



# TÜRK EĞİTİM-SEN

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası

## GENEL MERKEZİ



Sayı : GMT.440.00/517  
Konu : Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi Taslağı

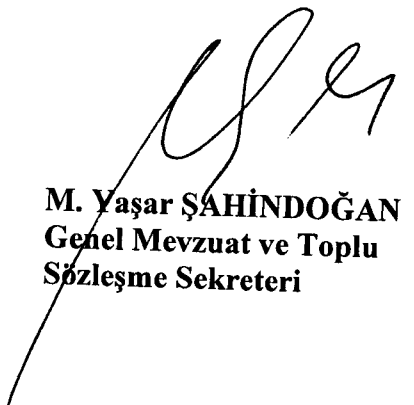
27/05/2013

### MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI (Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü)

İlgi: 06/05/2013 tarih ve 34227763/602.04/847961 sayılı yazınız

İlgi sayılı yazınızla istenen Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi Taslağı ile ilgili görüşlerimiz ekte sunulmuştur.

Gereğini arz ederiz.

  
M. Yaşar ŞAHİNDÖĞAN  
Genel Mevzuat ve Toplu  
Sözleşme Sekreteri

  
Musa AKKAŞ  
Genel Sekreter

EKİ:  
Taslak ile ilgili görüşlerimiz



Bayındır 2 Sokak No: 46 Kızılay/ANKARA  
Tel: (0312) 424 09 60 Faks: (0312) 424 09 68  
www.turkegitimsen.org.tr



**ULUSAL ÖĞRETMEN STRATEJİ  
BELGESİ'NE İLİŞKİN  
TÜRK EĞİTİM-SEN'İN GÖRÜŞ VE  
TEKLİFLERİ**

**ANKARA-2013**

## GİRİŞ

Kaliteli eğitim ve güzel bir gelecek için ele alınması gereken üç temel öge vardır. Bunlar öğretmen, öğrenci ve programdır. Bunların içinde ise ağırlık kazanan öğretmen ögesidir. Geleceğimizi şekillendirecek öğretmenlerin eğitimi son derece önem arz etmektedir. Kuşkusuz öğretmenlerin öğrenciler açısından önemi sadece üst düzey yetkililerin sorunu değil aynı zamanda veliler için de sorundur. Zaten uzun yıllardır öğretmen yetiştirme konusunda değişik uygulamalar yapılmıştır. Öğretmen yetiştirme eğitim sistemimizin en büyük sorunlarından biri olmaya devam etmektedir. İyi öğretmenler yetiştirmek için yapılması gerekenler vardır.

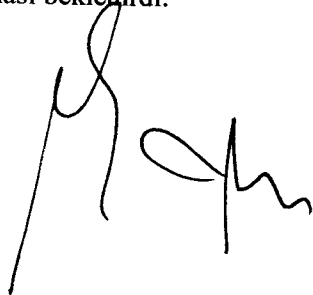
Nitekim bu önemin farkına varılmış olsa gerek Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nce 10 Mayıs 2013'te Ulusal Öğretmen Strateji Belgesini taslak olarak yayınlamıştır. Bu taslakta 17 başlıkta öğretmen yetiştirme stratejileri ele alınmıştır. Bu stratejilerin gerçekleşmesi içinde 70 eylem planı ortaya konulmuştur. Her madde ele tek tek alınacak olmasına rağmen temelde ele alınması gereken birkaç ana unsur vardır.

Öğretmenlik mesleğine yüklenen sorumlulukların önemi nedeni ile bu mesleği seçecek olan adayların da mesleğin hak ettiği nitelikte öğrencilerce tercih etmemesine neden olmaktadır. Oysa mesleğin günümüzde çeşitli nedenlerle kaybettiğini düşündüğümüz çekiciliği aslına bu işi çok iyi yapabilecek nitelikte olan öğrencilerin de farklı meslek dallarını seçmesine, bu da öğretmenlik meslek açısından bakıldığında bir kayba neden olmaktadır. Günümüzde öğretmenlik mesleğini gençler, genelde üniversitelere giriş sınavına puanı yeten öğretmen adaylarının eğitim fakültelerini tercihleri ile olmaktadır. Oysa daha ilköğretim okullarından başlayan yönlendirmelerin doğru yapılması, daha çok bu mesleği gerçekten isteyen adayların doğru yönlendirmeleri ile yapılması meslek açısından çok büyük avantajlar sağlayabilir.

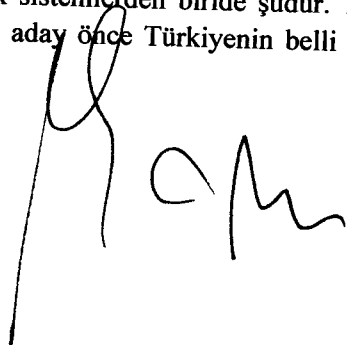
“Öğretmenlik mesleği gerek hizmet öncesi eğitim ve gerekse hizmet içi görev aşamasında çeşitli nedenlerle yaşanan yanlış öğrenci seçimi, yerleştirilmesi vb. nedenlerden kayıplar vermektedir. Bunun önlenmenin etkin bir yolu olarak hizmet öncesi eğitime öğrenci seçiminde ve yerleştirilmesinde öğretmenliğe yatkınlık testi veya öğretmenlik mesleğine yatkınlık testi uygulanmakta büyük yarar görülmektedir. KPSS 10 gibi sadece insanın bildiklerini ölçmeye yönelik bilgilerin ölçüldüğü sınavlar ile beraber adayların özellikle öğretmen mesleğine eğilimli gönüllü, istekli ve kararlı olup olmadıklarının ve bunun derecesini belirlemeye yönelik ölçümlendirmelerin olması gerekmektedir. Bu konuda daha baştan sağlıklı bir belirleme yapılmasında çok yönlü ve çok büyük yararlar vardır.”

Ayrıca, MEB ve YÖK arasındaki iletişim eksikliği ülkemizin hiç de ihtiyaç duymadığı alanlarda öğrenci yetiştirmesine ya da çok ihtiyaç hissettiği halde eğitimi olmadığından eksik kalmasına neden olmuştur. Bu durum atanamayan öğretmenler kavramını gündeme çıkartmış ve hem aileleri, hem gençleri son derece üzümüştür. Hatta bu yanlışlık gelişmekte olan ülkemizin kaynaklarının israfı gibi de düşünülebilir.

