluluğu), Bulgaristan, İspanya, Macaristan, Portekiz ve İzlanda'da kurallar araştırma becerilerini edinmeye dair tüm bu öğrenme hedeflerini kapsar.

Çoğu ülkede, nihai yeterlilikler, eğitim araştırmaları becerilerine dair açık ve net ifadeleri olan başlangıç eğitiminin sonuna kadar edinilmelidir (bkz Şekil A7).

Dokuz ülkede eğitim araştırmaları bilgisi ve uygulamasına ilişkin başlangıç öğretmen eğitimi programını sağlayanlara yönelik merkezi kurallar yoktur. Ancak, uygulamada, bu unsurlar programlara eklenebilir.

Genelde yüksek lisans program yönetmeliğinin eğitim sonunda aday öğretmenlerin lisans derecesi aldığı öğretmen eğitimi programlarından daha fazla eğitim araştırmalarına değinmesi söz konusu değildir (bkz Şekil A2). Aynı şekilde, öğretmen adaylarını farklı eğitim seviyelerine hazırlayan programlar arasında da büyük farklılıklar görülmemektedir. Estonya, Fransa ve İtalya eğitim araştırmalarını son yıllarda başlangıç öğretmen eğitiminin bir parçası yapmıştır.

### **BAŞLANGIÇ ÖĞRETMEN EĞİTİMİNE GİRİŞ İÇİN BELLİ SEÇİM YÖNTEMLERİNİN OLMASI YAYGIN DEĞİLDİR**

Tüm ülkelerde başlangıç öğretmen eğitimine giriş belli koşullara bağlıdır. Kabul kriterleri ve seçim yöntemleri farklılık gösterebilir, fakat içerik ve sayıda ya kurumsal seviyede ya da eğitim yetkilileri seviyesinde karar verilir. Bazı ülkelerde, sorumluluklar ikisi arasında paylaşılır, bu durumda her iki seviyede de karar verme sürecine katkı olur.

Avrupa ülkelerindeki temel önkoşul lise bitime sınavı sertifikasıdır. Lisedeki performans ülkelerin yarısında göz önünde bulundurulur. Yükseköğretime genel giriş sınavı ülkelerin çoğunda vardır. Belçika'da (Fransız ve Flaman Toplulukları), lise bitirme sertifikası tek şarttır ve Avusturya'daki (üniversite öğretmen eğitimi için), koşulsuz lise bitirme sınavı sertifikasıdır. Almanya, Kıbrıs, ve Türkiye'de, yüksek öğretim genel giriş sınavı tek seçim yöntemidir.

Yüksek lisans programlarına giriş için (açıldıkları yerlerde, bkz Şekil A2), on dört ülkede lisanstaki performans göz önünde bulundurulur.

Çoğu ülkede, seçimle ilgili üç ya da daha fazla kriter vardır. Genelde, başlangıç öğretmen eğitimine giriş, öğretmen eğitimi için belli seçim kriterlerinden ziyade yükseköğretime giriş genel şartlarıyla örtüşür.

Avrupa ülkelerinin sadece üçte birinde başlangıç öğretmen eğitimine giriş için belli yöntemler vardır, örneğin belli yetenek testleri ya da öğretmen olmak için adayların motivasyonunun sorgulandığı mülakatlar. Bu seçim yöntemlerinin olduğu yerlerde, uygulamalar program sağlayıcısının yetkisindedir. Sadece İtalya, Litvanya ve Birleşik Krallık'ta (İskoçya), bu tür uygulamalar eğitim yetkilileri tarafından belirlenir.

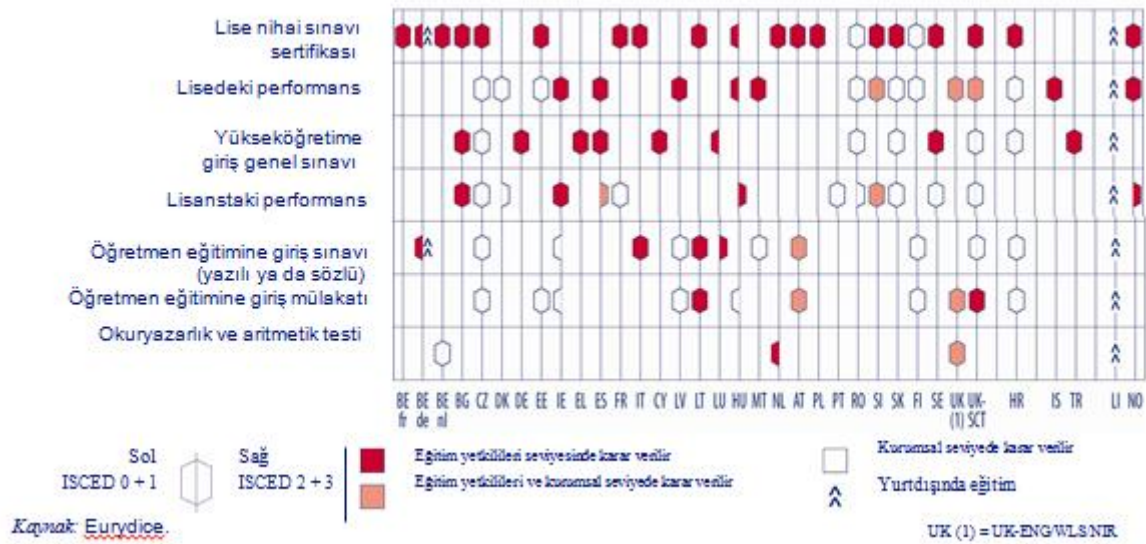
Çoğu ülkede, genel giriş kuralları eğitim yetkilileri seviyesinde belirlenir. Ancak, kurumların uygulamayla ilgili inisiyatiflerine kalmış durumlar vardır. Bazı ülkelerde kurumlar merkezi koşullara ek kriterler belirlemekte serbesttir. Danimarka, Portekiz, Romanya, Slovakya ve Finlandiya'da seçim yöntemi kurumsal seviyede belirlenir.

Örneğin Finlandiya’da sınıf öğretmenleri için giriş sınavında yazılı bir sınav ve yetenek testi vardır. Yetenek testinde mülakat ve grup uygulaması olabilir. Öğrenci kabulleri ile ilgili farklı üniversiteler arasındaki işbirliği öğretmen eğitimi giriş koşullarının tutarlı olması için son yıllarda artmıştır.

Hollanda’da ilköğretim öğretmenliğine başvuranlar, Felemenkçe ve aritmetik becerilerine yönelik bir sınava tabi olurlar. Eğer olmazsa, ek destek alamazlar. Ancak, sınavı ilk yılın sonunda da geçemezlerse, derslere devam edemezler. Belçika’da (Flaman Topluluğu) öğretmen eğitimi sağlayıcılarının çoğu benzer sınavlar yapar, ancak zorunlu değildir. Benzer şekilde, Birleşik Krallık’taki program sağlayıcıları da adayların okuryazarlık becerilerini test eder.

Bazı ülkelerde, belli dilbilimsel şartlardan dolayı yükseköğretime girişte dil sınavları seçim prosedürleri arasında yer almaktadır. Bu durum İspanya, Lüksemburg ve Malta’da geçerlidir.

**Şekil A5: Başlangıç öğretmen eğitimine giriş seçme yöntem/kriterleri. Okul öncesi, ilk ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3), 2011/12**



#### Açıklayıcı not

Güzel sanatlar ve beden eğitimi için yetenek sınavlarına burada yer verilmemiştir. İkamet yeri idari kriterlerden biri değildir. Birden fazla yöntemin olduğu ülkelerde, sadece en yaygın olan seçim yöntemi ele alınmıştır.

#### Ülkeye özgü notlar

**Çek Cumhuriyeti:** Okul öncesi öğretmenleri için hiç bir yöntemde seçim kriteri yoktur.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İspanya:** Üniversiteler ortaöğretim öğretmenliği için seçilmiş yüksek lisans derecelerinde uzmanlaşmaya doğrudan erişim sağlayacak lisans derecelerinin listelerini yayınlar.

**Malta:** Malta üniversitesinde Eğitim Lisansına başvuran öğrencilerin Avrupa Bilgisayar Sürücü Lisansı (ECDL) almış olmaları gerekir.

**Avusturya:** Altıgenin sol tarafı ISCED 1, sağ tarafı ise ortaöğretim (*Hauptschule*) için ITE'yi göstermektedir

**Slovenya:** Lisans seviyesinde performans ISCED 0 için geçerli değildir.



## ÖĞRETMENLİK YETERLİLİĞİ İÇİN ALTERNATİF YOLLAR AVRUPA'DA NADİREN GÖRÜLÜR

Eş zamanlı ve ardışık modeller başlangıç öğretmen eğitiminin en yaygın modelleridir (bkz Şekil A1). Son zamanlarda, yükseköğretimde artan esneklik dolayısıyla öğretmenlik mesleğine giriş için yeni yollar ortaya çıkmıştır.

Ancak, sadece bazı Avrupa ülkeleri geleneksel modeller dışında alternatif modeller sunmaktadır. Bu alternatif yollar genelde oldukça esnek, kısa süreli ve istihdama yöneliktir. Yeterlilik sahibi öğretmen açığı olduğunda ve acilen işe alım yapılması gerektiğinde bu yola başvurulur. Bu alternatif yollar başka alanlardan mezunların da öğretmenlik mesleğine ilgisini artırmaktadır.

Polonya'da, alternatif yollar sadece yabancı dil öğretmenleri için mevcuttur. Dil öğretmeni olmak için dil becerisinin 'ileri düzey' seviyesinde olması ve lisansüstü bir program ya da ilgili dersleri tamamladığına dair yabancı dil öğretmenliği sertifikasına sahip olması gerekir.

İsveç'te, öğretmenlik dışında mesleki deneyimi olan kişiler bir alanda derece sağlayan öğretmen eğitimi ek programlarının ardından öğretmen olabilirler. Yabancı dil öğretmenlik yeterliliklerine sahip olanlara ise özel bir ek eğitim programı ile İsveç okullarında çalışma fırsatı verilir.

Norveç okul öncesi sistemi anaokullarında çalışmakta olan asistan ya da çocuk bakıcısı personele alternatif bir yol sunmaktadır. Uygulamalı bir yaklaşım çerçevesinde işyerinden öğrenme ortamı olarak faydalanabilir.

Lüksemburg'da ortaöğretimde, özellikle de öğretmen açığının olduğu dönemlerde, öğretmen adayları 60 saatlik istihdama dayalı bir eğitim alırlar. Programı başarıyla tamamladıktan ve ortaöğretim yöneticisinden olumlu bir değerlendirme aldıktan sonra kalıcı bir sözleşme yaparak öğretmenlik mesleğine başlayabilirler.

Letonya'da, okullarda ders olan bir konuda akademik derecesi olan kişiler, işe başladıktan iki yıl sonra öğretmen eğitimi kısa programına katılırlarsa öğretmen olabilirler (1-1.5 yıl). Bu program haftalık ders saati az olan dersler için 72 saate indirilebilir.

Öğretmen açığı ile mücadele etmek için Almanya'da *Länder* (eyaletler) formel öğretmen eğitimi olmayan yükseköğretim mezunlarına öğretmen olma fırsatı verir. Bu tür işe alımlar pedagojik eğitim olsun ya da olmasın ya da Diploma ve *Magister* dereceleriyle 'öğretmen hazırlık hizmeti' (*Vorbereitungsdienst*) mezunlarının işe alımıyla doğrudan yapılır. Bu şekilde alternatif yollarla edinilen yeterlilikler sadece o *Land*'de geçerlidir. Ancak, bu tür alternatif yollar 2012'de kademe kademe azaltılmıştır.

Hollanda ve Birleşik Krallık'ta (İngiltere) uzun soluklu alternatif yolları uygulama geleneği vardır.

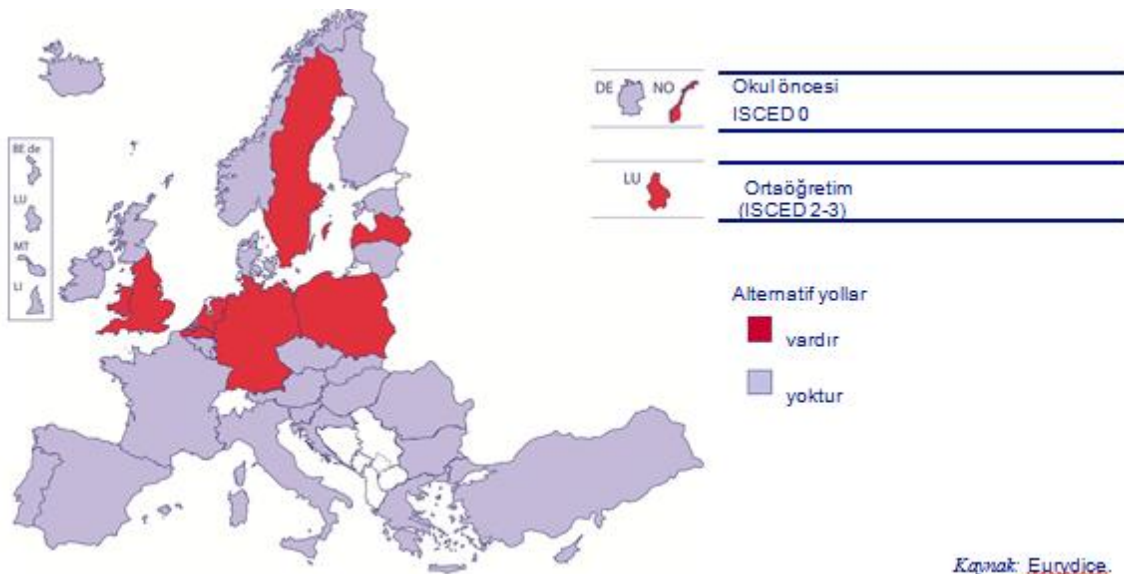
Hollanda'da sunulan alternatif yollar arasında 'Eğitimde yan dal' programında lisans öğrencilerine üniversitede sınırlı ikinci seviye öğretmenlik yeterliliği verilir (ortaöğretim 1-3 yıllar). 'Yan dal girişi' yükseköğretim yeterliliği olan kişilere öğretmenlik yeterliliği olmadan öğretmenlik yapma olanağı tanır.

Bu şekilde işe başlayan öğretmenler geçici sözleşmeyle en fazla iki yıl çalışabilirler ve aynı zamanda da tam zamanlı öğretmenlik niteliği kazanmak için eğitim ve destek olarak kalıcı sözleşmeye geçmeye çalışırlar.

Birleşik Krallık'ta (İngiltere), Doğrudan Eğitim Programı, üç yıllık iş deneyimi olan mezunlara yönelik istihdama dayalı yöntem Mezun Öğretmenler Programı (GTP) ve Kayıtlı Öğretmen Programı'nın (RTP) yerini almıştır. Galler'de, GTP halen mevcuttur ve okulların henüz yeterli olmayan öğretmenleri işe almasını sağlar. Bu öğretmenler Yeterlilik Sahibi Öğretmen Statüsünü (QTS) almak için bireysel eğitim ile okullarından gerekli desteği alırlar. Bireysel eğitim programa bağlı olarak bir ila iki yıl sürer. İngiltere'de izlenen diğer bir yol ise Denizötesi Eğitimli Öğretmen (OTT) Programıdır. Bu program yeterliliklerini Avrupa Ekonomik Bölgesi dışında alan ya da İngiliz okullarında bir öğretmenlik pozisyonu bulan öğretmenlere odaklanır. Bu, öğretmenlere bireysel eğitim ve değerlendirme programı sağlanarak geçici yeterlilik sahibi öğretmen olarak çalışırken QTS edinmelerini sağlama fırsatı sunar. OTT'de dört yıl içinde QTS alamayanlar öğretmenliğe devam edemezler. Galler'de, tek alternatif yol GTP'dir.

Birleşik Krallık, Hollanda ve Estonya 'Önce Öğretmen' programını başka bir yol olarak ortaya çıkarmışlardır. Çeşitli destekçiler tarafından kurulmuş ve finanse edilen özel bir hayır hareketidir. Temel amacı dezavantajlı bölgelerde çalışmalarını için çeşitli alanlardan mezun başarılı mezunları işe almaktır. Önce Öğretmen girişimi 10 yıldır Birleşik Krallık'ta uygulanmaktadır ve yavaş yavaş diğer Avrupa ülkelerince de benimsenmektedir (örneğin Almanya).

**Şekil A6: Öğretmenlik için alternatif yollar. Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3), 2011/12**



**Ülkeye özgü not**

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.



## ÖĞRETMENLERİN YETERLİLİK ÇERÇEVELERİNDEKİ DETAYLAR

Öğretmen yeterlilik çerçeveleri öğretmenlerin ne bilmeleri gerektiği ya da neler yapabileceğinin ifadeleridir. Öğretmenlerin sahip olması gereken beceri ve yeterliliklerin tanımını içerir. Bu tanımlar ülkelerin çoğunda mevcuttur. Ancak, bu çerçevelerin biçimleri, değerleri ve tanınması farklılık gösterir.

Genelde, bu ifadeler alan ve pedagojik bilgi, değerlendirme becerileri, takım çalışması becerisi, öğretmenlik için gerekli sosyal ve kişilerarası beceriler, çeşitlilik konularına ilişkin farkındalık, araştırma becerileri (bkz Şekil A4) ile organizasyon ve liderlik becerilerini kapsar. Bu yeterlilikler çerçevelerdeki detayların seviyesinde göre tematik olarak gruplandırılabilir.

Yeterlilik çerçeveleri Belçika (Fransız Topluluğu), Danimarka, Almanya, Fransa, Litvanya, İtalya, Slovenya'daki gibi geniş kapsamlı ve genel ifadelerden oluşmuş olabilir, ya da İspanya, İrlanda ve Birleşik Krallık'taki gibi daha detaylı olabilir.

Ülkelerin çoğu başlangıç öğretmen eğitimi kılavuzunda öğretmenlerin sahip olması gereken yeterliliklerin bir listesini yayınlar. Norveç öğretmen eğitimi kuralları Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine dayalıdır ve öğretmen adaylarının 'öğrenme çıktısı' olarak ne bilmeleri, anlamaları ve yapabilmeleri gerektiğini ifade eder. Belçika'da (Flaman Topluluğu) gerekli yeterliliklerin detayını içeren, biri yeni öğretmen olanlar biri de deneyimli öğretmenler için iki doküman vardır. İrlanda'da, başlangıç öğretmen eğitimi sağlayıcılarının hazırladığı kılavuza ek olarak öğretmenlerin mesleki ahlak kuralları vardır.

Diğer taraftan, Estonya, Letonya, Hollanda, Birleşik Krallık ve Romanya'da, yeterlilik çerçeveleri öğretmenler için mesleki standartlar olarak belirlenmiştir. Romanya'da, her bir öğretmenlik pozisyonu için ayrı standartlar vardır.

Bazı ülkelerde, bu tür yeterlilik çerçeveleri ya çok yeni ortaya çıkmıştır (Polonya ve Norveç) ya da yeniden gözden geçirilmiştir (Yunanistan, İrlanda, Hollanda, İsveç, Birleşik Krallık ve Türkiye).

Hollanda ve Birleşik Krallık'ta öğretmenlik mesleği için standartlar olmasının uzun soluklu bir geleneği vardır.

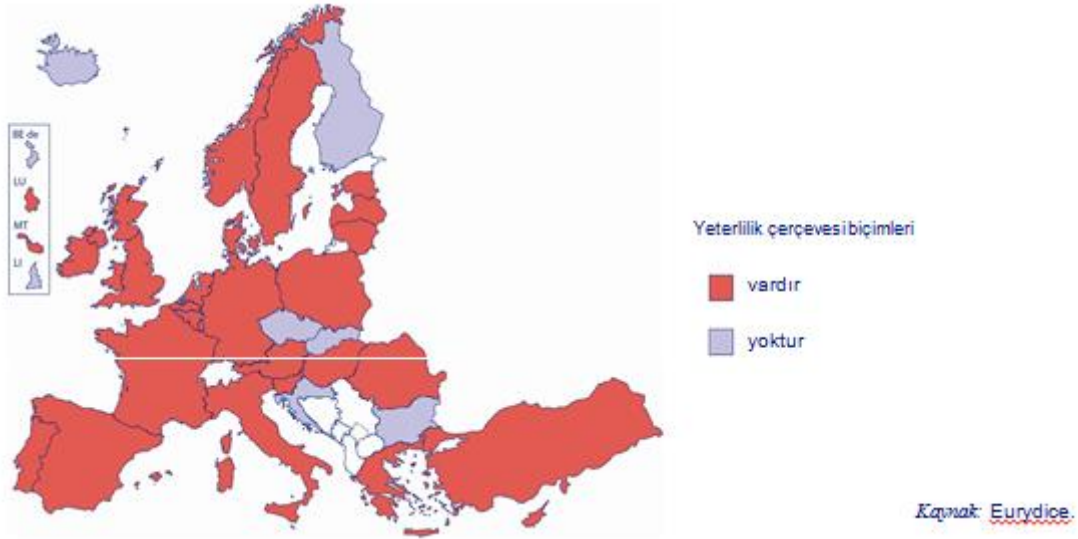
Hollanda'da, 2006 yılında yürürlüğe giren Eğitim Meslekleri Yasası hem öğretmenler hem de eğitimle ilgili diğer işlerde çalışanlar için standartları düzenler. Öğretmen olmak isteyenler yasaya uygun yeterlilik standartlarını karşıladıklarına dair bir yükseköğretim kurumundan sertifika sahibi olmak durumundadır. Yasa, ayrıca okulların personellerinin sahip olması gereken becerilerle ilgili politikalar oluşturmalarına olanak sağlar. Müfettişler şartlarla uyumluğunu kontrol ederler. Her okul kurulunun personelin yeterlilik standartlarına uygun becerilere sahip olduğuna dair araçlar geliştirme ve gerekli tedbirleri alma yükümlülükleri vardır.

Eğitim, Kültür ve Bilim Bakanlığı destekli İşbirliği Kurulu Eğitimi (Onderwijscoördinatie) Şubat 2012'de öğretmenler için ulusal bir kayıt oluşturmuştur. Öğretmenler gönüllü olarak kayıt yaptırabilirler ve bu kayıt dört yıl geçerlidir. Amaç, mesleki kayıt tutarak öğretmenlerin becerilerini ve yeterliliklerini geliştirerek kaliteyi artırmaktır. Buna ek olarak, bu öğretmenlerin mesleki statüsünün bir simgesidir. Kayıtın iki hedefi vardır: kayıtlı öğretmenler kalifiye ve beceri sahibi olduklarını gösterebilirler ve sistematik olarak becerilerini geliştirirler. 2014 itibarıyla, ilköğretim, ortaöğretim ve meslek

liselerindeki öğretmenlerin yüzde 40'ı kayıt yaptırmış olmalıdır. 2018 itibariyle, bu durum tüm öğretmenler için söz konusu olacaktır.

Birleşik Krallık'ta (İngiltere), her kariyer basamağı için farklı olan standartlar 2007'den beri yürürlüktedir ve son zamanlarda yenilenmiştir. Yeni standartlar Eylül 2012 itibariyle uygulanmaktadır. Kalifiye Öğretmen Statüsü (QTS) ve adaylık aşamasını geçmek için gerekli bir önceki standartların yerini almıştır. Ayrıca, daha önceki davranış ve ahlak standartlarıyla birleşerek Kayıtlı Öğretmenler için Mesleki Ahlak ve Uygulama Kurallarının yerini almıştır.

**Şekil A7: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3), öğretmenleri için yeterlilikler çerçevesi biçimleri, 2011/12**



**Ülkeye özgü not**

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**EĞİTMENLERİN NİTELİK PROFİLİ GENELDE DİĞER AKADEMİK PERSONELİNKİNE BENZERDİR**

Eğitmenler oldukça heterojen gruplardır. Bu durum öğretmen eğitimi organizasyonunun çeşitliliğinden kaynaklanmaktadır: aynı ülke içinde başlangıç öğretmen eğitimi farklı kurumlar tarafından sağlanmaktadır ve normalde çeşitli birimler ya da kişilerden oluşan bazı farklı aşamaları içerirler. Alan bilgisi, teori ve uygulamalı pedagojik bilgi farklı organizasyonlar tarafından sağlanabilir. Sürekli mesleki eğitim (SME) sağlayıcıların çeşitliliğinden dolayı bu alandaki eğitmenler daha heterojendir. Burada verilen bilgi, yükseköğretim kurumlarında çalışan eğitmenlerde SME sağlamasına rağmen, başlangıç öğretmen eğitiminde çalışan eğitmenlerle ilgilidir.

Ancak 21 ülkede, yükseköğretimdeki akademik personel için geçerli olan öğretmen yeterlilikleri başlangıç öğretmen eğitiminde de geçerlidir.

Akademik yeterlilik koşulları açısından, yükseköğretim kurumlarındaki eğitmenlerin ders verdikleri alanda ileri bir dereceye (yüksek lisans ya da doktora) sahip olmaları gerekir.

Ayrıca, başka koşullar da başlangıç öğretmen eğitiminin (BÖE) farklı aşamalarında çalışan eğitmenler için geçerli olabilir. Fransa'da, yeni ilköğretim öğretmenleri için eğitim, bu konuda özel eğitim almış

maîtres-formateurs (usta eğitimci) tarafından aday öğretmenlik sırasında verilir. Benzer bir şekilde, Kıbrıs ve Estonya’da adaylık sürecinde yeni öğretmenlere danışmanlık yapan personelin de belli bir eğitim almış olması gerekir. Portekiz’de, adaylık döneminde okullarda danışmanlık yapacak öğretmenleri seçerken öncelik öğretmenlik-uygulama alanında eğitim almış ve ilgili alanda en az beş yıllık deneyimi olan öğretmenlere verilir.

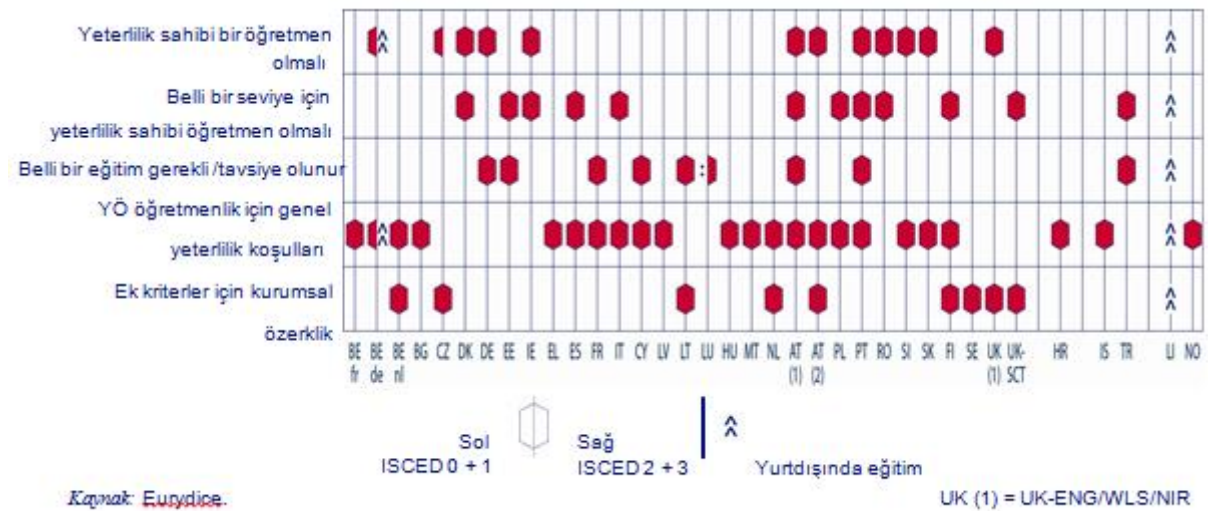
Genelde, okullarda (yapılandırılmış adaylık eğitimi programında, bkz Şekil A10 ya da bireysel destek tedbiri çerçevesinde, bkz Şekil A11) yeni öğretmenlere yardımcı olan danışmanların bu tedbirlerin olduğu tüm ülkelerde bir kaç yıl öğretmenlik tecrübesi vardır.

Eğitmenlerin Belçika’da (Almanca konuşan Topluluğunda ISCED 0-1 seviyeleri için öğretmen eğitimi), Çek Cumhuriyeti’nde (sadece okul öncesi eğitimcileri), Danimarka, Almanya, İrlanda, Avusturya (öğretmen eğitimi yüksekokulu eğitimcileri için), Portekiz, Romanya, Slovenya, Slovakya, Finlandiya (uygulama okullarında çalışanlar için) ve Birleşik Krallık’ta öğretmenlik yeterliliği olmalıdır.

On iki ülkede, eğitimcilerin öğretmen adaylarını hazırladıkları düzey için öğretmenlik yeterliliği gereklidir. Bu İspanya ve İtalya’da sadece okul içi uygulamalı seviye tespitlerinde danışmanlar için geçerlidir.

Bazı ülkeler/bölgelerde (Belçika – Flaman Topluluğu, Çek Cumhuriyeti, Litvanya, Hollanda, İsveç ve Birleşik Krallık), başlangıç öğretmen eğitimi sağlayıcılarının öğretmen personelinden isteyeceği net yeterlilikleri belirlemede, asgari standartları karşıladıkları sürece, önemli bir özzerklikleri vardır. Flaman eğitimci derneği (VELON) ilköğretim, ortaöğretim, mesleki ve yükseköğretim eğitimcileri için kayıt ve mesleki standartlar geliştirmiştir. Kayıt için, eğitimcilerin mesleki standart koşullarını yerine getirmeleri gereklidir. Bunlar arasında didaktik, kişiler arası ve örgütsel yeterlilikler ile bir organizasyonda meslektaşlarıyla çalışmak, geniş bir bağlamda çalışmak ve kişisel mesleki gelişim yer almaktadır. Kayıt ise eğitimciler için zorunlu değildir.

**Şekil A8: Okul öncesi, ilk ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerini hazırlayan eğitimciler için yeterlilik koşulları, 2011/12**



**Açıklayıcı not (Şekil A8)**

**Eğitmen** : Öğretmen adaylarının (formel) öğrenmesini aktif olarak kolaylaştıran kişi. (Bir yükseköğretim kurumunda aday öğretmenlerin katıldığı konularda ders veren bir öğretmen; ya da psikoloji, felsefe ya da pedagoji alanlarında ders veren bir öğretmen olabilir); öğretmen eğitimi kurumlarında uzmanlaşmış personel ya da okul içi seviye belirleme ya da adaylık aşamalarında görev alan diğer yükseköğretim personeli de yeni öğretmenleri destekleyen okul danışmanı ya da öğretmeni olabilir.

**Ülkeye özgü notlar**

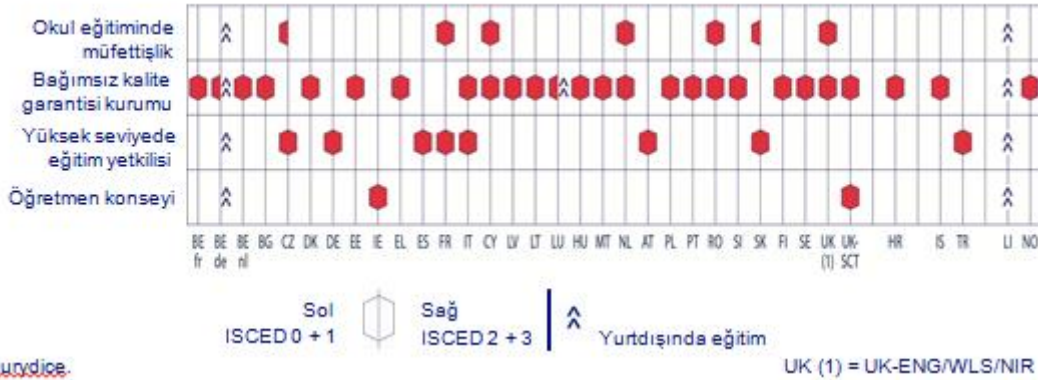
**İrlanda**: Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**Avusturya**: (1) Altıgenin solu ISCED 1, sağı ise ortaöğretim (*Hauptschule*) BÖE'yi gösterir; (2) Altıgenin solu ISCED 1, sağı ise akademik ortaöğretim (*Allgemeinbildende Höhere Schule*)BÖE'yi gösterir.

## ÇOĞU ÜLKEDE DIŞ KALİTE GARANTİSİ BAĞIMSIZ BİR KURULUŞ TARAFINDAN YAPILMAKTADIR

Belli bir programın faaliyetleriyle doğrudan iç içe olmayan birim ya da kişilerin değerlendirmesi genelde dış kalite garantisi olarak ifade edilir. Bu süreçte kaliteyle ilgili yorum yapabilmek için bireysel programlara dair veri, bilgi ve kanıtlar toplanır. Normalde bir dizi uzman ya da müfettiş tarafından yürütülür ve dış değerlendirme belli bir yerde verilen eğitimin kalitesine dair bağımsız bir yargıya ulaşmayı amaçlar. Bu tür değerlendirmeler öğretmen eğitimi programlarını çeşitli yollardan etkileyebilir, örneğin, gelişim ya da finansmanı etkileme gibi planların artması.

### Şekil A9: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) seviyesinde başlangıç öğretmen eğitiminin dış kalite garantisinden sorumlu birimler, 2011/12



Çoğu ülkede, BÖE programları (başlangıç öğretmen eğitimi) için dış kalite garantisi prosedürleri yükseköğretim için bağımsız kalite garantisi kurumlarınca yürütülür. Ayrıca, Kıbrıs, Hollanda, Romanya ve Birleşik Krallık'ta, başlangıç öğretmen eğitimi programlarının dış değerlendirmesinde okul eğitimi müfettişleri de yer alır. Çek Cumhuriyeti ve Slovakya'da ise okul öncesi öğretmenleri (ISCED 0)hazırlayan programlar için dış kalite kalitesinden sorumlu tek yetkilidir.

Öğretmen konseyi İrlanda'da tek başına tüm dış kalite garanti prosedürlerinden sorumludur; tüm öğretmen eğitimi programlarının hem mesleki hem de akademik akreditasyonu olmalıdır. Akademik akreditasyon bir derece/diploma verilmesi için programın uygunluğuna bağlıdır; diğer taraftan



mesleki akreditasyon programın kişileri o mesleğe hazırlayıp hazırlamadığına dair olan yargıdır. Birleşik Krallık'ta (İskoçya), öğretmen konseyi ve ayrı bir kuruluş kalite güvencesi işlerini yürütür.

Almanya, Avusturya ve Türkiye'de en yüksek eğitim yetkilisi dış kalite güvencesinden sorumludur; bu da bu ülkelerde eğitim ya da bilim bakanlığıdır. En yüksek eğitim yetkilisi İspanya'da da yetkilidir ancak, burada hem eyalet hem de Özerk Topluluklar söz konusudur.

Tüm sorumluluğa sahip olmak bütün dış prosedürün belli bir birim tarafından yapıldığı anlamına gelmez. Kuruluşlar ve yüksek seviyede eğitim yetkilileri genelde belli başlı prosedürleri yürütmek için değerlendirme takımları (uzmanlardan oluşan) oluştururlar.

### **ADAYLIK PROGRAMLARI AVRUPA ÜLKELERİNİN YARISINDA VARDIR**

Yeni başlayan öğretmenlerin 17 ülkede yapılandırılmış adaylık programlarına erişimi, genellikle yeterliliklerini elde ettikten sonra vardır. Hollanda ve İzlanda'da, ulusal adaylık programları yoktur, fakat okullar yeni personelleri için adaylık sürecini yapılandırır.

Adaylık süreci yeni başlayan öğretmenler için yapılandırılmış bir destek programı olarak görülür. Adaylık esnasında, yeni öğretmenler deneyimli öğretmenlerin sorumluluğundaki tüm ya da birçok görevi yerine getirirler ve bu çalışmalarının karşılığını alırlar. Yeni aday öğretmenler, ek eğitim bireysel yardım ve tavsiyeyi yapılandırılmış bir şekilde aldıklarından bu sürecin önemli şekillendirici ve destekleyici bileşenleri vardır. Bu aşama en az bir kaç ay sürer. Adaylık programları, burada anlaşıldığı üzere, belli bir okulda ve okul örgütünde işleyen kısa giriş programları ile karıştırılmamalıdır. Bu tür tedbirler kısa sürelidir (bir kaç günle bir kaç hafta arasında) ve genelde tüm yeni öğretmenler (deneyimsiz olanları da kapsayacak biçimde) için okullarca sağlanır.

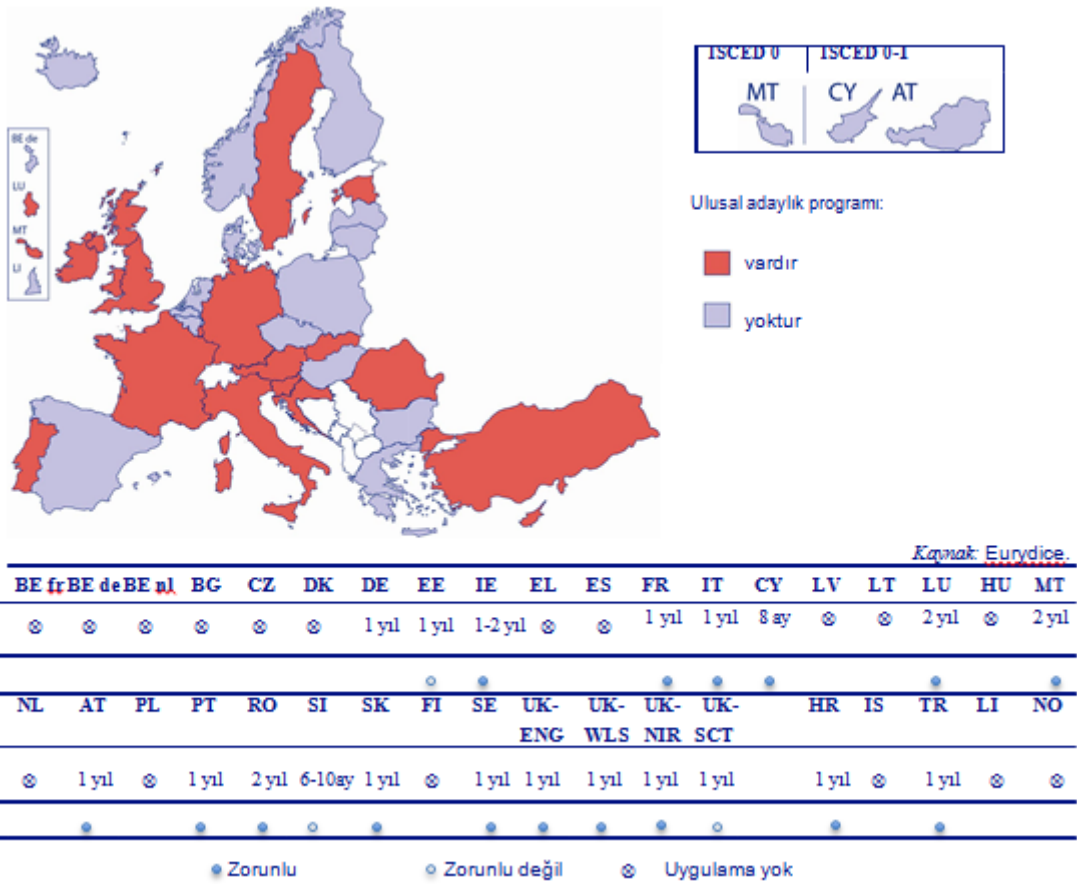
Adaylık programlarının birçok farklı örgütsel şekli vardır. Çoğu ülkede, adaylık zorunlu bir süreçtir ve yeni öğretmenlerin geçmesi gereken nihai bir değerlendirme vardır. Fakat Estonya ve Slovenya'da, adaylık tercihidir. Çoğu ülkede, genel eğitimde tüm okul seviyelerindeki öğretmenler için geçerlidir; ancak Malta ve Avusturya'da adaylık eğitimin her seviyesinde yeni başlayan öğretmenler için sağlanmamaktadır. Fransa, İtalya, Lüksemburg, Malta, Portekiz ve Birleşik Krallık'ta, adaylık deneme süreci olarak görülür ve bazı durumlarda kalıcı sözleşmeye geçişe olanak sağlar (bkz Şekil B6). Çoğu ülke öğretmenlik diploması alınmadan önceki zorunlu mesleki eğitime ek olarak bu adaylık aşamasını sunar. Lüksemburg'da ortaöğretim öğretmenleri için adaylık mesleki eğitimle eş zamanlı yapılır. Bu Lüksemburg'daki koşullardan dolayıdır; adaylar öncelikle genel başlangıç eğitimlerini yurtdışında tamamlar, çünkü bu programlar yurt içinde verilmez.

Bu programın süresi bir kaç aydan (Kıbrıs ve Slovenya) iki yıla kadar sürer (Lüksemburg, Malta ve Romanya). Süre ortalama olarak bir yıldır. En yaygın model okul yöneticisi tarafından yeni başlayan öğretmenlere destek için danışman ayarlayan adaylık sürecidir. Danışman genelde belli bir eğitim almış deneyimli öğretmendir (bkz Şekil A8). Adaylık programlarında danışmanla düzenli toplantılar, ders planlamayla ilgili yardım ve diğer pedagojik tavsiyeler, iş takibi için fırsatlar ve öğretmenlerce sağlanan eğitim modülleri yer alır.

Adaylık süreci formel bir değerlendirme ile biterse, bu okul yöneticisi ya da değerlendirme kurulu tarafından yapılır. İrlanda ve İskoçya'da (Birleşik Krallık), öğretmen konseyi nihai değerlendirmede aktif olarak yer alır. Çoğu durumda başlangıç öğretmen eğitimi kurumlarıyla farklı boyutlarda işbirliği söz konusudur.

Son beş yılı aşkın zamandır, adaylık süreci İrlanda, Malta, Romanya, İsveç ve Slovakya'da başlamıştır.

**Şekil A10: Okul öncesi, ilk ve ortaöğretim öğretmenleri (ISCED 0, 1, 2 ve 3) için ulusal adaylık programları , 2011/12**



Kaynak: Eurydice.

#### Açıklayıcı not

**Adaylık:** Okuldaki ilk yıllarında sözleşme başlangıcında formel başlangıç öğretmen eğitimi bitirmiş öğretmenlere verilen yapılandırılmış destek. Adaylık sürecinde, yeni başlayanlar deneyimli öğretmenlerin görevlerinin çoğunu ya da tamamını yerine getirirler ve işlerinin karşılığını alırlar. Kişisel, sosyal ve mesleki destek sağlayacak bir danışman yeni başlayan öğretmenlere yardımcı olur. Normalde bu aşama öğretmenlik diploması alındıktan önceki zorunlu mesleki eğitime ek olarak teorik bir eğitimi içerir. Genelde bir kaç ay sürer.

#### Ülkeye özgü notlar

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İtalya:** Adaylık programı sadece kalıcı sözleşmesi olan öğretmenlere sağlanır.

**Avusturya:** Adaylık sadece *allgemeinbildende höhere Schule*'de çalışmak isteyen öğretmenler için söz konusudur. Başlangıç öğretmen eğitimi için planlanan reform ile tüm yeni başlayan öğretmenler için sağlanacaktır.

**Birleşik Krallık (ENG/WLS/NIR):** Adaylık sürecinin süresi bir okul yılıdır (genelde üç okul dönemi).

**Birleşik Krallık (SCT):** Normalde devlet finansmanı ile eğitim yapan ve İskoç yükseköğretim kurumundan öğretmenlik yeterliliği ile mezunlara sağlanır.

## YENİ ÖĞRETMENLER İÇİN EN YAYGIN DESTEK BİÇİMİ DANIŞMANLIKTIR

Öğretmenler kariyerlerinin ilk yıllarında zorluklarla karşılaşabilir. Tüm ülkeler kapsamlı ve sistemli bir adaylık programı sağlamasa da (bkz Şekil A10), çoğu yeni öğretmenlere meslekte karşılaşılabilecekleri problemleri aşabilmeleri için bireysel destek sunar ve bu şekilde öğretmenlerin mesleği erkenden bırakma ihtimallerini azaltmaya çalışırlar.

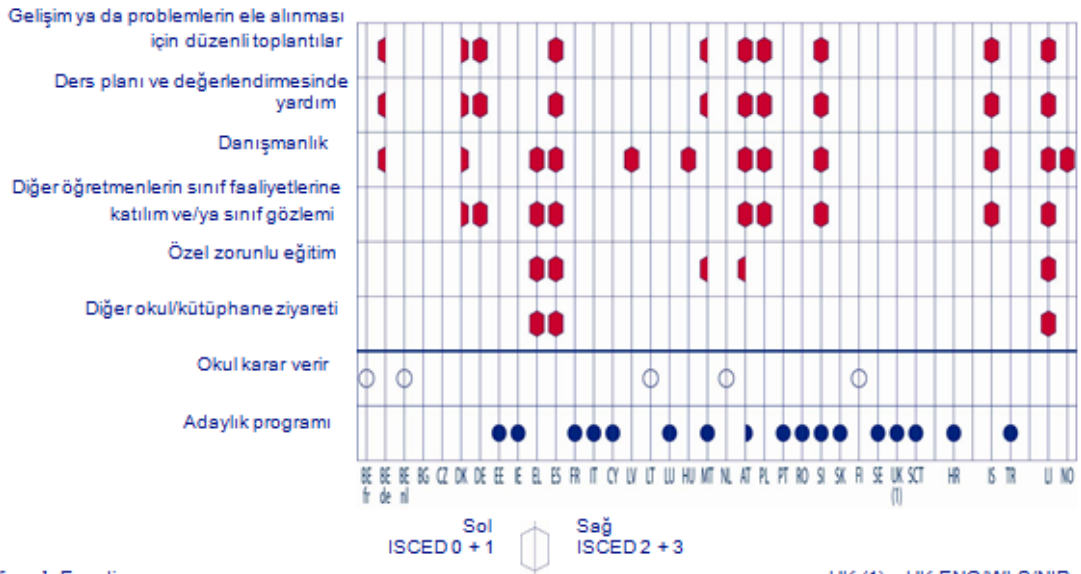
Yeni öğretmenler için destek tedbirleri Avrupa'da yaygınlaşmaktadır. Yirmi dokuz ülke ya adaylık sisteminin uygulandığını ya da destek tedbirleriyle ilgili merkezi kılavuzun olduğunu rapor etmiştir. Yapılandırılmış adaylık programları çerçevesi dışındaki destek tedbirleri ilerleme ve problemlerin düzenli olarak tartışılması, derslerin planlanması ve değerlendirilmesi için yardım, danışmanlık, öğretmenlerin sınıf faaliyetlerine katılım ve/ya ders gözlemi, özel zorunlu eğitim ve diğer okul/kütüphane ziyaretini kapsar.

İspanya ve Lihtenştayn'da, merkezi kurallar ya da tavsiyeler tüm yeni başlayanlar için destek tedbirlerinin tüm çeşitlerinin sağlanmasını garanti eder. Bunun aksine, Belçika'da (Fransız ve Flaman Toplulukları), Litvanya, Hollanda ve Finlandiya'da okullar ne tür destek sağlayacaklarına kendileri karar verirler, fakat bu ülkelerin çoğunda danışmanlık uygulamaları okullarda bazı destek çeşitlerinin olduğunu göstermektedir.

Bulgaristan ve Çek Cumhuriyeti'nde destek tedbirlerine ilişkin resmi kurallar yoktur. Ancak, her okulda görüş alışverişi, yardım ve destek çeşitleri ile öğretmenlerin sınıflarını ziyaretleri düzenleyen birimler vardır.

Avrupa çapında en çok tavsiye edilen destek tedbiri danışmanlıktır; diğer bir deyişle, önemli bir süre hizmeti olan deneyimli bir öğretmenin yeni başlayan bir öğretmenin sorumluluğunu almasıdır. Gelişim ya da problemlerinin ele alındığı düzenli toplantılar ve ders planlamasında sunulan yardım en yaygın destek türü olarak görülmektedir.

**Şekil A11: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) mesleğe yeni başlayan öğretmenlere yönelik destek türleri , 2011/12**



Kaynak: Eurydice



## BAŞLANGIÇ ÖĞRETMEN EĞİTİMİ VE YENİ BAŞLAYAN ÖĞRETMENLERE DESTEK

---

### Açıklayıcı not

Burada listelenen destek tedbirleri öğretmenin gelişim ihtiyacına bağlı olarak okulların sağlayacağı faaliyetlere örnektir.

### Ülkeye özgü notlar

**Danimarka:** Yukarıda belirtilen destek tedbirleri sadece ISCED 3 için geçerlidir.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İspanya:** Özerk topluluklar destek tedbirlerini deneme sürecindeki (*fase de pr-cticas*) öğretmenlere yönelik oluştururlar.

**Malta:** Destek tedbirleri sadece ISCED 0 için geçerlidir. Diğer seviyeler için, adaylık sistemi mevcuttur.

**Avusturya:** Adaylık sisteminin uygulandığı *allgemeinbildende höhere Schule* (ISCED 2 ve 3)'de çalışan öğretmenler için söz konusu değildir.

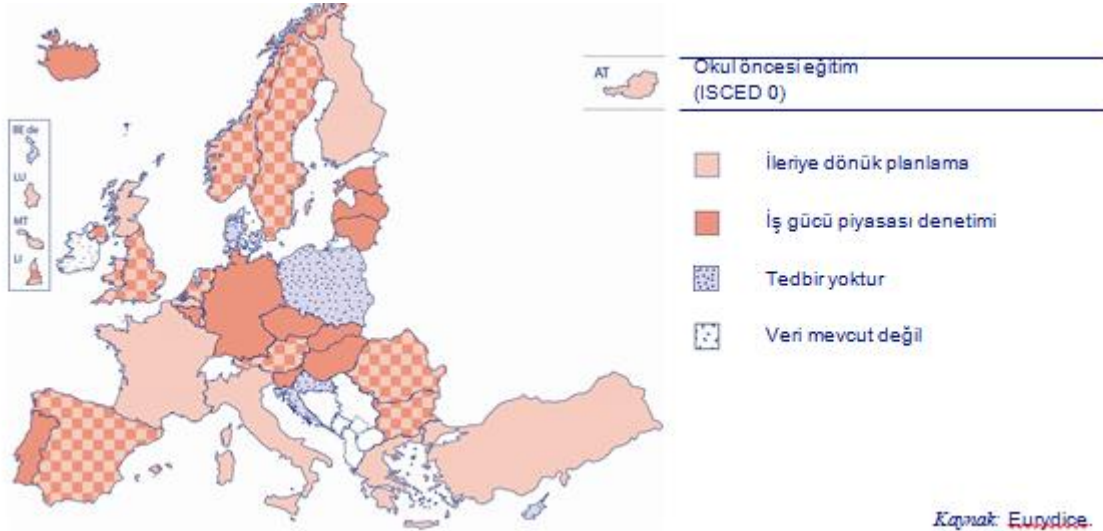
**Slovenya:** Destek tedbirleri adaylık programına katılan öğretmenler için geçerli değildir.

## İSTİHDAM, İŞVERENLER VE SÖZLEŞMELER

### AVRUPA ÜLKELERİNİN ÇOĞUNDA ÖĞRETMEN ARZ VE TALEBİNİ DENETLEMELER İÇİN TEDBİRLER VARDIR

Yeterli sayıda yeterlilik sahibi öğretmen olmaması riski ve mesleğin düşük statüsü eğitim sistemlerinin karşılaştığı problemlerden bazılarıdır. Öğretmen işgücünde yaşın ilerlemesi (bkz Şekil D13) gibi demografik eğilimler öğretmen arz ve talebinde ek baskılar oluşturmaktadır. 2006'dan beri, eğitim alanındaki mezunlarda bir düşüş görülmektedir<sup>1</sup>. Bu faktörlerin etkili gözlemlenmesi öğretmen sayısındaki olası azalma ya da fazlalığı önlemek için ülkelerin atacağı ilk adımdır.

**Şekil B1: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde öğretmen arz ve talebindeki dengeyi denetleyecek tedbirler (ISCED 0, 1, 2 ve 3), 2011/12**



#### **Açıklayıcı not**

Öğretmenlik koşullarının **ileriye dönük planlaması** eğilimlerin gözlemlenmesi ve gelecekteki öğretmen arz ve talebindeki muhtemel senaryoların belirlenmesine dayalıdır. İncelenen veri, doğum oranları ve göç gibi demografik kestirimler, eğitim alan öğretmen sayısındaki gelişmeler ve öğretmenlik mesleğindeki değişiklikleri (emekli olanların sayısı, öğretmenlik dışı mesleklere geçiş vb.) kapsar. Öğretmenlerin ileriye dönük planlaması uzun, orta ya da kısa vadede olabilir. Planlama politikası ulusal ve/ya bölgesel seviyede eğitim sisteminin merkezîyetçilik/ adem-i merkezîyetçiliğine bağlı olarak yapılır.

**İş gücü piyasası denetimi**, iş gücündeki genel eğilimleri inceler, fakat resmi hükümet planlarıyla ilgili değildir; karar vericilere öğretmen arz ve talebi hakkında bilgi sağlayabilir ama ileriye dönük resmi planlama olarak kabul edilmez.

#### **Ülkeye özgü not**

**İspanya:** Öğretmen arz ve talebi konusunda sadece bazı Özerk Topluluklar iş gücü piyasasının denetimi için süreçler geliştirmiştir.

Neredeyse tüm Avrupa ülkeleri öğretmen talebini öngörecekle ve karşılayacak tedbirleri almışlardır. İstisnalar, tedbirin olmadığı Belçika (Almanca konuşan Topluluğu), Danimarka, Kıbrıs, Polonya ve Hırvatistan'dır. Ülkelerin yarısında arz ve talep dengesini korumak için ileriye dönük planlama kullanımını incelemektedir.

<sup>1</sup> EACEA/Eurydice, Eurostat, 2012b, *Avrupa'da Eğitime İlişkin Temel Veriler 2012*. Bkz Şekil G3.

Örneğin, Birleşik Krallık'ta (İskoçya), İskoç hükümeti her yıl İskoçya Genel Öğretmen Konseyi, yerel yetkililer, öğretmen sendikaları ve üniversitelerden oluşan bir danışma grubuyla öğretmen işgücü planlaması uygulaması yürütmektedir. Bu uygulamanın temelinde öğrenci sayısı, gerekli öğretmen sayısı ve bir sonraki yıl mesleği bırakacak ya da mesleğe geri dönecek öğretmenlerin sayısı gibi değişkenleri göz önünde bulunduran bir modeldir. Daha sonra arz ve talep arasındaki boşluğu doldurmaya yetecek öğrenci alımını hesaplar. Sürecin sonunda hükümet İskoç Finansman Konseyine bir kılavuz mektubu gönderir. Alınacak öğrenciler ve üniversiteler arasındaki dağılıma Konsey karar verir.

İdeal olarak, öğretmenlerle ilgili gereklilikler ileriye dönük planlama orta ya da uzun vadede yapılmalıdır. Ancak, çoğu ülkede, ileriye dönük planlama her yıl yapılır. Bu da uzun vadeli eğilimleri tahmin etme ve uygun bir şekilde planlama yaparken yanılma riski doğurabilir.

Herhangi bir hükümet planlama sürecinin dışında iş gücü piyasasının denetimi, karar vericilere öğretmen arz ve talebindeki değişikliklere ilişkin bir görüş sağlar. Ancak, bu resmi bir ileriye dönük planlama olarak kabul edilmez. Şu anda, 22 Avrupa ülkesi ya da bölgesi, resmi planlama prosedürleri çerçevesinde işgücü piyasası denetimini öğretmen arz ve talep dengesini kontrol etmek için kullanırlar.

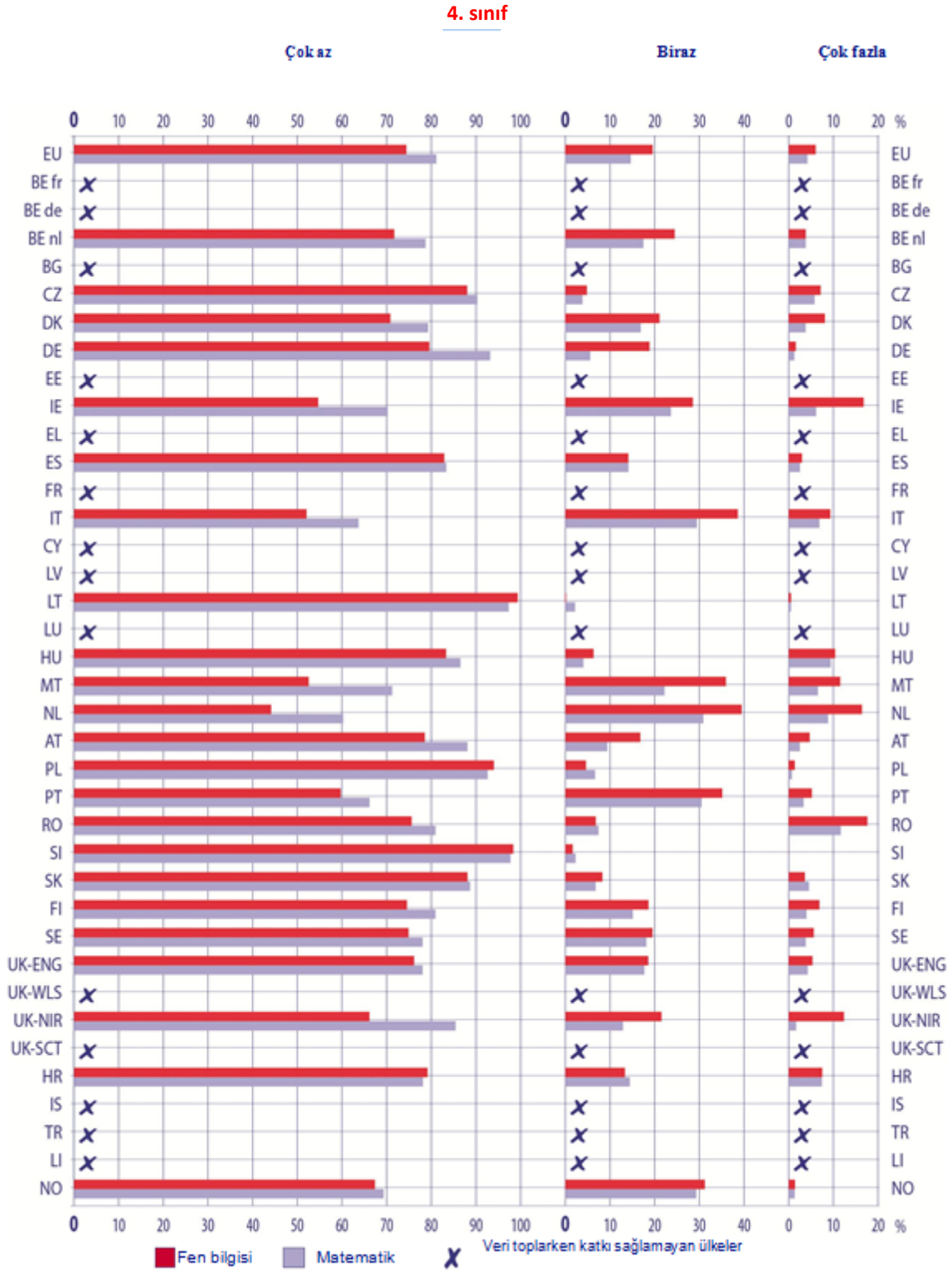
### **ÜLKELERİN BAZILARINDA MATEMATİK VE FEN BİLGİSİ ALANINDA YETERLİK SAHİBİ ÖĞRETMEN EKSİĞİ VARDIR**

TIMSS 2011 verilerine göre, az sayıda ülkede fen bilgisi alanındaki öğretmen açığından etkilenen 4. Sınıf öğrencilerinin okul yöneticilerinin bildirdiği oranı %10'u aşmaktadır. Romanya (%17.6), İrlanda (%16.8) ve Hollanda'da (%16.4) oranlar yüksektir. 4. Sınıf öğrencilerinin bu durumdan bazen etkilenme oranı daha yüksektir; araştırmaya katılan ülkelerin çoğunda bu oran %15'in üstündedir. İtalya, Malta, Hollanda, Portekiz ve Norveç'te %30 ila %40 arasında değişen en yüksek oranlar görülmektedir. Litvanya ve Slovenya'da veriler fen bilgisi öğretmeni açığının ya da yetersizliğinin sorun olmadığını, okul yöneticileri 4. Sınıf öğrencilerinin %99.3 ve %98.4'nün böyle bir problemle karşılaşmadığı ya da çok az karşılaştığını belirtmişlerdir.

