

Başlarken

Sami ÖZDEMİR
Genel Dış İlişkiler ve Basın Sekreteri

Karanlığın En Koyu Olduğu An…!
Aydınlığa En Yakın Zamandır..!

Son birkaç yıldır sıra dışı gelişmelerin olduğu ülkemizde "15 Temmuz Kalkışması"ndan sonra gerçekleşen hadiseler ve olaylar ülkemizin ve coğrafyamızın bambaşka bir evreye girdiğini göstermektedir. Çeşitli bahaneler ve düzmece iddialar ile ülkemizde bir takım gruplar tasfiye edilmeye çalışılmış ve belirli bir süre sonra bunların gerçek olmadığı bu vatansever insanlara yazık edildiği adaletin verdiği kararla da açığa çıkmıştır. Sanki on beş yılda ülkemizde belirli grupların tekerine çomak sokan kişi veya görevliler; bazı kişi ve üst akılların kurguları ile birlikte tasfiye edilerek ülkemiz adım adım 15 Temmuz sürecine sürüklenmiştir.

Aynı şekilde iç politikada vatan hainlerine verilen müsamahalar ve çözüm sürecinde uygulanan politika ile birlikte ülkemizde bölücü güçlerin adeta cirit atmasına ortam hazırlanmıştır. Vatansever kişi ve milliyetçi kuruluşların uyarılarına rağmen ülkeyi idare eden güç ve kurumlar; bölücülerin ayağına mahkeme götürmeye varan gafletin bedelini bu milletin çok ağır bir şekilde ödemesine sebep olmuştur. O gün de, bugün de ülkede adaletin ve devlet işleyişinin kişilere veya belirli bir zümreye göre esnetilmemesini kanunun ve suç tanımının tek olması gerektiğini defalarca dile getirmiştik. Genel Başkanımız Sayın İsmail KONCUK "Ayarını bozduğunuz kantar, gün gelir sizi de tartar...!" diyerek ülkenin dinamikleri, kanun ve işleyişle kişilere göre oynanmaması gerektiğini defaten dile getirmiştir. Hala tarafsız seçme sisteminin yerine, torpile ve iltimasa imkân tanıyan mülakat ve sözlü sınav; atama terfi ve tayinlerde kullanılmaktadır. Burada kamu personeli devletin memuru değil, kendisine tavassut eden kişi veya kurumların memuru olarak kendini konumlandırmakta bu da devlet işleyişini yüzyıllar ötesine, kabilecilik ve kavmiyetçiliğin hâkim olduğu çağlara götürmektedir.

Türk Eğitim-Sen üyeleri, teşkilatları ve yöneticileri, Türkiye sevdası ve ekmek kavgası ekseninde; ülkenin millî ve manevî çıkarlarından asla taviz vermeden eğitim çalışanlarının özlük haklarını savunmayı ve bu uğurda her türlü meşru yolu imtina etmeden uygulamaktadır. İçinde bulunduğumuz durumda ve şartlarda da yine aynı şekilde kişilere göre kurgulanan düzenlerin yerine kişiler yok olsa da adalet ve şeffaflık üzerine bina edilmiş, ilkeleri ve yasaları olan ve bu doğrultuda çalışan sistemleri tercih etmek ülke ve millet menfaati açısından son derece gereklidir. Sayın Genel Başkanımız İsmail KONCUK'un da belirttiği gibi "Duvara dayanma yıkılır, insana dayanma ölür." İlkesiyle devletlerin kanun ve yasalara göre işleyen bir mekanizma oluşturması gerekmektedir.

Dergimizin bu sayısında hem ülke sorunlarını hem de Türk eğitimin aksayan yönlerini pek çok farklı paydaştan almış olduğumuz görüşler etrafında değerlendirmeye çalıştık. Yazı yazarak, mülakat yaparak bizlere destek olan fikir ve bilim insanlarına, bu seçkin yayının hazırlanmasında hiçbir desteği ve özveriyi esirgemeyen başta Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı İsmail KONCUK olmak üzere Türk Eğitim-Sen Yönetim Kurulu ile teşkilatlarına teşekkürü zevkle yerine getirilmesi gereken bir görev olarak görürüm.

Saygılarımla…

TÜRK EĞİTİM-SEN

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri
Kolu Kamu Çalışanları Sendikası
GENEL MERKEZİ

Ekim-Kasım-Aralık 2016
Sayı : 57

Türk Eğitim-Sen Genel
Merkezi adına Sahibi
İsmail KONCUK
Genel Başkan

Genel Yayın Yönetmeni
Sami ÖZDEMİR
Genel Dış İlişkiler ve Basın Sekreteri

Yayın Kurulu
Musa AKKAŞ
Seyit Ali KAPLAN
Talip GEYLAN
Cengiz KOCAKAPLAN
M. Yaşar ŞAHİNDOĞAN

Basın Danışmanı
Meltem YALÇINKAYA
Düzeltme
Tuğçe TAŞDEMİR

Yönetim Yeri
Talatpaşa Bulvarı No:160 / 6
Cebeci/ANKARA
Tel:0312 424 09 60
Faks:0312 424 09 68

Dergimiz yerel süreli ve ücretsizdir.

Üç ayda bir yayınlanır

Dergide bulunan yazıların sorumluluğu
yazarlarına aittir
Basım Tarihi 01.02.2017

Grafik Tasarım ve Baskı

Altuğ Ajans Reklam Basın Yayın
Fatih Taha AKALAN
Atatürk Bulvarı No: 44/27 Sıhhiye - ANKARA
Tel ve Faks: 0.312 417 81 07
Basım Yeri : Matus Basımevi Reklam ve Yayıncılık Tic. Ltd. Şti.
Matbaacılar Sit. 1514 Sokak No:2 İvedik Organize Sanayi
Yenimahalle - Ankara

TÜRK EĞİTİM-SEN, TÜRKİYE KAMU-SEN
(Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları
Konfederasyonu) Üyesidir.



04 **Genel Başkan İsmail KONCUK ile SÖYLEŞİ**

16 **Anket**
Öğretmenlerin sosyo-ekonomik durumları, mesleki sorunları, güncel olaylara bakışı ile ilgili bir anket çalışması sonuçları



21 **Söyleşi**
MEB ESKİ GENEL MÜDÜRÜ VE BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ PROF. DR. SERVET ÖZDEMİR :

"Öğretmenlik fabrikada parça başı ücret alan bir işçinin yaptığı faaliyet değildir. Öğretmenlik öğrenciye dokunmaktır. Bunu da performans değerlendirme ile başaramayız."

26 **Anket**
Okullarımızın mevcut durumunun bir fotoğrafını çekmek amacıyla düzenlediğimiz anket çalışması çarpıcı sonuçlar ortaya koydu.



31 **Makale**
PERFORMANS
Levent KURUOĞLU
Samsun 1 No'lu Şube Başkanı



47 **Makale**
İYİ AMA NASIL BİR EĞİTİM ?
Osman ŞAHİN
Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni

35 **Makale**
PROJE OKULLARI
Ar-Ge



49 **Makale**
REKTÖR ATAMA USULÜNÜN DÜŞÜNDÜRDÜKLERİ
Yrd. Doç. Dr. Ali AHMETBEYOĞLU
İstanbul 10 No'lu Şube Başkanı



40 **Makale**
BEŞİNCİ SINIF MESELESİ
Ayhan GEYLANİ
Eğitimci



53 **Makale**
UYGULANMAYAN MAHKEME KARARLARI İLE HUKUK DEVLETİ İLKESİ İHLAL EDİLİYOR !
Av. Gonca SAMANCI



43 **Makale**
ERKEN BAŞLAMAK YA DA BAŞLAMAMAK BÜTÜN MESELE GERÇEKTEN BU MU ?
Servet ÇELİK
K.T.Ü. Öğretim Üyesi



57 **Söyleşi**
Üroloji ve Da Vinci Robotik Cerrahi Uzmanı
Da Vinci Konsültan Cerrahı
Prof. Dr. Lütfİ TUNÇ ile Söyleşi



62 **Söyleşi**
Piyanist, Aranjör, Besteci
ALİ AYKAÇ ile Söyleşi

GENEL BAŞKAN İSMAİL KONCUK:
"Bir öğretmen KPSS'den 97 puan almış, Türkiye 77'incisi olmuş. Mülakatta bu kişiye 47 puan vermişler. Şimdi mülakat nitelik ölçer mi? Mülakatla öğretmen alımında kimse çalışmayacaktır. KPSS'de 50 puan alan mülakata başvuruyor. 'Emmioğlu siyasi partinin il başkanını tanıyor' denilerek, herkes torpil peşinde koşacak. Mülakat sistemi, nitelikli öğretmen atama dönemini bitirmiş; nitelikli torpil arama dönemini başlamıştır. Millete hayırlı uğurlu olsun(!)"