1. Ulusal öğretmen stratejisinin öncelikle ülkemizin sahip olduğu veya olması gereken eğitim felsefesi ve eğitim politikalarıyla birlikte yorumlanması ve tasarlanması gerekirdi. o eğitim felsefesinin temel dayanakları ve eğitim politikaları üzerine kurulacak yeterlik ve beceriler daha anlamlı ve gerçekçi aynı zamanda da ülkemiz temel değer, inanç ve kültürünü de kısaca millilik özelliğini de dikkate alarak gerçekçi olması beklenirdi.



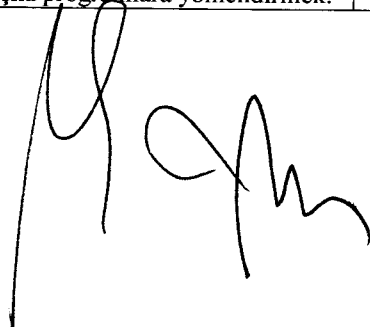
2. Gelecek nesillerin ve ülkemizin geleceğinin belirlendiği bu strateji sadece eğitim boyutuyla ele alınmış, aslında eğitim boyutu yanında ekonomik, siyasal, hukuki ve kültür gibi birçok önemli boyutlarının da birlikte tasarlanması uygun olurdu. Çünkü taslakta belirlenen amaç ve eylemler tek boyutlu olmayıp çok boyutlu bir özellik taşımaktadır.
3. Öğretmenlik stratejisi bugüne kadar hep hükümet programları ve uygulamalarıyla yani kısa sürede birçok değişikliklerle gelindi. Basamaklı kur sistemi, SBS sınav sistemi, sınıf geçme sistemi, ders geçme ve kredi sistemi, 8 yıllık zorunlu eğitim uygulaması, ders kitapları gibi birçok uygulamada bu görülmektedir. Ancak milli eğitim gibi önemli ve bir değişikliğin bütün nesilleri değiştireceği bilinen bir çalışma devlet politikası olması gerekir. Yani hükümetler veya siyasal organlar ben yaptım olacak mantığıyla hareket etmemelidir.
4. Bu çalıştayda ciddi olarak göze çarpan bir olay vardır. Mentör kavramı! Yeni tasarlanan sistem öğretmenlerin üzerinde yeni bir alan açmakta ve bu kişiler bir çok alanda söz sahibi olmaktadır. Daha yakın zamanlarda çıkan Uzman öğretmen ve Başöğretmenlerin durumu net değilken bu mentör öğretmenlik ne amaç taşımaktadır belli değildir. Çalıştay çok büyük iddia ile oluşturulan uzman öğretmen ve baş öğretmenlerin durumuna bir cevap vermemektedir.
5. Öğretmenlik mesleğinin cazip hale getirilmesi ve albenisinin yükseltilmesi ile ilgili olarak sadece 666 sayılı KHK ye gönderme yapılmış ama gerçekteki özlük haklarından bahsedilmemiştir.
6. Öğretmenlik mesleği üzerindeki siyasal baskının nasıl azaltılacağı, iktidara gelen siyasal partiye göre Türk eğitim sisteminin nasıl zarar görmeyeceği veya eğitime özerklik verilip verilmeyeceği bahsi ele alınmamıştır. Oysaki tıpkı adalette olduğu gibi eğitimde de özerklik çok önemlidir.
7. Şu anda eğitimine devam eden ve her yıl siyasal baskılarla eğitim sistemi içinde önemli bir yer edinen Fen Fakülteleri, Edebiyat Fakülteleri, Fen-Edebiyat Fakültelerinin mezunlarının bu strateji ile durumuna bir açıklık getirilmemiştir.
8. Mesleki ve teknik eğitim alanında öğretmen yetiştiren fakültelerin kapatılması ile ileride oluşacak olan alan öğretmenlerinin nasıl karşılanacağı ve nasıl eğitilmesi gerektiği üzerinde durulmamıştır.
9. Öğretmenlik mesleğinde alan bilgisinin önemli olması kadar ifade yeteneği, anlatım ve Türkçeyi etkili kullanmak da önemlidir. KPSS sınavı ile öğretmen almak subjektif değerlendirmelerden uzak bir yöntem olması hasebiyle en doğru yöntem olarak değerlendirilmektedir.
10. Öğretmenlik mesleğini yapmaya elverişli olmayan öğrencilerin eğitim fakültelerinden başka fakültelere gönderilmelerinden bahsedilmiş ama bunun ne gibi sonuçlar doğuracağı üzerinde durulmamıştır.
11. Orijinali Danışman olan veya Lala olan kelime yerine Mentör denilen bir kelime ihdas edilmesi ve yetiştirme programlarında bu kişilere çok güvenilmesi baştan sistemi sıkıntıya sokmaktadır. Çünkü evvela eğitim danışmanlarının nasıl seçileceği ve bu seçimin siyasal baskılardan nasıl uzak tutulacağı önemlidir. Nitekim uzman öğretmen ve başöğretmen gibi kariyer kadroları ihdas edilmesine rağmen istenilenler bir türlü gerçekleştirilememiştir..
12. Öğretmen yetiştiren fakültelerdeki öğretim elemanları ile ilgili yargılar stratejiye alınmıştır ama Bakanlıktan bağımsız yapısı olan YÖK'ün değerlendirmelerine başvurulmamıştır ki bu büyük bir eksikliklerdir.
13. Öğretmen yetiştirmekte uygulanan aday öğretmenlik uygulamasında çözüm olarak değerlendirilebilecek sistemlerden biride şudur. Tıpkı hakim ve savcılarda olduğu gibi. Öğretmen olma hakkı kazanan aday önce Türkiyenin belli bir yerinde (yerlerinde) toplanabilir. Burada 1 yıl



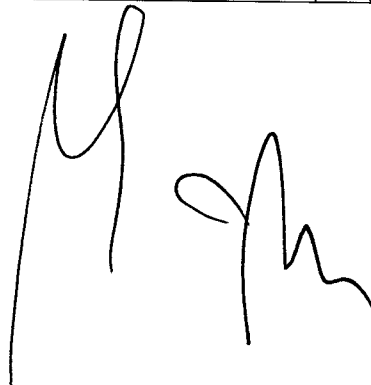
süren aday öğretmen yetiştirme programı ile temel eğitimin tamamı tek elden verilebilir. Böylece yasa tüzük ve formasyon eğitimlerini tamamlayan adaylar görev yerlerine atanır. 1 yıl süre ile burada bir rehber öğretmen ile derslere girerek eğitimini tamamlar. Bu şekilde mentör öğretmen, eski öğretmen, baş öğretmen gibi uygulamaların da etkisi azaltılmış olur.