Matematik alanında öğretmen açığı ya da yetersizliği tüm ülkelerde çok fazla sorun değildir. Oranlardaki farklılıklar da çoğu durumda oldukça azdır. Almanya, İrlanda, İtalya, Malta, Hollanda, Romanya ve Birleşik Krallık'ta (Kuzey İrlanda) durum halen gayet iyidir. Bu ülkelerde, okul yöneticilerinin verdiği rapora göre, öğrencilerin matematik öğretmeni açığıyla bazen karşılaşmaları ya da çok fazla karşılaşmaları fen bilgisi öğretmenlerindeki duruma göre oldukça azdır.

Sekizinci sınıfla karşılaştırma yapmak biraz daha zordur çünkü bu aşamada çalışmaya katılan ülke sayısı azdır. Böyle bir karşılaştırmaların mümkün olduğu durumlarda, farklılıklar Finlandiya dışındaki ülkelerde fazla değildir, Birleşik Krallık (İngiltere), İtalya ve Norveç'te öğretmen açığı ya da yetersizliği 8. sınıfta çok büyük bir problem değildir. Özellikle son iki ülkede durum 8. sınıfta oldukça iyi durumdadır. Macaristan'da, 8. sınıfta fen bilgisi ve matematik öğretmeni açığı ya da yetersizliği 4. sınıfta olduğundan daha önemlidir (yaklaşık yüzde beş oranında).

**Şekil B2: Okul yöneticilerinin bildirdiğine göre dördüncü sınıf öğrencilerinin okullarının verdiği eğitim kapasitesinin matematik ve fen bilgisi öğretmen açığı ya da yetersizliğinden etkilenme oranı, 2011**



*Kaynak:* IEA, TIMSS 2011 uluslararası veri tabanı.

	Sınıf	AB	BE-NL	CZ	DK	DE	IE	ES	IT	LT	HUM	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK-ENG	UK-NIR	HR	NO	
Çok az	■	4	74.4	71.7	88.0	70.8	79.6	54.7	82.9	52.1	99.3	83.3	52.3	44.1	78.3	94.0	59.7	75.6	98.4	88.1	74.3	74.9	76.1	66.1	79.1	67.4
	■	8	82.1	x	x	x	x	x	x	73.3	95.4	78.3	x	x	x	x	x	81.1	99.7	x	93.0	78.8	89.7	x	x	85.6
	■	4	81.1	78.7	90.3	79.3	93.2	70.2	83.3	63.7	97.3	86.5	71.2	60.3	88.1	92.6	66.2	80.9	97.7	88.7	80.9	78.1	78.1	85.4	78.1	69.3
	■	8	83.1	x	x	x	x	x	x	76.4	93.2	81.9	x	x	x	x	x	86.2	98.0	x	91.8	73.3	88.2	x	x	89.1
Biraz	■	4	19.5	24.5	4.8	21.1	18.8	28.6	14.1	38.6	0.1	6.3	35.9	39.5	16.8	4.6	35.1	6.8	1.6	8.3	18.4	19.5	18.5	21.5	13.3	31.7
	■	8	10.9	x	x	x	x	x	x	18.9	0.9	6.1	x	x	x	x	x	3.2	0.3	x	2.3	17.8	7.7	x	x	12.8
	■	4	14.7	17.5	3.9	16.9	5.6	23.6	14.1	29.4	2.2	4.0	22.2	30.9	9.4	6.6	30.5	7.4	2.3	6.8	15.1	18.1	17.7	12.9	14.4	29.3
	■	8	11.3	x	x	x	x	x	x	18.0	4.0	3.0	x	x	x	x	x	2.1	2.0	x	3.6	25.1	9.1	x	x	8.7
Çok fazla	■	4	6.0	3.8	7.2	8.1	1.6	16.8	3.0	9.3	0.5	10.4	11.3	16.4	4.7	1.4	5.2	17.4	0.0	3.6	6.9	5.6	5.3	12.4	7.5	1.4
	■	8	7.0	x	x	x	x	x	x	7.8	3.7	15.5	x	x	x	x	x	15.7	0.0	x	4.7	3.3	2.5	x	x	1.6
	■	4	4.2	3.8	5.8	3.8	1.3	6.1	2.5	6.9	0.5	9.4	6.6	8.8	2.5	0.7	3.3	11.4	0.0	4.5	4.0	3.8	4.2	1.7	7.4	1.4
	■	8	5.6	x	x	x	x	x	x	5.6	2.8	15.2	x	x	x	x	x	11.7	0.0	x	4.7	1.6	2.7	x	x	2.2

■ Fen bilgisi ■ Matematik x Veri toplarken katkı sağlamayan ülkeler

Kaynak: IEA, TIMSS 2011 uluslararası veri tabanı.

#### Ülkeye özgü not

AB: Avrupa ortalaması araştırmaya katılan ülkelerin verdiği bilgiye dayanarak hesaplanmıştır.

### AVRUPA'DAKİ ÖĞRETMENLER GENELDE AÇIK İSTİHDAM YÖNTEMLERİYLE İŞE ALINIRLAR

Öğretmenlik mesleğine giriş çeşitli idari seviyelerde ve farklı yöntemler uygulanarak yapılabilir. Öğretmenlerin işe alım şeklinin öğretmen arz ve talebinin eşleşme biçimi üzerinde etkileri vardır.

'Açık istihdam' ifadesi merkezi olmayan yollarla iş ilanlarının duyurulması, başvuruların kabul edilmesi ve adayların seçimi yöntemidir. İşe alım bazen yerel yetkililerle işbirliği içinde ama genelde okulun sorumluluğundadır. İş arayan öğretmenlerle mevcut iş imkanlarını eşleştirmek okul bazında yapılır. Avrupa ülkelerinin çoğunluğu açık istihdam sistemini yürütür. Örneğin Hollanda'da, okullar ya da okul kurulları personel alımında kendi prosedürlerini uygular. Öğretmenlik yeterliliğine sahip her kişi eğitim aldığı konudaki işlere ehil olduğu eğitim seviyesinde ya da okul türlerinde atanabilir. Hükümetin öğretmenleri okullara eşit dağıtma gibi bir görevi yoktur. Öğretmenler istedikleri işe başvurma ve istedikleri zaman iş değiştirme özgürlüğüne sahiptir.

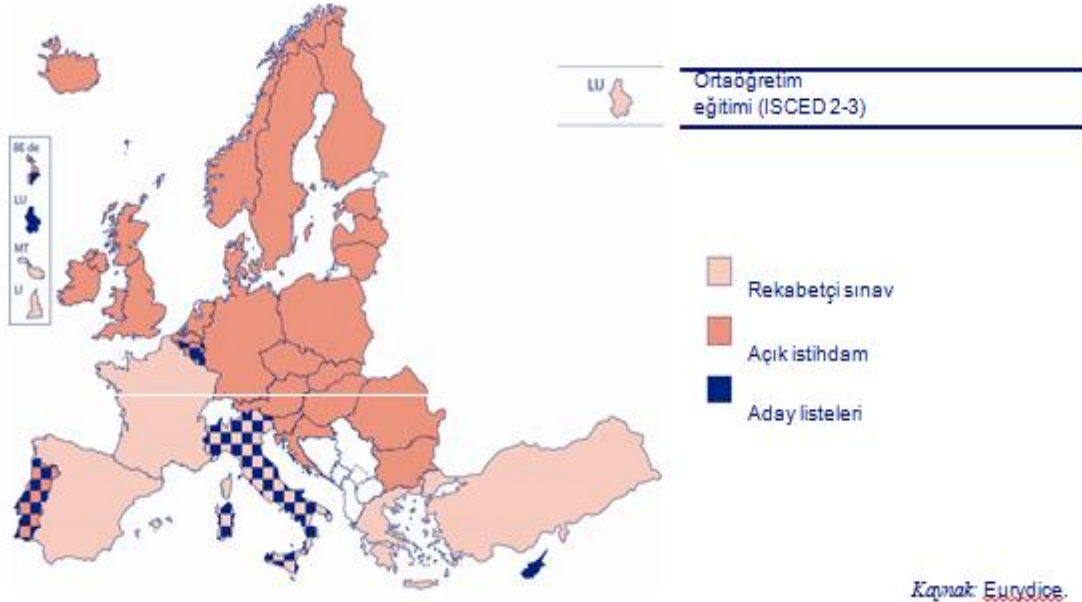
Çok az ülkede, özellikle de Avrupa'nın güneyinde, rekabetçi sınavlar düzenlenir, bunlar devlet tarafından öğretmenlik mesleği için adayları seçmek için merkezi düzenlenen sınavlardır. Yunanistan, İspanya, Fransa, Malta, Lihtenştayn ve Türkiye'de öğretmenleri işe almada tek yöntemdir. Örneğin, İspanya'da kamu sektöründeki okullarda öğretmenlik pozisyonu için rekabetçi bir sınavı (concurso-oposición) geçmek gerekir. Bu sınav üç aşamalıdır: uzmanlık ya da ilgili alana dair bilgiyi ölçen sınav aşaması, öğretmenlik yeteneği ve gerekli öğretmenlik teknikleri hakimiyeti; özellikleri göz önünde bulundurularak adayların uygunluğunu (eğitim geçmişi ve önceki öğretmenlik deneyimini değerlendiren seçme aşaması; ve seçilen adayların öğretme yeteneklerini göstermek durumunda oldukları deneme süreci (bkz Şekil B6). Lüksemburg'da, istihdam amacıyla rekabetçi sınavlar sadece ortaöğretim için geçerlidir. İtalya'da, rekabetçi sınavların yanı sıra aday listeleri de temel istihdam yöntemi olarak yer almaktadır. Bölgesel seviyede oluşturulan bu listeler sadece rekabetçi sınavları



geçen öğretmen adaylarını değil, nadiren uygulanan prosedürlerle işe alınmış (en az 360 günlük öğretmenlik deneyimi olan yeterlilik sahibi olmayan öğretmenler) ya da SSIS'e (ortaöğretim seviyesinde öğretmenlik için uzmanlık derecesi) katılan adayları da içerir.

Son olarak, altı ülke ya da bölge öğretmen işe alımında 'aday listeleri'ni kullanır. Bu sistemde öğretmenlik için başvurularda adayların isimleri ve yeterlilikleri en yüksek ya da orta kademedeki yetkiliye iletilir. Kıbrıs ve Lüksemburg'da (ISCED 0 ve 1), öğretmen işe alımı için sadece aday listeleri kullanılır. Belçika'da (Fransız ve Almanca konuşan Topluluklar), aday listeleri sadece bazı okul türlerinde öğretmen işe alımı için kullanılır. Portekiz'de, açık istihdamda aday listeleri kullanıldıysa ya da listede belli bir alan ya da okula uygun aday bulunmuyorsa bu yola başvurulur.

**Şekil B3: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) temel öğretmen istihdamı yöntemleri, 2011/12**



#### **Açıklayıcı not**

**Rekabetçi sınav** devlet tarafından öğretmenlik mesleği için adayları seçmek için merkezi bir şekilde düzenlenen yarışmadır.

**Açık istihdam** merkezi olmayan yollarla iş ilanlarının duyurulması, başvuruların kabul edilmesi ve adayların seçimi yöntemidir. İşe alım bazen yerel yetkililerle işbirliği içinde ama genelde okulun sorumluluğundadır. Bu sistemde öğretmenlik için başvurularda **adayların isimleri** ve yeterlilikleri en yüksek ya da orta kademedeki yetkiliye iletilir.

Vekil öğretmenlerin işe alımı göz önüne alınmamıştır.

#### **Ülkeye özgü notlar**

**Belçika (BE fr, BE de):** Aday listelerinin kullanımı devlete bağlı okullar ve hibe destekli özel okullarda geçerlidir.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İspanya:** Devlet, kamu sektöründeki okullarda öğretmen alımı için temel gereklilikleri düzenler, ama Özerk Topluluklar kendi kurallarına göre başvuruların özelliklerine/ rekabetçi sınavlara göre çağrı yapmakla yükümlüdür.

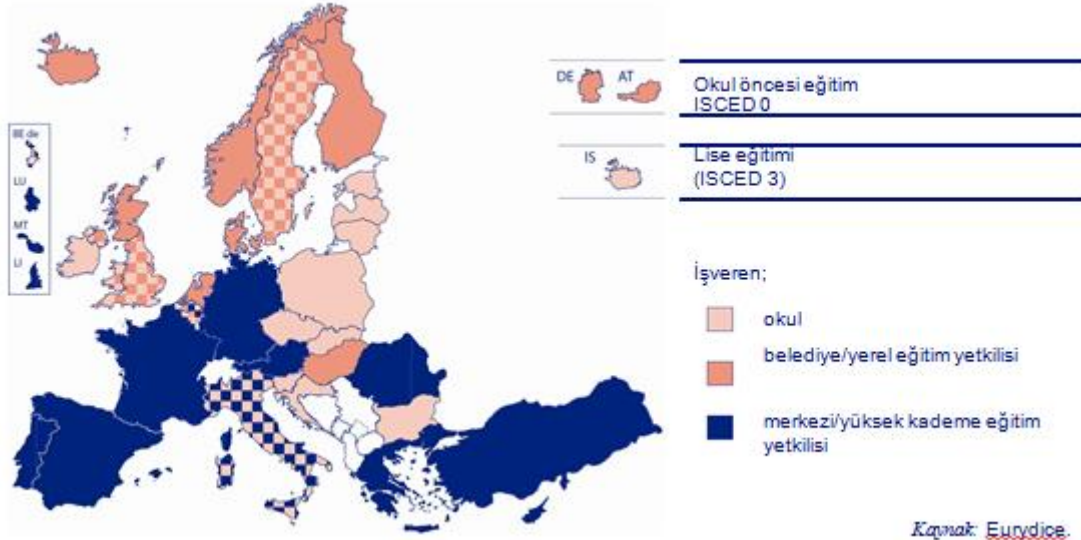
## ÖĞRETMENLER MERKEZİ HÜKÜMET KADAR OKULLAR TARAFINDAN DA İŞE ALINIR

Avrupa çapında çeşitli seviyelerde idare (merkezi, bölgesel, yerel ve okul) öğretmenleri işe alımdan sorumludur. Öğretmen istihdamından sorumlu idari makam genelde istihdam statüsü ile eş güdümlüdür (bkz Şekil B5). Kariyerli memur olan öğretmenler genelde merkezi ya da bölgesel yetkililer tarafından işe alınır. Bazı durumlarda da merkezi hükümetler, öğretmenleri memur statüsünde ya da sözleşmeli statüye sahip olacak şekilde işe alabilirler. İşveren okul ya da yerel yetkiliyse, çoğu durumda, öğretmenler sözleşmeli işe alınmaktadır.

Danimarka, Finlandiya, Norveç ve İzlanda (ISCED 0, 1 ve 2) ile Hollanda, Macaristan ve Birleşik Krallık'ta (İskoçya) devlet okullarında çalışan öğretmenlerin tek işvereni yerel yetkililerdir. Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, İrlanda, Letonya, Litvanya, Polonya, Slovenya, Slovakya ve Hırvatistan'da öğretmen işe alımında tek sorumlu okullardır. Son olarak, üç ülkede (Belçika, İsveç ve Birleşik Krallık – İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda) öğretmenlerin işe alımı sorumluluğu okul türüne göre değişiklik gösterir.

Çoğu durumda, öğretmenin çalıştığı eğitim seviyesinin işveren yetkili ile ilgisi yoktur. Sadece sınırlı sayıda ülkede farklılıklar görülmektedir, Almanya ve Avusturya'da okul öncesi eğitimde öğretmen işvereni belediye/yerel eğitim yetkilidir ve bu da ilköğretim ve ortaöğretimdeki durumdan farklıdır. İzlanda'da, öğretmenler için işveren lisede farklıdır, bu seviyede okullar kendileri işverendir.

**Şekil B4: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmen işe alımından sorumlu idari kademe/ birim, 2011/12**



### Açıklayıcı not

'İşveren' ifadesi öğretmen alımından doğrudan sorumlu, çalışma koşullarını belirleyen (uygun olduğu durumlarda diğer ortaklarla işbirliğiyle) ve bu koşullara uyulduğunu denetleyen birimdir. Ayrıca, finansman bu amaçla doğrudan yetkililerin bütçesinden sağlanmasa da öğretmenlerin maaşlarının ödenmesini güvence altına alır. Bu durum okul yöneticisi ya da okul yönetim kurulunca (az ya da çok oranda) yapılan okuldaki kaynakların idari sorumluluğundan ayrı tutulmalıdır.

Vekil öğretmenlerle ilgili konular bu Şekil'de yer almamaktadır.

Çoğu ülkede merkezi hükümet en üst eğitim yetkilisidir. Ancak iki durumda, çoğu eğitimde karar vericiler bölgesel hükümet seviyesindedir, biri Almanya'daki Lander yönetimi ve diğeri de İspanya'daki Özerk Topluluklardır. Belçika'da en üst eğitim yetkilisi ise her Topluluğun kendi yönetimidir.



## İSTİHDAM, İŞVERENLER VE SÖZLEŞMELER

### Ülkeye özgü notlar

**Belçika (BE fr, BE de):** Devlet okullarında çalışan öğretmenler ilgili Topluluklar (en üst eğitim idaresi) ya da belediyeler tarafından işe alınabilir. Hibe destekli özel sektörde çalışan öğretmenler yetkililerce işe alınır.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İtalya:** Kalıcı sözleşmesi olan öğretmenler Bölge Okul Bürosu (Eğitim Bakanlığı'nın şubesi) tarafından işe alınırlar. Sabit dönem sözleşmeli öğretmenler bölge listesinden seçilerek işe alınır ve sözleşme doğrudan okulla yapılır.

**Malta:** Malta Üniversitesi yüksekokulda öğretmenleri işe alır.

**Hollanda:** Öğretmenler, kamu eğitiminden sorumlu belediye yönetimi olan ve hibe destekli özel eğitim için özel yasalarla idare edilen idari biriminden yetkililer (*bevoegd gezag*), tarafından işe alınır.

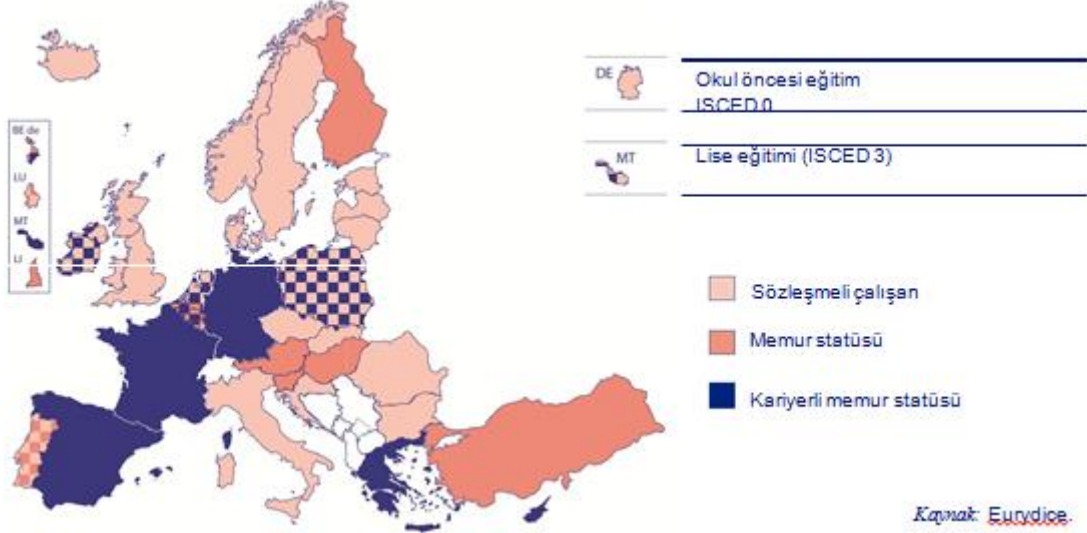
**İsveç:** Formel işveren sorumlu birimdir, o da belediye okulları için belediye ve hibe destekli bağımsız okullar için organizasyon/ özel sağlayıcıdır. Ancak, asıl istihdam sorumluluğu genelde okullardadır.

**Birleşik Krallık (ENG/WLS/NIR):** İşveren okulun yasal kategorisine göre değişir. İngiltere ve Galler'de öğretmenlerin sözleşmesi ya yerel yetkili ya da okul yönetim birimidir. Kuzey İrlanda'da ise, Eğitim ve Kütüphane Kurulu, Katolik Okullar Konseyi ya da okul yönetim kuruludur.

## ÇOĞU AVRUPA ÜLKESİNDE ÖĞRETMENLER SÖZLEŞMELİ İŞE ALINIR

Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin istihdam statüsü iki kategoride ele alınır. Çoğu ülkede öğretmenler sözleşmelidir ve genel istihdam yasalarına tabidir ve genelde yerel ya da okul tarafından işe alınır (bkz Şekil B4). Diğer kategoride ise, bazı ülkelerde öğretmenler memur statüsündedir ve ömür boyu memur olarak işe alınırlar. Almanya, İrlanda, Lüksemburg, Malta (sadece ISCED 3), Hollanda, Polonya ve Portekiz'de, memur kategorisinin yanı sıra sözleşmeli statü de mevcuttur. Hollanda'da, kamu yetkisindeki okullardaki öğretmenler Merkezi ve Yerel Hükümet Personel Yasası'na göre memur statüsündedir. Hibe destekli özel okullardaki öğretmenler kendilerini işe alan yasal birimin kurulu ile (özel kanun) sözleşme imzalarlar. Ancak, bu personel kamu sektörü çalışanlarında olduğu gibi hükümet tarafından belirlenen aynı çalışma koşullarına tabidir. Kolektif anlaşmalar tüm eğitim sektörünü (hem kamu yetkilisi hem de hibe destekli özel okullar) kapsar.

Sadece iki ülkede, öğretmenlerin çalıştığı eğitim seviyesinin istihdam statülerine etkisi vardır. Almanya'da okul öncesi seviyesinde çalışan öğretmenlerin hepsi sözleşmelidir, diğer eğitim seviyelerinde ise öğretmenler memur statüsündedir. Malta'da, lise öğretmenleri ya memur olarak ya da sözleşmeli statüde işe başlarlar.

**Şekil B5: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmen istihdam çeşitleri , 2011/12****Açıklayıcı not**

Hibe destekli özel okullarda (temel finansmanlarının yarısından çoğunun kamu tarafından yapıldığı) işe alımların çoğunun yapıldığı Belçika, İrlanda ve Hollanda dışında sadece kamu sektöründeki tam yeterlilik sahibi öğretmenler ele alınmıştır (kamu yetkililerince finanse edilen, yönetilen ve doğrudan kontrol edilen okullarda çalışanlar).

**Memur** statüsü kamu ya da özel sektördeki sözleşme ilişkilerine dair yasalardan farklı olarak kamu yetkililerince (merkezi, bölgesel ya da yerel seviyede) işe alınan öğretmenlere verilir.

**Kariyerli memurlar** en üst düzey eğitim yetkililerine uyumlu şekilde uygun merkezi ya da bölgesel yetkilileri tarafından emekli olana kadar işe alınanlardır. Kalıcı işe alım kavramı çok önemlidir, çünkü öğretmenlerin sadece istisnai koşullarda işlerini kaybetmesi söz konusudur.

**Sözleşmeli çalışan** genel istihdam yasasına göre ve ödeme ile koşullara dair merkezi uzlaşma olsun ya da olmasın yerel ya da okul yetkilileri tarafından işe alınan öğretmenlerdir.

**Ülkeye özgü notlar**

**Belçika (BE fr, BE de):** Her bir Topluluk tarafından yönetilen okullarda çalışan öğretmenler memur olarak atanır. Hibe destekli özel okullarda çalışan öğretmenler, genel istihdam yasasına göre işe alınmış olsalar da memurlarla karşılaştırılabilir bir statüye sahip kabul edilirler.

**Almanya:** Bazı Lander'lerdeki öğretmenler kalıcı hükümet sözleşmeleri uyarınca işe alınmıştır. Daha genel anlamda, statüleri memurlarla karşılaştırılabilir durumdadır.

**İspanya:** Bir kaç istisna dışında ( din bilgisi öğretmenleri be sözleşmeli statüdeki uzman personel) öğretmenler kariyerli memur statüsüne sahiptir.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**Malta:** Lise seviyesinde kariyerli memur statüsü sadece devlet okulları için geçerlidir, diğer taraftan kamuda yüksekokulda çalışanlar bu okul Malta Üniversitesine bağlı olduğundan beri sözleşmeli statüde işe alınırlar.

**Polonya:** Terfi sırasında birinci ve ikinci kategoride olan öğretmenlerin ( eğitim alan ve sözleşmeli öğretmenler) sözleşmeli statüsü vardır ve üçüncü ile dördüncü kategoride olan öğretmenlerin ( atanmış öğretmenler) ise kariyerli memur statüsüne eşdeğer statüleri vardır.

## DENEME SÜRECİNİN SÜRESİ ÜLKELER ARASINDA BÜYÜK FARKLILIKLAR GÖSTERİR

Tüm başlangıç öğretmen eğitimi gerekliliklerini tamamladıktan sonra, çoğu ülkede öğretmenler kalıcı öğretmenlik statüsü için bir deneme sürecine tabi olurlar. Bu Şekil, mesleğe başlayan yeterlilik sahibi öğretmenlerin durumunu gösterir. Belçika, Litvanya, Romanya ve Türkiye dışında tüm ülkelerde bir deneme süreci vardır. (Kariyerli) memur ya da sözleşmeli statüde, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin hepsi için geçerlidir (bkz Şekil B5).

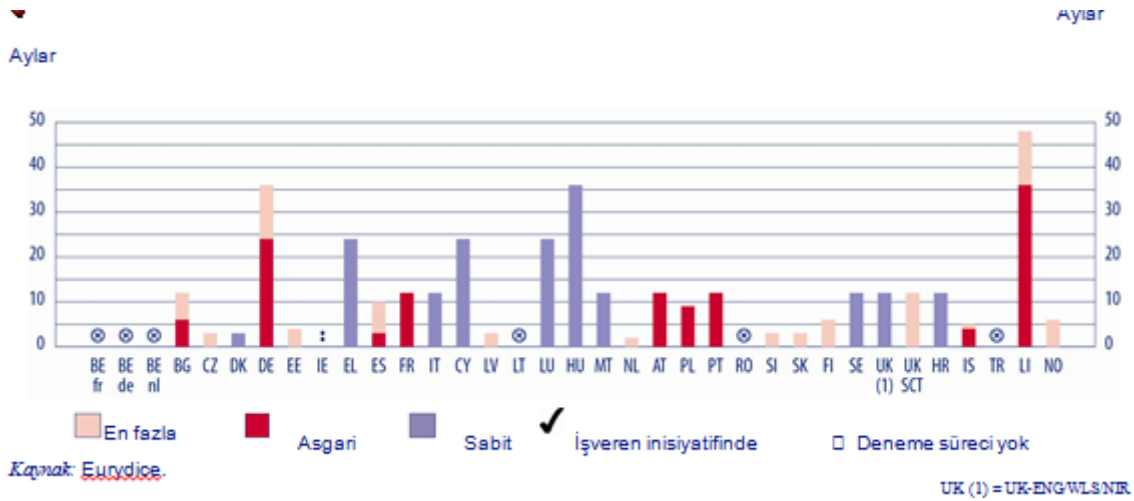
Deneme sürecinin süresi ülkeler arasında farklılıklar gösterir. Öğretmenlerin genel istihdam yasasına göre işe alındığı ülkelerde, standart istihdam uygulamalarının ardından sözleşmede belirtildiği gibi bir deneme sürecine tabi olurlar.

Diğer taraftan, Öğretmenlerin (kariyerli) memur olarak işe alındığı ülkelerde deneme süreci daha uzun sürebilir. Örneğin Yunanistan, Kıbrıs ve Macaristan'da deneme süreci 24 ila 36 ay sürer. Almanya ve Lihtenştayn deneme sürecinin süresini en az ve en çok olarak belirleyen ülkeler arasındadır. Bu iki ülkede bu süreç oldukça uzundur, 24 ila 36 ya da 36 ila 48 ay sürer.

Ülkeler içinde çeşitlilik çok azdır. Böyle bir farklılığın olduğu yerlerde de deneme sürecinin olmadığı (Almanya) ya da diğer eğitim seviyelerinden daha kısa olduğu (Avusturya ve İzlanda) yerlerde yeni göreve başlayan okul öncesi eğitimi öğretmenleridir.

Adaylığın olduğu yerlerde (bkz Şekil A10), deneme süreci de eş zamanlı ya da sürecin bir parçası olabilir. Bu durum Fransa, İtalya, Lüksemburg, Malta, Portekiz ve Birleşik Krallık'ta mevcuttur.

**Şekil B6: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) mesleğe yeni başlayan öğretmenler için deneme sürecinin süresi (ay), 2011/12**



#### **Acıklayıcı not**

Deneme süreci geçici bir işe alım sürecidir. Çalışma kurallarına bağlı olarak koşullar değişebilir. Bir kaç aydan bir kaç yıla kadar sürebilir. Deneme sürecindekiler nihai bir değerlendirmeye tabi olurlar; başarıyla tamamlanınca kalıcı bir istihdam sözleşmesi konusuna girer. Deneme süreci adaylık aşamasını da kapsayabilir.

#### **Ülkeye özgü notlar**

**Bulgaristan:** Okul yöneticisi 6 aydan bir yıla kadar deneme sürecinde öğretmen işe alıp ardından kalıcı sözleşme yapma hakkına sahiptir.

**Çek Cumhuriyeti:** Okul yöneticisi en fazla 3 ay deneme sürecinde öğretmen işe alıp ardından kalıcı sözleşme yapma hakkına sahiptir.

**Almanya:** İlk ve ortaöğretimde sözleşmeli statüde çalışanlar için, deneme sürecinin sabit süresi 6 aydır. ISCED 0 seviyesinde, deneme süreci için belirlenmiş bir süre yoktur.

**İspanya:** Deneme sürecinin süresi ve gelişimi kariyerli memur olan öğretmenlerinkine eşit ve bu süreç her Özerk Toplulukta farklılık gösterir.

**İtalya:** Öğretmenlerin 12 ay deneme süreci içinde en az 180 iş gününü tamamlamaları gereklidir.

**Lüksemburg:** Şekil sadece ISCED 0 ve 1 seviyelerindeki memurlar için geçerlidir. ISCED 2 ve 3 seviyelerinde, deneme süreci 24 ila 40 ay sürer. Sözleşmeli kurumlar içinse, deneme süreci sabittir (ISCED 1 seviyesinde 24 ay ve ISCED 2 ve 3 seviyelerinde 12 ay).

**Hollanda:** İlk ve ortaöğretim sektöründeki kolektif anlaşmalar deneme sürecinin işveren ve çalışan arasında en fazla 2 ay olabileceğini belirtmektedir; ancak, buna okul karar verir.

**Avusturya:** ISCED 0 seviyesinde, asgari deneme süresi 1 aydır.

**Polonya:** Sözleşmeli öğretmen olmak için asgari deneme süresi 9 aydır.

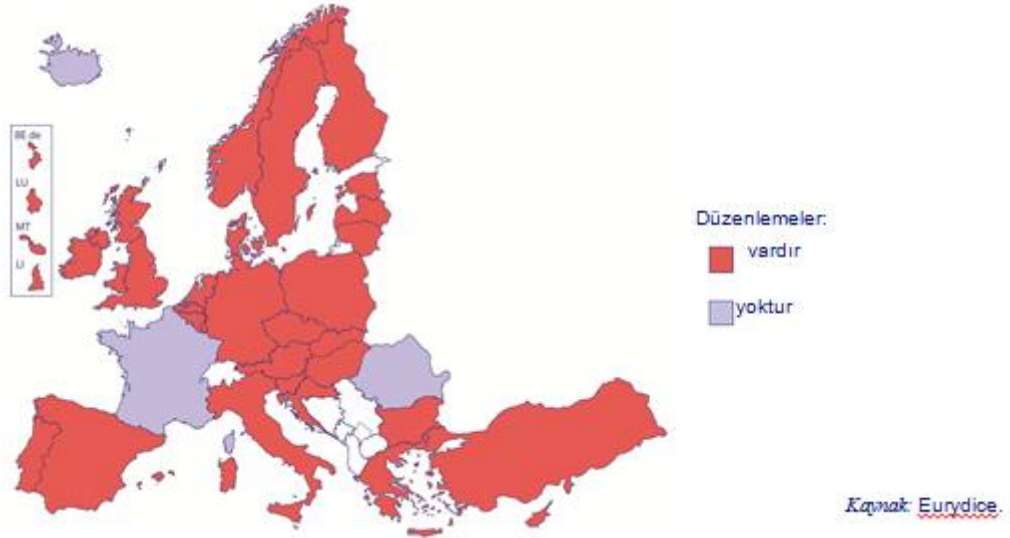
**İzlanda:** Şekil sadece ISCED 1 ve 2 seviyelerindeki durumu gösterir. ISCED 0 ve 3 seviyelerinde, deneme süresi sabittir (3 ay).

### SABİT-DÖNEM SÖZLEŞME KOŞULLARI GENELDE DÜZENLENMEKTEDİR

Kamu sektöründe eğitimde, öğretmenler Şekil B5'te görülen istihdam statüsündedir. Ancak, Avrupa'daki öğretmenlerin neden sabit-dönem sözleşmeli çalıştıklarına dair bazı nedenler vardır. Öğretmen olmadığından dolayı yapılan yer değiştirmeler bunun temel nedendir. İkinci bir nedense, tam öğretmenlik yeterliliklerine sahip olmayan öğretmenleri işe almaktır. Bu da öğretmen açığı olduğu durumlardaki acil tedbirlerden biridir. Öğretmenler ayrıca, kalıcı statülerine kavuşmadan önce de sabit-dönemli işe alınabilirler.

Avrupa çapında, Fransa, Romanya ve İzlanda dışında tüm ülkelerin sabit-dönemle ilgili düzenleyici yasaları vardır. Sabit dönem sözleşmelerin süresi bazı ülkelerde belirtilmiştir. Örneğin, Malta ve Portekiz'de sabit dönem sözleşmesi genelde bir okul yılı sürer. Danimarka'da en fazla iki yılla sınırlıdır. Kıbrıs'ta ise sabit dönem yıllık sözleşmeleri ulusal seviyede onaylanmış kalıcı işlerin azlığından dolayı yapılmaktadır. Uygulamada, bu öğretmenlerin deneme sürecinde atanmadan önce bir kaç yıl yıllık sözleşme ile çalışabileceklerini ve kadrolu öğretmenlerle aynı görev ve sorumluluklara sahip olacakları öngörülür. Ortaöğretim seviyesinde, sabit dönem öğretmenleri aylık sözleşmelerle bile çalışabilirler. Bu durum Portekiz'de her eğitim aşamasındaki duruma benzerdir.

**Şekil B7: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3) sabit ya da kısa dönem sözleşmelerle ilgili düzenlemeler, 2011/12**



#### **Açıklayıcı not**

Sabit dönem sözleşmeler belli bir tarihte ya da otomatik olarak belli bir iş tamamlandığında ya da belli bir durumda sona eren sözleşmelerdir.

#### **Ülkeye özgü notlar**

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**Birleşik Krallık (ENG/WLS/NIR):** Öğretmen istihdamı, istihdam kanunu ile düzenlenmiştir. Ayrıca, İngiltere ve Galler'de geçerli olan Öğretmen Ödemeleri Ve Koşulları Belgesi öğretmenlerin nasıl işe alınacakları ve ödemelerle ilgili kısa detaylar içerir.

Bazı ülkeler sabit dönem sözleşmelerin yenilenme koşullarını net bir şekilde belirlemiştir. Örneğin, Çek Cumhuriyeti ve Slovakya'da sabit dönem sözleşmenin en uzun süresi 3 yıldır. İki kez yenilenebilir, bu da dördüncü sözleşmenin (aynı işverenle) sabit dönem sözleşme olamayacağı anlamına gelir. Finlandiya'da sadece gerekli görüldüğünde sabit dönem sözleşmelerine başvurulur. Süreklilik halinde, pozisyon geçici hale getirilebilir.

Genel istihdam yasasına göre, beş yıllık sabit dönem sözleşmesinden sonra kalıcı statüsüne geçilir.

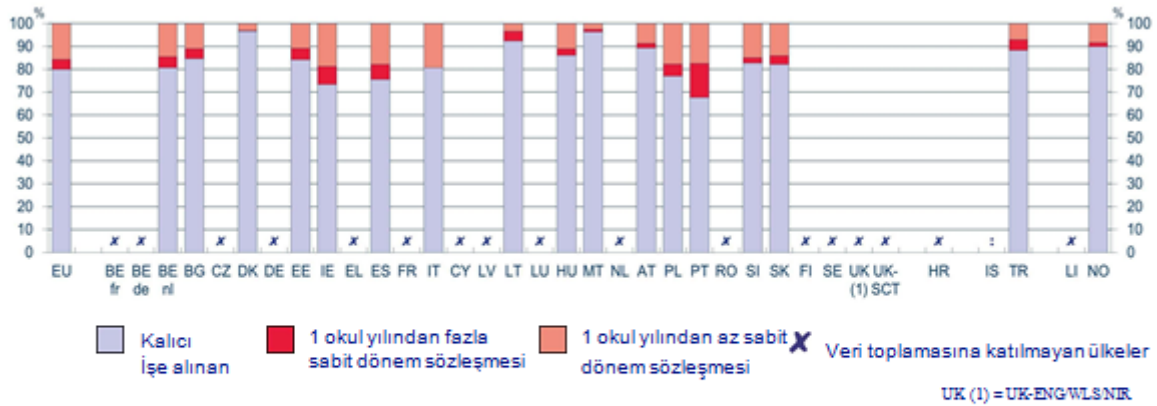
Son olarak da diğer bir grup ülkede, sınırlı süreli sabit dönem sözleşmeleri henüz tam olarak yeterlilik sahibi olmayan öğretmenlere sunulur. Örneğin Estonya’da, bir yıllık bir sabit dönem sözleşmesi yeterlilikleri tam olmayan öğretmenlere verilir, ve bu yolla yükseköğretim mezunu olmayanlar da öğretmen olarak işe alınabilir. Benzer bir şekilde İsveç’te, gerekli öğretmen yeterliği olmayan bir kişi sabit dönem sözleşmesiyle en fazla bir yıla kadar işe alınabilir. Türkiye’de, öğretmen açığının olduğu durumlarda öğretmenlik sertifikası olmayıp yükseköğretim diploması olanlar okul öncesi ve ilköğretimde haftada 30 saat ve ortaöğretimde 24 saat çalışabilirler.

### ÖĞRETMENLERİN ÇOĞUNUN KALICI SÖZLEŞMESİ VARDIR

20018 OECD Uluslararası Öğretim ve Öğrenme Araştırması (TALIS) 17 Avrupa eğitim sistemindeki öğretmen istihdamına dair gerçek durumu ortaya koyabilir. Ortalamada, çalışmaya katılan Avrupa ülkelerinde, ISCED 2 seviyesindeki öğretmenlerin %80’inin kalıcı sözleşmeleri vardır. Avrupa’daki ISCED 2 öğretmenlerinin %16’sının bir okul yılı ya da daha az süreli sabit dönem sözleşmesi ve %4’ünün de bir okul yılından fazla sabit dönem sözleşmesi vardır.

Kalıcı sözleşmeli öğretmen sayısının en yüksek olduğu ülkeler Danimarka ve Malta’dır, buralarda öğretmenlerin %95’i bu tür bir istihdam faydalanırken, oranın %68 ile en düşük olduğu ülke Portekiz’dir. Portekiz’deki öğretmenlerin yaklaşık %15’inin bir okul yılından daha fazla süreli sabit-dönem sözleşmeleri vardır ve %17’sinin kısa vadeli sözleşmeleri vardır. Ortalamada, kısa vadeli sabit sözleşmeler İrlanda ve İtalya’da çok yaygındır, ISCED 2 öğretmenlerinin yaklaşık %20’si bir okul yılı ya da daha az süreli anlaşmaya sahiptir.

**Şekil B8: ISCED 2 öğretmenlerinin istihdam statüsü, 2008**



	AB	BE	nl	BG	DK	EE	IE	ES	IT	LT	HU	MT	AT	PL	PT	SI	SK	IS	TR	NO	
Kalıcı işe alınan	79.9	80.7	84.6	96.6	84.7	73.4	75.6	80.6	92.4	86.1	96.3	89.3	77.1	67.6	82.8	82.1			:	88.3	89.9
Sabit >1 okul yılı	4.4	4.8	4.4	0.3	5.0	7.8	6.5		4.2	2.9	1.2	2.0	5.1	5.0	2.0		3.8	:	4.7	1.8	
Sabit <= 1 okul yılı	15.7	14.6	11.0	3.1	10.8	18.8	17.9	19.4	3.4	11.0	2.5		8.7	7.8	17.4	15.0	14.1		:	7.1	8.3

Kaynak: OECD, TALIS 2008 veri tabanı.

#### Ülkeye özgü notlar

**AB:** Avrupa ortalaması araştırmaya katılan ülkelerden alınan bilgiye dayalıdır.

**İzlanda:** TALIS 2008 araştırmasına katılmasına rağmen veriler ülkenin isteği üzerine dahil edilmemiştir.

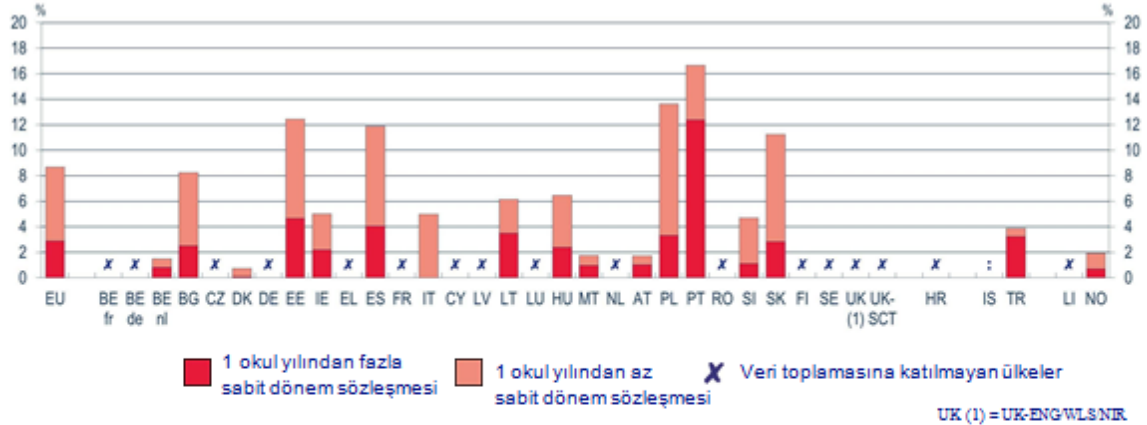
## 10 YILLIK DENEYİMLİ ÖĞRETMENLERİN BAZILARININ KALICI SÖZLEŞMESİ YOKTUR

TALIS 2008 verilerine göre, araştırmaya katılan Avrupa ülkelerinde, deneyimli ISCED 2 öğretmenlerinin bazıları kalıcı sözleşmeye sahip değildir. Ortalamada ülkelerde, 10 yıllık deneyimli öğretmenlerin %9'unun sabit dönem sözleşmeleri, %6'sının da bir okul yılı ya da daha az süreli sözleşmeleri vardır. Ancak, bu genel yapıdan sapmalar da söz konusudur.

Portekiz'de 10 yıldan fazla deneyimli öğretmenlerin sabit dönem sözleşmeleriyle çalışma oranı yüksektir (%16.7); bunların %4.3'ü bir yıldan daha az süreliktir. Polonya ve Slovakya'da Avrupa ortalamasından daha çok (%10 ve %8) öğretmenin bir yıl ya da daha az süreli kısa sabit dönem sözleşmeleri vardır. Benzer bir şekilde, Estonya ve İspanya'da öğretmenlerin %10'unun kısa dönem sözleşmeleri vardır.

İstihdam statüsü genelde iş deneyimiyle değil aynı işyerindeki iş deneyiminin süresiyle ilişkilidir. TALIS 2008 verilerine göre araştırmaya katılan Avrupa ülkelerinin çoğunda aynı okulda 10 yıldan fazla çalışan öğretmenlerin çoğunun (%98) kalıcı sözleşmeleri vardır. Ancak, Estonya'daki 10 yılı aşkın süredir aynı okulda çalışan öğretmenlerin %11'i ve Polonya'dakilerin %9'unun sabit dönem sözleşmeleri vardır (Şekil'de gösterilmemiştir).

**Şekil B9: 10 yılı aşkın süredir öğretmenlik deneyimi olup sabit dönem sözleşmesine sahip ISCED 2 öğretmenlerinin oranı , 2008**



	AB	BE	BG	DK	EE	IE	ES	IT	LT	HU	MT	AT	PL	PT	SI	SK	IS	TR	NO
Sabit >= 10 okul yılı	2.9	0.8	2.5	0.1	4.7	2.2	4.1	0	3.5	2.4	1.0	1.0	3.3	2.4	1.1	2.8	.	3.2	0.7
Sabit <= 10 okul yılı	5.8	0.7	3.7	0.7	7.8	2.8	7.8	3.0	2.6	4.1	0.8	0.7	0.3	4.3	3.0	8.4	.	0.7	1.2

Kaynak: OECD, TALIS 2008 veritabanı.

### Ülkeye özgü notlar

**AB:** Avrupa ortalaması araştırmaya katılan ülkelerden alınan bilgiye dayalıdır.

**İzlanda:** TALIS 2008 araştırmasına katılmasına rağmen veriler ülkenin isteği üzerine dahil edilmemiştir.

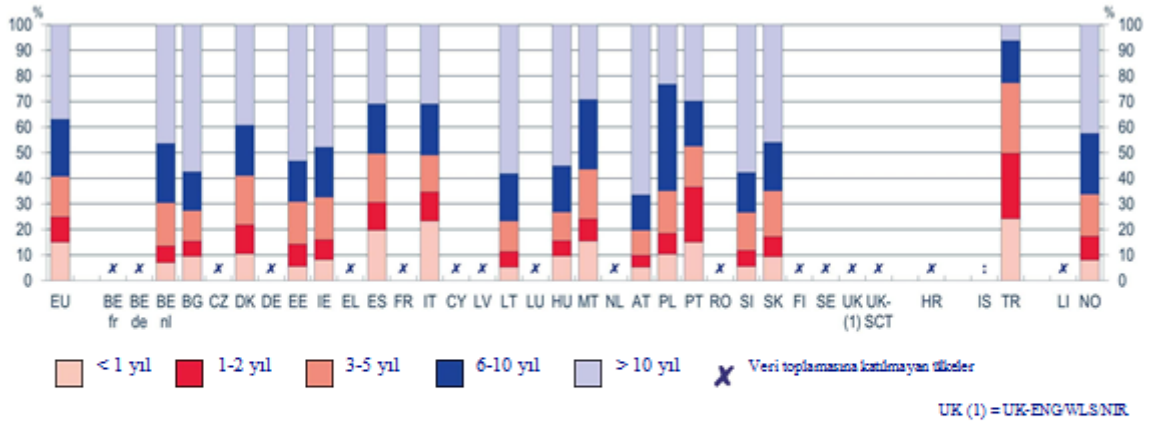


## ÖĞRETMENLERİN ÜÇTE BİRİNDEN FAZLASI AYNI OKULDA 10 YILDAN FAZLA ÇALIŞMAKTADIR

TALIS 2008 verilerine göre, Avrupa ülkelerindeki ISCED 2 öğretmenleri genelde aynı okulda uzun süre çalışırlar. Avrupa ülkelerinde ISCED 2 öğretmenlerinin ortalama %37'si aynı okulda 10 yıldan fazla çalışmaktadır. Yüzde 22'si aynı okulda 6 ila 10 yıl ve %16'sı ise 3 ila 5 yıl çalışmaktadır. ISCED 2 öğretmenlerinin yaklaşık dörtte biri 3 yıldan az süredir çalıştıkları okulda devam etmekte, sadece %15'i aynı okulda bir yıldan az süredir çalışmaktadır.

Ancak incelenen Avrupa eğitim sistemlerinde önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bulgaristan, Estonya, Litvanya, Macaristan, Avusturya ve Slovenya'daki ISCED 2 öğretmenleri bir okuldan diğerine sıklıkla geçiş yapmazlar. Bu ülkelerde, öğretmenlerin yarısından fazlası aynı okulda 10 yıldan fazla çalışmaktadır. Avusturya'daki öğretmenler en sabit olanlardır– yaklaşık ISCED 2 öğretmenlerinin üçte ikisi aynı okulda 10 yıldan fazla süredir çalışmaktadır. Bunun aksine Türkiye'de ISCED 2 öğretmenlerinin yarısı aynı okulda en fazla iki yıl çalışırlar ve öğretmenlerin sadece %6'sı aynı okulda 10 yıldan fazla çalışmıştır. Ayrıca, İspanya ve İtalya'da ISCED 2 öğretmenlerinin yaklaşık üçte biri aynı okulda 3 yıldan az çalışmıştır. Bu veri şaşırtıcıdır çünkü bu ülkelerdeki yaşça büyük (40 yaşından büyük) öğretmen oranı yüksektir (bkz Şekil D13).

Şekil B10: ISCED 2 öğretmenlerinin aynı okulda çalışma süreleri, 2008



	AB	BE <sub>nl</sub>	BG	DK	EE	IE	ES	IT	LT	HU	MT	AT	PL	PT	SI	SK	IS	TR	NO
< 1 yıl	15.1	7.0	9.5	10.5	5.5	8.1	19.7	13.4	5.2	9.7	15.5	5.3	10.3	4.9	5.6	9.3	:	24.2	8.0
1-2 yıl	9.9	6.5	5.9	11.3	8.8	7.9	10.8	11.2	6.3	5.8	8.6	4.6	8.2	21.6	6.3	7.9	:	25.7	9.3
3-5 yıl	15.8	17.0	12.0	19.3	16.6	16.5	19.1	14.5	11.8	11.3	19.4	9.7	16.6	16.0	14.7	17.9	:	27.5	16.5
6-10 yıl	22.2	23.1	15.1	19.6	15.8	19.6	19.4	19.9	18.6	18.0	27.3	13.9	41.6	17.6	15.7	19.0	:	16.4	23.7
> 10 yıl	37.0	46.5	57.5	39.3	53.3	47.8	31.0	31.0	58.2	55.2	29.3	66.6	23.3	29.8	57.8	46.0	:	6.3	42.5

Kaynak: OECD, TALIS 2008 veritabanı.

### Açıklayıcı not

Orijinal kategoriler 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 20 yıldan fazla 10 yıldan fazla olarak ifade edilmiştir.

### Ülkeye özgü notlar

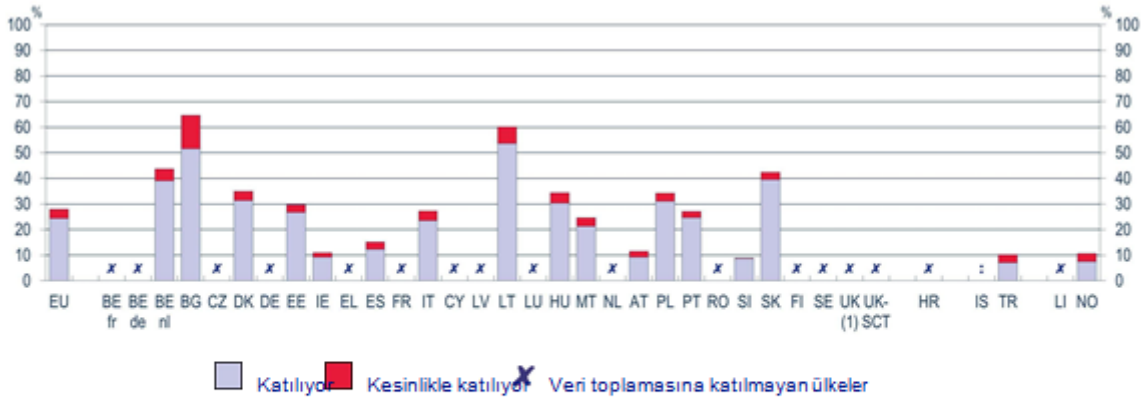
AB: Avrupa ortalaması araştırmaya katılan ülkelere dayalıdır.

İzlanda: TALIS 2008 araştırmasına katılmasına rağmen veriler ülkenin isteği üzerine dahil edilmemiştir.

### ÖĞRETMENLERİN SADECE DÖRTTE BİRİ DÜŞÜK PERFORMANSIN OKULDAN AYRILMALARINA SEBEP OLACAĞINI DÜŞÜNMEKTEDİR

Avrupa ülkelerindeki ISCED 2 öğretmenlerinin dörtte birinden biraz fazlası okullarındaki öğretmenlerin düşük performanstan dolayı okuldan atılacaklarını düşünmektedirler. Ancak, eğitim sistemleri arasında önemli farklılıklar vardır. İrlanda, Avusturya, Slovenya, Norveç ve Türkiye’de çok az sayıda öğretmen (%15’ten azı) düşük performansın işten atılmaya yol açacağını düşünmektedir. Diğer taraftan Bulgaristan ve Litvanya’da ISCED 2 öğretmenlerinin yaklaşık üçte ikisi performanslarının etkisi olacağını düşünmektedir. Belçika (Flaman Topluluğu) ve Slovakya’da, ISCED 2 öğretmenlerinin %30’dan fazlası okullarında düşük performanstan dolayı öğretmenlerin işten çıkarılacağına inanmaktadır. Bu ülkelerin çoğunda, öğretmenler sözleşmeli olarak okul ya da yerel yetkililer tarafından işe alınmıştır (bkz Şekil s B4 ve B5).

**Şekil B11: Düşük performanstan dolayı okullarındaki öğretmenlerin işten çıkarılacağı düşüncesine katılan ya da kesinlikle katılan ISCED 2 öğretmenlerinin oranı, 2008**



	AB	BE fr	BE de	BG	DK	EE	IE	ES	IT	LT	HU	MT	AT	PL	PT	SI	SK	IS	TR	NO
Katılıyor	24.4	39.0	51.6	31.3	26.7	9.3	12.3	23.5	53.6	30.3	21.2	9.2	31.0	24.7	8.6	39.5	:	7.0	7.5	
Kesinlikle katılıyor	3.7	4.7	13.1	3.7	3.0	1.7	2.9	3.8	6.6	4.0	3.4	2.3	3.2	2.5	0.2	2.9	:	3.3	3.2	

Kaynak: OECD, TALIS 2008 veritabanı.

#### Ülkeye özgü notlar

**AB:** Avrupa ortalaması araştırmaya katılan ülkelerden alınan bilgiye dayalıdır.

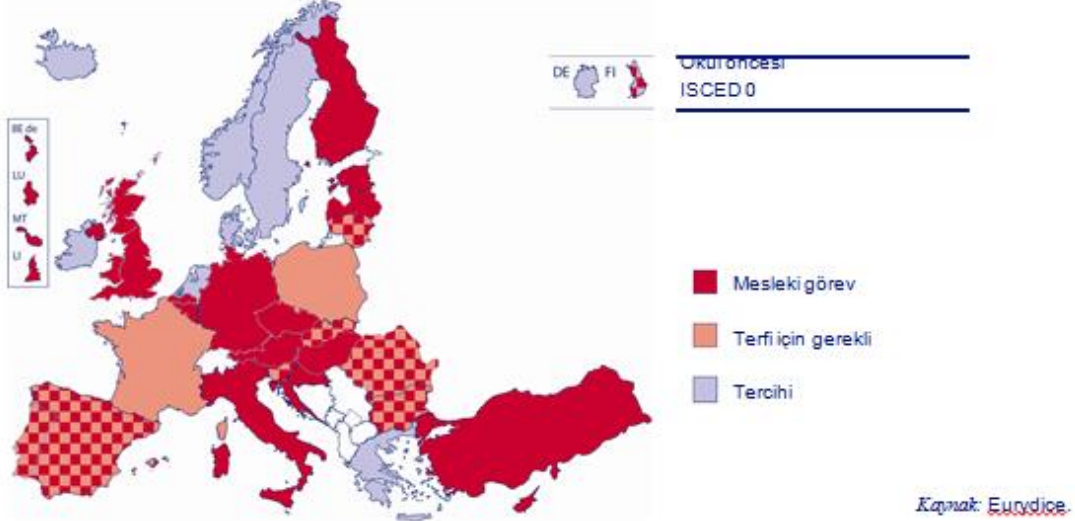
**İzlanda:** TALIS 2008 araştırmasına katılmasına rağmen veriler ülkenin isteği üzerine dahil edilmemiştir.

## SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM VE HAREKETLİLİK

### AVRUPA ÜLKELERİNİN ÇOĞUNDA SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM ÖĞRETMENLER İÇİN MESLEKİ BİR GÖREVDİR

Süreklî meslekî gelişim (SMG) son yıllarda oldukça önem kazanmıştır. 28 eğitim sisteminde meslekî bir görev olarak kabul edilmektedir. Bu görev genelde yasalarda ya da düzenlemelerde yer alır, ama bazı ülkelerde, istihdam sözleşmelerinde ya da kolektif anlaşmalarda şart koşulur. Yeni eğitim reformlarıyla gelen ve ilgili yetkililerce düzenlenen bazı SMG'lerin genelde SMG'nin meslekî bir görev olmadığı ülkelerde bile zorunlu olduğuna dikkat çekilmelidir.

