



2023'E DOĞRU  
TÜRK EĞİTİM SİSTEMİ  
BULMA KONFERANSI  
VE ÇALIŞTAYI



ÇALIŞMA RAPORU / ÖNERİLER  
[www.turkegitimsen.org.tr](http://www.turkegitimsen.org.tr)

## SUNUŞ

Dünya çapında başarılı olmuş milletlerin tarihine baktığınız zaman büyük eğitim hamleleri göze çarpmaktadır. Yokluk, çaresizlik ve yıkılmışlık karşısında toplumların çözüm olarak başvurduğu en geçerli yol; ilmi ve teknik eksiklikleri tespit ederek ortaya koyduğu teşhis neticesinde insan kaynağını donanımlı hale getirerek bir eğitim hikâyesi yazmak olmuştur. Ülkemizin içinde bulunduğu durum göz önüne alındığında devletimizin ve milletimizin hem içte hem dışta verdiği mücadeleyi zaferle taçlandırabilmenin yegâne çaresi de yeni bir eğitim ve kalkınma felsefesini ortaya çıkararak bunu metaforlarla beslemekten geçmektedir.

Eğitim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren bir sendika olmanın ötesinde, ülkemizin geleceğine yönelik sorumluluk taşıyan ilkeli bir sivil toplum örgütü **ve Türkiye'nin en büyük "öğretmenler odası"** olarak; kuruluşumuzdan bugüne kadar, eğitim ve eğitim çalışanlarıyla alakalı her hususa ölçülü ve yapıcı önerilerimizle müdahil olmaya gayret ettik. Sendikacılığı, yalnız üyelerimizin ekonomik, sosyal ve mesleki çıkarlarının gözetilmesi olarak değil; bunun yanında temsil ettiğimiz **çalışanların** ve Türk toplumunun tüm talep ve beklentilerinin karşılanabilmesi faaliyet göstermesi noktasında bir araç olarak kabul ediyoruz.

Yapmış olduğumuz bilimsel ve akademik çalışmalarla; Türk milletinin geleceğine, Türkiye Cumhuriyeti'nin bekası ve kalkınması noktasında önem arz eden hususlara, teşhis ve tedaviyi barındıran çözüm önerileri getirmekteyiz. İnanıyorum ki, Alanın akademisyenleri ve eğitimcilerinin görüşlerinden yola çıkarak hazırlanan bu çalışma, eğitimimizin planlayıcıları ve yöneticilerine ışık tutacak; bundan sonraki dönemlerde eğitim sistemimizden en üst düzeyde verim alınabilmesine katkıda bulunacaktır. İçeriği ve hedefleri bakımından milli, yöntemi ve araçları açısından bilimsel ve çağdaş bir eğitim sistemiyle 21. yüzyılın büyük Türkiye'sini inşa edeceğimize yürekten inanıyorum. **2023'e Doğru Türk Eğitim Sistemi Bulma Konferansı**

**ve alıştayı**'na bizleri davet ederek, eğitim sistemimizin sorunlarını çözüme kavuşturma ikliminde; sivil toplumun gücü ile ortak aklın işletilmesinin önemine inanan değerli düzenleme kuruluna ve milli eğitim bakanlığının saygıdeğer temsilcilerine memnuniyetimizi belirtmek isterim.

Türk millî eğitimin sorunlar sarmalı içinde bulunduğu bu dönemde yeniden diriltip şaha kaldırma hedefi ile Milli Eğitim Bakanlığı görevine gelen sayın bakanımız Prof. Dr. Ziya SELÇUK, bakan yardımcıları ile bürokrat ekibine, Türk Eğitim-Sen olarak adalet, devlete sadakat ve liyakat ilkelerimiz ve önceliklerimiz dâhilinde destek olacağımızı belirterek başarılar diliyoruz.

Saygılarımızla...

Talip GEYLAN

Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı

## İÇİNDEKİLER

SUNUŞ .....	i
İÇİNDEKİLER.....	iii
GİRİŞ .....	1
1. NASIL BİR MÜFREDATA İHTİYACIMIZ VAR? BU MÜFREDATLARDA ÖĞRENCİLERE HANGİ BECERİLER KAZANDIRILMALIDIR? .....	9
2. NASIL BİR ÖĞRETMEN İSTİYORUZ?.....	14
3. KALİTELİ BİR EĞİTİM İÇİN NASIL BİR OKUL ORTAMI OLUŞTURMALIYIZ.....	23
4. ÜLKEMİZDE BÖLGELER ARASI EĞİTİM FARKLARINI GİDERMEK İÇİN NE TÜR ÖNLEMLER ALINMALIDIR? .....	25
5. ÖĞRENCİ SEÇME VE YERLEŞTİRME SINAVLARI NASIL OLMALIDIR?.....	29
6. EĞİTİM SİSTEMİNDE İZLEME, DEĞERLENDİRME, ÖLÇME, DENETİM, ÖZ DENETİM MEKANİZMALARI NASIL OLMALIDIR. ....	31
7. EĞİTİMİMİZDE KÜLTÜR, SANAT VE SPOR ETKİNLİKLERİNE NASIL YER VERMELİYİZ?.....	33
8. EĞİTİMİ BİR BÜTÜN OLARAK ELE ALDIĞIMIZDA EĞİTİM ALANINDA EMEK VEREN BÜTÜN EĞİTİM ÇALIŞANLARININ BEKLENTİ VE TALEPLERİ NELERDİR? ..	35
A-) Eğitimciler açısından dile getirilen beklendi ve talepler .....	37
B-) Diğer eğitim personelleri açısından dile getirilen beklenti ve talepler. ....	44
9. TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNİN İTİBARINI VE ÖZENİLİRLİĞİNİ ARTIRMAK İÇİN YAPILASI GEREKENLER NELERDİR? .....	45
10. EĞİTİM FAKÜLTELERİ VE ÖĞRETMENLİK ALANINA KAYNAKLIK EDEN FAKÜLTELERİN GELECEĞİ VE İTİBARI İÇİN NE GİBİ TEDBİRLER ALINMALIDIR. ....	47
11. MİLLİ BİR TÜRK ÇOCUĞU KARAKTERİ OLUŞTURULMASINA GEREK VAR MI? BU KARAKTER HANGİ HASLETLERİ İLE ÖNE ÇIKARILMALIDIR. ....	48

## GİRİŞ

Kalkınmanın kaynağının temeli olan bilim ve teknoloji eğitimin eseridir. Bilgi ve bilgili insan gücü, ekonominin en önemli unsurlarındandır. Sermayenin ve üretimin başat faktörü olan bilgiyi üreten ülkeler; ekonomik karşılığını almadan bilgiyi vermemektedirler. Artık bilgi, insanlar arasında en kıymetli miras ve ülkelerin en önemli varlığı haline gelmiştir. Bu mirası meydana getiren kaynak eğitimidir. Onun için ki en önemli ve en pahalı yatırım insana dolayısı ile eğitime yapılmaktadır.

Bilginin ve teknoloji yönetiminin kalkınmadaki rolü ve önemi büyük ölçüde artmıştır. Gelişmiş ülkeler değerlendirilirken, bilgiyi üreten, köklü üniversitelere sahip olan, teknolojik ürünlerin imalatı ve pazarlanmasında öncü güçleri bulunan devletler kastedilmektedir.

Küreselleşen dünyada kalite, verimlilik ve rekabet iş dünyasının vazgeçilmez üstünlükleri haline gelmiştir. Gelişmiş ülkelerin kalkınmasında ortaya koydukları şartlar ve rekabet sistemine, gelişmekte olan ülkeler ayak uyduramamaktadır. Bu ise tamamen eğitim seviyesinin yetersizliğinden ve eğitime yapılan yatırımların eksikliği ya da doğru planlanmaması ile ilgilidir.

İnsana yaptığı yatırım ölçüsünden hareketle bir devletin ne denli güçlü olduğunu ifade edebiliriz. Bir toplumun eğitim refahı seviyesi ne kadar yüksekse ülke o derece gelişmiştir. Medeniyetimizin öncülerinden Şeyh Edebalı'nın "İnsanı yaşat ki devlet yaşasın." sözüyle ifade edilen devlet ve kültür telakkisi her geçen gün önemini hissettirmektedir. Bu durum Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün söylediği gibi "Bir milleti özgür, bağımsız, şanlı, yüksek bir toplum olarak yaşatan da, köleliğe yoksulluğa düşüren de eğitimidir." sözü ile en net biçimde açıklanabilir.

Bugün toplumlar çözümü kolay olmayan ekonomik, sosyal ve siyasi problemlerle karşı karşıyadır. Bunun en temel sebebi eğitim kurumlarının iş dünyasının istediği nitelikli insan gücünü yetiştirememesi olarak ifade edilebilir. İnsanların almakta oldukları eğitim ile planlanan ve ihtiyaç duyulan eğitim arasındaki uçurum giderek artmaktadır. Uçurum arttıkça riskler de artmaktadır. Ülkemizde uygulanan eğitim sisteminin toplumun beklentilerine ve çağın

gereklerine cevap vermekten uzak olduğu artık su götürmez bir gerçek olarak ortada durmaktadır.

Gelişmiş ülkeler eğitime verdikleri önem ve yatırım sayesinde buldukları noktaya gelmişlerdir. Türkiye'nin en önemli meselesi olan eğitim konusunda birçok bilim adamı ve uzman raporlar hazırlamakta, kitap ve makaleler yazmakta, Milli Eğitim Bakanlığı onlarca şura ve çalıştay düzenlemekte olmasına rağmen Türk Eğitim sistemi bir türlü 21. Yüzyılın beklentilerini karşılayamamaktadır.

Başarı öyküsü yazmış ve yazmakta olan; teknolojide ve ekonomide gelişmiş ve kalkınmış ülkeler eğitim sistemlerini mevcut yapısıyla yetinmeden sürekli yenileyerek geleceğe doğru taşımaktadırlar. Nitekim 2008-2009 dünya ekonomik krizinden sonra ABD'nin Eğitim Bakanı "...Şayet yeniden güçlü bir ekonomiye sahip olmak istiyorsak yapacağımız en doğru şey daha iyi eğitilmiş iş gücüne sahip olmaktır." demiştir. Yine aynı dönemde ABD Başkanı Obama 800 milyar dolarlık kriz paketinin 100 milyar dolarını eğitime ayırmıştır. ABD'li bir uzman (Kisney) aynı dönemde hazırladığı raporda "Eğer lise mezunlarının kazandıkları ortalama beceri ve yetenekler Kanada, Finlandiya veya Güney Koreli lise mezunları kadar olsaydı. ABD'nin GSMH şuan dakinden %9-%16 daha fazla olacaktı." sözleri ile eğitimin kalkınma ve GSMH daki bariz artı katkısını dile getirmiştir.

Tarihinde büyük bir yıkım ile karşı karşıya kalan Japonya, eğitim sayesinde bulunduğu noktaya gelmiştir. ABD, Japonya'nın teknolojideki üstünlüğünü eğitimdeki üstünlüğüne bağlamış ve eğitimde reform hareketi başlatmıştır.

Ülkemizde önem verdiğimiz para ve emek harcadığımız zaman ayırdığımız eğitimden istenilen sonuçları bir türlü alamamızın temel sebebi köklü ve felsefi temellere dayanan bir eğitim sistemini ortaya koyarak pratiğe dökmememizdir. Eğitimde süratle reform niteliğinde atılımlar yapmamız, dünyadaki ekonomik sosyal ve siyasi olayları ve gelişmeleri yakından takip eden, dış dünyayı iyi izleyen, iyi iletişim kurabilen insanlar yetiştirmemiz gerekmektedir.

Artık ülkemizde insan refahının artırılması için insan gücünün, düşük katma değerli üretimden, ileri teknoloji kullanımını gerektiren yüksek katma değerli üretime kaydırılması ve verimliliğin süratle artırılması gerekmektedir. Yüksek

katma değerli üretimin önemini vurgulamak açısından. Bir araştırma sonucu üzerinde durmak isteriz. Bir bilgisayarlı tomografi cihazı almak için 25 tır dolusu mermer satmamız gerekiyor. Bir adet helikopter almak için 50 tır dolusu kabuksuz fındık satmamız gerekiyor. Bir tır dolusu cep telefonu almak için 670 tır dolusu demir satmamız gerekiyor. Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür.

İyi eğitilmiş genç nüfus 2023 hedefi için Türkiye'nin en büyük avantajı olacaktır. Dünyadaki 150 ülkenin nüfusundan daha büyük ve dinamik bir genç nüfusumuz var. Bunu çok iyi değerlendirmemiz gerekmektedir. Bu rakamlar bile eğitim konusu üzerinde herkesin düşünmesi ve çok çalışması ve doğru politikalar oluşturması gerektiğini göstermektedir.

### **Eğitim Konseyi Kurulmalıdır.**

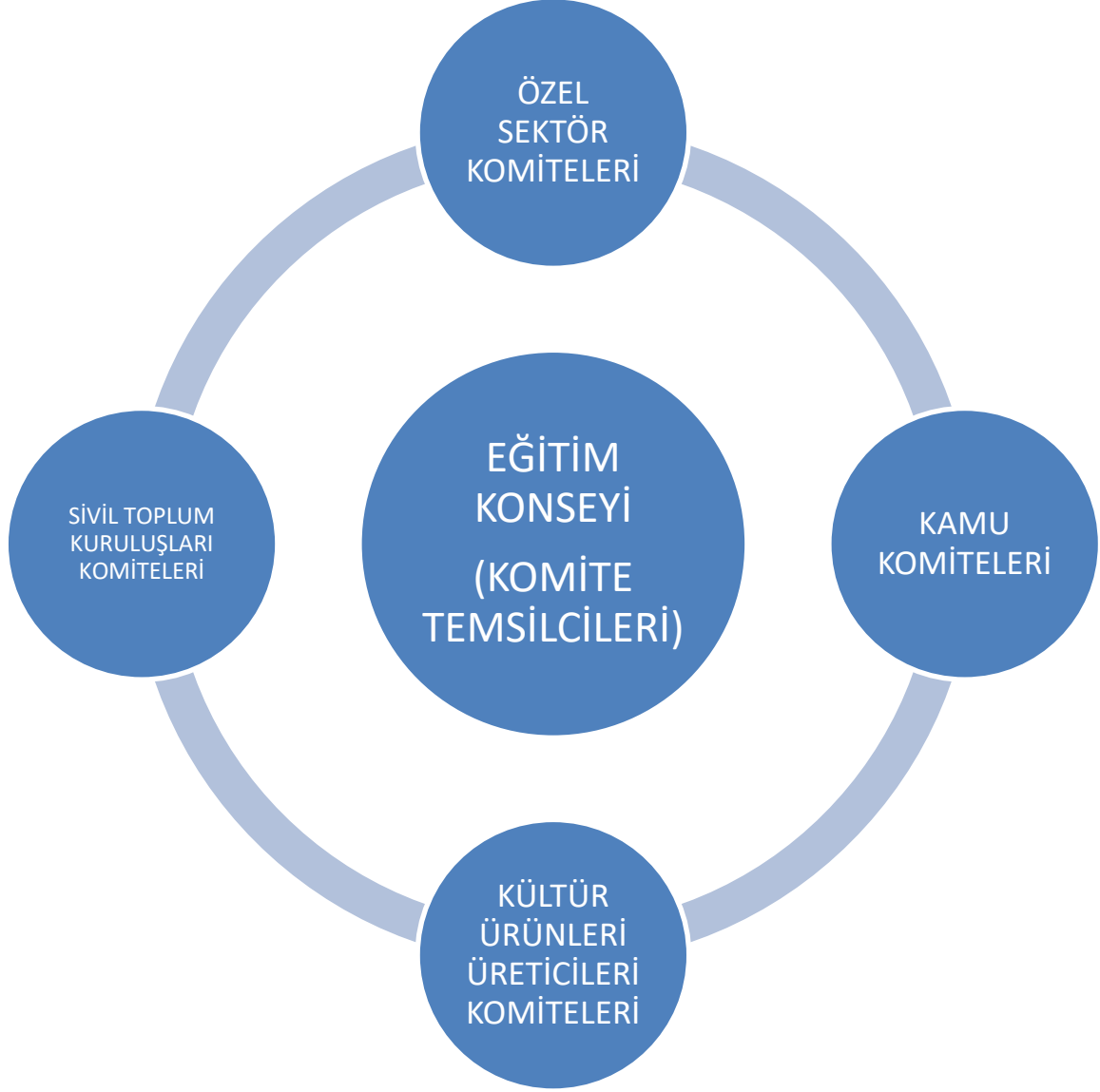
İçinde bulunduğumuz çağ, gelişmiş ülkelerin planlamanın ve kaynakları verimli kullanmanın ne denli önemli olduğunun farkına vardığı bir dönem olarak kabul edilmektedir. İmkânları verimli kullanma; sarf edilen emek ve tahsis edilen kaynak karşılığında en fazla verimi alma ancak doğru ve etkili planlama ile mümkün olabilecektir. Dünyanın şu an nerede olduğu; 5, 10, 20, 50 ve 100 yıl sonra nerede olacağı üzerine geliştirilecek projeksiyonlar ekseninde aynı dönemlerde ve zaman dilimlerinde Türkiye'nin konumu ve ulaşmak istediği hedefleri gerçekleştirebilmek amacıyla ülkemizin en değerli unsuru olan insan kaynağının yetiştirilmesi ve bu sürecin planlanması noktasında; eğitimi veren, eğitimden fayda sağlayan ve eğitim alan tarafların temsilcileri ile bu süreci yürütmekle mükellef kurumların temsilcilerinin bulunacağı bir konsey marifeti ile bu süreç kısa, orta ve uzun vadeler şeklinde planlanmalı ve hedeflerin gerçekleşmesi oranlarının takip edilmesi marifeti ile aksayan yanlar ya da anlık değişimler nedeniyle sürecin akamete uğraması engellenmelidir.