Bu tür strateji belgelerinde esas olan yapılabirliktir. 70 maddelik eylem planı yapılırken alan ve uzmanlarının iyi seçilmediği görüşü hâsıl olmuştur. Bazı maddeler anayasaya aykırılık içermektedir. Maddelerin birçoğu ise kaliteyi artırmaya değil, işi yokuşa sürmeye yöneliktir.

No	Eylem	Açıklama	Türk Eğitim- Sen'in Görüşü
	<b>Öğretmen yetiştiren programlara giriş ölçütlerini iyileştirmek</b>		
1	Başarılı öğrencilerin teşvik edilmesi	Öğretmenlik programlarını başarılı öğrencilerin tercih etmesi amacıyla teşvik edici araçlar (bursların artırılması, yurtlarda barınma garantisi vb.) geliştirmek	Bu eylem daha önceki yıllarda uygulanmıştır. başarılı öğrenciler öğretmenlik değil tıp, mühendislik gibi alanları tercih etmekte. İlk tercihlerine yazıp yerleşen öğrencilere öğrenciliği boyunca burs garantisi ve ilk üç derece ile mezun olanlara atama garantisi gibi uygulamalar yapılabilir. Ancak sadece maddi unsurlar değil duygusal ve manevî unsurlarla da teşvik etmek gerekir.
2	Anadolu öğretmen liselerinin revizesi	Çıktıları itibariyle tartışılan ve öğrencilerinin sosyalleşmesi için imkanları kısıtlı olan küçük yerleşim yerlerindeki Anadolu öğretmen liselerini Anadolu lisesine dönüştürmek	Mevcut düzenlemelere göre Anadolu öğretmen lisesi uygulaması bitirilmeye çalışılmaktadır. Ancak öğretmen liselerinden (revize edilerek) vazgeçmemek gerekir.
3	Öğretmen yetiştirme programlarına öğrenci kabulüne ilişkin ölçüt ve araçlar geliştirilmesi	Orta vadede öğretmen yetiştirme programlarına öğrenci kabulünü, merkezi yerleştirme sınavına ek olarak, bu amaçla kurulacak kurumlar arası bir komisyon tarafından hazırlanacak ölçüt ve araçlarla geliştirmek.	Öğretmen yetiştirme programlarına öğrenci kabulünü, merkezi yerleştirme sınavına ek olarak başka ölçütlerin özellikle mülakat yapılması gibi objektiflikten uzak olduğu tartışılmaz olan bir yöntemin uygulanması kabul edilemez.
4	Öğretmen yetiştirme programlarından, başka programlara geçişin kolaylaştırılması	Öğretmen yetiştirme programlarından öğretmen yetiştiren kurumlar dışındaki programlara geçişi kolaylaştırmak.	Sağlık, tutum ve başka değişkenlerden dolayı istenmesi halinde öğretmenlik dışında başka alanlara yönlendirmenin önü açılmalıdır. ABD, Almanya gibi bazı ülkelerde programlar arasında geçişler uygulanmaktadır.
5	Sağlık problemleri olan öğrencilerin başka programlara yönlendirilmesi	Öğretmen yetiştirme programlarında kayıtlı olup mesleği icra etmesini engelleyici sağlık problemleri tespit edilen öğrencileri komisyon önerisiyle başka programlara yönlendirmek.	



	<b>Öğretmen yetiştiren kurumların işlevselliğini artırmak ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlamak</b>		
6	ÖYTM'nin yapılandırılması	Öğretmen Yetiştirme Çalışma Grubu'nu (ÖYÇG), paydaşları temsil edecek biçimde yeniden yapılandırmak.	
7	Akademik ve örgütsel yeniden yapılanma	Öğretmen yetiştiren kurumların akademik ve örgütsel teşkilatlanmasını on iki yıllık zorunlu eğitim sistemi doğrultusunda uluslararası akreditasyon modellerine dayalı olarak yeniden yapılandırmak.	Öğretmen yetiştiren kurumlar (eğitim fak.) sadece MEB e uygun hale getirilerek yapılandırılması yerine Akademik birimlerin ve gelişmelerin uygulamalara da dönüştürecek şekilde yapıların oluşması daha doğru olur. Bu kurumlar sadece MEB e öğretmen yetiştirmemekte aynı zamanda öğretmen yetiştirme programlarına kaynaklık etmektedir. Anabilim dallarındaki gelişmeler yani bilimsel gelişmeler ışığında MEB içerisinde yeni yapılandırmaları da sağlayacak şekilde, yani bilim temelli gelişmeye açık olmalıdır.
8	Program Seçiminin Yeniden Yapılandırılması	Temel eğitim için öğretmen yetiştirmede program tercihinin fakülteye girişten sonra yapılabilmesini sağlamak.	Bu uygulama içerik yaklaşımlarından birisi olarak piramitsel yaklaşım uygulaması anlaşılmaktadır. Yani dört yıllık sürede bir veya iki yıl ortak dersler daha sonraki yıllarda uzmanlık derslerinin verildiği programlar. Önceki yıllarda eğitim fakültelerinde uygulanan bir yaklaşımdır. Bu yararlı olmaktan ziyade eğitimde bir çeşitlilik olarak ele alınabilir. Yalnız uygulamanın kar ve zararı iyi incelenmelidir. Çünkü hak kayıplarının oluşmasına sebep olabilir. Programa giriş tercihlerindeki puan farklılıkları da göz ardı edilmemelidir.
	<b>Hizmet-öncesi öğretmen yetiştirme programlarını öğretmen yeterlikleri temelinde iyileştirmek</b>		
9	Öğretmen yeterliklerinin on iki yıllık eğitim sistemi doğrultusunda yeniden belirlenmesi	Öğretmen yeterliklerini on iki yıllık zorunlu eğitim sistemi doğrultusunda tüm paydaşların geri bildirimleri ve ar- ge sonuçları da dikkate alınarak yeniden belirlemek.	Henüz 12 yıllık sistem tam anlamıyla oturmuş ve bütün sistem açık ve net bir şekilde ortaya konmuş değildir. Bu tam anlamıyla anlaşıldığında öğretmenler boyutu yeniden yapılandırılabilir.
10	Bütünsel öğretim programları	Pedagojik formasyon kavramı yerine disiplinler arası ve bütünsel öğretim programlarını içeren "Teknolojik Pedagojik Alan Bilgisi" kavramını yerleştirmek.	
11	Pilot öğretim programları uygulanması	Öğretmen yetiştiren kurumlara pilot öğretim programları uygulayabilecek serbestlik vermek.	Öğretim programlarını geliştiren resmi ve tek kurum TTK (talim terbiye kurulu) dur. Resmi öğretim programlarının incelemesi ve uygulaması öğretmen yetiştiren kurumların pilot öğretim programları ile ilgili uygulamaları bu kurul onayı ile yapılmalıdır.