**Şekil C1: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde öğretmenler (ISCED 0, 1, 2 ve 3) için süreklî meslekî gelişimin statüsü, 2011/12**



#### **Açıklayıcı not**

**Süreklî meslekî eğitim** alan odaklı ve pedagojik eğitim içeren formal ya da formal olmayan eğitim faaliyetleridir. Bazı durumlarda, bu faaliyetler bazı yeterliliklerin oluşmasına yol açabilir.

**Meslekî görev** öğretmenlik mesleğine dair çalışma düzenlemeleri/ sözleşme/ yasalar ya diğer kurallarda tanımlanmış faaliyetlerdir.

#### **Ülkeye özgü notlar**

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**Malta:** Devlet okullarında, SMG terfi için şart değildir, fakat ek yeterlilikler dikkate alınır. Ancak, yüksekokulda (ISCED 3), SMG terfi için gereklidir.

**Finlandiya:** SMG, gündüz bakım merkezlerinde çalışan ISCED 0 öğretmenleri için tercihidir.

Altı ülke her öğretmenin asgari kaç saat SMG kurslarına katılması gerektiğini belirlemiştir (Lüksemburg, Macaristan, Malta, Portekiz, Romanya ve Finlandiya). Bazı ülkelerde, asgari sürede SMG'ye katılmak meslekte kalmak için şarttır (bkz Şekil C4). Diğerlerinde (Hollanda, Slovenya ve Birleşik Krallık (İskoçya)), asgari saatlerde SMG'ye katılmak öğretmenin hakkı olarak kabul edilir.

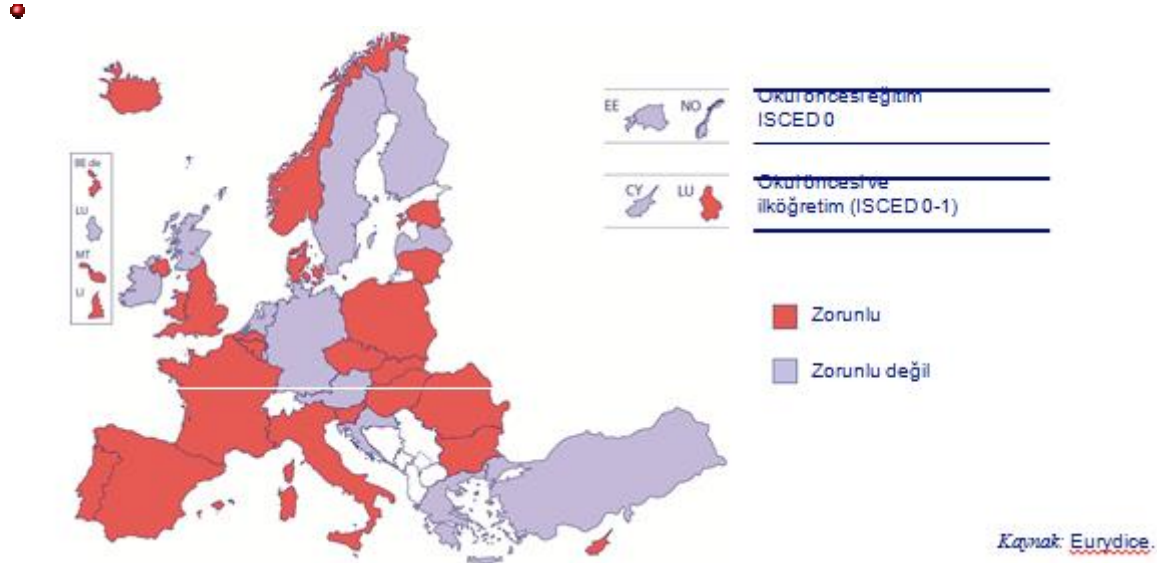
SMG'nin meslekî görev olarak kabul edildiği bazı ülkeler SMG'yi terfi için şart koşarak katılımı teşvik etmeye çalışırlar, diğer bir deyişle yüksek meslekî kademede bir işe başvururken katılımı belgelemek gereklidir. Bulgaristan, İspanya, Litvanya, Portekiz, Romanya, Slovenya ve Slovakya'da SMG kariyerde ilerleme ve maaş artışı için bir görev ve önkoşuldur.

Danimarka, İrlanda, Yunanistan, Fransa, Hollanda, Polonya, İsveç, İzlanda ve Norveç'te öğretmenlerin SMG'ye katılımı mesleki bir görev olarak belirtilmemiştir. Ancak Fransa ve Polonya'da, SMG kariyerde ilerleme ile doğrudan ilgilidir. Diğer tüm eğitim sistemlerinde, terfi için SMG açıkça gerekli görülmesi de, önemli bir avantajdır. Çoğu ülkede, SMG faaliyetlerine katılım öğretmen değerlendirmesinde olumlu görülmektedir (bkz Şekil D17).

### OKULLARIN SMG PLANLARININ OLMASI GEREKİR

Avrupa eğitim sistemlerinin çoğunda, okulların SMG planı olması zorunludur. Bu şekilde bir plan genelde okul yöneticisi, okul idari kurulu ya da SMG koordinesinden sorumlu öğretmenin sorumluluğundadır. Bazı eğitim sistemlerinde SMG planının yapılması tüm öğretmen personelin kolektif sorumluluğudur. Örneğin, İtalya'da SMG planı tüm öğretmen kurulundan onay alması gerekir. Doğal olarak, SMG planları en üst seviye yetkililerinin yönetmelik ve düzenlemeler bağlamında öğretmenlerin ihtiyaçlarını göz önüne almalıdır.

**Şekil C2: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri için okul seviyesinde SMG planı statüsü (ISCED 0, 1, 2 ve 3), 2011/12**



#### Ülkeye özgü notlar

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İspanya:** Özerk Topluluklar arasında farklılık gösterir.

Bazı ülkelerde, farklı eğitim seviyeleri için SMG planlaması farklı gereklilikler öngörür. Estonya ve Norveç'te, okullar ISCED 0 öğretmenleri için SMG planı hazırlamazlar, Kıbrıs'ta da ISCED 0 ve ISCED 1 seviyeleri için SMG planı gerekli görülmez. Diğer taraftan, Lüksemburg'da, SMG planı ISCED 0 ve ISCED 1 öğretmenleri için zorunlu, ISCED 2 ve ISCED 3 için tercihidir.

İspanya'da, eğitim yetkilileri bölgelerindeki SMG planlamasıyla ilgili politikardan sorumludur. Bazıları okulların yıllık SMG planı yapmasını zorunlu tutarken bazıları da tavsiyelerde bulunur.



Avrupa çapında, sadece bir kaç eğitim sistemi ayrı bir SMG planı şart koşsa da, SMG planı genelde yıllık okul iş planı ya da okul gelişim planının bir parçasını oluşturur. Okullar ayrı plan yaptıklarında, bazen daha uzun bir süreci kapsar. Örneğin, Macaristan'da okulların 5 yıllık eğitim planı vardır, Portekiz'de ise okul yöneticisi 2 yıllık eğitim planını onaylar.

### ÖĞRETMENLER İÇİN BİREYSEL SMG PLANLARI OKUL SEVİYESİNDE YA DA EN ÜST SEVİYEDE GELİŞTİRİLİR

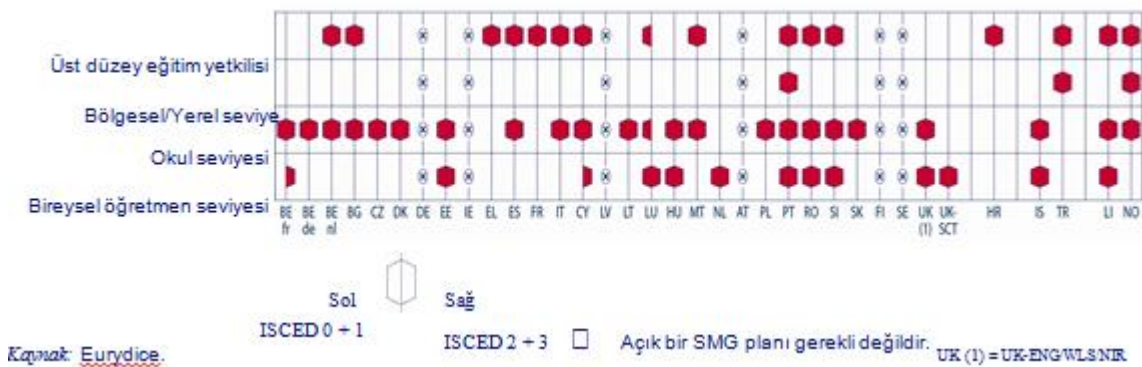
SMG planları Avrupa eğitim sistemlerinin çoğunda okul seviyesinde geliştirilir ve zorunludur (bkz Şekil C2). Ancak çoğu ülkede ya da bölgede üst seviyede yetkililer öncelikli konular ya da alanlar belirler. Ayrıca, birçok ülke yeni bir iş, örneğin yeni bir alanda ders verme ya da daha ileri seviyelerde öğretmenlik yapma gibi, için öğretmenlere gerekli olan ek eğitimi sunar. Yunanistan ve Hırvatistan'da, SMG planlaması sadece en üst düzey eğitim yetkililerince yapılmaktadır.

Bir düzine eğitim sistemi öğretmenlerin kendi SMG planlarının olmasını ister. Genelde bu bireysel planlar öğretmen değerlendirme prosedürü sırasında geliştirilir, fakat bazı ülkelerde bu ayrı bir süreçtir. Hollanda ve Birleşik Krallık' ta (İskoçya), öğretmenler kendi SMG planlarını geliştirmekten sorumludur. Ancak, İskoçya'da, öğretmenlerin planları üzerine yöneticilerle uzlaşması ve kendi SMG kayıtlarını tutmaları gerekir.

Bireysel SMG planları zorunlu değildir, öğretmenler bunları kendi SMG'lerini düzenlemek ve finansman için uygulamaları desteklemek için yaparlar.

Sadece iki ülkede (Norveç ve Türkiye) öğretmenlerin SMG planlarında yerel seviye açıkça ifade edilmektedir. Portekiz'de ise bu bölgesel seviyedir.

**Şekil C3: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin SMG'si için gelişim ihtiyaçları/ eğitim planını tanımlayan karar verici seviyeler (ISCED 0, 1, 2 ve 3), 2011/12**



#### **Açıklayıcı not**

ISCED seviyeleri arasında farklılıklar olduğunda, ileri seviyelerdeki durum Şekil'de gösterilmiştir. Ücretsiz SMG derslerinin üst düzey karar veren birimlerce verilmesi gelişim ihtiyaçlarının açıkça planlanması olarak ele alınmaz. Bireysel öğretmen seviyesi öğretmenler için zorunlu bireysel SMG planlarını ifade etmektedir.

**Gelişim ihtiyaç analizi** öğrenme ve gelişme gerekliliklerinin gözden geçirilmesidir. Genelde gerekli temel yeterlilikleri ya da beceri seviyesini belirler, mevcut yeterlilik seviyesini değerlendirir ve ardından geliştirilmesi gerekli alanları belirler.

**Eğitim planı** gelişim ihtiyaçlarını karşılamak için kullanılacak strateji, görev ve yöntemleri tanımlar.

#### **Ülkeye özgü notlar**

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**Norveç:** Yerel seviyede ve farklı belediyeler arasında değişiklik gösterebilir.



SMG planlaması genelde okul yönetimi tarafından yürütülse de, diğer taraflarla (örn. sağlayıcılar) ve tüm ilgili karar verici seviyelerde işbirliği içinde uygulanır. Müfettişler de okul yönetimine öğretmen kadrosunun geliştirmesine dair bilgi ve becerilerine yönelik tavsiyelerde bulunur. Üst seviye nceliklere göre geliştirilmiş bireysel ve/ya okul SMG planları, okul gereklilikleri ve öğretmenler arasında bir bağ oluşturur.

Sadece Almanya, İrlanda, Letonya, Avusturya, Finlandiya ve İsveç'te herhangi bir seviyede net bir şekilde eğitim planı şart koşulmamıştır. Ancak, formel bir planın gerekli görülmediği durumlarda bile, gayri resmi olarak SMG planı yapılması önerilir. Örneğin, Letonya'da yasalara göre öğretmenlerin okul müdürleriyle işbirliği içinde mesleki gelişimlerini planlamaları gereklidir.

### **ÖĞRETMENLERİN SMG'YE KATILMALARI İÇİN TEMEL TEŞVİK TERFİDİR**

Avrupa eğitim sistemlerinin çoğunda SMG'ye katılım bir öğretmenin mesleki görevi ya da zorunluluğudur (bkz Şekil C1). Ancak çoğu zaman öğretmenleri bilgi ve becerilerini geliştirmeye yöneltmek için belli teşvikler söz konusudur.

SMG'ye katılım için en yaygın teşvik terfiye katkısıdır. 18 Avrupa eğitim sisteminde SMG katılımı terfi ya da ileri mesleki dereceye ilerleme sistemiyle doğrudan ilişkilidir. Ayrıca dokuz eğitim sisteminde, belli SMG faaliyetlerine katılmadan öğretmenler terfi için değerlendirilmezler (bkz Şekil C1). Mesleki gelişim ilerleme için nadiren tek koşuldur. Gerekli koşullardan biri ya da önemli bir artı değerdir. Genelde SMG, öğretmen performansını değerlendirmede önemli bir ölçüttür (bkz Şekil D17).

Bazı ülkeler ne çeşit ya da kaç saat SMG'nin terfi için gerekli olduğunu da belirtir. Örneğin, Portekiz'de terfi için öğretmenlerin en az 50 saatlik SMG'yi başarıyla tamamlamaları gerekir. Slovenya'da akredite SMG programları için mesleki puanlama sistemi vardır.

Yedi eğitim sistemi SMG faaliyetlerine katılan öğretmenler için maddi teşvik sunmaktadır (bkz Şekil D10). Bu da aynı mesleki derecede (başka bir mesleki dereceye terfi olmaksızın) maaş artışı ve/ya ek ödenek anlamına gelir. İspanya'da ek ödenek, yetkili merkezlerce sunulan SMG faaliyetlerine gereken asgari saatte katılan memur öğretmenlere her beş ya da altı yılda ödenir. Öğretmenler mesleki kariyerleri boyunca en fazla beş kez ek maaş ödeneği alabilirler. Slovenya'da ek çalışma programını bitirip üç alanda ders veren ortaöğretim öğretmenleri ek ödenek alırlar.

Yedi eğitim sisteminde mesleki derece almak için belli SMG türleri ya da asgari SMG saatleri göz önünde bulundurulur. Örneğin, Macaristan öğretmenlerin meslekte kalması için her yedi yılda bir 120 saatlik SMG'yi zorunlu kılar. Romanya her beş yılda öğretmenlerin en az 90 mesleki kredi toplamalarını şart koşar. Yeni yasanın çıkmasının ardından bazen bazı SMG kursları, belli bir grup öğretmen için gerekli hale gelmiştir. Örneğin İsveç'te, Eğitim Yasası (2010) ile yeni yeterlilik gereklilikleri getirilmesinden sonra yeni gereklilikleri yerine getirmeyen öğretmenlerin meslekte kalmak için bazı SMG kurslarına katılmaları şart olmuştur.

Altı ülke, öğretmenlere SMG faaliyetlerine katılması için ücretli izin ya da ekstra zaman vermektedirler. Örneğin, İrlanda'da yaz tatili sırasında bu tür kurslara katılım için ISCED 1 öğretmenleri belli sayıda kişisel tatil günü hak edebilirler. Yunanistan'da, öğretmenler lisans üstü derecesi ya da doktora tamamlamak için ücretli eğitim iznine başvurabilirler. İspanya'da SMG'ye ilişkin eğitim yeniliği ve araştırma faaliyetleri için öğretmenler ücretli izin alabilirler. İtalya,

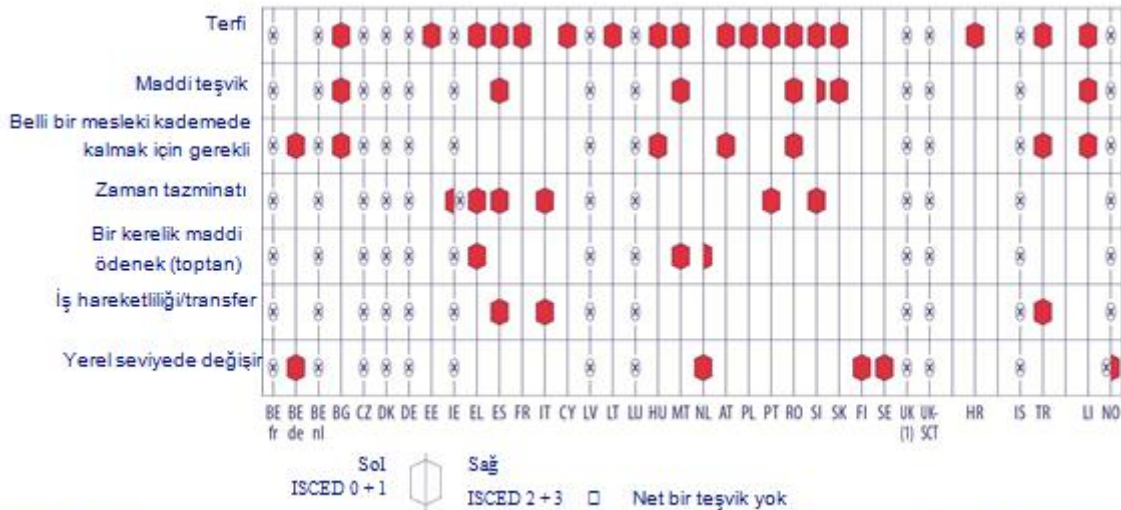
öğretmenlerin sertifika almak için 150 saat ayrımları ve diğer SMG türleri için 5 gün hizmetten muaf olmalarına olanak sağlar. Portekiz’de, izinli eğitim bir okul yılında birbirini takip eden en fazla beş iş günü ya da ayrı ayrı sekiz iş günüdür.

Bazı ülkeler öğretmenlere toptan ödenek öder. Yunanistan belli SMG faaliyetlerine katılım için öğretmenlere bir kerelik ödenek sağlar. Malta okul saatleri sonunda yapılan üç tane yıllık SMG oturumuna katılım ve akademik yeterlilikler için ödenek sağlar. Hollanda’da ortaöğretim öğretmenleri yıllık € 500 eğitim ödeneği alırlar.

İspanya ve Türkiye’de, SMG transferlerde önem kazanır. İspanya’da, SMG resmi ‘hareketlilik’ çağrılarını cevaplamada (transferler için rekabet), kariyerli memur öğretmen ve teknik danışma boşluklarını doldurmada bir avantajdır. Türkiye’de, SMG katılımı başka bir şehre tayin isterken gereklidir.

Avrupa çapında öğretmenlerin SMG katılımını artırmak için teşvikler çeşitli olsa da, çoğu eğitim sisteminin sadece bir çeşit uygulaması önemli bir noktadır. Sadece sekiz eğitim sistemi iki farklı teşvik türü sağlar. Diğer taraftan, Belçika (Flaman ve Fransız Toplulukları), Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Almanya, İrlanda (ISCED 1-3), Letonya, Lüksemburg, Birleşik Krallık, İzlanda ve Norveç (ISCED 0) SMG katılımı için öğretmenlere doğrudan ve açık bir şekilde teşvik sağlamaz.

**Şekil C4: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerinin SMG katılımını destekleyen teşvikler SMG, 2011/12**



Kaynak: Eurydice.

UK (1) = UK-ENG-WLS-NIR

#### Açıklayıcı not

Terfi daha yüksek mesleki kademeye ilerlemek demektir. Sadece başka bir öğretmenlik işine terfi ele alınmıştır; okul yöneticiliği, eğitmen ya da müfettişliğe terfi ele alınmamıştır.

Maddi teşvik maaş artışı ve/ya ek ödenekler gibi teşviklerdir.

#### Ülkeye özgü notlar

**Çek Cumhuriyeti:** Terfi koşulları ve ek ödenekler sadece özel kategorideki öğretmenler için geçerlidir, örn. okullardaki eğitim danışmanları, ama otomatik olarak bir hak verilmemiştir.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İrlanda ve Norveç:** Altıncıncunun solu ISCED 0, sağı ISCED 1-3 için geçerlidir.



## SMG İÇİN MADDİ DESTEK SAĞLANMAKTADIR

Tüm eğitim sistemleri öğretmenlerin SMG faaliyetleri için belli miktarda maddi destek sağlar. Bu bazı kriter ve kurallara tabidir, ancak genelde SMG üzerinde uzlaşmış ve okul onayı alınmışsa destek sağlanır. SMG için üç temel destek yolu vardır; SMG sağlayıcısının masraflarını karşılamak, okullara finansman sağlamak, ya da doğrudan öğretmenlere masraflarını bireysel olarak ödemek.

SMG faaliyetlerine katılan öğretmenlerin mali yüklerini azaltmak için çoğu ülkede ücretsiz kurslar sunulmaktadır. Neredeyse tüm eğitim sistemleri sağlayıcıların masraflarını öğretmenler SMG kurslarına ücretsiz katılımları diye karşılarlar. Aslında tüm SMG faaliyetlerinin ücretsiz olması normaldir ve bu ücretsiz kurslar otomatik hak değildir. Bu şekilde finanse edilen kursların türlerinde ülkeler arasında farklılıklar vardır. Genelde eğitim sağlayıcıları öğretmenler için zorunlu olan ya da üst düzey yetkililerce öncelikli alanlarda olan SMG faaliyetlerinin masraflarını karşılar. Örneğin, Belçika (Fransız Topluluğu), İtalya, Kıbrıs ve Portekiz'de zorunlu SMG ücretsizdir. Belçika'da (Flaman Topluluğu), bu durum öncelikli alanlardaki kurslar için geçerlidir.

Ücretsiz SMG kurslarına erişim bazen de ülkenin idari yapısına bağlıdır. Bulgaristan'da yurt çapında düzenlenen tüm kurslar ulusal bütçeden karşılanır ve ücretsizdir, ancak bölgesel olarak ya da okul tarafından düzenlenen kurslar okulun SMG bütçesinden karşılanır. İspanya'da eğitim yetkilileri tarafından sağlanan SMG faaliyetleri ücretsizdir.

İsveç'te eğitim sağlayıcılar (belediye okulları ya da özel/hibe destekli bağımsız okullar) bazı ulusal öncelikli alanlarda SMG finansmanı için merkezi eğitim yetkililerine başvurur.

Eğitim yetkilileri bazen SMG sağlayıcılarının masraflarının sadece bir bölümünü karşılayabilir. Bu durum Slovenya'da bakanlık tarafından düzenlenen bazı öncelikli ve zorunlu alanlar için geçerlidir.

SMG finansmanının en yaygın ikinci yolu ise ücretsiz kurslara ek olarak okullara mali destek sağlamaktır. Okullar, 24 Avrupa eğitim sisteminde öğretmenlerin SMG masraflarını ödemek için kamu yetkililerinden mali destek alırlar. Bazı ülkelerde SMG için belli miktarlar ayrılmıştır; bazılarında ise okullar SMG'ye bütçelerinden ne kadar ayıracıklarına kendileri karar verirler. Örneğin, Çek Cumhuriyeti'nde SMG bütçesi okullara sağlanan toplam miktarın bir kısmıdır. Birleşik Krallık'ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda), SMG finansmanı okullara devredilmiştir. Ancak bu finansmanın sadece SMG için harcanması garanti edilmez. Okullar ihtiyaçlarına ve duruma göre kendileri ne kadarını SMG'ye ayıracıklarına gelişim planlarını da göz önünde bulundurarak karar verirler. Ancak sadece altı ülkedeki okullar (İrlanda, Letonya, Lüksemburg, Hollanda, Lihtenştayn ve Norveç), eğitimden dolayı eksik olan öğretmenin yerini doldurmak için masrafları karşılamak üzere kamu yetkililerinden belli bir finansman desteği alır.

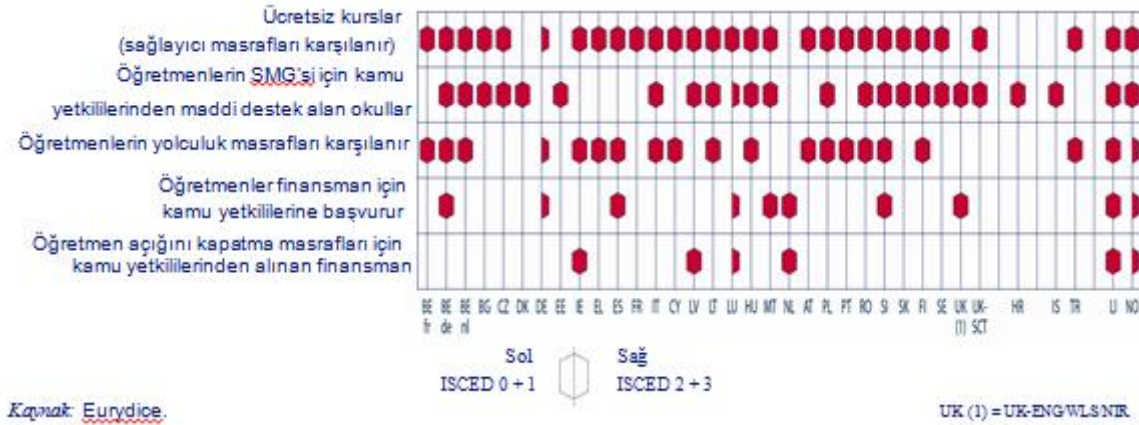
Yirmi eğitim sistemi, bazı SMG'ler için yolculuk masraflarının kamu bütçesinde karşılandığını açıkça belirtmiştir. Bu genelde en üst düzey yetkililerce ya da okullar tarafından düzenlenen SMG faaliyetleri için söz konusudur. Örneğin, Belçika'da (Flaman Topluluğu), okulların çoğu yolculuk masraflarını kendi karşılar ve öğrenme materyalleri için de okul hibelerinden faydalanır. İtalya'da yolculuk masrafları okul ya da bakanlık tarafından düzenlenen eğitim kursları için katılımcıya geri ödenir. Kıbrıs'ta, yolculuk için destek Kıbrıs Pedagoji Enstitüsü tarafından düzenlenen kurslar için sağlanır. Polonya kurumları/ okul yöneticileri tarafından eğitime yönlendirilen öğretmenlerin yolculuk masrafları, konaklama ve yemekleri kısmen ya da tamamıyla karşılanır. Romanya'da eğitim yetkililerince uzlaşmış faaliyetlerin yolculuk masrafları karşılanır.



Yolculuk masraflarında coğrafi kısıtlamalar vardır. Örneğin, Portekiz’de yolculuk masrafları sadece öğretmenin resmi ikameti ile eğitim yeri arasındaki mesafe belirlenen sınırın üstündeyse ödenir.

On eğitim sisteminde mali destek tedbirleri doğrudan öğretmenleri bireysel olarak hedefler. Öğretmenler okullar, eğitim yetkilileri ya da diğer kamu kurumlarınca düzenlenmemiş olan SMG faaliyetlerine katılmak için de mali yardıma başvurabilirler. Bazı ülkelerde, bu tür destek birçok SMG faaliyeti için mevcuttur; diğerlerinde ise daha ileri düzey yeterliliklere yol açan derece sağlayan programlarla sınırlıdır. Örneğin, İspanya’da ücretsiz olmayan ve genelde yabancı dil gelişimine yönelik eğitimler için öğretmenlere doğrudan maddi destek sağlanır.

**Şekil C5: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerin SMG’ye erişimine yardım için maddi destek, 2011/12**



#### Ülkeye özgü notlar

**Almanya ve Norveç:** Altıgenin solu ISCED 0, sağı ISCED 1-3 için geçerlidir.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İspanya:** Yolculuk masrafları sadece bazı Özerk Topluluklarda karşılanmaktadır.

Hollanda’da öğretmenlerin SMG’si için doğrudan sadece iki maddi destek tedbiri vardır. Öğretmen Gelişim Hibesi Hollanda hükümeti tarafından 2008 yılında mesleki seviyelerini yükseltmek ve alan bilgilerini derinleştirmek isteyen öğretmenler için başlatılmıştır. Öncelikle, kısa süreli kurslar için kullanılabilir, fakat 2012 itibarıyla, sadece lisans ya da yüksek lisans derecelerine ilişkin programlar için uygun hale gelmiştir. Buna ek olarak, öğretmenler dört yıl boyunca haftada iki günlerini maaşları kesilmeden (okullara geri ödeme yapılır) doktora araştırmalarına ayırabilecekleri doktora hibesine başvurabilirler.

Slovenya’da, yarı zamanlı öğrenciler olan öğretmenler ‘ek program’ harçlarını ödemek için maddi destek için başvurabilir (öğretmenlerin daha iler düzeyde eğitim vermelerini sağlayacak ikinci döngü çalışma programları).

Birleşik Krallık’ta (İngiltere), Lisansüstü Mesleki Gelişim Planı ve Mesleki Gelişim Burs Planı SMG ücretlerini ödeyebilmeleri için öğretmenlere ortaya çıkabilecek masrafları azaltmaya yönelik hibe sağlarlar. Galler’de deneme sürecinin başarıyla tamamlanmasının ardından öğretmenliklerinin ikinci ya da üçüncü yılında tüm öğretmenler Erken Mesleki Gelişim (EPD) programına tabi olurlar. Mali destek EPD faaliyetleriyle ilgili tüm makul masrafları karşılamak için kullanılabilir, örneğin öğretmen açığı kapatma, kurs, konferans ya da çalıştay katılım ücretleri.

SMG ile ilgili finansman için daha ayrıntılı bilgi için, bkz: EACEA/Eurydice, 2013<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> EACEA/Eurydice, 2013. *Funding of Education in Europe 2000-2012: The Impact of the Economic Crisis*.

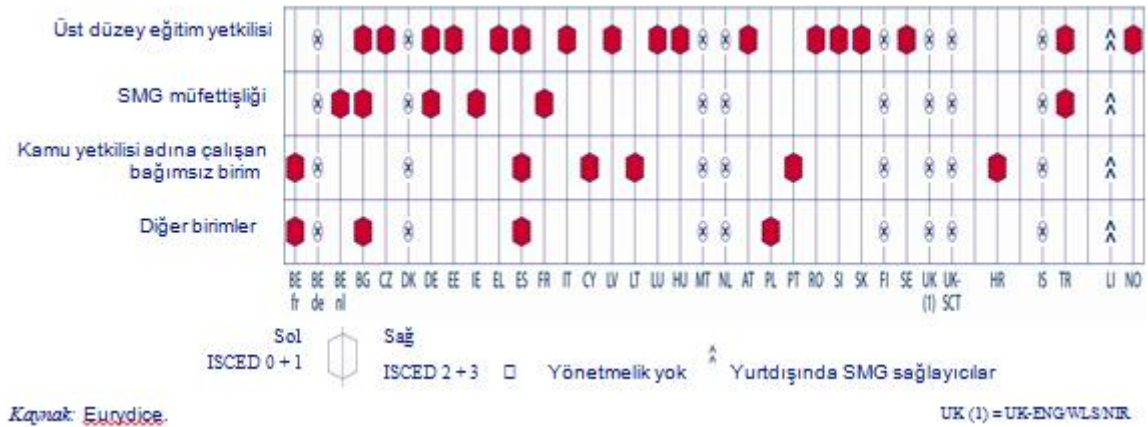


## EN ÜST DÜZEY EĞİTİM YETKİLİSİ GENELDE ÖĞRETMENLERİN SMG'SİNİN KALİTESİNİ AKREDİTE EDİP DENETLER

Sağlayıcı çeşitliliğinden dolayı SMG programlarının ya da faaliyetlerinin kalitesini garanti etmek karmaşık bir durumdur. Kısa kurslar ya da derece programları olarak yükseköğretim kurumlarınca sağlanan SMG, genelde ilgili yükseköğretim dış kalite güvencesi birimlerince denetleme ve/ya akreditasyona tabidir (başlangıç öğretmen eğitimi için de genelde geçerlidir, bkz Şekil A9). Diğer SMG faaliyeti türleri genelde ayrı bir kalite güvence sistemiyle denetlenir.

Avrupa eğitim sistemlerinin yarısında, SMG programlarının kalite güvencesi üst düzey eğitim yetkililerince yürütülür. Bu da genelde eğitimden sorumlu bakanlıktır. Örneğin Slovakya'da, bakanlık SMG programlarını Öğretmen ve Mesleki Personel için Sürekli Eğitim Akreditasyon Konseyi tarafından yapılan tavsiyelere göre düzenler. Örneğin, İspanya'da, Özerk Toplulukların eğitim yetkilileri bu tür işlemleri yürütmekten sorumludur. Macaristan'da Eğitim Yetkilisi (*Oktat-si Hivatal*), bir hükümet kurumudur ve tüm SMG kurslarının akreditasyon süreçlerini yürütmekten sorumludur, ayrıca kurslar da SMG Yetkili Akreditasyon Birimince (*Pedagógus-tov-bbkËpzËsi Akkredit-ciÛs Test,let*) akredite edilir.

**Şekil C6: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerinin SMG'lerinin kalitesini akredite etme ve/ya denetlemeden sorumlu kurullar, 2011/12**



### Açıklayıcı not

Derece veren programların akreditasyonu, yükseköğretimde kalite güvence sistemleri ele alınmadığından burada yer almamaktadır.

### Ülkeye özgü notlar

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İspanya:** Sadece bazı Özerk Topluluklarda kamu yetkilisi adına çalışan bağımsız bir birim vardır. Ayrıca, eğitim müfettişleri SMG denetimine ilişkin işlemleri de yürütebilirler.

**İtalya ve Letonya:** Sadece akreditasyon vardır.

**Avusturya:** Verilen bilgi ISCED 0 için geçerli değildir.



Altı eğitim sisteminde akreditasyonu yürüten SMG için belli müfettişlikler vardır. Bu bir kurum ya da bölgesel müfettişlik ağı olabilir. Örneğin, Fransa'da eğitim müfettişleri, bölgesel eğitim müfettişlikleri ve *académies*'nin eğitim müfettişleri de yer alır.

Kamu yetkilisi adına çalışan SMG'nin akreditasyonu için bağımsız bir birim altı eğitim sisteminde vardır. Genelde o da eğitim desteği ve SMG programları sağlamaktan sorumlu temel birimdir. Örneğin, Kıbrıs Pedagoji Enstitüsü ücretsiz SMG kursları sunar ve aynı zamanda SMG kalitesini denetleyip akredite eder. Litvanya'da, Eğitim Gelişim Merkezi bakanlık tarafından öğretmenlere SMG sağlayan kurum ve programları akredite etmekle yetkilendirilmiştir. Hırvatistan'da Eğitim ve Öğretmen Eğitimi Kurumu genel eğitim alanında mesleki ve danışma desteği sağlamaktan sorumlu kamu kuruluşudur. SMG düzenler ve uygular, aynı zamanda da eğitim kurumlarının akreditasyonu prosedürleri çerçevesinde SMG programlarını değerlendirir ve konuyla ilgili görüş bildirir.

Bulgaristan ve Polonya'da bölgesel ya da yerel yapılar SMG akreditasyonundan sorumludur. Bulgaristan'da daha karmaşık bir yapı vardır: En üst düzeyde, SMG Eğitim, Gençlik ve Bilim Bakanlığında Öğretmen Yeterlilikleri Müdürlüğüne akredite edilir. 28 tane Bölgesel Eğitim Müfettişliği ve yerel seviyede bazı öğretmen yeterlilikleri merkezleri vardır. Polonya'da, SMG akreditasyonu bölgesel seviyede sadece temel eğitim birimlerinin yani Eğitim Yetkililerinin (*kurator*) sorumluluğundadır. Belçika'da (Fransız Topluluğu), her eğitim ağı SMG akreditasyonundan sorumludur, ancak 'Sürekli Eğitim Enstitüsü' (*Institut de la Formation en cours de carriÈre*) ağlar arası SMG'den sorumludur.

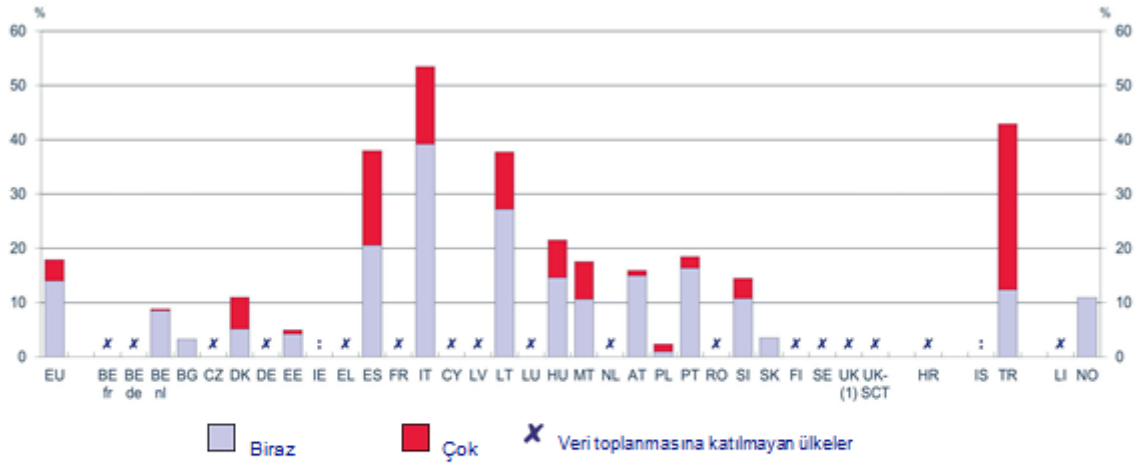
Sekiz eğitim sisteminde SMG sağlayıcılarının akreditasyonu ya da değerlendirilmesine ilişkin yönetmelik yoktur. Ancak, bu SMG kalitesini kontrol edecek bir sistemin olmadığı anlamına gelmez. Örneğin, Birleşik Krallık (İskoçya) SMG sağlayıcıları için organizasyonların belli ilkelere uyması gereken bir kayıt oluşturmuştur.

### **BAZI ÜLKELERDE ÖĞRETMENLERİN 'PEDAGOJİK HAZIRLIĞI' OLMAMASI PROBLEMDİR**

Yönetmeliklere göre, çoğu Avrupa ülkesinde SMG mesleki bir görevdir (bkz Şekil C1). Ancak, 2008 OECD TALIS araştırmasına katılan 17 Avrupa ülkesinde algılanan SMG ihtiyacı büyük farklılıklar göstermektedir. Ortalamada araştırmaya katılan ISCED 2 öğretmenlerinin sadece yaklaşık %18'inin ifadelerine göre okul yöneticileri okullarındaki öğretmenlerin pedagojik hazırlığının olmamasının okuldaki eğitimi 'biraz' ya da 'çok' engellediğini düşünmektedir. ISCED 2 öğretmenlerinin okul yöneticilerinin bu şekilde görüş bildirme oranının en yüksek olduğu ülke olan İtalya'da oran %50'yi aşkındır, diğer taraftan Şekil'de bu durum %40 ile Türkiye, İspanya ve Litvanya'da da söz konusudur. Bulgaristan, Estonya, Polonya ve Slovakya'da ise çok az okul yöneticisi öğretmenlerin pedagojik hazırlığının olmamasının eğitimi olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.



**Şekil C7: Okul yöneticilerinin okullarındaki öğretmenlerin pedagojik hazırlığının olmamasının okuldaki eğitimi 'biraz' ya da 'çok' engellediğini düşünen ISCED 2 öğretmenlerinin oranı, 2008**



	AB	BE <sub>nl</sub>	BG	DK	EE	IE	ES	IT	LT	HU	MT	AT	PL	PT	SI	SK	IS	TR	NO
Biraz	14.0	8.5	3.3	5.1	4.3	:	20.6	39.2	27.2	14.6	10.7	15.0	1.0	16.4	10.7	3.5	:	12.4	10.9
Çok	3.9	0.3	0.0	5.9	0.7	:	17.4	14.3	10.5	7.0	6.9	1.0	1.4	2.1	3.8	0.0	:	30.5	

Kaynak: OECD, TALIS 2008 veri tabanı.

#### **Açıklayıcı not**

**Pedagojik hazırlık eksikliği** öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklarla baş etmeye hazır olmamalarıdır. Örneğin, heterojen öğrenci gruplarıyla ilgilenme, öğrenci davranışlarını yönetme ve bilgi ve iletişim teknolojilerini etkili kullanma.

#### **Ülkeye özgü notlar**

**AB:** Avrupa ortalaması araştırmaya katılan ülkelerden alınan verilerle dayanır.

**İrlanda:** TALIS 2008'e katılmasına rağmen, ülkenin isteği üzerine okul ve öğretmen seviyesi arasındaki yapısal bağ kaldırılmıştır.

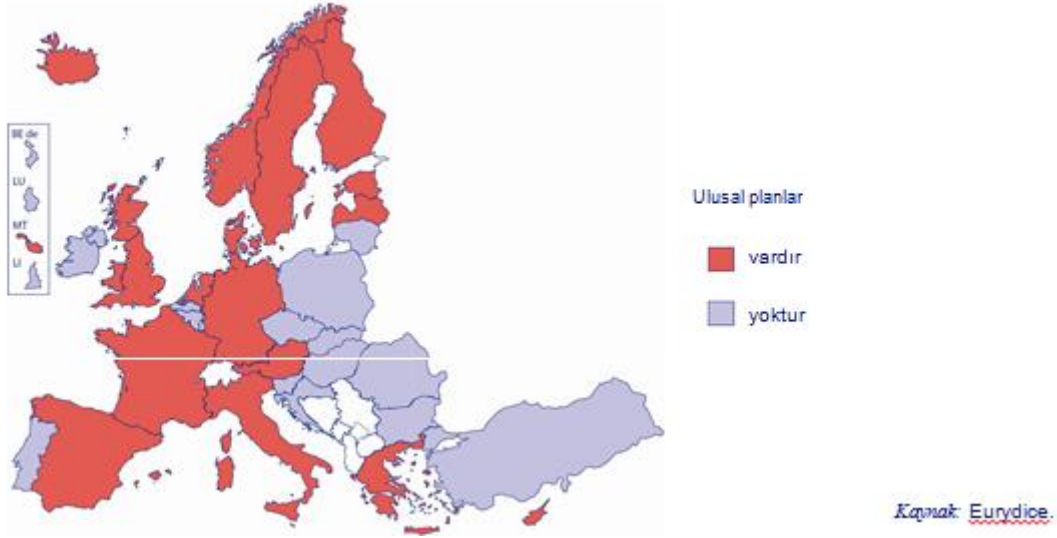
**İzlanda:** TALIS 2008'e katılmasına rağmen, ülkenin isteği üzerine veriler veri tabanına dahil edilmemiştir.

## **ÖĞRETMENLERİN ULUSÖTESİ ÖĞRENİMİ İÇİN HAREKETLİLİK PLANI HER AVRUPA ÜLKESİNDE YOKTUR**

Çoğu ülkede AB Yaşamboyu Öğrenme Programı (LLP) uygulaması için politika tedbirleri almıştır. Ancak, öğretmenlerin Avrupa'nın başka ülkelerindeki öğrenme faaliyetlerine katılımını (ulusötesi) teşvik eden ulusal hareketlilik planları Avrupa ülkelerinde yaygın değildir.

Bazı ülkelerde, ulusötesi öğrenme faaliyetlerine katılmak için fırsatlar özellikle dil öğrenimi ile ilgilidir. Fransa'da öğretmen hareketliliği modern diller çeşitliliği ve teşviki için politikalar çerçevesinde desteklenir. İspanya'da, bazı öğretmen hareketlilik planları merkezi seviyede, diğerleri de Özerk Toplumlar seviyesinde organize edilir. Örneğin, Vealusia Özerk Toplumunda öğretmenlere İngilizce, Fransızca ve Almanca konuşan ülkelere dil öğrenmeyi sağlayan programları sunar.

**Şekil C8: Öğretmenler (ISCED 0, 1, 2 ve 3) için ulus ötesi öğrenme hareketliliği planının varlığı, 2011/12**



**Ülkeye özgü notlar**

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**Avusturya:** Gösterilen bilgi ISCED 0 için geçerli değildir.

İspanya ve İtalya gibi bazı Avrupa ülkeleri öğretmenlerin ulusötesi öğrenimini desteklemek için ikili anlaşmalar yapmıştır.

Yunanistan'da ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin bir yıl ve buna ek olarak Ulusal Burs Vakfından alınan bursla uzatma eğitim izni almaya hakkı vardır. Bu eğitim izni yurtdışı lisans üstü çalışmaları için kullanılabilir.

Birleşik Krallık'ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda), öğretmenler Milletler Topluluğu Öğretmen Değişimi Programı tarafından sağlanan destekle Milletler Topluluğunda değişime katılabilirler. İskoçya'daki İskoç Uluslararası Sürekli Mesleki Gelişim Programı (SCIPD) okul eğitimcilerinin deniz aşırı çalışma ziyaretlerine katılmalarını sağlar. Fulbright Öğretmen Değişim Programı İngiliz öğretmenlere bir dönem ya da tam akademik yıl boyunca bir Amerikan öğretmenle yer değişimi olanağı sağlar. Program İngiliz Kültür Derneği ile ABD Dışişleri Bakanlığı işbirliğinde yürütülmektedir.

Kuzey Baltık eğitim bölgesindeki sekiz ülke (Danimarka, Estonya, Finlandiya, İzlanda, Letonya, Litvanya, Norveç ve İsveç) Nordplus Programına dahildir. Bu program bu ülkeler arasındaki eğitim işbirliği faaliyetlerinin çeşitliliğini destekler. Çeşitli alt programları farklı hedef gruplarını ve farklı eğitim alanlarını hedef alır. Okul öncesi, ilk ve ortaokul öğretmen ve diğer pedagoji personelinin ulusötesi hareketliliği Nordplus Junior Programının bir parçasıdır, diğer taraftan Nordplus Yüksek Öğrenim programı lise öğretmenleri ve diğer pedagoji personeli için uluslararası hareketlilik desteğini içerir.



## ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MAAŞLAR

### AVRUPA ÜLKELERİNİN ÇOĞUNDA ÖĞRETMEN BAŞINA 10 İLA 15 ÖĞRENCİ DÜŞER

Öğrenci/öğretmen oranı toplam öğrenci sayısının toplam öğretmen sayısına bölünmesiyle bulunur ve bu, tek bir sınıfta öğrenim gören öğrenci sayısı ile karıştırılmamalıdır. Bu oran o ülkedeki öğretmen işgücünün boyutuna dair bir göstergedir.

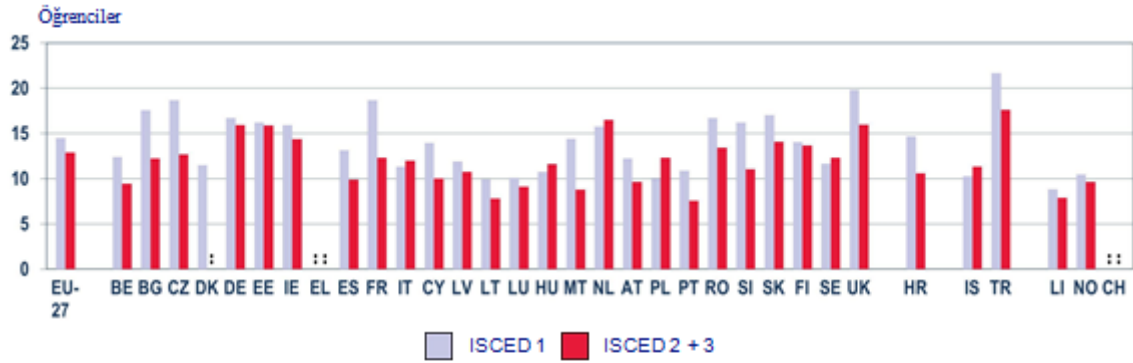
İlk ve ortaöğretimde ülkelerin çoğunda öğrenci/öğretmen oranı öğretmen başına 10 ila 15 öğrenci olarak değişir. AB-27’de, ilköğretimde ortalama öğrenci öğretmen oranı, öğretmen başına 14.5 öğrencidir, ortaöğretimde ise öğretmen başına yaklaşık 13 öğrencidir.

İlköğretimde öğretmen başına 10 öğrenciden az sadece Litvanya ve Lihtenştayn’da düşmektedir. Türkiye ise 22:1’lik oranla 20 öğrenciyi aşan tek ülkedir.

Ortaöğretim seviyesinde, hiç bir ülkede 20’den fazla öğrenci belirtilmemiştir. En yüksek oranlar Hollanda (16.5), Birleşik Krallık (16) ve Türkiye’dedir (17.6).

Üç ülke (Litvanya, Portekiz ve Lihtenştayn) ortaöğretimde sekiz öğrenciden daha az bir oran rapor etmişlerdir.

**Şekil D1: İlk ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3), kamu ve özel sektör bir arada öğrenci öğretmen oranı, 2010**



	AB-27	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU	HU
ISCED 1	14.5	12.4	17.6	18.7	11.5	16.7	16.2	15.9	:	13.2	18.7	11.3	14.0	11.9	9.9	10.1	10.8
ISCED 2+3	12.9	9.4	12.2	12.7	15.9	15.9	14.4	:	9.9	12.3	12.0	10.0	10.8	7.8	9.1	11.6	
	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	HR	IS	TR	LI	NO	CH
ISCED 1	14.4	15.7	12.2	10.0	10.9	16.7	16.2	17.1	14.0	11.7	19.8	14.7	10.3	21.7	8.8	10.5	:
ISCED 2+3	8.8	16.5	9.6	12.3	7.5	13.4	11.0	14.1	13.7	12.3	16.0	10.6	11.3	17.6	7.9	9.7	:

Kaynak: Eurostat.

#### Açıklayıcı not

Öğrenci/öğretmen oranı aynı eğitim seviyesindeki toplam öğrenci sayısının toplam öğretmen sayısına bölünmesiyle bulunur. Bu öğretmenler sadece sınıf öğretmeni değildir, yardımcı öğretmen, uzman öğretmen ve sınıfta öğrencilerle ya da küçük öğrenci gruplarıyla ya da kişisel olarak öğrencilerle ilgilenen öğretmenlerdir. Öğretmenlik dışında görevleri olan personel (müfettiş, dersi girmeyen okul yöneticisi, geçici öğretmenler vb.) ve staj yapan öğretmen adayları dahil değildir.

#### Ülkeye özgü notlar

**Belçika:** ISCED 2 ve 3, ISCED 4’ü kapsar. ISCED 2-3’ten sosyal ilerlemeye yönelik kurslar da vardır.

**Danimarka ve İzlanda:** ISCED 2, ISCED 1’in içinde yer alır.

**İtalya, Hollanda, Lihtenştayn ve Norveç:** Sadece kamu kurumları.

**Hollanda:** ISCED1, ISCED 0’ı kapsar. ISCED 2 ve 3, ISCED 4’ü kapsar.

**İzlanda:** ISCED 2 ve 3, ISCED 4’ün bir kısmını kapsar.



## ÇOK AZ SAYIDA ÜLKE ÖĞRENME GÜÇLÜĞÜ OLAN ÖĞRENCİLER İÇİN SINIFTA UZMAN ÖĞRETMEN DESTEĞİ SAĞLAR

Bireysel ya da küçük gruplarla yoğun müdahaleler yapan eğitimli mesleki uzmanlar, genel öğrenme güçlüğü olan öğrencilerle ilgilenen öğretmenlere etkili bir biçimde destek olabilirler.

Genel tablo çoğu ülkenin eğitim psikologlarına erişimi sağladığını gösterir. Ülkelerin çoğu konuşma ve dil terapisti ile özel eğitim (SEN) personelini işe alabilir. Ancak, okuma ve matematik alanında uzman öğretmenler çok az ülkede vardır (Belçika Almanca konuşan Topluluğu, Kıbrıs, Lüksemburg, Malta, Polonya, Birleşik Krallık, İzlanda ve Lihtenştayn). Bir düzine ülkede, okullarda bazı diğer meslekler, çoğunlukla da sosyal uzmanlar ve sosyal pedagoglar mevcuttur. Genelde, daha küçük okullar çok fazla mesleki uzman işe alamazlar. Uzman desteği öğretmenlerin kendisinden de gelebilir. Örneğin, Finlandiya’da çoğu öğretmen okuma ve matematik ile özel eğitim konusunda uzmanlaşmıştır.

Okulların eğitim psikoloğuna erişimi genelde düzenlenmiştir ve mecburidir. Belçika Fransız Topluluğunda her okul psikolog, sosyal uzman ve hemşire desteği sağlayan bir ‘psiko-medikal ve sosyal merkez’e (centre psycho-médico social) bağlı olmak zorundadır. Çek Cumhuriyeti’nde, rehberlik ve danışmanlık ücretsiz sağlanacak bir dizi rehberlik hizmetinin belirlendiği bir yasa ile düzenlenmektedir. Estonya’da okullar tüm öğrencilere uzmanlık hizmetleri vermeyi garantilemek zorundadır ve okul danışmanlık merkezleri büyük şehirlerde ve her bölgede açılmıştır. Lüksemburg’da okullarda ‘psikoloji ve okul rehberliği hizmeti’ (service de psychologie et d’orientation scolaire) vardır. Polonya’da kamu okulları öğrencilerine psikolojik ve pedagojik destek sağlamak zorundadır. Gerekli personeli işe almak okul yöneticisinin görevidir. Finlandiya’da yasalar öğrenci sağlık ve refahı hizmetlerinin sunulması gerektiğini belirtir fakat bu hizmetlerin nasıl verildiği eğitim sağlayıcısının inisiyatifindedir. Refahla ilgili herhangi bir karar, genelde öğretmenler, okul sağlık personeli, okul sosyal uzmanı ve psikoloğun yer aldığı mesleki takımlarla işbirliği içinde alınır. Norveç’te öğretmenler okul sağlık hizmetlerinden ve eğitim psikolojisi hizmetlerinden mesleki yardım talebinde bulunabilirler. Türkiye ve Slovakya’da her okulda bir rehberlik ve danışma öğretmeni bulunur.

Konuşma ve dil uzmanları ortaöğretimden ziyade okul öncesi ve ilköğretimde işe alınırlar. Bu uzmanların sağlanması genelde zorunlu değildir ve belli miktarda finansman gerektirir. Örneğin, Belçika Fransız Topluluğu’nda okullar pozitif ayrımcılık tedbiri çerçevesinde bu tür uzmanları işe alma opsiyonuna sahiptir. Çek Cumhuriyeti’nde uzman istihdamı okula ek ödenek sağlayan okul kurucusu tarafından onaylanmalıdır.

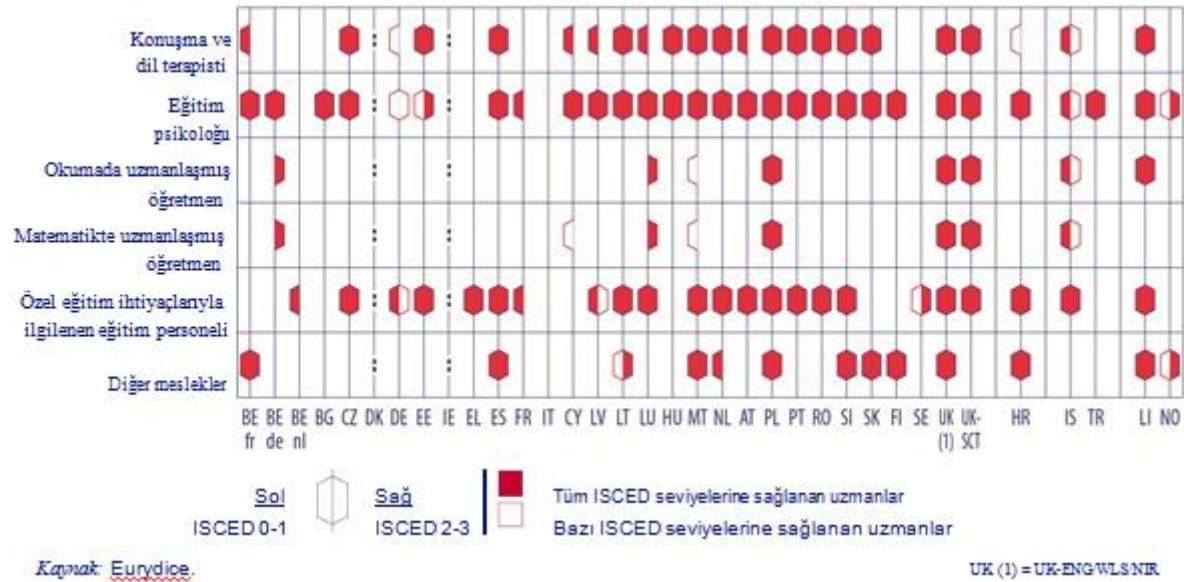
Çoğu ülkede özel eğitim personelinin işe alınmasına dair hükümler bulunur. Bu uzmanlar bazen genel öğrenme güçlüğü olan öğrencilere desteği kontrolüne alır. Örneğin İspanya’da, özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilere odaklanılsa da, öğretmen ve diğer uzmanlarla işbirliği içinde öğrenme zorlukları belirlenir. Bu tür öğrenciler için gerekli müfredat değişikliklerini hazırlama, denetleme ve değerlendirmede yer alıp tavsiyelerde bulunurlar.

Bazı ülkeler öğretmenlere destek için geniş çaplı mesleki uzman sağlarlar. İspanya’da, konuşma ve dil uzmanı, psikolog ve özel eğitim personelinin yanı sıra, bazı bölgelerde dezavantajlı gruplar veya İspanyol eğitim sistemine geç başlayan öğrenciler için telafi faaliyetleri geliştiren ‘telafi eğitimi öğretmenleri’(Profesor de Educaci n Compensatoria) bulunur. Toplum Hizmeti öğretmenleri, öğrenci ihtiyaç analizine katılarak sosyo-ekonomik veya kültürel olarak dezavantajlı olan öğrenme



güçlüğü çeken öğrenci ve aileleriyle doğrudan ilgilenirler. Malta'da okullarda temel derslerde öğrenmede ilerleme sağlayamayan öğrencileri belirlemekten sorumlu ek öğretmenler vardır. Hollanda geniş çaplı bir biçimde mesleki uzmanlara erişimi sağlar. Ortaöğretim okulları için eğitim destek personelinin işlevleri belirlenmemiştir, ancak uygulamada daha fazla olmalarından dolayı ilköğretimdekinden daha çok uzmanlık işlevi bulunur. Slovenya'da, okullar uzman listesinden seçilen mesleki danışmanları işe alarak danışmanlık hizmetlerini sunmalıdır. Birleşik Krallık'ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda), öğrenme danışmanları başarılı olmayan öğrencileri destekler, motive eder ve öğrenme zorluklarını aşmalarına yardım eder.