Ülkemizin ihtiyaçları doğrultusunda hangi alanda ne kadar yetişmiş insan gücüne ihtiyaç duyuluyor? Hangi becerilerin gelişmesi gerekiyor? Hangi meslek ne kadar insan gücüne ihtiyaç duyuyor? Toplumda sosyal normların eksikliği hangi toplumsal sorunları beraberinde getiriyor? Bu sorunların çözümü noktasında hangi davranış ve şuurun kazandırılması gerekli? Soruların cevaplarının aranacağı konseye bağlı kurulacak çalışma komitelerinin tespitleri ve tahlilleri neticesinde eğitim öğretimin planlanması sağlanacaktır.

Bu sayede mezun olduktan sonra polis olacak, güvenlik görevlisi olacak, silahlı kuvvetler mensubu olacak kişilerin öğretmenlik ya da işletme okumaması engellenecektir. İhtiyacın kat be kat fazlası mezun bulunan alanlarda o alan mezunu enflasyonunun yaşanmaması için bu planlamaya acilen ihtiyaç bulunmaktadır. Açık öğretim fakültelerinden öğretmenlik alanına kaynaklık eden yükseköğretim programlarının olması, kamuda ya da özel sektörde talebi olmayan ya da talepten kat be kat fazla mezun verebilecek programların devam etmesinin neticesinde garabet oluşturacak şekilde talep edilen alanlarda yetişmiş eleman bulamayan kamu ve özel sektörün feryatları az zamanda çok büyük atılımlar yapmaya talip Türkiye Cumhuriyeti için ölümcül hataları beraberinde getirmektedir. Farklı saiklerle yapılan politik ve siyasi pazarlıkların bedelini Türk milleti olarak pahalı ödememek için insan kaynağını heba etmemeliyiz.

Toplumsal olarak ahlaki, hukuki, milli, örfi ve dini gibi pek çok parametreleri kıstas olarak belirlediğimizde toplumumuzun en az meslek ya da beceri açısından eksik olması kadar tehlikeli bir durum ile karşı karşıya bulunduğumuz aşikârdır. Madde bağımlılığının ilköğretim çağına kadar inmesi, cezaevlerinin doluluk oranlarının artması, toplumsal saygı ve hoşgörünün yerini bencilliğin ve kavganın alması bir çöküşün göstergesi olarak kabul edilmeli ve ivedilikle çözüm yolları aranmalıdır. Unutulmalı ki tedavinin en büyük kısmı hastalığın teşhis edilmesidir. Bütün cesaretimizi toplayarak toplumsal, milli bir özeleştiri yapıp, eksikliklerimizi, hatalarımızı tespit edip ivedilikle çözüm yollarını aramalıyız. Bunu yapmakta boşa geçirdiğimiz her gün sorunun çözümünü biraz daha zorlaştırmakta, zaten dolaşmış olan ip yumağını daha da çözülmeyecek şekilde düğümlene yolunda ilerlemektedir. Eğitim konseyi, ülkemizin eğitimini içinde bulunan durumdan yola çıkarak gelecek hedeflerimize göre planlamalı dünyadan kopmadan bütün gelişmeleri yakından takip ederek; ahlaki, milli, ekonomik, politik, askeri, bilimsel ve teknik açılardan ülkemizin ihtiyaçlarına göre planlamalıdır.





## **EĞİTİM KONSEYİ**

Konsey komitelerin çalışma raporlarının belirli dönemlerde görüşerek yapılması gerekenler ve zamanlaması hususunda ilgili kurumlara görevlendirme yapar. Görevlendirmelerin zamanında yapılıp yapılmadığını takip eder. Sürecin en etkin tarafı ve ana yüklenicisi olarak Milli Eğitim Bakanlığı oluğu için konseyin sekreteryasını ve sürecin takibini Milli Eğitim Bakanlığı yapar.

### **Özel Sektör Komiteleri**

TOBB, meslek odaları, ticaret odaları, sanayiciler büyük holdingler gibi nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyan işverenler bu hususta taleplerini hangi süreçte ne kadar yetiştirilmiş elemana ihtiyaç duyacaklarını, talep ettikleri elemanlarda hangi yetenek ve beceri aradıklarını belirtmenin yanında bu kaynağın şekillenmesi aşamasında verecekleri istihdam, teçhizat, eğitim alanı gibi hususlarda da çalışmalar yaparlar.

### **Sivil Toplum Komiteleri**

Dernekler, vakıflar, sendikalar, kamu yararına çalışan teşekküller, paydaş oldukları oranda talep ve desteklerini belirterek kısa, orta ve uzun vadeli eğitim ve toplumsal toparlanma sürecine destek olurlar.

### **Kamu Komiteleri**

Kamu bu konsey içinde hem çözüm üretmek zorunda olan hem de çözüm bekleyen bir konumda olması hasebiyle daha fazla öz verili çalışmak zorundadır. Kamu kuruluşları, ihtiyaç duyduğu kaynağın yetiştirilmesi, eldeki imkânların ihtiyaç fazlası kaynak oluşmaması için planlı kullanılması, devlet aygıtının kanuni güç yanında toplumsal normlarla da korunup kollanması açısından büyük görevleri üstlenmeye namzet kuruluşlardır. Bunlar;

Cumhurbaşkanlığı Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Kurulu

Cumhurbaşkanlığı Eğitim ve Öğretim Politikaları Kurulu,

Devlet Planlama Teşkilatı,  
Milli Eğitim Bakanlığı,  
Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı  
Yükseköğretim Kurulu,  
Milli Savunma Bakanlığı,  
İç İşleri Bakanlığı  
Adalet Bakanlığı,  
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı,  
Sağlık Bakanlığı,  
Kültür ve Turizm Bakanlığı,

Gibi kurumların temsilcilerinden oluşur. Devletin konseyin diğer paydaşlarının ve toplumun ihtiyaçlarına göre eğitim programlarının ve müfredatlarının belirlenmesi, eğitim kurumlarının açılması ve alınacak öğrenci kontenjanlarının belirlenmesi, (meslek liseleri, eğitim fakülteleri, hukuk fakülteleri gibi fakültelerin kontenjanlarının belirlenmesi) bölgesel farklılıklara göre planlamaların yapılması, yeterliliklerin ölçülmesi, mezunların takip edilmesi, dezavantajlı grupların (hükümlü, tutuklu, engelli, yetiştirme yurdunda bulunan) sürece dâhil edilmesi gibi pek çok hususu planlar ve yürütülmesini sağlamakla yükümlüdür.

### **Kültür Ürünleri Üreticileri Komiteleri**

Toplumun benimsemesi istenen eğitim metotlarının; ahlaki, ilmi, örfi hususların ve toplumsal çöküşe doğrudan ya da dolaylı sebep olduğu tespit edilen tutum ve davranışların, gazete, dergi, kitap, televizyon radyo ve internet unsurları ile toplumsal farkındalık oluşturulmasına yönelik çalışmalar yapar. Böylece toplumsal kodlarımıza uygun kültür ürünlerinin üretilmesine yönelerek toplumsal mühendislik noktasında katkılar sunar.

Yukarıda sunmuş olduğumuz ana eğitim planının oluşturulması ve onun uygulanması noktasında bir planlama ve yönetim modeli olarak düşünülebilir. Kıt kaynakları verimli değerlendirmek amacıyla bizim ivedilikle bu veya başkası bir üst plana ve bütün paydaşları içine dâhil ettiğimiz bir omurgaya acilen ihtiyacımız bulunmaktadır. Ortaya koymuş olduğumuz felsefi temel dairesinde eğitimde yazacağımız başarı öyküsü ile pek çok sorunun üstesinden gelebilecek güç ve iradeyi ortaya koymuş olacağız.

Neticede eğitimdeki amaç; küreselleşme çağında, kendi kimliğini milli ve manevi değerlerini koruyabilen, küresel savrulmalar karşısında ayakta durabilen, kendi öz değerleriyle ilerleme ve gelişmeyi sağlayabilen vatanını ve milletini seven vatandaşlar yetiştirmek olmalıdır.

Türk Eğitim- Sen, geçmiş, hal ve gelecek arasında eğitimin ve kültürün taşıyıcı bir kolon olduğunu düşünmektedir. Milli kültür değerleri ve tarihini bir şuur haliyle öğrenmiş, geleceği kurabilecek bilgi birikimine sahip, merhum Yahya Kemal'in ifadesiyle " Kökü mazide olan ati" bir gençliğin yetiştirilmesi güçlü bir eğitim kadrosuyla mümkün olacaktır.

Türkiye'de ki eğitim anlayışının, Milli kültür ve medeniyet değerlerimizden kaynaklanan ve evrensel değerlerle uyumlu bir kimliğe sahip olması gerektiğini düşünmekteyiz.

**2023'e Doğru Türk Eğitim Sistemi Bulma Konferansı ve Çalıştayı'**na sunulmak maksadıyla hazırladığımız bu rapor, sendikamızın uzun yıllardır yürüttüğü hukuk ve demokrasiye dayalı mücadelesinden süzölmüş görüş ve önerileri de ihtiva etmektedir.

Çalıştayın ana esaslarını belirleyecek sorular ve konu başlıklarını Kıymetli akademisyenlerimiz ve eğitimcilerimizle de paylaştık. Değerli bilim insanlarımızın yorum ve önerilerine de bu raporda yer verme imkânını bulduk.

Geçmiş yıllarda sendikamız tarafından düzenlenen, sempozyum, çalıştay, açık oturum ve konferanslar aracılığıyla, binlerce eğitim yöneticisi, öğretmen ve akademisyenin, Türk eğitim sistemine yönelik görüş ve önerilerini dinleyerek kamu oyunun bilgisine sunduk. Hazırladığımız rapor, bahsi geçen bilimsel birikim ve sendikamızın akademisyenlere yürüttürmüş olduğu ar-ge projelerinin de bir sonucu olarak değerlendirilmelidir.

## **1. NASIL BİR MÜFREDATA İHTİYACIMIZ VAR? BU MÜFREDATLARDA ÖĞRENCİLERE HANGİ BECERİLER KAZANDIRILMALIDIR?**

Kalkınma hızının yükseltilebilmesi, toplumsal birçok sorunun bertaraf edilebilmesi için bireylere etkili bir karakter eğitiminin verilmesi gerekmektedir. Bu eğitimle öğrencilere “sorumluluk, adil olma, yüksek öz güven, öz denetim, liyakate önem verme, vatanseverlik, bireysel farklılıklara saygılı olma, çalışkanlık, fedakârlık vb.” özellikler kazandırılmalıdır. Karakter eğitimi, özellikle ilkökul döneminde diğer bütün içerik ve amaçlardan daha önemli görülerek, ön planda tutularak başlatılmalıdır ve diğer öğretim aşamalarında işlevsel bir biçimde devam ettirilmelidir. Müfredatın etkili ve işlevsel bir karakter eğitimine mutlaka yer vermesi gerekir. Ayrıca müfredat öğrencilere, milli ve evrensel değerleri ve uluslararası boyutta rekabet etmelerini sağlayacak beceriler (yaratıcılık, iletişim becerileri vb.) kazandırmalıdır.

**Öğrencilere düşünme ve yorumlama becerisi kazandıran bir müfredat olmalıdır.**

Müfredat, içerik bakımından yoğundur, ağırdır. Çağımız dünyasında, bilgi sahibi olan bireylerden ziyade bilgiyi kullanabilen, yaratıcı, etkili iletişim kurabilen bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Müfredattaki bilgi yükü bu nedenle azaltılmalı, öğrencilerin bilgiyi kullanabilmesini sağlayacak çalışmalara, uygulamalara yönelinmelidir. PISA sonuçları (özellikle matematik becerileri sınavı sonuçları) bize, öğrencilerimize çok fazla bilgi yüklemeye çalıştığımızı anlatmaktadır. Sonuçların çok kötü olması, uygulamanın yanlış ve boşuna bir eylem olduğunu göstermektedir.

Öğrencilere; düşünme becerileri kazandıran, yaş seviyesine uygun olan, günlük hayatla bağlantılı, öğrencileri kendi yetenekleri doğrultusunda yönlendiren, insanlığı seven, değerlerine sahip çıkan, ezberden, taklitten uzak, sorgulayıcı ve eleştirel bir bakış açısı kazandıran bir müfredata ihtiyaç vardır. Sadece müfredat değil bütüncül bir yaklaşımla okul ve çevresi tamamen yeni ve aydınlık bir sisteme adapte edilmelidir. Oryantasyon süreci boyunca doğacak

sıkıntılar dâhilinde hemen yenilik ve yahut yenileme kavramı göz ardı edilmemelidir. Özellikle “Kapsayıcı Eğitim” yaklaşımı ele alınarak İlk ve Ortaokullar düzenlenip eğitimin diğer basamaklarına yayılmalıdır. Milli eğitim bakanlığının bir projesi olan “Model Okul” projesi tekrar gündeme getirilmelidir.

Hayatta başarılı olmak isteyen bireylerin evvela iletişimde başarılı olmaları gerekir. İletişimde başarılı kişiler, dili iyi kullanır, dilde ustadır. Özellikle Türkçe öğretim programının iletişim becerilerini geliştirme odaklı olması çok önemlidir. Türkçe öğretim programı öğrencilerde; okuduğunu ve dinlediğini anlama, etkili konuşup yazma, iletişim sırasında empati kurma, başkalarında iletişimi devam ettirme isteği uyandırma becerilerini geliştirmelidir.

### **İletişim becerileri odaklı olmalıdır.**

Başta Türkçe öğretim programı olmak üzere bütün öğretim programları, öğrencilere okuma alışkanlığı kazandırma ve bu alışkanlığı geliştirme amacını içermelidir. Sorgulayan, eleştiren, yaratıcı ve farklı düşünen bireyler yetiştirmek için okuma alışkanlığı kazandırma, oldukça önemli bir girişimdir.

Yabancı diller öğretim programlarının da yine iletişim becerileri odaklı hazırlanması gerekmektedir. Yıllar yılı, bir yabancı dili kullanabilen, o dilde iletişim kurabilen, o dilde okuduklarını ve dinlediklerini anlayıp yazabilen bir nesil yaratılamamıştır. Yabancı dil eğitiminin en ilkel yöntem olan dil bilgisi-çeviri yöntemiyle öğretilmesi alışkanlığı terk edilmelidir. Dil bilgisi öğrenen öğrenciler, dili kullanmayı öğrenmiş olmamaktadır. Dil bilgisi öğretimiyle, öğrencilere kendilerine yalnızca merkezi sınavlarda gerekecek soyut bilgiler öğretilmektedir.

Eğitim programları ve müfredatla ilgili her söz belirli bir kavramsal arka plana ve derinliğe sahip olmalıdır. O bakımdan bir “eğitim felsefesi” tanımlanması ve eğitim programlarının bu esaslara dayanması gerekmektedir. Ancak Türk eğitiminin bizim açımızdan vazgeçilmez özelliği “Millîlik” olmasıdır. Millîlik, Türk eğitiminin duyuşsal alanının (değerler, tutumlar, karakter vb.) çerçevesini oluşturur. Öğrenciler için kurguladığımız eğitimin çerçevesini pergelle bir çember çizmeye benzetirsek pergelin sivri ucunun dayandığı nokta “millîlik” olmalıdır. Millî kültür ve değerleri dayanak noktası alıp evrensel değerlere doğru giden bir çember metaforu eğitimimizin felsefesini değil ama temel

karakterini betimlemek için kullanılabilir. Yani değerleri, tutumları, karakteristik özellikleri bakımından millî hassasiyetlerle bezenmiş, evrensel değerlerle barışık, kendinin farkında, düşünme becerileri gelişmiş nesiller yetiştirmek gerekmektedir.

### **Çağın becerilerini kazandırmaya odaklanmalıdır.**

Eğitim programları son 40 yılda Türk millî eğitiminin en tartışmalı konusudur. Aslında bu hikâyeyi en iyi bilen kişi Sayın Millî Eğitim Bakanı Prof. Dr. Ziya Selçuk'tur. Çünkü mevcut programlara da kaynaklık eden en temel program değişimi kendisinin Talim ve Terbiye Kurulu Başkanı olduğu dönemde gerçekleştirilmiştir. Program konusunda Türk eğitimcilerinin yeterince deneyimi bulunmaktadır. Günümüzde öğretim programı nasıl olmalı sorusuna cevap ararken dikkat edilmesi gereken birkaç husus vardır. Bunlar kendi deneyimlerimiz, dünyadaki program geliştirme eğilimleri, uluslararası sınavlar ve geleceğin becerileri. Böylece programların temel yaklaşımının ne olması gerektiği ve nasıl bir içeriğe sahip olmaları gerektiği tartışma konusu olmaktan çıkabilir. Öğrenciyi merkeze alan 'yapılandırmacı' program fikri hem Türkiye'de hem dünyada kabul görmüştür. Türkiye'de öğretim programları bu anlayış doğrultusunda inşa edilmiştir. Ancak bu kavramlar sahada bir türlü somutlaştırılmamıştır. Programları güçlendirmek ve yeni bir algı oluşturmak için "öğrenmeyi" merkeze alan bir anlayışı hâkim kılmayı daha ikna edici buluyoruz. Öğrenmeyi merkeze almak öğrenciyi merkeze almanın bir adım ötesi gibi düşünülebilir. Programlar, ilköğretimde (ilkokul ve ortaokul) öğrencilere bilişsel/akademik alanda okuryazarlık (Çok geniş bir kavramdır. PISA sınavının odaklandığı ve bizim sürekli başarısız olduğumuz bir alandır. Daha uygun bir zeminde detaylandırılabilir.) ve 21. yüzyıl becerilerini kazandırmaya odaklanmalıdır.