SÖYLEŞİ

Söyleşi: Meltem YALÇINKAYA

Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlere performans sistemi üzerinde çalışıyor. Siz bu sistemin getirilmesini ve Bakan'ın bu sistemin yararları ile ilgili açıklamalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Performans sistemi sadece Milli Eğitim Bakanlığı'nda değil, tüm kamuda düşünülmektedir. Biz kamuda uygulanmak istenen performans sistemi ile ilgili görüşlerimizi Devlet Personel Başkanlığı'na gönderdik. "Bu kabul edilemez" dedik. Bu değerlendirme, yöneticiler tarafından yapılacak bir değerlendirmedir. Önce gelin yönetici atama sistemini tüm kurumlarda her yerde adil hale getirelim. Adam gibi yönetici bulalım, işe sahip, liyakatli, kabiliyetli, ahlaklı yöneticiler bulalım ondan sonra performansı konuşalım. İki koyun güdemeyen adamı müdür yapmışsın şimdi bu adam kamu çalışanının başarısına not verecek, bu nasıl mümkün olabilir? Subjektif değerlendirmelerle yapılan her şeye karşıyız. Okul müdürlerinde bunu yaptılar yargıdan döndü. Yargı kararlarını uygulamıyorlar ama takipçisiyiz. Yargı idareden belge istiyor, "Değerlendirme belgelerini gönder" diyor ama ortada bir şey yok, belge yok, elleri bomboş. Peki o puanı verirken hangi belgeyi ortaya koyabilirsin. Bu mudur performans? Neyini destekleyelim? Belge koymadan keyfi puan veren, başarılıya başarısız not veren adama en ağır cezayı verebilecek misin? Bu görüşlerimizi Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Bursa'da yapılan çalıştay'da da ifade ettik.

Bu sistemin hayata geçeceğine ilişkin son olarak Milli Eğitim Bakanı İsmet Yılmaz açıklama yapmıştır. Hazırlanan mevzuat resmi olarak ortaya çıktığında, önümüze geldiğinde elbette daha net göreceğiz. Ancak şunu şimdiden söylemek mümkündür: Performans sistemi memurun iş güvencesini arkadan dolanarak elinden alma gayretidir. Öğretmenler ve diğer tüm kamu çalışanları birlik olarak bu girişime sesini yükseltmelidir.

Öncelikle bu sistemle ilgili tüm kamuyu ilgilendiren bilgiler vermek istiyorum. İki türlü performans değerlendirme sistemi olabilir. Birincisi pozitif yani sadece başarıyı değerlendiren bir sistem olabilir. Yani bir takım hedefler koyarsınız, başarılı olanlara artı performans verir ve ödüllendirirsiniz; bu takdir belgesi olabilir, para olabilir.

Bir diğer sistem de negatif performans sistemi olabilir. Bu sistemde de koyduğunuz kriterlerin altında kalanlara cezalandırıcı bir sistem getirirsiniz. Mesela maaşlarında azalma, kademe ilerleme cezası, kurumdaki görev yeri değişebilir hatta memuriyetle ilişkisi kesilebilir. Burada bizi ilgilendiren pozitif performans siteminden çok, daha önceleri basına da yansıyan negatif performans sistemidir. Konuyla ilgili görüştüğüm yetkililere bunları sordum, bir endişeye gerek olmadığını, notun zayıf olması durumunda öncelikle kurum amirine o memurun eğitilmesi noktasında ciddi yükümlülükler getirileceği gibi bir savunma içine girdiler. Bunları tabii net olarak bilmiyoruz.

Biz bu konuda görüş verdik. Yapılan toplantılara katıldık, performans sisteminin neleri getirip götüreceğini değerlendirdik, kanaatlerimizi ifade ettik. Bundan sonra yapılacak olanlar bize rağmen olandır. Ben negatif performans sisteminin bırakın bizleri yandaş sendika tarafından bile savunulabileceğini düşünmüyorum. Gerçi belki sözle savunmayabilirler ama el atından destek verebilirler. Onlar olumsuzluklardan nemalandıkları için memurun aleyhinde olan her türlü sisteme karşı çıkar gibi açıklamalar yapıp el atından destek veriyorlar. Bu olumsuzlukları memuru yanlarına çekmenin yolu gibi görüyorlar, yani hastalıklı bir sendikal anlayıştır bu. Bunu stajyer memurlar üzerinde kurulan baskılarda gördük. Stajyer öğretmenler üzerinde özellikle ciddi baskılar oluşturuldu. Bu sınavlarda başarılı olmanın en önemli şartının o yandaş sendikaya üye olmak gerektiği gibi bir kanaat oluşturuldu. Binlerce stajyer öğretmen, bu oluşturulan hava ile o sendikaya üye olmak mecburiyetinde hissettiler kendilerini. Korku iklimi oluştuğu zaman insanlar bir yerlere yönelmek gerektiği gibi bir sonuç çıkarılabiliyor. Yani denize düşen kamusal alanda da yandaş sendikaya sarılıyor. Hiçbir işe yaramadığını biliyor, kamu çalışanlarına fayda sağlamayacaklarını çok iyi biliyorlar ama denize düştüklerini düşündükleri için mecburen sarılmak gerektiğini düşünüyorlar. Tabi bu son derece yanlış bir tutumdur.

Acaba bu performans sistemi gerçekten uygulanabilir bir sistem midir? Enine boyuna bunu konuşmak tartışmak lazım. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndan doğan haklarımız var ve bu haklardan rahatsız olan bir siyasal iktidar var. Alenen bunlar ifade ediliyor. Doğrudan doğruya memurları hukuki haklardan mahrum bırakmak hem anayasal hem de mevzuat bakımından mümkün değil. O halde performans sistemi denilen bir sistemle kamu çalışanları üzerinde ciddi bir baskı oluşturmak gerekir diye düşünülüyor. Yani iş güvencesini şöyle arkadan dolanarak ellerinden alma gayreti olarak görmek lazım bu performans sistemini. Bir öğretmenin performansını değerlendirecekler. Kurum müdürü puan verecek, arkadaşları puan verecek, veliler puan verecek. Örneğin bir öğrenci velisi, siz bu velinin çocuğuna zayıf verdiniz o öğrenci velisi çocuğuna zayıf veren öğretmene nasıl bir puan verir acaba? Bu gerçekten sağlam ve sağlıklı bir sonuç olur mu?

Aklın yolu birdir. Memurların üretimleri ölçülmesi zor bir hadisedir. Bir kamu çalışanı bir saatlik zaman diliminde 10 birim iş yapabilir. Mevzuattan korkmaz, başıma ne gelir diye düşünmez, daha hızlı iş yapabilir. Bir başka kamu çalışanı hassas davranır bir hata yapmayım der ve 1 saatte 3 birimlik iş üretebilir. Hangisi daha başarılı? Üretimden



"Performans sistemi kamuda asla sonuç vermez. Öğretmen veya memurun başarısını nesnel verilerle ölçemezsiniz. Bu anlayış kamuda kaos yaratır. Evinde özel ders alan bir öğrencinin başarısı ile, kahvaltı yapamadan okula gelen öğrenci başarısı öğretmene yansıyınca, çıkan sonuç ne olur? Sırça köşkte oturup, şömine başında memleket ya da eğitim hakkında ahkâm kesmekle doğruyu bulmak mümkün olmuyor maalesef."

hareket edersek 10 birimlik iş yapan daha başarılı denilir ama sadece böyle mi bakacağız olaylara? Hayır, bir kere o performansı değerlendirirken iyi bir yöneticinin emri altında mı çalışıyor? Yöneticiye bakmak lazım. İyi bir yönetim anlayışı yoksa çalışanlardan da daha iyi bir performans göstermesini bekleyemezsiniz. İş yerinizde huzur yok, idareci beceriksiz, mobbing var, insanlar mutsuz. Nasıl iş üretilecek? Ekonomik sıkıntı içinde olan insanlardan siz yüksek performansla iş üretmesini bekleme hakkına sahip misiniz? Geçmişte mutlu olan ama tüm refah seviyesini kaybetmiş, iş yerinde huzuru olmayan bir 4-C'liden nasıl bir performans beleyeceksiniz? Mesela bir 4-B'li, 5393'lüler, vekil ebeler, vekil hemşireler, vekil imamlar bakıyorlar ki işyerinde kadrolu memur var, tayin isteme, izin hakları var, kendilerinin tayin isteme hakkı yok eşinden ayrı. Bu 4-B'linin ya da

diğerlerinin performansını ötekilerle nasıl bir tutacağız?

Dolayısıyla bu sistem çok basit bir sistem değil. Bu konuda yıllardır çalışan bir profesör hocamızla sohbet ettim. "Gerçekten bu konuda objektif değerlendirme mümkün müdür?" diye sordum kendisine. "Mümkün değildir" dedi. Yıllardır bu işin içinde olan bir hoca bu görüşü bildiriyor. Siz ancak mükemmel çalışma şartları oluşturduktan sonra insanların performansını değerlendirebilirsiniz. Performans sitemi böylesine garabet ve acayip bir sistemdir. Bir yerlerden talimat alınmış ve üzerine çalışma yapılıyor, iyi niyetli bir çalışma olduğunu düşünmüyorum.