	<b>Hizmet-öncesi öğretmen eğitimi programında yer alan öğretmenlik uygulamasının öğretmen yeterlilikleri temelinde iyileştirmesi</b>		
12	Uygulayıcılara mentörlük eğitimi verilmesi	Okullardaki öğretmenlik uygulamasına rehberlik eden başarılı yönetici ve öğretmenlere standartları MEB tarafından tanımlanmış mentörlük eğitimi ve sertifikası vermek.	Mentör kavram olarak yeni. Aslında danışman, öğrenmeyi sağlayıcı, öğretim rehberi, rehber öğretmen gibi uygulamaları vardır. Bu sistem özellikle az öğretmen bulunan kurumlarda uygulanmamaktadır. Kavram yerine uygulama ve sağlam bir şekilde görevi yapma üzerinde durulmalıdır.
13	Fakülte-okul işbirliği süreçlerinin yeniden yapılandırılması	Mentörlük uygulaması dikkate alınarak fakülte okul iş birliği süreçlerini (yasal düzenlemelerden başlayarak) yeniden yapılandırmak.	
14	Uygulama ağırlıklı öğretim programlarının tasarlanması	Öğretmen yetiştirme programlarını uygulamaya ağırlık vererek yeniden tasarlamak.	Teori ve uygulamanın dersler bazında tekrar düşünülmesi ve uygulamanın daha ağırlıklı bir hale getirilmesi gerekir. Eğitim Fakültelerinin kampüs alanı içerisinde uygulama okulları kurularak ve il içerisinde donanımlı uygulama okulları tespit edilerek uygulamalı eğitim süreleri artırılmalıdır. Uygulama yapılan okullardaki yönetici ve rehberlik yapan öğretmenlere bu çalışmalarını karşılığında ilave ücret ödemesi yapılarak uygulama okulu olma konusunda teşvik sağlanmalıdır.
15	Öğretmenlik uygulamasının mentörlük temelli düzenlenmesi	Öğretmen adaylarının stajlarını istediği okulda ve MEB tarafından görevlendirilmiş mentörüyle birlikte tam zamanlı olarak gerçekleştirmesini sağlayacak düzenlemeler yapmak.	Rehber öğretmenlerin görevi de budur. 1840 tan beri uygulama bu şekildedir. Kavram değişince bir şey değişecek değildir. Bunun yerine konuyu işlevsel hale getirecek uygulamalar yapmak gerekir.
	<b>Öğretmen yetiştiren kurumların öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısını dengelemek</b>		
16	Yeni öğretmen yetiştirme programlarının açılmasında belirlenen standartlarına uyulması	Yeni öğretmen yetiştirme programlarının açılması için ulusal standartlar belirlemek ve yeni program açmada bu standartlara uyulmasını sağlamak.	Bugüne kadar hep bu standartlar düşünülmüş ancak uygulamaya geçirilememiştir. Ekonomik, siyasal ve kültürel boyutlarla ilişkili olarak günümüzde daha bir bölüm bir fakülte açılırken bile "göç yolda düzeldir" mantığı hala yürürlüktedir. Öğretim elemanı yok, sınıf yok, öğretim araç gereç yok. Öğrencilerin düzgün kantini veya sosyal ortamları yok. Fakülteler altyapı hazırlanmadan açılıyor. Standart belirlemek kolay ancak uygulamada bu standardı korumak gerekmektedir.
17	Öğretmen yetiştiren kurumlarda öğretim üyesi/elemanı başına düşen öğrenci sayısını iyileştirilmesi	Öğretmen yetiştiren kurumlarda öğretim üyesi/elemanı başına düşen öğrenci sayısını uluslararası normlara göre belirlemek.	Bu uzun bir süreçtir. 24 ay gibi bir eylemle çözülecek bir süreç değildir. Bu yapılandırma süreci daha uzun tutulmalıdır.