### **Ders kitapları bilimsel ve pedagojik açıdan incelenip eksiklikleri giderilmelidir.**

Ders kitapları kesinlikle en zayıf halkalardan birisi konumundadır. Millî Eğitim Bakanlığı'nın onayından geçen ders kitapları ve yardımcı kaynak olarak hiçbir denetim ve incelemeden geçmeden öğrencilere ulaşan kitaplar belki de son 15 yılda eğitimde reform gibi görülen pek çok çabanın amacına ulaşmasını engelleyen en temel değişkenlerdendir. Ders kitapları profesyoneller tarafından yazılmalı ve öğrenme sürecinde öğrenciye rehberlik edecek pedagojik detayları

içermelidir. İlköğretimde özellikle ilkokula hitap eden yardımcı kaynaklar da mutlaka pedagojik denetime tabi tutulmalıdır.

### **Güncel, çağdaş ve dünyayı takip eden bir müfredat olmalıdır.**

Eğitim programları çağdaş, güncel ve günlük hayatta öğrencilere faydalı olacak şekilde belirlenmelidir. Belirlenen programlar Türk eğitimini ilgilendiren bütün kurum ve kuruluşlarının önerileri ve çekinceleri dikkate alınarak mümkün olduğunca bir uzlaşma dâhilinde kabul edilmelidir. Eğitim programlarında kullanılacak olan tüm ders materyalleri bu alanda oluşturulacak olan uzmanlar tarafından eğitimcilerin de görüşlerine başvurularak oluşturulmalıdır. Söz konusu uzmanlar alana hâkim ve uluslararası düzeydeki yenilikleri takip eden kişiler olmalı ve bu amaçla hiçbir masraftan kaçınılmamalıdır.

Materyallerin içeriğinde öğrencilerin sosyal yaşama uyum sağlamaları ve genel görgü ve ahlaki kuralları öğrenmeleri hususunda bilgilere yer verilmelidir. Öğrencilerin kendilerini bir dersten ziyade ilgi duydukları bir ortamda hissetmelerinin sağlanması bu becerilerin kazanılmasına katkı sağlayacaktır. Bu vesileyle ilk ve ortaöğretim düzeyinde eğitim gören öğrenciler hem ahlaklı hem de günlük hayat düzenine uyum sağlayan bireyler olabileceklerdir. İlk ve ortaöğretimin amacı da tamamen bu doğrultuda değildir.

Öncelikle eğitim konseyi tarafından strateji raporu hazırlanmalıdır. Kalkınma planlarına benzer şekilde dönemler halinde hedefler belirlenerek bu hedefler doğrultusunda başlıklar belirlenmelidir. İlk ve orta öğretim sağlıklı ve ahlaklı bireylere yönelik bir programla desteklenmelidir. Bunun için üniversitelerde de uygulanacak sosyal programlar ve kişisel beceri/yetenek programları olmak üzere ders dışı zorunlu uygulamalar başlatılmalıdır. Sosyal programlar kişinin farklı kurum ve kuruluşlarda bireyin toplum faydasına yönelik faaliyetlerini kapsamalıdır. Kişisel beceri/yetenek programları ise bireysel kazanımları destekleyici aktivitelere yönelik faaliyetleri öngörmelidir.

Eğitim müfredatının temel felsefesi belirlenirken evrensel insani değerler bireysel gelişimin şekillenmesinde zemin olarak ele alınmalıdır. Devletin, toplumun, ailenin beklentileri ve bireyin hedefleri evrensel insani değerler temelinde milli hedefleri gerçekleştirmeyi esas alacak şekilde belirlenmelidir. Eğitim bir parti ya da ideoloji amacı ile değil, devletin kalkınması, milletin refahı ve mutluluk amacı ile planlanmalıdır. Felsefi zemin hiç bir ideolojik, sosyal ve



ekonomik sisteme angaje edilmeden sürekli gelişme, üretme ve yenilenmeyi hedeflemelidir. Bireyin kişisel gelişimi başat tema olarak ele alınmalı; insanın bilgelik, erdem, yaşam becerilerinin geliştirilmesi ve kemale ermesinin toplumsal bilinçlenme ve kalkınmanın temeli olduğu unutulmamalıdır.

### **Ülkenin gelecek kurgusuna göre müfredat hazırlanmalıdır.**

Programlar belirlenirken sosyolojinin, ekonominin, sanayinin, teknolojinin ve bilginin sürekli güncellendiği “Gelecek Kurgusu” iyi okunmalı ve takip edilmelidir. Bireyin ve toplumun refah seviyesi ve buna bağlı olan mutluluk algısı bilimsel yöntemlerle sürekli izlenmeli bu bağlamda program geliştirme çalışmaları süreklilik arz etmelidir.

### **Program, planlı istihdam ve nitelikli iş gücü ilişkisi göz önüne alınarak şekillendirilmelidir.**

Programlar soyut bilgi bankası niteliğinden sıyrılmalı, aktif, aksiyoner uygulamaya dönük esaslar çerçevesinde şekillendirilmelidir. Bilgiye ulaşmanın kolaylaştığı çağımızda müfredata, bilginin kullanımı ve yeni bilgilerin üretilmesinin yollarını öğretecek nitelik kazandırılmalıdır.

### **Program hazırlık sürecinde öğretmenlerin görüşleri alınmalıdır.**

Program geliştiricilerin uygulama süreçlerinin içerisinde yer alan öğretmenlerden oluşturulması son derece önemlidir. Örneğin; 2005 yılında müfredatta yapılan köklü değişiklikte uygulayıcıların görüş ve önerilerinin alınmamış olması pek çok sorunu beraberinde getirmişti. Ders müfredatlarında yer alan ölçekler, okul deneyimi olmayan akademisyen ve ölçme değerlendirme uzmanları tarafından kusursuz bir içerikle ve çeşitlilikle hazırlanmıştı ancak uygulanabilirliği yoktu. Her dersin sonunda, öğretmen, zümre, akran, müdür, veli değerlendirme ölçekleri vardı ancak on birimlik bir dersin yedi birimi bu ölçeklerin doldurulması ve değerlendirmesine ayrılmak zorundaydı. Masa başında kusursuz(!) olarak hazırlanan değerlendirme ölçeklerinin pratikte karşılığı olmadığı görülmüş ve bu ölçeklerin uygulanmasından kısa sürede vaz geçilmek zorunda kalınmıştır.

Ders kitapları sadece içeriklerinin müfredatla uyumlu olup olmaması bakımından değerlendirilmemelidir. İçerikteki uyarıcıların kalitesi ve amaca yönelik etkinliği olmalıdır.

Ders kitaplarında etkinlikler, pekiştirme soruları ve örnekler yeterli sayıda ve içerikte olmalıdır. Öğretmenler içerik ve etkinlik üretebilirler ancak soru hazırlamak ayrı bir uzmanlık alanı olduğu için ölçme değerlendirme uzmanları soru yazma konusunda öğretmenlere yeterli kaynak hazırlamalıdır. Öğretmenlerimizin pek çoğu ders kitaplarındaki bu alandaki yetersizlikten dolayı başka kaynaklara başvurmak zorunda kalmaktadır.

Çocuklarımızın neredeyse tamamı daha okula başlamadan dijital okuryazarlık temel becerileriyle tanışıyorlar. Bu sebeple hızlı ve değişken uyarıcılara aşina bir algılama yetisi geliştirmiş halde okula geliyorlar ve biz neredeyse ellerinde android işlemcilerle doğan yeni neslin çocuklarını yavaş, durağan uyarıcılarla motive edip öğrenme yollarını açmaya çabalyoruz. Eğitim materyalleri sağladıkları uyarıcılarla bu hızı ve değişkenliği yakalamak zorundadır.

**Müfredat Türk Eğitim sisteminin 1+5+3+4 yıllık tecrübesinden yararlanarak geliştirilmelidir.**

Zorunlu eğitim 1 yıl Okul Öncesi + 5 yıl İlkokul + 3 yıl Ortaokul + 4 yıl Lise olmak üzere 13 yıl olarak belirlenmelidir. 5. Sınıfların ortaokullardan ayrılıp yeniden ilkököl kademesine dâhil edilmesi gerekmektedir. Pedagojik olarak 9-11 yaş aralığı somut algılama döneminden soyut algılama dönemine geçiş sürecine denk gelmektedir. Bu nedenle tek sınıf öğretmenin nezarinde bu dönemin tamamlanması gelişim süreçleri açısından önemlidir. 4+4+4 düzenlemesi hayata geçtiğinde alandaki öğretmenlerimizden gelen en büyük şikâyet, 5. Sınıf öğrencilerinin ortaokula uyum sağlayamadıkları konusuydu ki, bu sorun hala devam etmektedir.

## **2. NASIL BİR ÖĞRETMEN İSTİYORUZ?**

**Lider Öğretmenler Yetişmelidir.**

Nitelikli ve İyi olarak nitelendirebileceğimiz bir öğretmenin günümüzde sahip olması gereken en önemli özellik liderliktir. Öğretmen; öğrencilerini, meslektaşlarını, aileleri, yöneticileri etkileyebilmeli, yönlendirebilmeli, geliştirebilmelidir. Bunun için de lider öğretmenlerin insan ilişkilerinde usta, iletişimde başarılı, gelişmeye açık, iyi araştırmacı, okuma ve yazma alışkanlığı olan, alanına hâkim, demokrat, sanata duyarlı, en az bir yabancı dili iyi düzeyde bilen, duygusal zekâ düzeyi yüksek, öğretim ilke-strateji-yöntem-tekniklerini iyi

bilen, genel kültür düzeyi yüksek bireyler olmaları çok önemlidir. Bu özellikleri haiz lider öğretmenler, ancak erken yaşlardan itibaren başlanılan yöneltme ve geliştirme çalışmalarıyla yetiştirilebilir. Bu nedenle toplumun mimarları öğretmenlerin eğitime, uygun içerik ve uygulamalarla başlanmalıdır.

### **Öğretmen yönetici olmalıdır.**

Öğretmen eğitiminde mentorluk, yüz yüze ya da online dersler (belirli kredi içermeli), sertifika programları, tezli-tezsiz yüksek lisans programları aracılığıyla sürece dayalı modeller kurgulanmalıdır.

### **Öğretmenlerin idealizmleri söndürülmemeli ve idealist öğretmen yetişmelidir.**

Her şeyden önce mesleğini seven ve bu işi sadece kazanç elde etmek amacıyla olmayan öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Söz konusu öğretmenler atandıktan sonra kendi hallerine bırakılmamalı ve yeni gelişen öğrenme-öğretme kuramlarını takip etmeleri sağlanmalıdır. Bu doğrultuda teşvik edici birçok faktör devreye sokulmalıdır. Seminerlere ve sempozyumlara katılmaları bakanlıkça teşvik edilmeli, katılımların akabinde mutlaka geniş değerlendirme raporları talep edilmelidir. Türk tipi öğrenme ve öğretme nasıl olur, bunun cevabı aranmalıdır. Türk milleti bilimde dünyada çığır açıcı gelişmelere öncü olduğu yıllarda nasıl bir yöntem uygulamaktaydı, bunu tespit edip öğrencilere bu doğrultuda eğitim verilmesi sağlanmalıdır. Bilindiği üzere her milletin farklı öğrenme gelenekleri ve tercihleri vardır. Bizler de kendi milletimizin bu geleneklerini tekrar gün yüzüne çıkarmalıyız. Mevcut öğretmenlere bu doğrultuda eğitimler verilmeli, beklentiyi karşılamayan öğretmenler bakanlık bünyesinde daha pasif görevlere çekilmedir.

### **Özgür, özgün ve saygın bir öğretmen istiyoruz**

Öğretmenin özgürlüğü onun yaratıcılığını ve özgünlüğünü ortaya koymasını sağlayacaktır. Elbette ki öğretmen özgürlüğü başına buyruk bir müfredat uygulaması demek değildir. İçerik belirlemede, materyal geliştirmede, özgün metotlar uygulayıp, geliştirmede özgür olmalıdır. Eğitimin temel aktörü olan öğretmenin saygınlığının korunması ve yükseltilmesi temel hedef olmalıdır. Tüm bunların sağlanması içinde yine ekonomik düşünmek gerekmektedir. Öğretmenlerin refah seviyesi ve ekonomik durumlarının düzenlenmesi gerekir ki öğretmen kafasındaki birçok şeyi sınıf kapısından girmeden dışarıda bıraksın.

Dünyanın en iyi okul binalarını, müfredatını, teknolojik alt yapısını yapabilirsiniz ancak mesleki yeterliliği, verimliliği ve meslek aşkı istenilen düzeyde olmayan öğretmenlerle başarılı olamayız.

**Öğretmenlik mesleğinin saygınlığını tahrip etmek kendi ayağımıza kurşun sıkmaktır.**

Basın yayın organlarında meslek içerisindeki olumsuz örneklerin haberleştirilerek kamuoyunun gözünde öğretmenlik mesleğinin değersizleştirilmesine yönelik kasıtlı girişimler bakanlık tarafından yakından takip edilmeli ve bu kasıtlı algı operasyonlarıyla mücadele edilmelidir.

**Öğretmenin itibari MEB'in namusudur.**

Başta bakanlık yetkilileri ve mülki idare amirleri olmak üzere eğitim yönetimi kademelerinde bulunan bütün çalışanlarımız öğretmenlik mesleğinin saygınlığını, kamuoyu önünde vurgulayacak tutumlar sergilemelidir. Bir eski bakanın Amasya iline yaptığı bir ziyarette, ortaokul öğrencileri ile yaptığı sohbet (Okul müdürünüz sizin kılık kıyafetinize, saçınıza karışamaz, karışırsa ben de onun saçını keserim!) öğretmenlere yönelik tutumun mesleğin birinci elden nasıl değersizleştirildiğinin çarpıcı bir örneğidir.

**Alanı bilmeyen yabancı dilden çeviri yapan kişiler yerine milli kumaş, milli kesimle Türk Eğitimine bize has elbise dikecek akademisyenlere ihtiyaç var.**

Öğretmen yetiştirme politikalarının yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Hiç öğretmenlik yapmamış, bütün meslek hayatı boyunca okula girmemiş, öğrencilerin karşısına geçmemiş akademisyenlerin alıntı, devşirme kuramlarla bezeli kariyerlerinden(!) nitelikli öğretmen yetişmesini beklemekten vazgeçmeliyiz. Eğitim fakültelerinde öğretmenlik meslek tecrübesi olan akademisyenler istihdam edilmelidir.

**Öğretmenlik Bilme Mesleği Değil Öğretme Mesleğidir.**

Öğretmen istihdamında ve yetiştirilmesindeki süreçlerde sınavla seçme ve değerlendirme yapmaktan vazgeçilmelidir. Çok şey bilen, daha çok soruyu doğru cevaplayan kişiyi öğretmen olarak seçmek ilk düğmenin yanlış iliklenmesi değil de nedir? ÖĞRETMENLİK BİLME MESLEĞİ DEĞİL ÖĞRETME MESLEĞİDİR.

Bu nedenle öğretmen fakülteye girdiği andan itibaren öğretme süreçlerinin içerisine sokulmalı ve uygulamanın içinde yetiştirilip olgunlaştırılmalıdır.

**Eğitim fakültelerinin kontenjanlarını gerekir ise öğrencilik için özel şartlarının MEB ve eğitim konseyi belirlemelidir.**

Eğitim fakültelerinin kontenjanlarını YÖK değil MEB belirlemeli, öğretmen adayları özel yetenek sınavlarına tabi tutularak fakültele kabul edilmelidir. Kontenjanı kendisi belirleyen MEB eğitim süreçlerine de müdahil olmalı ve bütün mezunları istihdam etmelidir. Eğitim fakültesine giren öğrencilerin başka meslek yapma ihtimalinin çok yüksek olması, arayış içinde olması, çoğunun polislik sınavlarına girmesi izah edilebilir bir durum değildir. Öğretmen olacağını ve fakülteye girerken seçildiğini bilir ise öğretmen adayı daha fakülteye girerken mesleğin şuurunu hissederek, uygulayarak, atanma endişesi hissetmeden bilinçle eğitimini tamamlayacaktır.