Performans sistemi ile ilgili Milli Eğitim Bakanlığı'nda yapılmak istenilene bakacak olursak; Milli Eğitim Bakanı İsmet Yılmaz da, performans uygulamasını getireceklerini hatta performans sistemine bu yıl başlayabileceklerini açıklamıştır. Sayın Yılmaz, öğretmenlere mülakattan sonra öğretmene performans hatasına düşmemelidir. Başarı, bölge imkânları, aile, öğrenci vb. kriterlere göredir.

Dolayısıyla her bölge, her il, her ilçe ve hatta her okulun sosyo-ekonomik seviyesine göre performans kriterleri belirlemek mümkün değildir. Neye mal olursa olsun yeni bir şey yapayım anlayışı bizi çok daha gerilere götürecektir. Önemli olan kalıcı ve huzur verici şeyler yapmaktır.

Performans sistemi kamuda asla sonuç vermez. Öğretmen veya memurun başarısını nesnel verilerle ölçemezsiniz. Bu anlayış kamuda kaos yaratır.

Evinde özel ders alan bir öğrencinin başarısı ile, kahvaltı yapamadan okula gelen öğrenci başarısı öğretmene yansıyınca, çıkan sonuç ne olur?

Sırça köşkte oturup, şömine başında memleket ya da eğitim hakkında ahkâm kesmekle doğruyu bulmak mümkün olmuyor maalesef.

Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen olarak bu sistemi durdurabilmek ve daha olumlu hale getirebilmek amacıyla her türlü gayreti göstereceğiz. Sendikal sorumluklarımızı yerine getireceğiz ama sadece bizimle olmaz bu mücadele. Bütün sendikaların mücadelesi ve alın teriyle geri adım attırılabilir. Bu ülkede 1 milyon üye sayısıyla övünen bir konfederasyon çıkıp ta "Bizde mücadele ederiz, iş bırakırız, kendinize gelin" diye hükümeti ikaz etmediği sürece tek başımıza mücadelenin olumlu sonuçlar doğurabilmesi zor olacaktır. Biz Türkiye Kamu-Sen olarak elbette kararlılıkla sonuna kadar mücadelemizi her zaman olduğu gibi yapacağız ama diğerlerine de görevler düşmektedir.

2011 yılında kaldırılan sözleşmeli öğretmenlik geri getirildi. Üstelik bu kez sözleşmeli öğretmenlerin alımı mülakat esasına dayanılarak yapılıyor. Sözleşmeli ve mülakatla öğretmen alımı hangi sonuçları doğuruyor? Mülakat komisyonları adil ve şeffaf çalışıyor mu?

Bilindiği gibi 1 Eylül 2005 yılında kısmi zamanlı geçici öğreticilik adıyla öğretmen görevlendirilmesi yapılması için genelge yayınlamıştı. Bunun üzerine sendikamız hiç zaman kaybetmeden Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle genelgenin iptali için dava açmıştı. Hatta kısmi zamanlı geçici öğreticilik ile ilgili Türkiye'de tek dava açan sendika Türk Eğitim-Sen olmuştur. 20 Şubat 2006 tarihinde ise Danıştay, söz konusu genelgenin yürütmesini durdurdu. Bunun ardından sözleşmeli öğretmenlerin, 4/C'den 4/B'ye geçirilmelerini sağladık. Tabi bu da bizim için yeterli değildi. Hedefimiz sözleşmeli öğretmenliğin tamamen kaldırılması ve bu statüde çalışan öğretmenlerin kadroya geçirilmesiydi. Bu kapsamda 4/B maddesini de yargıya taşıdık. Sözleşmeli öğretmenliğin kaldırılması için sendika olarak hukuki mücadelemizin yanı sıra her türlü eylem, miting ve basın açıklaması yaptık. Milli Eğitim Bakanlığı nezdinde sayısız girişimde bulunduk, Bakanlarla bu konuyu bizzat görüştük. Toplu görüşmelerde konuyu gündeme getirdik ve büyük bir kamuoyu oluşturduk. İktidar bu etkili kamuoyu baskısına daha fazla dayanamayıp nihayet seçim öncesinde 2011 yılının Haziran ayında bu uygulamayı kaldırmış, tüm sözleşmeli öğretmenleri kadroya geçirmişti.

Diğer yandan Milli Eğitim Bakanlığı, son yıllarda yaşanan öğretmen yetersizliği karşısında ücretli öğretmen alımına da ağırlık vermeye başladı. Öyle ki ülkemizde ücretli öğretmen sayısı 70 binin üzerindedir. İş güvencesine sahip olmayan, girdiği ders başına ücret alan, özlük hakları olmayan ücretli öğretmenler bu ülkenin kanayan yarası haline geldi. Üstelik iki yıllık meslek yüksekokulu ya da açık öğretim mezunları bile ücretli öğretmen olarak derslere giriyor ve eğitimin kalitesi yerlerde sürünüyor.

İşte tüm bu nedenlerle sendika olarak ücretli öğretmenlik kaldırılsın, okullarda eğitim kaliteli, verimli bir şekilde yapılsın diye mücadele ederken, Bakan Yılmaz bir anda sözleşmeli öğretmenliği geri getirdi.

Üstelik sözleşmeli öğretmenler şimdi bir de mülakatla alınıyor. Bu nasıl iştir, doğrusu anlamakta zorlanıyoruz. Milli Eğitim Bakanlığı'nda sözleşmeli, ücretli köleler ordusu mu oluşturulmak hedeflenmekte-

dir? Bu, asla kabul edebileceğimiz bir durum değildir. Bakınız; öğretmenler odasında farklı özlük haklara, farklı ücretlere sahip 3 öğretmen türünün olması öğretmenleri bölük pörçük etmektir. Bu durum, öğretmenler arasında çalışma barışını bozmaktır. Böylesi uygulamalar öğretmenlerin itibarını ayaklar altına almaktır. Üstelik veliler çocuklarının kadrolu öğretmen tarafından eğitim-öğretim görmesini istemekte, öğretmenler arasında çalışma barışı bozulmaktadır.

Siz bu uygulamayı getirerek, hele hele öğretmene '4 yıl sözleşmeli çalışacaksın, performansa göre kadroya alacağız, 2 yıl da kadrolu çalışacaksın, toplam 6 yıl sonra tayin isteyeceksin' demek, en hafif tabirle köle pazarına adam bulmaktır. 6 yıl ne demek Bakan Yılmaz biliyor musunuz? 6 yıl bu insanları istediğiniz gibi kullanmak, yerinden kıpırdamasını engellemek, bir yere çakılı kalmasını sağlamak insanlık mıdır, devlet politikası mıdır? Örneğin Mardin'in Savur İlçesi'nin bir köyünde bir öğretmen 6 yıl çalışacak, bu öğretmenin 6 yıl sonra tayin isteme hakkı olabilecek. Bu da tayinin gerçekleşeceği anlamına gelmiyor, sadece tayin isteme hakkı ortaya çıkmış olacak. Bir hesap yapalım: Bir öğretmenin 27 yaşında atandığını düşünelim. Bu öğretmen 6 yıl sonra 33 yaşına geldiğinde tayin isteyebilecek. Bu öğretmenin tayininin 3 yıl daha gerçekleşmediğini düşünün, tam 36 yaşında olacak. Peki soruyorum; bu öğretmen hayatını nasıl kuracak?

Öte yandan sözleşmeli öğretmenlik ve mülakat sistemi ne Doğu'da öğretmen tutabilmenin yoludur, ne de Fetö ya da başka bölücü örgütlere üye insanları tespit edebilmenin yoludur. Dün de söyledik, bugün de söylüyoruz, yarın da söyleyeceğiz; Doğu'da, mahrumiyet bölgelerinde öğretmen tutmanın yolu bellidir; siz öğretmenlere zorunlu hizmet tazminatı ödeyin, bakın bakalım o bölgelerde öğretmen açığı kalıyor mu?



"Milli Eğitim Bakanlığı'nda sözleşmeli, ücretli köleler ordusu mu oluşturulmak hedeflenmektedir? Bu, asla kabul edebileceğimiz bir durum değildir. Bakınız; öğretmenler odasında farklı özlük haklara, farklı ücretlere sahip 3 öğretmen türünün olması öğretmenleri bölük pörçük etmektir. Bu durum, öğretmenler arasında çalışma barışını bozmaktır. Böylesi uygulamalar öğretmenlerin itibarını ayaklar altına almaktır. Üstelik veliler çocuklarının kadrolu öğretmen tarafından eğitim-öğretim görmesini istemekte, öğretmenler arasında çalışma barışı bozulmaktadır."

Yine Fetö terör örgütü ya da başka bölücü örgütlere üye olup olmadığını anlamak içinde işe alınırken sağlam bir güvenlik soruşturması gerekmektedir. O kadar insanın ne olduğunu, geçmişini 3 kişilik komisyon, 3 dakikalık mülakat ile mi anlayacaktır?

Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması, öğretmenlerin hak ve menfaatlerine aykırı bir uygulamadır. Sözleşmeli öğretmenler her zaman diken üstünde olacak, kadrolu olmadıkları için işlerini kaybetme korkusu yaşayacak, özlük hakları açısından kadrolu öğretmenlerle aynı haklara sahip olamayacaklardır. Bu şekilde de yeni emir erleri, biat kültürüyle beslenen öğretmen profili oluşacaktır. Üstelik sözleşmeli öğretmen alımında sözlü mülakatı getirmek ne demektir? Sözlü sınavın ne olduğunu Türkiye'de bilmeyen yoktur. Siz sözlü sınav derseniz, bu durumda işin işine torpil girer, yandaşlık girer, tehdit girer, şantaj girer, baskı girer, dayatma girer.

Eylül ayında sözleşmeli öğretmen ataması yapılmıştır ve bu mülakatla gerçekleştirilmiştir. Tarihte ilk kez öğretmen alımı mülakatla yapılıyor, bu da Sayın İsmet Yılmaz'a nasip oldu. Atama sonuçlarının atanan öğretmenleri de mutlu ettiğini düşünmüyorum. 20 bin öğretmen bu şekilde aslında sözleşmeli köleliğe imza atmıştır. Mülakatta KPSS'den çok daha düşük puan verilenler vardır ki, asıl mağduriyet buradadır.

KPSS puanının mülakattan sonra tamamen devre dışı bırakılması hukuken de yanlıştır ki, bu benzeri konuda daha önce verilmiş yargı kararları da bulunmaktadır. Bunlardan sonra MEB'in, öğretmen adaylarınca açılacak yeni davalarla karşı karşıya kalması kaçınılmazdır.

Sayın Bakan; 'Biz mülakatla nitelikli öğretmen tespit ediyoruz' diyor. Sayın Bakan'a sesleniyorum: Eğitim fakültesini kazanana kadar çocuğun alnının damarı çatlamış, gitmediği kurs kalmamış, eğitim fakültesini kazanmış, 4 yıl okumuş, mezun olmuş, KPSS'ye girmiş, bu sınavı da kazanmış, ardından öğretmen alan sınavına girmiş, bu sınavı da kazanmış. Buna rağmen mülakatla öğretmen alacaklarını söylüyorlar. Bakınız; bir öğretmen KPSS'den 97 puan almış, Türkiye 77'incisi olmuş. Mülakatta bu kişiye 47 puan vermişler. Şimdi mülakat nitelik ölçer mi?

“Sayın Bakan; ‘Biz mülakatla nitelikli öğretmen tespit ediyoruz’ diyor. Sayın Bakan’a sesleniyorum: Eğitim fakültesini kazanana kadar çocuğun alnının damarı çatlamış, gitmediği kurs kalmamış, eğitim fakültesini kazanmış, 4 yıl okumuş, mezun olmuş, KPSS’ye girmiş, bu sınavı da kazanmış, ardından öğretmen alan sınavına girmiş, bu sınavı da kazanmış. Buna rağmen mülakatla öğretmen alacaklarını söylüyorlar. Bakınız; bir öğretmen KPSS’den 97 puan almış, Türkiye 77’incisi olmuş. Mülakatta bu kişiye 47 puan vermişler. Şimdi mülakat nitelik ölçer mi?”



Mülakatla öğretmen alımında kimse çalışmayacaktır. KPSS’de 50 puan alan mülakata başvuruyor. ‘Emmioğlu siyasi partinin il başkanını tanıyor’ denilerek, herkes torpil peşinde koşacak. Mülakat sistemi, nitelikli öğretmen atama dönemini bitirmiş; nitelikli torpil arama dönemini başlamıştır. Millete hayırlı uğurlu olsun(!)

Mülakat sonuçlarında gördük ki; KPSS’den 95 puan alan kimi adaylar bile elenirken, çok daha düşük puan alanlar mülakat komisyon üyelerinin verdiği puanlarla öğretmen olarak atandı. Üstelik şu tartışılmazdır ki; mülakat komisyonları çok adil, çok doğru değerlendirmeler yapsalar dahi farklı mülakat komisyonlarında farklı değerlendirme puanları çıkacağı için haksızlık yine olacaktır. Mesela Trabzon’da mülakat komisyonu KPSS’den 90 puan alan öğretmen için, ‘KPSS’den 90 puan almış, demek ki başarılı. Biz de 100 puan verelim’ diyor. İzmir’deki komisyon üyeleri ise ‘KPSS’den 90 puan almış. Biz de yine 90 puan verelim’ diyor. Peki bu durumda ne oluyor? KPSS’de 90 puan almış iki öğretmenin KPSS puanı aynı iken, Trabzon’daki heyet iyi niyetli olarak 100 puan verdiği için, Trabzon’da mülakata giren öğretmen, İzmir’deki öğretmenin önüne geçmiş oluyor. Tüm bunlar olurken, Sayın Milli Eğitim Bakanı İsmet Yılmaz çıkıp, ‘Biz öğretmenin niteliğini artırmaya çalışıyoruz.’ diyebiliyor. Sayın Bakan lütfen yapmayın, bu toplumu kandırmaya çalışmayın.

Öğretmenlik toplumda fonksiyonu gereği en önemli mesleklerden birisidir. Öğretmenlik, peygamberlik mesleğidir. Ulu Önder Atatürk, “Muallimler yeni nesil sizin eseriniz olacaktır’ demiştir. Bunlar tamamen göz ardı edilmektedir. Tarihte ilk kez mülakatla öğretmen alımı yapılıyor. Mülakatla öğretmen alımını nasıl kabul edebiliriz? Bu konuyu Milli Eğitim Bakanıyla da konuştuk, endişelerimizi kendisine ifade ettik. Mülakatla öğretmen alımı hakkında çok sayıda açıklama yaptık. İsterse iyi niyetle yapılsın, mülakatın doğru matematiksel sonuçlar vermesi mümkün değildir. Bakınız; 3 ayrı komisyon kuralım. 3 komisyonun karşısına da bir adayı çıkaralım. Emin olun 3 komisyon bu kişiye farklı farklı not verir. Mülakattan adaletle değerlendirme sonucu çıkmaz, mülakat asla bilgiyi ölçmez.

Sözlü sınavla KPSS’de yüksek puan alanlar atanamazken; daha düşük puan alanların atanması kolaylaşmaktadır. Adamını bulanın sözleşmeli öğretmen olmasının yolu açılmıştır. Okul yöneticiliği görevlendirmelerinde mülakatla getirilen okul yöneticilerine hepimiz tanıklık ettik. Nerede biat eden, kula kulluk eden, yandaş olan varsa hepsi yönetici olarak atandı; yandaş olmayanlar, okullarını başarıdan başarıya koşturanlar, ödül üzerine ödül alanlar, bileğinin hakkıyla bu makamlarda oturanlar görevlerinden alındı. Sözleşmeli öğretmenler için de aynı şey geçerli olmaktadır. Mülakat alımı ile birlikte torpilli, yandaş olanların öğretmen olarak atanmasının önü açılmıştır. Öğretmenler üzerinde baskılar başlamıştır. Bu şekilde insanların adil şartlarda öğretmen olduğu bir sistemden torpillilerin öğretmen olduğu bir sisteme geçilmektedir.

Sözleşmeli öğretmenlik iş güvencesiz bir çalışma yöntemidir. Bakanlığın bundan sonraki alımların sözleşmeli olacağını açıklaması büyük bir hatadır. Sendikamız sözleşmeli öğretmenlik ve mülakatın iptal edilmesi için yargıya başvurmuştur.

Umuyoruz ki yargı, konuyla ilgili sendikamızın endişelerini dikkate alır ve ucube olan bu atama sistemine yargı tokadı vurulur. . İnatla yapılan işlerden hayır çıkmaz. Türk Eğitim Sen için gerçek çözüm ise, sözleşmeli öğretmenlik ve mülakatın kaldırılması ve sadece kadrolu öğretmen atamasının yapılmasıdır.

2015 yılında rafa kaldırılan öğretmenlere rotasyon yeniden gündeme getirildi. Rotasyonun nasıl yapılacağı henüz belli değil. İl içi/ il dışı rotasyona karşı olduğunuzu biliyoruz. Rotasyon uygulamasının öğretmenlik mesleğine etkileri nasıl olur?

Bilindiği üzere öğretmenlere rotasyon uygulamasından 2015 yılının Ağustos ayında son anda vazgeçilmişti.

Hatırlarsanız rotasyon ilk gündeme geldiği zaman da uyarmış ve büyük öğretmen göçü geliyor demiştim. Özellikle bazı genç meslektaşlarımız, merkez okullara gelebilmenin yolu olarak rotasyonu görmüş ve bu nedenle uygulamayı desteklemişlerdi. Fakat bunu gerçekleşmeyeceğini defalarca dile getirmiş ve bu arkadaşlarımızın dikkatini çekmeye çalışmıştım. Nitekim MEB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından 21 Mayıs 2015 tarihinde valiliklere yapılan duyuruyla rotasyon uygulamasında atamaya esas teşkil edecek ilçe grupları belirlenmişti. Örneğin bu gruplama Ankara ilinde şu şekilde yapılmıştı: 1. Grup: Çankaya, Yenimahalle, Altındağ, Mamak, Keçiören, Sincan, Etimesgut, Gölbaşı, Pursaklar. 2. Grup: Akyurt, Kalecik, Elmadağ, Çubuk. 3. Grup: Çamlıdere, Kızılcahamam, Kazan. 4. Grup: Evren, Koçhisar. 5. Grup: Bala, Haymana, Polatlı. 6. Grup: Nallıhan, Güdül, Ayaş, Beypazarı.