18	Deneyimli öğretmen ve uzmanlardan yararlanılması	Öğretim elemanı kaynağını çeşitlendirmek için mentörlük sertifikası almış deneyimli öğretmenler ile ulusal ve uluslararası akredite kurumlardan sertifika almış uzman kişilerden yüz yüze ve uzaktan eğitim faaliyetlerinde yararlanmak.	
<b>Öğretmen yetiştiren kurumların öğretim elemanlarının niteliğini iyileştirmek</b>			
19	Akademik yükseltmelerde MEB ile işbirliklerinin ölçüt olarak kullanılması	Öğretim elemanlarının MEB ile işbirliklerini (proje, araştırma, hizmet içi eğitim, danışmanlık vb.) akademik yükselmelerde bir ölçüt olarak değerlendirmek.	Yalnızca MEB ile işbirlikleri bir ölçüt olmamalı eğitimin diğer bileşenleri olan sendika ve sivil toplum örgütleriyle yapılan işbirlikleri ve faaliyetler de objektif kriterlere bağlandıktan sonra akademik yükselmelerde bir ölçüt haline getirilmelidir.
20	Yurtiçi-yurt dışı bursların çeşitlendirilmesi	İhtiyaç duyulan öncelikli alanlar başta olmak üzere öğretim elemanı yetiştirmek üzere mevcut olan yurt içi ve yurt dışı doktora ve araştırma burslarını çeşitlendirmek.	
21	Öğretim elemanlarında öğretmen yeterliklerine ilişkin farkındalık yaratılması	Öğretim elemanlarının öğretmen yeterliklerine yönelik farkındalığı arttırmak yoluyla öğretmen yetiştirme niteliğini yükseltmek.	
<b>İhtiyaç temelli öğretmen yetiştirmek</b>			
22	Öğretmen ihtiyacı projeksiyonlarının yapılması ve kamuoyu ile paylaşılması	Millî Eğitim Bakanlığı 2023 vizyonuna paralel olarak, eğitim kademeleri ve branşlar itibarıyla öğretmen ihtiyacı projeksiyonu yapılarak öğretmen yetiştirme programlarının kontenjanlarını kamuoyuyla paylaşmak.	Bu projeksiyon MEB iç denetçileri ve sendikalarca öğretmen ihtiyacı ile ilgili olarak yapılan gerçekçi tespitlere dayandırılmalıdır. MEB'in çoğunlukla öğretmen ihtiyaç projeksiyonu ile ilgili gerçeklere uymayan rakamlar ortaya koyduğu bilinmektedir.
23	Branşı kaldırılmış öğretmenlere eğitim programları düzenlenmesi	İstihdam olanağı daralmış olan veya kaldırılmış branşlardaki mevcut öğretmenleri acil ihtiyaç duyulan alanlara yönlendirmek için üniversitelerde programlar düzenlemek	
<b>Öğretmen seçme sistemini iyileştirmek</b>			
24	KPSS/10 sınavının yeniden tasarlanması	KPSS/10 (eğitim) sınavını öğretmen yeterliklerine göre ayrıntılandırarak (belirtke tablosu) yeniden tasarlamak.	KPSS/10 sınavı yapılmaya devam edilmeli ancak ücretli öğretmen görevlendirilmesi uygulamasına son verilmelidir. MEB'in öğretmen ihtiyacı belirlenirken OECD ülkelerindeki öğretmen başına düşen öğrenci sayıları baz alınarak yeniden bir tespit yapılmalıdır.

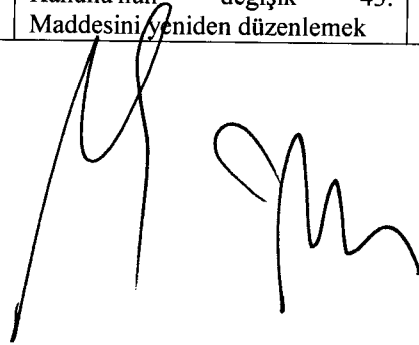


25	Süreçte çoklu değerlendirmeyi temel alan model geliştirilmesi	Orta vadede, süreçte çoklu değerlendirmeyi (seçme sınavları, standardize lisans başarıları, ürün seçki dosyası, öğretmenlik uygulaması değerlendirme vb.) temel alan bir model geliştirmek.	Üniversitelerin gelişmişlik düzeylerine göre lisans başarıları sübjektif değerlendirmelerle oluşabileceğinden öğretmen seçimleri sadece KPSS/10 sınavından alınan puan doğrultusunda yapılmalıdır.
26	Duyuşsal ve psikomotor becerilerin çoklu değerlendirme modelinde dikkate alınması	Çoklu değerlendirme modeli içinde kullanılacak araçları, duyuşsal ve psiko- motor alan becerilerini de değerlendirebilecek şekilde sürece dayalı olarak yeniden tasarlamak.	Bütün eğitim sistemimiz ve öğretim programları hep bilişsel ağırlıklıdır yani zihinsel olarak gelişme yeterli görülüyor. Ancak duyuşsal ve devinişsel alanlarda yetersiz kaldığı bir gerçektir. Ancak her alan ve belli özellikler için bu iki uygulama yapılamayabilir. Standart ölçek bulmak ve değerlendirmek zorlukları olmakla birlikte gereklidir.
27	Temel eğitime yönelik öğretmen atamalarında önkoşul ölçüt belirlenmesi	Temel eğitim kademesi öğretmenlerinden okul öncesi öğretmenlerinin eğitim fakültelerinin lisans programları mezunları arasından, sınıf öğretmenleri ile diğer alan öğretmenlerinin ise eğitim fakültelerinin ilgili lisans programları üzerine bir yıl süreli alan uygulamasını tamamlamış olanlar arasından atamak.	Daha önceki yıllarda mezun olanların hakları saklı tutulmak kaydıyla uygulanmalıdır.
28	Ortaöğretim kademesine yönelik öğretmen atamalarında önkoşul ölçüt belirlenmesi	Ortaöğretim kademesi öğretmenliklerine alan fakülteleri mezunlarından "teknolojik pedagojik alan bilgisi eğitimi tezsiz yüksek lisans" derecesini almış olanlar arasından atamak.	Daha önceki yıllarda mezun olanların hakları saklı tutulmak kaydıyla uygulanmalıdır.
<b>Adaylık ve uyum sürecini iyileştirmek</b>			
29	Adaylık sürecinin yeniden yapılandırılması	Aday öğretmenlerin adaylık sürecini yeniden yapılandırmak.	Adaylık sürecinin tecrübeli öğretmenler rehberliğinde mesleğe tam adaptasyon sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Süre olarak adaylık süresi yeterlidir.
30	Aday öğretmenlerin mentörlük sistemiyle yetiştirilmesi	Aday öğretmenlerin, adaylık süreçlerini mentör eşliğinde tamamlayabilecekleri bir sistem oluşturmak.	
31	Adaylık ve uyum eğitim programlarını bütünleştirerek yeniden yapılandırmak	Adaylık ve uyum eğitim programlarını bütünleştirerek, öğretmenlerin mesleki gelişimini (birleştirilmiş sınıf yönetimi, kaynaştırma vb.), kişisel gelişimini (sanat, kültür, iletişim vb.) ve çevreye uyumunu (yerel sosyal kültürel özellikler vb.) sağlayacak şekilde yeniden yapılandırmak	Öğrenci başına öğretmen sayısı artırılması hedeflenirken birleştirilmiş sınıf kavramının hala belgelerde yer alması yanlıştır. Birleştirilmiş sınıf uygulamasına bir an önce son verecek tedbirleri almak gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimi sağlıklı ortamlarda gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu nedenle aday öğretmenlerin eğitim ortamı ve çevresel şartlar açısından uygun olan okullarda adaylık dönemlerini geçirmeleri son derece önemlidir.