**Öğretmen adaylarının stajları artırılarak verimli planlanmalıdır.**

Eğitim fakültelerindeki bir aylık uygulama (staj) süresi son derece yetersiz ve göstermelidir. MEB Aday Öğretmen Yetiştirme Yönetmeliği teknik olarak uygulanamamaktadır. Öğretmenler ilk atandıkları yerde tek başlarına ya da branşlarında tek öğretmen olarak çalıştıkları için mesleğe başladıktan sonra kendilerini hızlı ve çabuk yetiştirme, geliştirme şansından mahrumdurlar. Bu nedenle, fakültelerin son sınıfları tamamı ile uygulamaya ayrılmalı, bir öğretim yılı boyunca öğrenciler bakanlığa bağlı okullarda rehber öğretmenler nezaretinde derslere girmeli, uygulamanın içinde bizzat yer almalıdır. Bu süre içerisinde öğrencilerin sigorta primleri ve ücretleri MEB ve ilgili üniversiteler tarafından karşılanmalıdır.

**Öğretmenlerin mesleki tatmini açısından kariyer basamakları sistemi işletilmelidir.**

Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselmesine fırsat tanınmalı, kendini geliştirmelerine ve değiştirmelerine imkân yaratılmalıdır. Eğitimcilerin başarılarının ödüllendirilmesi somut verilerle sağlanmalıdır.

Yöneticilik görevlerine atanmalarında adil ve tarafsız sınav sistemi uygulanmalıdır. İktidara yakın olan sendikaların referansı ve siyasi bağlantılar görevde yükselme kriteri olmaktan çıkarılmalıdır.

### **Lisansüstü eğitim teşvik edilmelidir.**

Lisansüstü eğitim yapmaları teşvik edilmelidir. Master ve doktora öğrencisi olan öğretmenlerin atamaları ve araştırmaları için gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır.

### **Özgür ve dışa dönük bir ortam oluşturulmalıdır.**

Her ne kadar fiilen uygulamada esneklik sağlanmış olsa da etkinlik temelli eğitim uygulayacak öğretmenlerin takım elbise kravat zorunluluğu yasal prosedürden tamamen kaldırılmalıdır. Öğretmenden 7-8 yaşındaki öğrencileriyle takım elbise ile fiziksel etkinlikler yapılması beklenilmemelidir.

Öğretmen adaylarının mevcut müfredat programları yeniden düzenlenmelidir.

### **Dünyayı tanımaya imkân verilmelidir.**

Öğrencilik sürecinde en az bir yabancı ülkeye gitmesi teşvik edilmelidir.

En az bir alanda amatör ya da profesyonel uzmanlığa sahip olması desteklenmelidir.

### **Öğretmen Yetiştirme Sorunları Çözülmalıdır.**

Türkiye, köklü bir eğitim geleneğine ve bu gelenek içerisinde zengin bir öğretmen yetiştirme deneyimine sahiptir. Bu gelenek ve tarihi tecrübeyle bağlantılı olarak, yirmi birinci yüzyılın uluslararası rekabet şartları da göz önüne alınarak öğretmen yetiştirme sisteminin ve buna dayalı yükseköğretim politikalarının köklü bir değişikliğe ve yenilenmeye ihtiyaç duyduğu açıktır.

Modern anlamda öğretmen yetiştirme sorunu Türkiye’de Cumhuriyet döneminden önce, 19. yüzyılın ilk çeyreğinden sonra, askeri okullar dışında sivil alanda da başlatılan eğitimi yenileştirme ve bu kapsamda geleneksel Osmanlı eğitim kurumları dışında batılı usulde yeni mektepler açma hareketi içerisinde, bu hareketin başarıya ulaşmasının önemli bir şartı olarak ele alınmış, yeni okul kuruluş sistemine paralel bir öğretmen yetiştirme sistemi kurulmaya çalışılmıştır.

Eğitimi yenileştirme çalışmalarının daha başlarında bile öğretmenin, eğitim sistemindeki yeri ve öneminin çok iyi anlaşıldığı, öğretmen yetiştirmenin çok iyi

planlandığı, öğretmen adayının seçiminden, yetiştirilip atanmasına kadar bu gün bile yararlanılabilecek uygulamaların gerçekleştirildiği görülmektedir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında Türk toplumunun sosyal, politik ve ekonomik yapısına uygun, yeni bir eğitim sistemi kurulurken, nasıl bir öğretmene ihtiyaç duyulduğu, öğretmenin sistemdeki yeri ve rolü, temel görev ve sorumlulukları çok iyi anlaşılmış, bunlar bizzat Devletimizin ve Cumhuriyetimizin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk tarafından şu şekilde açıklanmıştır:

“ Öğretmenler: Yeni nesli, Cumhuriyetin fedakâr öğretmen ve eğitimcileri, sizler yetiştireceksiniz. Yeni nesil sizin eseriniz olacaktır. Eserin kıymeti sizin maharetiniz ve fedakarlığınızın derecesiyle mütenasip bulunacaktır.

Cumhuriyet fikren, fennen, bedenen kuvvetli ve yüksek seviyeli muhafızlar ister! Yeni nesli bu evsaf ve kabiliyette yetiştirmek sizin elinizdedir. Seçkin görevinizin yerine getirilmesinde, tüm varlığınıza yüce hizmetler vereceğinizden asla şüphem yoktur. ...Sizin başarınız Cumhuriyetin başarısı olacaktır” (25 Ağustos 1924).

Cumhuriyetimizi koruyacak, yaşatacak ve yüceltecek nesiller yetiştirmek, her devirde ve dönemde Cumhuriyet öğretmenlerinin temel ve asli görevlerinden biridir. Öğretmen okullarında bu ruh ve ideal en iyi şekilde verilmeye çalışılmıştır. Bu gün de öğretmen yetiştiren tüm yüksek öğretim kurumlarında bu ruh ve ideal öğretmen adaylarına çok iyi aşılanmalı ve yaşatılmalıdır.

Ülkemizde öğretmen yetiştirme ve öğretmen istihdamı noktasında yaşanan problemler milli eğitim sistemimizin en temel sorun alanlarından birisi olarak 19. yüzyılın sonlarından itibaren varlığını devam ettirmektedir. Öğretmen yetiştirme konusu tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde bu konuda izlenen politikaların büyük çoğunluğunda, öğretmenlerin niteliğini arttırmaktan daha ziyade ihtiyaç duyulan öğretmen sayısını sağlama yollarının arandığı anlaşılmaktadır. Durum böyle olunca nasıl bir öğretmen istendiği, bu öğretmenlerin hangi kurumlar tarafından nasıl yetiştirileceği, hangi yollarla istihdam edileceği ve öğretmen olduktan sonra kendilerini nasıl geliştirecekleri gibi öğretmen yetiştirmede hayati önem taşıyan sorular değersizleşmiş ve öğretmenlerin istihdamında “bilen öğretir” mantığı hâkim görüş olarak kabul edilmiştir.

Öğretmenlerin istihdamı noktasında günümüze kadar izlenen politikalar, öğretmenliği toplumun nazarında “herkesin kolaylıkla yapabileceği bir iş” olarak yansıtmıştır.

Öğretmen yetiştirme yetki ve sorumluluğunun üniversitelere devredilmesinden bugüne kadar geçen sürede öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumları ile yetiştirilen öğretmenleri istihdam eden MEB arasında etkili ve sürekli bir işbirliği gerçekleştirilememiştir. Bunun neticesinde öğretmen yetiştirme ve öğretmen istihdamı arasındaki denge bozulmuş; bazı alanlarda öğretmen açığı oluşurken, bazı alanlarda gereğinden fazla öğretmen yetiştirilmiştir. İhtiyaç duyulan alanlarda öğretmen açığını kapatmak için öğretmenlikle ilgisi olmayan fakülte ve bölümlerden mezun olanlar kısa süreli formasyon eğitiminden geçirilerek öğretmenliğe atanmıştır. Bu tür uygulamalar sadece eğitimin kalitesini değil aynı zaman öğretmenlik mesleğinin statüsünü ve saygınlığını da olumsuz yönde etkilemiştir.

**YÖK ve MEB ile işbirliği içinde ve planlı bir şekilde gerekirse ihtiyaç fazlası alanlarda kontenjanları düşürmelidir.**

Nitelikli öğretmen yetiştirmenin önündeki en temel engellerden birisi Eğitim fakültelerindeki öğretim elemanı yetersizliğidir. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının bazı fakültelerde 100’ü geçtiği bilinmektedir. Eğitim Fakültelerinde daha fazla ve daha nitelikli öğretim elemanına ihtiyaç duyulduğu açıktır. Ancak burada anlaşılması güç olan mesele, yukarıda bahsedildiği gibi, bu fakültelerde öğretim elemanı sayısının yetersiz olduğu bilindiği halde öğretmen ihtiyacı duyulmayan alanlarda ısrarla daha fazla program açılması ve bu programlarda kontenjanların gerekenin üzerinde yüksek tutulmasıdır. YÖK’e bu konuda ciddi sorumluluklar düşmektedir. Eğitim Fakülteleri büyüme adına kontenjan artışı isteyebilir ancak YÖK bu konuda daha titiz davranmalı ve MEB ile işbirliği içinde ve planlı bir şekilde gerekirse ihtiyaç fazlası alanlarda kontenjanları düşürmelidir.



## **Hizmet içi eğitime önem verilmelidir.**

Öğretmen yetiştirme ile ilgili bir diğer sorun da hizmet içi eğitimidir. Hizmet içi eğitimin önemi farklı boyutlarıyla ilgili bölümde ele alınmıştır. Ancak ülkemizde hizmet içi eğitimi gerekli kılan en önemli nokta mevcut öğretmenlerimizin kompozisyonudur. İstihdam noktasında yürütülen çelişkili yöntemlerden dolayı öğretmenlerimiz çok farklı kaynaklardan temin edilmiştir. Bazılarının formasyon eğitimi bile yoktur. Bunların hizmet içi eğitime tabi tutulmadan sistemde çalışmaya devam etmeleri onların en başta formasyon eğitimleri olmadığı halde istihdam edilmeleri kadar yanlıştır. Dolayısıyla hizmet içi eğitim ülkemiz için ayrı bir anlam ifade etmektedir.

## **Öğretmen Yetiştirmede Başarı ve Geleceğe Yönelik Çözüm Önerileri Dikkate Alınmalıdır.**

1. Eğitim konseyi marifetiyle MEB, YÖK, Kalkınma Bakanlığı ve Eğitim Fakülteleri gibi paydaşlar arasında öğretmen yetiştirme konusunda etkili, verimli ve kalıcı bir işbirliği sağlanmalıdır. Bu işbirliği çerçevesinde, YÖK Eğitim Fakültelerindeki öğrenci kontenjanlarını ülkenin öğretmen ihtiyaçlarını dikkate alarak ve arz-talep dengesini koruyacak şekilde sürekli yeniden düzenlemelidir. Özellikle son zamanlarda bazı alanlarda yaşanan öğretmen açığı ve yığılmalar dikkate alınarak Eğitim Fakültelerinde ihtiyaç duyulan alanlarda öğretmen yetiştiren programların kontenjanları artırılmalı, ihtiyaç fazlası öğretmen yetiştiren programların kontenjanları ise azaltılmalıdır.

2. YÖK'ün yıllarca yaptığı uygulamalarının gösterdiği gibi, öğretmen yetiştirme sorunu öğretmen yetiştiren programların süresini artırmayla ya da programda bulunan derslerin adlarını ve sürelerini değiştirmeye aşılmaya imkânına sahip değildir. Öğretmen yetiştirme noktasında yaşadığımız sorunlar, eğitim sisteminin genel problemlerinden ve Türkiye'nin sosyo-ekonomik yapısından ayrı olarak değerlendirilemez. Öğretmen yetiştirme sorununu geçici uygulamalarla çözmeye çalışmak yerine milli eğitimin genel sorunlarıyla ve ülkenin sosyal ve ekonomik yapısını da göz önünde bulundurularak daha bütüncül yaklaşımla ele alınmalı ve bu doğrultuda çözüm üretilmelidir.

3. Ortaöğretime öğretmen yetiştiren programların sürelerinin beş yıla çıkarılması niteliği artırmak için uygun bir adım gibi görünse de, aceleyle

verilmiş bir karar niteliğindedir. Öncelikle kalitenin artırıldığına dair somut veriler ortada yoktur. Ayrıca, lisans dersleriyle yüksek lisans diploması vermek akademik açıdan bir çelişkiyi de beraberinde getirmiştir. YÖK'ün kararıyla Fen-edebiyat Fakülteleri öğrencilerine dört yıllık lisans eğitimleri süresince formasyon eğitimi alma hakkı tanındığından, Eğitim Fakültelerindeki beş yıllık eğitim anlamsızlaşmıştır. Dolayısıyla program süreleri tekrar dört yıla indirilmeli ve bütün programlar eşit düzeye getirilmelidir.

### **Anadolu Öğretmen Liselerine Pozitif Ayrımcılık Yapılmalıdır.**

4. Anadolu Öğretmen Liseleri, öğretmen yetiştirme sürecinin önemli parçalarından bir tanesi idi. Bu okulların yeniden açılması düşünülmelidir. Statüleri de meslek lisesi olarak planlanmalı ve bu tüm meslek liseleri, ilişkili oldukları yüksek öğretim programları için ek puan ile teşvik edilmelidir.

5. Öğretmenler belirli bir plan ve program dâhilinde sürekli izlenmeli, mesleki gelişim ihtiyaçları tespit edilmeli ve çok geç kalmadan bu ihtiyaçları gidermeye yönelik güncel hizmet içi eğitim programları düzenlenmelidir. Hizmet içi eğitimin planlanmasında merkezîyetçi yaklaşımdan vazgeçilmeli ve bölgesel, yerel düzeyde hizmet içi eğitim faaliyetleri teşvik edilmelidir. Ayrıca hizmet içi eğitimi yaygın-laştırmak ve daha etkili hale getirmek için hizmet içi eğitime ayrılan bütçe artırılmalıdır.

6. Öğretmenler kendilerini mesleki yönden geliştirmeleri için teşvik edilmelidir. Mevcut teftiş ve izleme sistemi, öğretmenlerin mesleki yeterliklerini daha yoğun bir şekilde gözeten yapıya kavuşturulmalıdır

7. Öğretmen adaylarına hizmet öncesi eğitim süresince kendilerini sürekli geliştirmeleri gerektiği, hayat boyu eğitime muhtaç oldukları ve bu eğitimin öğretmenlik yaptıkları süre içinde sürüp gitmesi gerektiği bilinci iyi bir şekilde öğretilmelidir. Ayrıca, öğretmenlerin hizmet içi eğitiminde öğretmen yetiştiren eğitim kurumları daha aktif rol üstlenmelidir. Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimi kadar hizmet içi eğitimi için de MEB ile öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumları arasında etkili bir işbirliği geliştirilmelidir.

8. Öğretmen yeterlikleri çalışmalarını öğretmen yetiştiren ilgili kurumlar arasında nasıl bir öğretmen istendiğine yönelik ortak bir anlayış ve bakış açısı oluşturmak için son derece önemli bir adım olmuştur. Ne var ki, yeterliklerin belirlenmesi

tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Bu yeterliklerin öğretmenlerin seçimi, hizmet öncesi eğitimi ve hizmet içi eğitimi gibi alanlarda nasıl kullanılacağı belirlenmeli ve bu doğrultuda gerekli yasal ve örgütsel düzenlemeler yapılmalıdır.

### **Eğitim Fakültelerine başarılı öğrencilerin girişi teşvik edilmelidir.**

9. Nitelikli öğretmen yetiştirmek için, Eğitim Fakültelerine başarılı öğrencilerin girişi teşvik edilmelidir. MEB'in ilk beş tercihinde öğretmenliği seçerek öğretmen yetiştiren kurumlara yerleşen öğrencilere burs olanağı tanıdığı uygulaması güçlendirilerek sürdürülmelidir. Bunun yanı sıra bu konuda atılacak en esaslı adım öğretmenlik mesleği-nin saygınlığının artırılmasıdır. Bu sadece öğretmenlerin maaşlarının ve özlük haklarının iyileştirilmesi olarak algılanmamalıdır. Aynı zamanda öğretmenliği herkesin yapabileceği bir meslek olarak kurgulayan istikrarsız istihdam politikaları yerine mesleğin esaslarına uygun olarak belirlenmiş, mesleki yeterliliği esas alan ilkeli ve istikrarlı politikalar izlenmelidir.

Lisans eğitimini anlamlı kılmak için, öğretmen atamalarında öğretmen adaylarının lisans mezuniyet ortalamaları da dikkate alınmalıdır.

10. MEB öğretmen seçiminde daha aktif bir rol oynamalı ve mevcut öğretmen seçim modelinde değişikliğe gitmelidir. Lisans eğitimini anlamlı kılmak için, öğretmen atamalarında öğretmen adaylarının lisans mezuniyet ortalamaları da dikkate alınmalıdır.

## **3. KALİTELİ BİR EĞİTİM İÇİN NASIL BİR OKUL ORTAMI OLUŞTURMALIYIZ**

### **Okul sevdirmelidir.**

Çocuklarımız okul ortamını maalesef sevmemektedir. Çünkü okulda mutlu değildirler. Kaliteli bir eğitim için öncelikle çocukların sevecekleri, mutlu olacakları okul ortamları yaratılmalıdır. Okullarda ve sınıflarda, öğrencilerin bireysel farklılıklarına uygun öğrenme koşulları, araç ve gereçleri bulundurulmalıdır. Okulların doğayla iç içe olması, öğrencilerin doğada çalışmalarda bulunmaları onların sorumluluk bilinci kazanmaları ve zekâ gelişimi açısından çok önemlidir.