Buna göre Ankara'ya neredeyse bitişik olan Kazan ilçesinde görev yapan bir öğretmen 60 kilometre uzaklıktaki Çamlıdere ilçesine gitmek zorunda kalabilecekti. Nallıhan ilçesinde görev yapan bir öğretmen de 92 km uzaklıktaki Güdül'e gidebilecek. Ya da Polatlı'da görev yapan bir öğretmen ise 133 km uzaklıktaki Bala ilçesine gitmek durumuyla karşı karşıya kalabilecekti. Çünkü söz konusu yönetmeliğin 48. Maddesi '...coğrafi durum ve ulaşım şartları göz önünde bulundurularak valiliklerce belirlenen ilçe gruplarında olmak üzere alanlarında öğretmen ihtiyacı bulunan eğitim kurumlarına tercihleri doğrultusunda hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılır.' Hükmünü getirmişti. Yani Çamlıdere'nin köyünde görev yapan meslektaşımızın rotasyon uygulamasıyla Çankaya'daki bir okula gelebilme şansı olmayacaktı. Bunun yanı sıra büyükşehirin ulaşım ve ekonomik şartları göz önüne alındığında Sincan'ın Yenikent'inde görev yapan bir arkadaşımızın Mamak'ın Kutludüğün beldesine atandığını düşününün; yaklaşık 50 kilometre mesafe ve trafik yoğunluğunda yaklaşık iki saatlik bir uzaklık. Kısacası bazı arkadaşlarımız Kızılcahamam'dan Çankaya'daki bir okula geleceğini zannetmişti. Ama baktı ki durum bu şekilde değil, herkes kendi grubu içinde yer değiştirecekti.



"Rotasyon uygulamasının doğuracağı problemlerin sorumlusu, tüm ikazlara kulakları tıkayan MEB ve bu durumdan nemalanma peşinde koşanlardır. Sadece öğretmenlerimiz değil aileleri de ciddi sıkıntılarla karşı karşıya kalacaktır. Öğretmeni bu derece mağdur ve huzursuz ettiğimiz bir eğitim ortamında, ne derece verim elde edebileceğimizin iyi düşünülmediğini anlıyoruz."

Dolayısıyla Türk Eğitim-Sen olarak tüm eleştirilerimizi en yüksek perdeden dile getirmiştik. Dönemin Milli Eğitim Bakanı Nabi Avcı bu uyarılarımızı dikkate almıştı. Rotasyon uygulamasından son anda vazgeçilmişti.

Bugüne gelindiğinde ise Milli Eğitim Bakanı İsmet Yılmaz rotasyon uygulamasının getirileceğini açıklamıştır.

Bakınız; öğretmenlerin önemli haklarından bir tanesi zorunlu hizmet görevini tamamladıktan sonra bulunduğu okulda istediği kadar çalışma hakkıdır. Bir öğretmen; Doğu'da, Güneydoğu'da zorunlu hizmetini tamamlamış, daha sonra merkeze gelmiş ve merkezde istediği kadar çalışma hakkına sahiptir. Rotasyonla bu hakkı Milli Eğitim Bakanlığı'nın eline veriyoruz. Bu nasıl kabul edilebilir.

Bakanlığın yaptığı değerlendirmelerde rotasyonun süresinin 8 yıl ya da 12 yıl olacağı ifade ediliyor. Ama bu yetkiyi bir kez kaptırdığınızda bunun sonu yoktur. Yarın diyebilirler ki; 3 yılda bir il içinde rotasyon yapacağız. 5 yıl sonra da diyebilirler ki; 3 yılda bir rotasyon yapacağız ama bu kez iller arasında olacak.

Bu noktada rotasyona ilişkin haklı kaygılarımızı bir kez daha dile getirmekte fayda görüyoruz:

Başta sendikamız olmak üzere aklı başında tüm çevreler rotasyon uygulamasının hiçbir geçerli gerekçesi olmadığını, eğitim çalışanlarını huzursuz etmekten başka yeni hiçbir durumu ortaya çıkarmayacağını bilmektedir. Bir kısım makam ve kurumlarda işletme/makam körlüğü oluştuğundan dolayı, verimliliği artırma amacıyla uygulanan rotasyon öğretmenler için asla geçerli değildir; çünkü bir öğretmenin her yıl yeni bir öğrenci ve veli profiliyle muhataptır.

Rotasyon uygulamasının doğuracağı problemlerin sorumlusu, tüm ikazlara kulakları tıkayan MEB ve bu durumdan nemalanma peşinde koşanlardır. Sadece öğretmenlerimiz değil aileleri de ciddi sıkıntılarla karşı karşıya kalacaktır. Öğretmeni bu derece mağdur ve huzursuz ettiğimiz bir eğitim ortamında, ne derece verim elde edebileceğimizin iyi düşünülmediğini anlıyoruz. Öte yandan; öğretmenlere rotasyon uygulamasını 'tebdil-i havada ferahlık vardır' diyerek dolaylı destekleyen ve hatta okullarda kirli propaganda

“Bu noktada rotasyona ilişkin haklı kaygılarımızı bir kez daha dile getirmekte fayda görüyoruz: Başta sendikamız olmak üzere aklı başında tüm çevreler rotasyon uygulamasının hiçbir geçerli gerekçesi olmadığını, eğitim çalışanlarını huzursuz etmekten başka yeni hiçbir durumu ortaya çıkarmayacağını bilmektedir. Bir kısım makam ve kurumlarda işletme/makam körlüğü oluştuğundan dolayı, verimliliği artırma amacıyla uygulanan rotasyon öğretmenler için asla geçerli değildir; çünkü bir öğretmenin her yıl yeni bir öğrenci ve veli profiliyle muhataptır.”



yaparak ‘bize üye olursanız rotasyonda mağdur olmazsınız’ yalanlarıyla bu durumdan nemalanmaya çalışanları da görüyoruz. Bunlara ‘tebdil-i hava’ gerektiğini düşünüyorum.

Milli Eğitim Bakanı İsmet Yılmaz, “Biz kanunlara saygılıyız. Bunu uygulayacağız” diyor. Peki o zaman ben de soruyorum: Dönemin Milli Eğitim Bakanı Nabi Avcı kanunlara saygısız mıydı? Rotasyon ile ilgili tercihleri aldı ama uygulamadı. Tabi o dönem rotasyonun uygulanmamasında makul görüş ve eleştirilerimizle bizim de etkimiz oldu.

Şunu da belirtelim; Mesela 13 yıldır Güneydoğu’da çalışan arkadaşlarımız var. Bu haksızlık değil mi? Çok net tedbirler alınmalıdır. Belli bir çalışma süresini tamamlamış olanların tayin talepleri mutlaka ve mutlaka gerçekleştirilmelidir.

Proje okullarında 8 yılını dolduran öğretmenlerin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulması ile ilgili görüşlerinizi öğrenebilir miyiz? Öte yandan proje okullarına yapılan atamaların objektif olmadığına dair eleştiriler söz konusudur? Bununla ilgili neler söyleyeceksiniz?

Proje okullarında bugün yapılan uygulama çok eleştirilmektedir. Hatta öğrenciler eylemler yapmış, öğretmenlerinin başka okullara adeta sürgün edilmesine karşı çıkmışlardır. Milli Eğitim Bakanlığı proje okulları ile ilgili uygulamasında büyük infial yaratmıştır. Zira proje okulları için hazırlanan yönetmeliğe göre, proje okullarına yönetici görevlendirmesi ve öğretmen ataması yapılırken hiçbir somut kriter getirilmeksizin, sadece eğitim kurumunun bağlı bulunduğu genel müdürlüğün inhası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü’nün teklifi ve Bakanın onayı ile dört yıllığına atama ve görevlendirme yapılacağı, görev sürelerinin ilk atamadaki usulle dört yıl daha uzatılabileceği düzenlemesine yer verilerek, idareye son derece geniş, keyfi ve sınırsız bir takdir yetkisi verilmiştir. Yani yapılan düzenleme, bu okullara yapılacak öğretmen atamalarını keyfi bir inisiyatife bırakıyor.

Hepimizin malumu olduğu üzere söz konusu düzenleme kariyer ve liyakat ilkeleri ile bağdaşmamaktadır. Ayrıca, bu kurumlarda görevli öğretmen ve yöneticilerin görev



süreleri dört ve sekiz yıllık sürelerle sınırlandırılmış, mevcut öğretmen ve yöneticilerin hakları ise korunmayarak bu kişilere de zorunlu yer değişikliği getirilmiştir.