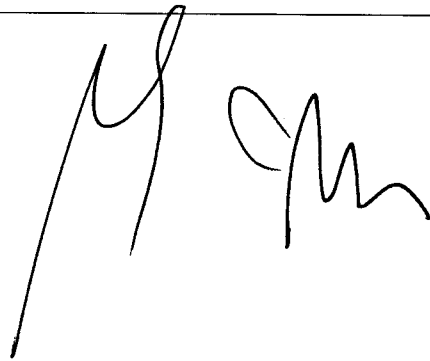
32	Adaylık uyum eğitimlerinde kullanılacak öğretim yöntemi, ilke ve tekniklerinin yeniden yapılandırılması	Aday öğretmenlerin, adaylık ve uyum sürecindeki eğitimlerini, küçük gruplarla, etkileşimli, uygulamaya dönük, aktif öğrenme ve yetişkin eğitimi ilkelerini dikkate alarak tasarlamak.	Öğretmenler yeni teknolojileri ve yeni öğretim yaklaşım ve yöntemlerini kullanmak zorundadır. Adaylık sürecinde bu niteliklerin kazandırılması son derece önemlidir. Sistemin içerisindeki öğretmenlere de bu nitelikleri kazandırmak amacıyla yetkin öğreticiler tarafından hizmet içi eğitimler yolu ile bu nitelikler kazandırılmalıdır.
33	Özel öğretim kurumlarında öğretmen olarak geçen hizmetlerin değerlendirilmesi	Özel öğretim kurumlarında öğretmen olarak çalışmış olanların bu hizmetlerinin resmi okullara atandıklarında mesleki kıdemlerinden sayılmasına ilişkin düzenlemeler yapmak	
<b>Mesleki gelişim eğitimlerini gerçekleştirecek insan kaynaklarını iyileştirmek</b>			
34	Eğiticilerin niteliklerinin belirlenmesi	Mesleki gelişim programlarında görev alacak eğiticilerin niteliklerine ilişkin ölçütleri paydaşların katılımını sağlayacak bir komisyon vasıtasıyla geliştirmek.	
35	İyi örneklerin paylaşılması için ağ/ortam oluşturulması	Mesleki gelişim alanında başarılı örneklerin paylaşımı için ağ/ortam oluşturmak.	
36	Yetişkin eğitime ilişkin programların açılmasının teşvik edilmesi	Mesleki gelişim eğitimlerine temel teşkil eden yetişkin eğitimi alanında sertifika, yüksek lisans, vb. programların açılmasını teşvik etmek.	Öğretmenlere eğitimle ilgili kongre ve toplantılara katıldıklarında yolluk ve yevmiye ödenmesi sağlanmalı, öğrenim ömrünün özür grupları içerisinde çıkarılması gibi öğretmenin mesleki gelişimini engelleyici uygulamalardan vazgeçilmelidir.
37	Üniversite, STK ve diğer kurumlardan destek alınması	Mesleki gelişim eğitim süreçlerinde üniversiteler, STK'lar ve yeterlilikleri ulusal ve uluslararası standartlara göre belirlenmiş diğer kurumlardan insan kaynağı vb. destek ve/veya hizmet temin etmek.	
<b>Mesleki gelişim eğitimlerini öğretmen yeterlikleri temelinde yeniden yapılandırmak</b>			
38	Öğretmen yeterlikleri çerçevesinde mesleki gelişim ve değerlendirme sistemi kurulması	Mesleki gelişim yönelim ve hedeflerini öğretmen yeterlikleri çerçevesinde belirlemek, modellemek ve bir değerlendirme sistemi kurmak.	

39	Operasyonel düzeyleri de dikkate alan bütüncül bir sistem kurulması	İl/İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri düzeyinden başlayarak, mesleki gelişim programları yoluyla paydaş taleplerini de dikkate alarak ihtiyaç belirlemek, izlemek, yönlendirmek ve değerlendirmek amacıyla bütünsel bir sistem kurmak.	
40	OTMG'nin yeniden düzenlenmesi ve yaygınlaştırılması	Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli'ne (OTMG) mentörlük sistemini de ekleyerek yeniden düzenlemek ve yaygınlaştırmak.	
41	Asgari hizmet- içi eğitim saatinin belirlenmesi	Her öğretmenin yıllık olarak katılacağı ve süresi Bakanlıkça belirlenecek mesleki gelişim eğitimi alması şartını öngören düzenleme yapmak.	Hizmet içi eğitim vermek adı altında öğretmenlerin dinlenme dönemlerine zorunlu eğitim programları koymak doğru bir yaklaşım değildir. Bu mesleki gelişim eğitimi programları tatil dönemi olmayan ve okulların açılış ve kapanış dönemlerinde yapılmalıdır.
42	Mesleki gelişim eğitimlerinin kredilendirmesi ve kullanılması	Öğretmenin meslek hayatı süresince aldığı mesleki gelişim eğitimlerini kredilendirilerek MEB'de kariyer sistemine dâhil etmek.	Mesleki gelişim eğitimleri ile ilgili olarak bir fırsat eşitliği sağlanması halinde bu kariyer sistemine dahil edilmelidir.
43	Eğitim hizmeti sunan kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılması	Öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik eğitim etkinliklerini, belirlenen hizmet standartları (içerik, yöntem ve uzmanlık) çerçevesinde eğitim hizmeti sunan kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak yürütmek.	
44	Eğitim hizmeti satın alınmasına ilişkin yasal/idari düzenlemelerin yapılması	Mesleki gelişim amaçlı eğitim hizmeti satın alınabilmesine ilişkin gerekli yasal ve idari düzenlemeleri yapmak.	
45	Sendikalarla mesleki gelişime ilişkin işbirliği yapılması	Oluşturulacak mesleki gelişim modelleri çerçevesinde sendikalar ile üyelerinin mesleki gelişimlerine ilişkin işbirliği yapmak.	
46	Meslektaş öğrenmesine ilişkin programların geliştirilmesi	Öğretmenler için meslektaş öğrenmesi ortamlarının oluşturulabileceği "öğretmen değişimi" ve benzeri programlar geliştirmek ve uygulamak.	
	<b>,Öğretmenin hayat boyu öğrenme çerçevesinde eğitimlere katılımını özendirmek ve kolaylaştırmak</b>		
47	Açık ve uzaktan öğretim yapan kurumlarla işbirliğinin yeniden yapılandırılması	Öğretmenlerin hayat boyu öğrenme fırsatlarını arttırmak ve çeşitlendirmek için açık ve uzaktan öğretim yoluyla hizmet sunan kurumlarla işbirliğini yeniden yapılandırmak.	