### **Öğrenciler başarılı veya başarısız diye ayrılmamalıdır.**

Kaliteli bir eğitim ortamı için; eğitimde kullanılan araç gereçlerin öğrencilerin yaş, yetenek, ilgi düzeylerine uygun ve zarar görebilmelerine imkân olmayan bir ortam olmalıdır. Öğrenciler başarılı veya başarısız diye ayrılmamalıdır. Birbirleriyle paylaşım içinde olabilecek, grup olarak etkinlik yapabilecekleri ortamlar olmalıdır.

### **Fiziki farklar giderilmelidir.**

Ülkemizin hangi bölgesinde bulunursa bulunsun okullarımız fiziksel olarak eşdeğer konumda olmalıdır. Gerek sınıf düzenleri, gerekse fiziksel imkânların aynı olması fırsat eşitliğini de beraberinde getirecektir. Ankara'nın Çankaya İlçesinin lüks bir mahallesinde bulunan bir okul ile Rize'nin bir dağ köyündeki okul aynı olmalıdır. Okullar her şeyden önce güvenli ve öğrencilerin her türlü imkânlardan yararlanacak şekilde dizayn edilmelidir. Spor sahaları, kütüphaneler, laboratuvarlar tüm devlet okullarında aynı standartlarda olmalıdır. Bunun yanı sıra sosyal ve sportif imkânların sağlanması amacıyla geniş bir komplekse yayılmalıdır.

### **Branş sınıfları oluşturulmalıdır.**

Sınıflar belli bir branşın sınıfı olmalı ve öğrenciler hangi dersi göreceklere o sınıfa gitmelidirler. Örneğin coğrafya sınıfında coğrafya ile ilgili tüm materyaller ve kaynaklar bulunmalı, öğrenciler coğrafya dersi için o sınıfa kendileri gitmelidir. Tüm branşlar için bu uygulama mutlaka yapılmalıdır.

### **Okul binalarını mimar ve mühendisler değil eğitimciler tasarlamalı, bu tasarımın teknik boyutları mimar ve mühendisler tarafından yapılmalıdır.**

Fiziki mekân olarak okul binalarının öğrenme ortamı olarak düzenlenmesi son derece önem arz etmektedir. Ülkemizde tip proje adıyla ve ruhsuz olarak inşa edilen binalar her yere aynı ruhsuzluğu ve kimliksizliği taşımaktadır. Oysa okul binaları öğretim kademelerine göre, öğrencilerin gelişim seviyelerine göre tasarlanıp yapılmalıdır. Çok katlı binalardan vazgeçilmelidir.

### **Aynı binada birden çok tabela ve okulu barındıran binalardan vaz geçilmelidir.**

Olumlu okul iklimi oluşturması açısından aynı binada birden çok tabela ve okulu barındıran binalar okul ortamı olmaktan çok bina(!) olarak hizmet vermektedir.

Bakanlığımız ilk, orta ve lise kademelerini ayrı binalarda yapmalıdır. Özellikle son yıllarda imam hatip okulu açma yarışına giren bakanlık yöneticileri okul binalarına birden çok tabela asarak kambur üstüne kambur ekleyerek, binaları bölmelerle ayırarak sözüm ona okul açma yoluna gitmişlerdir. Bu durum okul iklimi ve olumlu okul kültürü oluşmasının önündeki önemli engellerden biridir. Yeniden ve hızlı bir planlama yapılarak kapasitesinin %10 - %20 si ile eğitim öğretim yapan ve talep görmeyen okullar için ayrılan binalar dönüştürülerek daha verimli bir şekilde kullanılmalıdır. Aynı binada birden çok okul türü uygulamasından vazgeçilmelidir.

**Öğretmenler kendilerini yöneten diğer öğretmenin işini iyi yaptığını, iyi bir eğitim liderliği sergilediğini görmek ve hissetmek isterler.**

Fiziki ortamları kadar doğası gereği okullarımızın psikolojik ortamları da önemlidir. Bunun en önemli boyutu güvenli çalışma ortamı ve iş doyumunu karşılayan bir yönetim anlayışının uygulanıyor olmasıdır. Okullarımızdaki yöneticilik kavramı diğer kurum, kuruluş ve işletmelerden farklıdır. Yönetilenler de yöneten de aynı meslekten ve aynı kariyere sahip olunca başka faktörler öne çıkmaktadır. Öğretmenler kendilerini yöneten diğer öğretmenin işini iyi yaptığını, iyi bir eğitim liderliği sergilediğini görmek ve hissetmek isterler. Sadece siyaseten bağlantıları sağlam olan birinin okul müdür olarak atanması o kişinin okulu yönettiği anlamına gelmez. Öğretmenler için yönetici olan kişi, mesleki olarak orayı hak etmiş biri değilse öğretmenlerin kuruma bağlılıkları ve tutunmaları olanaksızdır. Bu baştan bir güvensizlik duygusu ve motivasyon kırılmasına neden olmaktadır. Nitekim sahada pek çok öğretmen kurumsal bağlılık hissetmemekte, yöneticileri torpille atandığı için saygı duymamakta ve dersi bittikten sonra okulunda bir dakika bile fazladan zaman geçirmekten imtina etmektedir.

#### **4. ÜLKEMİZDE BÖLGELER ARASI EĞİTİM FARKLARINI GİDERMEK İÇİN NE TÜR ÖNLEMLER ALINMALIDIR?**

**Bölgeler arası farklar gerçekçi biçimde tespit edilmelidir.**

Ülkemizde gerek bölgeler arası gerekse okullar arası eğitim farkı çok büyüktür. Söz konusu farkın giderilebilmesi için öncelikle bu farkın derecesinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bunun için de öncelikli olarak eğitim kurumlarının gerçek başarı düzeylerini ortaya koyacak net verilere ihtiyaç vardır. Çünkü test

usulüyle yapılan merkezi sınavlara ait veriler okulların gerçek başarı düzeylerini ortaya koymaktan uzaktır. Vasat bir okulda okuyan öğrenci çok iyi bir dershaneye, (günümüzde adı temel lise olsa da dersane işlevi görmektedir) gittiği ya da özel ders aldığı için oldukça iyi bir puan alarak başarılı olabilmektedir. Dolayısıyla öğrencinin öğrenim gördüğü eğitim kurumu da başarılı izlenimi vermektedir. Ama aslında bu başarı okulun değil, dershanenin başarısıdır.

### **Bölgelerin eğitim başarısı haritaları çıkarılmalıdır.**

Bölgelerin eğitim haritaları çıkarılmalı. Yapılan gerçek değerlendirmeler ile ülkenin tamamındaki mevcut durum saptanmalı. Yapılan taramalar okul müfredatından, öğrenci durumuna, öğretici kadrodan yönetim kademesine tüm gerçekliğiyle ele alınmalı. Değerlendirmeler tarafsız ve uzman bir kadroyla yapılmalı. Eğitim dışındaki faktörler özellikle siyasi kaygılar süreçten uzak tutulmalı. Tarafsız bir şekilde yapılan bu taramanın ardından her bölge açısından her bölge adına ayrı bir şekilde planlanacak kapsamlı 1-3-5-10 yıllık sistematikleştirilmiş eğitim kalkınma planları oluşturulmalı. Bu hususta her eğitim bölgesi adına eksik ve ihtiyaçlar belirlenip uzun vadeli yatırımlar yapılmalı. Eğitim kurumları, eğitim alt yapıları, destek hizmetler de süreçlere katılarak bütüncül olarak ele alınmalı. Tüm bunlar planlanırken eğitimin en önemli iki ayağı iyi değerlendirilmeli. Öğrenci ve eğitimcinin yeri geldiğinde birincil ihtiyaçlarının karşılanamadığı eğitim bölgelerini düşünürsek; kademeli olarak oluşturulacak bu eğitim kalkınma planlamalarında yapılacak tüm fuzuli harcama kalemlerinin göz önünde bulundurulup öncelikli olarak. Eğitim girdilerinin tüm ülkede somut olarak iyileştirilmesi gerekmektedir.

### **Öğrencilere aynı soruların sorulduğu, testlerin yerini klasik sınavların aldığı bir merkezi sınav sistemine(yalnızca temel derslerde) geçilmelidir.**

Okulların gerçek başarı düzeyi hakkında gerçek ve sağlıklı verilere ulaşmanın tek yolu değerlendirmenin öğrencilerin normal ders dönemi içerisinde almış oldukları sınav notları ile yapılmasıdır. Bunun için de tüm öğrencilere aynı soruların sorulduğu, testlerin yerini klasik sınavların aldığı bir merkezi sınav sistemine(yalnızca temel derslerde) geçilmelidir. Böylelikle hem çocukların yaratıcılığını körelten test sisteminden kurtulmuş olunur, hem de aynı soruları cevaplamak zorunda kalan öğrencilerin başarı düzeylerini kıyaslayabilme

açısından net verilere sahip olunur. (Konu hakkında fikir vermesi için Almanya’da uygulanan lise bitirme sınavları örneğinden faydalanılabilir)

### **Bölgesel farkların tespiti için objektif değerlendirme yapılmalıdır.**

MEB, cevapların nasıl değerlendirileceği konusunda net, şeffaf ve öznel yargılardan olabildiğince uzak değerlendirme ölçütleri belirleyecektir. Cevap kâğıtlarını okuyacak olan öğretmenler hizmet içi eğitime alınarak, sınav kâğıtlarını belirlenen ölçütlere göre nasıl okumaları konusunda eğitileceklerdir. Bu eğitimler sınavla sona erecek, sınavda başarısız olanlara cevap kâğıdı değerlendirme yetkisi verilmeyecektir. Cevaplar en az iki veya üç öğretmen tarafından ayrı ayrı notlandırılacak ve bunların ortalaması sınav notu olarak Kabul edilecektir. Notlandırmadaki farklılıklar için belli bir yüzdelerlik tolerans alanı belirlenecektir. Bu tolerans alanının dışındaki notlandırmalar bir başkası tarafından da incelenecektir.

Öğrencilerin cevap kâğıtları üzerinde isim veya okul yazmayacak, yalnızca numaralar veya barkod bulunacaktır. Dolayısıyla öğrencinin cevap kâğıdını değerlendirmekte olan öğretmenin, kimin kâğıdını incelediği ve bu öğrencinin hangi okuldan geldiği konusunda hiç bir bilgisi olmayacaktır. Böylelikle herhangi bir öğrencinin ya da okulun bilinçli olarak kollanması veya zarara uğratılması durumu da ortadan kaldırılmış olacaktır.

Durum tespitinden sonraki aşama ise Eğitim Fakülteleri ile MEB’e bağlı okullar arasında çok sıkı bir işbirliğini şart koşar. Eğitim fakültelerinin bulunduğu tüm il ve ilçelerde başarı düzeyi düşük 3 okul belirlenerek proje okulu ilan edilecektir. Her eğitim fakültesi 3 eğitim kurumundan sorumlu olacaktır. Bu okulların başarı seviyelerinin neden düşük olduğu eğitim fakültelerine bağlı akademisyenler tarafından bir dönem boyunca araştırılacak ve bu sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik çözüm planları hazırlanacaktır. Hazırlanan planlar ikinci dönemin başından itibaren uygulamaya konacaktır. İkinci dönemin sonunda yapılan sınavlardan elde edilen veriler incelenerek yapılan uygulamaların beklentileri karşılayıp karşılamadığı tespit edilecektir. Ayrıca eğitim fakülteleri arasında sıkı bir koordinasyon sağlanarak, bu kurumların birbirleriyle veri ve sonuç karşılaştırılması yapmaları sağlanacaktır.

**Eğitimin çok ihmal edildiği bölgeler için ailelere bilinçlendirme politikaları uygulanmalıdır.**

Yukarıda bahsedildiği gibi, devlet her bölgeye aynı hizmet ve kaliteyi gönderirse bu sorun büyük oranda giderilebilecektir. Bunun yanı sıra eğitimin çok önemsenmediği bölgeler için ailelere bilinçlendirme politikaları uygulanmalıdır.

**Kalkınmada istenen seviyede olmayan bölgelerde en büyük katkıyı insanı eğiterek sağlayan öğretmenlerimize de teşvik sağlanmalıdır.**

Kalkınmada öncelikli bölgelerde yatırım yapan iş adamlarına, sanayicilere nasıl yatırım teşvikleri sağlanıyorsa bu bölgelerde en büyük katkıyı insanı eğiterek sağlayan öğretmenlerimize de teşvik sağlanmalıdır. Şartları zor ve daha fazla fedakârlık isteyen bölgelerimizde çalışan öğretmenlerimizin ücret ve kariyer konusunda desteklenmesi gerekmektedir.

Özellikle Doğu ve Güney Doğu illerimizdeki sorun sadece öğretmen eksikliği meselesine indirgenirse çözüm üretilemez. Bölgelerimizdeki asıl sorun öğrencilerin okullaşma oranı, devam ve eğitimin bütün süreçlerini tamamlayamama sorunudur. Bu sorunun kaynağı bölgenin sosyolojik feodal yapısından kaynaklanmaktadır. Bu sadece öğretmen gayreti ya da eğitim politikaları ile çözülebilecek bir sorun değildir. Devletin diğer kurumları okula tutunmayı artıracak tedbir ve teşvikleri sıkı bir şekilde takip etmelidir.

Ulaşım sorunu olan yerleşim yerlerinde 1-2 öğretmen göndermek, bu öğretmenlerin 3-5 yılda çevrenin sosyolojisini çözümlenip etkileyebilmeleri beklenemez.

**Artırımlı Hizmet Puanı Verilmelidir.**

Zorunlu hizmetlerini tamamlayan öğretmenler ile 2010 yılında yapılan düzenleme ile zorunlu hizmetten muaf tutulmuş olup, atandığı zorunlu hizmet alanlarında halen fiilen görev yapmakta olan öğretmenlerin de hizmet puanlarında aynı oranda artırım yapılması ve ayrıca zorunlu hizmet bölgesinde bir okulda zorunlu hizmet yükümlülüğünü yerine getirmekte iken zorunlu hizmet bölgesinde yer alan başka bir okula yer değiştiren öğretmenlerin artırımlı hizmet puanından yararlandırılmalıdır.



## 5. ÖĞRENCİ SEÇME VE YERLEŞTİRME SINAVLARI NASIL OLMALIDIR?

**Uygulanacak sınavların öğrenci alınacak programların içeriği ile uyumlu olması gerekmektedir.**

Eğitim yönlendirme – yerleştirme faaliyetleri uzun yıllardır ülkemizde merkezi öğrenci seçme ve yerleştirme sınavları ile yapılmakta. Mevcut sistemde en uygulanabilir yöntemin de merkezi sınavlar olduğunu söylemekte fayda var fakat geçmiş yıllar incelendiğinde uygulamada sürekliliğin sağlanamadığını, standardizasyonun yapılamadığını görüyoruz. Oluşturulacak planlamalarda uygulanacak sınavların öğrenci alınacak programların içeriği ile uyumlu olması gerekmekte. Geçmiş yıllarda yaşanan en büyük problemlerden biri de öğrenci alınacak program ile yapılan sınav içeriklerinin birbiri ile uyumlu olmaması idi. Sınav içerikleri yaratıcı öğrenme süreçlerinin ötesinde ezbere dayalı bir yaklaşımla hazırlanmakta. Oluşturulan sınav ve eğitim programlarında Türk gençlerinin pozitif bilgiye, sorgulamaya, yaratıcı ve etkin öğrenmeye yönlendirilmesi gerekmektedir.

**Problem çözme, eleştirel düşünme, yaratıcı düşünme, girişimcilik ve iletişim becerileri kazandırılmalıdır.**

Öğrencilere 21. Yüzyıl becerilerinin kazandırılması öncelikli olarak hedeflenmelidir. Bunlar en genel hatlarıyla problem çözme, eleştirel düşünme, yaratıcı düşünme, girişimcilik ve iletişim olarak sıralanabilir. Programlar, ders kitapları, etkinlikler, sınavlar bu becerilerin kazandırılmasına katkı sağlamalıdır. Türkiye’de uzun yıllardır konuşulmasına, programlarda yer verilmesine rağmen becerilerin öğretilmediği bilinmektedir. İlköğretimde beceri kazandırmaya dayalı bir perspektif isteniyorsa ilk iş sınavları beceri merkezli yapmaktır. Yani sınav “bilgi” ölçtüğü müddetçe okul, öğretmen, aile bilgiye odaklanır. Sınavlar dünyada olduğu gibi becerileri ölçmeye odaklanırsa (bu da oldukça kolaydır) okul, öğretmen, aile beceriye odaklanır.

**Mesleki eğitimin geliştirilmeli ve özendirilmelidir.**

Mesleki eğitimin geliştirilmesi ve özendirilmesiyle “mutlaka üniversite okuma gerekliliği” algısı azalacaktır. Bu doğrultuda özellikle “iş bulma” hususunda meslek liselerine avantaj sağlanmalıdır. Bu durumun gerçekleşmesiyle

üniversite sınavlarına da ilgi azalacaktır. Üniversite eğitimi sadece akademik düzeyde eğitim almak isteyen kişilere açık olmalıdır.