**Şekil D2: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) genel öğrenme zorluğu çeken öğrencilere yardım etmek için öğretmenlere destek olarak yönetmelikte yer alan mesleki uzman sağlanması, 2011/12**



#### **Açıklayıcı not**

**Genel öğrenme güçlüğü** doğrudan herhangi bir fiziksel, duyuşsal ya da zihinsel engelle ilgili olmayan okuldaki öğrenme güçlükleridir; sosyo-kültürel dezavantaj, sınırlı öğrenme fırsatları, uygun olmayan müfredat ya da ilk yıllarda yetersiz öğretim gibi dış faktör kaynaklı olabilir. Bu Şekil'de normal okullardaki özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilere verilen destek ele alınmamıştır.

Okul öncesi ya da ilköğretim seviyesinde uzmanların sağlandığı durumlarda, Şekil ISCED 1'yi ifade eder, istisnalar ise Almanya ve Hırvatistan'da sadece ISCED 0 seviyesinde sağlanan konuşma ve dil terapistleridir. Ortaokul ya da lise seviyesinde uzmanların sağlandığı durumlarda, Şekil ISCED 2'yi ifade eder.

#### **Ülkeye özgü notlar**

**İspanya:** Özerk Topluluklar arasında farklılıklar vardır.

**Fransa:** Son eğitim politikaları uzmanlar yerine öğretmenlerin öğrencilere bireyselleştirilmiş destek sağlamasına odaklanmaktadır.

**Kıbrıs:** ISCED 1'de okumada uzmanlaşmış belli sayıda öğretmen danışman öğretmen olarak görev yaparlar.

**Avusturya:** Okumada uzmanlaşmış öğretmenler bazı *Länder*'lerde mevcuttur.

**Finlandiya:** Özel eğitimle ilgilenen eğitim personeli ISCED 1 seviyesindeki okuma güçlüklerine de müdahale eder.

**Norveç:** Sınıf öğretmenleri, öğrenme desteği ve okuma yazma öğretiminde uzmanlaşmış okuryazarlık öğretmenleriyle iletişime geçerler.



## **ÖĞRETMEN DESTEĞİ ÇOĞU ÜLKEDE MEVCUTTUR, ANCAK GENELDE OKUL SEVİYESİNDE BELİRLENİR**

Kariyerlerinin başında karşılaştıkları belli başlı problemlerin yanı sıra (bunlar için destek tedbirleri sağlanmıştır– bkz Şekil A11), öğretmenler kariyerlerinin herhangi bir aşamasında görevlerini etkili bir biçimde yapmalarını engelleyecek durumlarla karşılaşabilirler. Üç çeşit destek belirlenmiştir (1) kişisel sorunlar için (2) öğrenci, veli ve/ya iş arkadaşlarıyla kişilerarası çatışmalar için ve (3) eğitim faaliyetleri ve daha spesifik olarak mesleki yeterliliklerin gelişimi için.

Ülkelerin çoğu öğretmenlere sürekli mesleki gelişim (SMG) olanaklarına ulaşmaları için özel destek verir (bkz Şekil s C1-C6). Kişiler arası çatışmalarla ya da kişisel sorunlarla uğraşan öğretmenlere destek yaygındır ama düzenlenmesi daha az söz konusudur. Bazı ülkeler üç alanda da düzenlenmiş destek sunar (İspanya, Malta, Portekiz, Birleşik Krallık (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda) ve Lihtenştayn). Destek tedbirlerinin sağlanması ve düzenlenmesi genelde tüm eğitim seviyelerinde ayndır.

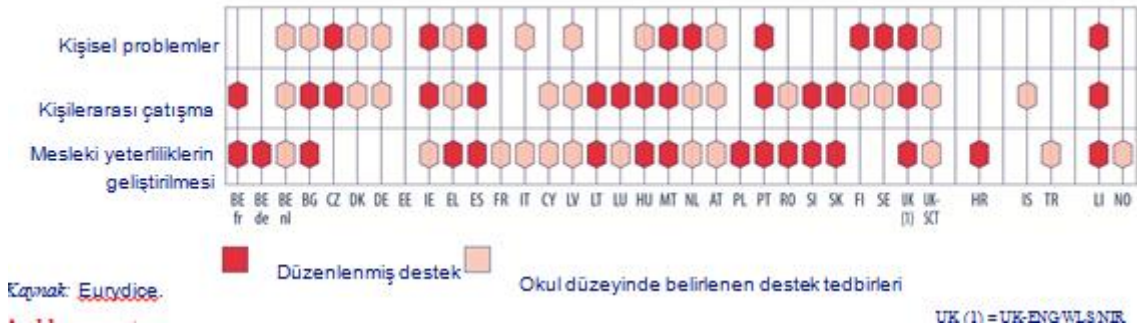
Mesleki yeterliliklerin gelişimine destek sağlanması genelde öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimi çerçevesinde düzenlenmektedir. Örneğin İrlanda’da devlet, ülke çapında eğitim merkezi ağı sağlamaktadır. İspanya’da çoklu- disiplinli rehberlik hizmetleri öğrenci çeşitliliği ve bununla ilgili öğrenme gücünü çeken öğrencileri olan öğretmenlere sunulur. Polonya’da danışmanlar öğretmenlerin mesleki gelişimlerini şu alanlarda destekler: planlama, organizasyon ve öğretim çıktılarının değerlendirilmesi, müfredat ile eğitim materyallerinin seçimi ya da oluşturulması, öğretim yöntemlerini geliştirmek ve yenilikleri tanıtmak. İtalya’da okullar, zorunlu mesleki gelişim planlarına ek olarak bir danışmanlık sistemi kullanıp kullanmayacaklarına bağımsız olarak kendileri karar verirler. Macaristan’da alan öğretmeni grupları vardır ve birbirlerine mesleki yeterliliklerini geliştirmede yardımcı olurlar Benzer bir şekilde Slovenya’da, aynı alanın öğretmenleri Ulusal Eğitim Enstitüsü danışmanlarınca koordine edilmiş bölgesel bir çalışma grubunun parçasını oluştururlar.

Kişilerarası çatışma sorunları olan öğretmenlere destek, desteğin verildiği ülkelerin yarısında düzenlenmektedir ve diğer yarısında da okul seviyesinde belirlenir. Belçika Fransız Topluluğu’nda, okulların arabuluculuk hizmetlerine erişimi vardır ve öğretmenler, okul yöneticileri, öğrenciler ve velilerin isteği üzerine müdahale söz konusu olabilir. İspanya’da bazı eğitim yetkilileri okullarındaki çatışmaları çözmek için öğretmenlere yardım etmek üzere ‘birlikte bulunan gözlem mekanları’ kurulmuştur. Uygulamada ise arabuluculuk lider takımları, eğitim personeli ya da ‘birlikte olma ve arabuluculuk komisyonları’ tarafından yürütülür. Litvanya’da Eğitim Yasası çatışma ve ilgili konulara dair her okulda 'Çocuk Refahı Komisyonu' kurulması gerektiğini belirtir.

Öğretmenlerin kişisel sorunlarına destek genel istihdam yasasından kaynaklanır, öğretmenlik mesleğine de uyarlanabilir ve refah, sağlık tedbirleri ve iş-yaşam dengesi konularına odaklanır. Çek Cumhuriyeti’nde, istihdam yasasının uygulanmasına ek olarak belli bir eğitim almış öğretmenler daha az saat ders vererek, daha çok zamanını psikolojik destek sağlayarak ve öğrenciler, öğretmenler ve/ya aileler arasında olası kişiler arası çatışmalarla ilgilenecek geçirir. Slovakya’da eğitim danışmanlığından sorumlu öğretmenlerin iş yükü danışmanlık görevlerinden dolayı diğer öğretmenlerinkinden daha azdır. İrlanda’da, Eğitim ve Beceriler Birimi öğretmen sendikaları ve okul idari kurullarıyla işbirliği içerisinde tedaviden ziyade önlemeye dayalı Mesleki Sağlık Stratejisini eyleme koymuşlardır. Dış sağlayıcı olan 'Carecall' (Bakım çağrısı) öğretmenlere ve yakın akrabalarına sağlık, ilişkiler, stres ve

çatışma gibi konularda gizli danışmanlık erişimi sağlamaktadır. İspanya’da, genel sağlık sistemi psikolojik bakım sağlarken, örneğin öğretmen destek hatlarını etkinleştirerek öğretmen sendikalarınınca destek de verilebilir. Malta’da, personel destek hizmeti bürosu, eğitim personeline danışmanlık, destekleyici öğretmen oturumları ve tüm personel için iş-yaşam dengesini kurmaları için sistematik eğitim sağlar. Macaristan’da kişisel sorunlarla ilgili destek okul yöneticisinin görevidir. Benzer bir şekilde, Birleşik Krallık’ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda), okul yöneticisi personelinin iyi halinden sorumludur ve bu da mesleki görevlerinden biridir.

**Şekil D3: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenleri için destek tedbirleri , 2011/12**



#### Açıklayıcı not

**Kişisel sorunlar** özel ve/ya psikolojik olan konulardır, örn. Yaşam koşulları, bıkkınlık vb.

**Kişilerarası çatışma** öğrenci, veli ve/ya iş arkadaşlarını da içeren konulardır, örn. Öğrencilerle disiplin sorunları.

#### Ülkeye özgü notlar

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**Hollanda:** Şirket doktoru (*bedrijfsarts*) öğretmenlerin kişisel sorunlarında destek olur.

**Avusturya:** ISCED 0’da sadece kişisel sorunlar için destek sağlanır.

## ÜLKELERİN ÇOĞUNDA, ÖĞRETMENLERİN İŞ SÖZLEŞMELERİ DERS VERME DIŞINDA YÜKÜMLÜLÜKLER DE GEREKTİRİR

Avrupa ülkelerinin büyük çoğunluğunda, öğretmenlerin çalışma süresi ders verdiği saatlerle belirlenir. Ancak çoğu durumda, ek faaliyetler de söz konusudur. Toplantı ya da idari görevler gibi faaliyetler için okulda olmaları gereken saat süresi 18 ülkede olduğu gibi belirlenebilir. Ortalama çalışma süresi, ülkelerin çoğunda kullanılan ve kolektif uzlaşma anlaşmaları ya da diğer sözleşme düzenlemeleriyle belirlenen haftalık çalışma saatlerine tekabül eden bir kavramdır.

Çoğu ülke için, durum ilk ve ortaöğretim için aynıdır. Ancak, okul öncesinde farklılıklar vardır: genelde daha fazla çalışma saatleri vardır (bkz Şekil D5a). Diğer taraftan, bu seviye için çalışma saatleri Danimarka, Almanya ve Avusturya’da belirtilmemiştir.

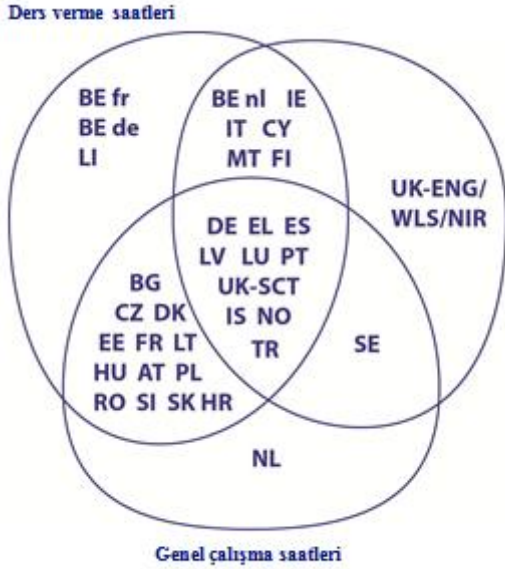
Öğretmenlerin çalışma süresini ders verme saatleriyle sözleşmede belirleyen Avrupa ülkesi ya da bölgeleri (Belçika’nın Fransızca ve Almanca konuşan Toplulukları ve Lihtenştayn) vardır; Belçika Flaman Topluluğu, İrlanda, İtalya, Kıbrıs, Malta, ve Finlandiya’da ise hem ders verme hem de okulda diğer faaliyetler için okulda bulunma saatleri belirtilmiştir.

Son olarak, sadece üç ülkede, Hollanda, İsveç ve Birleşik Krallık’ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda), Öğretmenlerin çalışması gereken saatler merkezi seviyede belirlenmemiştir. Hollanda’da, yasalarda sadece genel çalışma süresi ifade edilmiştir. İsveç’te ise genel yıllık çalışma süresi saat bazında belirtilmiştir, bu süreye öğretmenlerin okulda geçirmesi gereken süre de dahildir.

Birleşik Krallık'ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda), öğretmenlerin okulda ya da başka bir yerde görevlerini yerine getirmek için geçirmeleri gereken süre okul yöneticisi tarafından belirlenir.

Tam zamanlı öğretmenlerin haftalık işgücünde saat bazında belirlenen başka faaliyetler bir ülkeden diğerine büyük oranda değişiklik gösterir (bkz Şekil D5a).

**Şekil D4: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerin çalışma sürelerinin resmi tanımları, 2011/12**



Kaynak: Eurydice.

**Acıklayıcı not**

Tüm bilgiler öğretmenlerin tam zamanlı çalıştığı durumlardır. Henüz yeterlilikleri tam olmayan ya da kariyerlerinin başında olan öğretmenlerin belli bir zamanlama planına tabi olması göz önüne alınmamıştır.

**Resmi tanımlar** öğretmenlerin iş sözleşmelerinde, iş tanımlarında ya da diğer resmi belgelerde belirlenen çalışma süresiyle ilgilidir. Bu tanımlar merkezi yetkililer ya da bölgesel yetkililer En üst düzey eğitim yetkilisi olduğu yerlerde bölgesel yetkililer tarafından belirlenir.

**Ders verme saatleri** öğretmenlerin öğrencilerle geçirdiği süredir. Bazı ülkelerde, sözleşmelerle belirlenir. Haftalık ya da yıllık bazda belirlenebilir.

**Okulda bulunulan saatler** okul yöneticisince belirlenen okulda ya da başka bir yerde verilen görevleri yerine getirmek için gerekli zamandır. Bazı durumlarda, ders verme saatlerine ek olarak belli bir zaman dilimini ifade eder ve bazen de ders verme süresini de içeren okulda geçirilen saatlerdir. Haftalık ya da yıllık bazda belirlenebilir.

**Genel çalışma saatleri** de ders verme saatleri, okulda bulunma saatleri ve okul dışında da yapılabilen hazırlık ve değerlendirme ile geçirilen saatlerdir. Saat sayısı farklı faaliyetler için belirlenebilir

Okulda bulunulan saatler

### HAFTALIK DERS VERME SÜRESİ ÜLKELER ARASINDA FARKLILIK GÖSTERİR

Çoğu ülkede, öğretmenlerin iş sözleşmeleri ders verecekleri saat sayısını belirler (bkz Şekil D4). Haftalık ders- verme saatleri- planlı molalar ve öğrencilerle ders dışında geçen zaman dışında – ülkeler arasında büyük farklılıklar gösterir. Haftada 12 ila 36 saat arasında değişir. Ülke içindeki değişiklikler ve eğitim seviyeleri asgari ya da en fazla ders verme saatiyle ya da alanla ilgili farklılıklara ilişkin olabilir. Ayrıca, Almanya, Yunanistan, İspanya, Kıbrıs, Lüksemburg, Malta, Portekiz, Romanya ve Slovenya'da, ders verme süresi öğretmenlerin deneyim yılına göre değişir; belli bir yıl hizmet yılından sonra azalır (bkz Şekil D5b).

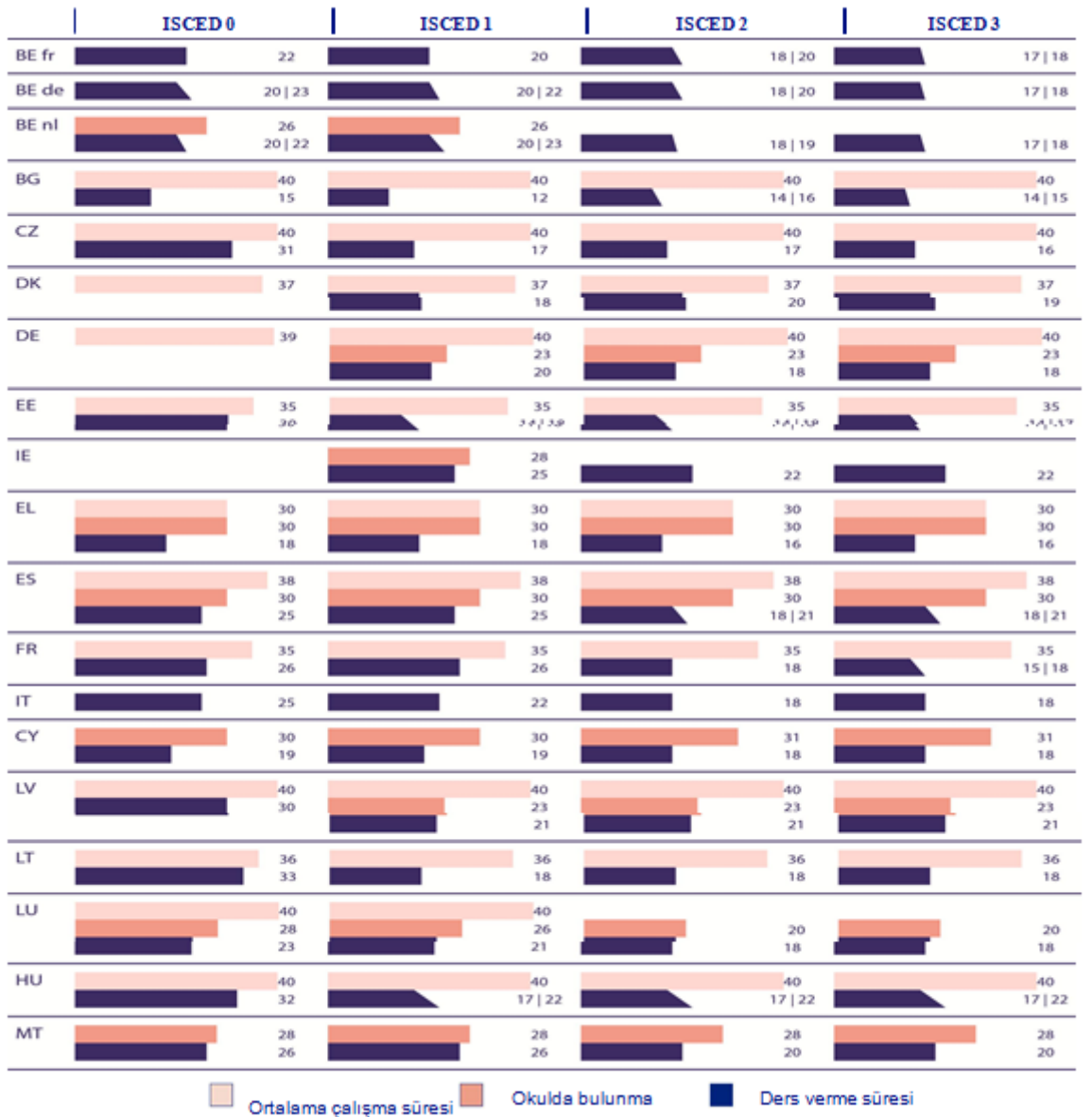
Genelde öğretmenlerin haftalık ders verme saatleri okul öncesi seviyesinde en fazladır ve zorunlu eğitimde ortalama 20 saate iner ve lisede ise 20 saatten az bir süreye iner. Sadece Bulgaristan, Danimarka ve Hırvatistan'da ortaöğretimde ders verme saati ilköğretimden daha fazladır. Letonya, Litvanya, Macaristan, Polonya ve Birleşik Krallık'ta (İskoçya), öğretmenler ilköğretim ve ortaöğretimde eşit saat sayısı ders verirler.

Çok az ülke iş sözleşmesinde sadece ders verme saatini belirtir. Avrupa ülkelerinin çoğunda, haftalık ders verme saati diğer iş sektörlerindeki paralel olarak belirlenmiştir. Bu da tüm ülkelerde, kolektif uzlaşma ve diğer anlaşmalarda belirtildiği gibi 35 ila 40 saattir.

Avrupa ülkelerinin yaklaşık üçte birinde, öğretmenlerin haftalık okulda bulunma süresi de bellidir ve Portekiz, İsveç, Birleşik Krallık (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda) ve Norveç dışında 30 saati geçmez. Kıbrıs'ta bu durum ortaöğretimde, İzlanda'da ise okul öncesinde geçerlidir.

Birçok ülkede, ortalama çalışma saatleri ve öğretmenlerin okulda bulunmaları gereken süre farklı eğitim seviyelerinde benzerdir.

**Şekil D5a: Tam zamanlı okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerinin saat bazında haftalık işgüçlerinin resmi tanımları, 2011/12**





## ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MAAŞLAR

**Şekil D5a: Tam zamanlı okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim(ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerinin saat bazında haftalık işgüçlerinin resmi tanımları, 2011/12**



Kaynak: Eurydice.

### Açıklayıcı not

Bu Şekil tam zamanlı çalışıp da idari görev gibi ek görevi olmayan öğretmenlerin durumunu gösterir. Bir ülke içindeki farklılıklar, verilen ders ya da öğretmenin istihdam statüsü gibi belli faktörlere ilişkinse ya da okula öğretmenlerin okulda bulunma ve ders verme saatleri konusunda esneklik tanındığı durumlarda gösterilmektedir.

Henüz tüm yeterliliklerini kazanmamış ya da yeni kazanmış olan öğretmenlerin azaltılmış program koşulları gösterilmemiştir; aynı şekilde hizmet süresi ya da diğer görevlerden dolayı çalışma saatini azaltma esnekliği de gösterilmemiştir.

Şekil'de sadece haftalık saatler verilmiştir. Öğretmenlerin gerçek çalışma süreleri yıllık hizmet günü sayısına göre değişebilir.

**Resmi tanımlar** çalışma süresini öğretmenlerin iş sözleşmeleri, iş tanımları ya da diğer resmi belgelerdeki ifadelerle ilişkilendirir. Bu tanımlar merkezi yetkililer ya da bölgesel yetkililerin üst düzey eğitim yetkilisi olduğu ülkelerde bölgesel yetkililer tarafından oluşturulur.

**Haftalık ders verme saati** öğretmenlerin sınıf içinde ya da dışında öğrencilerle ders, değerlendirme ve eğitim faaliyetleri için geçirdiği süredir. Bu saatler hesaplanırken öğrencilerle eğitim faaliyetleri dışında geçen zaman ve teneffüsler göz önünde bulundurulmamıştır. Ders saatinin her dersin süresiyle çarpılıp sonucun 60'a bölünmesiyle bulunur.



## ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MAAŞLAR

**Haftalık okulda bulunma süresi** okul yöneticisi tarafından belirlenen bir başka yerde ya da okulda ders verme dışındaki görevleri yerine getirmek için harcanan zamandır.

**Haftalık ortalama çalışma saati** ders verme saati, okulda bulunma süresi ve okul dışında da yapılabilecek hazırlık ve değerlendirme faaliyetlerine ayrılan zamandır.

Öğretmenlerin statüsü ya da sözleşmesinin ders verme saati, öğretmenlerin okulda bulunması gereken süre ve/ya ortalama çalışma süresini ifade etmediği ülkelerde kestirimler yapılmaktadır. Öğretmenlerin yükümlülükleri yıllık bazda belirlenip, ortalama haftalık saatlerin mümkün olduğu durumlarda, okulda bulunması gereken gün sayısı ve/ya ortalama çalışma süresi hesaplanarak yapılır.

### **Ülkeye özgü notlar**

**Belçika ve Romanya:** Eğitim aşamasına bağlı olarak ders verme saati değişiklik gösterir.

**Bulgaristan, Slovenya, Hırvatistan ve Norveç:** Ders verme süresi farklı alanlarda ders veren öğretmenlere göre değişir.

**Estonya:** Ders verme süresi okul yönetimi tarafından iş sözleşmesinde her öğretmen için belirlenir.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İspanya:** Gösterilen veri ülkenin bütünündeki durumu ifade eder, Özerk Topluluklar arasında farklılıklar olabilir. 2012/13 okul yılından beri, ortaöğretim öğretmenleri için ders verme süresi asgari 20 saattir.

**Fransa:** ISCED 3 seviyesinde ders verme süresi öğretmenlerin statüsüne göre değişir. Çoğunluğu *certifié*s (sertifikalı) ve 18 saat ders verme söz konusudur.

**İtalya:** Okulda diğer faaliyetler için geçirilen zaman formal faaliyetler için her yıl asgari süre olarak kısmen niceldir ama sözleşmede belirtilen ders verme işlevi olarak tanımlanan diğer faaliyetler içinse nicel bir süre değildir.

**Kıbrıs:** Ders verme süresi okulun büyüklüğüne bağlıdır.

**Letonya:** Okul öncesi seviyesinde ders verme süresi okul tarafından belirlenir.

**Litvanya:** Çalışma saatleri maksimumdur ve farklı alanlar, farklı öğretmen türleri, okulun büyüklüğü gibi çeşitli faktörlere göre değişir.

**Macaristan:** Ders verme süresi okulda belirlenen ders süresine göre değişir. Çoğu durumda dersler 45 dakikadır.

**Malta:** Ders verme süresi okulda belirlenen ders süresine göre değişir.

**Avusturya:** ISCED 2 seviyesinde ders verme süresi okul türüne göre değişir (AHS ya da HS).

**Polonya:** Ders verme süresi ve ortalama çalışma zamanının yanı sıra, yasalara göre öğretmenlerin ISCED 1 ve 2 seviyesinde fazladan 2 saat, ISCED 3 seviyesindeyse 1 saat okulda bulunmaları gerekir.

**Portekiz:** İlköğretimin ikinci aşaması için (2 sınıf), ISCED 2 için ders verme süresi ve okulda bulunma süresi aynıdır. Okulda bulunma okulun ihtiyaçlarına göre değişir.

**Finlandiya:** ISCED 0 seviyesi için, ortalama çalışma saatleri sadece gündüz bakımında çalışan öğretmenler için söz konusudur, ders verme süresi ve okulda bulunma okulda çalışan öğretmenler için geçerlidir. ISCED 2 ve 3 için, ders verme süresi ve okulda bulunma farklı alan öğretmenlerine göre değişir.

**İsveç:** Yıllık çalışma saati süresi işveren birlikleri ve sendikalar arasındaki uzlaşma sonunda belirlenir. Haftalık 40 saat günlük ortalama 8 saate göre belirlenmiştir.

**Türkiye:** Şekil'de mecburi ders verme süresi belirtilmiştir. Ortalama çalışma saatleri mevcut değildir.

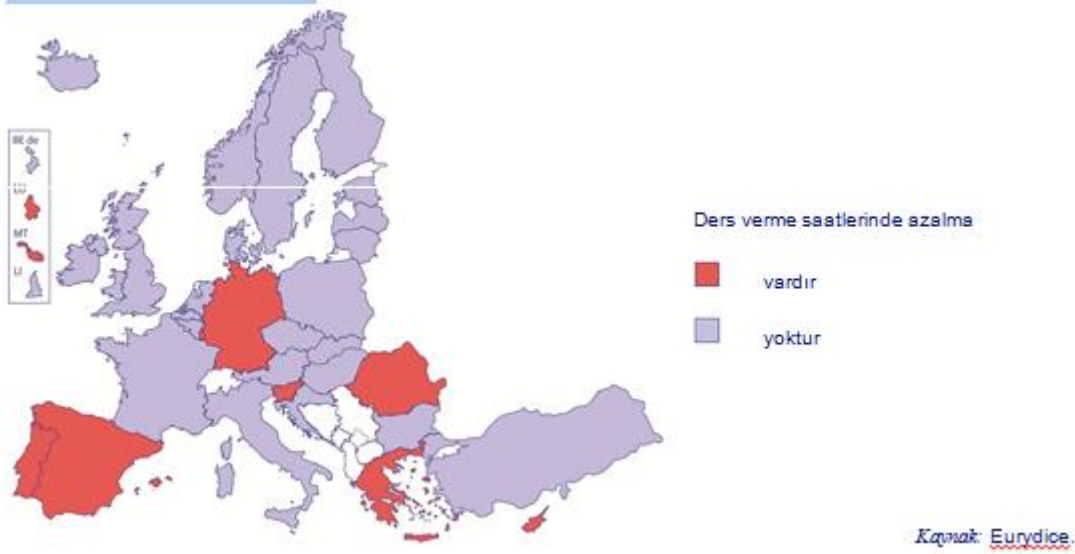
**Norveç:** Tam zamanlı öğretmenlerin haftalık iş yükü, ISCED 1-3 için merkezi çalışma anlaşmasında belirtilmemiştir.

Yerel farklılıklar / anlaşmalar vardır. Gösterilen sayılar ortalama kestirimlerdir

## **ÖĞRETMENLERİN KARIYERLERİNİN SONUNDA DERS VERME SAATLERİNİN AZALTILMASI YAYGIN DEĞİLDİR**

Çalışma saatleri hizmet yılı ya da öğretmenin yaşına göre değişebilir. Ancak, Avrupa'da çok yaygın bir uygulama değildir. Sadece dokuz ülke öğretmenlerin iş yükünü hizmet süreleri ve/ya yaşlarına göre azaltır. Almanya'da belli bir yaşa gelmiş öğretmenler azaltılmış ders verme saatlerinden faydalanabilirler. *Länder* düzenlemeleri farklılık gösterebilir, ama çoğu durumda öğretmenler 55. yaş günleri itibarıyla haftalık bir saat daha az ders ve 60. yaş günleri itibarıyla de haftada 2 saat az ders verirler. Fakat diğer *Länder*'lerde ders azalımı 58. ya da 60. yaş gününün ardından başlar ve emekliliğe kadar aynı kalır. Portekiz'de benzer bir durum vardır; ders verme saati 50 yaş itibarıyla azaltılır. Diğer ülkelerde ise, ders azalımı hizmet süresine bağlıdır. Ders azalımı ile ilgili düzenlemeler her zaman ders verme süresine ilişkindir.

**Şekil D5b: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenleri için hizmet süresine bağlı ders verme saatlerinde azalma, 2011/12**



#### İLK VE ORTAÖĞRETİMDE ASGARI YASAL MAAŞLAR ÜLKELERİN ÇOĞUNDA ULUSAL GSYH'DAN DAHA AZDIR

İlgili yetkililerin öğretmenlere ödeme yapmak için yaptıkları harcamaları karşılaştırmak için kullanılan en yaygın göstergelerden biri, ülke nüfusunun yaşam standartlarının da göstergesi olan asgari ve en fazla maaşın Gayri Safi Milli Hasıla ile ilişkisidir. Öğretmenlerin maaşı genelde bir dizi seviye ya da derece aralığında derecelendirilmektedir. Öğretmenler alt seviyelerden üst seviyelere hizmet süresi, beceriler, artı yeterlilikler vb. kriterlerle geçebilirler. Ancak, maaşlar ek ödenekleri ve faydaları kapsamaz ki bunlar bazı ülkelerde öğretmen maaşlarının önemli bir kısmını temsil eder.

Çoğu durumda yıllık öğretmen maaşının asgarisi ve en fazlası kişi başına düşen GSMH ile karşılaştırıldığında, ilk ve ortaokul seviyelerinde aynı, ancak lisede biraz daha yüksektir. Ülkelerin çoğunda, ilk ve ortaöğretimdeki öğretmen asgari maaşları kişi başına düşen GSMH'dan düşüktür. En düşük oran ilköğretim öğretmenin asgari maaşının kişi başına düşen GSMH'dan %50 düşük olduğu Letonya, Litvanya, Romanya ve Slovakya'dır.

Diğer taraftan, öğretmenlerin asgari maaşları ile kişi başına düşen GSMH arasındaki en yüksek oran Almanya (%141), İspanya (%136), Portekiz (%133) ve Türkiye'de (%150) görülür.

Lise eğitiminde, öğretmenlerin asgari maaşları çoğu ülkede GSMH'nın yaklaşık %90'ının temsil eder. İlköğretim seviyesinde düşük asgari maaş olan ülkelerde lisede de düşük maaşlar söz konusudur. Ortaöğretimdeki en yüksek öğretmen maaşı genelde ilköğretimdekinden fazladır. Kişi başına düşen GSMH ile karşılaştırıldığında en yüksek maaşlar Kıbrıs (%282), Portekiz (%271) ve Almanya'dadır (%211), ancak Portekiz'de en fazla maaşı alması için 30 yıldan fazla çalışmış olması gereklidir (bkz Şekil D7). Diğer taraftan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Letonya, Litvanya ve Slovakya'da üç seviyede de en yüksek maaşlar kişi başına düşen GSMH'nın altındadır.



Son yıllarda GSMH'nin bütçe ve mali krizden dolayı düştüğü ülkelerde, maaşlar değişmemiştir ya da 2012'de bazı azalmalar olmuştur, bu göstergede olumlu gelişmeler olmasına rağmen bu ülkelerde öğretmenlerin alım gücü düşmeye devam etmektedir.

**Şekil D6: GSMH'ya göre devlet okullarındaki (ISCED 1, 2 ve 3) tam zamanlı ve kalifiye öğretmenlerin en düşük ve en yüksek yıllık maaşları, 2011/12**



Kaynak: Eurydice.

UK (1) = UK-ENGWLSNR



## ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MAAŞLAR

### Açıklayıcı not

**Yıllık maaş** işverenin bir yıl içinde ödediği miktardır; maaş artışları, 13. Ay ve tatil ödemelerini (uygulandığı yerlerde) kapsar ancak işverenin sosyal güvenlik ve emeklilik katkılarını kapsamaz. Diğer maaş ödenekleri ya da mali artıları kapsamaz. **Asgari maaş** kariyerlerinin başında yukarıda belirtilen durumlarda öğretmenlerin aldığı kesintisiz maaştır. **En yüksek maaş** ise öğretmen ve okul yöneticilerinin yukarıda belirtilen durumlarda emeklilik ya da belli bir yıl hizmet verme/yaş ile alınan kesintisiz maaştır. Diyagramdaki değerler ulusal para biriminde asgari ve en yüksek maaş ile kişi başına düşen GSMH (ulusal para birimindeki mevcut fiyatlarla) arasında ilişkiye bakılarak elde edilmiştir. GSMH referans takvim yılı 2011'dir (Bulgaristan, Polonya ve Romanya için 2010'dur). Maaşlar için referans dönemi ise 2011/12 okul yılı veya 2011 takvim yılıdır. Ulusal para birimi ve EURO ile referans yılları ve Ulusal veri belgelerindeki eğitim seviyeleri detayları bkz *Avrupa'da Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Maaş ve Ödenekleri, 2011/12*, <http://eacea.ec.europa.eu/egitim/eurydice/documents/tools/salaries.pdf> adresinden erişilebilir.

### Ülkeye özgü notlar

**Belçika:** Ulusal kişi başına düşen GSMH göz önünde bulundurulmuştur (her Topluluk için ayrı değil).

**Bulgaristan:** Öğretmenlerin statüleri sadece asgari maaşı belirler en yüksekini değil. Gösterilen değerler öğretmenlik deneyimi olmayan yeni öğretmenler için geçerlidir.

**Çek Cumhuriyeti:** ISCED 1-3 için maaşlar 11-12 maaş skalasına göre.

**Danimarka:** ISCED 3 seviyesinde, **(a)** Lise öğretmenleri; **(b)** Meslek lisesi öğretmenleri.

**Almanya:** 2010/11 okul yılı verileri. Farklı *Lander* maaş tanımlarından kendileri sorumludur. Koşulların karmaşıklığı ve çeşitliliği göz önünde alınır, gösterilen değerler *Lander* seviyesinde memurlar için veri ağırlıklı ortalamayı gösterir ve ödenekleri de kapsar.

**İspanya:** Toplam miktarlar kamu eğitimindeki ortalama maaşlara denk gelir, farklı Özerk Topluluklardaki maaşların ağırlıklı ortalaması olarak hesaplanır. **(a)** Genel öğretmenlere dair veriler ; **(b)** *Catedr-ticos* için ISCED 2-3 seviyesinde veriler.

**Fransa:** ISCED 1 seviyesinde, asgari ve en yüksek maaşlar *Professeur des Écoles* maaşlarını ifade eder ve barınma ödeneklerini de içerir. ISCED 2 ya da ISCED 3 seviyesinde asgari ve en yüksek maaşlar *Professeur certifié* maaşlarıdır ve ders verme ile ek ders ödemelerini de kapsar.

**İtalya:** **(a)** *Laurea*/Yüksek lisans derecesi kazanmış öğretmenler dair veriler; **(b)** Üniversite dışı eğitim görmüş öğretmenlere dair veriler.

**Avusturya:** ISCED 2 seviyesinde, **(a)** *Allgemeinbildende Höhere Schule* öğretmenlerinin maaşlarına dair veriler ; **(b)** *Hauptschule* öğretmenlerinin maaşlarına dair veriler.

**Finlandiya:** En yüksek maaşlar öğretmenlerin hizmet yılına ve bireysel maaş artışına bağlıdır. Gösterilen bilgi yıllık en yüksek maaş kestirimidir.

**İsviçre:** Maaş skalası yoktur. Maaşlar öğretmenler ve işveren arasındaki anlaşmalarla belirlenir. Asgari ve en yüksek maaşlar için gösterilen veriler 10. ve 90. Yüzdeliğe denk gelmektedir.

**Lihtenştayn:** İsviçre'deki kişi başına düşen GSMH kullanılmıştır. ISCED 2 seviyesinde, **(a)** *Gymnasium* öğretmenlerinin maaşlarına dair veriler;

**(b)** *Oberschule/Realschule* öğretmenlerinin maaşlarına dair veriler.

**Norveç:** ISCED 2 seviyesinde, **(a)** 4 yıllık başlangıç eğitimi olan öğretmenler; **(b)** 5 yıllık başlangıç eğitimi olan öğretmenler. ISCED 3 seviyesinde, **(a)** 5 yıllık başlangıç eğitimi olan öğretmenler; **(b)** 6 yıllık başlangıç eğitimi olan öğretmenler.

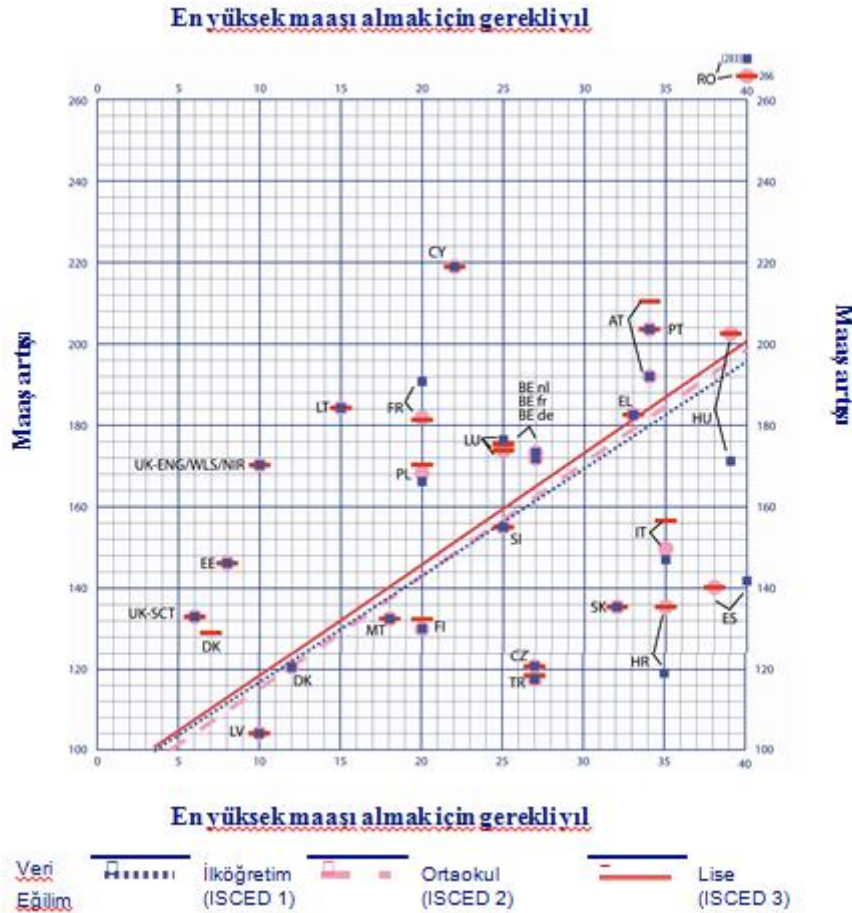
## ÖĞRETMENLERİN MAAŞ ARTIŞLARINDA EN YÜKSEK MAAŞI ALMAK GEREKLİ HİZMET YILI SAYISI İLE İLİŞKİLİDİR

Asgari ve en yüksek yıllık maaş arasındaki ilişki, sadece hizmet süreleri göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin kariyerleri boyunca maaş artışı beklentileri için bir göstergedir. Mevcut göstere asgari ve en yüksek maaş arasındaki farkı ile en yüksek maaşı alabilmek için gerekli hizmet yılını inceler ve böylece öğretmen maaşlarının toplamını karşılaştırmış olmaz.

EUR Satın alma gücü standardı (PPS) ile ifade edilen en yüksek maaşlar genelde yeni başlayanların asgari maaşlarının iki katıdır. Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Letonya ve Türkiye'deki ilköğretim öğretmenleri mesleki kariyerleri boyunca maaşlarında yaklaşık %20 lik bir artış alırlar. Ancak, lisede en yüksek maaşlar Kıbrıs, Macaristan, Avusturya, Portekiz ve Romanya'da mesleki kariyerinin başındakilerle karşılaştırıldığında iki katından fazladır. Maaş artışının sık olması öğretmenlik mesleğinin bazı aşamalarında diğer mesleklerden neden daha cazip olduğunu açıklayabilir.

Açıkça görülmektedir ki, kariyerleri boyunca maaşları önemli bir oranda artan öğretmenler deneyim yılı dışında maaş artışı olmayanlara göre mesleği bırakmaya daha az eğilimlidir. Ancak, bu durum en yüksek maaşı alabilmek için gerekli ortalama çalışma yılının süresi ile ele alınmalıdır.

**Şekil D7: İlköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3), maaş artışı ile en yüksek maaşı almak için çalışılması gereken yıl arasındaki ilişki, 2011/12**



Çizim: Eurydice.

#### **Açıklayıcı not**

Bu Şekil asgari ve en yüksek maaş değerleri arasındaki fark hesaplanarak maaş artışını ve en yüksek maaşı almak için gerekli yılı gösterir. Şekilde sadece asgari ve en yüksek maaş ile en yüksek maaşı almak için gerekli yılın ikisini de gösteren verileri gösterir. Eğilim çizgileri iki veri seti arasındaki ağırlıklı olmayan lineer regresyon olarak elde edilmiştir.

#### **Ülkeye özgü notlar**

**Bulgaristan:** Öğretmenlerin statüleri sadece asgari maaşı belirler, en yüksek olanı değil.

**Almanya:** Farklı *Lander* maaşların tanımından sorumludur. Durumun karmaşıklığı ve çeşitliliği göz önünde bulundurulursa, yüksek maaş almak için gerekli yıla dair ortalama bir veri yoktur.

**Almanya, İrlanda, Lihtenştayn ve Norveç:** Yüksek maaş almak için gerekli yıla dair ortalama bir veri yoktur.

**İspanya:** Toplam miktarlar kamu eğitimindeki ortalama maaşlara denk gelir, farklı Özerk Topluluklardaki maaşların ağırlıklı ortalaması olarak hesaplanır. Genel öğretmenlere ilişkin veri gösterilmiştir.



## ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MAAŞLAR

**Fransa:** ISCED 1 seviyesinde, asgari ve en yüksek maaşlar *Professeur des Écoles* maaşını ifade eder ve barınma ödeneğini de kapsar. ISCED 2 veya ISCED 3 seviyesinde asgari ve en yüksek maaşlar *Professeur certifié* maaşını ifade eder ve ders verme ve ek ders ücretlerini de kapsar.

**İtalya:** *Laurea*/Yüksek lisans derecesine sahip öğretmenlere dair veri.

**Hollanda:** Veri mevcut değil.

**Avusturya:** ISCED 2 seviyesinde, *Hauptschule* öğretmenlerine dair veri.

**Finlandiya:** En yüksek maaşlar öğretmenlerin hizmet yılına ve bireysel maaş artışına bağlıdır. Gösterilen bilgi yıllık en yüksek maaş kestirimidir.

**İsveç:** Maaş skalası yoktur. Maaşlar öğretmenler ve işveren arasındaki anlaşmalarla belirlenir ve meslekte geçirdiği yıllara ilişkili değildir. Bu durumda İsveç Şekil'de yer almamıştır.

Avrupa ülkelerinin çoğunda, bir öğretmenin en yüksek maaşı almak için ortalama 15 ila 25 yıl çalışmış olması gereklidir. Ancak, İspanya, İtalya, Macaristan, Avusturya, Portekiz ve Romanya'da bu süre 34 yıl ya da daha fazladır. Diğer taraftan, Danimarka, Estonya ve Birleşik Krallık'ta, 10 yıllık mesleki deneyimi olan bir öğretmen en yüksek maaşı alabilir.

Üç eğitim seviyesinde de, asgari ve en yüksek maaş ile hizmet yılı arasında pozitif bir korelasyon vardır. Macaristan, Avusturya, Portekiz ve Romanya'da kuvvetli bir ilişki gözlemlenmektedir, bu dört ülkede en yüksek miktarda maaş almak için asgari ve en yüksek maaş ile hizmet yılı arasında büyük bir farklılıklar vardır. Benzer bir korelasyon Danimarka, Estonya, Letonya ve Birleşik Krallık (İskoçya) için de geçerlidir, 13 yıldan az deneyimi olan öğretmenler en yüksek maaşı alabilir ve bu da asgari maaştan %30 yüksektir.

Ancak, çok az ülke bu eğilimle uyumlu değildir. Örneğin Litvanya ve Birleşik Krallık'ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda), en yüksek maaş asgari maaştan %70 ila %90 daha fazladır ve öğretmenler en yüksek maaşı 10 ila 15 yıl deneyim sonrasında almaya hak kazanırlar. Diğer taraftan, Çek Cumhuriyeti (asgari maaşı artırmaya yönelik yeni bir reformun ardından), İspanya, İtalya, Slovakya ve Türkiye'de, en yüksek maaşlar yeni başlayan öğretmenlerin maaşından %50 fazladır ama ancak 25 ila 35 yıllık deneyim gerektirir. Son olarak da, Fransa ve Kıbrıs'ta, öğretmenlerin en yüksek maaşları yeni başlayan öğretmenlerin maaşlarının yaklaşık iki katı ya da daha fazlasıdır ve 20 yıllık deneyim gerektirir.

### ÜLKELERİN ÇOĞUNDA EN ÜST DÜZEY YETKİLİLER ÖĞRETMENLERİN MAAŞLARINI BELİRLER

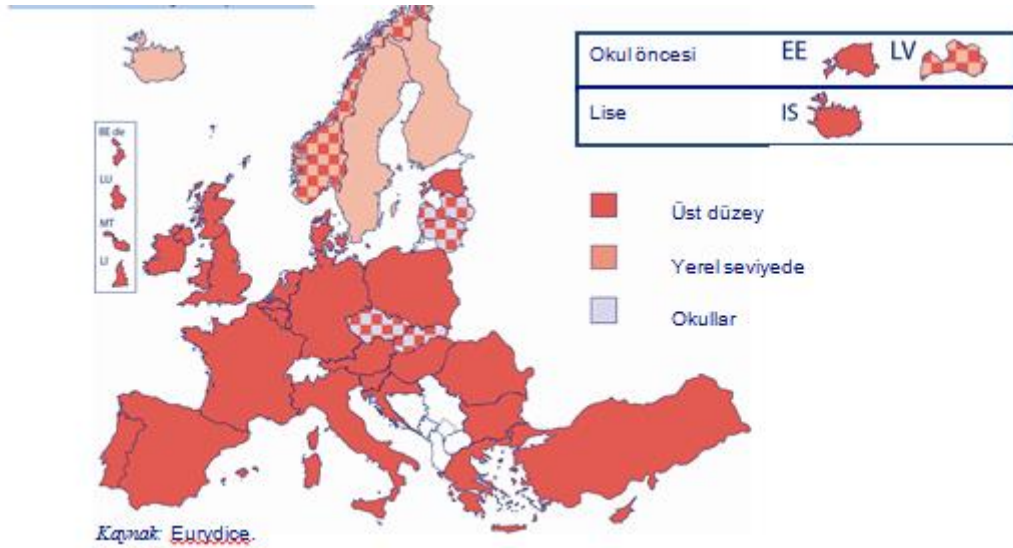
Genel anlamda, üst düzey yetkililer, zorunlu eğitim veren devlet okullarına ayrılmış kaynakların kullanımında genel kamu harcamalarına ilişkin kararları verirler. Bazı ülkelerde ise, kamu yetkilileri sadece okul bütçesinin genel miktarına ve okulda yapılacak kaynak sınıflandırmasına karar verir. Dağıtım yönetime bağlı olarak, belli bir kaynağın finansman miktarı, okullar arasında paylaşılacak toplam para olarak ya da bireysel olarak okullarda uygulanacak ve gerekli finansmanın tamamını sağlayacak bir formülle belirlenir<sup>3</sup>.

Öğretmenlerin maaşlarına ilişkin kararlar, neredeyse tüm Avrupa ülkelerinde eğitimle ilgili üst düzey yetkililer tarafından verilir. Almanya'da, her *Land*'da bölgesel idareler öğretmenlerin maaşlarını belirler ve İspanya'da devlet okullarında öğretmen maaşları kısmen merkezi yetkililerce (maaş ve

<sup>3</sup> See EACEA/Eurydice, 2012b. Key Data on Education in Europe 2012, Figure D8.

deneyim ve öğretmenlik mesleğiyle ilgili tamamlayıcılar) ve kısmen de Özerk Topluluklarca (öğretmenlerin çalıştığı eğitim seviyesi ve hizmet içi eğitim destekleyicileri) belirlenir.

**Şekil D8: Kamu sektöründe okul öncesinden liseye kadar (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerin maaşlarını belirlemede karar verme seviyeleri, 2011/12**



#### **Açıklayıcı not**

Eğitimden sorumlu **üst düzey yetkili** çoğu ülkede merkezi hükümettir. Dört ülkede ise karar verme farklı bir seviyede yapılır, Belçika Toplulukları hükümetleri, Almanya'daki *Länder*, Özerk Toplulukların hükümetleri ile İspanya'daki merkezi hükümet ve İngiltere, Galler, Kuzey İrlanda ve Birleşik Krallık'ta İskoçya eğitim bakanları.

Finlandiya, İsveç ve Norveç'te, öğretmenlere yapılan ödemeler eğitim yetkilileri ile sendikalar arasındaki pazarlığa göre yapılır. Finlandiya'da, öğretmen maaşları devlet ile belediyenin eğitim sektörü memurları arasındaki kolektif anlaşmaların bir parçasıdır. Pazarlıklar 1-3 yıl aralıklarla eğitim sendikaları ve yerel yetkili çalışanları arasında yapılır. Norveç'te öğretmenlerin asgari maaşı merkezi seviyede belirlenir ama doğrudan pazarlıklarla belediyeler asgari ücretleri artırabilir. Son olarak İsveç'te öğretmenlerin maaşları performans ve merkezi ve/ya yerel seviyede pazarlıklar çerçevesinde belirlenir.

Çek Cumhuriyeti, Letonya, Litvanya ve Slovakya'da üst düzey yetkililer kamu çalışanları için ulusal maaş skalası belirler ve okul yöneticileri öğretmenlerin maaşını belirleme, öğretmen için ulusal maaş skalasının uygun maaş kategorisi, aylık maaş oranı ve işgücünü göz önünde bulundurmadan sorumludur. Çoğu durumda, okulda bu tür kararlar eğitim kurumunun kurucusu ile (genelde belediye ya da Eğitim Bakanlığı) görüşülerek verilmelidir. Estonya'da benzer bir durum vardır: kayıtlı öğretmen sendikasının yetkili temsilcileri, merkezi hükümet ve yerel yetkililer mesleki dereceye göre öğretmenlerin asgari maaş oranlarını belirleme konusunda anlaşmaya varırlar, ancak anlaşma olmazsa, hükümet tek başına maaş oranını belirleyebilir.



## ÖĞRETMENLERİN ASIL MAAŞLARI EN YÜKSEK MAAŞ ORANINA YAKINDIR

Maaşlar öğretmenlerin çalışmaları karşılığında aldıkları asıl maaşın göstergesidir. Farklı Avrupa eğitim sistemlerinde geniş çapta tamamlayıcı ödenekler ve diğer mali yardımlar söz konusudur. (Bütçe kısıtlamalarından dolayı öğretmen maaşını donduran ya da azaltan ülkelerle ilgili detaylı bilgi için krizin etkisi raporuna bakınız)<sup>4</sup>.

İncelenen ülkelerin çoğunda, sadece ortalama asıl maaşlar tüm öğretmenler içindir, bu durumda eğitim seviyeleri arasında karşılaştırma yapmak mümkün değildir, fakat öğretmenlere yapılan ödemelerle ilgili daha net bir tablo çizmektedir. Eğitim seviyelerine göre ayrıntıların verildiği durumlarda, ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin maaşları lisedekilerden daha düşüktür.

Lisede (ya da tüm seviyelerde) en yüksek asıl maaşlar Lüksemburg (PPS EUR 86 745 yıllık), Danimarka (PPS EUR 56 336 yıllık) ve Avusturya'da (PPS EUR 52 308 yıllık) görülebilir.

Genel bir eğilim olarak, verilerin mevcut olduğu çoğu ülkede asıl öğretmen maaşları en yüksek maaşlara yakındır. Bu yaşça büyük öğretmen grubunun çok olması ile kısmen açıklanabilir. Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Letonya, Litvanya, Polonya, Slovakya, Finlandiya ve Birleşik Krallık'ta (İngiltere ve Galler), öğretmenlerin gerçek maaşları en yüksek maaşlardan da yüksektir, bu da öğretmenlerin aldığı ek ödeneklerin çeşitliliğinden dolayıdır. Diğer taraftan, İtalya, Lüksemburg ve Portekiz'de, öğretmenlerin gerçek maaşları yasal skalanın neredeyse ortasındadır. Bu durum da en yüksek maaş skalasına erişmek için gerekli uzun mesleki deneyim (25 ve 34 yıl arası) etkili olabilir ve Lüksemburg ve Portekiz'deki durum da öğretmenlerin yaklaşık %50'sinden fazlası 40 yaşının altındadır. Ancak, öğretmenlerin çoğunun 50 yaşın üstünde olduğu İtalya'daki durum farklıdır (bkz Şekil D13).

### **Açıklayıcı not (Şekil D9)**

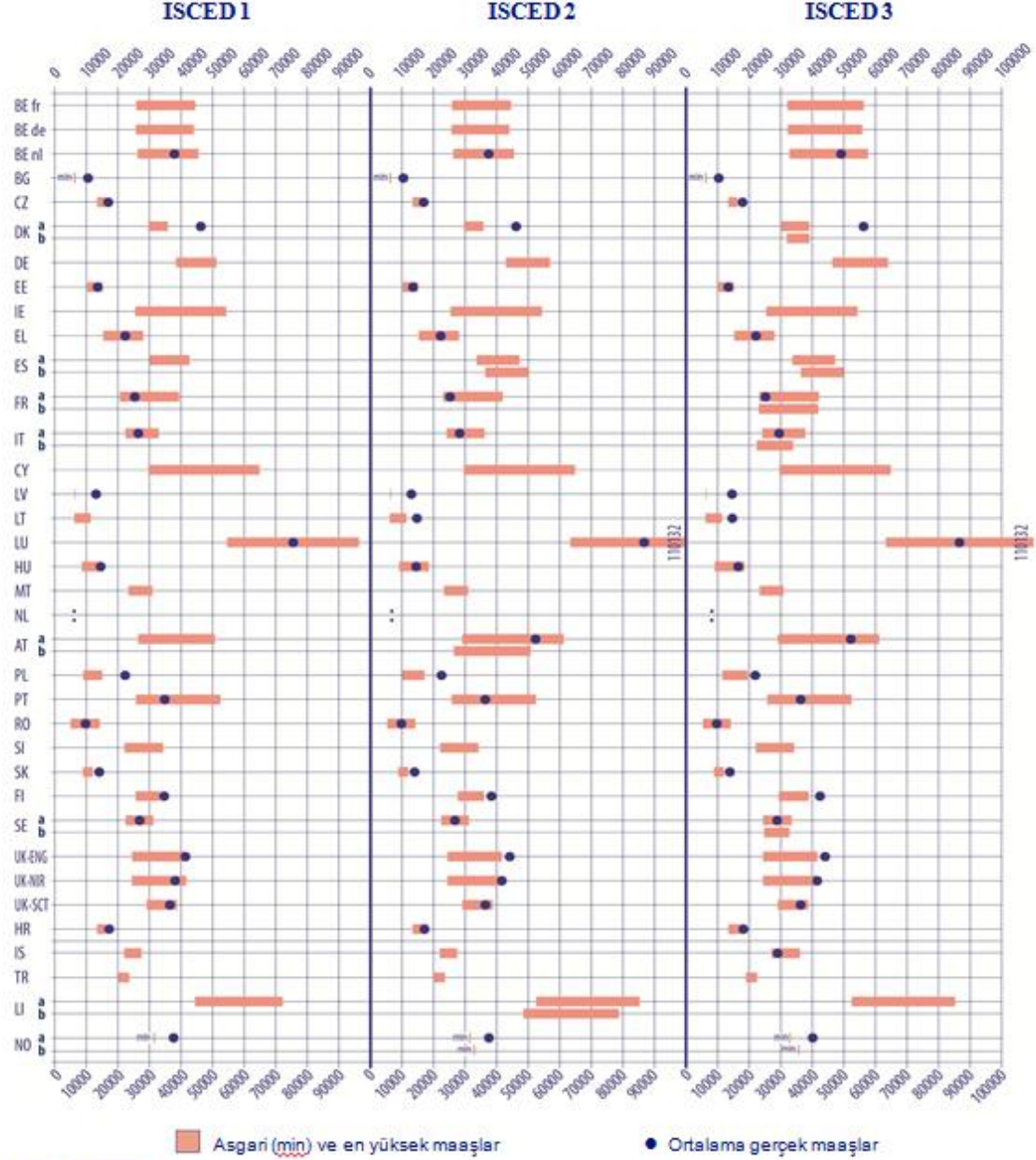
Burada gösterilen **ortalama yıllık gerçek maaş** öğretmen/okul yöneticilerinin aldığı ve belli bir seviyede toplam öğretmen sayısına bölünen, tüm ek ödenekler, primler ya da mali yardımları da kapsayan yıllık brüt maaştır. Ülkeye göre, birden fazla eğitim seviyesi ya hep birlikte ele alınır ya da farklı kategoriler birleştirilir, fakat Şekil'de her eğitim seviyesi için ortalama maaşlar gösterilmiştir.