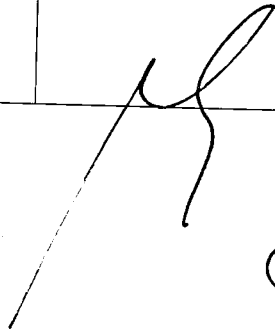

48	Kişisel ve mesleki gelişime ayrılması kaynak	Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişiminin sürdürülebilirliğini sağlamak için katılacağı eğitimlere yönelik mesleki ve kişisel gelişim ödeneği ayırmak.	
49	Açık ve uzaktan öğretim yoluyla yüksek lisans fırsatları sunulması	Açık ve uzaktan öğretim yoluyla modüler yüksek lisans programları oluşturularak, öğretmen, okul yöneticisi, il eğitim denetmen ve denetçilere mesleki gelişim imkânı sunmak.	Bu yöntemin yanında daha yeni ve etkili olan blended yani harmanlanmış bir öğrenme yaklaşımıyla öğretmenlere mesleki gelişim imkânı sunulabilir.
50	Öğretmenlerin bilimsel etkinliklere teşvik edilmesi	Yerel, ulusal ve uluslararası bilimsel toplantılara öğretmenlerin katılımını teşvik etmek (izin, yolluk, katılım ücreti vb.).	
<b>Öğretmen kariyer gelişim sistemini iyileştirmek</b>			
51	Mevcut kariyer sisteminin süreç ve beceri odaklı yapılandırılması	Mevcut kariyer basamakları sistemi yerine süreç-beceri odaklı yeni kariyer gelişim sistemini yapılandırmak.	Kariyer basamakları uygulaması masa başı bir kararla uygulamaya konulmuştur. Bu yüzden de uygulama devam ettirilememektedir. MEB, paydaşlarının da görüşleri doğrultusunda objektif olarak işleyecek bir kariyer sistemi oluşturmalıdır.
52	Mevcut kariyer sisteminin yeterlik temelli tasarlanması	Öğretmen yeterlikleri temelinde kariyer gelişim sisteminin amacını, kapsamını ve süreçlerini yeniden tasarlamak.	MEB Personel Genel Müdürlüğünün 01 Eylül 2005 tarih ve 2005/78 sayılı genelgesinin iptali talebiyle sendikamız tarafından açılan davada Danıştay söz konusu genelgenin yürütmesini durdurmak için verdiği kararda "özel bir ihtisas mesleği" olduğunu vurgulamıştır. Zaten özel bir ihtisas mesleği olan öğretmenliğin yeniden sınavlarla uzman olunan bir sistem içinde değerlendirilmesi son derece yanlıştır. Kariyer sistemi çeşitli kuruluşlarda uygulandığı gibi kıdem esasına göre işleyen ve belli kıdeme ulaşıldığında otomatik olarak o personele verilen unvan olmalıdır. Örneğin;5 yılını dolduran öğretmene uzman yardımcısı,10 yılını dolduran öğretmene uzman,15 yılını dolduran öğretmene başöğretmen yardımcısı,20 yılını doldurmuş öğretmene başöğretmen ünvanı verilmesi gibi... Her kariyer basamağının bekleme sürelerinin öğretmenlerin ödülleriyle kısılacağı, varsa cezaları ile uzayacağı bir sistem daha gerçekçi ve doğru olacaktır.Sistem, ilave özlük hakları da içerecek şekilde ve tam bir fırsat eşitliği temelinde uygulanabilir.
53	Yasal yapının yeniden düzenlenmesi	Kariyer basamaklarını, kişisel ve mesleki gelişim sisteminin bir parçası olarak değerlendirerek ve Anayasa Mahkemesinin ilgili kararı da dikkate alarak 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nun değişik 43. Maddesini yeniden düzenlemek	



54	Çoklu değerlendirme odaklı yeni bir kariyer sisteminin tasarlanması	Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselmesini, sınav dışında çoklu değerlendirme ölçütlerini de (performans) dikkate alarak yapılandırmak.	Çoklu değerlendirmelerde objektifliğin sağlanması mümkün değildir. Bu nedenle böyle oluşturulacak bir kariyer sistemi kabul edilemez.
55	Kişisel gelişim etkinliklerinin kariyer sisteminde ölçüt olarak kullanılması	Bireyin kişisel gelişimi için katıldığı seminer, konferans, kongre vb. etkinlikler ile yüksek lisans (tezli-tezsiz), doktora gibi öğrenimleri ve bunları uygulama alanında kullanma çabasını kariyer basamaklarında yükselmeye ilişkin değerlendirmede ölçüt olarak kullanmak.	
<b>Öğretmen etkililiğini değerlendirme sistemini iyileştirmek</b>			
56	Özel alan yeterliliklerinin tamamlanması	Öncelikle öğretmen etkililiğine temel oluşturacak öğretmenlik özel alan yeterliklerini tamamlamak.	Bu çalışmalar yapılırken eğitim sendikaları ile birlikte yapılmalıdır.
57	Öğretmen yeterlilikleri odaklı sürekli gelişim modeli oluşturulması	Mevcut öğretmen yeterliklerini uygulanabilirlik bakımından gözden geçirmek ve sürekli gelişim için bir model oluşturmak.	Bu çalışmalar yapılırken eğitim sendikaları ile birlikte yapılmalıdır.
58	Çoklu değerlendirme sisteminin işe koşulması	Öğretmen etkililiğini, öğretmenlik mesleği yeterlikleri performans göstergelerinden yararlanılarak, öz ve akran değerlendirmeleri ile öğrenci-veli geri bildirimleri vb. dikkate alan çoklu değerlendirme sistemi ile değerlendirmek.	Subjektif değerlendirmelere açık bir performans değerlendirmesi ile öğretmenlerin mesleki gelişim performanslarını değerlendirmek yanlış sonuçlar ortaya koyar. Toplumsal yapımız ve eğitim sistemimiz içerisinde objektif uygulanamayacağı için bu tür değerlendirmeler uygun değildir.
59	Öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik farkındalık eğitimlerinin yapılması	Eğitim yöneticilerine ve il eğitim denetmenlerine, öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik bilgi, beceri ve farkındalık kazandırılmasına yönelik eğitimler vermek.	
60	Etik kodların oluşturulması	Paydaşların katılımıyla oluşturulacak bir komisyonla, öğretmenlik mesleğine yönelik etik kodları oluşturmak.	Eğitimin en önemli paydaşı olan sendikalar arasında tam bir tarafsızlık içerisinde olmak en önemli etik ilke kabul edilmelidir. Paydaşların katılımı sağlanmadan oluşturulacak uygulamalardan olumlu sonuç alınması mümkün değildir.
<b>Öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirmek</b>			