Meslek liseleri ile ilgili düzenlemeler hayata geçirildiğinde ve dolayısıyla iş kaygısı en aza indirildiğinde üniversite okumak isteyen kişi sayısı da azalarak mevcut kontenjanları karşılayacak duruma gelecektir. Burada ön plana çıkacak olan sorun, kimin hangi bölüme yerleşeceği olacaktır.

### **Üniversite yerleştirmede lise mezuniyet puanı da etkili olmalıdır.**

Yerleştirme için lise mezuniyet puanı etkili olmalı ve bu puan ile meslek lisesi mezunu öğrenciler üniversitelerin ilgili bölümlerine müracaat edebilmelidir. Talebin arzdan fazla olduğu bölümlerde (tıp, diş hekimliği vb.) yerleştirme işlemi merkezi bir sistemle mezuniyet puanlarına göre yapılmalıdır.

### **Lise yerleştirme sınavları gözden geçirilmelidir.**

Özel ilgi, beceri ve yetenek isteyen alanlarda eğitim veren okulların “seçme sınavı” yapması son derece doğal ve gereklidir. Ancak bu okulların dışındaki okulların seçme ve yerleştirme sınavı yapması eğitim sistemin iflas ettiğinin açık göstergesidir. Temel eğitimde kendi yetiştirdiğimiz öğrencileri liseye yerleştirmek için sınava sokmak “ bakalım olmuş mu?” mantığı ile bakmak, temel eğitimdeki süreci iyi yönetemediğimizin itirafından başka bir şey değildir.

### **İlkokul ve ortaokullarda ölçme değerlendirme süreçleri sağlıklı bir şekilde yürütülmelidir.**

İlkokul ve ortaokullarda ölçme değerlendirme süreçleri sağlıklı bir şekilde yürütülmeli seçme ve yerleştirme sınavları tümüyle kaldırılmalıdır. Kendi sistemimiz içerisinde yetiştirip karne ve diploma verdiğimiz öğrencinin bütün süreçleri ölçülüp, değerlendirilmiş olmalıdır. Eline karne ve diploma verilen öğrencinin “ne olduğu?” zaten ölçülmüş, süreç içerisinde belirlenmiş demektir.

### **“Öğrenci Tanıma “ ve “Yönlendirme” konusundaki yetersizlikler giderilmelidir.**

Temelde sorunumuz ölçme değerlendirme gibi görünse de meselenin özünde “Öğrenci Tanıma “ ve “Yönlendirme” konusundaki yetersizlik yatmaktadır. Öğrenci tanıma teknikleri konusunda ciddi çalışmalar yapılmalı, sınıf öğretmenleri ve rehber öğretmen bu konuda daha yetkin ve yeterli hale getirilmelidir.

Öğrencilerin temel eğitimden sonra gidecekleri okul, hiçbir bilimsel sonuç ortaya koymayan sadece belirli sürede soru çözme becerisine dayalı sınavlarla değil, okulun ve öğretmenlerin yaptığı yönlendirmeye göre yapılmalıdır. Öğrencilerin okul öncesi, ilkokul ve ortaokul süreci sağlıklı ve geçerli ölçeklerle izlenmeli ve kayıt altına alınmalıdır. İlgisi ve yetenekleri, mizaçları, eksiklikleri, güçlü ve zayıf yönleri tespit edildikten sonra bunun yanına akademik performansları da eklenerek bir yönlendirme önerisi ortaya konulmalıdır. Öğrenci 8. Sınıfa geldiğinde oluşacak ve tamamlanacak analiz “yönlendirmeye” esas olmalı ve öğrenci okulun önerdiği türdeki okullardan birini seçerek kayıt yaptırmak zorunda olmalıdır. Öğrencinin ilgi istek ve yetenekleri mizacı da dikkate alınarak bu yönlendirme zorunluluk değil, gereklilik olarak algılanacak ve öğrencinin mutluluğunu ve başarısını beraberinde getirecektir.

## **6. EĞİTİM SİSTEMİNDE İZLEME, DEĞERLENDİRME, ÖLÇME, DENETİM, ÖZ DENETİM MEKANİZMALARI NASIL OLMALIDIR.**

**Millî eğitimin ilkelerinden biri olan yöneltme layığıyla gerçekleştirilmelidir.**

Her şeyden önce öğrencilere öz denetim özelliği bir karakter eğitimiyle kazandırılmalıdır. Millî eğitimin ilkelerinden belki de en önemlisi olan yöneltme layığıyla gerçekleştirilmelidir. Öğrencilerin bireysel farklılıkları izlenmeli, buna göre yönlendirilmelidir. Not bir amaç olmaktan çıkarılmalıdır. Öğrencilerin öğrenmeleri, yüksek düzeyde öğrenme yaşamaları sağlanmalıdır.

Ortaokul ve lise öğreniminin her dönemimde belli temel derslerin sınavları (Matematik, Fen Bilimleri, Türkçe, Tarih vb.) yazılı yoklama şeklinde ve merkezi olarak yapılmalıdır. Bu sınavların soruları önceden bir komisyon tarafından oluşturulacak olan bir soru havuzundan seçilmelidir. Her sorunun puanlama sistemi ve cevap anahtarı da müfredat doğrultusunda ilgili komisyon tarafından ana taslak halinde belirlenmelidir. Sınav kağıtlarının kime ait olduğu barkod veya kare kod sistemiyle gizlenmeli ve sınav kağıtları taranmış bir şekilde bir sistem üzerinden başka okullardaki branş öğretmenlerine cevap anahtarlarıyla birlikte gönderilmelidir.

**Hizmet içi eğitim programlarıyla sınavların nasıl hazırlanıp değerlendirilmesi gerektiği öğretmenlere anlatılmalıdır.**

Oluşturulacak hizmet içi eğitim programlarıyla sınavların nasıl değerlendirilmesi gerektiği öğretmenlere anlatılmalı ve her sınav kâğıdı en az iki öğretmene gönderilmelidir. Puanlama bu iki denetleyen öğretmenin verdiği notların ortalamasına göre yapılmalıdır. Şeffaflık ve denetletilebilirlik açısından sınav kâğıtlarının ve cevap anahtarının taranmış hali öğrencilerin sistemlerinde notlandırıldıktan sonra görünmelidir.

**İlköğretim kademesinde öğrencilerin karnenin sağ tarafındaki beceri, davranış ve alışkanlıkları konusunda süreç içerisinde sürekli gözlenmelidir.**

Ölçe ve izleme denildiğinde ilk olarak akademik başarının akla gelmesi sistem sorunumuzun en başta gelen maddesidir. Özellikle ilköğretim kademesinde öğrencilerin karnenin sağ tarafındaki beceri, davranış ve alışkanlıkları konusunda da süreç içerisinde sürekli gözlenmelidir ki geliştirilebilsinler. Öğrencilerin mizaçları, epigenetik değişkenleri, kişilik gelişimiyle ilgili yapılan faaliyetler, gelişmeler ve değişimler bireysel olarak ölçülmeli ve kayıt altına alınmalıdır.

**Teftiş, denetleme kavramları klasik anlamından uzaklaşıp, rehberlik esas alınmalıdır.**

Sistem yapılması gerekenleri açık, anlaşılır bir biçimde tanımladıktan sonra bir sistem kurmalı ve süreci sürekli izlemelidir. Teftiş, denetleme kavramları klasik anlamından uzaklaşıp, rehberlik esas alınmalıdır.

**Öğretmenlere öz denetim imkânı verilmelidir**

Eğitimde tecrübe tartışılmaz bir kalite unsurudur. Tecrübeli öğretmenlerin bilgi birikimlerini genç öğretmenlere aktarması için bir rehberlik sistemi geliştirilmelidir. Öğretmenin öz değerlendirme yapması için çıktılar üzerinde yorum yapmasını beklemekten ziyade öğretme süreçlerinde kendini izleme, süreci devam ederken kontrol edebilme şansı tanınmalıdır.

Bu iki türlü mümkün olabilir. **Birincisi**; mesleki açıdan kendini kanıtlamış alanına hâkim ve bu durumu bütün eğitim paydaşları tarafında kabul gören tecrübeli öğretmenlerimiz belirli periyotlarla kendileri için belirlenen okulları bir takvime

bağlı olmaksızın ilgili öğretmenlerin de talebi üzerine gezerek izleme ve değerlendirme faaliyetleri yapıp, izlediği öğretmenle birlikte öz değerlendirme çalışmasını, önerilerini, olumlu ve olumsuz yönleri, yeni uygulanacak metot ve tekniklerin verimliliğini tartışıp geliştirebilirler. Bu izleme ve değerlendirme çalışmaları kesinlikle bir not, sicil, performansı niteliği taşınamalı sadece öğretmenin kendini geliştirmesine ve mesleki gelişimine katkı sunma amacı gütmelidir. **İkincisi**; bu izleme ve değerlendirme, geliştirme çalışmasını okul müdürünün yapmasıdır. Ancak, burada özellikle öğretmen sayısı kalabalık olan okullarda hali hazırdaki yönetmelik gereği yapılan müdürlerin ders denetimi görevi sağlıklı bir şekilde yürütülememektedir. Müdürün her dönem her öğretmenin dersine en az bir defa girip izlemesi bahsettiğimiz eğitim liderliği ile ilişki değildir. Okul müdürlerinin, özellikle TORPİLLE atananların, iyi birer “Eğitim Lideri” olup olmadıkları da ayrı bir tartışma konusudur. Öğretmenlik performansı yeterli olmayan hiçbir öğretmenin yönetici olmaması gerekir. Okul iklimini iyi bilen, eğitim hedeflerine odaklanmış, kendini sürekli geliştiren bir okul müdürünün eğitim liderliği elbette ki en verimli ve gerçekçi izleme, denetleme ve denetim performansını ortaya koyacaktır.

### **MEB’de Teftiş Sistemini İle İlgili Sorunlar Çözölmelidir.**

Maarif müfettişleri ile ilgili açılan davada, Danıştay 2. Dairesi yayınlanan kılavuza yönelik yürütmeyi durdurma kararı vermiştir. Bu kararla ilgili işlem tesis edilmesi gerekmektedir. Birçok ilde soruşturmalar ağırlıklı olarak görevden alınan maarif müfettişleri muhakkik tayin ederek sürdürölmektedir. Soruşturma yetkisine kanunen son verilmiş maarif müfettişlerine, bu kadar yük yüklenmesi yapılan düzenlemenin ne kadar yanlış olduğunu göstermektedir. Fiili duruma uygun düzenleme yapmanın ve teftiş sistemindeki aksaklıkları düzeltmenin tek şartı en az 2500 yeni bakanlık müfettişliği kadrosu ihdas edilmesidir.

Halen illerde görevli olan Maarif Müfettişleri arasında hiçbir ayırım gözetilmeden, bakanlık merkez teşkilatında görevlendirilmesi uygun görölen Maarif Müfettişlerinin çıkarılacak bir KHK ile emsalleri gibi Bakanlık Maarif Müfettişliğine atanmalarının sağlanması önemlidir.

### **7. EĞİTİMİMİZDE KÜLTÜR, SANAT VE SPOR ETKİNLİKLERİNE NASIL YER VERMELİYİZ?**

**Öğrenciler kültür sanat etkinlikleri süreçlere dâhil edilmelidir.**

Eğitim ğretim faaliyetlerinin resmi süreleri dışında ğrenci ve öğreticilerin bireysel ihtiyaçları ve kişisel işleri olacaktır. Okul saatleri dhilindeki srelerde kültür sanat etkinlikleri süreçlere dahil edilmelidir. Daha önce uygulama dahilinde olan sosyal etkinlikler ve rehberlik saatleri tekrar okul ders programlarına eklenmelidir. Tüm bunların yanında Türk rf, adet, ananelerinin yaŐaması adına okul ders saatleri dâhilinde yöresel olarak değişiklik gösterecek Şekilde Őemeli olarak yöresel oyunlar etkinlikler sisteme dahil edilmelidir.

Okullarda kurulacak sanat kulüplerinde kültür sanat etkinlikleri düzenlenmeye teşvik edilmelidir. Sinema, tiyatro, uluslararası müzik alanlarında ocuk teŐviki projeleri oluşturulmalıdır. Önleyici faaliyetler kapsamında dahi bu faaliyetleri ele alabiliriz. Çocuklarda sanatsal iyi oluŐun etkileri sistemli bir Şekilde ilerlendiğinde görülecektir. Ülkemizde sürekli olarak dezavantajlı gruplara büyük meblağlarda yatırım yapılmakta. Okulların bahçesinden içeri sanatsal bir bakış açısı girmeye baŐladıđı andan itibaren doğru orantılı olarak dezavantajlı gruplara harcanan emek ve maddiyat düŐüŐe geçecektir.

Her okulda spor salonlarının olması önemli bir teŐebbüs olacaktır. Beden eğitimi, müzik ve resim derslerine daha fazla önem verilmelidir. Bu derslerin ders sayıları artırılmalıdır. Beden eğitimi, müzik ve resim öğretmenlerinden öğrencileri bazı hedeflere ulaŐtırmaları beklenmelidir. Öğrencilerin spor ve sanattaki çalışmaları desteklenmelidir. Beden eğitimi öğretmenleri, millî sporcu yetiştirmek konusunda teşvik edilmelidir.

Sınıf ve okul dışı geziler bu konuda çok faydalı olmaktadır. Sınıfça düzenlenecek bir doğa gezisi, müze ziyareti, tiyatro etkinliği vb. durumlar hem öğrencilerin sosyalleŐmelerine katkı sağlayacak hem de yerinde öğrenmeyi gerçekleŐtirecektir.

İlköğretimden itibaren gerçekleştirilecek “sosyal programlar” ve “kişisel gelişim programları” kişinin farklı alanlarda becerilerini geliştirmesine fırsat verecek Şekilde okul dışında ancak zorunlu aktivite Őekline dönüŐtürülmelidir. On iki yıllık zorunlu eğitimin sonunda en az bir alanda yarı ya da tam profesyonellik kazanacağı bir alanda kişisel gelişim sağlanmalıdır. Burada elde edilen yetenekler güzel sanatlar ve spor bilimleri alanına yönelik olarak değerlendirmede önemli bir kritere dönüŐtürülmelidir.

Bu alanlarda müfredatta yer alan derslerin içerikleri genel çerçeve olarak belirlendikten sonra uygulama tamamen okul ve çevrenin olanakları doğrultusunda ilgili öğretmen zümresinin planlanmasına bırakılmalıdır. Özellikle müfredatların yoğun ve ders saatlerinin kısıtlı olması bu dersleri göstermelik olmaktan öte götürmemektedir.

**Ders saatleri içeriği ve amaca uygun olarak artırılmalı ve fiziksel imkânlar için destek alınmalıdır.**

Temel eğitimden sonra lise seviyesinde bu alanlardaki yetenekleri ortaya çıkmış olan öğrencilerin hangi alanda ders görecekları kendi isteklerine bırakılmalıdır.

Spor salonu, müzik, görsel sanatlar atölyeleri olmayan okullarımızda bu dersler yerel yönetimler ve Spor Bakanlığının imkânlarından faydalanılarak bu amaçlar için oluşturulan salon ve merkezlerde yapılmalıdır.

Bu derslerin notla değerlendirmesinin vaz geçilip, yönlendirmede etkili olacak karnenin sağ tarafındaki beceri, tutum ve davranışlar arasında değerlendirmesi yapılmalıdır. Derslere devam, katılım ve performans yerleştirme esas olduğundan daha etkin bir katılım ortaya çıkacaktır.

## **8. EĞİTİMİ BİR BÜTÜN OLARAK ELE ALDIĞIMIZDA EĞİTİM ALANINDA EMEK VEREN BÜTÜN EĞİTİM ÇALIŞANLARININ BEKLENTİ VE TALEPLERİ NELERDİR?**

Eğitim sistemi, içinde bulunan her unsurun hem çok küçük destekleri ile mesafeler kat edebilirken, basit bir engel büyük geriye ket vurmalarına sebep olmaktadır. Bu açıdan eğitim unsuru olan öğrenci ve Veli'nin dışında kalan diğer eğitim çalışanları bu sistemin en fedakâr destekçileri olarak yer almaktadırlar. Bu açıdan doğrudan ve dolaylı olarak çalışma barışını bozan uygulamalar eğitim çalışanlarının mesleki tatminden uzaklaşmasını ve sürecin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.

**Sendikal Tarafsızlık Tesis Edilmelidir.**

Bakanlığınıza bağlı eğitim ve öğretim kurumlarında görev yapmakta olan kamu çalışanlarının salt mensup olduğu Sendikalar gözetilerek haklarında haksız ve usulsüz işlem yapıldığı bilinen bir gerçektir. Eğitim çalışanları, İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve Eğitim Kurumlarının yöneticileri tarafından mensup olduğu Sendikalar bahane edilerek haksız uygulamalara maruz kalmakta,

Çalışanlar lehine verilen Mahkeme kararları dahi türlü bahanelerle uygulanmamaktadır. Bununla birlikte, kamu çalışanları, korkutulma ve üzerlerinde baskı kurulması suretiyle belirli bir sendikaya ye yapılmaya çalışılmaktadır. Kamu çalışanlarına uygulanan bu baskı, T.C. Anayasası'na aykırı olduğu gibi Türk Ceza Kanunu'na göre de açıkça suç teşkil edilmektedir. Bu noktada Bakanlığınızca sendikal ayrımcılığa neden olan tutum ve davranışların engellenmesi yolunda somut tavır alınmalıdır.