Veriler en güncel ulusal idari kayıtlar, istatistiki veri tabanları, temsili örnek araştırmalar ve diğer temsili kaynaklardan edinilmiştir. T Ulusal referans yılı ve Ulusal veri belgelerindeki eğitim seviyeleriyle ilgili detaylar için *Avrupa'da Öğretmenler ve Okul Yöneticilerinin Maaşları ve Ödenekleri, 2011/12* bakınız: <http://eacea.ec.europa.eu/egitim/eurydice/documents/tools/salaries.pdf> websitesinden erişilebilir.

Maaşlara ilişkin tüm veriler **Satın Alma Gücü Standardı (PPS)** ile gösterilmektedir. PPS Avrupa Birliği'nde kullanılan ortak yapay referans para birimidir ve ekonomik birliğin hacmini ülkeler arasındaki fiyat farklılıkları göz önüne alınmadan göstermek amacıyla kullanılır. PPS'deki ekonomik hacim birliği ilgili PPP'nin ulusal para birimlerindeki orijinal değerle bölünmesiyle bulunur. Böylece, PPS tüm ülkelerde aynı hacimde mal ve hizmet alır; bireysel olarak ülkeler de ise fiyat seviyesine bağlı olarak, ulusal para birimlerinin farklı miktarları aynı hacimde mal ve hizmet almak için gereklidir.

<sup>4</sup> See EACEA/Eurydice, 2013. Funding of Education in Europe 2000-2012: The Impact of the Economic Crisis.

**Şekil D9: Devlet okullarındaki (ISCED 1, 2 ve 3) tam zamanlı ve kalifiye öğretmenlerin PPS EUR bazında yıllık asgari ve en yüksek brüt maaşları ve ortalama gerçek brüt maaşları, 2011/12**



Kaynak: Eurydice.

#### Ülkeye özgü notlar

Bkz Şekil s D6 ve D7.

**Bulgaristan, Danimarka, Estonya, Yunanistan, Fransa ve Birleşik Krallık (SCT):** Ortalama gerçek brüt maaş tüm öğretmenler için eğitim seviyeleri arasındaki fark olmaksızın hesaplanmıştır.

**İspanya:** (a) Genel öğretmenlere ilişkin veri; (b) ISCED 2-3 seviyesinde *Catedr-ticos* için veri.

**Avusturya:** Ortalama gerçek maaşlar sadece akademik ortaöğretim okullarındaki öğretmenler içindir. Okul yöneticileri dahildir.

**Portekiz:** Temel seviyedeki değer sadece birinci kademe öğretmenlerin ortalama brüt maaşına denk gelir. İkinci kademe öğretmenler için değerler ortaöğretim öğretmenlerinininkiyle aynıdır.

**Slovakya:** Ortalama gerçek maaş daireleri hem de okul yöneticisi maaşını kapsar.

**Birleşik Krallık (WLS):** Veri mevcut değil.



## SADECE ÜLKELERİN YARISINDA MESLEKİ GELİŞİM EĞİTİMİ YA DA EĞİTİMDE İYİ ÖRNEKLER İÇİN ÖĞRETMENLERE ÖDENEK VERİLİR

Öğretmenlerin maaşları genelde mesleki deneyim yılına bağlıdır. Maaşa çeşitli ödenekler eklenebilir ve gerçek maaşta önemli bir ağırlık kazanabilir. Bu tür ödenekler örneğin çalışmalarının ya da öğrenci sınav sonuçlarının değerlendirilmesi sonucunda tamamlayıcı yeterlilik için, zorlu koşullarda çalışma veya özel eğitim ihtiyacı olan çocuklarla ilgilenme, fazla mesai ve merkezden uzak ya da pahalı coğrafik alanlarda öğretmenlik yapmak için verilir (bütçe kısıtlamalarından dolayı ödenekleri azaltan ya da donduran ülkeler için krizin etkisine dair son rapora bakınız)<sup>5</sup>.

Ülkelerin üçte biri burada incelenen tamamlayıcı ödemelerin hepsini ya da çoğunu kapsayan bir dizi ödenek sunarlar. Diğer taraftan, Belçika, Kıbrıs, Portekiz ve Birleşik Krallık (İskoçya) gibi eğitim sistemlerinde sadece bir ya da iki tür ödenek vardır.

Tam yeterli bir öğretmen olmak için asgari gereklilikten daha fazla olan formel yeterlilikler (örn. Yüksek lisans, araştırma diploması ya da doktora) için ödenekler eğitim sistemlerinin çoğunda sağlanır. Genelde, merkezi eğitim yetkilileri ödenek türü ve miktarını belirler. Ancak, bazı ülkelerde, bu ödenekler yerel anlaşmalara bağlı verilir. Çoğu durumda, öğretmenlerin maaşları ek yeterliliklere bağlı olarak 300 ila 1 500 EUR arası sabit bir miktarda artırılabilir. Bu tür ödeneklerin en yüksek değerleri, ekstra yeterliliklere sahip öğretmenlerin doktora derecesi için EUR 6 140 ve eğitimde yükseköğrenim diploması (onur derecesi) için EUR 1 236 ve en yüksek ödenek olarak yıllık verilen EUR 7 376 İrlanda'da görülebilir. Belçika'da (Fransızca ve Almanca konuşan Topluluklar), eğer ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri belli bir yüksek lisans derecesi tamamlarsa, belli yeterlilikler gerektiren lise öğretmenlerinin maaşı seviyesinde maaş alırlar (bkz Şekil A2). Türkiye'de, yüksek lisans derecesi olan öğretmenler maaş skalasında bir derece ilerler, doktora derecesi olanlar ise iki seviye ilerler.

Sürekli mesleki gelişim (SMG) 28 Avrupa ülkesinde öğretmenler için mesleki bir görev olarak kabul edilir (bkz Şekil C1). Bulgaristan, İspanya, Litvanya, Portekiz, Romanya, Slovenya ve Slovakya'da, SMG katılımı kariyerde ilerleme ve maaş artışı için önkoşuldur. Ancak, sadece on ülke öğretmenlere SMG için maddi ödenek sağlar ve ödenekle ilgili uygulama yöntemleri genelde yerel ya da okul seviyesinde belirlenir.

Ülkelerin yarısında, öğretmenlerin yaptığı işlerin kalitesi ya da değeri değerlendirme ya da öğrencilerin aldığı sonuçların incelenmesinin ardından ek ödemelerle ödüllendirilir. Çek Cumhuriyeti veya Letonya'da, bu ödenek maaşın %5.2 ila %7'sidir. Polonya'da, 'motivasyon teşviki' okul yöneticisi tarafından yerel yetkililerle işbirliği içinde iyi öğretmenlik uygulamaları ve pedagojik başarı, etkili öğretim yenilikleri, öğretmenliğe yapılan katkılar, görevlerin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi gibi durumlarda verilir. Son olarak da, Birleşik Krallık'ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda), her okul performans değerlendirmesi yürütür ve bunun sonucu tatmin edici olduğu durumlarda Öğretmenler maaş skalasında yukarı çıkarlar. Üstün performans durumunda ise skalada 2 puan çıkarlar. Türkiye'de benzer bir değerlendirme eğitim yetkilileri tarafından yapılır ve eğer bir öğretmen altı kere üst üste iyi puan alırsa maaş skalasında yukarı çıkar.

<sup>5</sup> Bkz EACEA/Eurydice, 2013. *Avrupa'da Eğitim Finansmanı 2000-2012: Ekonomik Krizin Etkisi*.



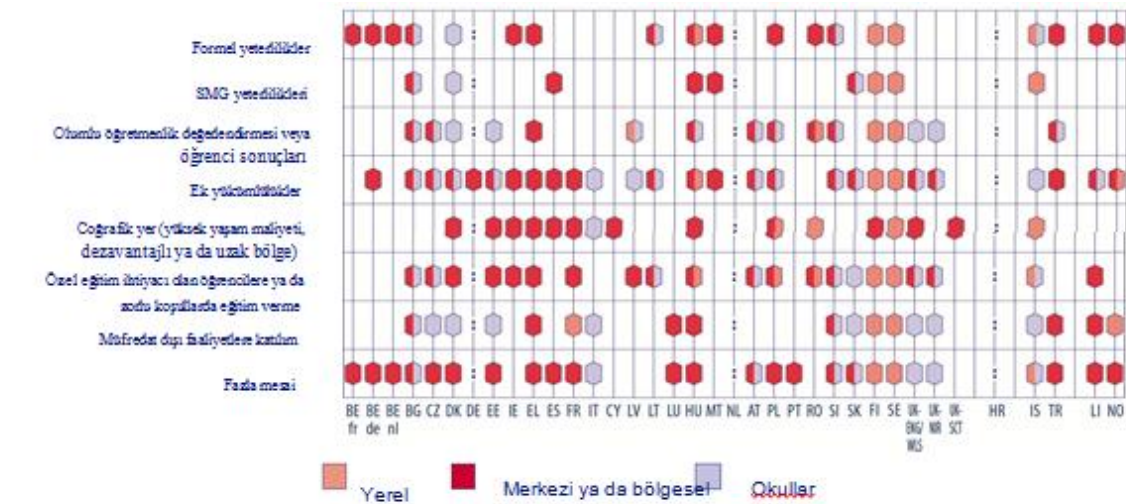
Ülkelerin üçte ikisi öğrenme güçlüğü çeken ya da özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerle ilgilenen öğretmenlere maddi destek sağlar. Genelde bu tür ekstralar özel eğitim ihtiyacı olan öğrenciler durumunda verilir, ancak öğrenme güçlüğü olan, aynı sınıfta olup farklı yaşta olan ya da başarı düzeyleri düşük olan öğrencilerle ilgilenme kriterleri için de geçerlidir. Yunanistan ve Macaristan gibi bazı ülkeler eğer öğretmenler dini ya da etnik azınlık okullarında çalışıyorsa belli ödenekler sağlar. İsveç'te öğrenme güçlükleri ya da özel eğitim ihtiyacı maaş pazarlığında göz önünde bulundurulur.

Çoğu ülkede müfredat dışı faaliyetlere katılım fazla mesai olarak kabul edilirken, bazılarında ise belli ödenekler söz konusudur. Örneğin, Slovenya'da dış mekan sınıflarında öğretmenlik yapmak ilk ve ortaöğretimde günde 6 saat için maaşın % 20'sine kadar ödenir. Ayrıca, seminer, spor ve diğer müfredat dışı faaliyetler için saatlik EUR 11.94 tüm zorunlu eğitim seviyelerinde ödenir.

Neredeyse tüm Avrupa ülkeleri ek yükümlülükler almaya istekli öğretmenlere ödenek sağlar. Bu faaliyetler öğrencilerin dersten sonra gözetimi, okul yönetimine katılım, diğer öğretmenlere destek verme, bölüm başkanlığı, seçme ve sınav komitelerine üyelik, ulusal ve uluslararası birimlere katılım, eğitim materyallerini düzenlemek, vb. içerir. Ek yükümlülükler için ödenekler hem bazı düzenlenmiş faaliyetler için merkezi seviyede hem de temsili bütçenin özerk idaresinde okul kapsamında giren belli görevler için okul seviyesinde mevcuttur.

Ayrıca, tüm Avrupa ülkelerindeki öğretmenler, Kıbrıs, Letonya, Litvanya, Malta, Romanya ve Birleşik Krallık (İskoçya) dışında, sözleşmede ya da hizmet koşullarında geçen çalışma saatini aşan çalışma süreleri için ek ödeme alırlar. Genelde, okul yönetimi bu tür ödeneklerin verilmesinden sorumlu birimdir. Çoğu durumda, saatlik fazla mesai oranı merkezi seviyede belirlenir ve saatlik maaşın ya da bir saatlik ders vermenin ortalama getirisinin %130'u ila %200'ü oranındadır ve okul yönetimi ödenecek fazla mesainin kayıtlarını tutar. Ancak, fazla mesai ödemeleri maaşın belli bir oranıyla sınırlıdır.

**Şekil D10: Devlet okullarındaki (ISCED 1, 2 ve 3) öğretmenler için maaş ödenekleri ve tamamlayıcı ödemeler ve karar-verme seviyeleri, 2011/12**





## ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MAAŞLAR

### **Açıklayıcı not**

**Formel yeterlilikler:** Belli bir eğitim seviyesinde öğretmen olmak için gerekli asgari yeterlilikleri edindikten sonraki lisans üstü yeterlilikler (örn. yüksek lisans derecesi, doktora, vb.)

**SMG yeterlilikleri:** Formel ve formel olmayan Sürekli Mesleki Gelişim (SMG) faaliyetleri, örn. ders bazlı ve pedagojik eğitim, eğitim için ICT kullanımı, yeni öğretim materyalleri geliştirme, vb. Bazı durumlarda, bu faaliyetler destekleyici yeterlilikler olur.

**Öğretmenlik değerlendirmesi veya öğrenci sonuçları:** Bu değerlendirme iki türdür; öğretmenin belli yeterlilikleri ve öğretmenlik kalitesi ya da farklı sınavlardaki öğrenci sonuçları.

**Ek yükümlülükler:** Tüm faaliyetler sözleşmede belirtilenlerden ayrı olarak öğretmenler /okul yöneticileri tarafından yürütülür. Bunlar öğrencilerin dersten sonra gözetimi, okul yönetimine katılım, diğer öğretmenlere destek verme, bölüm başkanlığı, seçme ve sınav komitelerine üyelik, ulusal ve uluslararası birimlere katılım, eğitim materyallerini düzenlemek, vb. içerir.

**Coğrafik yer (yüksek yaşam masrafları, dezavantajlı ya da uzak bölgeler, vb.):** Öğretmenlerin uzak ya da kırsal bölgelerde ve sosyal olarak dezavantajlı yerlerde çalışmasını kabul ettirmeye yönelik teşviklerdir. Başkent gibi yaşam masrafları çok olan yerlerde çalışanlara verilen ödenekler de bu grupta yer alır.

**Özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilere veya zorlu koşullarda eğitim verme:** Özel eğitim ihtiyacı olan, öğrenme güçlüğü çeken, dil problem olan, göçmen öğrencilerle ilgili tüm eğitim faaliyetlerini kapsar. Okul yöneticileri içinse belli grup öğrencileri koordine edip destekleyecek faaliyet görevleri vardır.

**Müfredat dışı faaliyetlere katılım:** Bu faaliyetler spor, okul dışı seminerler, müze ziyaretleri, tiyatro, yaz okulu vb.dir.

**Fazla mesai:** Sözleşmede ya da hizmet koşullarında belirtilen çalışma saatlerini aşan ve öğretmenlerin işte geçirdikleri çalışma süresidir.

### **Ülkeye özgü notlar**

**Belçika (BE fr):** Fazla mesai ödenekleri sadece sosyal ilerleme eğitimine katılan öğretmenler için geçerlidir.

**Hollanda:** 2009/10 verisi.

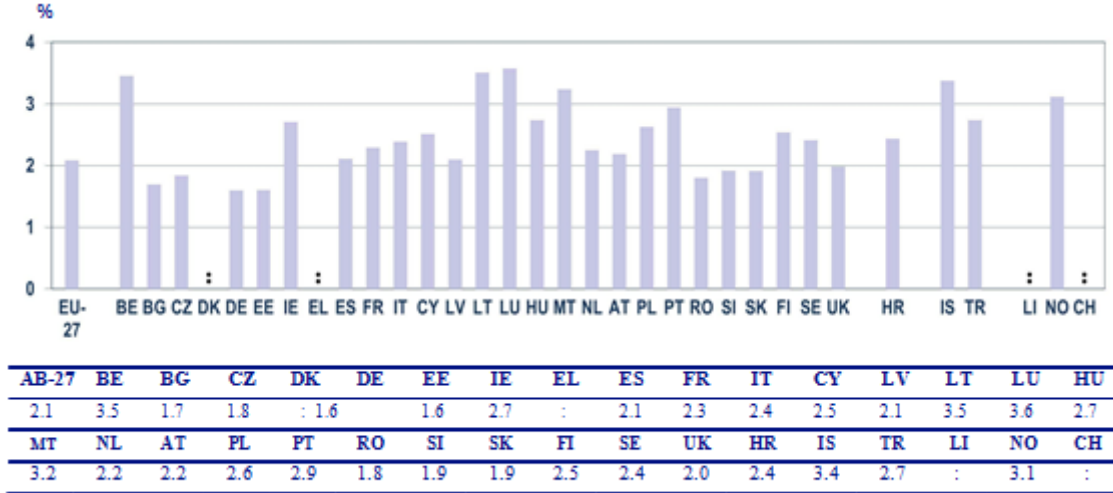
Ülkelerin yarısı öğretmenlerin çalıştığı coğrafik yere göre ödenek sağlar. Bu uygulamalar genelde öğretmenlerin uzak, kırsal veya sosyal olarak dezavantajlı bölgelerde çalışmasını sağlamak için teşvik niteliğindedir ve merkezi seviyede belirlenir. Başkent gibi ortalamanın üstünde yaşam masrafları olan yerlerde çalışanlara da ödenek verilebilir. Uygunluk kriterleri ülkeden ülkeye değişir. Danimarka, Yunanistan, İspanya, Kıbrıs, Polonya, Romanya, Finlandiya ve Birleşik Krallık'ta (İskoçya) olduğu gibi coğrafik durum (uzak ya da izole); Danimarka, Fransa, Finlandiya ve Birleşik Krallık'ta (İngiltere) olduğu gibi ekonomik durum (hayat pahalılığı); ya da Yunanistan, İspanya, Fransa, İtalya ve Macaristan'da olduğu gibi sosyal durum (sosyal dışlanmadan etkilenen, yüksek riskli bölgeler ve azınlık etnik ya da dil geçmişi yüksek oranda olan öğrencilerin bulunduğu bölgeler) nedeni olabilir.

## **İLK VE ORTAÖĞRETİMDEKİ ÖĞRETMENLER AKTİF NÜFUSUN % 2'SİNİ TEMSİL ETMEKTEDİR**

2010'da ilk ve ortaöğretimdeki öğretmenler tüm Avrupa Birliği üye ülkelerinin aktif nüfusunun % 2.1'ini oluşturmaktaydı ki, bu da yaklaşık 5 milyon öğretmen demektir.

Oranlar ülkeler arasında değişiklik göstermektedir. Aktif nüfusta en az öğretmen oranı Almanya (%1.6), Estonya (%1.6) ve Bulgaristan (%1.7) iken, en yüksek oran ise Lüksemburg (%3.6), Litvanya (%3.5) ve Belçika'dadır (%3.5).

**Şekil D11: Kamu ve özel sektör birlikte ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin (ISCED 1, 2 ve 3) toplam aktif nüfusa oranı, 2010**



Kaynak: Eurostat.

#### **Acıklayıcı not**

Sadece, ders veren öğretmenler göz önünde bulundurulmuştur. Veriler, özel eğitimdeki ve sınıfta tüm öğrencilerle ilgilenen, kaynakların olduğu odada küçük gruplarla ya da sınıf içinde veya dışında öğrencilerle birebir ilgilenen öğretmenleri kapsar. Ders verme işi dışındaki personel görevleri ve öğretmen asistanlarıyla eğitim alanlar dahil edilmemiştir. Kamu ve özel sektördeki ISCED 1, 2 ve 3 seviyelerinde yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışan öğretmenler paya dahildir.

Aktif nüfus, nüfustaki çalışan ve çalışmayan tüm kişileri ifade eder. Aktif nüfus ile ilgili veriler İşgücü Araştırması'ndan alınmıştır.

#### **Ülkeye özgü notlar**

**İtalya:** Sadece kamu kurumları.

**Hollanda:** ISCED 0 ve 4 dahil değildir.

**İzlanda:** ISCED 4 kısmen dahil edilmiştir.

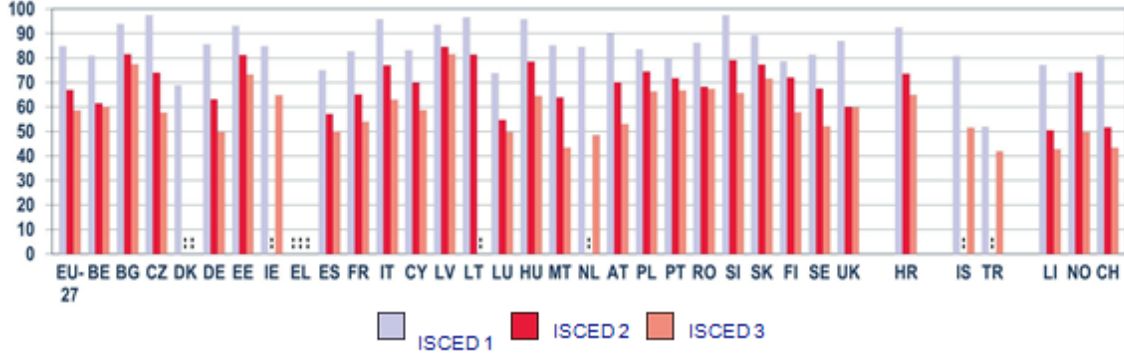
## **EĞİTİM SEVİYESİ YÜKSELDİKÇE KADIN ÖĞRETMEN SAYISI AZALMAKTADIR**

Kadınlar ilk ve ortaöğretim seviyesinde çoğunluğu oluşturmaktadır. Ancak, bu oran eğitim seviyesine göre değişmektedir: çocukların yaşı küçüldükçe, kadın öğretmen sayısı artmaktadır. Tüm Avrupa ülkelerinde, kadınlar ilköğretimde çoğunluktadır (ISCED 1). Oranlar Türkiye'de % 52 ile Danimarka'da %68.8 ve bazı ülkelerde (Çek Cumhuriyeti, İtalya, Litvanya, Macaristan ve Slovenya) %95 olarak değişir.

ISCED 2 seviyesinde öğretmenlik istatistik olarak halen kadın ağırlıklıdır: Avrupa ülkelerinin yaklaşık yarısında, %70 ve üstü oranında kadın öğretmen vardır. İlköğretim seviyesinde erkek öğretmenden daha fazladır. Kadın öğretmen oranı Lihtenştayn'da %50.5 ve Letonya'da %84.6'dır.

Ancak kadın temsil oranı liseye doğru oldukça azalmaktadır. Bu özellikle ISCED 2 ve 3 seviyelerinde düşüş olan Çek Cumhuriyeti, Almanya, Malta, Avusturya, Finlandiya, İsveç ve Norveç'te geçerlidir. Genelde ISCED 3 seviyesi kadın ve erkek açısından daha dengelidir. 12 ülkede kadın öğretmen oranı %41.9 (Türkiye) ile %53.1 (Avusturya) arasında değişir.

**Şekil D12: Kamu ve özel sektör birlikte ilk ve ortaöğretimde kadın öğretmenlerin (ISCED 1, 2 ve 3) oranı , 2010**



	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	HR	IS	TR	LI	NO	CH														
ISCED 1	84.8	81.0	93.9	97.5	68.8	85.5	93.1	84.9	75.0	82.8	95.9	83.2	93.6	96.6	73.9	95.9	66.8	61.5	81.5	73.9	63.1	81.3	57.2	65.1	77.0	70.0	84.6	81.4	54.6	78.5	58.6	60.2	77.4	57.8	49.7	73.2	64.7	50.0	53.9	63.0	58.7	81.5	49.7	64.5			
ISCED 2	66.8	61.5	81.5	73.9	63.1	81.3	57.2	65.1	77.0	70.0	84.6	81.4	54.6	78.5	58.6	60.2	77.4	57.8	49.7	73.2	64.7	50.0	53.9	63.0	58.7	81.5	49.7	64.5	85.2	84.6	90.0	83.7	79.7	86.2	97.5	89.3	78.6	81.5	87.0	92.5	80.8	52.0	77.2	74.2	81.1		
ISCED 3	43.4	48.6	53.1	66.3	66.7	67.4	65.8	71.6	57.9	52.1	59.8	65.0	51.6	41.9	42.9	49.7	43.4	48.6	53.1	66.3	66.7	67.4	65.8	71.6	57.9	52.1	59.8	65.0	51.6	41.9	42.9	49.7	43.4	63.9	70.1	74.4	71.7	68.3	79.1	77.3	72.0	67.5	59.9	73.5	50.5	74.2	51.7

Kaynak: Eurostat

#### Ülkeye özgü notlar

**Belçika:** ISCED 3 verisi ISCED 4'ü de kapsar.

**İtalya:** Sadece kamu kurumları.

**İzlanda:** ISCED 1 verisi ISCED 2'yi de kapsar.

### AVRUPA'DA ÖĞRETMENLERİN BÜYÜK ORANI YAŞÇA BÜYÜKTÜR

Tüm ülkelerde, Belçika, İrlanda, Kıbrıs, Lüksemburg, Malta ve Birleşik Krallık dışında, 30 yaş altı ve 30 ila 39 yaşları arası öğretmen sayısı 40 yaş üstünden azdır.

İlköğretimde, on bir ülkede (Bulgaristan, Almanya, İspanya, İtalya, Letonya, Litvanya, Macaristan, Avusturya, İsveç, Lihtenştayn ve İzlanda) tüm öğretmenlerin % 60'ından fazlası 40 yaş üstü gruptadır. Bulgaristan, İtalya ve İsveç'te 30 yaş altı öğretmen grubu oldukça azdır.

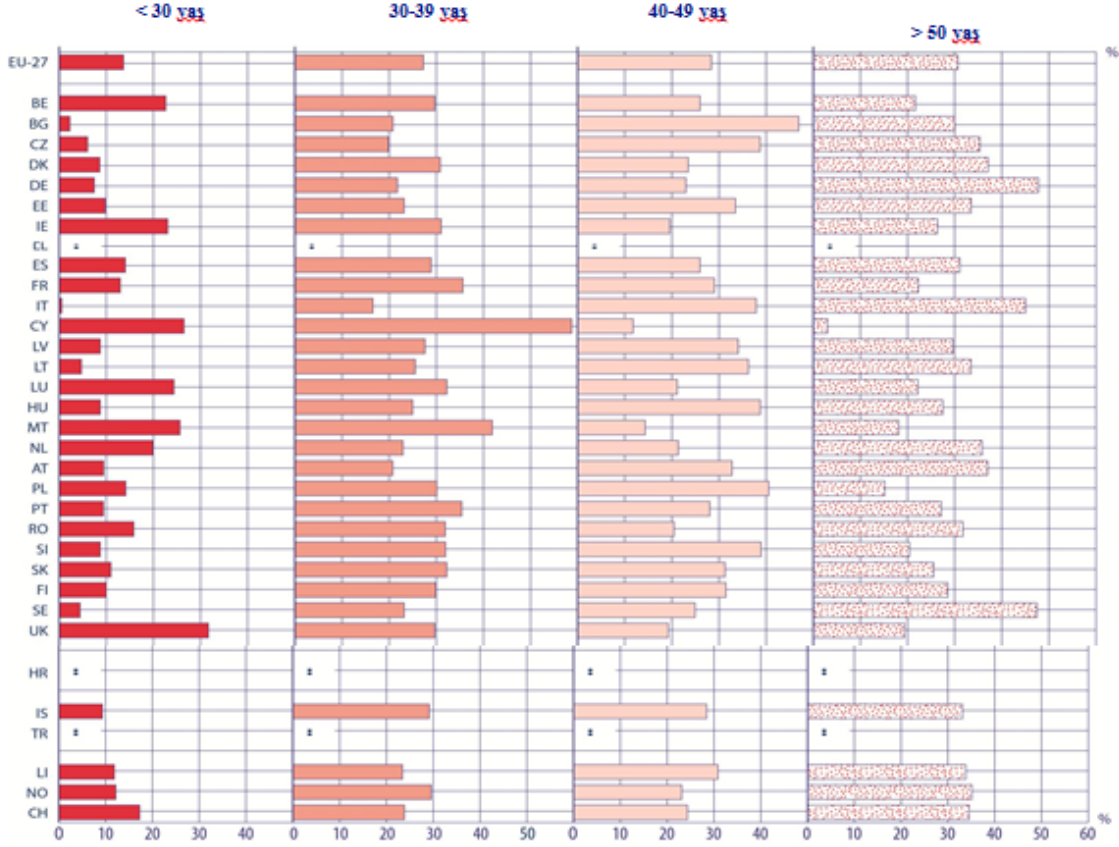
Ortaöğretimde, yaşça büyük öğretmen işgücü tablosu daha da belirgindir: Avrupa ülkelerinin yarısından çoğunda 30 yaş altı grup çalışan öğretmenlerin %10'unu bile temsil etmez. Öğretmenlerin %40'ından fazlası Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Estonya, İtalya, Hollanda, Avusturya, Norveç ve İzlanda'da 50 yaş üstüdür. Ayrıca, 30 yaş altı gruptaki öğretmen oranı özellikle Almanya, İtalya ve İsveç'te düşüktür.

Belçika, Lüksemburg ve Birleşik Krallık'ta, öğretmenlerin yaşa göre gruplanması nispeten dengelidir. Bu durum Polonya'da ortaöğretim öğretmenleri için de geçerlidir.

Yaşça büyük grupların daha fazla temsil edilmesi bazı ülkelerde yakın zamanda büyük oranlarda emekliliğin söz konusu olacağı anlamına gelmemelidir (bkz Şekil D15).

Şekil D13: Kamu ve özel sektörde ilköğretim (ISCED 1) ve ortaöğretim (ISCED 2 ve 3) öğretmenlerinin yaşa göre gruplanması, 2010

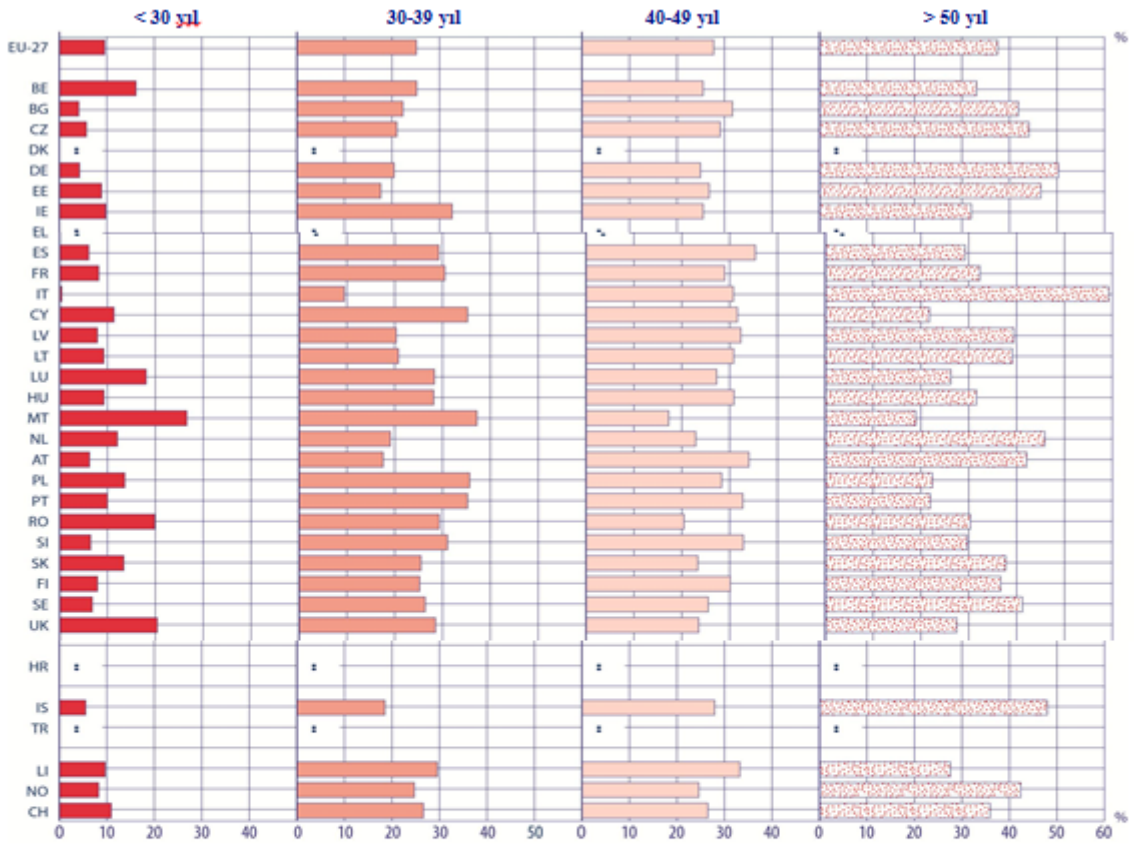
İlköğretim (ISCED 1)



	EU-27	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU	HU
<30	13.7	22.6	2.3	6.0	8.6	7.4	9.8	23.0	14.0	13.0	0.5	26.5	8.7	4.7	24.4	8.7	
30-39	27.3	29.7	20.8	19.9	30.8	21.8	23.2	31.1	28.9	35.7	16.6	58.7	27.6	25.6	32.3	25.0	
40-49	28.4	26.0	46.9	38.7	23.5	23.0	33.5	19.6	26.0	29.1	37.9	11.8	34.1	36.3	21.2	38.8	
>50	30.7	21.7	30.0	35.3	37.1	47.8	33.5	26.4	31.1	22.3	45.0	3.0	29.6	33.5	22.2	27.5	
	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	HR	IS	TR	LI	NO	CH
<30	25.6	19.9	9.4	14.1	9.4	15.8	8.7	11.0	10.0	4.4	31.7	9.3	11.9	12.2	17.3		
30-39	41.9	22.9	20.8	30.1	35.4	31.9	32.0	32.2	29.9	23.2	29.7	29.1	23.4	29.6	23.8		
40-49	14.4	21.4	32.8	40.6	28.0	20.5	38.9	31.3	31.5	24.9	19.2	28.4	30.9	23.1	24.4		
>50	18.1	35.8	37.0	15.2	27.2	31.8	20.4	25.5	28.6	47.5	19.4	33.1	33.8	35.1	34.5		

Kaynak: Eurostat, UOE.

## Ortaöğretim (ISCED 2 ve 3)



	AB-27	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU	HU
<30	9.6	16.2	4.1	5.7	0.0	4.3	8.9	9.8	6.1	8.2	0.5	11.3	7.9	9.2	18.1	9.3	
30-39	25.2	25.2	22.3	21.0	0.0	20.5	17.7	32.7	29.3	30.5	9.5	35.2	20.3	20.8	28.3	28.2	
40-49	27.7	25.5	31.7	29.1	0.0	25.0	26.8	25.5	35.4	29.0	30.8	31.6	32.4	30.9	27.3	31.0	
>50	37.5	33.1	41.9	44.1	0.0	50.3	46.6	32.0	29.3	32.3	59.3	21.8	39.4	39.1	26.3	31.6	
	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	HR	IS	TR	LI	NO	CH
<30	26.6	12.1	6.2	13.6	10.0	19.9	6.5	13.4	7.9	6.8	20.4	5.6	9.7	8.3	10.9		
30-39	37.2	19.1	17.6	35.7	35.3	29.3	31.0	25.5	25.3	26.4	28.6	18.5	29.5	24.7	26.6		
40-49	17.3	22.9	34.1	28.3	32.8	20.5	32.9	23.4	30.2	25.6	23.6	27.9	33.2	24.6	26.5		
>50	18.9	45.9	42.1	22.4	22.0	30.3	29.6	37.7	36.7	41.2	27.5	48.0	27.6	42.4	35.9		

Kaynak: Eurostat, UOE.

#### Ülkeye özgü notlar

Belçika: Ortaöğretim verisi ISCED 4'ü de kapsar.

İtalya: Sadece kamu kurumları.

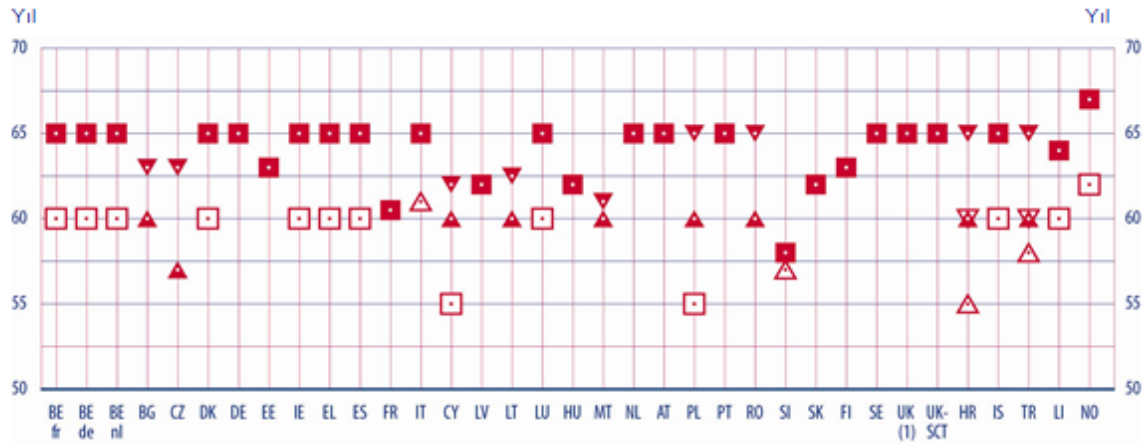
### ÖĞRETMENLER İÇİN RESMİ EMEKİLİK YAŞI GENELDE 65'TİR

Neredeyse tüm Avrupa ülkelerinde, özel durumlar dışında, öğretmenlerin çalışmaya devam edemeyeceğini belirleyen resmi bir emeklilik yaşı vardır. Üst yaş limiti ülkelerin çoğunda 65 yaşdır ve burada belirtilen dört eğitim seviyesi için de aynıdır. Ancak bir düzine ülkede, bu üst yaş limiti hem kadın hem de erkekler için daha düşüktür. Slovenya'da en düşük (58), Norveç'te ise en yüksek emeklilik yaşı söz konusudur.

İncelenen Avrupa ülkelerinin yaklaşık yarısında, öğretmenler resmi emeklilik yaşına gelmeden emekli olabilirler. Genelde, emekli olabilecekleri asgari yaş 60'tır ve gerekli hizmet yılını tamamladıklarında emekliliğin tüm olanaklarından yararlanabilirler. Ancak, bu sayı bir ülkeden diğerine farklılık göstermektedir, örneğin İtalya ve Türkiye'de 20 (sadece kadınlar için) ve Belçika, İrlanda ve Birleşik Krallık'ta (İskoçya) 40-42 yıldır.

Ülkelerin çoğunda, emeklilik yaşına ilişkin kriterler kadın ve erkekler için aynıdır; ama bazı ülkelerde farklılıklar vardır; özellikle orta ve doğu Avrupa ülkelerinde. Aynı zamanda, çoğu durumda, kadınlar emekli maaşlarını erkeklerden daha erken güvence altına alabilirler, bu eğilim aradaki farkı azaltmak ya da sona erdirmek içindir. Asgari emeklilik yaşını ortadan kaldırma da söz konusudur, çünkü bu durumda ülkelerin yaklaşık yarısında resmi emeklilik yaşı tam referans yaşıdır.

**Şekil D14: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerinin emeklilik yaşı, 2011/12**



	Kadın	Erkek	İkisi de
Asgari emeklilik yaşı (hizmet yılı tamamlandığında tüm emekli maaşıyla)	△	▽	□
Resmi emeklilik yaşı (la)	▲	▼	■

**Asgari emeklilik yaşında emekli maaşı alabilmek için gerekli minimum hizmet yılı**

BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT
41.25	⊗	⊗	:	⊗	⊗	40	25	35	⊗	20 (kadın)	33.3	⊗	⊗	35	⊗	⊗
NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK (1)	UK-SCT	HR	IS	TR	LI	NO	
⊗	⊗	30	⊗	⊗	38 (kadın)	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	30 (kadın), 35 (erkek)	35	20 (kadın), 25 (erkek)	25	30	

⊗ Resmi emeklilik yaşı öncesinde emekli maaşına bağlanıp emeklilik mümkün değildir

Kaynak: Eurydice

UK (1) = UK-ENG-WLS-NIR

**Açıklayıcı not**

Asgari emeklilik yaş(lar)ı eğer resmi emeklilik yaşından farklıysa belirtilmiştir.

**Resmi emeklilik yaşı** öğretmenlerin ne zaman çalışmayı bırakabileceklerini belirler. Bazı ülkelerde ve özel durumlarda, bu belirlenen yaştan sonra da çalışabilirler.

**Asgari emeklilik yaşı** tam maaş bağlanmasıyla öğretmenlere resmi emeklilik yaşından önce emekli olma olasılığını tanıır. Tam emekli maaş bağlanması gerekli hizmet yılının tamamlanmasına bağlıdır.

**Asgari gerekli hizmet yılı** öğretmenlerin emekli maaşı almaya hak kazanmaları için çalışmaları gereken, asgari emeklilik yaşına ek, süreyi gösterir.



## ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MAAŞLAR

### **Ülkeye özgü not**

**Belçika (BE fr, BE nl):** Asgari emeklilik yaşı 60 olmasına rağmen, ISCED 1-3 öğretmenleri 58 yaşında mesleği bırakabilir.

**Çek Cumhuriyeti:** Tabloda verilen yaşlar 2011 yılı ile ilgilidir. Kadınlar için resmi emeklilik yaşı 57 ila 61'dir. Kadınlar için resmi emeklilik yaşı kaç çocuk sahibi olduğuna bağlıdır. Asgari hizmet yılı her yıl belli bir oranda artar. 2019'a kadar, asgari hizmet yılı, üst limit olan 35 yıl olacaktır.

**Fransa:** Kasım 2010'daki reformdan itibaren, öğretmenlerin emeklilik yaşı artmaktadır. Sonuç olarak, 1 Ocak 1956 sonrasında doğan öğretmenler 62 yaşında emekli olabileceklerdir.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İtalya:** Resmi emeklilik yaşı, her iki yılda bir bazı değişikliklerle 66'ya uzatılmıştır (erkekler için, 1/01/2012 itibarıyla, kadınlar için uzatma 2018'e kadar kademeli olarak uygulanacaktır).

**Macaristan:** Resmi emeklilik yaşı 62 ile 65 arasında değişir. 2011 itibarıyla, 40 yıl hizmet vermiş olan kadınlar yaşlarına bakılmaksızın emekli olabileceklerdir.

**Polonya:** Veri 2009-2014 dönemini kapsar. Öğretmenler için tazminat tedbirlerine ilişkin 22 Mayıs 2009 Yasası uyarınca, emeklilik maaşının bağlanması için öğretmenlerin asgari bir yaşa erişmiş olmaları gereklidir. 2015 itibarıyla, bu yaş her iki yılda bir artarak 2031'de kadınlar için en fazla 59, erkekler içinse 64 olacaktır. Emeklilik maaşının bağlanması için gerekli hizmet yılı 30 yıldır ve bunun da 20 yılı öğretmen olaraktır.

**Finlandiya:** Emeklilik maaşıyla asgari emeklilik yaşı (60 yaş) sadece 1990 yılından önce mesleğe başlayan öğretmenler için geçerlidir. Diğerleri için asgari emeklilik yaşı 63 ile 68 arasında değişir; ne kadar çok çalışmışlarsa maaşları da o kadar çok olacaktır.

**Birleşik Krallık:** Öğretmenler için normal emeklilik maaşı yaşı 1 Ocak 2007'den önce işe başlayanlar için 60 (İskoçya'da 1 Nisan 2007), ve bu tarihten sonar başlayanlar için 65'tir.

## **ÖĞRETMENLERİN ÇOĞU OLABİLDİĞİNCE ERKEN EMEKLİ OLUR**

Çoğu Avrupa ülkesinde, ilk ve ortaöğretim öğretmenleri başka bir iş bulur bulmaz emekli olurlar. Öğretmenler gerekli hizmet yılını tamamlayıp emekli maaşı almaya hak kazandıklarında emekli olur.

Ancak önemli oranda, öğretmenler (%5'inden fazlası) asgari emeklilik yaşından sonra da Danimarka ve İzlanda'da ilköğretimde; Kıbrıs ve Polonya'da ise ortaöğretimde; ve Slovenya ve Norveç'te her iki seviyede de çalışmaya devam ederler. Ayrıca, bazı ülkelerde, öğretmenlerin %5'inden fazlası resmi emeklilik yaşını geçtikten sonra da çalışmaya devam ederler. Bu özellikle Çek Cumhuriyeti (ortaöğretimde) ve Estonya'da (her iki seviyede de) göze çarpmaktadır.

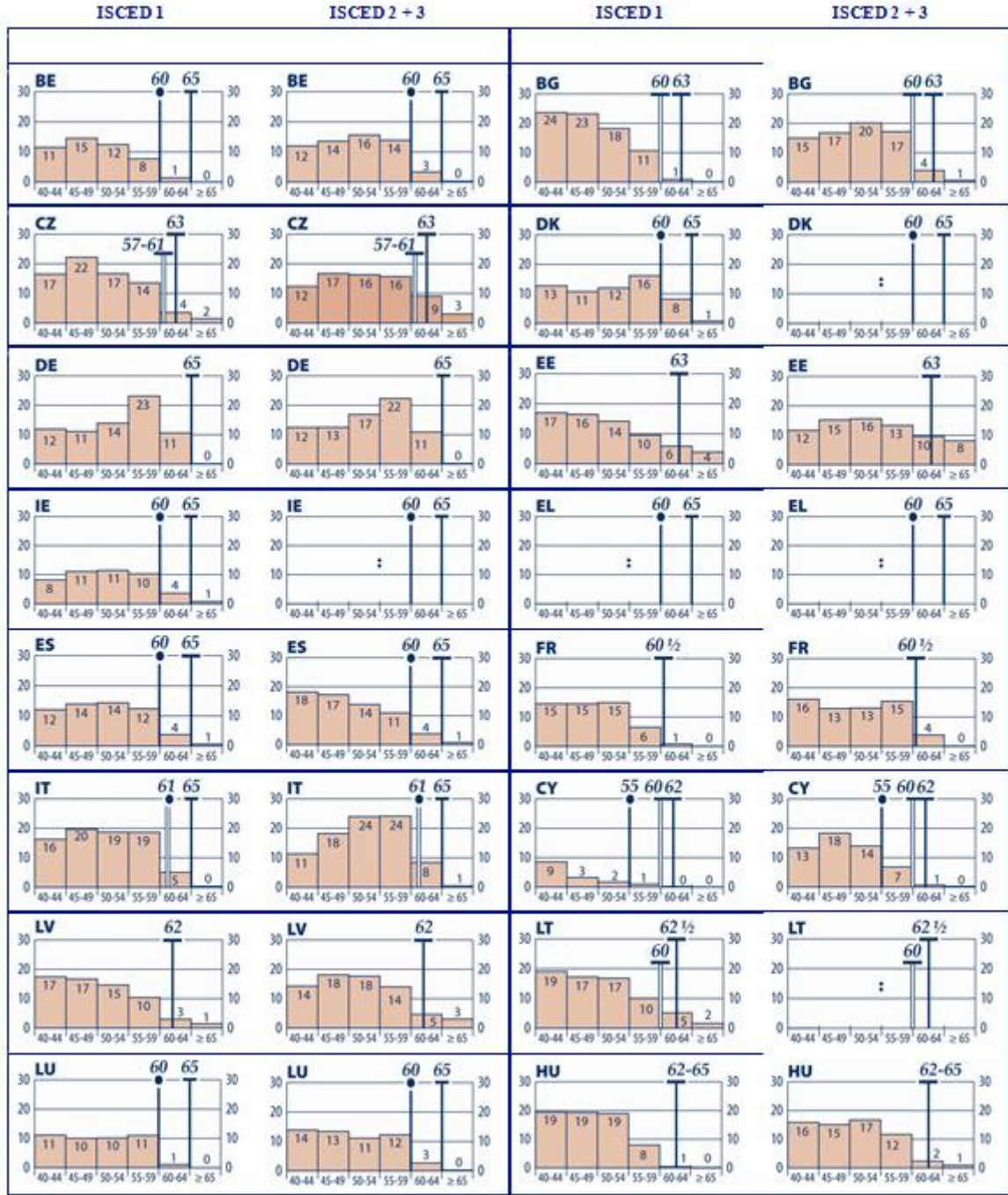
Son on yılı geçkin zamandır, resmi ve/ya asgari emeklilik yaşı Avrupa ülkelerinin üçte birinde arttığına dikkati çekmek gereklidir. Bazı ülkelerde resmi yaştan önce emekli olmak söz konusu bile değildir (bkz Şekil D15).

Veriler, eğer koşullar değişmezse, önümüzdeki yıllarda hangi ülkelerin öğretmen açığı konusunda risk altında olduğunu da göstermektedir. 50 yaş üstü öğretmen oranının yüksek olduğu ülkeler, Bulgaristan (ortaöğretimde), Almanya, İtalya ya da Avusturya gibi, yakın gelecekte en fazla sayıda öğretmenin emekli olacağı ülkelerdir. Bu ülkelere ilişkin diyagramlar emekliliğe yakın yaş grubu aşırı temsil edilmektedir. Diğer taraftan, öğretmenlerin yaş oranlarının yaşça büyük gruplarda az olduğu ülkelerde, emeklilik yaş grupları arasında daha dengeli olacaktır.

İrlanda, Kıbrıs (ikisi de ilköğretimde), Lüksemburg, Malta ve Birleşik Krallık diyagramda emeklilik yaşına yakın yaş grubunun nispeten daha az olduğu ülkelerdendir. Bu da öğretmen işgücünün yaş gruplarına daha dengeli dağıldığını ve nispeten genç olduğunu göstermektedir (bkz Şekil D14).



Şekil D15: İlk ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3) emekliliğe yakın yaş grubundaki öğretmenlerin oranı, 2010

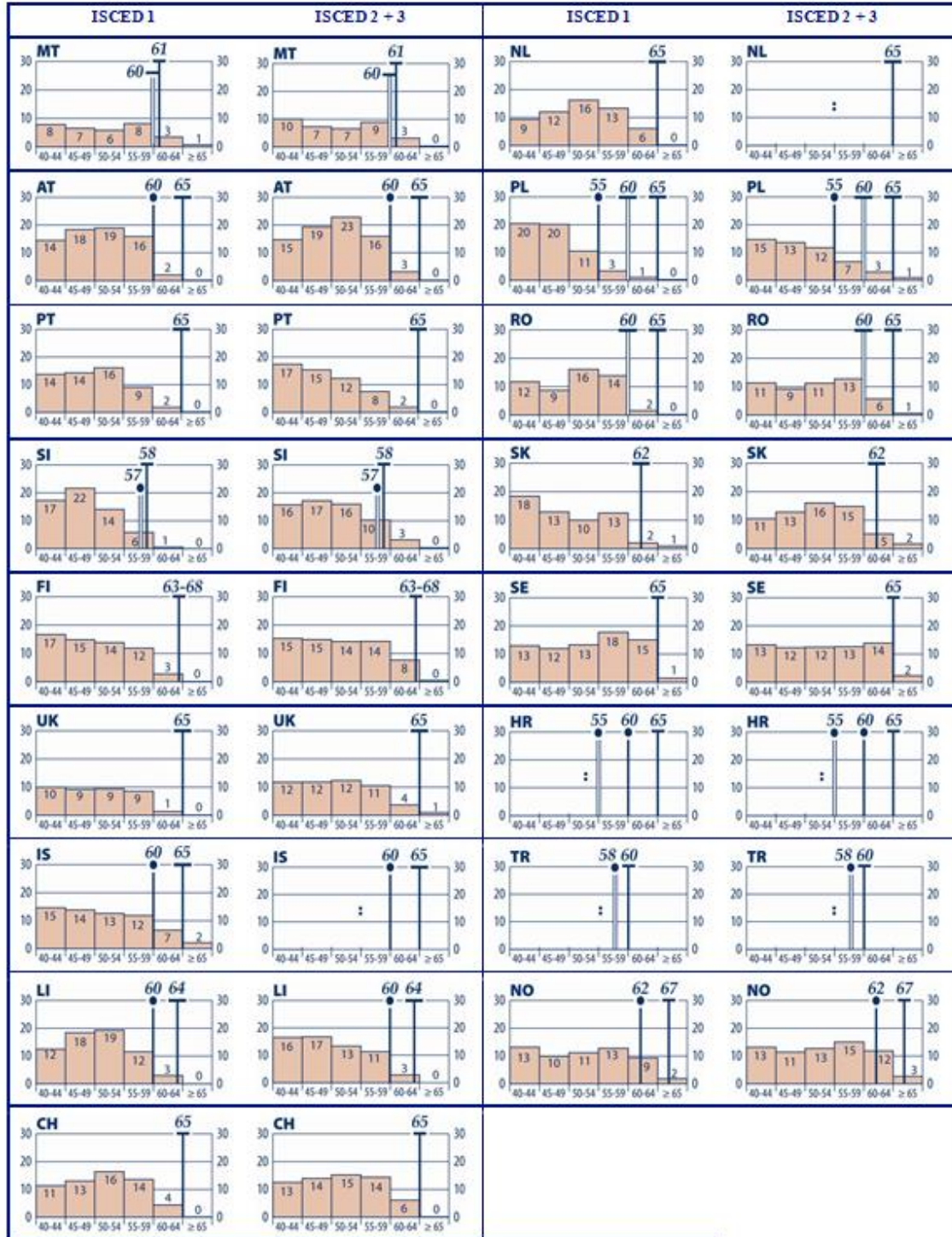


|| Kadın | Erkek ve kadın / sadece erkek  
 — Resmi emeklilik yaşı □ Emekli maaşına bağlanarak asgari emeklilik yaşı

Kaynak: Eurostat, UOE ve Eurydice.

Ülkeye özgü not

Belçika: Ortaöğretim verisi ISCED 4'ü de kapsar.



|| Kadın

| Erkek ve kadın / sadece erkek

— Resmi emeklilik yaşı

□ Emekli maaşına bağlanarak asgari emeklilik yaşı

Kaynak: Eurostat, JOE ve Eurydice.



## ÖĞRETMEN DEĞERLENDİRMESİNDEN GENELDE OKUL YÖNETİCİSİ SORUMLUDUR

Öğretmenlere rehberlik edip performanslarını geliştirmeye yardımcı olmak için yaptıkları işe dair bir yargı oluşturmak bireysel öğretmen değerlendirmesinin bir parçasıdır. Değerlendirilen öğretmen yazılı ya da sözlü geri bildirim alır. Bu değerlendirme okul değerlendirmesi sırasında ya da ayrı olarak (değerlendirilen öğretmenin formal değerlendirilmesine yönelik) yapılabilir.

İtalya, Finlandiya, Birleşik Krallık (İskoçya) ve Norveç dışında tüm ülkelerde düzenlenmiş bireysel öğretmen değerlendirmesi vardır. Ancak, Finlandiya’da okula bağlı olarak okul yöneticisi yıllık gelişim görüşmeleri ya da değerlendirmesi yürütebilir. Bu durumda, odak noktası geçmiş performansın değerlendirmesi değil, ileriye dönüktür. İskoçya’da, öğretmenlerin bireysel olarak formal değerlendirilmesi olmasa da yöneticiler yıllık mesleki değerlendirme ve öğretmenlerle gelişim mülakatları yapabilirler.

Çoğu ülkede okul yöneticileri öğretmen değerlendirmesinden sorumludur ve incelenen Avrupa ülkelerinin yarısında bu düzenli olarak yapılmaktadır. Hollanda’da, bireysel personel değerlendirmesini okul kurulu yürütür. Öğretmenlerin okul yöneticisi tarafından sistematik değerlendirmesi, Slovenya’da (2009 itibarıyla) okul yöneticilerinin raporlarının sıklaştırılmasıyla ve Lihtenştayn’da (2008 itibarıyla) değerlendirme kriterlerini standartlaştırarak güçlendirilmiştir.

Belçika (Fransız Topluluğu), Yunanistan, Polonya ve Türkiye’de, okul yöneticisi sadece belli durumlarda müdahale eder. Belçika’da (Fransız Topluluğu), örneğin, okul yöneticisinin değerlendirmesi sabit dönem sözleşmesi olan öğretmenler için geçerlidir. Yunanistan ve Türkiye’de, okul yöneticileri öğretmenleri adaylık süreci sonunda değerlendirir ki kalıcı personel olma prosedürleri tamamlansın; ama öğretmenleri düzenli olarak değerlendirmezler. Polonya’da, öğretmenlerin mesleki başarılarının değerlendirilmesi öğretmenin daha ileri derecede terfi için başarılması durumunda okul yöneticisi tarafından yürütülür.

Slovakya’da, kademeli bir sistem vardır; okul yöneticisi, yardımcısını değerlendirir, yardımcı da öğretmenleri. Danışman öğretmenler de yeni başlayan öğretmenleri değerlendirir.

On yedi ülkede, dış uzmanlar öğretmen değerlendirmesini ya düzenli aralıklarla ya da sadece belli durumlarda yapar. Bu da, okul yöneticisi tarafından değerlendirme gibi diğer prosedürlere ek olarak uygulanır. Fransa, Lüksemburg (ilköğretimde) ve Türkiye’de değerlendirme müfettişlik tarafından yapılır.

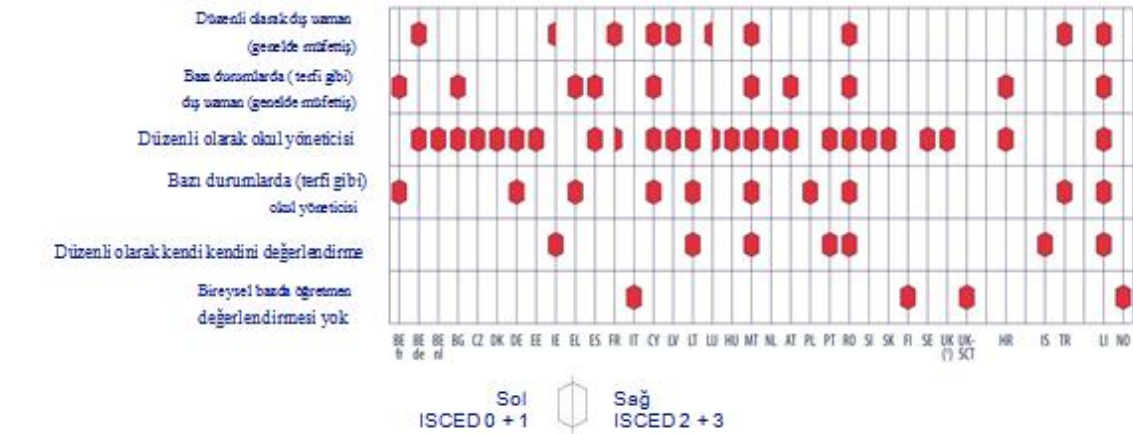
Öğretmenlerin kendilerini değerlendirmesi Avrupa ülkelerinde çok yaygın bir değerlendirme türü değildir. Sadece yedi ülkede uygulanır ve İrlanda (ISCED 2 ve 3) ve İzlanda dışında, diğer prosedürlerle bir arada yürütülür.