61	Zorunlu bölgelerde yapmaya özendirici alınması	hizmet görev ilişkin tedbirlerin	Öğretmenlerin atama ve yer değiştirmelerinde bölgenin gereksinmelerine (zorunlu hizmet bölgeleri) göre özendirici tedbirler almak.	Zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapan öğretmenlere brüt 1 asgari ücret ile brüt 2 asgari ücret tutarında zorunlu hizmet tazminatı ödenmesi sendikamızca daha önce teklif edilmişti. Bu teklifin hayata geçirilmesi bu bölgeler için özendirici olacaktır.
62	Yer değiştirmelere ilişkin yeni bir model oluşturulması		Aynı okulda/kurumda kesintisiz uzun süre görev yapmış olan öğretmenlere mesleki deneyimlerini taşıyabilmeleri ve geliştirebilmeleri amacı ile hizmet gerekleri ve kamu yararı göz önünde bulundurularak okul/kurum değişiklikleri yapmak üzere bir model oluşturmak.	Öğretmene rotasyon anlamına gelen bu model öğretmeni göçebe hale getirecek ve umulan faydayı sağlamayacaktır. Bu nedenle sendikamızca uygun bulunmamaktadır. Yer değiştirmelerde öncelik karşılıklı ve gönüllü yer değiştirme taleplerine verilmeli, elaman temininde güçlük geçilen il ve ilçelerde 5 yıldan uzun süre görev yapmış olanların istekleri halinde başka yerlere atamaları sağlanmalıdır.
63	Ücretlerin eşit işe eşit ücret uygulamasına göre düzenlenmesi		666 sayılı KHK ile eşit işe eşit ücret bağlamında eğitim çalışanlarının ücretlerini iyileştirmek	Öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirmek için çok önemli bir fırsat olan ancak 666 sayılı KHK dışında bırakılmaları ile büyük motivasyon kaybına uğratılan öğretmenler mutlaka ek ödemeleri yükseltilemek suretiyle yeniden motive edilmelidirler. Öğretmenlerimiz yetersiz maaşlarla ve ekonomik zorluklarla boğuşarak hayatlarını idame ettirmeye çalışmaktadır. Bir çok öğretmen bu nedenle ek iş yapmak zorunda kalmaktadır. Ekonomik sıkıntılar nedeniyle ek iş yapmak zorunda kalan ve maaşlardaki aşırı düşüş nedeniyle emekli bile olamayan öğretmenlerimizden yeterli verimi elde etmek mümkün değildir. Emekli maaşı ile fiilen çalışırken alınan maaş arasındaki fark kapatılmalı, bu amaçla ek ödemeler ve ek ders ücretleri de emeklilik keseneği matrahına dahil edilmelidir. Eğitimdeki hedeflere ulaşabilmek için başta ek ödeme olmak üzere yapılacak düzenlemelerle öğretmenlerimizin desteklenmesi şarttır.
<b>Millî Eğitim Bakanlığı'nın kurumsal imajını yapılandırmak</b>				
64	Kurumsal imaj analizi yapılması		İlgili iç ve dış paydaşlar ile uzmanların katılımıyla kurumsal imaj analizi yapmak.	MEB ,bu analizi mutlaka yapmalıdır. Sürekli değişken ve masa başı kararlar alan, eğitimin paydaşları olan sendikaların yapıcı önerilerini dikkate almayan, bu sendikalar arasında ayrımcılık yapan, eğitim çalışanlarını yandaş olan-olmayan diye iki kategoride gören, uygulamalarıyla kendi çalışanlarını mağdur eden, çalışanlarıyla kavgalı ve mahkemelik olan ve eğitimcilerin yönetiminde etkili olmadığı bir kurum imajından kurtulmalıdır.

65	Stratejik kurumsal imaj planı oluşturulması	Başta öğretmenler olmak üzere tüm eğitim çalışanlarının (iç paydaşlar) ve toplumsal kesimler ile STK'ların (dış paydaşlar) beklenti ve ihtiyaçlarını, kurumsal sorumluluk, saygınlık, liderlik, iş yapma biçimi, değerler, kültür ve politikalar çerçevesinde dikkate alan stratejik kurumsal imaj planını oluşturmak.	
66	Kurumsal imajın sürdürülebilir kılınmasına yönelik model ve süreçler tasarlanması	Oluşturulacak stratejik imaj planını uygulamaya, geliştirmeye ve sürdürülebilir kılmaya yönelik model ve süreçler tasarlamak.	
<b>Millî Eğitim Bakanlığının kurumsal İletişim stratejilerini geliştirmek</b>			
67	İletişim stratejisine yönelik arama toplantılarının yapılması	Paydaşlarla birlikte stratejik kurumsal imaj planına uygun "21. yüzyıl öğretmen profili" temelli bir iletişim stratejisi geliştirmeye yönelik arama toplantıları yapmak.	
68	İletişim stratejisinin geliştirilmesi	Arama toplantıları sonuçlarını, ulusal ve uluslararası politika belgelerini dikkate alarak iletişim stratejisi geliştirmek.	
69	İletişim stratejisine yönelik farkındalık yaratılması	Millî Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra örgütünde (iç paydaşlar) belirlenen iletişim stratejisine yönelik farkındalık oluşturmak.	
70	İletişim stratejisinin toplumsal kesimlerle paylaşılması	Millî Eğitim Bakanlığı'nın kurumsal imajının görünür ve işlevsel bir ögesi olarak iletişim stratejisini toplumun farklı kesimleriyle paylaşmak.	

**Mehmet Yaşar ŞAHİNDÖĞAN**  
Türk Eğitim-Sen  
Genel Mevzuat ve Toplu  
Sözleşme Sekreteri

**Musa AKKAŞ**  
Türk Eğitim-Sen  
Genel Sekreteri