### **KHK İle Göreve İade Edilenlerin Hakları İade Edilmelidir.**

Haklarında görevden uzaklaştırma veya ihraç işlemi uygulandıktan sonra, 15 Temmuz'da yaşanan olaylarla, iltisakı veya irtibatı olmadığı anlaşıldığı için görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılan veya ihraç edildikten sonra görevine iade edilen kişilerin geriye dönük tüm mali ve özlük haklarının iade edilerek önceki hukuki duruma döndürülmesi gerekmekte iken, bazı haklar yönünden mağdur edildikleri bilinmektedir. Örneğin, bu kişilerin susuzlukları anlaşılarak göreve döndürülmeleri ile birlikte, önceden yönetici olarak görev yapanların yöneticilik görevlerine döndürülmeleri, eğitim-ğretim yılı başında fiilen görevde olmadıkları için eğitime hazırlık ödeneğinden yararlanamayanların bu ödenekten yararlandırılmaları, ek ders ücretlerine ilişkin hak kaybının telafi edilmesi ve ayrıca geriye dönük maaş ve özlük hakları iade edilenlere yasal faiziyle birlikte ödeme yapılması gerekmektedir. Aksine durum, "Susuz ceza olmaz" ilkesine aykırıdır.

### **Eğitim alışanlarına Yapılan şiddeti önleyecek Düzenlemeler Yapılmalıdır:**

Fedakrca görev yapan Eğitim alışanlarımız, zaman zaman bazen öğrencinin kendisi bazen de ğrenci velisi veya yakınlarının sözlü ve fiili şiddetine maruz kalabilmekte, giderek yaygınlaşan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğuran bu şiddet olaylarının sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Eğitim çalışanlarına şiddet olaylarının nedenlerinin araştırılması, zm yollarının bulunması ve şiddeti önleyici politikaların oluşturulması amacıyla tıpkı doktorlara yönelik şiddeti nleme adına yapılan yasa gibi kanunlar çıkarılmalı araştırmalar yapılmalıdır.



## **A-) Eğitim çalışanlarının beklenti ve talepleri**

Eğitim alanında çalışan eğitimciler öncelikle kaybolan itibarlarına tekrar kavuşmak isterler. Bu hususların başında eğitimcinin toplumdaki rolünün gün geçtikçe zayıflaması gelmektedir. Eğitimcilerin ekonomik sıkıntıları ne yazık ki kişisel problemlere dönebilme potansiyeline sahipken bu durumları sınıfa yansıtılabilmekteler. Tüm bu handikapların ortadan kalması için maddi iyileştirme söz konusu olmalıdır. Ayrıca öğretmenler adına sürekli gelişim merkezlerinin kurulup hizmet içi eğitim programlarıyla sürekli aktif tutulmaları da yine aynı şekilde faydalı olacaktır. İyileştirilmiş ve yenilenmiş eğitim programları, yenilenmiş ve teknolojik sınıf ortamları tüm eğitim çalışanlarının yine ortak paydada buluşacakları noktalardan biridir.

## **Özür Grubu Yer Değiştirmeleri mağduriyetleri Giderecek Şekilde Gerçekleşmelidir.**

Mazerete bağlı yer değişikliği işlemlerinde, boş kontenjan ve hizmet puanı yetersizliğinden dolayı özür durumu giderilemeyen öğretmenlerimiz ailelerinden uzakta görevlerini yerine getirmekte olup, aile birliği sağlanamadığı için büyük mağduriyetler yaşanmaktadır. Hizmet puanı yetersizliğinden atanamayan öğretmenlerimiz iller arası yer değiştirmelerinde özrünün bulunduğu il emrine, il içi yer değiştirmelerinde ise özrünün bulunduğu ilçe emrine atanarak özür durumları giderilmelidir. İl ve ilçe emri olmadığı için iller arası yer değiştirmeler sadece boş kontenjanlar ölçüsünde yapılmakta, ilde boş kontenjanın sınırlı olması halinde pek çok eğitim çalışanı yer değiştirememektedir. Özür grubu yer değiştirmelerinde il emri ve ilçe emrinin olmaması büyük bir eksikliklerdir. Anayasanın koruması altındaki aile birliği ve bütünlüğünün devamının sağlanması açısından toplumu oluşturan ailenin bir arada tutulması istisnasız olmalı ve özür grubu yer değiştirmelerinde il/ilçe emri Yönetmelik hükmü kapsamına alınarak her özür grubu yer değiştirmelerinde gerçekleştirilmelidir. Ayrıca, sözleşmeli öğretmenlere mazerete bağlı yer değişikliği hakkı tanınmaması, sözleşmeli öğretmenler için çok sayıda mağduriyeti de beraberinde getirecek olup, bu durum Anayasa'nın hukuki güvenlik ve eşitlik ilkesine aykırıdır. Bu nedenle, mazerete bağlı yer değişikliği işlemlerinde sözleşmeli öğretmenlere de hak tanınması ve kadro yetersizliğinden dolayı yer değişikliği yapamayacakları için mağdur olacak öğretmenlerimize il/ilçe emri hakkı verilmesi gerekmektedir.

### **Alan Değişikliği Beklentisi Giderilmelidir.**

MEB Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde alan değişikliklerine bağlı yer değiştirme işlemlerinde takvime yer verilmemesinden dolayı bu işlemlerin yıl içinde gerçekleştirilip gerçekleştirilmeyeceği, gerçekleştirilecek ise ne zaman yapılacağı hususlarında belirsizlik yaşanmaktadır. Çok sayıda öğretmenimiz, eğitimini aldıkları kendi alanlarına geçerek daha verimli olabilecekleri alanda görev yapmayı beklemektedir. Ancak bu konudaki belirsizlik nedeniyle alan değişikliği için bekleyen öğretmenlerimiz mağduriyet yaşamaktadır. Alan değişikliği işlemlerinin mutlaka her yıl düzenli şekilde ve belirli sayıda yapılması suretiyle belirsizliğin giderilmesi şarttır. Aksi takdirde mağduriyetler artarak devam edecektir. Alan değişikliği yapmak için bekleyen öğretmenlerimizin daha fazla mağduriyet yaşamamaları için yapılacak olan alan değişikliği işlemlerinin mutlaka tüm branşları kapsayacak şekilde, bu yıl ve devamında her yıl belirli periyotlarla düzenli olarak yapılması gerekmektedir.

### **Ek Gösterge Sorunları Çözölmelidir.**

Öğretmene 3600 Ek gösterge verilmesi, diğer çalışanların ek göstergelerinin 800 puan artırılması, yardımcı hizmetlilerin ek göstergeden yararlandırılması gerekmektedir. Ayrıca 19. Milli Eğitim Şurasında **“Öğretmenlerin özlük haklarına yönelik olarak, 3600 ek gösterge verilmelidir.”** önerisi de kabul edilmiştir.

### **Ek Dersler Vergiden Muaf Olmalıdır.**

2010 yılında MEB Kurum İdare Kurulu toplantısında öğretmenlerin aylık gelirlerine ekstra artış getirecek önemli bir öneri gündeme getirildi. Öğretmenlere ödenen ek ders ücretlerinin vergiden muaf tutularak, vergi matrahına dahil edilmemesi istenilen kurum idare kurulundaki öneri uygulamaya konulsaydı ek ders vergiden muaf tutulursa, öğretmen maaşına yaklaşık 100 TL zam gelmesi söz konusu olacaktı fakat o günden bu güne bir düzenleme yapılmamıştır.

### **Nöbet Görevi İsteğe Balı Olmalıdır.**

Öğretmenlerin nöbet görevi isteğe bağlı olmalıdır. Öğretmenlere haftada birden fazla nöbet görevi verilmemeli, haftada birden fazla verilen her bir nöbet görevi için ücret ödenebilmesi için mevzuatta düzenleme yapılmalıdır. Tam gün

nöbet görevini yerine öğretmenlere, öğle dinlenme hakkı, mevzuatta açıkça düzenlenmelidir. Özel eğitim sınıflarında görevli öğretmenlere de nöbet ücreti ödenmeli, taşınmalı eğitim kapsamında eğitim veren okullarda görevli nöbetçi öğretmenlere, aracın plakasını, sürücüsünü ve aracı kontrol etme, öğrencileri indirme bindirme, ilgili yönetmelik hükmünde belirtilen sürenin üzerinde servis gelene kadar öğrencilerin başında bekleme gibi görev tanımlarının dışında görevler verilmemelidir.

### **Zorunlu Çalışma Yükümlülüğü Yerine Cazip İmkânlar sunulmalıdır.**

Öğretmenlerimiz bakımından kalkınmada öncelikli hizmet bölgelerinde belirli sürelerle zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülmüştür. Ancak, bu bölgelerdeki öğretmen ihtiyacının karşılanması için çözüm yolu öğretmenlerimizi bu bölgelerde çalışmaya mecbur bırakmak yerine, bu bölgelerde çalışmanın ekonomik olarak teşvik edilmesi suretiyle gönüllü olarak gitmelerinin sağlanması olmalıdır. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri ile mahrumiyet bölgelerinde öğretmen açığı sorununun çözümü için bu bölgelerde çalışmanın ekonomik açıdan teşvik edilmesi ve cazip hale getirilmesi gerekmektedir. Örneğin; 1. hizmet bölgesi alanlarına atanana 1 brüt asgari ücret, 2. hizmet bölgesi alanlarına atanana 1,5 brüt asgari ücret, 3. hizmet bölgesi alanlarına atanana 2 brüt asgari ücret tutarında zorunlu hizmet tazminatı ödenmesi ve bu bölgelere isteğe bağlı olarak atanana ve bu kapsamda görev yapmakta olanlara tazminat tutarlarının ½'si oranında zorunlu hizmet tazminatı ödenmesi durumunda, öğretmenlerimizin bu bölgelere gönüllü olarak gitmesi sağlanacaktır.

### **Ataması Yapılmayan Öğretmenlerin Sorunu Cesur ve Gerçekçi Politikalarla Çözülmelidir.**

Ataması yapılmayan öğretmenler, üniversite eğitimi sonrasında açıkta bırakılan, yok sayılan, ezilen ve görmezden gelinen genç eğitimcilerdir. Bu sorun, "Öğretmen açığımız yok." şeklindeki gerçek dışı söylemlerle çözülemez. Öyle ki atanamayan öğretmenler, kendi eğitim alanı dışında iş bulamaz, tam gün kadrolu iş güvencesinden yoksun, "ücretli öğretmen" adı altında düşük aylıklarla; devlet okullarında ve dershanelerde adeta köle gibi çalıştırılır hale gelmiştir. Atanamayan öğretmenler çaresiz bir şekilde maddi külfet altında bırakılmakta, hayatlarını düzene sokamamakta, evlenememekte,

atanamamaları sebebiyle mahalle baskısıyla karşı karşıya kalmakta, çeşitli psikolojik veya fiziksel sorunlar yaşamakta; hatta intihar yolunu bile seçmektedir. Atama bekleyen öğretmenlerimizin atanabilmesi noktasında mali ve gerekli kadroların oluşturulması anlamında derhal somut politikalar üretilmelidir. Bakanlığımız 100 Bin civarında öğretmen açığımız olduğunu belirtti. 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında 63 Bin civarında ücretli öğretmen okullarımızda çalışmıştır.

Yapılacak olan 20 Bin öğretmen ataması yetersiz kalacağından Ağustos ayında 40 Bin ek atama yapılması ilk etapta öğretmen ihtiyacını karşılama noktasında faydalı olacaktır.

### **Kariyer Basamakları Sistemi Tekrar Hayata Geçirilmelidir.**

Anayasa Mahkemesinin 2004/83 E, 2008/107 K. Sayılı ve 21.05.2008 tarihli kararı ile 30.6.2004 günlü, 5204 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun'un uzman öğretmenlikte aranan kıdem şartının da içinde bulunduğu bazı madde ve ibareleri iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi kararının, Resmi Gazete'de yayımlanmasından başlayarak 1 yıl sonra (18.03.2010 tarihinde) yürürlüğe girmesi öngörülmüştür. Böylelikle doğan yasal boşluğun Anayasa Mahkemesi kararına uygun olarak doldurulması için yasama organına süre verilmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesinin kararının yürürlüğe girmesinin üzerinden yıllar geçmesine rağmen, yasama organı tarafından bu hususta herhangi bir yasal düzenleme yapılmamıştır. Ülke genelinde açılan bireysel davaların bir kısmı kazanılarak Danıştay tarafından onaylanmak suretiyle kesinleştiği halde, bu davaların bir kısmı süreç içerisinde Danıştay'ın görüş değişikliğinden dolayı olumsuz sonuçlanmıştır. Eşitlik ilkesine aykırı olan bu durumun hukuk devletinde korunması mümkün değildir. Bu sebeple, Bakanlığınız tarafından gerekli çalışmalar yapılarak, kariyer basamaklarıyla ilgili Anayasa Mahkemesi kararının gerekçesi doğrultusunda yeni yasal düzenlemelerin ivedilikle gerçekleştirilmesi suretiyle mağduriyetlerin giderilmesi gereklidir.

### **Okul Öncesi Öğretmenlerinin Teneffüs Hakkı Verilmelidir.**

Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerimiz, eğitim etkinliklerinin aralıksız olması ve teneffüs kullanılmamasından dolayı mağduriyet yaşamaktadır. Günlük ihtiyaçlarını karşılayabilecek serbest zamana sahip

olamadıkları için çalışma verimi düşmekte ve eğitim kalitesi olumsuz yönde etkilenmektedir. Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ders saatlerinin 40 dakikaya düşürülerek, ders saatleri arasında teneffüs yapılmasına yönelik yasal değişikliklerin yapılması ya da okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerimize eğitimin aralıksız olmasından dolayı 6 saat ilave ek ders ücreti ödenmesi gerekmektedir.

### **Mesai Saatleri Dışında Yüklenen Angarya İşler Verilmemelidir.**

Sendikamıza, bazı illerde öğretmenlere mesai saatleri dışında “öğrenci koçluğu”, “ev ziyaretleri”, “kitap dağıtımı” v.b. adlar altında ve mesai saatleri dışında zorunlu olarak görevler verildiğine dair şikâyetler ulaşmaktadır. Ders saatleri dışında yapılan bu çalışmaların gönüllülük esasına bağlı yapılması gerekmekte iken, görevlendirilen öğretmenler açısından zorunlu tutulduğu görülmektedir. Ancak bu çalışmaların zorunlu tutulmasının herhangi bir yasal dayanağı bulunmamaktadır. Mevzuat gereği öğretmenlerin ders görevlerinin dışında herhangi bir mesaisi yoktur. Çalışma saatleri ise Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar’da belirlenen çerçeve ile sınırlı bulunmakta, bunun dışında görevleri bulunmamaktadır. Ayrıca T.C. Anayasası’nda angarya yasaklanmıştır. Bu uygulamaların gönüllülük esasına tabi olarak yapılmasının yanı sıra ders dışı eğitim çalışmaları kapsamında ek ders ücreti karşılığında gerçekleştirilmesi gerekmekte iken, karşılığında herhangi bir ücret ödenmemektedir. Öğretmenlerimize ders saatleri dışında verilen görevlerin gönüllülük esasına bağlı olarak verilmesi, bu uygulamanın zorunlu tutulmasına ilişkin bir düzenleme var ise iptali, uygulamada görev alan öğretmenlerimize ders dışı eğitim çalışmaları kapsamında ek ders ücreti ödenmesinin gerekliliği hususunda Valiliklerin bilgilendirilmesi ve talimatlandırılması gerekmektedir.

### **Yönetici Atama Sistemi Adil ve Şeffaf Hale Getirilmelidir.**

Türk Eğitim Sen olarak, objektif bir sistem olmayan mülakat sistemine karşıyız. Mülakat sistemi, objektif ölçme ve değerlendirme kriterlerine uygun olmayan, her türlü suistimale, ayrımcılığa, adam kayırmacılığa açık, denetlenmesi imkansız bir sınav şeklidir. Ayrıca eğitim kurumu yöneticilerinin görev sürelerinin dört ve sekiz yıllık sürelerle sınırlı tutulması haksızlık yaratmaktadır.

**Yöneticilik görevinde herhangi bir başarısızlığı bulunmayan yöneticilerin görevlerinin üzerlerinden alınması hakkaniyetli değildir.**

Gelecek nesilleri yetiştirecek olan okullarımızın tecrübeli, bilgili ve birikimli okul yöneticilerine emanet edilmesi gerekmektedir. Eğitim kurumu yöneticilerinin dört ve sekiz yıllık süreyle görevlendirilmeleri aynı zamanda eğitim öğretim hayatında istikrarın da zedelenmesine neden olmaktadır.

21.06.2018 tarih ve 30455 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği’nin “Yönetici görevlendirmede izlenecek yöntem” başlıklı 14. Maddesinde; yöneticiliğe ilk defa görevlendirmenin yazılı sınav ve sözlü sınav sonucuna göre; yöneticiliğe yeniden görevlendirmenin ise Ek-1’de yer alan Form üzerinden yapılacak değerlendirme sonucu belirlenen puanlar dikkate alınarak puan üstünlüğüne göre yapılacağı belirtilmektedir.