Bazı ülkelerde, öğretmen değerlendirmesi farklı katılımcılarla daha karmaşıktır. Örneğin Portekiz’de, yeni değerlendirme sistemi 2011/12’de yürürlüğe girmiştir, ve iç ve dış bileşenlerden oluşur. İlk okuldaki Pedagojik Kurul tarafından yapılır ve tüm öğretmenleri kapsar. Dış değerlendirme ise dış uzmanların belli durumlarda ders gözlemleriyle, yani “Üstün başarı” değerlendirmesi için ya da öğretmenlik kariyerinin belli seviyelerinde olanlar için yapılır. Dış uzmanlar, diğer koşulların yanı sıra, ‘performans değerlendirmesi’ ya da ‘pedagojik denetim’ konularında eğitim almış diğer okullardan öğretmenler ya da ‘pedagojik denetim’ konusunda mesleki deneyime sahip öğretmenlerdir. Öğretmenler kendi değerlendirmelerinde değerlendirme raporu doldururlar.

Letonya'da 2007 yılında, farklılaştırılmış kariyer yapısı modelinin gelişimi pilot proje olarak başlatılmıştır. Bu çerçevede, öğretmen performansı dış uzmanlar ve eğitim idarecileri tarafından kendi kendini değerlendirme yoluyla yapılmaktadır.

Ülkelerin çoğunda okul değerlendirmesi olduğunu ve öğretmen değerlendirmesinin de bu karmaşık sistemin bir parçası olduğunu unutmamak gereklidir. Bu da, çeşitli iç ve/ya dış prosedürü içerebilir<sup>6</sup>.

**Şekil D16: Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde (ISCED 0, 1, 2 ve 3) öğretmenlerin bireysel olarak değerlendirilmesi için sorumluluklar, 2011/12**



**Ülkeye özgü notlar**

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İspanya:** Okul yöneticileri sadece bazı Özerk Topluluklarda öğretmen değerlendirmesi yapar.

**İtalya:** Bireysel öğretmen değerlendirmesi sadece adaylık sürecinin sonunda yapılır.

**Portekiz:** Pedagojik Konsey öğretmenleri, okul yöneticisi, yardımcısı ve bölüm koordinatörlerini değerlendirir.

**Avusturya:** Gösterilen bilgi ISCED 0 için geçerli değildir.

<sup>6</sup> Bkz EACEA/Eurydice, 2012b. *Avrupa'da Eğitime İlişkin Temel Veriler 2012*, Şekil B7.



## ÖĞRENCİ BAŞARISI GENELDE ÖĞRETMEN DEĞERLENDİRMESİ VE GÖZLEMLERDE GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURULUR

TIMSS 2011 okul anketi, öğretmen değerlendirmesi uygulamasına dair sorular içerir. Veriler, dördüncü sınıf öğrencilerinin okul yöneticilerinin bildirdiğine göre öğretmenlerin çalışmaları okul yöneticisi ya da deneyimli personel tarafından gözlemlenmeye katılan yirmi üç Avrupa ülkesinde (%77) ortalamanın üstünde olduğunu göstermektedir. Portekiz dışında araştırmaya katılan ülkelerin çoğunda okul yöneticileri, kullanılan değerlendirme formunu cevaplamıştır. Bu tablo, okul yöneticilerinin önemli bir bölümünün bu tür bir değerlendirme formunun kullanılmadığını bildirdiği Danimarka, İspanya, İrlanda ve Finlandiya’da farklılıklar gösterir. Sonuçlar öğretmen değerlendirmesi için yükümlülüklerle ilgili toplanan bilgiye ışık tutmaktadır. Düzenlemelere göre çoğu ülkede okul yöneticileri öğretmen değerlendirmesine katılmaktadır (bkz Şekil D16).

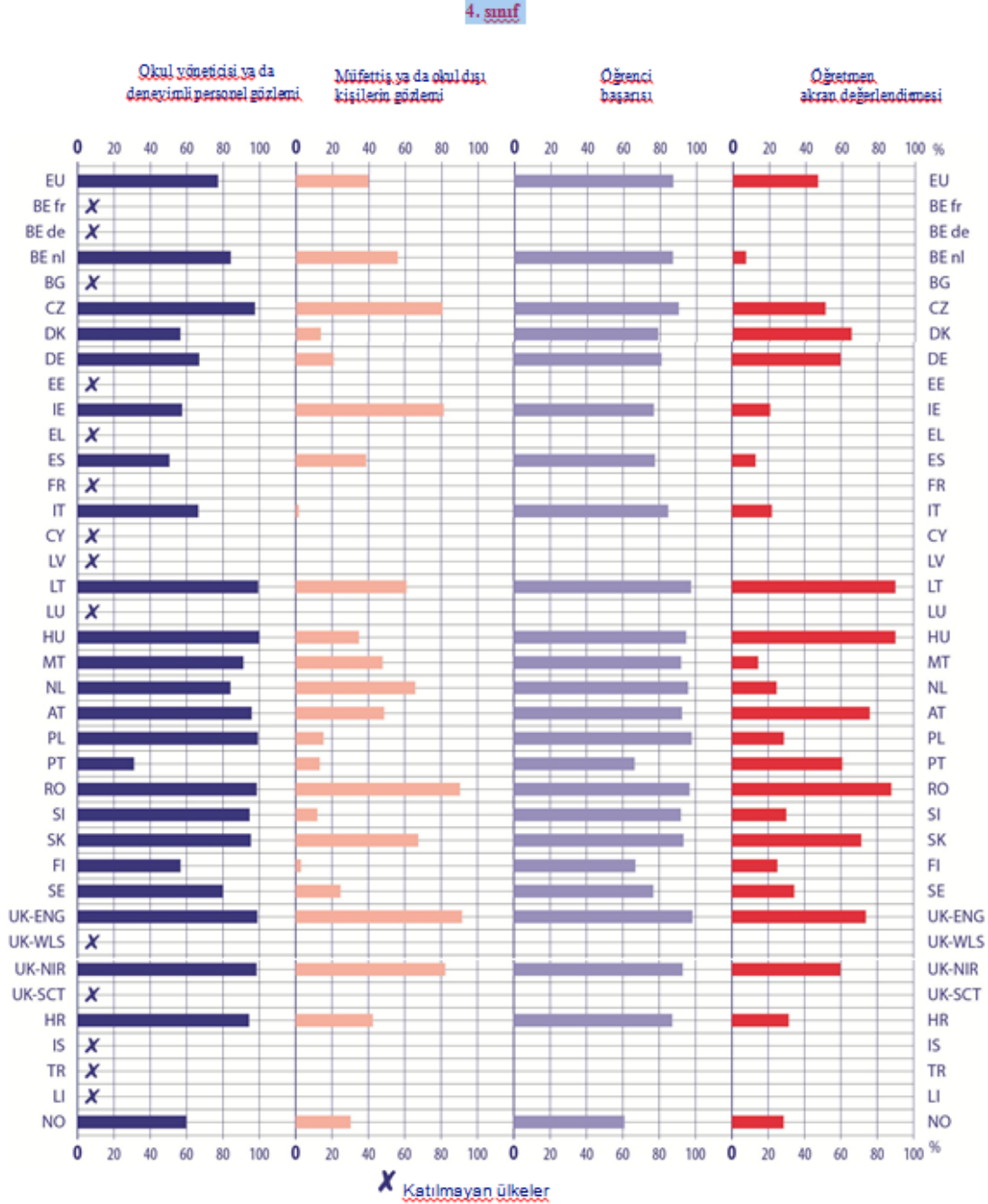
Araştırmaya katılan yirmi üç ülkeden on ikisinde, dördüncü sınıf öğrencilerinin okul yöneticilerinin bildirdiğine göre müfettiş ya da okul dışından kişilerin gözlemlerinin öğretmen değerlendirilmesi için kullanılmadığı durumların oranı yüksektir. İtalya ve Finlandiya’da, bu oran %100’e yakındır.

Araştırmaya katılan Avrupa ülkelerinde çoğu okul yöneticisi öğretmen uygulamalarının değerlendirilmesinde öğrenci başarısının dikkate alınıp alınmadığı sorusuna olumlu yanıt vermiştir. Sadece Portekiz, Finlandiya ve Norveç’te 4. sınıf öğrencilerinin okul yöneticileri bu durumu %30’dan fazla değil şeklinde yanıtlamıştır.

Öğretmen değerlendirmesinde, akran değerlendirilmesine dair soruyla ilgili ülkeler arasında çeşitlilik vardır. Araştırmaya katılan on iki Avrupa ülkesinde, okul yöneticilerinin çoğu Belçika (Flaman Topluluğu), İspanya ve Malta’da (%80’den fazla) yüksek oranlarda olmak üzere soruyu 'hayır' olarak yanıtlamıştır. Bunun aksine, 'evet' cevaplarının oranı özellikle Litvanya (%89.9), Macaristan (%90) ve Romanya’da (%87) yüksektir.

8. sınıfla karşılaştırma yapmak bu seviyede araştırmaya katılan Avrupa ülke sayısının az olmasından dolayı zordur. Ancak Finlandiya ve Norveç’te, 4. Sınıfların okul yöneticileri, öğretmen değerlendirmesine sıklıkla katıldıklarını belirtirken 8. Sınıfta ‘hayır’ daha baskındır ( ve uygulamada matematik ve fen bilgisi öğretmenleri arasında fark). Şekil’de 4. Sınıfla karşılaştırıldığında, öğrenci başarısıyla ilgili İsveç ve Norveç’te önemli oranda 'evet'lerde artış olmuştur. Diğer tüm ülkeler her iki sınıf için de benzer bir yapı gösterir.

Şekil D17: Okullarının öğretmen değerlendirilmesi ile belli uygulamalar yürüttüğü 4. sınıfların (ve 8. sınıf) oranı, 2011



Kaynak: IEA, TIMSS 2011 uluslararası veritabanı.

## ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MAAŞLAR

	Sınıf	AB	BE	CZ	DK	DE	IE	ES	IT	LT	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK- İNG	UK- NLK	HR	NO
(A) Fen Matematik	4	77.1	84.1	97.4	56.4	66.9	57.5	50.5	66.4	99.4	100	91.2	84.1	95.8	99.2	81.0	98.6	94.7	95.4	56.6	79.9	98.9	98.4	0.0	94.4
	8	82.8	x	̄	̄	̄	̄	̄	60.3	97.9	98.0	x	̄	̄	̄	̄	99.3	98.8	X	41.3	73.5	100	x	̄	̄
	8	83.2	x	̄	̄	̄	̄	̄	61.2	98.3	98.0	x	̄	̄	̄	̄	99.3	98.8	X	42.7	72.3	100	x	̄	̄
(B) Fen Matematik	4	39.7	55.8	80.4	13.5	20.9	81.4	38.7	1.7	51.0	34.9	47.8	65.8	48.7	15.3	13.2	90.4	11.9	67.4	2.9	24.6	91.5	82.3	0.0	42.4
	8	46.6	x	̄	̄	̄	̄	̄	2.4	53.7	5.3	x	̄	̄	̄	̄	90.2	8.2	X	2.7	13.9	84.2	x	̄	̄
	8	46.3	x	̄	̄	̄	̄	̄	2.4	54.7	67.4	x	̄	̄	̄	̄	90.1	9.1	X	2.8	15.4	82.6	x	̄	̄
(C) Fen Matematik	4	87.1	86.9	90.2	78.8	81.3	77.1	77.7	85.0	97.6	94.8	92.1	95.9	92.5	97.9	66.5	96.7	92.0	93.3	66.9	76.8	98.3	92.9	0.0	87.2
	8	91.5	x	̄	̄	̄	̄	̄	83.2	98.3	94.4	x	̄	̄	̄	̄	96.6	95.7	X	66.0	90.7	99.3	x	̄	̄
	8	92.2	x	̄	̄	̄	̄	̄	84.8	98.3	94.4	x	̄	̄	̄	̄	97.2	96.3	X	67.7	88.9	99.3	x	̄	̄
(D) Fen Matematik	4	46.6	7.1	50.7	55.1	59.8	11.1	13.0	12.0	90.0	90.0	14.5	14.6	75.9	28.6	60.7	87.7	90.0	71.2	15.0	34.3	73.7	59.7	0.0	31.3
	8	58.0	x	̄	̄	̄	̄	̄	19.3	83.8	87.6	x	̄	̄	̄	̄	88.8	28.8	X	26.6	46.8	83.6	x	̄	̄
	8	57.8	x	̄	̄	̄	̄	̄	19.0	86.3	85.9	x	̄	̄	̄	̄	86.3	29.4	X	26.1	49.3	83.6	x	̄	̄

(A) Okul yöneticisi ya da (B) Müfettiş ya da dışardan (C) Öğrenci başkanı (D) Öğretmen akran x Katılmayan ülkeler deneyimli personel gözlemi bir kişinin gözlemi değerlendirmesi

Kaynak: IEA, TIMSS 2011 uluslararası veri tabanı.

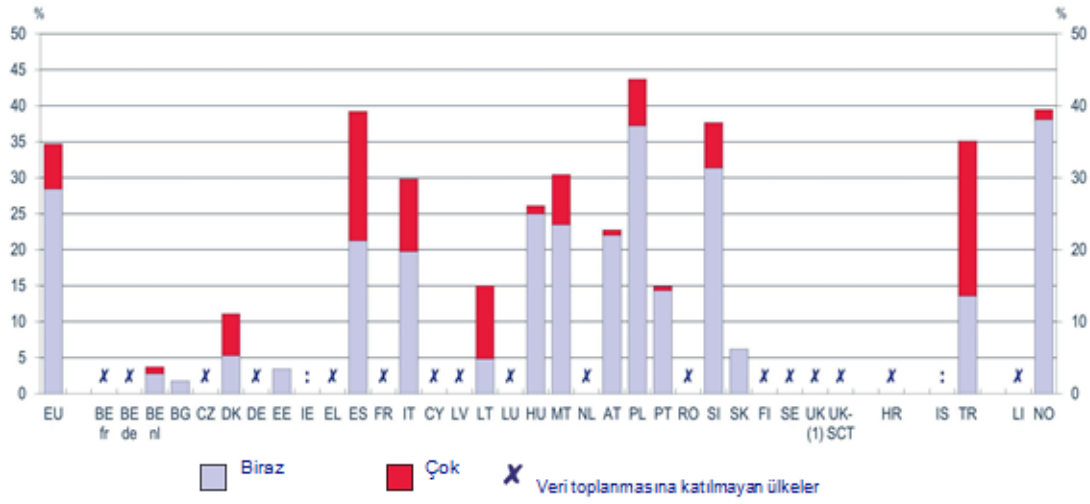
**Ülkeye özgü not**

AB: Avrupa ortalaması araştırmaya katılan ülkelerden alınan bilgilere dayalıdır.

## EĞİTİM ÖĞRETMENLERİN 'DEVAMSIZLIĞINDAN' OLUMSUZ ETKİLENMEKTEDİR

Okula gelmeyen öğretmenin yerine birini bulmak okullar için büyük bir zorluktur. Öğretmen devamsızlığı, uzun vadede, öğretme ve öğrenmeyi olumsuz etkiler. Ancak bu durum iş memnuniyetsizliği ya da idari problemleri işaret ediyor olabilir. OECD (TALIS) 2008 araştırmasına göre ISCED 2 öğretmenlerinin üçte birinden fazlasında (Araştırmaya katılan Avrupa ülkelerinin ortalama %35'i) okul yöneticileri okullarında öğretmen devamsızlığının eğitimi 'biraz' ve 'çok fazla' engellediğini ifade etmektedir. Bu durum İspanya, Polonya, Slovenya, Türkiye ve Norveç'te oldukça yüksektir. İspanya ve Türkiye'de, bu problem eğitimi 'çok' fazla etkiliyor görülmektedir. Diğer taraftan, Belçika (Flaman Topluluğu), Bulgaristan, Estonya ve Slovakya'da çok az okul yöneticisi bu durumun problem olduğunu belirtmiştir.

**Şekil D18: Okul müdürlerinin öğretmen devamsızlığının eğitimi 'biraz' ya da 'çok' etkilediğini söyleyen ISCED2 öğretmenlerinin oranı, 2008**



	AB	BE <sub>n</sub>	BG	DK	EE	IE	ES	IT	LT	HU	MT	AT	PL	PT	SI	SK	IS	TR	NO
Biraz	28.4	2.8	1.8	5.3	3.4	:	21.2	19.7	4.8	25.0	23.5	22.0	37.2	14.3	6.3	6.2	:	13.6	38.1
Çok	6.3	1.0		5.9		:	18.0	10.1	10.2	1.2	7.0	0.8	6.5	0.6	6.3		:	21.6	1.4

Kaynak: OECD, TALIS 2008 veritabanı.

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

### Ülkeye özgü notlar

**AB:** Avrupa ortalaması araştırmaya katılan ülkelere dayalıdır.

**İrlanda:** TALIS 2008'e katılmasına rağmen, okul ve öğretmen seviyesindeki yapısal bağ ülkenin isteği üzerine çıkarılmıştır.

**İzlanda:** TALIS 2008'e katılmasına rağmen, veriler ülkenin isteği üzerine çıkarılmıştır.



## ÖĞRETMENLERİN ÖZERKLİK VE YÜKÜMLÜLÜK SEVİYELERİ

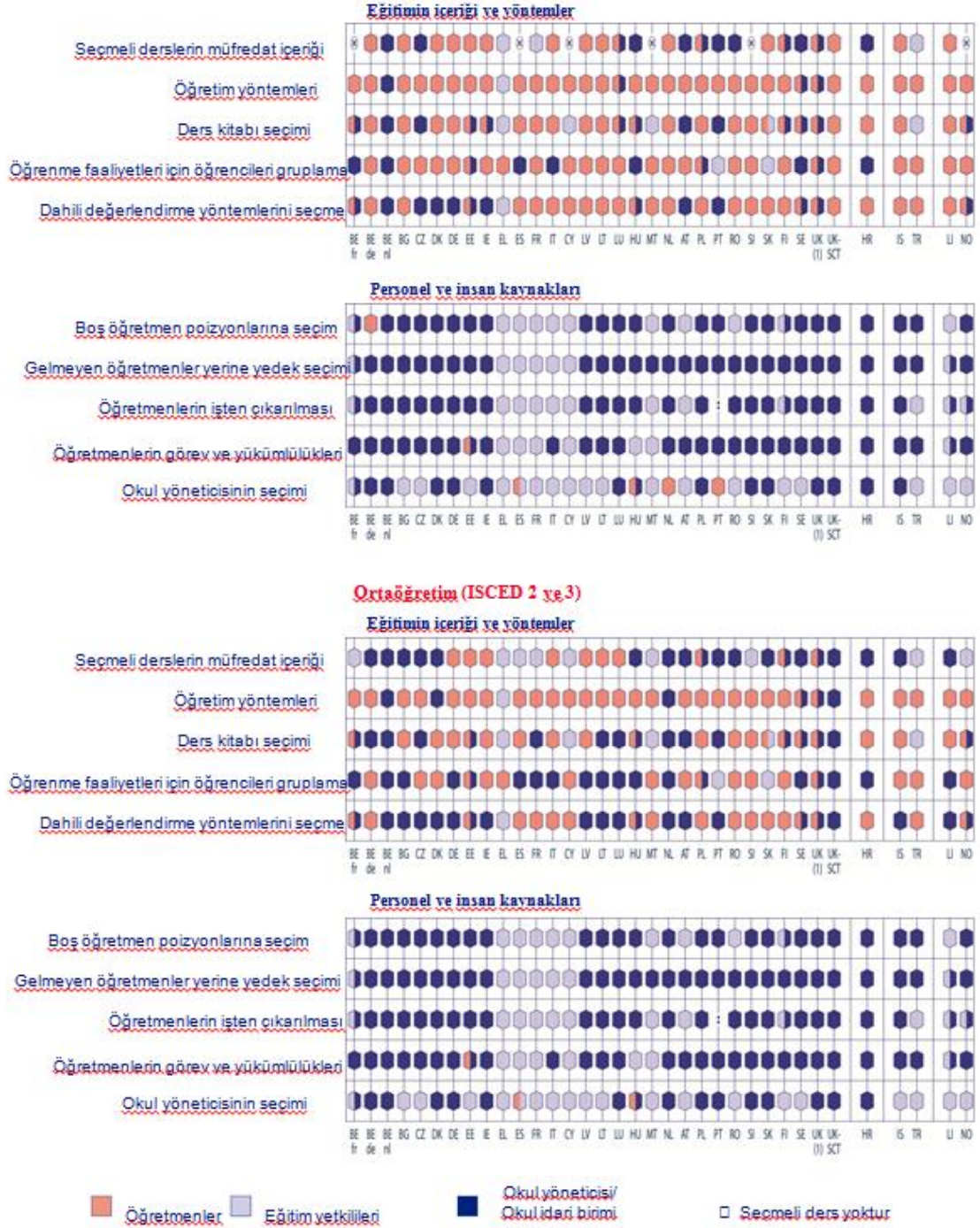
### ÖĞRETMENLER EĞİTİM İÇERİĞİ VE YÖNTEMLERİ KONUSUNDA KARAR VERME SÜRECİNDE YER ALIRLAR AMA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE DEĞİL

Öğretmenler işleriyle ilgili önemli etkisi olacak konularda değişen oranlarda karar vermeye sürecinde yer alırlar. Bu gösterge öğretmenlerin karar verme yükümlülüklerine iki alanda bakar: ilki ders verme ve ikincisi de insan kaynakları yönetimi alanında. Ders verme alanı müfredat içeriği, eğitim ve değerlendirme yöntemleri seçimi, ders kitabı seçimi ve öğrencilerin eğitim amacıyla gruplandırılmasını içerir.

Çoğu Avrupa ülkesinde, ilköğretimdeki öğretmenler ders verme ile ilgili konularda kısmen de olsa kendi başlarına hareket edebilirler. Özellikle de eğitim yöntemlerinin seçimi nerdeyse tüm ülkelerde öğretmene bırakılmıştır. Yunanistan, ders verme ile ilgili yukarıda belirtilen tüm konularda kararların ilgili eğitim yetkililerince alındığı tek ülkedir. Belçika (Flaman Topluluğu) bu konuların okul yöneticisi/ okul idari biriminin sorumluluğunda olduğu tek ülkedir. Ortaöğretimde tablo biraz farklıdır: incelenen ülkelerin yaklaşık yarısında, karar verme okul yöneticisi/ okul idari biriminin elindedir, tek istisna çoğu ülkede halen öğretmenin sorumluluğunda olan öğretim yöntemleridir.

Karar vermeye ilişkin ikinci alan ise öğretim seçimi ve işten çıkarılması, öğretmenin görev ve yükümlülükleri ile okul yöneticisi seçimini de içeren insan kaynakları yönetimidir. Bu alanda, Avrupa'da okul yöneticisi /okul idari birimi karar vermeden sorumludur. Ülkelerin çok azında, ilgili eğitim yetkilileri bu tür kararları alırlar; bu durum yukarıda belirtilen tüm konularda kararları ilgili eğitim yetkililerinin aldığı Yunanistan, İspanya, Fransa, İtalya, Kıbrıs ve Malta gibi Kuzey Avrupa ülkelerinde görülür. Çok nadiren olarak bu alanlarda öğretmenler karar verir. Ders verme alanındaki aksine, insan kaynaklarına ilişkin karar vermede yükümlülüklerle ilişkin eğitim seviyeleri arasında çok fazla farklılık yoktur.

Şekil E1: İlk ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3) ders verme ve insan kaynakları konularında karar vericiler, 2011/12 ilköğretim (ISCED 1)





## ÖĞRETMENLERİN ÖZERKLİK VE YÜKÜMLÜLÜK SEVİYELERİ

### Ülkeye özgü notlar

**Belçika (BE fr):** Personel ve insan kaynaklarıyla ilgili karar vericiler okulların özel olması ya da Fransız Topluluğunca idare edilip edilmediğine göre değişir.

**Estonya:** Okul yöneticisi seçimi için özel bir komisyon oluşturulur. Belediye okulları için, komisyonun nasıl oluşturulacağı belirtilmemiştir, ki bu da burada öğretmenlerin de yer alabileceği anlamına gelir. Devlet okulları için, öğretmen temsilcileri yer almalıdır.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İspanya:** Her okulun idari birimi öğretmenlerin görevlerini denetlemekten sorumludur. Bu birim öğretmenlerin belli görevlerine (ders programı, koordinasyon yükümlülükleri, özel ders vb.) ilişkin karar verebilir. Okul yöneticisini seçen komisyonda veliler ve öğrenci temsilcileri de yer alabilir.

**İtalya:** Gerçek seçim olmayan katı derecelenme sistemiyle öğretmenler sağlanır.

**Litvanya:** Okul yöneticisi seçimi için, özel bir komisyon belediye ya da devlet seviyesinde kurulur. Bu komisyonda öğretmenler de vardır.

**Malta:** Devamsızlık uzatılırsa, merkezi eğitim yetkilileri yedek öğretmen gönderir.

**Portekiz:** Okullar, yasalarca belirlenmiş kurallara göre öğrencileri gruplandırma özerkliğine sahiptir.

**Birleşik Krallık (ENG/WLS/NIR):** Boş öğretmen pozisyonlarına seçim, devamsız öğretmenler için yedek öğretmen seçimi ve öğretmenlerin görev ve yükümlülükleri okul yöneticisi tarafından yapılır, ancak idari görevi olan öğretmen temsilciler de olabilir.

## ÖĞRETMENLERİN EN BÜYÜK ETKİSİ EĞİTİM İÇERİĞİNDE GÖRÜLÜR

PISA 2009'da, okul yöneticilerine hangi birim/grupların (örn. öğretmenler, öğrenciler, veliler) personel, bütçe, eğitim içeriği ve değerlendirme uygulamalarına dair karar vermede doğrudan etkisi olduğu sorulmuştur. Şekil'de okullarında okul yöneticisinin öğretmen grupları (örn. Personel derneği, müfredat komitesi, sendika) cevabını verdiği 15 yaş grubu öğrencilerinin oranı verilmiştir.

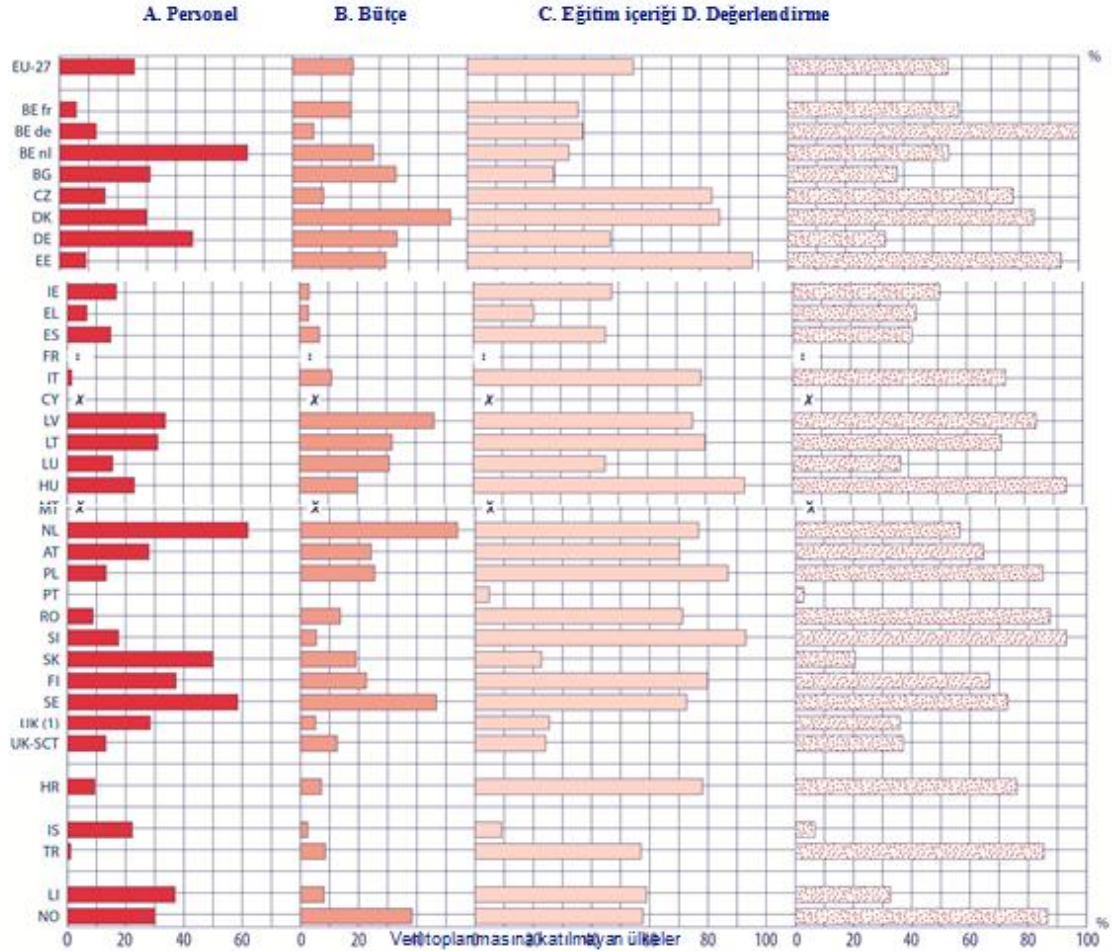
Listelenen cevaplardan 'eğitim içeriği' öğretmen gruplarının doğrudan etkisinin görüldüğü alandır. Öğretmen grupları Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Macaristan, Polonya ve Slovenya'da eğitim içeriğine ilişkin kararları önemli ölçüde etkilemektedir. Diğer taraftan, Portekiz ve İzlanda'da 15 yaşındakilerin %10'undan azı öğretmenlerin eğitim içeriğini etkiledikleri okullarda eğitim görmektedir. Bu ülkelerde, eğitim yetkilileri bu konuda karar verir. Genel olarak, Avrupa eğitim sistemlerinin çoğunda, eğitim içeriği konusunda eğitim yetkilileri öğretmen gruplarından daha fazla etkilidir.

Ortalamada, değerlendirme AB-27 ülkelerindeki 15 yaşındakilerin okuduğu okullarda %55 oranında öğretmen grupları tarafından etkilenir. Ancak Avrupa eğitim sistemlerinde çeşitlilik fazladır. Belçika (Almanca konuşan Topluluğu), Estonya, Macaristan ve Slovenya'da, 15 yaşındakilerin %90'dan fazlasının okuduğu okullarda, okul yöneticisi, öğretmen gruplarının değerlendirme uygulamalarında doğrudan etki gösterdiklerini belirtmiştir. Diğer taraftan, Portekiz ve İzlanda'da bu rakam %10'un altındadır. Eğitim yetkilileri ve dış sınav kurulları genelde değerlendirme uygulamalarıyla ilgili karar verme sürecinde yer alırlar.

Öğretmen grupları personel konusunda çok az etkiye sahiptir. Belçika (Flaman Topluluğu), Hollanda ve İsveç'te personelle ilgili kararlarda yer alırlar. Bu tür kararlar İtalya, Portekiz ve Türkiye ile sadece bir kaç okulda Belçika (Fransız Topluluğu), Estonya, Yunanistan, Romanya ve Hırvatistan'da öğretmen gruplarından etkilenmez. Normalde bölgesel ya da ulusal eğitim yetkilileri (örn. müfettişlik) ve okul idari kurulları, personel konusunda öğretmen gruplarından daha fazla etkilidir. Bu da karar verme ile ilgili düzenlemelerle uyum içindedir (bkz Şekil E1). Ortalamada, katılımcı AB-27 ülkesinde, 15 yaş öğrencilerin yaklaşık %61'inin okullarındaki yöneticiler, eğitim yetkililerinin personel kararlarını etkilediğini, % 32'si ise okul kurullarının bu süreçte yer aldığını ifade etmiştir.

## ÖĞRETMENLERİN ÖZERKLİK VE YÜKÜMLÜLÜK SEVİYELERİ

**Şekil E2: 15 yaşındaki öğrencilerin okuduğu okullardaki öğretmen gruplarının (örn. Personel birlikleri, müfredat komitesi, sendika) personel, bütçe, eğitim içeriği ve değerlendirme uygulamalarında karar vermede doğrudan etkisinin olmasının oranı, 2009**



Kaynak: OECD, PISA 2009.

X

UK (1)=UK-ENG-WLS-NR

	AB-27	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU
<b>A</b>	25.7	5.7	12.5	64.5	31.1	15.6	29.8	45.7	9.0	16.9	6.7	15.0	:	1.5	x	33.8	31.2	15.6
<b>B</b>	20.9	20.2	7.2	27.8	35.5	10.6	54.3	35.9	32.1	3.3	3.1	6.9	:	11.1	x	46.4	31.9	31.0
<b>C</b>	57.1	38.1	39.7	34.9	29.6	84.0	86.7	49.1	97.9	47.7	20.8	45.5	:	78.4	x	75.5	79.8	45.4
<b>D</b>	55.1	58.9	100.0	55.3	37.7	77.5	84.6	33.7	94.0	50.7	42.6	41.1	:	73.4	x	83.9	71.9	37.2
	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK (1)	UK-SCT	HR	IS	TR	LI	NO
<b>A</b>	23.1	x	62.0	28.0	13.2	0.0	8.8	17.5	50.0	37.3	58.5	28.4	13.1	9.4	22.3	1.1	37.0	30.1
<b>B</b>	20.0	x	54.0	24.3	25.5	0.0	13.7	5.5	19.0	22.7	46.7	5.2	12.6	7.1	2.5	8.6	8.2	38.3
<b>C</b>	93.4	x	76.8	70.2	86.9	4.8	71.3	93.0	22.8	79.9	72.6	25.5	24.2	78.1	9.0	57.0	58.9	57.6
<b>D</b>	94.4	x	56.5	64.6	85.1	3.0	87.4	93.1	20.6	66.7	72.9	36.0	37.1	76.0	6.6	85.3	32.6	86.6

Kaynak: OECD, PISA 2009.

UK (1)=UK-ENG-WLS-NR

#### Açıklayıcı not

Diğer cevap seçenekleri şöyledir: Bölgesel ya da ulusal eğitim yetkilileri (örn. müfettişlik); okul idari kurulu; veli grupları; öğrenci grupları, öğrenci toplulukları, gençlik örgütleri); ve dışardan yetkililer (örn. sınav kurulları (Şekil'de gösterilmemiştir).

#### Ülkeye özgü notlar

**AB-27:** Avrupa ortalaması araştırmaya katılan ülkelerden alınan bilgilere dayalıdır.

**Fransa:** Okul anketi uygulanmadığı için veri mevcut değildir (OECD, 2012).

Öğretmen gruplarının dahil olduğu durumlarda bütçe nadiren söz konusudur. Ortalamada, katılımcı AB-27 ülkesinde, 15 yaşındakilerin sadece yaklaşık %21'inin okullarında okul yöneticisinin bildirdiğine göre öğretmen gruplarının bütçe kararlarında etkisi vardır. Bu durum İrlanda, Yunanistan, Portekiz, Slovenya, Birleşik Krallık (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda) ve İzlanda'da daha da nadiredir. Diğer taraftan, öğretmen grupları Danimarka, Letonya, Hollanda ve İsveç'te sıklıkla bütçe kararlarına katılırlar. Aynı şekilde, bütçe konularında eğitim yetkilileri (%44) ve okul idari kurulları (%69) daha etkilidir.

Genel olarak, ülkelerde tutarlı bir yapı vardır. Öğretmen grupları incelenen alanlarda Yunanistan, Portekiz, Birleşik Krallık ve İzlanda'da daha az söz sahibiyken; Danimarka, Estonya, Letonya, Macaristan, Hollanda ve İsveç'te karar verme sürecinde daha etkilidirler.

### **ÖĞRETMENLER SIKLIKLA ULUSAL TESTLERİ UYGULAR VE DEĞERLENDİRİRLER**

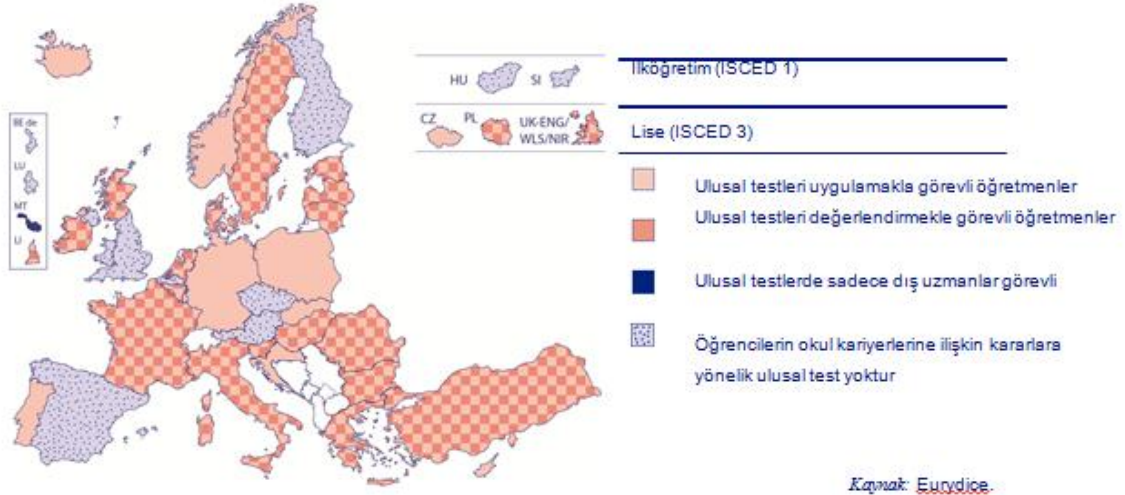
Standart ve merkezi olarak yapılan sınavlar olarak bilenen ulusal testler, iki geniş kategoriye ayrılabilir. Bireysel öğrenci başarısını göstererek okul kariyerlerine ilişkin kararlarda bilgi sunma amacı olanlar ve okulun ya da tüm eğitim sisteminin kalitesini denetleme veya öğrencilerin bireysel öğrenme ihtiyaçlarını karşılama amacıyla olanlar. Her iki kategori de ülkelerin çoğunda görülür.

Öğretmenler ulusal testlerin çeşitli aşamalarında yer alırlar. Çoğu durumda, detaylı yönergeleri takip ederek ulusal testleri öğrencilerine uygulamakla görevlidirler. Öğrencilerin okul kariyerlerindeki kararlara ve diğer amaçları ilgili olarak iki kategoride de mevcuttur.

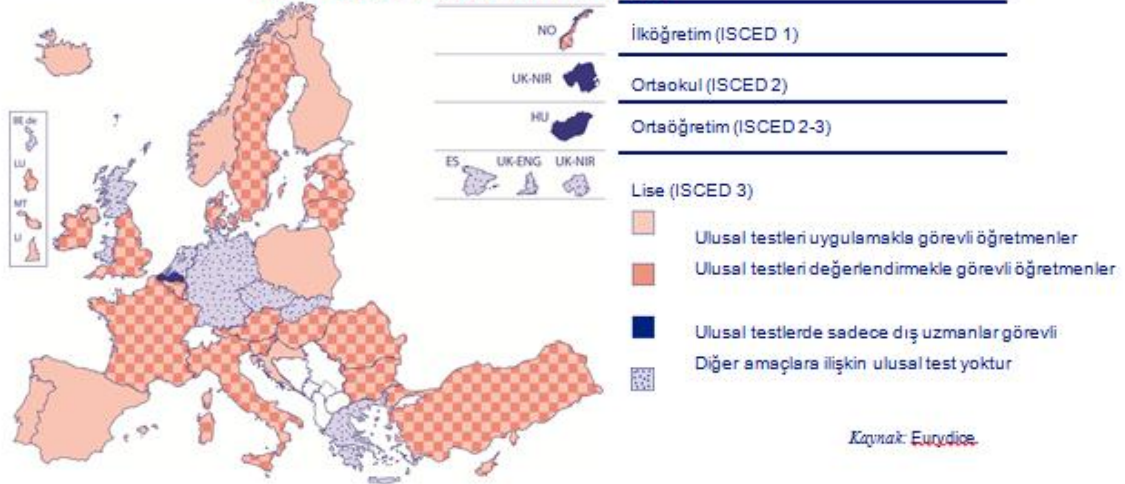
Ulusal testleri değerlendirme konusunda, testleri uygulamada öğretmenlere daha az sıklıkla iş düşer. Avrupa ülkeleri ya da bölgelerinin yaklaşık yarısında öğretmenler, testleri öğrencilerin okul kariyerleriyle ilgili kararlara ve diğer amaçlar için değerlendirirler. Macaristan'da lise öğretmenleri ortaokul öğrencilerinin okul kariyerlerine yönelik kararlara için ulusal testleri değerlendirmede yer alırlar. Ancak, lisedeki ulusal testler için, öğretmenler sadece standart seviyede değerlendirmede yer alır; ileri seviyede ise dışardan kişiler görevlidir.

Malta'da, sadece dışardan uzmanlar öğrencilerin okul kariyerlerine yönelik kararlara için değerlendirme görevini yaparlar; diğer taraftan Belçika (Flaman Topluluğu), Macaristan (ISCED 2 ve 3) ve Birleşik Krallık'ta (Kuzey İrlanda) (ISCED 2), dış uzmanlar diğer amaçlara yönelik ulusal test değerlendirmesi yaparlar.

**Şekil E3: İlk ve ortaöğretimdeki (ISCED 1, 2 ve 3) öğrencilerin ulusal testlerinde öğretmenlerin rolü, 2011/12**  
**Şekil E3a: Öğrencilerin okul kariyeri kararlarına yönelik ulusal testler**



**Şekil E3b: Diğer amaçlara ilişkin ulusal testler**



#### Açıklayıcı not

**Ulusal testleri uygulamak** standart ve merkezi testlerin ulusal çapta uygulanmasıdır. Bu testler içeriklerinin hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi ve sonuçların yorumlanmasında belli prosedürler gerekir. Bu testler merkezi (ya da üst düzey) eğitim yetkililerince standartlaştırılmıştır.

**Öğrencilerin okul kariyerlerine ilişkin kararlara yönelik ulusal testler** öğrencilerin belli bir eğitim aşaması ya da okul yılı sonundaki başarısını özetler ve eğitim kariyerlerinde önemli bir etkisi olur. Literatürde, bu testler özetleyici testler ya da 'öğrenmenin değerlendirilmesi' olarak geçer. Sonuçları sertifika verirken ya da okul seçimi, bir yıldan diğerine geçişlerde vb. gibi konularda karar verirken kullanılır.

**Diğer amaçlara yönelik ulusal testler** ise:

- **okul ve/ya eğitim sistemini denetlemek için yapılan ulusal testler**, bunlar okulları ya da eğitim sistemini bir bütün olarak denetleme amacıyla yapılır. 'Denetim ve değerlendirme' amaçlarıyla ilgili performansı kontrol edip gerekli yerlerde düzeltici eylemler kullanmak için bilgi toplayıp inceleme sürecidir. Ulusal test sonuçları eğitim kalitesi ve öğretmen performansı için ve de eğitim politikaları ile uygulamalarının etkililiklerini ölçmek için gösterge olarak kullanılır.

- **Öğrenme ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik ulusal testler** belli öğrenme ihtiyaçlarını belirleyerek öğrenme sürecine destek olup gerekli eğitim yollarını benimseme amaçlıdır. Bu testler 'öğrenmenin değerlendirilmesi' ne dayalıdır ve daha geniş anlamda 'sürece yönelik değerlendirme' olarak ifade edilebilir.

**Ülkeye özgü notlar**

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İspanya:** Eyalet seviyesinde Genel Teşhis Değerlendirmesinin yanı sıra, Özerk Topluluklar yıllık teşhis değerlendirmeleri yapar. Bazı Özerk Topluluklarda, bu testleri uygulamada dışardan şirketler ile çalışılabilir. Okulun hem liderlik ekibi hem de öğretmenleri bu testleri uygulamada işbirliği içinde olurlar. Ayrıca, bazı Özerk Topluluklarda öğretmenler bu testleri değerlendirmekle görevlidir.

**İtalya:** Ulusal örnek olarak seçilen sınıflar için (diğer amaçlara yönelik ulusal testler), Ulusal Değerlendirme Enstitüsünce gönderilen dış uzmanlar testi yapar ve değerlendirir.

**Malta:** Öğretmenler öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarını belirlemek için bazı ulusal testleri değerlendirmekle görevlidir (ISCED 1 sonundaki standart sınavlar),

**Polonya:** ISCED 3 seviyesinde, öğretmenler sınavların sözlü bölümlerini değerlendirmekle görevlidir. Yazılı bölüm ile ISCED 1 ve 2 seviyelerindeki sınavlar dış uzmanlar tarafından değerlendirilir.

**Birleşik Krallık (ENG):** İlköğretim seviyesinde, diğer amaçlara yönelik ulusal testler, okulun tercihinin bağlı olarak, seçimleri sırasında okul tarafından uygulanıp kendileri tarafından değerlendirilebilir ya da test haftasında yapıp dışardan destekle değerlendirilir.

**Birleşik Krallık (ENG/WLS/NIR):** ISCED 3 (GCSE ve A seviyeleri) seviyesinde okul kariyerlerine ilişkin kararlara yönelik dış yeterlilikler her zaman dışardan belirlenen ve değerlendirilen sınavlarla iç içedir ve öğretmenlerin uygulayıp değerlendirdiği bazı sonuçları de kapsayabilir.

### ÇOĞU AVRUPA ÜLKESİNDE ÖĞRETMENLER SINIF TEKRARIYLA İLGİLİ KARARLARDA AKTİF YER ALIRLAR

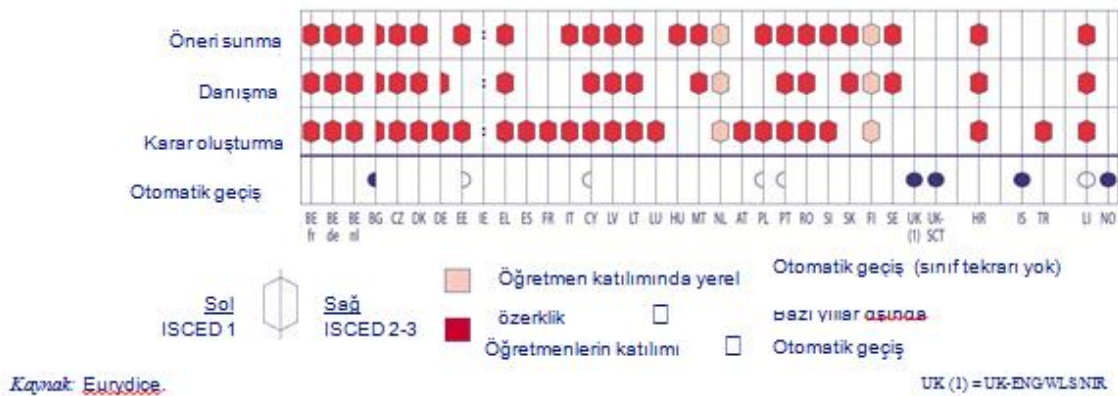
Avrupa'nın her yerinde, öğretmenler öğrencilerin öğrenme ve beceri gelişiminden sorumludur. Genelde öğrencilerin bir sınıftan diğerine geçişteki ilerlemesine ilişkin kararlarda da yer alırlar. Bu durum otomatik olarak geçişe dair düzenlemenin olmadığı ülkelerde geçerlidir <sup>7</sup>.

Avrupa ülkelerinin üçte ikisinde, öğretmenler ya öneri sunarak ya da bir karar oluşturarak aktif bir biçimde öğrencilerin sınıf tekrarı süreçlerinde yer alırlar. Aynı zamanda, bu konuyla ilgili görüşleri de alınabilir.

Eğitim seviyeleri arasında çok az farklılıklar vardır. Bulgaristan'da öğretmenler sadece ortaöğretimde sınıf tekrarı sürecine dahil olurlar, çünkü ilköğretimde otomatik olarak ilerleme söz konusudur.

Hollanda ve Finlandiya'da, öğretmenlerin sınıfta kalma sürecine ne derece katılacakları okul/yerel yetkililerin kararına bırakılmıştır.

#### Şekil E4: İlk ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3) öğretmenlerin sınıfta kalma sürecine katılımı, 2011/12



<sup>7</sup> EACEA/Eurydice, 2011b. Avrupa'da Zorunlu Eğitim sırasında Sınıf Tekrarı: Düzenlemeler ve İstatistikler.

**Ülkeye özgü notlar**

**Almanya:** ISCED 1 seviyesinde, 1. Sınıf sonunda sınıf tekrarı bazı *Lander*'lerde söz konusu değildir.

**Estonya:** Lisede sınıf tekrarı yoktur.

**Kıbrıs:** ISCED 1 birinci ve ikinci sınıfında sınıf tekrarı olabilir ve bir kereye mahsustur.

**Macaristan:** Öğretmen personeli sınıfta kalma ile ilgili birlikte karar verir.

**Malta:** ISCED 3'te öğretmenlerin sınıfta kalma sürecine katılmaları söz konusu değildir, bu seviyede öğrenciler hem yıl sonu hem de bütünleme sınavlarını geçemezse yıl tekrarı yapar.

**Polonya:** ISCED 1 ilk üç yılında öğrenci geçişi otomatiktir.

**Portekiz:** 1.sınıfta sınıf tekrarı yoktur.

**Slovenya:** ISCED 3'te, okul yöneticisi sınıf tekrarına karar verir.

**Finlandiya:** Sınıf tekrarı velileri dinledikten sonra okul yöneticisinin kararıdır.

**İsveç:** Sınıfta kalma sadece istisnai durumlarda kullanılır.

**Lihtenştayn:** ISCED 1'de, sınıf tekrarı sadece uç durumlarda mümkündür.



## OKUL LİDERLERİ

### ÇOĞU ÜLKEDE OKUL YÖNETİCİSİ OLMAK İÇİN MESLEKİ ÖĞRETMENLİK DENEYİMLERİNİN YANI SIRA BELLİ BİR EĞİTİM DE GEREKLİDİR

Okul yöneticileri sadece eğitim öğretimden değil mali ve insan kaynakları yönetimi dahil olmak üzere çeşitli görevlerden sorumludur. Yöneticilik için doğru adayı seçmek önemlidir ve atama için bir çok kriter olmalıdır. Tüm Avrupa ülkelerinde, okul yöneticisi olmak isteyenlerden ne beklendiğine dair resmi koşullar belirlenmiştir.

Dört ülkede – Belçika (Flaman Topluluğu), Letonya, Hollanda ve Norveç – okul yöneticisi olmak için tek resmi koşul öğretmenlik niteliğine sahip olmaktır. Ancak uygulamada okul yöneticilerinin mesleki eğitim deneyimi de vardır. Norveç'te, idari deneyim ve yöneticilik eğitimini de içeren diğer tüm koşulları yerel yetkililer belirler.

Diğer yerlerde, mesleki öğretmenlik deneyimi atama için temel koşuldur. Ancak, gerekli deneyim farklı olabilir (bkz Şekil F2), çoğu ülkede bir ya da daha fazla ek koşul olabilir.

Yunanistan, Kıbrıs, Litvanya, Birleşik Krallık (Kuzey İrlanda) ve Türkiye'de, okul yöneticisi adayının mesleki öğretmenlik deneyimi dışında idari deneyimi de olmalıdır. Litvanya'da hem liderlik hem de idarecilik becerileri gereklidir.

Bir düzine ülke ya da bölgede, okul yöneticisi adayları öğretmen olarak çalışmış ve yöneticilik eğitimi almış olmalıdır. Slovenya'da, okul yöneticileri rehber ya da en az 5 yıl 'danışman' olarak görev yapmış olmalıdır.

Malta, Romanya, Birleşik Krallık (İngiltere ve Galler) ve İzlanda'da, okul yöneticisi adayları şu üç koşulu da karşılamalıdır: mesleki öğretmenlik deneyimi, idari deneyim ve yöneticilik eğitimi. İspanya'da Eğitim Yetkilileri başka koşullar da ekleyebilir, örn. eş-resmi dil konuşulan Özerk Topluluklarda, bu dilde asgari dil yetisini gösteren bir sertifika gereklidir.

İsveç'te, eğitim ve deneyim sahibi bir kişi okul yöneticisi olarak atanabilir. Öğretmenlik deneyimi gerekli değildir. Okul yöneticileri diğer (ya da önceki) öğretmenler arasından seçilmek zorunda değildir, ama prensipte başka bir mesleki deneyimi olabilir. Formel koşul (Mart 2010'dan sonra işe alınanlar için) İsveç Ulusal Eğitim Bürosunun (NAE) sorumlu olduğu üniversite seviyesinde bir eğitim kursunu tamamlamaktır.

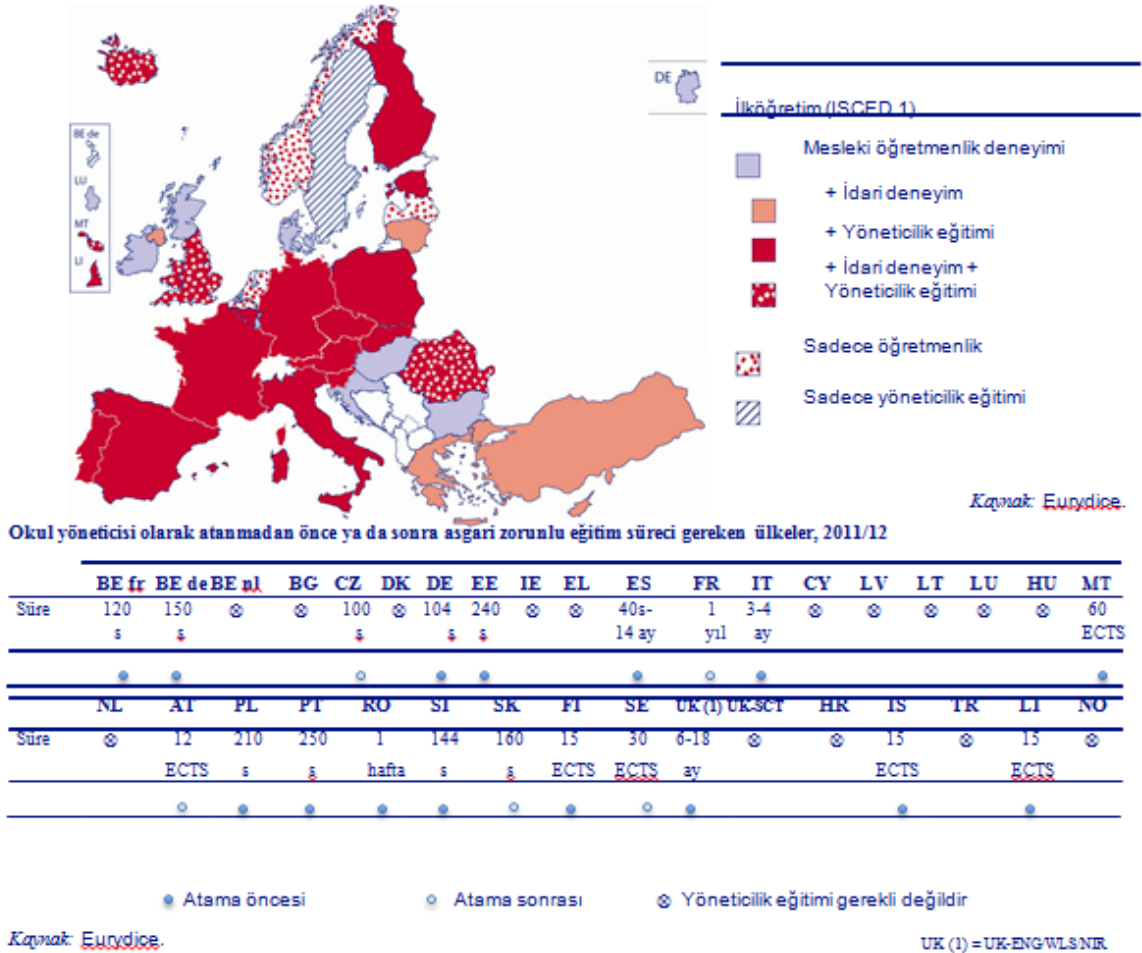
21 ülke ya da bölgede okul yöneticiliği için eğitim şarttır (bkz Şekil F1). Bu ülkelerin çoğunda, bu eğitim atamadan önce gerçekleşir. Çek Cumhuriyeti, Fransa, Avusturya, Slovakya ve İsveç'te, yeni okul yöneticileri atamadan belli bir süre sonra da bu eğitimi alabilirler (Yöneticilik eğitiminin zorunlu olmadığı ülkeler için bkz Şekil F3).

Yöneticilik eğitiminin süresi bir hafta da olabilir (Romanya) veya Malta'da olduğu gibi 60 ECTS yüksek lisans kredisine eş de olabilir. Ortak modüllerde idare, takım kurma, iletişim ve liderlik becerileri, okul gelişimi, okul yasaları ve örgütü yer alır. Bazı ülkeler teorik içeriğin yanı sıra uygulamalı bir bileşen de sunar. İspanya'da, eğitim programı teorik bir kurs ve staj içerir. Polonya'da, bu kurslar 210 eğitim saati sürer ve uygulamalı liderlik rolü arasında bağ kurar. Birleşik Krallık'ta (İngiltere, Galler ve Kuzey

yönetici adaylarının eğitim sırasında liderlikle iç içe olmaları teşvik edilir, bu da genişletilmiş vaka çalışmaları ve ilgili okul görevleri ile en az dokuz gün bir başka okulda görev yapmayı kapsar.

Üç ülkede, son düzenlemelerle değişiklikler olmaktadır: Romanya’da, 2011 Ulusal Eğitim yasası idari deneyim ve yöneticilik eğitimine ek koşullar getirmiştir. Macaristan’da, Eylül 2012 itibariyle, tüm yeni okul yöneticileri yöneticilik eğitimine katılmak zorundadır. İzlanda’da, benzer yasalar kademeli olarak uygulanmaktadır ve 2012’de tamamlanmış olacaktır. Bu uyum sürecinde, koşullarda birlik sağlanmamıştır.

**Şekil F1: Okul öncesinden liseye kadar (ISCED 0, 1, 2 ve 3), okul yöneticisi olmak için resmi olarak gerekli mesleki deneyim ve yöneticilik eğitimi, 2011/12**



#### **Açıklayıcı not**

**Mesleki deneyim** genelde okul yöneticisi olarak atanmak istediği eğitim seviyesinde öğretmen olarak belli bir yıl çalışmış olmaktır.

**İdari deneyim** okulda idari/yönetim deneyimine sahip olmaktır. Örneğin, okul yöneticisi yardımcısı olarak.

**Yöneticilik eğitimi** başlangıç eğitiminin ardından yer alan eğitim kursudur. Koşullara bağlı olarak eğitim okul yöneticisi olarak atanmadan önce ya da işe alma prosedürü sürecinde ya da atamadan sonraki ilk yıllarda verilebilir. Amacı okul yöneticilerini görevlerini yerine getirebilecek becerilerle donatmaktır. Okul yöneticilerinin sürekli mesleki gelişimi ile karıştırılmamalıdır.