Tüm bu nedenlerle Türk Eğitim-Sen olarak bahsi geçen yönetmelikte yer alan hukuka aykırı düzenlemelerin iptali talebiyle Danıştay nezdinde dava açmıştık.

Bakanlık, ülkemizin en gözde okullarını proje okulu sınıfına dahil ederek, hiçbir kriter ve objektif değerlendirme sistemine ihtiyaç duymadan dört yıllık görev yapmış olma şartını taşıyan istediği her kişiyi bu okullara öğretmen olarak atayabilecek.

Sınav, kriter, değerlendirme, kariyer, liyakat şartı yok, tek belirleyici olan Bakanın takdiri! Böyle bir anlayışı kabul etmemiz nasıl mümkün olabilir?

Yönetici atamalarında daha önceden yaşananları gözümüzün önüne getirelim. Kariyer, liyakat, ehliyeti göz ardı ederek yapılan yönetici atamalarının bugün acısını çekiyoruz. Tüm okullarda bilgili, okuluna yıllardır emek veren insanlar bir kalemde bir gecede silindi; yerlerine biat eden, kula kulluk yapmayı hayatının merkezine koyan, siyasi saiklerle hareket eden insanlar makamlara getirildi. Yine sadece mülakatla yapılan şube müdürlüğü atamalarını düşünün. Yazılı sınavı elinin tersiyle iten anlayış, mülakatla yandaşlarını şube müdürü olarak görevlendirdi. Tüm bunlarda kriter yandaş sendika üyesi olmak, siyasi ve ideolojik olarak aynı noktalarda buluşmak oldu.

Dolayısıyla böyle bir ortamda biz kime nasıl güven duyabiliriz? Bu okullardan gönderilen insanların yerine yapılacak atamaların daha ehliyetli, daha liyakatli, daha objektif olacağının garantisini kim, nasıl verebilir? Yüksek puanlar alarak atanan öğretmenleri siz başka okullara gönderip, bu insanların yerlerine sadece inisiyatifle öğretmen atamak hangi vicdanın kabul edebileceği bir durumdur?

Üstelik aralarında İstanbul Erkek Lisesi, Kadıköy Anadolu Lisesi, Kabataş Lisesi, Ankara Fen Lisesi, Ankara Atatürk Lisesi, İzmir Fen Lisesi, Bornova Anadolu Lisesi gibi Türkiye'nin en gözde okullarının bulunduğu yaklaşık 200 okul proje okulu kapsamına alınmış durumda. Bu okullarda okuyan öğrencilerin psikolojilerinin nasıl çöktüğünü bir düşünün. Öğrenciler isyanlarda, veliler isyanlarda. Türkiye'nin en başarılı çocuklarının okuduğu okullar şu anda ciddi bir kaos yaşıyor. Bu insanlar şimdi hangi psikoloji ile üniversite sınavına hazırlanacak ya da nasıl derslerinde başarıya odaklanacak? Bu çocuklarımızın heba edilmesine nasıl müsaade edebilirsiniz?

Bakınız sendikamızın yaptığı anket eğitimcilerin proje okullarına ilişkin görüşlerini net olarak ortaya koymuştur. Şöyle ki; ankete katılanların yüzde 65.4'ü proje okullarında 8 yılını dolduran öğretmenlerin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulmasını desteklemiyor.

Bunlara "Nedeni en çok aşağıdakilerden hangisidir?" diye sorduk. Buna göre; yüzde 44.9'u proje okullarına yapılan atamalar objektif olmayacak, sınav, kriter olmayacağından kariyer ve liyakat esas alınmayacak, yüzde 27.5'i kadro değişikliği siyasi ve ideolojik amaç taşıyor, bu bir kıyım ve sürgün hareketidir, yüzde 8.6'sı öğrencilerin başarısını ve motivasyonunu olumsuz etkileyecek, yüzde 8.5'i köklü okulların kurum kültürü ve gelenekleri yok edilecek, yüzde 7.1'i bu okulların proje okulu kapsamına alınmasındaki asıl amaç idari ve personel kadrosunun değiştirilmesidir, yüzde 3.4'ü diğer cevabı vermiştir.

Bu konuda eğitime kafa yoran tüm kesimler ciddi kaygılar yaşamaktadır. Dolayısıyla MEB, proje okulları meselesini bu anket sonuçları ile birlikte yeniden değerlendirmek zorundadır.

Diplomaya bağlı alan değişikliği yönetmelikte yer almasına rağmen tarih belirtilmediği için uygulanmamıştır. Bu konuda çok sayıda talep söz konusudur. Bakanlıkta bu konuda çalışma olduğunu biliyoruz ama henüz gerçekleşmedi. Sizce diplomaya bağlı alan değişikliği talebi karşılanmalı mıdır? Neden?

4+4+4 sistemiyle birlikte ilkokul 5 yıldan 4 yıla düşürülmüş ve 60 bine yakın öğretmen norm kadro fazlası



"Artık yeni bir döneme girilmeli; yönetici atama mevzuatı değiştirilmeli, torpil, adam kayırma, yandaşlığın kamu hayatında yeri olmamalıdır. Birlik ve beraberlik vurgusunun yapıldığı, birleştirici unsurlara ağırlık verildiği bugünlerde liyakate, bilgiye, ehil olmaya önem verilmesi, yargı kararlarının uygulanması ülkeyi yönetenlerin samimiyetini de ortaya koyacaktır."

olmuştur. Norm kadro fazlası öğretmenleri eritebilmek için öğretmenlere alan değişikliği hakkı getirilmiş ancak bu kez de öğretmenlerin bir kısmı değiştirdikleri alanlarında mutlu ve başarılı olamamıştır.

Bakınız; diplomaya bağlı alan değişikliği yönetmelikte var ancak bir takvime bağlanmamıştır. Yani yönetmelikte, 'şu tarihte diplomaya bağlı alan değişikliği yapılır' denilmemektedir. Eksiklik buradadır. Eğer beşikten mezara kadar oku anlayışına sahip bir kültürün mensubu olduğumuz iddiasını taşıyorsak, insanların diplomaya bağlı alan değişikliğine zemin hazırlamamız lazım.

Biz Türk Eğitim-Sen olarak eksik düzenleme nedeniyle dava açmıştık. Öte yandan bu konuyla ilgili şöyle bir teklif getirdik: Tüm alan değişikliği taleplerini hemen yerine getirmeyin. Belki iddia edildiği gibi bu sıkıntı yaratabilir. Alan değişikliği taleplerini aşama aşama yerine getirin. Göreceksiniz bu talep her yıl zaman içinde en aza inecek hatta ortadan kalkacaktır. Bu teklifimize olumlu baktılar. Konuyla ilgili şu anda bir çalışma var ama kesin olarak diplomaya bağlı alan değişikliği şu tarihte yapılacak diyemiyorum. İnşallah bu çalışma tam somutlaşır ve alan değişikliği konusunda talep sahipleri emellerine ulaşır. Bunu da takip ediyoruz. Bizim teklifimiz üzerinden inşallah bir kapı aralanacak. Bu konuyu Sayın Bakan'a da ifade ettim. Tabi gençler 'Bizim alanımız dolacak' diye itiraz ediyor. Bir öğretmen A alanından B alanına geçerse alan dolmaz ki. Bir alan dolar, bir alan boşalır. Bu kadar net. Bir de buraya dikkat etmek gerekir: Ömer Dinçer zamanında yapılan hatalar nedeniyle alan değişikliği talebi daha güçlü hale geldi. Zira 4+4+4 sistemiyle birçok insan kendi alanı dışında başka alana geçmek zorunda bırakıldı. Ne oldu? Alan değiştiren öğretmenlerin bir kısmı mutlu olamadı. Dolayısıyla diplomaya bağlı yeniden değerlendirilmelidir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nda uygulanmayan sayısız mahkeme kararı bulunuyor. Özellikle yönetici atamaları konusunda yöneticilerin açtığı davaları kazanmalarına rağmen göreve iadeler gerçekleşmiyor. Bu kararların uygulanmaması ne tür mağduriyetlere yol açıyor?

Evet, Milli Eğitim Bakanlığı'nda uygulanmayan o kadar çok sayıda mahkeme kararı var ki... Sendikamız, uygulanmayan mahkeme kararları ile ilgili sık sık yargıya başvurmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'nda yargı kararlarının uygulanmaması adet haline getirilmiştir. Başta yönetici atamaları ve şube müdürlüğü atamaları olmak üzere birçok yargı kararı görmezden gelinerek, iş ve işlemler Bakanlık yetkililerinin tayin ettiği şekilde gerçekleştirilmektedir.

Özellikle okul yöneticiliğine atamalarda yapılan haksızlıkları sendikamız gündeme taşımış, haksız, hukuksuz yere görevden alınan okul yöneticileri için davalar açmıştır. Bu davaların bir kısmı lehimize sonuçlanmış, bir kısmı da hala devam etmektedir. Bazı yöneticiler mahkeme kararına rağmen görevlerine döndürülmemektedir. Türk Eğitim-Sen, bununla ilgili de yargıda hak arama mücadelesini sürdürmektedir.