**Türk Eğitim Sen olarak, yönetici görevlendirmede izlenecek yöntemle ilgili talebimiz, üç alternatifli olarak şu şekilde belirlenmiştir:**

“(1) Yöneticiliğe ilk defa görevlendirme

ALTERNATİF

(1)Yöneticiliğe ilk defa görevlendirme yazılı sınav puan üstünlüğü esas alınarak yapılır.

ALTERNATİF

(2)Yöneticiliğe ilk defa görevlendirme yazılı sınavdan alınan puanın %90 ve sözlü sınavdan alınan puanın %10’u esas alınarak hesaplanacak başarı puanı üstünlüğüne göre yapılır.

ALTERNATİF

(3) Yöneticiliğe ilk defa görevlendirme sözlü sınav komisyonunca başarılı bulunanların haklarında yapılacak inceleme ve araştırma sonucunda yönetici

olarak görevlendirilmelerine engel hali bulunmayanlar yazılı sınav puan üstünlüğüne göre yapılır.”

Ayrıca, 21.06.2018 tarihli 30455 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği’nde Müdür Başyardımcılığı kadrosunun kaldırılmış olması yerinde değildir.

### **Yargı Kararlarının Uygulanması Hususunda Sert Tedbirler Alınmalıdır.**

Yargı kararlarının idareye tebliğinden itibaren en geç otuz içinde aynen ve gecikmeksizin uygulanması yasal bir zorunluluktur. Ancak, uygulamada yargı kararlarının uygulanması noktasında gerekli hassasiyetin gösterilmediğine şahit olmaktayız. Örneğin, müdür olarak görev yapmakta iken değerlendirmede yeterli puanı alamadığı için yöneticilikteki görev süresi uzatılmayan müdürlerin açtıkları davalarda defalarca yürütmeyi durdurma ve iptal kararları verilmesine rağmen, yargı kararlarının gerekçesine uygun olarak uygulanmamasından dolayı mağduriyetler devam etmektedir. Diğer yandan, yargı kararlarında MEB Taşra Şube Müdürlüğü atamalarında başarı sıralamasının sadece sözlü puana göre yapılamayacağı, yazılı ve sözlü puanlarının birlikte değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiş, 1709 şube müdürü ataması sadece sözlü sınav puanı esas alınarak yapıldığı için yürütmesi durdurulmuştur. Buna karşılık, yargı kararının gereği halen yerine getirilmemiş, 1709 şube müdürünün atamaları iptal edilmemiştir. Yargı kararlarının uygulanması noktasında gerekli hassasiyetin gösterilmesi, uymayanlar hakkında suç duyurusunda bulunulması gerekmektedir.

### **Zorunlu göç çözüm değildir. Rotasyon İptal Edilmelidir.**

Türk Eğitim Sen olarak, gerek il içi gerekse iller arası, her türlü rotasyona karşıyız. Öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda adaylık dâhil toplamda en fazla 8 yıl görev yapabilecekleri düzenlenerek il içi rotasyon sistemi getirilmiştir. Henüz uygulamaya geçirilmeyen bu sistemin uygulanması halinde ise çok sayıda öğretmenimiz salt bulunduğu eğitim kurumunda 8 yılını doldurduğu için kendi isteği dışında yer değişikliğine zorlanarak mağduriyet yaşayacaktır. Görev yapmakta olduğu eğitim kurumunda herhangi bir başarısızlığı olmadan, yıllardır görev yaptığı okulundan, ders verdiği öğrencilerinden ayrılmak zorunda kalacak olan öğretmenlerimizin çalışma şevk ve huzuru bozulacağı için eğitim-öğretim hayatının sağlıklı işleyişi zarar görecektir. Kaldı ki, öğretmenlerimizin her yıl okuttukları öğrenciler değişmektedir. Müfredat ve okul fiziki şartları da

değişkenlik halindedir. Bu nedenle rotasyondan eğitim adına bir fayda ummak tamamen temelsiz kalmaktadır. Öğretmenlerimiz ikametgah adreslerini ve çocuklarının okullarını kendi görev yapmakta oldukları okullara göre ayarlamaktadır. Zorunlu yer değişikliğine zorlanmalarından dolayı aile bütünlüğü zarar görecektir. Rotasyon uygulaması öğretmenlerin düzenini bozmak, iş verimini düşürmekten başka bir işe yaramayacaktır. Öğretmenlerin yer değiştirmesi zaten belirli aralıklarla isteğe bağlı olmaktadır. Ayrıca kurum kültürü oluşturmak açısından, bir öğretmenin bir kurumda çalışma süresinin artırılması önemlidir ve bu hususta 18. Milli Eğitim Şurasında alınmış bir karar da bulunmaktadır. Bu sebeple, rotasyon uygulamasının yönetmelikten çıkarılması gerekmektedir.

### **Türk Eğitiminde Adaleti Öldüren Mülakat Uygulaması Kaldırılmalıdır.**

Türk Eğitim Sen olarak mülakat uygulamasına tamamen karşıyız. Şube müdürlüğü, yönetici ve öğretmen alımı ve atamalarında mülakat sisteminin benimsenmesi birçok haksızlığı da beraberinde getirmektedir. Mülakat uygulaması; denetimi neredeyse imkânsız olan ve uygulamada birçok haksızlığı beraberinde getiren objektiflikten en uzak sınav şeklidir. Sübjektif değerlendirmeye son derece elverişli olan sözlü sınavlarda idareye sınırsız bir takdir yetkisi tanınmaktadır. Diğer yandan sınava katılan adaylar üzerinde belirli bir sendikaya üye olmaları konusunda yoğun bir baskı oluşturulmaktadır. Sendikal ayrımcılığın önüne geçilmesi, daha objektif bir uygulamanın sağlanması için sözlü sınavdan vazgeçilmelidir. Sözlü sınav yerine daha objektif bir sınav sistemi olan yazılı sınav sisteminin benimsenmesi gerekmektedir.

### **B-) Diğer eğitim personelleri açısından dile getirilen beklenti ve talepler.**

#### **Görevde Yükselme Sınavları İvedilikle Uygulanmalıdır.**

Bakanlığınızca şef, memur, hizmetli gibi görevde yükselmeye tabi kadrolar için görevde yükselme sınavı yapılmakta ise de bu sınavların yapılacağı tarihler bakımından yönetmelikte herhangi bir takvime yer verilmemiştir. Bakanlığınızca en son 06.12.2015 tarihinde görevde yükselme sınavı yapılmış olup, o tarihten bu yana ise sınav yapılmadığı gibi ne zaman yapılacağına ilişkin herhangi bir duyuru da yayınlanmamıştır. Sendikamıza 2018 yılı içinde görevde yükselme sınavının yapılması yönünde talepler ulaşmaktadır. Bu husustaki beklentinin



karşılanması için görevde yükselme sınavının ivedilikle yapılarak kamuoyuna duyurulması gerekmektedir.

### **Memur, Hizmetli Ve Diğer Personel İle İlgili Görev Tanımı Sorunu Çözölmelidir.**

657 sayılı Kanun'da hiç bir memurun sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Buna karşılık, kamu çalışanlarının bazılarının görev tanımının yapılmaması ya da görev tanımlarının içinde "Amirin vereceği diğer görevleri de yapar." şeklinde suistimale açık soyut bir ifadeye yer verilmesinden dolayı sıkıntılar yaşanmaktadır. Memur, hizmetli ve diğer kamu personelinin görev tanımlarının somut bir biçimde yapılması, buldukları hizmet sınıfının dışında ve sınıfı içinde derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılmaması hususuna dikkat edilmesi, amirlere bu konuda sınırsız takdir yetkisi bırakılmaması gerekmektedir.

### **Eğitim-Öğretime Hazırlık Ödeneği Tüm Personele Ödenmelidir.**

Her yıl eğitim-öğretim yılı başında ödenen "Eğitim-Öğretime Hazırlık Ödeneği"; brüt bir maaş tutarında ve hizmet sınıfı ayrımı yapılmadan, MEB ve Yüksek Öğretim personelinin tamamına ödenmelidir. Öğretim yılına hazırlık ödeneğinin uygun ölçeklerle, ayırım yapılmaksızın, MEB ve üniversiteler ile üniversite hastaneleri dahil tüm eğitim çalışanlarına ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nda görevli öğretmenler ile belediyeler gibi tüm kamu kurum ve kuruluşlarında eğitim hizmeti veren personele de ödenmesi sağlanmalıdır.

### **9. TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNİN İTİBARINI VE ÖZENİLİRLİĞİNİ ARTIRMAK İÇİN YAPILMASI GEREKENLER NELERDİR?**

Eğitim sistemi, kalkınma hızını yükseltir, devlete büyük ölçüde ekonomik fayda sağlayan bir unsur hâline gelirse dünyada dikkat çeker, saygı uyandırır. Singapur, buna en iyi örnektir. Öğrencilerde yaratıcılığa yaptıkları yatırımla bütçe fazlası verir durumdadır. Zira yaratıcılıkları gelişen öğrenciler, dünyaya yüksek bedelle sattıkları teknolojik ürünlerin kaynağı olmuştur.

Uluslararası alandaki çalışmaları ülkemize kopyalayıp sistemimizi adapte etmeye çalışmaktansa, kendi ulusal sistemimizi oluşturup milli bir duruş sergilememiz gerekmektedir. Bunu yaparken de global yapıdan çağdaş eğitim

siteminden uzaklaşmamak gerekir. Ayrıca tekrar ifade etmek gerekirse sürekli değişen eğitim sistemleri yerine 1-3-5-10 yıllık eğitim kalkınma planları yapılmalı. Bunu yaparken bölgesel, yöresel farklar ortaya konulmalı. Tek tip eğitim anlayışından uzak durulmalıdır. Tüm bu etkenler bir araya geldiğinde Türk eğitim sistemi saygınlığını tekrar kazanacaktır.

### **Sözleşmeli Öğretmenlik Kaldırılmalıdır.**

Türk Eğitim-Sen olarak sözleşmeli öğretmenliğin iptali için verdiğimiz mücadele sonucunda 2011 yılında kaldırılan sözleşmeli öğretmen istihdamının 03/08/2016 tarih ve 29790 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik ile yeniden başlatılması, geçmişte yaşanan mağduriyetlerin tekrardan yaşanmasına sebep olmaktadır. Öğretmenlik mesleği, özel bir ihtisas mesleğidir. Asli ve sürekli kamu hizmetinin öncelikli olarak kadrolu memurlar eliyle görülmesi esastır. Bunun yerine sözleşmeli personel istihdamı tercih edildiğinde ise, aynı görevi yerine getiren kamu personeli, aradaki statü farklılığından dolayı farklı uygulamalara ve özlük haklarına tabi olmaktadır. Bu ayırım eğitim-öğretim hayatındaki çalışma barışını olumsuz yönde etkilemektedir. Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik hükümlerine bakıldığında, sözleşmeli öğretmenlerin 4 yıl çakılı olarak çalışacağı, 4 yıl sonra aynı görev yerinde kadroya alınabilecekleri, kadroya geçirildikten sonra 2 yıl daha aynı yerde çalışmak zorunda oldukları görülmektedir. Bu süreler zarfında mazeret durumu da dahil hiçbir şekilde görev yeri değişikliği hakkı verilmemektedir. Böyle bir uygulama insan haklarına da aykırıdır. Sözleşmeli öğretmen istihdamı ile amaçlanan kalkınmada öncelikli bölgelerdeki öğretmen ihtiyacının karşılanması ise, bu sorunun çözümü sözleşmeli öğretmen istihdamı yerine, ekonomik teşvik primi vb yöntemlerle bu bölgelerde çalışmayı cazip hale getirmek olmalıdır.

### **Sözleşmeli öğretmenlik, çalışma barışını da bozmaktadır.**

Aynı öğretmenler odasında özlük hakları farklı öğretmenler oluşturulmaktadır. Bu yöntem geçmişte de denenmiş ve verim alınamadığı görülerek vazgeçilmiştir. Bu sebeple sözleşmeli öğretmen istihdamından derhal vazgeçilmelidir. Sözleşmeli öğretmenlerimizin tamamının kadroya geçirilmesi, kadroya geçiş süreci tamamlanana kadar kadrolu öğretmenlerin yararlandığı tüm mali ve özlük haklardan yararlandırılması gerekmektedir.

## **10. EĞİTİM FAKÜLTELERİ VE ÖĞRETMENLİK ALANINA KAYNAKLIK EDEN FAKÜLTELERİN GELECEĞİ VE İTİBARI İÇİN NE GİBİ TEDBİRLER ALINMALIDIR.**

### **Eğitim Fakültelerinin Kontenjanı MEB Tarafından Belirlenmelidir.**

Eğitim fakülteleri ülkemize öğretmen-egitici yetiştiren en önemli yapılar olmakla birlikte, kontrolü kaybedilmiş bir aşamaya gelmiş durumdadır. Binlerce mezunu açıkta bekleyen öğretmenlik alanları hala sürekli bölüm açmakta, olan bölümün kontenjanını artırmakta hatta ve hatta gece eğitim veren ikinci öğretim kısımlarını aktif etmekte. Bir an önce eğitim fakültelerinde gece eğitimi tam anlamıyla durdurulmalı. Bölümlere kontenjana ve puan sınırlandırılmaları getirilmeli. Eğitim konseyi marifetiyle eğitim fakültelerinin kontenjanı gerekir ise özel şartları MEB tarafından belirlenmelidir.

### **Öğretmenliğin çok cazip, daha itibarlı bir meslek hâline getirilmesi gerekmektedir.**

En iyi öğrencilerin eğitim fakültelerine girmeleri sağlanmalıdır. Bunun için de öğretmenliğin çok cazip, daha itibarlı bir meslek hâline getirilmesi gerekmektedir. Eğitim fakültesi öğrencilerinin uygulamayla, okul ve sınıfla çok daha önceden tanışmaları sağlanmalıdır.

Mevcut yapıdaki formasyon sistemi kaldırılmalıdır. Öğretmen ihtiyacı için mevcut fakülteler belirli bir taban puana tabi tutularak daha başarılı öğrencilerin alımına gidilmelidir. Eğitim fakültelerinde, bütün öğretmen adaylarının öncelikle öğretmenlik becerileri kazanmalarını, bunları geliştirmelerini sağlayan bir eğitim verilmeli. Bu becerileri kazanan adaylara daha sonra alanlarıyla ilgili eğitim verilmelidir.

### **Her yıl ülke ihtiyacının minimum düzeyde fazlası kadar formasyon verilmelidir.**

Formasyon alacak kişiler merkezi bir sınavla belirlenmelidir. İlerleyen yıllar için formasyon sınavına tabi tutulmadan öğretmen olunacak yeni bölümler kurularak bu bölümlerin müfredat yapısı yeni koşullara göre yeniden belirlenmeli, sosyal ve kişisel gelişimi destekleyici tarzda haftalık kredi saati

arttırılarak özellikle bireysel ve grup çalışmalarına yönelik dersler oluşturulmalıdır.

### **11. MİLLİ BİR TÜRK ÇOCUĞU KARAKTERİ OLUŞTURULMASINA GEREK VAR MI? BU KARAKTER HANGİ HASLETLERİ İLE ÖNE ÇIKARILMALIDIR.**

Ülkesine daha çok hizmet edebilmeleri için çocuklarımızın vatan, millet ve kültürlerini daha çok sevmeleri gerekmektedir. Uluslararası platformda, ülkemizin haklarını koruyabilmeleri ve büyük ülke hüviyeti kazanması için çalışma isteği kazanabilmeleri için de böyle bir kimlik önem arz etmektedir. Türk kültür ve ahlakını bünyesinde bulunduran kız ve erkek iki farklı karakterin oluşturulması gerekmektedir. Çizgi film, hikaye kitabı, baskılı eşyalar,.. gibi eşyalar ile Türk milletinin bir ferdinde bulunması gereken hasletler çocuklara aşılmalıdır. Bu şekilde uygun propaganda yöntemleriyle milli bilince sahip ancak entelektüel donanıma haiz bir gençlik oluşturulmalı bu kitle kültür ve turizm bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı'nın stratejik hedefleri doğrultusunda ders dışı aktivitelerle geliştirilmelidir.

### **Değerler Eğitime Yönelik Çalışmalar Yapılmalıdır.**

Değerler eğitiminin herhangi bir dernek, vakıf tarafından değil, milli eğitimin görevli öğretmenleri tarafından yaptırılması gerekmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın değerler eğitimi konusunda kaygısını olumlu buluyor ve destekliyoruz. Ancak karşı çıktığımız bir husus var: Türkiye'de değerler eğitimi adı altında okullarımıza ne idüğü belirsiz bir takım grup, cemiyet, dernek adı altında yapılar giriyor. Bunu şiddetle reddediyor ve Milli Eğitim Bakanlığı'na çağrıda bulunuyoruz: Öğretmenlerimiz değerler eğitimini verecek niyette, yetkinlikte ve donanımdadır. Dolayısıyla MEB kendi öğretmenlerine güvenmelidir.

Ülkemizin 15 Temmuz tecrübesi bulunmaktadır. Ülkemizi bu felakete sürükleyen nedenlerden bir tanesi de kamusal alanın ve özellikle eğitim hizmetlerinin belli bir grubun otorite alanı hale getirilmesi idi. Her şeyden önce bu tecrübe dikkate alınmalıdır. Bundan dolayı değerler eğitimi adı altında birtakım siyasal, sosyal ve ideolojik oluşumların okullarımıza sirayet etmesine şiddetle karşıyız.