## OKUL LİDERLERİ

## Ülkeye özgü notlar

**Belçika (BE de):** Topluluk tarafından idare edilen bir kuruluşta kalıcı okul yöneticisi pozisyonuna atanmak için yöneticisi sertifikası gereklidir.

**İrlanda:** Ulusal seviyede veri onaylanmamıştır.

**İspanya:** Başlangıç eğitim programının süresi ve organizasyonu (hem teorik hem uygulamaları dersler) Özerk Toplulukların Eğitim Yetkilileri tarafından belirlenir. Bu durumda, eğitim saati farklılıkları vardır, düzenlemenin olduğu Topluluklarda en çok 40 saat, en az 14 saattir.

**Lüksemburg:** ISCED 0 ve 1 seviyesinde okul yöneticisi yoktur.

**Malta:** Aday okul yöneticileri, yöneticilikten önce dört yıllık okul yöneticisi yardımcısı, bölüm başkanı, kaynaştırma eğitimi koordinatörü ya da okul rehberi hizmeti yapmış olmak durumundadır.

**Hollanda:** İlköğretimde, sadece okul yöneticisinin ders vermesi gerektiği durumda öğretmenlik niteliği şarttır.

Merkezi yönetim kurulu olan büyük ortaöğretim okullarında, öğretmenlik yapmayan kurul üyeleri için öğretmenlik niteliği şart değildir.

**Portekiz:** Belli yeterlilikleri olmayan adayların olduğu durumlarda, üst düzey yönetim pozisyonlarında deneyim göz önünde bulundurulabilir.

**Slovenya:** Okul yöneticisi atamasından sonraki bir yıl içinde okul yöneticiliği sınavına girebilir.

**Finlandiya:** Yöneticilik eğitimi zorunlu değildir, örn. idari deneyimle telafi edilebilir.

**Birleşik Krallık (ENG):** İngiltere’de, yöneticilik eğitimi Şubat 2012’ye kadar zorunluymuştu.

**Birleşik Krallık (SCT):** Öğretmenler, Yöneticilik Standartlarını sağladıklarını göstermek durumundadır. Bunu da yerel yetkililerle görüşme ve değerlendirme süreçleriyle ya da İskoç Yöneticilik Yeterlilikleri ve Yöneticilik için Esnek Yol gelişim yollarıyla yapabilirler.

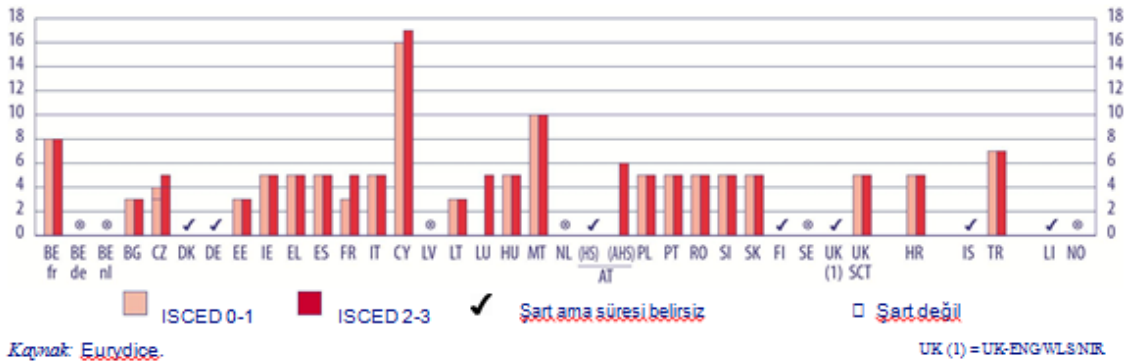
### OKUL YÖNETİCİLERİNİN ASGARI BEŞ YIL ÖĞRETMENLİK DENEYİMİNE SAHİP OLMASI GEREKİR

Okul yöneticisi olma koşulları arasında (bkz Şekil F1), asgari bir süre öğretmenlik deneyimi olması yaygındır. Bulgaristan, Estonya, Fransa (ISCED 0 ve 1 okul yöneticileri için) ve Litvanya’da 3 yıl ile Malta 10’da yıl ve Kıbrıs’ta 16 (okul öncesi, ilköğretim) ve (ortaöğretim) 17 yıl arasında değişir.

Çoğu ülkede, gerekli asgari süre üç ila beş yıldır. Danimarka, Almanya, Avusturya (okul öncesi, ilköğretim ve *Hauptschule*), Finlandiya, Birleşik Krallık (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda), İzlanda ve Lihtenştayn’da öğretmenlik deneyimi gereklidir ama süresi belirlenmemiştir.

Son olarak, Belçika’da (Almanca konuşan ve Flaman Toplulukları), Letonya, Hollanda, İsveç ve Norveç’te, öğretmenlik deneyimi okul yöneticisi olmak için gerekli değildir. Hollanda’da ilgili ‘*bazen van buiten*’ olmadan—öğretmenlik deneyimi değil de eğitim dışında başka bir sektörde idari deneyimi olanları - işe alıma odaklanan projeler vardır.

**Şekil F2: Okul öncesinden liseye kadar (ISCED 0, 1, 2 ve 3) okul yöneticisi olmak için gerekli öğretmenlik deneyimi asgari yılı, 2011/12**



**Ülkeye özgü notlar**

**Belçika (BE fr):** Şekil'de Fransız Topluluğu tarafından yönetilen kamu okulları gösterilmektedir. Hibe-destekli okullarda yedi yıl gereklidir.

**Belçika (BE de):** Öğretmenlik deneyimi gerekli değildir. Ancak, öğretmenlik niteliği ve deneyimi seçim kriterleri arasındadır.

**Çek Cumhuriyeti:** Mesleki öğretmenlik deneyimi sadece doğrudan ders verme deneyimi değil, benzer ya da aynı becerilerin gerekli olduğu yönetici pozisyonu ya da araştırma geliştirme faaliyetleri de olabilir.

**Estonya:** En az üç yıllık öğretmenlik deneyimi eğer kişi pedagojik yükseköğrenim görüyorsa gereklidir; başka alanda yükseköğrenim görenler içinse en az 5 yıllık öğretmenlik deneyimi gereklidir.

**İrlanda:** Veri ulusal seviyede onaylanmamıştır.

**Yunanistan:** Öğretmenlere okul yöneticisi olma hakkı için önkoşullar en az 8 yıllık hizmet ile bir seviyeye ulaşmış olmaları ve üç yılı ilgili seviyede olan beş yıllık öğretmenlik deneyimi olmalarıdır.

**İtalya:** Kalıcı sözleşmeli asgari beş yıllık öğretmenlik deneyimi, çoğu durumda, okul yöneticisi adaylarının da sabit sözleşmede öğretmenlik deneyimi öncesi bir kaç yıllık deneyimi olmalıdır.

**Kıbrıs:** ISCED 0-1: asgari 13 yıl, okul yöneticisi yardımcısı olmak için en az altı yılı okullarda öğretmenlik yaparak geçmiş olmalı, ve yönetici olmak için 3 yıl yönetici yardımcısı olmalıdır, toplamı 16 yıldır. ISCED 2-3: başöğretmen yardımcılığı için 12 yıl, ve müdür olmak için 3 yıl yardımcılık, ve 2 yıl sonrasında müdürlük, toplamı 17 yıldır.

**Litvanya:** Yüksek lisans derecesi ve öğretmen yeterlilikleri olanlar için okul yöneticiliği için asgari iki yıllık mesleki öğretmenlik deneyimi ve sadece öğretmenlik yeterliliği olanlar için en az üç yıl şarttır.

**Lüksemburg:** ISCED 0 ve 1'de okul yöneticisi yoktur.

**Avusturya:** HS=*Hauptschule*, AHS=*Allgemeinbildende höhere Schule*. *Hauptschule* için gösterilen bilgi ISCED 0 ve 1 için de geçerlidir.

**Slovenya:** Öğretmenlik deneyimi okulda danışmanlık görevi ile değiştirilebilir.

## ÜLKELERİN ÇOĞU YÖNETİCİLİK İÇİN BELLİ EĞİTİM PROGRAMLARI SUNAR, ANCAK SÜRESİ, İÇERİĞİ VE SAĞLAYICILARI DEĞİŞMEKTEDİR

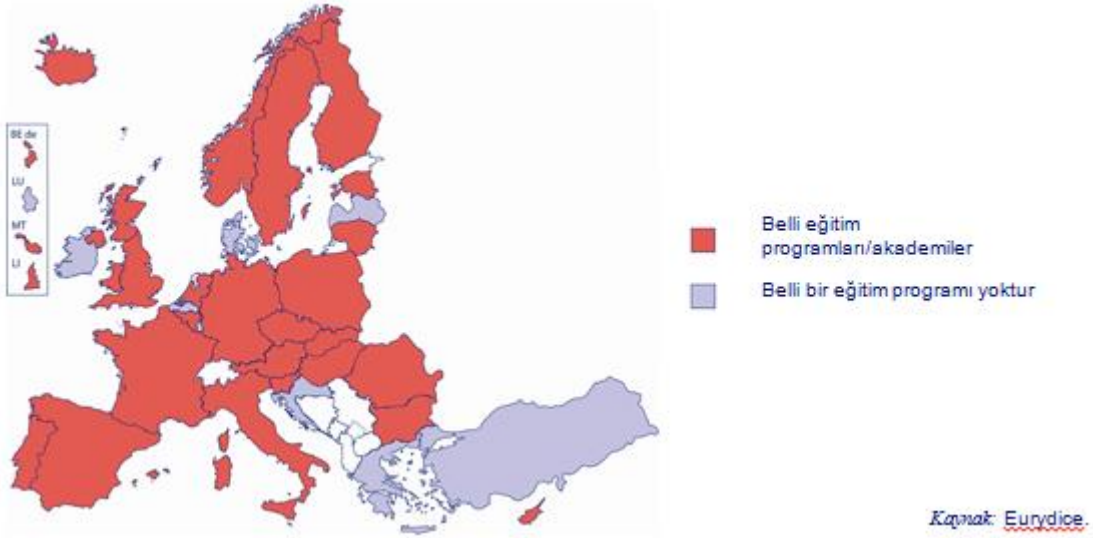
Yöneticilik için belli eğitim programlarının resmi bir gereklilik olmadığı bazı ülkelerde vardır. Bulgaristan, Kıbrıs, Litvanya, Macaristan, Hollanda, Birleşik Krallık (İskoçya) ve Norveç'teki geçerli durum budur. Bulgaristan'da, Ulusal Eğitim ve Yeterlilikler Enstitüsü tarafından sağlanan kurslar bütün yıl mevcuttur, genelde haftada 5 gündür ve belli konulara odaklanır. Hollanda'da çeşitli kurumlar yöneticilik kursları açar. Eğitim resmi olarak gerekli olmasa da eğer okul lideri pozisyonu yeterlilik standartları belli idari görevler de içerirse, adaylar bu şartları yerine getirdiğine dair bir sertifika göstermek durumundadır. Hollanda Temel Akademisi bağımsız, hükümete bağlı olmayan bir birimdir ve ilköğretimde okul liderlerinin tercihi hazırlık ya da devam eden mesleki gelişimine erişimini kolaylaştırır. Birleşik Krallık'ta (İskoçya), Yöneticilik Standartları danışman statüsündedir ve temel olarak okul yöneticilerinin liderlik gelişimi, değerlendirmesi ve sertifikalandırılmasında rehberlik eder. Atama yapılmadan önce alınan İskoç Yöneticilik Yeterlilikleri (SQH), standartlara ulaşmak için bir yoldur. Norveç'te, okul liderleri Ulusal Liderlik Programına katılmaya teşvik edilirler.

Ülkelerin çoğunda, çeşitli eğitim kurumları okul liderliği kursları açarlar. Genelde, eğitim bakanlıklarından bir çeşit akreditasyona ihtiyaç duyarlar. Çok az ülkede, belli akademiler bulunur. Avusturya'da, Liderlik Akademisi yurt çapında sürekli eğitimdeki sistem değişikliği için bir forumdur ve yönetici öğretmenlere ve diğer eğitim liderlerine yenilikçi bir eğitim sunar. Liderlik Akademisi kursları motivasyon konuşmaları, koçluk yapan gruplarla işbirliği, yenilik ve proje gelişimiyle ilgili görüş bildirme, görüş alış veriş için öğrenme ortaklıkları ve beyin fırtınası ile bölgesel ağ için seminerler yapılan genel toplantılar içerir. Slovenya'da, Eğitimde Liderlik Ulusal Okulu (*Šola za ravnateljce*) 1995 yılında hükümet tarafından kurulmuştur ve yönetici öğretmenler ve adayların mesleki gelişimi ile eğitiminden sorumludur.

## OKUL LİDERLERİ

Finlandiya’da, bir üniversite bünyesinde çalışan Eğitim Liderliği Enstitüsü, okul yöneticileri ve yerel eğitim birimlerinin yöneticileri için hem hizmet öncesi hem de hizmet içi eğitim verir. Birleşik Krallık’ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda), Yöneticilik Ulusal Mesleki Yeterlilikleri (NPQH) yönetici öğretmen olmaya istekli öğretmenleri hedeflemektedir.

**Şekil F3: Okul öncesinden liseye (ISCED 0, 1, 2 ve 3) okul liderliği için belli akademi ve/ya eğitim programları, 2011/12**



**Ülkeye özgü not**

**İrlanda:** Veri ulusal seviyede onaylanmamıştır.

**OKUL YÖNETİCİSİ SEÇİMİNDE AÇIK İŞE ALMA GEÇERLİDİR**

Avrupa ülkelerinin üçte ikisinde, okul yöneticileri okulun iş ilanlarını kamuya duyurduğu ve adayları seçtiği açık işe alım yöntemiyle seçilmektedir. Açık işe alımın ne derece düzenlendiği büyük ölçüde değişmektedir. Bazı ülkelerde, belli düzenlemeler yoktur, ancak genel istihdam yasaları geçerlidir. Diğer ülkeler detaylı prosedürler oluşturmuştur. Örneğin, İrlanda’da okul yetkilisi üzerinde anlaşmaya varılan prosedürleri takip ederek okul yöneticisini işe alır ve atamasını yapar: boş pozisyonlar okulda ve yönetim kurullarınca belirlenen bir web sitesinde (ilköğretim için) ya da en az bir ulusal gazetede ilan edilir. Aynı şekilde Birleşik Krallık’ta (İngiltere ve Galler), okul idari kurulundaki yerel yetkililerce yönetilen okullar yerel yetkilileri boş pozisyonlardan haberdar etmeli, iş ilanını İngiltere ve Galler çapında yayınlamalı, seçim kurulu atayıp seçilen adaylarla görüşerek, gerekli olduğunda görüşülen adaylardan birinin atanmasını tavsiye edip atamasını yapmalıdır. Birleşik Krallık’taki (Kuzey İrlanda), denetlenen okullarda, okul yöneticisi ve yardımcılığı için Okul Yönetici Kurulunca tavsiye edilen adaylar, tavsiye edilen adayı atayabilecek Eğitim ve Kütüphane Kurulu ile görüşme yapabilir.

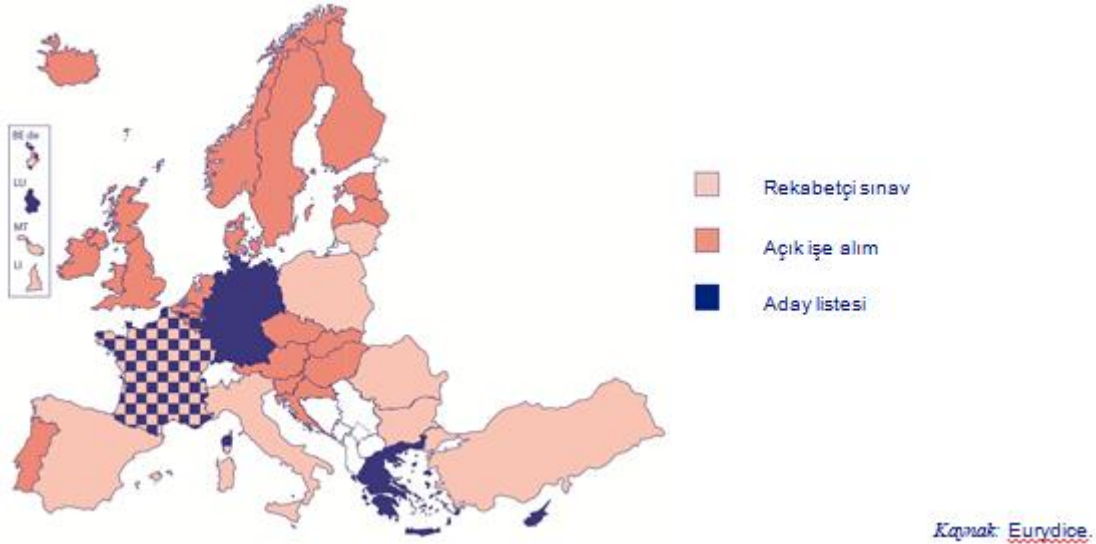
On bir ülkede, okul yöneticileri rekabetçi bir sınavla seçilir, bu sınavlar kamuya açıktır ve merkezi olarak düzenlenir. Çeşitli şekillerde olabilir. Örneğin Litvanya’da, en az iki aşama vardır. İlkinde, adayın liderlik ve yöneticilik yeterlilikleri ile diğer temel yeterlilikleri bağımsız bir yetkili tarafından değerlendirilir. Sonra ise, aday bu değerlendirmeyi geçerse okul sahibi (belediye ya da devlet yetkilisi) tarafından düzenlenen sınavda yer alabilir. İspanya’da, rekabetçi prosedürde bazı aşamalar vardır.

İlk olarak, eğitim yetkilisi yıllık olarak kariyerli memur öğretmenler için 'yeterlilik-bazlı seçim' çağrısını yayınlamaktadır. Adaylar okul yöneticisi olmak istedikleri okula başvuru formlarını yollar. Ardından, bir 'seçim komisyonu' (*comisiÛn de selecciÛn*) başvuruları iş koşulları, adayın akademik ve mesleki yeterlilikleri ve 'yönetim projelerini' (*proyecto de direcciÛn*) göz önüne alarak değerlendirir. Son olarak da, aday başlangıç eğitim programını geçtikten sonra, dört yıllık yenilebilir bir süre için Eğitim Yetkilisi tarafından atanır.

Çok az ülkede, bazı işe alım yöntemleri uygulanır. Belçika Fransız Topluluğunda, Fransız Topluluğu'nun yönettiği okullarda okul yöneticileri aday listelerinden seçilir, ancak hibe destekli özel sektörde açık işe alım uygulanır. Fransa'da, işe alma yöntemleri okul yöneticisinin mesleki kategorisine bağlıdır.

Sadece dört ülkede: Almanya, Yunanistan, Kıbrıs ve Lüksemburg, aday listeleri tek işe alım kanalıdır. Yunanistan'da, okul yöneticilerinin seçimi ve atanması için her dört yılda bir değerlendirme tablosu oluşturulabilir. Kariyerleri boyunca adayların topladıkları puanlara (örn. yeterliliklere ilişkin, hizmet yılı, sürekli mesleki gelişim, yayınlar vb.) göre okul yöneticisi olmasını belirleyecek bir prosedür olan görüşmeye çağrılabilir. Lüksemburg'da, bakanlık başvurular için çağrı yapar ve bakan hükümet konseyine son kararı vermeleri için bir adayı önerir.

**Şekil F4: Okul öncesinden liseye (ISCED 0, 1, 2 ve 3) okul yöneticisi işe alım yöntemleri, 2011/12**



#### **Açıklayıcı not**

**Rekabetçi sınav** okul yöneticiliğine aday seçimi için kamuya açık, merkezi olarak düzenlenen sınavlardır.

**Açık işe alım** boş pozisyonların ilan edilmesi, başvuruları alıp adayları seçmenin merkezi olmadığı işe alım yöntemidir.

İşe alım bazen yerel yetkililerle işbirliğinde, genelde okulun sorumluluğundadır.

**Aday listelerinin kullanımı** okul yöneticiliği için başvuran adayların isim ve yeterliliklerinin üst düzey yetkilisine ya da orta düzeyde yetkiliye iletilmesi ile başvurular alınan bir sistemdir.

#### **Ülkeye özgü notlar**

**Belçika (BE de):** Almanca konuşan Topluluğunda eğitim kurumları için açık işe alımda, aday listeleri sadece bir adayın ismi listedeyse kullanılır, eğer birden fazla aday listelenmişse rekabetçi sınav yapılır. ISCED 0 seviyesinde okul yöneticisi yoktur.

**İrlanda:** Veri ulusal seviyede onaylanmamıştır.

**Fransa ve Lüksemburg:** ISCED 0 ve 1'de, okul yöneticilerinin yasal statüsü yoktur. Bu fonksiyon öğretmenlerin biri tarafından doldurulur, gerekli şekilde ders verme saati de azaltılır.

**İtalya:** ISCED 0 seviyesindeki okullar diğer ISCED 1 ya da 2 kurumlarının bir parçasıdır ve bir okul yöneticisi ortakır.

**Avusturya:** ISCED 0 için, tüm üç işe alma yönetimi de kullanılır.

## OKUL LİDERLİĞİ BELLİ ORANDA PAYLAŞILIR ANCAK YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLAR NADİRDİR

Ülkelerin çoğunda, okul liderliği geleneksel olarak formel liderlik ekipleri tarafından paylaşılır. Çoğu durumda, bir ya da bir kaç okul yöneticisi yardımcısı ve bazen de idari asistan ya da muhasebecinin okul yöneticisini desteklemesi anlamına gelir. Okul yöneticisi yardımcısının atanması genelde okulun büyüklüğüne ve organizasyonun karmaşıklığına bağlıdır.

Bazı ülkelerde (İspanya, İtalya, Malta, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovenya ve Lihtenştayn) öğretmen olan ve olmayan personel, veliler, okul kurulları aracılığıyla yerel topluluklar, öğrenci konseyleri ve yönetimdeki öğretmen birlikleri de katılırlar<sup>8</sup>. Okul yöneticisi paydaşlarla işbirliği yaparak kolektif bir liderlik yapmaktadır. Örneğin Portekiz'de, genel konsey öğretmen olan ve olmayan temsilciler, veliler, öğrencileri yerel yetkililer ve topluluklardan oluşmaktadır. Bu konsey okulun işlemleri için temel kuralları onaylayan, stratejik kararlar ve planlama yapan, kararların uygulanmasını denetleyen stratejik bir liderlik birimidir; ayrıca, okul yöneticisini seçmek ve işten çıkarmaktan da sorumludur.

Liderlik ekiplerinin sorumlulukları, okul yöneticisinin yokluğunda değişiklik yapmak ve idari ya da mali yönetimden belli öğretmenlik alanlarını ve bazı görevlerin idaresini koordine etmeye kadar geniş bir yelpazededir. Örneğin Malta'da, okul yönetim takımlarının üyeleri belli sorumluluklar alırlar, örn. okul ulaşımı, sınavlar, mali konular. Slovenya ve Hırvatistan'da, öğretmenler mesleki bir birim olarak örgütlenmişlerdir ve mesleki konular, program yenilikleri ve disiplinler konularında özerk kararlar alırlar ve ayrıca okul yöneticisinin atanmasında görüş bildirirler.

Bir düzineden fazla ülke, belli ve zamanı kısıtlı liderlik görevleri için enformel gruplar oluşturmuştur. Bu ülkelerin çoğunda, liderlik yükümlülüklerinin enformel dağılımı, formel liderlik takımının işlevlerini tamamlayıcı yeterliliktedir. Sadece Almanya, Kıbrıs (in ISCED 0 ve 1), İzlanda ve Türkiye'de, enformel liderlik grupları ormel liderlik takımlarına eşlik etmemektedir. İtalya'da, öğretmen olan ve olmayan personel için ulusal sözleşme okulların belli liderlik rolleri için bir okul yılı boyunca personel atamasına olanak sağlar. Kıbrıs'ta, çoğu öğretmen Liderlik ve Yönetim alanında yüksek lisans derecesine sahiptir. Ancak, liderlik takımlarına katılım için dışardan bir teşvik yoktur ve bu durum okul yöneticilerinin rollerini paylaşma isteklerine bağlıdır.

Belçika'nın Almanca konuşan Topluluğu ve Avusturya'da, paylaşılmış okul liderliğinin yeni çeşitleri pilot projelerle test edilmektedir. Belçika'nın Almanca konuşan Topluluğu'nda, bu pilot projeler şu an için büyük ortaöğretim okullarında ama ilerde ilköğretim okullarında da olacak orta düzey yönetim yapılarının ortaya çıkmasıyla sonuçlanmaktadır. Projelerin hedefleri arasında başlangıç ve sürekli liderlik eğitimlerinin güçlendirilmesi yer almaktadır. Avusturya'da formel ve informel liderlik takımları arasındaki görev dağılımı projelerle test edilmektedir ve öğretmenler için yeni hizmet kanununda tartışılacaktır.

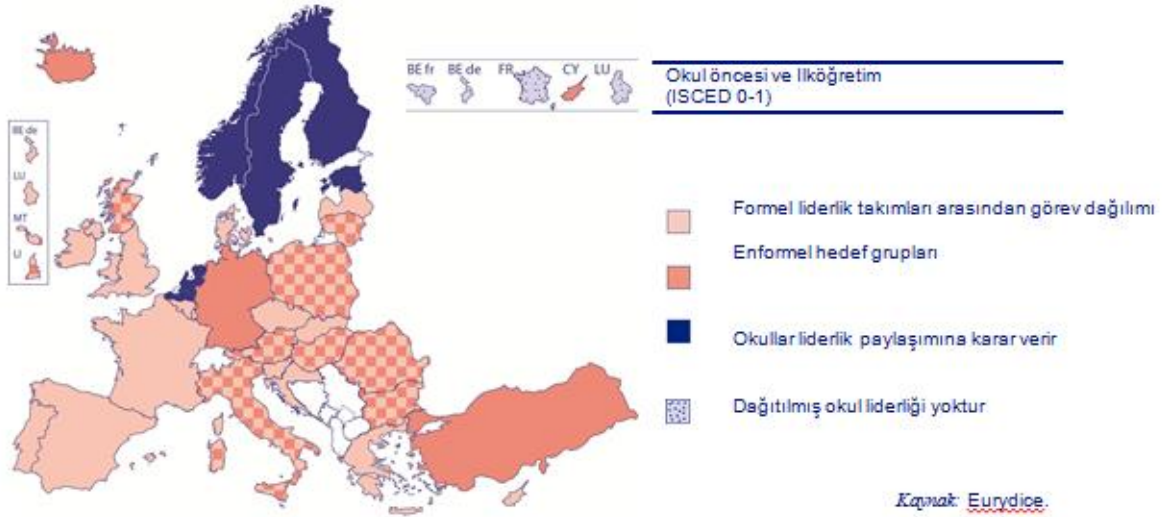
<sup>8</sup> See EACEA/Eurydice, 2012a. *Citizenship Education in Europe*.

## OKUL LİDERLERİ

Yerel okul özerkliğinin söz konusu olduğu durumlarda, okul yöneticisi liderlik yükümlülüklerini paylaşmada anahtar bir role sahiptir. Örneğin Finlandiya’da, okul yöneticisi okulda bir liderlik ekibi ve öğretmen ekipleri oluşturabilir ve bunları mevcut temalara ve okulun diğer ihtiyaçlarına göre esnek bir şekilde ayırabilir. Okul yöneticisi okulu liderlik grubuyla idare eder ve okul gelişimini planlar. Genelde liderlik takımı üyeleri, asıl uygulamaların kararlarının alındığı öğretmen ekibi liderleridir. Litvanya’da, okul liderliği yükümlülüklerinin paylaşılması için hiç bir üst düzey teşvik yoktur ve okul yöneticileri yeni liderleri yetiştirir ve liderlik fonksiyonlarını paylaşmaya teşvik eder.

Çok az ülke, okul yöneticileri ve yardımcılara ödeme yapmaktansa, okul liderliğine katılım teşvikler sunduklarını rapor etmişlerdir. Birleşik Krallık’ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda), öğretmenlere yapılan ödeme sisteminin tamamı liderlik fonksiyonlarının belli oranda paylaşılmasını desteklemektedir. ‘Liderlik grubu ödeme skalası’ yönetici yardımcılarını ve asistanları ile öğretmenlerini kapsar. Ayrıca ‘öğretme ve öğrenme yükümlülüğü’ (TLR) ödemeleri vardır (İngiltere ve Galler); bunlar da örneğin bir ders ya da müfredat alanı yönetmek ve geliştirmek ya da müfredatlar arası öğrenci gelişimini yürütmek gibi sürekli ek yükümlülük alan öğretmenlere yapılır. TLR alabilmek için bir dizi koşul vardır. Bulgaristan’da, belli ekiplerde yer alan öğretmenler ek puan alırlar ve bunlar da ödemeleri artırır. Benzer bir şekilde Polonya’da, enformel liderlik ekibi liderleri, okul yöneticisinin inisiyatifinde olan yetenek bazlı ödenekler alırlar.

**Şekil F5: Okul öncesinden liseye (ISCED 0, 1, 2 ve 3) üst düzey eğitim yetkililerince desteklenen dağıtılmış okul liderliği biçimleri, 2011/12**



**Açıklayıcı not**

Dağıtılmış/paylaşılmış okul liderliği liderliğe takım yaklaşımıdır; yetki bir kişide değildir ancak farklı kişilerle ve okul dışında paylaşılabilir. Okul liderliği, okul yöneticisi, yardımcısı ve asistanı, liderlik takımları, okul yönetim kurulları ve okul seviyesinde liderlik görevleri olan personel gibi çeşitli rolleri ve fonksiyonları olan kişileri kapsayabilir.

**Ülkeye özgü notlar**

**İrlanda:** Veri ulusal seviyede onaylanmamıştır.

**Avusturya:** ISCED 0 seviyesinde sadece enformel amaçlı grupları vardır.



## ÇOĞU ÜLKEDE OKUL YÖNETİCİLERİ SMG'YE ZAMAN AYIRIRLAR

TIMSS 2011 araştırmasında, okul yöneticilerine belli faaliyetlere ortalama ne kadar zaman ayırdıkları sorulmuştur.

Tüm Avrupa ülkeleri için verilere göre okul yöneticilerinin okulun eğitim hedeflerine ulaşıldığından emin olmak için öğrencilerin öğrenmelerinde ilerlemeyi gözlemek için 'biraz' zaman harcadığını söylediği 4. Sınıf öğrencilerinin oranı yaklaşık, %46.8'dir.

Çoğu ülkede, 'hiç zaman ayrılmaz' cevabının oranı çok düşüktür. Sadece Almanya, Avusturya ve Finlandiya'da, okul yöneticilerinin öğrencilerin öğrenmelerinde ilerlemeyi gözlemek için 'hiç zaman' harcamadığını söylediği 4. Sınıf öğrencilerinin oranı %10'un üstündedir.

Okul yöneticilerinin öğrencilerin öğrenmelerinde ilerlemeyi gözlemek için 'çok fazla' zaman harcadığını söylediği 4. Sınıf öğrencilerinin oranı Çek Cumhuriyeti, Litvanya, Macaristan, Polonya, Slovenya, Birleşik Krallık'ta yüksektir (%60'dan fazla) ve Romanya'da oldukça yüksektir (%84.3).

İncelenen diğer bir faaliyet ise 'eğitim projeleri ya da gelişimleri başlatmak'tır. Araştırmaya katılan tüm Avrupa ülkeleri okul yöneticilerinin bu faaliyete 'biraz zaman' harcadığını söylediği 4. Sınıf öğrencilerinin oranı yaklaşık %54.8'dir. Hollanda okul yöneticilerinin bu faaliyete 'biraz' ya da 'çok fazla' zaman ayırdıklarını söylediklerinden ön plana çıkmaktadır. Bu durum Çek Cumhuriyeti, İspanya, Slovenya ve Birleşik Krallık'taki (İngiltere) okul yöneticileri için de benzerdir.

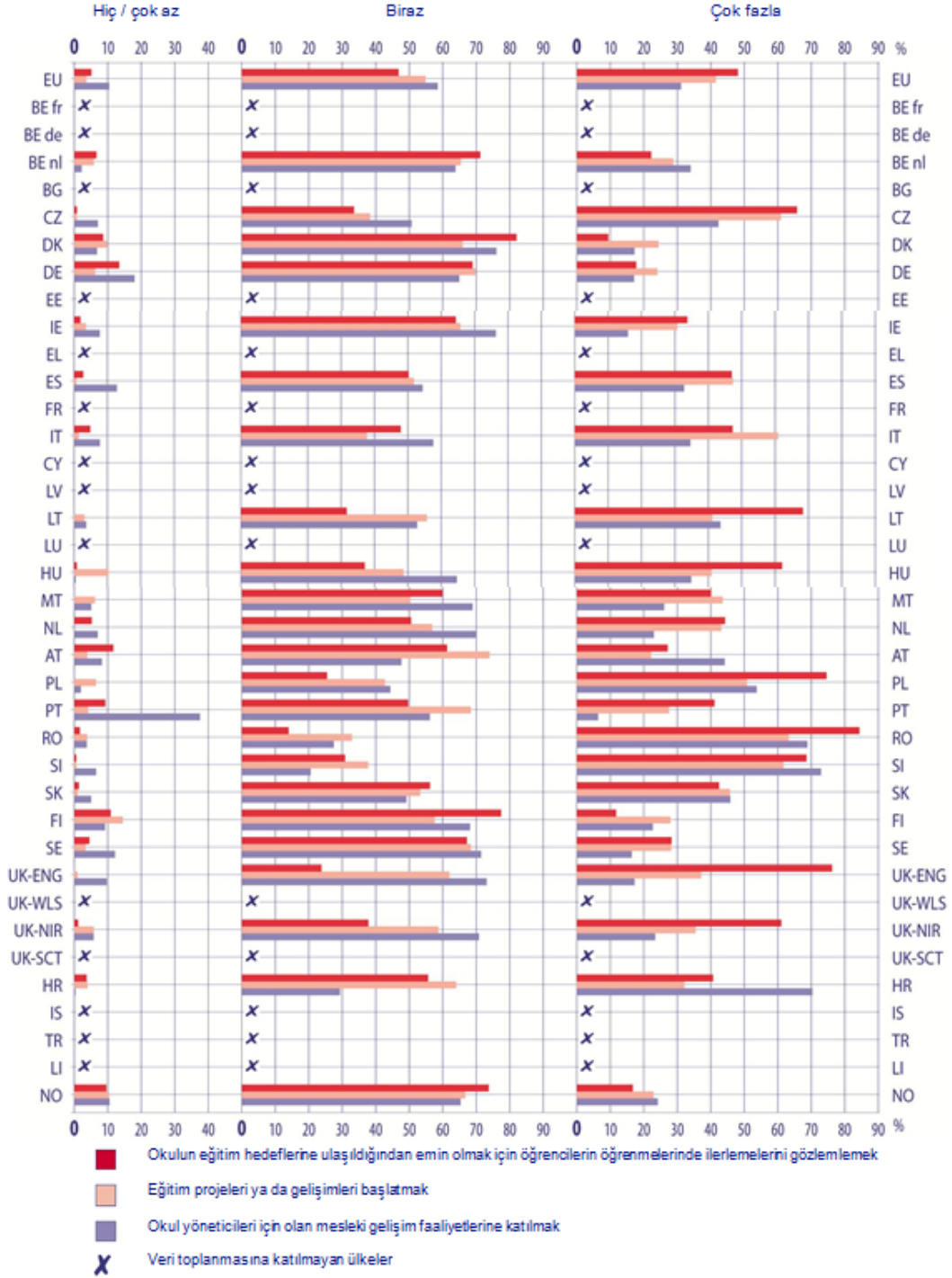
'Okul yöneticileri için yapılan mesleki gelişim faaliyetleri'ne katılım için okul yöneticilerinin bu faaliyete 'biraz' zaman harcadığını söylediği 4. Sınıf öğrencilerinin oranı, Avrupa ülkelerinde ortalama, %58.4'tür. Romanya, Slovenya ve Hırvatistan'da okul yöneticilerinin bu faaliyete 'çok fazla' zaman harcadığını söylediği 4. Sınıf öğrencilerinin oranı yaklaşık %70'dir. Bu ülkelerde, okul yöneticileri için SMG ya mesleki bir görevdir ya da terfi için geçerlidir (bkz Şekil F10).

Diğer taraftan, Almanya, İspanya, İsveç ve Norveç'te okul yöneticilerinin bu faaliyete hiç katılmadığını söylediği 4.Sınıf öğrencilerinin oranı %10'dan fazladır. Oranlar Portekiz'de oldukça yüksektir (%37.5) (İspanya ve Portekiz'de, SMG'nin okul yöneticileri için mesleki bir görev ve terfi için gerekli olmasına rağmen (bkz Şekil F10)).

Sekizinci sınıf verileriyle karşılaştırma yapmak zordur, çünkü bu seviyede araştırmaya çok fazla Avrupa ülkesi katılmamıştır. Karşılaştırmanın yapılabildiği durumlarda, fark çok fazla değildir. Ancak, Finlandiya'da, okul yöneticileri, 4. Sınıftakilere kıyasla 8. Sınıfta öğrencinin öğrenmesinde ilerlemeyle daha fazla ilgili görülmektedir. Tüm katılımcı ülkelerde okul yöneticilerinin eğitim projeleri başlatması oranı 4. Sınıftakine çok yakındır.

En büyük farklılıklar Litvanya, Finlandiya, İsveç ve Birleşik Krallık'ta 4. sınıfta öğrencilerin okul yöneticilerinin mesleki gelişimde hiç zaman harcamadıklarını söyledikleri faaliyetlerdir. Oranlar Norveç'te oldukça yüksektir (%45).

**Şekil F6: Okul yöneticilerinin bir dizi faaliyette 'hiç/çok az', 'biraz' ya da 'çok fazla' zaman harcadıklarını ifade ettikleri 4. (ve 8.) sınıf öğrencilerinin oranı, 2011**



Kaynak: IEA, TIMSS 2011 uluslararası veri tabanı.

## OKUL LİDERLERİ

	Sıra	EU	BE	CZ	DK	DE	IE	ES	IT	LT	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	SE	FI	UKe	UKa	HR	NO
1=yok / çok az	4	5.1	6.6	0.8	8.6	13.4	1.9	2.8	4.8		0.8		5.2	11.6		9.3	1.7	0.6	1.4	10.9	4.5		1.2	3.7	9.6
	8	2.0	x	x	x	x	x	x	4.6		0.6	x	x	x	x	x	0.8	1.0	x	5.7	2.5		x	x	3.5
	4	3.7	5.8	0.8	9.7	6.2	3.6	0.7	1.4	3.1	10.3	6.1		3.9	6.5	4.1	3.8	0.6	1.0	14.5	3.4	1.0	5.8	3.9	0.4
	8	3.1	x	x	x	x	x	x	2.5	4.0	9.1	x	x	x	x	x	1.4	1.0	x	6.2	7.0	2.5	x	x	13.0
	4	10.4	2.2	7.0	6.8	18.0	7.7	12.8	7.8	3.6	0.5	5.0	7.0	8.2	2.0	37.5	3.7	6.5	5.0	9.2	12.1	9.7	5.8	0.3	10.4
	8	8.6	x	x	x	x	x	x	5.9	7.2	0.7	x	x	x	x	x	2.9	0.7	x	12.6	16.0	13.6	x	x	45.7
2 = biraz	4	68.1	71.1	22.5	32.0	68.9	64.4	50.1	47.9	21.7	37.1	59.9	50.9	61.2	25.6	49.6	14.0	20.1	26.1	77.4	67.1	23.1	27.8	55.6	72.7
	8	32.5	x	x	x	x	x	x	38.9	39.4	36.3	x	x	x	x	x	15.4	16.9	x	66.6	62.6	24.8	x	x	74.2
	4	54.8	65.4	38.3	65.9	69.7	65.7	51.9	37.7	55.7	48.7	50.3	56.8	74.0	42.7	68.4	32.9	37.7	33.2	57.1	68.4	61.9	38.7	64.0	66.7
	8	50.1	x	x	x	x	x	x	36.7	49.3	52.1	x	x	x	x	x	33.5	50.9	x	72.8	71.0	64.0	x	x	71.8
	4	58.5	63.8	50.7	76.0	64.9	76.4	54.4	57.6	52.3	64.6	68.9	70.4	47.6	44.3	56.1	27.5	20.6	49.1	68.1	71.4	73.1	70.9	29.3	65.3
	8	62.5	x	x	x	x	x	x	64.7	50.6	55.7	x	x	x	x	x	25.7	27.5	x	71.1	59.6	77.0	x	x	37.9
3 = Çok	4	48.1	22.2	65.7	9.4	17.7	33.7	47.0	47.3	68.3	62.1	40.1	44.3	27.1	74.6	41.1	84.4	68.6	42.9	11.7	28.3	76.2	61.0	40.7	16.7
	8	65.5	x	x	x	x	x	x	56.5	60.6	63.1	x	x	x	x	x	83.8	62.1	x	27.6	34.9	75.2	x	x	22.2
	4	41.5	28.8	60.9	24.4	24.0	30.7	47.4	60.9	41.2	41.0	43.5	43.2	22.2	50.8	27.5	63.3	61.7	45.1	27.9	28.2	37.1	35.9	32.1	22.9
	8	46.8	x	x	x	x	x	x	60.8	46.6	38.7	x	x	x	x	x	65.1	48.1	x	21.0	22.1	33.4	x	x	15.3
	4	51.1	34.0	42.3	17.2	17.1	15.9	32.9	34.6	43.6	34.9	26.1	23.4	44.1	53.7	6.4	68.8	72.9	45.0	22.1	16.4	17.2	23.4	70.4	24.2
	8	28.9	x	x	x	x	x	x	29.4	42.2	43.0	x	x	x	x	x	71.4	71.9	x	16.3	24.4	9.4	x	x	16.3

■ Okulun eğitim hedeflerine ulaştığından emin olmak için öğrencilerin öğrenmelerinde ilerlemelerini gözlemlemek

■ Eğitim projeleri ya da gelişimleri başlatmak

■ Okul yöneticileri için olan mesleki gelişim faaliyetlerine katılmak

x Veri toplanmasına katılmayan ülkeler

### Ülkeye özgü not

EU: Avrupa ortalaması çalışmaya katılan ülkelerden alınan verilere dayalıdır.

## OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÜÇTE BİRİ GELMEYEN ÖĞRETMENLERİN DERSİNE GİRER

PISA 2009'da, okul yöneticileri en son okul yılındaki çeşitli yönetim faaliyetlerinin sıklığı sorulmuştur. Şekil'de 15 yaşındakilerin okullarındaki okul yöneticilerinin dört çeşit yönetim faaliyetine 'sıklıkla' ya da 'oldukça sık' şeklinde verdiklerine dair cevapların oranını gösterir.

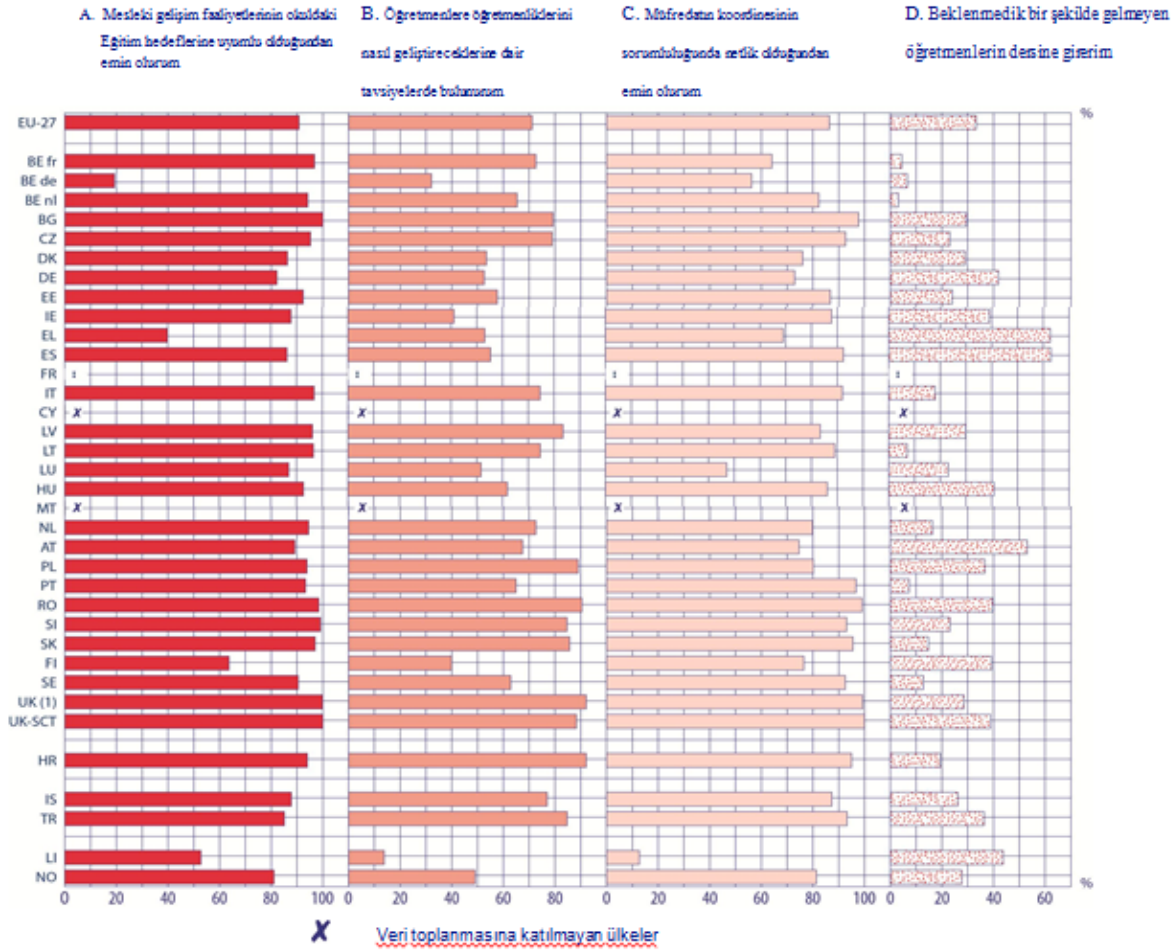
PISA 2009 verilerine göre, ortalama AB-27 ülkelerinde, 15 yaşındakilerin yaklaşık %91'inin okullarındaki okul yöneticileri, öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerinin okulun eğitim hedeflerine uyumlu olduğundan emin olduklarını söylemiştir. Aslında, çoğu ülkedeki okulların personeli için SMG gelişim planı vardır (bkz Şekil C2). Belçika'da (Almanca konuşan Topluluğu), rakamlar ancak %20'ye ulaşmıştır. Yunanistan'da, 15 yaşındakilerin yaklaşık %40'nun okullarındaki okul yöneticileri, öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerinin okulun eğitim hedeflerine uyumlu olduğundan emin olduklarını söylemiştir. Rakamlar Lihtenştayn (%53) ve Finlandiya'da (%64) daha düşüktür. BU ülkelerde, okullar öğretmenleri için Mesleki gelişim planı hazırlamak zorunda değildir (bkz Şekil s C2 ve C3).

Ortalama AB-27 ülkelerinde, 15 yaşındakilerin yaklaşık % 71'inin okullarındaki okul yöneticileri, öğretmenlere sıklıkla öğretmenliklerini nasıl geliştirebileceklerine dair tavsiyelerde bulunmaktadır. Bu durum özellikle Polonya, Romanya, Birleşik Krallık ve Hırvatistan'da görülmektedir. Diğer taraftan, Lihtenştayn'da öğrencilerin %85'inden fazlasının okul yöneticileri öğretmenlere nadiren tavsiyelerde bulduklarını ifade etmiştir.

## OKUL LİDERLERİ

AB-27 ülkelerinde, 15 yaşındakilerin yaklaşık %86'sının okullarındaki okul yöneticileri müfredatın koordinesinin sorumluluğunda netlik olduğundan emin olduklarını ifade etmiştir. Lihtenştayn (%13) veya Lüksemburg'daki (47 %) okul yöneticileri bu konudan nadiren sorumludur.

**Şekil F7: Okullarındaki yöneticilerinin son okul yılında bazı yönetim faaliyetlerinin sıklığını ifade ettikleri 15 yaşındaki öğrenci oranı, 2009**



	EU-27	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU
<b>A</b>	90.8	96.8	19.3	94.2	100.0	95.2	86.3	82.2	92.4	87.9	39.9	86.3	:	96.9	x	96.2	96.6	87.0
<b>B</b>	71.2	72.6	32.1	65.4	79.3	79.0	53.5	52.6	57.6	41.1	53.1	55.3	:	74.6	x	83.5	74.7	51.7
<b>C</b>	86.4	64.1	56.3	82.3	97.7	92.7	76.1	72.9	86.7	87.8	69.1	92.4	:	92.0	x	83.4	89.0	47.1
<b>D</b>	33.3	4.5	6.6	3.1	29.5	23.1	29.0	42.0	24.1	39.0	62.8	63.0	:	18.0	x	29.9	7.1	23.1
	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK (1)	UK-SCT	HR	IS	TR	LI	NO
<b>A</b>	92.7	x	94.5	89.2	93.9	93.4	98.5	99.2	97.1	63.7	90.5	99.9	100	94.0	87.8	85.1	52.8	81.1
<b>B</b>	61.9	x	72.6	67.5	89.0	64.9	90.4	84.6	85.7	40.0	62.9	92.1	88.3	92.1	77.0	84.7	13.8	49.1
<b>C</b>	86.1	x	79.9	74.6	80.2	96.7	99.1	93.1	95.5	76.5	92.5	99.2	100	95.0	87.3	93.3	12.7	81.4
<b>D</b>	40.8	x	16.3	53.1	36.7	7.3	39.9	23.1	14.8	39.2	12.8	28.5	38.9	19.4	26.1	36.4	43.7	27.7

Kaynak: OECD, PISA 2009.

UK (1)=UK-ENG/WLS/NIR

#### Ülkeye özgü notlar

**AB:** Avrupa ortalaması çalışmaya katılan ülkelere dayalıdır.

**Fransa:** Veri mevcut değildir çünkü okul anketi uygulanmamıştır (OECD 2012).

Ortalamada, AB-27 ülkelerinde, 15 yaşındaki öğrencilerin yaklaşık %33'ünün okul yöneticileri beklenmedik bir şekilde derse gelmeyen öğretmenlerin dersine girdiklerini ifade etmişlerdir. Bu durum Belçika, Litvanya ve Portekiz'de nadirdir. Ancak, Yunanistan, İspanya ve Avusturya'da 15 yaşındaki öğrencilerin yarısından fazlasının okuduğu okullarda okul yöneticileri gelmeyen öğretmenlerin dersine girmektedir.

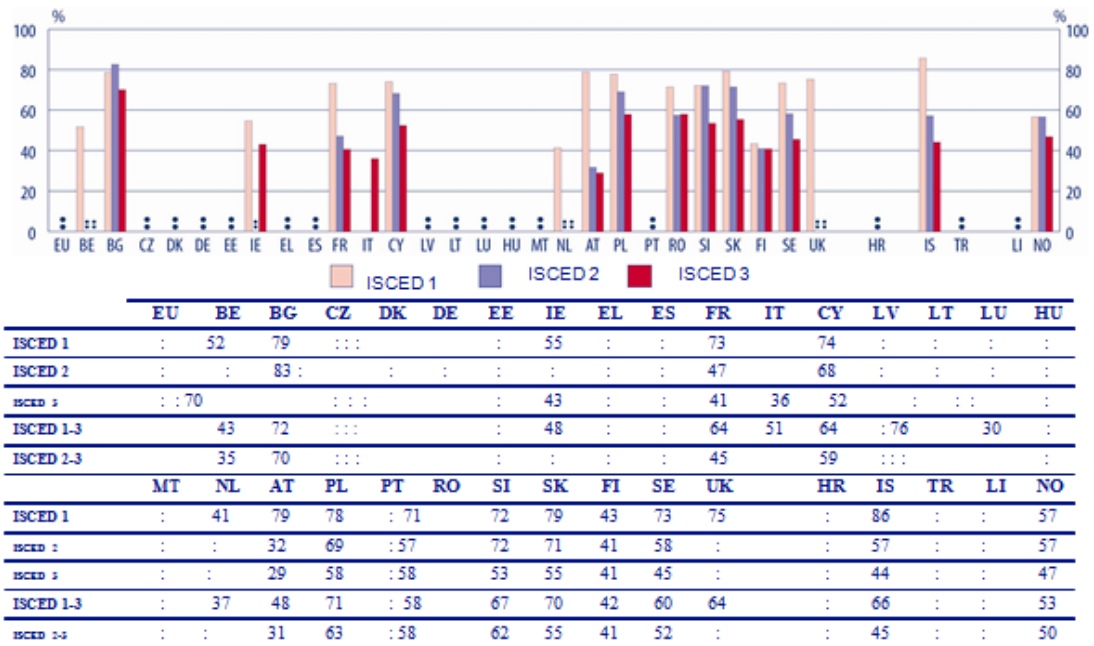
Genelde çalışmaya katılan Avrupa ülkelerindeki okul yöneticileri müfredat koordinasyonunda görev dağılımında, öğretmenlere tavsiye vermede ve öğretmenlerin SMG faaliyetlerinin eğitim hedefleriyle uyuşmasından emin olmada yüksek oranlarda yer almaktadır, ancak gelmeyen öğretmenlerin dersine grime oranı daha düşüktür.

### ORTAÖĞRETİMDE OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÇOĞUNLUĞU ERKEKTİR

Kadınların okul idari pozisyonlarında olmaları eğitimin seviyesine göre değişmektedir. Eldeki verilere göre kadınlar okul yöneticisi olarak ilköğretimde oldukça fazladır. Aslında Bulgaristan, Avusturya, Polonya, Slovakya, Birleşik Krallık ve İzlanda'da, ilköğretimde okul yöneticilerinin % 75'i ve fazlası kadındır.

Ancak bu oran ortaöğretimde ani bir düşüşe geçer; Fransa, Avusturya, İsveç ve İzlanda'da aradaki fark büyüktür. Örneğin Avusturya'da, ortaokulda okul yöneticilerinin %32'sinden azı ve lisedekilerin %30'undan azı kadındır. Verilerin olduğu ülkelerin çoğunda lise için oran yüzde 50'nin altındadır. Bu durum aynı eğitim seviyesinde çalışan kadın öğretmen oranıyla çelişmektedir (bkz Şekil D13)

**Şekil F8: Kamu ve özel sektörde ilk ve ortaöğretimde (ISCED 1, 2 ve 3) çalışan kadın okul yöneticilerinin oranı, 2010**



Kaynak: Eurostat.



## OKUL LİDERLERİ

### OKULUN BÜYÜKLÜĞÜ OKUL YÖNETİCİSİNİN MAAŞINI ETKİLER

Okul yöneticileri tek başlarına ya da kurul ya da konsey gibi bir idari birimle bir okulun ya da bir grup okulun idaresinden sorumludur. Sekiz okul ya da bölgede, okulun büyüklüğünün okul yöneticisinin maaşında etkisi vardır; okulda ne kadar çok öğrenci varsa, yöneticisinin maaşı da o kadar yüksektir. Ayrıca, okulun eğitim seviyesi de okul yöneticisi maaşını etkiler.

Genelde, okul öncesi ve ilköğretimde okul yöneticisi maaşı, ortaöğretimdekinden azdır, özellikle de liseden. Benzer bir eğilim öğretmen maaşlarında da geçerlidir. Tüm ülkelerde okul yöneticilerinin maaşları aynı eğitim seviyesinde çalışan öğretmenlerinkinden fazladır (bkz Şekil D9). Bu durum çoğu ülkede okul yöneticisi olmak için belli bir süre öğretmenlik deneyiminin şart olmasına bağlı olabilir (bkz Şekil F2). Bazı ülkelerdeki özel eğitim almış olması şartı da bununla ilişkili olabilir (bkz Şekil F1).

On ülkede okul yöneticisi maaşları ilköğretim, ortaokul ve lisede aynıdır. Birleşik Krallık'ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda) ise okul yöneticileri aynı maaş skalasında yer alır, ancak bu skalada her yöneticinin kendi maaş varyasyonu vardır. Bu da okulun büyüklüğüne ve öğrencilerin yaşına bağlıdır. Ortaöğretimdeki okul yöneticilerinin ilköğretimdekilerden daha fazla maaş aldığı söylenebilir. İlköğretimden ortaöğretime geçişte ara olmayan tek yapılı eğitim olan ülkelerde, iki eğitim seviyesindeki maaş okul yöneticiliği görevi için aynıdır.

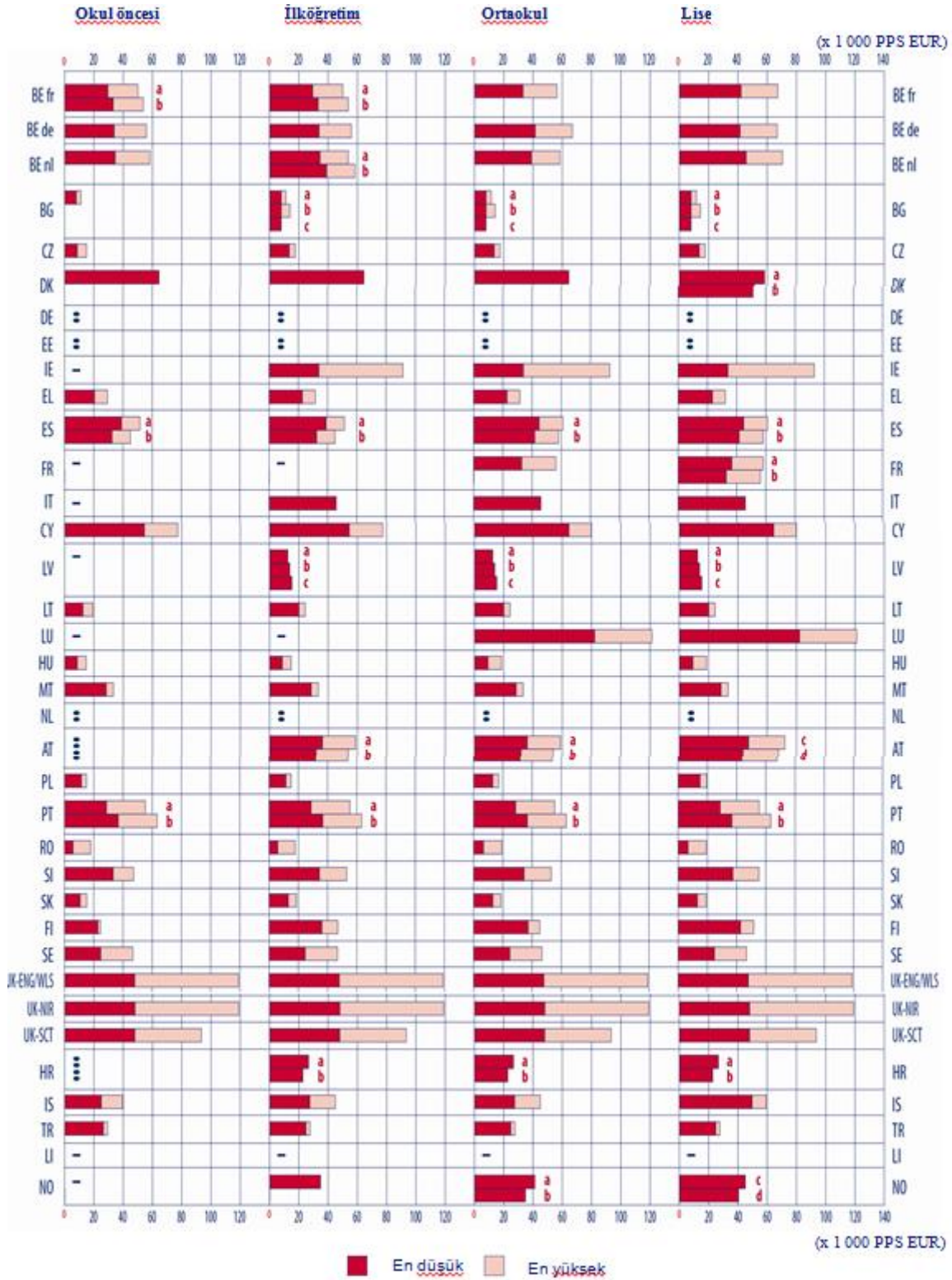
Okul yöneticilerinin en düşük ve en yüksek maaşları arasındaki fark kariyerleri boyunca maaş artışlarına ilişkin bir göstergedir; öğretmenlerinkinde olduğu kadar belirgin değildir. Okul yöneticilerinin kariyerleri boyunca maaş artışları istisnai değildir, en yüksek maaşları ve başlangıç maaşları öğretmenlerinkinden fazladır (bkz Şekil D9).