Hatırlanacağı üzere şube müdürlüğü atamalarında yazılı sınav sonuçları es geçilerek, sadece mülakat sonuçları dikkate alınmıştır. Bunun üzerine sendikamız sadece mülakat sonuçlarına göre yapılan şube müdürlüğü atamalarının iptal edilmesi için yargıya başvurmuş, yargı da lehimizde karar vermiştir.

Hukuka inanan, erdem sahibi herkes yargıya saygılı olmalı, tıpkı müdür yardımcılığı ve müdür başyardımcılığı sınavında sadece yazılı sınav puanlarının dikkate alınması gerektiğine dair yargı kararına uyulduğu gibi MEB tüm yargı kararlarına saygılı olmalıdır.

Artık yeni bir döneme girilmeli; yönetici atama mevzuatı değiştirilmeli, torpil, adam kayırma, yandaşlığın kamu hayatında yeri olmamalıdır. Birlik ve beraberlik vurgusunun yapıldığı, birleştirici unsurlara ağırlık verildiği bugünlerde liyakate, bilgiye, ehil olmaya önem verilmesi, yargı kararlarının uygulanması ülkeyi yönetenlerin samimiyetini de ortaya koyacaktır.

İnsanların sırf makam, mevki için çıkarları doğrultusunda hareket ederek, sendikal tercihlerini belirlemesi, bu konuda kamu çalışanla-

rına baskı yapılması, bazı sendikaların gücü arkasına alarak, şantajla, tehditle üye kaydetmesi artık sona ermelidir. Atamalarda, görevlendirmelerde yandaşlığa, sendikal tercihlere değil; bilgiye, liyakate önem verilmelidir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nda yaşanan açığa alma/ihraçların gerçekten FETÖ mensuplarını tespit etme sonucu doğurduğunu düşünüyor musunuz? Masum olduğunu söyleyen, hatta göreve iade için dava açan öğretmenler, kamu çalışanları olduğunu göz önüne aldığımızda bu tür hatalara, yanlış ihbarlara karşı nasıl tedbirler alınmalı?

Binlerce insan görüyorum. Yanıma geliyorlar. Diyorlar ki; "Başkanım benim geçmişim belli hatta çocukluk yıllarım bile belli. Ben bunu hazmedemiyorum." Bu doğrudur. Bırakın on bin kişiyi, yüz bin kişiyi, bu durumda bir kişi bile olsa buna sessiz kalmak alçaklığın daniskasıdır. Bilmem ne bankasında hesap açtı, bilmem ne okulunda çocuğunu okuttu diye benim yıllardır tanıdığım yönetim kurulu üyemi açığa alacaksın, biz de bir şey demeyecek miyiz? Bunları anlattığımız zaman da mağdur edebiyatı yapmış olacağız! Biz edebiyat yapmayız. Her zaman olduğu gibi doğruları söyleriz. Dün ve bugün olduğu gibi yarın da millet olarak varlığımızı bu şekilde devam ettireceğiz. Çünkü insanı kaybettiğimizde, neye sahip olabiliriz ki? Şu anda insanı kaybediyoruz.

Hatta kimi siyasi ve bürokratlar "benim Fetöcüm, senin Fetöcünden iyidir" mantığıyla olaylara yaklaşıyorlar. Misal olarak; bir milletvekilinin kardeşi –ki kendisi hakkında bilgi veriliyor- göreve iade ediliyor, gariban memur ise ihraç edilmiş. Meseleye "benim Fetöcüm", "senin Fetöcün" şeklinde yaklaşamayız.



"Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı olarak söz veriyorum: Hangi makamda olursa olsun, KHK'ları istismar ederek masum insanlarımızın açığa alınmasına, tutuklanmasına sebep olanları belgeleriyle birlikte bizlere ulaştırabilirler. Bu meseleyi şahsi husumetlerini çözme yeri olarak görenler, kin duygularını ön plana çıkartarak hareket edenlerle ilgili belgeler geldiğinde ilgili kurumlara mutlaka şikayette bulunacağız. Bazı durumlar artık FETÖ ile mücadele etmekten çıktı, başka alanlara şahsi hesaplaşma şekline döndü. Bunlara dikkat etmemiz lazım."

Üstelik biz Fetöcü'leri savunmak durumunda da değiliz. Bu teşkilatın yolu Fetöcülerle hiçbir zaman kesişmedi. Hatırlarsanız 2010 yılında KPSS skandalını ortaya çıkardığımızda bizi adeta recmediyorlardı. Biz hiçbir zaman onlarla koyun koyuna yatmadık. Biraz da rahat konuşmamızın nedeni çiğ yemedik ki karnımız ağrısın hesabındandır. Bu yolsuzlukları, haksızlıkları beraber yapmadık. Dün insanlar birtakım makamlara gelmek için neredeyse bunların kapısında yatıyordu. Biz hiçbir zaman bunların kapısında yatmadık, yaptıklarını tasvip de etmedik. Hep yanlış olduğunu ifade ettik. Dolayısıyla bizim Fetöcümüz yok. Bizim vatansever insanlarımız var. Suça bulaşmamış, masum insanlarımız var. İşte bu insanları bu ülkenin geleceği adına korumamız lazım. Adaletin bittiği yerde her şey biter. Önümüzde iki yol var: Biri susmak, diğeri doğruyu söylemek. Biz her zaman olduğu gibi doğruları seslendirmeye devam edeceğiz.

Biz savcı ya da hâkim değiliz. Kimsenin ne suçsuzluğuna ne de suçluluğuna karar veremeyiz. Bir ülkede hedefi ne olursa olsun, bir takım yapılar hukuku ayaklar altına alıyorsa, hukuk anlamadığımız şekilde eciş bücüş bir hale getiriliyorsa ve buna sendikayım, sivil toplum örgütüyüm diyen bir yapı ses çıkarmıyorsa, vallahi kapısına kilit vursun gitsin.

Cumhurbaşkanı'nın " At izi it izine karıştı" sözünden sonra ılımlı bir ortam oluştu. Ancak yine aynı noktaya geldik, herhâlde bu sözü Cumhurbaşkanı'nın bir daha söylemesi gerekiyor. Sayın Cumhurbaşkanı söylemeden hiçbir şey değişmiyor, düzelmiyor.

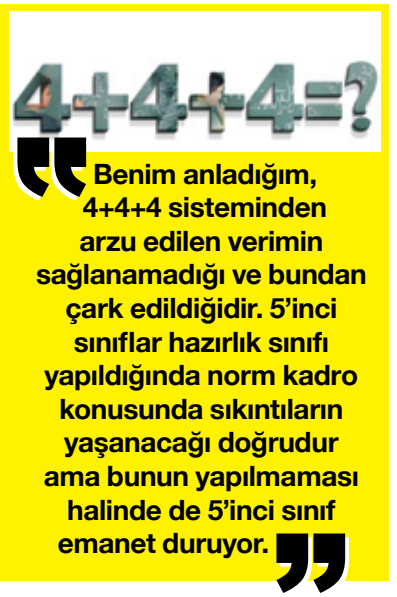
Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı olarak söz veriyorum: Hangi makamda olursa olsun, KHK'ları istismar ederek masum insanlarımızın açığa alınmasına, tutuklanmasına sebep olanları belgeleriyle birlikte bizlere ulaştırabilirler. Bu meseleyi şahsi husumetlerini çözme yeri olarak görenler, kin duygularını ön plana çıkartarak hareket edenlerle ilgili belgeler geldiğinde ilgili kurumlara mutlaka şikayette bulunacağız. Bazı durumlar artık FETÖ ile mücadele etmekten çıktı, başka alanlara şahsi hesaplaşma şekline döndü. Bunlara dikkat etmemiz lazım.

Sanal alemde bazı paylaşımlar yapan arkadaşlarımız var, sayın Cumhurbaşkanı hatırlarsanız 4 bin hakaret davasından feragat ettiği-

ni açıklamıştı. Bazı insanlar zaman zaman eleştiriler yapmışlar. Mesela çözüm süreci vs. eleştirmişler. Yanlış olmasa sayın Cumhurbaşkanı da "Buzdolabına kaldırdık" demezdi herhalde. Şimdi bu süreci eleştirdiği için bir kamu çalışanı açığa alınıp ihraç ediliyorsa bunu vicdanlarımız nasıl kabul etsin? Sanal alemde hangi tür açıklamalar olursa olsun bunu olgunlukla karşılamak lazım diye düşünüyorum. Bu süreci Fetö terör örgütüyle mücadeleden çıkarmamak lazım. Milliyetçilerle, sosyal demokratlarla, diğer fikir ve düşüncelerle hesaplaşmaya dönüştürmeden mücadele etmek gerek diye düşünüyorum.