Ülkeler arasında okul yöneticisi maaşları karşılaştırıldığında büyük farklılıklar gözlemlenir. İlköğretimde Bulgaristan'da en yüksek maaşlar yaklaşık PPS EUR 11 000 iken bu miktar Birleşik Krallık'ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda) PPS EUR 100 100'dür. Ortaöğretimde, en yüksek maaşlar Lüksemburg(PPS EUR 121 127) ve Birleşik Krallık'tadır (PPS EUR 137 036).

PPS EUR olarak ifade edilen en yüksek ve en düşük maaşlar bir iki faktöre göre değişir. İlköğretimdeki okul yöneticileri Yunanistan, İspanya, Litvanya, Polonya, Slovakya, Finlandiya ve Türkiye'de meslek hayatları boyunca maaşlarının en fazla yüzde 30'u oranında artış alırlar. Ancak lisede, İrlanda ve Birleşik Krallık'ta en yüksek maaşları yöneticilik kariyerlerinin başında aldıklarının iki katından fazla olabilir.

## OKUL LİDERLERİ

Şekil F9: PPS EUR bazında okul öncesinden liseye (ISCED 0, 1, 2 ve 3) okul yöneticilerinin en düşük ve en yüksek yıllık maaşları 2011/12



Kaynak: Eurydice, verisi Mart 2012.

## OKUL LİDERLERİ

(x 1 000 PPS EUR)

		BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE				
Okul	min	29426 a	33096 b	33764	34427	7880	8598	64376	:	:			
öncesi	max	49958 a	53628 b	55785	58223	11086	14939	:	:	:			
İlköğretim	min	29426 a	33096 b	30764	34427 a	38977 b	7880 a	7880 b	7880 c	13412	64376	:	:
	max	49958 a	53628 b	55785	53673 a	58223 b	11086 a	13891 b	7880 c	17462	:	:	:
Ortaokul	min	33090	55605	38977	7880 a	7880 b	7880 c	13412	64376	:	:	:	
	max	56286	61153	58223	11353 a	14158 b	7880 c	17462	:	:	:	:	
Lise	min	42071	55605	45528	7880 a	7880 b	7880 c	13412	58176 a	51129 b	:	:	
	max	67163	61153	70341	11553 a	14425 b	7880 c	17462	:	:	:	:	

		IE EL	ES	FR	IT CY	LV	LT	LU						
Okul	min	-	20400	38947 a	32441 b	-	-	54369	-	12413	-			
öncesi	max	-	29294	51511 a	45005 b	-	-	77240	-	19190	-			
İlköğretim	min	33943	22682	38947 a	32441 b	-	45829	54369	12411 a	13765 b	15221 c	19985	-	
	max	91554	31576	51511 a	45005 b	-	45829	77240	:	:	:	24307	-	
Ortaokul	min	33943	22682	44731 a	41689 b	32796	45829	64378	12411 a	13765 b	15221 c	19985	81994	
	max	93102	31576	60998 a	57957 b	56215	45829	79627	:	:	:	24307	121127	
Lise	min	33943	23334	44731 a	41689 c	36561 a	32796 b	45829	64378	12411 a	13765 b	15221 c	19985	81994
	max	93102	32228	60998 a	57957 c	58017 a	56215 b	45829	79627	:	:	:	24307	121127

		HU	MT	NL	AT	AT	PL	PT	PT	RO	SI	SK	FI	SE
Okul	min	8598	28350	:	:	:	11436	28666 a	36662 b	5777	33185	10629	22808	24703
öncesi	max	14722	33261	:	:	:	14992	55348 a	63344 b	17756	47183	15176	24634	46730
İlköğretim	min	8598	28350	:	36019 a	31708 b	11436	28666 a	36662 b	5777	34387	13007	36045	24703
	max	14722	33261	:	58651 a	53763 b	14992	55348 a	63344 b	17756	53059	18556	46946	46730
Ortaokul	min	9126	28350	:	36019 c	31708 d	12969	28666 a	36662 b	6681	34387	13007	37234	24703
	max	18485	33261	:	58651 c	53763 d	17092	55348 a	63344 b	19176	53059	18556	45155	46730
Lise	min	9126	28350	:	47200 a	43398 b	14816	28666 a	36662 b	6681	37314	13007	42594	24703
	max	18485	33261	:	71972 a	67654 b	19562	55348 a	63344 b	19176	55176	19088	51656	46730

		UK-ENG-WLS	UK-NIR	UK-SCT	HR	IS	TR	LI	NO		
Okul	min	47957	47957	47854	:	:	25060	26451	-	-	-
öncesi	max	118931	118931	93407	:	:	39498	29281	-	-	-
İlköğretim	min	47957	47957	47854	26537 a	22642 b	27413	24752	-	-	34772
	max	118931	118931	93407	26537 a	22642 b	44940	27582	-	-	-
Ortaokul	min	47957	47957	47854	26537 a	22642 b	27413	24752	-	41090 a	34772 b
	max	118931	118931	93407	26537 a	22642 b	44940	27582	-	- a	- b
Lise	min	47957	47957	47854	26537 a	22642 b	49606	24752	-	44979 c	40416 d
	max	118931	118931	93407	26537 a	22642 b	59197	27582	-	- c	- d

(x 1 000 PPS EUR)

**Açıklayıcı not**

**Brüt yıllık maaş** maaş skalasındaki genel artışlar, 13. Ay ve tatil ödeneğini (uygulandığı yerlerde) içeren ama işverenin sosyal güvencesi ve emeklilik ödeneğini kapsamay işveren tarafından bir yılda ödenen maaş miktarıdır. Bu maaş ödenekleri ya da mali faydaları kapsamaz. En yüksek maaş okul yöneticilerinin brut maaşdır ve yukarıda belirtilen koşullarda emeklilikte ve blli bir hizmet yılı sonrasında alınır. En yüksek maaş hizmet süresi ve/ya yaşa bağlıdır



## OKUL LİDERLERİ

PPS is ülkeler arasındaki ücret seviyesindeki farklılıkları ortadan kaldırmak üzere karşılaştırmalar yapmak amacıyla ekonomik birliğin hacmini göstermek için Avrupa Birliğince kullanılan yapay ortak referans para birimidir. PPS bazında ekonomik hacim birliği, ilgili PPP ile ulusal para birimindeki orijinal değere bölünerek elde edilir. PPS tüm ülkelerde aynı hacimde mal ve hizmet alır, diğer taraftan bireysel ülkelerde fiyat seviyesine bağlı olarak aynı hacimde mal ve hizmetleri almak için ulusal para birimlerinin farklı miktarları gereklidir. Ulusal para birimleri ve EURO ile ulusal referans yılları ve Ulusal veri belgelerindeki eğitim seviyelerinin ayrıntılarına dair veriler için *Avrupa'da Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Maaşları ve Ödenekleri, 2011/12*, <http://eacea.ec.europa.eu/egitim/eurydice/documents/tools/salaries.pdf>

**Ülkeye özgü notlar**

**Belçika (BE fr):** a) 71 öğrenciden az olan okullar, b) 210 öğrenciden fazla olan okullar.

**Belçika (BE nl):** a) 180 öğrenciden az olan okullar (Brüksel'de 100'den az), b) 350 öğrenciden fazla olan okullar. ISCED 2 ve 3'te, okul yöneticisinin derse girmesine bağlı olarak farklı skalalar vardır.

**Bulgaristan:** a) Genel durum, b) büyük okullar, c) küçük okullar.

**Danimarka:** a) 700'den fazla tam zamanlı öğrencisi olan okullar, b) 700'den az tam zamanlı öğrencisi olan okullar.

**İspanya:** 'Tip A' okulları en kalabalık okullardır ve okul yöneticileri daha yüksek ödenek alırlar, ISCED 0 ve 1 için 'tip F' (en küçük) ve ISCED 2 ve 3 için 'tip D' grubunda ise ödenek azalmaktadır a) Büyük okullar, b) küçük/çok küçük okullar.

**Fransa:** a) *Lycées* Okul yöneticileri, b) *Lycées professionnels* okul yöneticileri.

**Letonya:** a) 251 ila 400 öğrencisi olan okullar, b) 601 ila 800 öğrencisi olan okullar, c) 1 001 ila 1 200 öğrencisi olan okullar.

**Litvanya:** Okul yöneticisi maaşları okul öncesi kurumlardaki grupların sayısına ve ortaöğretimde okul büyüklüğüne ayrıca yöneticisinin yeterlilik kategorisi ve pedagojik uygulamadaki yılına (tüm seviyelerde) göre değişir.

**Avusturya:** ISCED 1 ve 2(Hauptschulen) seviyeleri: a) 4'ten fazla sınıfı olan okullar, b) küçük okullar. ISCED 3: c) 12'den fazla sınıfı olan okullar d) küçük okullar.

**Portekiz:** Maaş okulun büyüklüğüne (örn. kayıtlı öğrenci sayısı) ve öğretmen/okul yöneticisinin maaş skalasındaki pozisyonuna göre değişir. Bu Şekil'de a) en küçük okullar, 300'den az öğrencili, b) en büyük okullar, 1 500'den fazla öğrencisi olanlar gösterilir.

**Hırvatistan:** a) Büyük okullar, b) küçük okullar.

**Norveç:** a) Büyük okullar, b) Küçük okullar, c) yıllık 10'dan az tam zamanlı çalışanı olan okullar, d) yıllık 10'dan fazla tam zamanlı çalışanı olan okullar.

## AVRUPA ÜLKELERİNİN ÇOĞUNDA SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM OKUL YÖNETİCİLERİ İÇİN MESLEKİ BİR GÖREVDİR

Sürekli mesleki gelişim (SMG) 23 ülke veya bölgede mesleki bir görevdir. Örneğin Birleşik Krallık'ta (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda), Okul Liderliği Ulusal Yüksekokulu, okul yöneticilerinin mesleki gelişimi için bir dizi olanak sunar. Bunlar arasında, 'En baştan' programı Okul Yöneticiliği için Ulusal Mesleki Yeterlilikler mezunları için okul yöneticisi oldukları ilk iki yılda hizmet sunar. 'Yerel Eğitim Liderleri' programı okul yöneticileri arasında ortaklıklarla öğrenci çıktılarını geliştirmeyi hedefler. Son olarak da, 'eğitimin ulusal liderleri' okullarındaki personelle birlikte zorlu koşullarda okullarını deneyim ve becerilerini kullanarak destekleyen sıra dışı okul yöneticileridir. Bulgaristan'da, tüm okul yöneticileri, yıl boyunca Eğitim, Gençlik ve Bilim Bakanlığına bağlı Ulusal Yeterlilikler ve Eğitim Enstitüsünün farklı eğitim konularına yer verdiği eğitimlere katılmalıdır. Malta'da, yeni atanan okul yöneticilerinin ilk hizmet yıllarında Eğitim Müdürlüğü tarafından düzenlenen 6 günlük kursa katılması gerekir. Daha sonra da düzenli olarak merkezi eğitim yetkililerince eğitim konuları ve yeni ulusal girişimleri ele alan eğitimlere çağırılırlar. Ayrıca, Yöneticiler Konseyi (CoH) toplantıları, iyi uygulamalar ve diğer ağ girişimlerinin paylaşıldığı enformel liderlik eğitimleri sağlar.

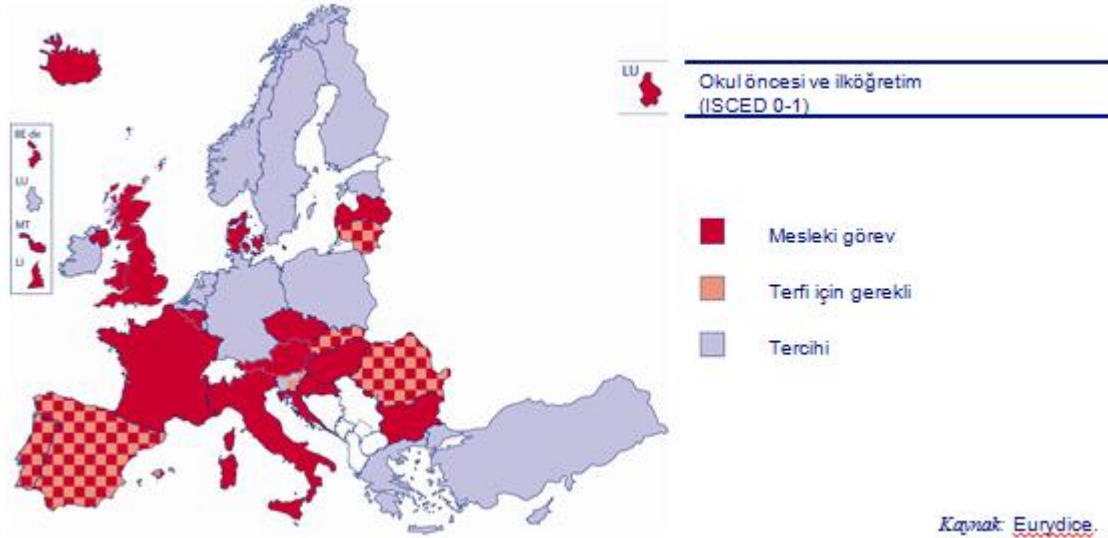
Bazı ülkeler SMG'ye en az katılınması gereken süreyi de belirler. Örneğin, Belçika Fransız Topluluğu'nda okul yöneticileri yılda altı yarım günlük SMG faaliyetlerine katılmak durumundadır. Letonya'da, okul yönetimi için SMG üç yılda 36 saatten fazla sürer.

## OKUL LİDERLERİ

Öğretmenlerin durumuna benzer olarak (bkz Şekil C1), İspanya, Litvanya, Portekiz, Romanya ve Slovakya'da, okul yöneticilerinin SMG faaliyetlerine katılımı sadece mesleki bir görev değil, aynı zamanda kariyerde ilerleme ve maaş artışı için ön koşuldur. Slovenya'da, SMG tercihidir ancak terfi için gereklidir.

14 ülkede, SMG okul yöneticileri için tercihidir. Ancak, katılımları desteklenip teşvik edilebilir. Örneğin Belçika Flaman Topluluğu'nda okulların okul yöneticilerinin SMG faaliyetleri için özel bir fonu vardır (kariyerleri boyunca EUR 1 500). Öncelik olarak, yeni işe başlayan okul yöneticileri için kullanılır. İrlanda'da, 'Okul Hizmetinde Liderlik Gelişimi'nin sunduğu programda yeni atanan okul yöneticileri ve daha deneyimli olanlar okul ekiplerinde beraber çalışırlar. Ayrıca, okul yönetim birimleri, finans, politika gelişimi, istihdam konuları, çocuk korunması gibi yeni okul yöneticilerine yeni işlerine yardımcı olacak konularda kısa süreli (üç ila beş günlük) kurslar düzenler.

**Şekil F10: Okul öncesinden liseye (ISCED 0, 1, 2 ve 3) okul yöneticileri için sürekli mesleki gelişim statüsü, 2011/12**



**Açıklayıcı not**

**Sürekli mesleki gelişim** formal olan ve olmayan eğitim faaliyetlerini kapsar. Bazı durumlarda, bu faaliyetler destekleyici yeterlilikler oluşmasını sağlar.

**Mesleki görev** okul yöneticisinin mesleğine dair çalışma yönergesi/sözleşme/ yasa ya da diğer düzenlemelerde belirtilen görevlerdir.

**Ülkeye özgü notlar**

**Belçika (BE de), Almanya ve Malta:** ISCED 0'da okul yöneticisi yoktur.

**İrlanda:** Veri ulusal seviyede onaylanmamıştır.

**Avusturya:** Okul öncesinde okul yöneticileri için düzenlemeler *Lander* arasında değişir.

### I. Sınıflandırma

#### Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED 1997)

Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) eğitimle ilgili istatistikî verilerin uluslararası düzeyde düzenlenmesine elverişli bir araçtır. İki çapraz sınıflandırma değişkenini içerir: genel/mesleki/ meslek öncesi oryantasyon ve eğitim/iş gücü piyasasına yönelim gibi tamamlayıcı boyutları içeren eğitim düzeyleri ve alanları. Bu versiyonu, ISCED 97<sup>9</sup> yedi eğitim düzeyi belirlemiştir. ISCED belli kriterlere göre eğitim programlarını eğitim seviyelerine ayırmaktadır. Eğitim seviyesi ve türüne bağlı olarak, temel ve ikincil kriterler (giriş yeterlilikleri, asgari giriş koşulları, asgari yaş, personel yeterlilikleri) arasında hiyerarşik bir derecelendirme sistemi oluşturma gereği vardır.

#### ➤ ISCED 0: Okul öncesi eğitim

Planlı öğretimin ilk aşamasıdır. Okul veya merkezlerde en az üç yaşındaki çocuklar için uygundur.

#### ➤ ISCED 1: İlköğretim

Bu seviye 5 ila 7 yaş arasında başlar, tüm ülkelerde zorunludur ve genelde dört ila altı yıl sürer.

#### ➤ ISCED 2: Ortaokul

İlköğretim temel programının devamıdır, eğitim konu/ders odaklıdır. Bu seviyenin sonu genelde zorunlu eğitimin sonuna denk gelir.

#### ➤ ISCED 3: Lise

Genelde zorunlu eğitimin bitişinden sonra başlar. 15 ya da 16 yaşında başlar. Giriş yeterlilikleri (zorunlu eğitim sonu) ve diğer asgari koşulları gerektirir. ISCED 2'den daha fazla konu odaklı bir eğitim söz konusudur. ISCED 3 seviyesi iki ila beş yıl sürer.

#### ➤ ISCED 4: Ortaöğretim sonrası yüksekokul öncesi eğitim

Bu programlar lise ve üniversite eğitimi arasında kalmıştır. ISCED 3 mezunlarının bilgilerini artırmaya yöneliktir. Tipik örnekleri, öğrencileri 5. seviye programlarına ya da doğrudan iş gücü piyasasına hazırlama amacıyla düzenlenmiştir.

#### ➤ ISCED 5: Yükseköğretim (ilk aşama)

ISCED 3 veya 4 seviyelerinin başarıyla tamamlanması ön koşuldur. Kuram odaklı, akademik içeriği olan (tip A) programlarla, iş gücü piyasasına hazırlık amaçlı ve tip A'dan daha kısa süren meslek odaklı (tip B) programları mevcuttur.

#### ➤ ISCED 6: Yükseköğretim (ikinci aşama)

Daha ileri düzey akademik yeterlilik gerektiren çalışmalara yönelen yükseköğretim öğrencilerine yöneliktir (PhD. ya da doktora).

---

<sup>9</sup> [http://www.uis.unesco.org/ev.php?ID=3813\\_201&ID2=DO\\_TOPIC](http://www.uis.unesco.org/ev.php?ID=3813_201&ID2=DO_TOPIC)

## II. Tanımlar

**Aktif nüfus (ekonomik olarak aktif nüfus/iş gücü):** İş Gücü Araştırmasındaki tanıma göre çalışan ve çalışmayan tüm kişilerdir.

**İdari deneyim:** Okul yönetimi ve idaresinde, örneğin okul yöneticiliği yardımcılığında deneyim.

**Alternatif yollar:** Esnek ve en çok istihdam odaklı öğretmenlik yeterliliklerine yönelik eğitim. Genelde geleneksel programlardan kısadır, öğretmen açığı ile mücadele ve diğer meslek alanlarından mezunları cezbetmek amaçlıdır.

**Brüt yıllık maaş:** Hayat pahalılığı, 13. Ay (uygulandığı yerlerde) ve tatil ödenekleri gibi ekstra ödemeleri ve maaş artışlarını da içeren, işverenin sosyal güvencesi ve emekli ödeneğini kapsamayan işveren tarafından bir yılda ödenen miktardır. Bu maaşta, kaynaklar ya diğer maaş ayarlaması ya da mali yardımlardaki (örneğin, diğer yeterlilikler, becerilerle, ekstra mesai ya da başka yükümlülüklerle ilgili, coğrafik alan veya karma ya da zorlu sınıflarda öğretmenlik zorunluluğu, ya da barınma, sağlık ve ulaşım masrafları) vergiyi göz önünde bulundurulmaz.

**Aday listeleri:** Öğretmenlik/okul yöneticiliği için başvuran adayların isim ve yeterliliklerinin üst düzey yetkilisine ya da orta düzeyde yetkiliye iletilmesi ile başvurular alınan bir sistemdir.

**Merkezi düzenleme/tavsiyeler:** Eğitim kurumları için yönerge/ yaptırım ya da tavsiyeler içeren çeşitli türde resmibelgelerdir. **Düzenlemeler** kamu yetkilisi tarafından işleyişi düzenlemek için belirlenen yasa, kural ve yaptırımlardır. **Tavsiyeler** eğitimde kullanılacak belli araçlar, yöntemler ve/ya stratejiler öneren resmi belgelerdir. Uygulaması zorunlu değildir.

**Memur:** Kamu ya da özel sektördeki sözleşme ilişkilerinden ayrı yasalara tabi olarak kamu yetkililerince (merkezi ya da bölgesel seviyede) işe alınan öğretmen. Bazı ülkelerde, öğretmenler eğitimde üst düzey yetkili olan merkezi veya bölgesel yetkililerce **kariyerli memur** olarak atanırlar.

**Rekabetçi sınav:** Öğretmenlik/okul yöneticiliği için adayları seçmek üzere kamu ve merkezi düzeyde düzenlenen yarışlardır.

**Eş zamanlı model:** Teorik ve uygulamalı mesleki eğitim genel eğitimle eş zamanlı verilir. Lise bitime sertifikası bu modelde eğitim almak için gerekli yeterliliştir, bazı durumlarda yükseköğrenim yetenek sertifikası da şart koşulabilir.

**Ardışık model:** Teorik ve uygulamalı mesleki eğitim genel eğitimin ardından gelir. Bu modelde belli bir alanda yükseköğrenim gören öğrenciler daha sonra ayrı bir aşamada mesleki eğitime geçiş yaparlar.

**Sürekli mesleki gelişim:** Formel olan ve olmayan mesleki gelişim faaliyetleridir, örneğin, alan bazlı ve pedagojik eğitim içerebilir. Bazı durumlarda bu faaliyetler ileriye dönük yeterlilik oluşmasını sağlar.

**Gelişim ihtiyaçları/eğitim planı:** Gelişim ihtiyaç analizi öğrenme ve gelişim gerekliliklerinin gözden geçirilmesidir. İstenilen temel yeterlilik ve beceri seviyelerini belirleyip, mevcut yeterlilikleri değerlendirir ve geliştirilmesi gerek alanları tespit eder. Eğitim planı ise gelişim ihtiyaçlarını karşılayacak strateji, görev ve yöntemleri tanımlar.

**Paylaşılmış/dağıtılmış okul liderliği:** Yetkinin bir kişide olmayıp, farklı kişiler arasında ve okulun ötesinde paylaştırıldığı liderliğe takım yaklaşımıdır. Okul liderliği, okul yöneticisi, yardımcısı ve asistan okul yöneticileri, liderlik takımları, okul idari kurulları ve liderlikle ilgili okul personeli gibi farklı roller ve işlevleri olan insanları kapsar.

**Sözleşmeli statüde çalışan:** Yerel seviyede ya da okul yetkililerince genel istihdam yasalarına uyumlu olarak ve ödeme ile koşullar konusunda merkezi uzlaşma olsun ya da olmasın sözleşmeli işe alınan öğretmenlerdir.

**Bireysel olarak öğretmen değerlendirmesi:** Kendilerine gelişimleri için rehberlik ve yardım etmek üzere çalışmalarına dair bir yargı oluşturmayı içerir. Değerlendirmeye tabi öğretmen yazılı ya da sözlü geri bildirim alır. Bu değerlendirme okulların değerlendirilmesi sırasında (genelde sözlü geribildirim) ya da bağımsız olarak yapılabilir (formel değerlendirme odaklı).

**Sabit- ya da kısa vadeli sözleşmeler:** Belli bir tarihte ya da belli bir tarihteki bir olayla sona erecek sözleşme. Kısa vadeli sözleşme ise zaman açısından kısıtlıdır ve genelde bir yıl ya da daha az olan kısa bir dönemi kapsar.

**İleriye dönük planlama politikası:** Gelecekteki öğretmen arz ve talebindeki olası senaryoların tanımlanması ve eğilimlerin gözlemlenmesine dayalıdır. İncelenen veriler doğum oranları ve göç ile eğitim alan öğretmen sayısı ve öğretmenlik mesleğindeki değişiklikler(emekli olan personel sayısı, öğretmenlik dışı mesleklere geçiş vb.) gibi demografik kestirimleri içerir. Öğretmen personel gerekliliklerinin ileriye dönük planlaması uzun, orta ve/ya kısa vadeli olabilir. Bu planlama politikası ilgili eğitim sisteminin merkezîyetçi olup olmamasına bağlı olarak ya ulusal ya da bölgesel seviyede geliştirilir.

**Genel eğitim:** Eşzamanlı modelde, genel eğitim dersleri ile öğretmen adayının vereceği derslere hâkimiyetini kapsar. Bu derslerin amacı bir veya daha fazla alanda ve genel eğitimde kapsamlı bir bilgi sağlamaktır. Ardışık modelde ise , genel eğitim belli bir alanda edinilen dereceyi ifade eder.

**Genel öğrenme güçlüğü** Okuldaki öğrenme problemlerinin belli bir fiziksel, duyuşsal ya da zihinsel engele doğrudan bağlı olmadığı öğrencilerdir; öğrenme güçlüğü daha ziyade sosyo-kültürel olarak dezavantaj, sınırlı öğrenme fırsatları, evde destek azlığı, uygun olmayan müfredat ya da erken yaşlarda yetersiz öğrenme gibi dış etkenlerden dolayı olabilir. Kaynak: Westwood, P. (2008): Öğretmenlerin öğrenme güçlüğü ile bilmesi gerekenler, Victoria: ACER Yayıncılık.

**Gayri safi milli hasıla (GSMH):** Üretici birimlerin üretim faaliyetlerinin nihai sonucu.

**Deneme süreci:** Yeni başlayan öğretmenlere, başlangıç eğitimlerini bitirdikten sonra, okulda öğretmen olarak çalışmaya başladıklarında verilen yapılandırılmış destek aşamasıdır. Bu süreçte, deneyimli öğretmenlerin yaptıkları görevleri bazılarını ya da hepsini yürütürler ve bunların ödemeleri yapılır. Bu sistem çerçevesinde, kişisel, sosyal ve mesleki destek sağlamak üzere bir danışman atanır. Normalde bu süreçte öğretmenlik diploması öncesindeki mesleki eğitime ek olarak teorik eğitim de verilir. En az bir kaç ay sürer.

**Okul içi yerleştirme/seviye tespit:** Gerçek bir çalışma ortamında seviye tespit bir kaç haftadan fazla sürmez. Bir öğretmen denetiminde eğitim kurumunun periyodik değerlendirmeleri ile yürütülür. Mesleki eğitimin ayrılmaz bir parçasıdır (örn. Belçika'da (Fransız Topluluğu) *stage pÉdagogique* ve Avusturya'da *Schulpraktikum*).

**İş gücü piyasası denetimi:** Başlangıçta resmi hükümet planlarıyla ilgili olmayan iş gücü piyasası eğilimlerini denetleme karar vericilere öğretmen arz ve talebindeki değişikliklere ilişkin öngörü sağlar ama bu ileriye dönük resmi planlama olarak ele alınmaz.

**Asgari hizmet yılı:** Emekliliğe hak kazanmadan önce, resmi/asgari emeklilik yaşına ek olarak, öğretmenlerin çalışması gereken asgari yıl sayısıdır.

**Emekli maaşı almaya hak kazanmak için asgari emeklilik yaşı:** Öğretmenlere resmi emeklilik yaşından önce emekli olma olanağını sağlar. Emekli maaşını almaya hak kazanmaları hizmet yıllarını tamamlamalarına bağlıdır.

**Ulusal testler:** Standart testlerin ve merkezi yapılan sınavların ulusal çapta uygulanmasıdır.

Bu testlerin içeriğinin hazırlanması, uygulanması ve sonuçların yorumlanması için merkezi olarak belirlenmiş bir dizi prosedür vardır. Bu testler merkezi (ya da üst düzey) eğitim yetkililerince standartlaştırılmıştır.

3 tür ulusal test vardır:

- **Öğrencilerin okul kariyerlerine ilişkin kararlara yönelik ulusal testler** öğrencilerin belli bir eğitim aşaması ya da okul yılı sonundaki başarısını özetler ve eğitim kariyerlerinde önemli bir etkisi olur. Literatürde, bu testler özetleyici testler ya da 'öğrenmenin değerlendirilmesi' olarak geçer. Sonuçları sertifika verirken ya da okul seçimi, bir yıldan diğerine geçişlerde vb. gibi konularda karar verirken kullanılır.
- **Okul ve/ya eğitim sistemini denetlemek için yapılan ulusal testler**, bunlar okulları ya da eğitim sistemini bir bütün olarak denetleme amacıyla yapılır. 'Denetim ve değerlendirme' amaçlarla ilgili performansı kontrol edip gerekli yerlerde düzeltici eylemler kullanmak için bilgi toplayıp inceleme sürecidir. Ulusal test sonuçları eğitim kalitesi ve öğretmen performansı için ve de eğitim politikaları ile uygulamalarının etkililiklerini ölçmek için gösterge olarak kullanılır.
- **Öğrenme ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik ulusal testler** belli öğrenme ihtiyaçlarını belirleyerek öğrenme sürecine destek olup gerekli eğitim yollarını benimseme amaçlıdır. Bu testler 'öğrenmenin değerlendirilmesi' ne dayalıdır ve daha geniş anlamda 'sürece yönelik değerlendirme' olarak ifade edilebilir.

**Okulda bulunulması gereken zaman(saat):** Okulda ya da okul yöneticisi tarafından belirlenen başka bir okulda bulunulması gereken zaman (sözleşmede belirtildiği gibi). Bazı durumlarda, belirlenen ders verme saatlerine ek olarak belirlenen zamandır, bazen de ders verme saatini de içeren toplam saattir. Haftalık ya da yıllık bazda belirlenebilir.

**Ders verme saati sayısı:** Sözleşmede belirtildiği gibi öğretmenlerin bir grup öğrenciyle geçirdiği zamandır. Bazı ülkelerde, bu sözleşmeyle belirlenen tek çalışma saatidir. Haftalık ya da yıllık bazda belirlenebilir.

**Resmi emeklilik yaşı:** Öğretmenlerin ne zaman çalışmayı bırakabilecekleri limiti belirler. Bazı ülkelerde ve özel durumlarda, bu yaş limitinin ötesinde de çalışabilirler.

**Açık işe alma:** Mevcut iş pozisyonlarının kamuya duyurulup, başvuruların alınması e adayların seçilmesi merkezi olmayan işe alma yöntemidir. İşe alım bazen yerel yetkiliyle işbirliğinde genelde okulun yükümlülüğüdür.

**Ortalama çalışma saati:** Okulda ders verme ya da bulunma saatleri ile okul dışında da yapılabilecek faaliyetlerin hazırlanıp değerlendirilmesine (sözleşmede belirtildiği gibi) harcanan zamandır. Farklı faaliyetler için zaman özel olarak ya da genel olarak belirlenebilir. Haftalık ya da yıllık bazda belirlenebilir.

**Özel hibe-destekli (hükümete bağlı) okul/kurum:** Temel mali gelirlerinin yüzde 50'si ya da daha fazlası hükümet kurumlarınca ödenen okul/kurum ya da öğretmen personelinin maaşlarının – doğrudan ya da dolaylı hükümet tarafından ödendiği kurumlardır.

**Özel bağımsız okul/kurum:** Gelirlerinin yüzde 50'sinden azının hükümet kurumunca ödendiği ve öğretmen personelinin maaşlarının hükümet tarafından ödenmediği okul/kurum.

**Özel okul/kurum:** Eğer bir kurum: 1) Hükümet dışı bir kurum tarafından kontrol edilip idare ediliyorsa (örn.Kilise, sendika ya da bir iş girişimi) 2) İdari Kurulunun çoğunun kamu kurumunca seçilmiyorsa özel okul olarak sınıflandırılır.

**Deneme süresi:** Deneme sürecinde geçici atama yapılmasıdır. Çalışma düzenlemelerine göre koşullar değişebilir. Normalde bir kaç ay ile bir kaç yıl arası sürer. Bu süreç nihai değerlendirmeye tabidir ve ardından kalıcı istihdam yapılır.

**Öğretmenlikte mesleki deneyim:** Genelde okul yöneticisi olarak atanacak kişinin çalışacağı eğitim seviyesinde öğretmen olarak çalışılan belli yıl süresi.

**Mesleki eğitim:** Öğretmen adaylarına öğretmen olmak için gerekli teorik ve pratik becerileri sağlar. Psikoloji, öğretim yöntemleri ve yöntembilim derslerine ek olarak sınıf için yerleştirme/seviye belirlemeyi de kapsar.

**Devlet okulu/kurumu:** Kamu eğitim kurumunca doğrudan ya da dolaylı idare edilen okul/kurum. Eğer bir kurum: 1) Doğrudan bir kamu eğitim yetkilisi ya da kurumu 2) Ya doğrudan hükümet kurumu ya da üyelerinin çoğu kamu yetkilisi ya da kamu kurumunca atanmış idari birim (Konsey, Komite vb.) tarafından kontrol edilip idare ediliyorsa kamu olarak nitelendirilir.

**Satın alma gücü paritesi (PPP):** Farklı ülkelerin para birimlerinin satın alma gücünü eşitlemek için ulusal para biriminde gösterilen ekonomik göstergeleri yapay ortak para birimine dönüştürme para birimi oranı. Diğer bir deyişle, PPP Satın alma Gücü Standardı (PPS) olarak bilenen yapay ortak para birimine dönüştürme sürecinde ülkeler arasındaki fiyat farklılıklarını ortadan kaldırır.

**Satın alma gücü standardı (PPS):** PPS Avrupa Birliği'nde kullanılan ortak yapay referans para birimidir ve ekonomik birliğin hacmini ülkeler arasındaki fiyat farklılıkları göz önüne alınmadan göstermek amacıyla kullanılır. PPS'deki ekonomik hacim birliği ilgili PPP'nin ulusal para birimlerindeki orijinal

değerle bölünmesiyle bulunur. Böylece, PPS tüm ülkelerde aynı hacimde mal ve hizmet alır; bireysel olarak ülkeler de ise fiyat seviyesine bağlı olarak, ulusal para birimlerinin farklı miktarları aynı hacimde mal ve hizmet almak için gereklidir.

**Okul yöneticisi:** Tek başına ya da kurul ya da konsey gibi bir idari birimle okulu yöneten ve idari/yönetim işlerinden sorumlu kişidir. Koşullara bağlı olarak, ilgili kişi eğitim yükümlülükleri (ders verme görevi, ders programı, müfredatın uygulanması, nelerin öğretileceğine dair kararlar, kullanılacak materyal ve yöntemler, öğretmen değerlendirmesi vb) ve/ya mali yükümlülükler (genelde okula ayrılan kaynakların idaresi sorumluluğuyla sınırlı) yerine getirebilir.

**Okul idari birimi:** Veliler, öğretmenler, müdür, belli bir okulla ilişkili topluluk üyelerinden oluşabilir ve Müfredat, ders verme, bütçe, müdür seçimi ve okul yönetiminin diğer yönlerine dair karar verme ya da tavsiyede bulunma yetkisi vardır.

**Öğretmen yeterlilik çerçevesi:** Bir öğretmenin bilmesi ve yapabilmesi gerekenlere dair ifadelerdir. Beceri ve yeterliliklerin az ya da çok detaylı tanımıdır.

**Eğitmen:** Öğretmen adaylarının (formel) öğrenmesini aktif olarak kolaylaştıran kişidir. Yükseköğretim kurumunda öğretmen adaylarının katıldığı derslerde belli bir alandaki öğretmen ya da psikoloji, felsefe ya da pedagoji alanlarındaki öğretmen olabilir; öğretmen eğitimi kurumlarındaki personel ya da seviye tespit ve deneme sürecinde yer alan yükseköğretim personeli, okuldaki danışman ya da yeni başlayan öğretmenlere destek veren hocalar da tanım kapsamındadır.

**Üst düzey yetkili:** Çoğu ülkedeki merkezi hükümette genelde eğitim içindir. Ancak, dört durumda, karar verme farklı seviyelerdedir: Belçika'daki Topluluk hükümetleri, Almanya'daki *Länder*, İspanya'da merkezi hükümete ek olarak Özerk Toplulukların hükümetleri, İngiltere, Galler, Kuzey İrlanda ve İskoçya'daki eğitim bakanlıkları.

**Yöneticilik eğitimi:** Başlangıç öğretmen eğitimi ve öğretmen yeterliliğinin ardından yer alan belli bir eğitimidir. Koşullara bağlı olarak, eğitim okuldaki pozisyona başvurmadan önce ya da işe alım prosedürünün bir parçası olarak ya da işe başladıktan sonraki yılda/yıllarda verilebilir. Amacı geleceğin okul yöneticilerini görevlerini yerine getirecek becerilerle donatmaktır. Okul yöneticilerinin sürekli mesleki gelişim programlarıyla karıştırılmamalıdır.

**Ulusötesi öğrenme hareketliliği:** Öğretmenlerin mesleki gelişim amacıyla kısa vadeli hareketlilikleridir (örn. eğitimkursu, konferans, seminer vb), bu faaliyetler kalıcı değildir (çalışılan kuruma geri dönme söz konusudur) ve coğrafik sınırların ulusötesi geçişini içerir. Sadece fiziksel hareketlilik (sanal değil) göz önünde bulundurulur.



### III. Veri tabanları

#### PISA 2009 uluslararası veri tabanı

PISA (Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı) OECD'ye bağlı olarak 15 yaşındaki öğrencilerin okuma, matematik ve fen bilgisinde performans seviyelerini ölçmeyi hedefleyen uluslararası bir sınavdır. Araştırma sistemin yapısına bağlı olarak, ortaokul ya da lisedeki 15 yaş öğrencilerin temsili örnekleme dayalıdır. Ölçüm performansının yanı sıra, PISA 2009 uluslararası araştırması, bulgulara ışık tutabilecek aile ve okuldaki bağlamları tanımlayacak değişkenlere yönelik anketler içermektedir. Anketler okul yöneticileri ve öğrencilere gönderilmiştir. Bu yayındaki göstergeler, bu bağlamsal anketlerden alınan sonuçlar kullanılarak hazırlanmıştır. Tüm göstergeler devlet ve özel okulları kapsar.

#### TALIS 2008 uluslararası araştırması

TALIS (Öğretme ve Öğrenme Uluslararası araştırması) ortaokul öğretmenleri ve çalıştıkları okuldaki müdürleri ele alır. 2008'de 19'u Avrupa'da olan 24 ülke katılmıştır. Hollanda'dan alınan araştırma cevapları asgari oranın (%75) altında kalmıştır ve bu ülke uluslararası raporda yer almamıştır. Öğretmen ve müdürler için ayrı anketler hazırlanmıştır. Çalışmaya katılan ülkelerde, okullar ve öğretmenler TALIS'e katılmak için rastgele seçilmiştir. Her ülke için–küçük olanlar dışında –200 okul ve her bir okuldaki 20 öğretmen örnekleme alınmıştır. TALIS 2008 okullardaki öğretim ve öğrenmenin kalitesini etkileyen öğrenme ortamının aşağıdaki temel özelliklerine odaklanmıştır:

- Okullarda liderlik ve idare – eğitim yetkililerinin artan sorumluluk ve yerinden yönetim özelliklerine bakılarak okul liderlerinin rolleri.
- Öğretmenlerin okuldaki çalışmalarının değerlendirilmesi, aldıkları geribildirim türü ve doğası ile bu süreçlerin çıktılarının öğretmenleri ödüllendirmek ve geliştirmek için kullanımı.
- Öğretmenlerin mesleki gelişimi ve bunun değerlendirme sistemi, okul liderlerinin desteği ve sınıftaki uygulamalara etkisiyle ilişkisi.
- Ülkelerin öğretim uygulamaları, faaliyetleri, inanış ve tutumlarının profile ve bunların öğretmenlerin özelliklerine göre nasıl değiştiği.

#### TIMSS 2011 uluslararası araştırması

TIMSS (Uluslararası Matematik ve Fen Bilgisi Çalışmalarında Eğilimler) 2011 IEA'nın matematik ve fen bilgisi alanında öğrenme ve öğretimi geliştirmeye yönelik öğrenci başarısının uluslararası değerlendirme serisinin beşincisidir. İlk 1995'te yapılan TIMSS her dört yılda bir dördüncü ve sekizinci sınıf öğrencilerinin başarılarını raporlar. Daha önceki araştırmalar gibi, TIMSS 2011'de öğrenciler, öğretmenler, okul müdürleri ve her ülkedeki matematik ve fen bilgisi müfredatından verilerle matematik ve fen bilgisi öğrenme bağlamlarına dair bilgi toplar. 21 Avrupa ülkesi dördüncü sınıftan, 9'u ise sekizinci sınıftan veri toplamaya katılmıştır.

#### IV. Kaynakça

- EACEA/Eurydice, 2011a. *Teachers ' and School Managers' Salaries and Allowances in Europe, 2011/12*. Brussels: Eurydice.
- EACEA/Eurydice, 2011b. *Grade Retention during Compulsory Education in Europe: Regulations and Statistics*. Brussels: Eurydice.
- EACEA/Eurydice, 2012a. *Citizenship Education in Europe*. Brussels: Eurydice.
- EACEA/Eurydice, 2012b. *Key Data on Education in Europe 2012*. Brussels: Eurydice.
- EACEA/Eurydice, 2013. *Funding of Education in Europe 2000-2012: The Impact of the Economic Crisis*. Brussels: Eurydice.
- ETUCE/EFEE (forthcoming). *Recruitment and Retention in the Education Sector*.
- European Commission, 2007. Communication from the Commission to the Council and the Europe Parliament. *Improving the Quality of Teacher Education*. COM(2007) 392 final.
- European Commission, 2008. Communication from the Commission to the Council and the Europe Parliament. *Improving competences for the 21st Century: An Agenda for Europe Cooperation on Schools*. COM(2008) 425 final. [pdf] Available at: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0425:FIN:EN:PDF> [Accessed 05 January 2013]
- European Commission, 2010. *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers : a handbook for policymakers*. Europe Commission Staff Working Document SEC (2010) 538 final. [pdf] Available at: [http://ec.europa.eu/eğitim/school-eğitim/doc/hvebook0410\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/eğitim/school-eğitim/doc/hvebook0410_en.pdf) [Accessed 05 January 2013]
- European Commission, 2012. Commission Staff Working Document. *Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes*. Accompanying the document. Communication from the Commission. Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes. SWD(2012) 374 final. [pdf] Available at: [http://ec.europa.eu/eğitim/news/rethinking/sw374\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/eğitim/news/rethinking/sw374_en.pdf) [Accessed 05 January 2013]
- European Commission, 2012. *Conclusions of the Peer Learning Conference 'Eğitim2 Policy support for Teacher Educators'*.
- Eurydice, 2008. *Levels of Autonomy and Responsibilities of Teachers in Europe*. Brussels: Eurydice.
- Eurydice, 2009. *National Testing of Pupils in Europe: Objectives, Organisation and Use of Results*. Brussels: Eurydice.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2012. *The Experience of New Teachers . Results from TALIS 2008*. Paris: OECD Publishing.

## TEŞEKKÜR

---

### EĞİTİM, GÖRSEL-İŞİTSEL VE KÜLTÜR İDARİ AJANSI

### EURYDICE VE POLİTİKA DESTEĞİ

Avenue du Bourget 1 (BOU2)  
B-1140 Brussels  
(<http://eacea.ec.europa.eu/eđitim/eurydice>)

#### Genel editör

Arlette Delhaxhe

#### Yazarlar

Bernadette Forsthuber (Koordinasyon), Nathalie BaÔdak, Ania Bourgeois  
Akvile Motiejunaite, Sogol Noorani ve Katerina Ticha'nın katkılarıyla

#### Dış uzman

Christian Monseur (TIMSS veri tabanının ikincil analizi desteği)

#### Tasarım ve grafikler

Patrice Brel

#### Yapım koordinatörü

GisÈle De Lel

### EUROSTAT (Eğitim, Bilim ve Kùltür)

Eurostat veri tabanlarından gösterge sağlayıcılar

Eric Gere, Paolo Turchetti, Ana Maria Martinez Palou

---

## E U R Y D I C E U L U S A L B İ R İ M L E R İ

### BELÇİKA

UnitÉ Eurydice de la Fédération Wallonie-Bruxelles  
Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles  
Direction des relations internationales  
Boulevard Léopold II, 44 – Bureau 6A/012  
1080 Bruxelles  
Contribution of the Unit: Joint responsibility

Eurydice Vlaanderen  
Departement Onderwijs en Vorming/  
Afdeling Strategische Beleidsondersteuning  
Hendrik Consciencegebouw  
Koning Albert II-laan 15  
1210 Brussel  
Contribution of the Unit: Joint responsibility

Eurydice-Informationsstelle der Deutschsprachigen  
Gemeinschaft  
Autonome Hochschule in der DG  
Monschauer Strasse 57  
4700 Eupen  
Contribution of the Unit: Joint responsibility

### BULGARISTAN

Eurydice Unit  
Human Resource Development Centre  
Education Research and Planning Unit  
15, Graf Ignatiev Str.  
1000 Sofia  
Contribution of the Unit: Irina Vaseva (expert)

### ÇEK CUMHURİYETİ

Eurydice Unit  
Centre for International Services  
National Agency for European Educational Programmes  
Na Příkole 1035/4  
110 00 Praha 1  
Contribution of the Unit: Jana Halamová, Radka Topinková,  
Ravel Šimček (expert from the Ministry of Education, Youth  
and Sports)

### DANİMARKA

Eurydice Unit  
Danish Agency for Universities and Internationalisation  
Bredgade 43  
1260 København K  
Contribution of the Unit: Joint responsibility

### ALMANYA

Eurydice-Informationsstelle des Bundes  
Project Management Agency  
Part of the German Aerospace Center (DLR)  
EU-Bureau of the BMBF/German Ministry for Education and  
Research  
Heinrich-Konen-Str. 1  
53227 Bonn

Eurydice-Informationsstelle des Bundes  
Project Management Agency  
Part of the German Aerospace Center  
EU-Bureau of the German Ministry for Education and  
Research  
Rosa-Luxemburg-Straße 2  
10178 Berlin

Eurydice-Informationsstelle der Länder im Sekretariat der  
Kultusministerkonferenz  
Graurheindorfer Straße 157  
53117 Bonn  
Contribution of the Unit: Brigitte Lobmar

### ESTONYA

Eurydice Unit  
SA Archimedes  
Koidula 13A  
10125 Tallinn  
Contribution of the Unit: Vilja Saluveer (Chief expert,  
Department of High Education, Ministry of Education and  
Research)

### İRLANDA

Eurydice Unit  
Department of Education and Skills  
International Section  
Marlborough Street  
Dublin 1  
Contribution of the Unit: Joint responsibility

### YUNANİSTAN

Eurydice Unit  
Ministry of Education and Religious Affairs, Culture and  
Sports  
Directorate for European Union Affairs  
37 Vera Pavlou Str. (Office 2172)  
15180 Maroussi (Attiki)  
Contribution of the Unit: Joint responsibility

### İSPANYA

Eurydice España-REDIE  
Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa  
(CNIIE)  
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte,  
c/General Orosa 55  
28006 Madrid  
Contribution of the Unit: Montserrat Graças Pastrana,  
Ana Isabel Martín Ramos (coordinating author), Flora Gil  
Traver, Mercedes Lucio Villegas de la Cuadra

### FRANSA

UnitÉ française d'Eurydice  
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement  
supérieur et de la Recherche  
Direction de l'Évaluation, de la prospective et de la  
performance  
Mission aux relations européennes et internationales  
61-65, rue Dutot  
75732 Paris Cedex 15  
Contribution of the Unit: Thierry Damour,  
expert: Luisa Lombardi

### HIRVATİSTAN

Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa  
Donje Sveticke 38  
10000 Zagreb  
Contribution of the Unit: Duje Bonacci

### İZLANDA

Eurydice Unit  
Égim Testing Institute  
Borgartúni 7a  
105 Reykjavík  
Contribution of the Unit: RÚsa Gunnarsdóttir (expert)

## ITALYA

Unità italiana di Eurydice  
Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca  
Educativa (INDIRE)  
Agenzia LLP  
Via Buonarroti 10  
50122 Firenze  
Contribution of the Unit: Simona Baggiani;  
experts: Gianna Barbieri (*Servizio di statistica settore  
istruzione, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della  
Ricerca – MIUR*); Francesca Broto (*Direzione Generale per  
gli Affari Internazionali, Ministero dell'Istruzione,  
dell'Università e della Ricerca – MIUR*)

## KIBRIS

Eurydice Unit  
Ministry of Education and Culture  
Kimonos and Thoukydidou  
1434 Nicosia  
Contribution of the Unit: Joint responsibility

## LETONYA

Eurydice Unit  
Valsts izglītības attīstības aģentūra  
State Education Development Agency  
Valņu street 3  
1050 Riga  
Contribution of the Unit: Joint responsibility of the Unit in  
collaboration with external experts: Svetlana Batara (Ministry  
of Education and Science) ya Baiba Baškere (Education and  
Science Employees' Trade Union)

## LİHTENŞTAYN

Informationsstelle Eurydice  
Schulamt des Fürstentums Liechtenstein  
Austrasse 79  
9490 Vaduz  
Contribution of the Unit: National Eurydice Office

## LİTVANYA

Eurydice Unit  
National Agency for school Evaluation  
Didlaukio 82  
08303 Vilnius  
Contribution of the Unit: Audronė Razmantienė (expert)

## LÜKSEMBURG

Unité d'Eurydice  
Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation  
professionnelle (MENFP)  
29, rue Aldringen  
2926 Luxembourg  
Contribution of the Unit: Jeannot Hansen and Mike Engel

## MACARİSTAN

Eurydice National Unit  
Hungarian Institute for Educational Research and  
Development  
Szalay u. 10-14  
1055 Budapest  
Contribution of the Unit: expert: Csilla StÉger (Head of  
Department, Educational Authority)

## MALTA

Eurydice Unit  
Research and Development Department  
Directorate for Quality and Standards in Education  
Great Siege Rd.  
Floriana VLT 2000  
Contribution of the Unit: experts: Gaetano Bugeja, Desiree  
Scicluna Bugeja and Rose Marie Privitelli (all from the  
Curriculum Management and eLearning Department)

## HOLLANDA

Eurydice Nederlands  
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
Directie Internationaal Beleid  
Etage 4  
Rijnstraat 50  
2500 BJ Den Haag  
Contribution of the Unit: Joint responsibility

## NORVEÇ

Eurydice Unit  
Ministry of Education and Research  
AIK-avd., Kunnskapsdepartementet  
Kirkegata 18  
0032 Oslo  
Contribution of the Unit: Joint responsibility

## AVUSTURYA

Eurydice-Informationstelle  
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur  
Abt. IA/1b  
Minoritenplatz 5  
1014 Wien  
Contribution of the Unit: Joint responsibility

## POLONYA

Eurydice Unit  
Foundation for the Development of the Education System  
Mokotowska 43  
00-551 Warsaw  
Contribution of the Unit: Anna Smoczyńska in cooperation  
with Anna Dakowicz (expert from the Ministry of National  
Éğitim)

## PORTEKİZ

Unidade Portuguesa da Rede Eurydice (UPRE)  
MinistÉrio da Educaço e Ciéncia  
Direco-Geral de Estatísticas da Educaço e Ciéncia  
(DGEEC)  
Av. 24 de Julho, 134  
1399-54 Lisboa  
Contribution of the Unit: Isabel Almeida and Carina Pinto;  
from other departments of the Ministry: Alcino Cardoso, Aida  
Castilho, Joo Matos and Joaquim Santos

## ROMANYA

Eurydice Unit  
National Agency for Community Programmes in the Field of  
Education and Vocational Training  
Calea Serban Voda, no. 133, 3<sup>rd</sup> floor  
Sector 4  
040205 Bucharest  
Contribution of the Unit: Veronica - Gabriela Chirea in  
cooperation with experts: Eugenia Popescu, Marius Blasa  
and Corina Marin (Ministry of National Education)

## İSVİÇRE

Foundation for Confederal Collaboration  
Domacherstrasse 28A  
Postfach 246  
4501 Solothurn

## SLOVENYA

Eurydice Unit  
Ministry of Education, Science, Culture and Sport  
Education Development Office  
Maistrova 10  
1000 Ljubljana  
Contribution of the Unit: Joint responsibility;  
expert: Darinka Cankar (Ministry of Education, Science,  
Culture and Sport)

#### SLOVAKYA

Eurydice Unit  
Slovak Academic Association for International Cooperation  
Svoradova 1  
811 03 Bratislava  
Contribution of the Unit: Marta Ivanova, Martina Rackova in cooperation with Gabriela Aichova and Maria Lipska from UIPS

#### FINLANDIYA

Eurydice Finland  
Finnish National Board of Education  
P.O. Box 380  
00531 Helsinki  
Contribution of the Unit: Kristiina Volmari

#### İSVEÇ

Eurydice Unit  
Department for the Promotion of Internationalisation  
International Programme Office for Education and Training  
Kungshuset, 3A  
Box 22007  
104 22 Stockholm  
Contribution of the Unit: Joint responsibility

#### TÜRKİYE

Eurydice Unit Türkiye  
MEB, Strateji Geliştirme Başkanlığı (SGB)  
Eurydice Türkiye Birimi, Merkez Bina, 4. Kat  
B-Blok Bakanlıklar  
06648 Ankara  
Contribution of the Unit: Osman Yüldürüm Uğur, Bilal Aday, Dilek GüleAyaz

#### BİRLEŞİK KRALLIK

Eurydice Unit for England, Wales and Northern Ireland  
Centre for Information and Reviews  
National Foundation for Educational Research (NFER)  
The Mere, Upton Park  
Slough, Berkshire, SL1 2DQ  
Contribution of the Unit: Sigrid Boyd, Hilary Grayson

Eurydice Unit Scotland  
c/o Intelligence Unit  
Education Analytical Services  
Scottish Government  
Area 2D South, Mail point 28  
Victoria Quay  
Edinburgh EH6 6QQ  
Contribution of the Unit: Joint responsibility

Avrupa Komisyonu; EACEA; Eurydice

Avrupa'da Öğretmenler ve Okul Liderlerine İlişkin Temel Veriler. 2013 Baskısı

Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayınları Basımı

2013 – 144 s.

(Temel Veriler)

ISBN 978-92-9201-525-1

doi: 10.2797/55797

Tanımlayıcılar: öğretmen, başöğretmen, başlangıç öğretmen eğitimi, kabul koşulları, sürekli mesleki gelişim, denetim, öğretmen maaşı, öğretmen statüsü, çalışma süresi, yaş, cinsiyet, öğretim yöntemi, öğretmen değerlendirmesi, okul öncesi eğitim, ilköğretim, genel eğitim, ortaöğretim, karşılaştırmalı analiz, Hırvatistan, Türkiye, EFTA, Avrupa Birliği





Avrupa'da Öğretmen ve Okul Liderlerine İlişkin Temel Veriler 32 ülkedeki (AB Üye Ülkeleri, Hırvatistan, İzlanda, Lihtenştayn, Norveç, ve Türkiye) okul öncesinden liseye öğretmen ve okul liderlerine dair 62 göstereyi kapsar. Altı konu ele alınmıştır: Başlangıç öğretmen eğitimi ve yeni başlayan öğretmenlere destek; istihdam, işverenler ve sözleşmeler; sürekli mesleki gelişim ve hareketlilik; çalışma koşulları ve maaşlar, öğretmen ve okul liderlerinin özerklik ve yükümlülük seviyeleri. Raporda Eurydice Ağı, Eurostat verileri ve TALIS 2008, PISA 2009 ve TIMSS 2011 uluslararası araştırmalarından edinilen nitel bilgi ve istatistiksel bilgi bir arada sunulmuştur.

Eurydice ağı 36 ülkede (AB Üye Ülkeleri, İzlanda, Lihtenştayn, Norveç, İsviçre, Hırvatistan, eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti, Montenegro, Sırbistan, ve Türkiye) 40 birimden oluşmaktadır. Eurydice AB Eğitim, Görsel-İşitsel ve Kültür İdari Ajansı tarafından koordine edilmektedir.

Eurydice ağı Avrupa Birliği kurumları ile, ulusal, bölgesel ve yerel seviyelerde eğitimde politika yapıcılara hizmet eder. Temelde Avrupa'da eğitimin nasıl yapılandırılıp düzenlendiğine odaklanır. Yayınları ulusal eğitim sistemlerinin tanımları, belli konulara dayalı karşılaştırmalı çalışmalar, göstergeler ve istatistikler olarak ayrılabilir. Bunlara Eurydice web sitesinden ya da istek üzerine basılı olarak ücretsiz erişilebilir.

**İnternette EURYDICE –**  
**<http://eacea.ec.europa.eu/egitim/eurydice>**