Ülkeyi yönetenler zaman zaman açıklamalarında 'Mağdur edebiyatı yapanlar var' diyorlar. Nasıl mağdur edebiyatı yapanlar var? Sadece Milli Eğitim Bakanlığı'nda binlerce kişi göreve iade edildi. Peki bir yanlış yok muymuş? Biz bunları söylediğimizde mağdur edebiyatı mı yapmış oluyoruz. Önümüzde iki yol var: Ya susarsınız, kenara çekilirsiniz, film seyreder gibi yaşananları seyredersiniz ya da yapmanız gereken asgari şeyleri yaparsınız; insan hakları, hukuk, adalet vurgusu yaparsınız. Tıpkı İsmail Koncuk'un aleyhinde haberler yapıldığı gibi, bazı art niyetliler, bozuk zihinliler sizi de bu yapının bir elemanı olarak göstermek isteyecektir. Hiç önemli değil. Onlar havlasın, dursun, biz doğruyu yaparız.

Türkiye burada bir aklı selimi yakalamak zorundadır. 15 Temmuz darbe girişiminden sonra Fetö'cülük macerası bitmiştir. Bugün hala taraftarları varsa bunu kafalarından silsinler. Hükümetin de buna uygun bir tavır ve politika geliştirmesi gereklidir. Ortada yeni bir durum vardır, "17-25 Aralık bir milattır" deniyor ya, biz de 15 Temmuz'u bir milat yapalım. Bu yapılabilir. Siyasi iktidarın da daha demokratik davranma mecburiyeti vardır. Biliyoruz



ki, devletimizin varlığına kastetmiş olan hain darbe gerçekleşmiş olsa idi bugün burada konuşuyor olamazdık. Siyasi partiler ya da diğer kurum kuruluşlar hiçbiri kalmayacaktı. Bunun farkındayız, bize dost mu olacaklardı? Elbette olmayacaklardı. Allah' a şükür bu hain saldırının emelleri gerçekleşmedi. Bunun gerçekleşmemesi için gayret gösteren vatandaşlarımız -ki her siyasi görüşten vatandaşımız sokaklara indi- bir tarih yazmıştır. Dünyada bu anlamda millet olarak gıptayla bakılan bir millet durumundayız, gelin bunu bozmayalım. 15 Temmuz gecesi ve sonrasında milli birliğimizi tesis eden siyasi parti liderlerine, Başbakan'a ve Sayın Cumhurbaşkanı'na çok teşekkür ediyorum. İşte bu birlik ve beraberliğimizi koruyalım. Bizim derdimiz vatandır. Siyasi bölünmüşlük ülkemize bir fayda sağlamaz. Zemin altımızdan giderse bunun kimseye fayda sağlamayacağını 15 Temmuz gecesi hepimiz gördük.

Bu birlik ve beraberlik ruhunu bozmak isteyenler de var. Bunlar diyor ki şimdi, "Kamuda on makam var ise birlik beraberlik durumunda bizim olan bu on makam üçe düşecek Ne yapalım o zaman? Bu ruhu bozacak cümleler sarf edelim. Türkiye Kamu-Sen'e saldıralım, ona buna saldıralım, kavga ortamı olsun."

Aklı başında hiç kimse 15 Temmuz öncesinde kavga ortamının ayrımcılığın devam etmesinden yana olamaz. Kavgadan nemalananlar birlik beraberlik ruhundan haz etmezler. İhaleler azalmasın, koltuklar azalmasın onlara göre. Buna çok dikkat etmek gerek. Toplumun ve siyasi partilerin gösterdiği hassasiyetin on katını siyasi iktidarın göstermesi lazım. Sayın Cumhurbaşkanı, AKP'nin kuruluş yıl dönümünde, "Artık 15 Temmuz öncesindeki davranışlarınızdan uzak, daha kucaklayıcı bir tavır sergilemeniz lazım" dedi. 15 Temmuz'dan önce bir ayrımcılık vardı. Bu birlik beraberlik ruhunun devamı, ülkemizin geleceği açısında, birlik ve beraberlik açısından önemlidir.

Öte yandan Olağanüstü Hal'in uzatılmasını doğru bulmadığımızı çok net olarak söyledik. OHAL'in bundan sonra uzatılmasını da doğru bulmuyoruz. Neden? Çünkü OHAL artık sınırlarını aşan bir hal haline geldi. OHAL terör örgütüyle mücadele amacıyla çıkarıldı. Bütün toplumumuz gibi biz de bu tedbirleri destekledik. Ancak sonraki süreçte gördük ki, OHAL yetkisi kamu hayatını ilgilendiren hususlarda rutin uygulama haline getirildi. Rektör atamasından tutun, mülakatla öğretmen, sağlık çalışanı alımına kadar bir sürü düzenleme yapıldı. Terör örgütleriyle mücadele edecekseniz biz de buna destek verelim. O sınırlar içerisinde kalmak şartıyla doğruyu yapacaksanız bugüne kadar olduğu gibi biz de destekleyelim. Ama Olağanüstü Hal'i fırsatçılık yaparak değerlendirirseniz, buna 'dur' deriz, 'yanlış yapıyorsunuz' deriz.

KHK'larla toplumun genelini ilgilendiren düzenlemeler yaparsanız normalleşme olmaz. Kamunun nor-

malleşmesi lazım. Biz bunu söylerken tekrar altını çiziyorum: Terör örgütüyle mücadele etmeyin demiyoruz. Sonuna kadar yanınızdayız diyoruz. PKK ise PKK ile mücadele, Fethullahçı Terör Örgütü ise, Fethullahçı Terör Örgütü ile mücadele. Biz terör örgütleriyle mücadelede yanınızdayız ama normalleşmeliyiz diyoruz. OHAL namuslu insanların acı çektiği bir sistem haline dönüşmesin diyoruz. Bundan daha tabi bir arzu olabilir mi?

Bilindiği gibi 4+4+4 sistemi ile birlikte ilkokul 5 yıldan 4 yıla düşürülmüş, 5'inci sınıf ortaokul eğitimine dahil edilmiştir. Bugün ise 5'inci sınıfların hazırlık sınıfı olacağından söz edilmektedir. Size göre bunun nedeni nedir? 5'inci sınıflardan arzu edilen verim alınamamış mıdır yoksa bu uygulama yabancı dil öğretiminin önemsenmesinden mi kaynaklanmaktadır? Sonuçları nasıl olur?

4+4+4 sisteminin yanlış olduğunu defalarca söyledik. 'Ülkemize yakışan model, 1+5+3+4 modelidir' dedik, dinlemediler. Yangından mal kaçırır gibi, kimseye danışmadan 4+4+4 sistemini ihdas ettiler. Bugün 5'inci sınıfların hazırlık sınıfı yapılması gündeme getiriliyor. Geçenlerde bir sendika başkanı bunun uygulanması halinde norm fazlası öğretmenlerin oluşacağını, dengenin bozulacağını söylüyor. Bu tespit doğru ama hararetle savunduğunuz 4+4+4 sistemi getirilirken, 42 bin sınıf öğretmeni norm fazlası olurken bunu niye söylemediniz? Şimdi mi aklınız başınıza geldi?

Benim anladığım, 4+4+4 sisteminden arzu edilen verimin sağlanamadığı ve bundan çark edildiğidir. 5'inci sınıflar hazırlık sınıfı yapıldığında norm kadro konusunda sıkıntıların yaşanacağı doğrudur ama bunun yapılmaması halinde de 5'inci sınıf emanet duruyor. "Arasatta kalmak" diye bir deyim vardır. Siz yüzyıldır ilkokulu 5 yıl olarak dizayn etmişsiniz. Sonra bütün bu tecrübeyi elinizin tersiyle itip, ilkokulu 4 yıla düşürdünüz. Bunun böyle olacağı belliydi.

MEB'in, buna neden ihtiyaç duyduğunu anlatması lazım. İlkokul 5 yıldan 4 yıla düşürüldüğünde, ortaokul 4 yıla çıkarıldığında bundan aldığınız sonuçlar nelerdir? Şu anda 5'inci sınıfları hazırlık sınıfı yapmanızdaki amaç nedir? Elinizde ölçülmüş bir doküman olması gerekir ki, ona göre yorumlayalım. MEB'in bu konudaki çıktıları elimizde yok. Sadece öğretmen sayısı yönüyle değerlendiremeyiz. Bu eksik olur. O zaman MEB'in bu verileri ortaya koyması gerekir. 5'inci sınıfı yabancı dil hazırlık sınıfı yapmaya neden çalışıyorsunuz? Bu; sadece İngilizce öğrenmenin öneminden mi kaynaklanıyor yoksa 5'inci sınıflarda arzu edilen başarı sağlanamadığından mı kaynaklanıyor?

Rektör atamalarında seçimlerin kaldırılmasını, rektör adaylarının YÖK tarafından belirlenmesini nasıl değerlendiriyorsunuz? Seçimlerde en yüksek oy alan atanmasa dahi ortada bir seçim vardı. Yeni uygulama beraberinde neler getirecektir? Öte yandan Cumhurbaşkanı rektörlük seçimlerinin gruplaşmalara yol açtığını söylemiştir. Siz bu düşünceye katılıyor musunuz?

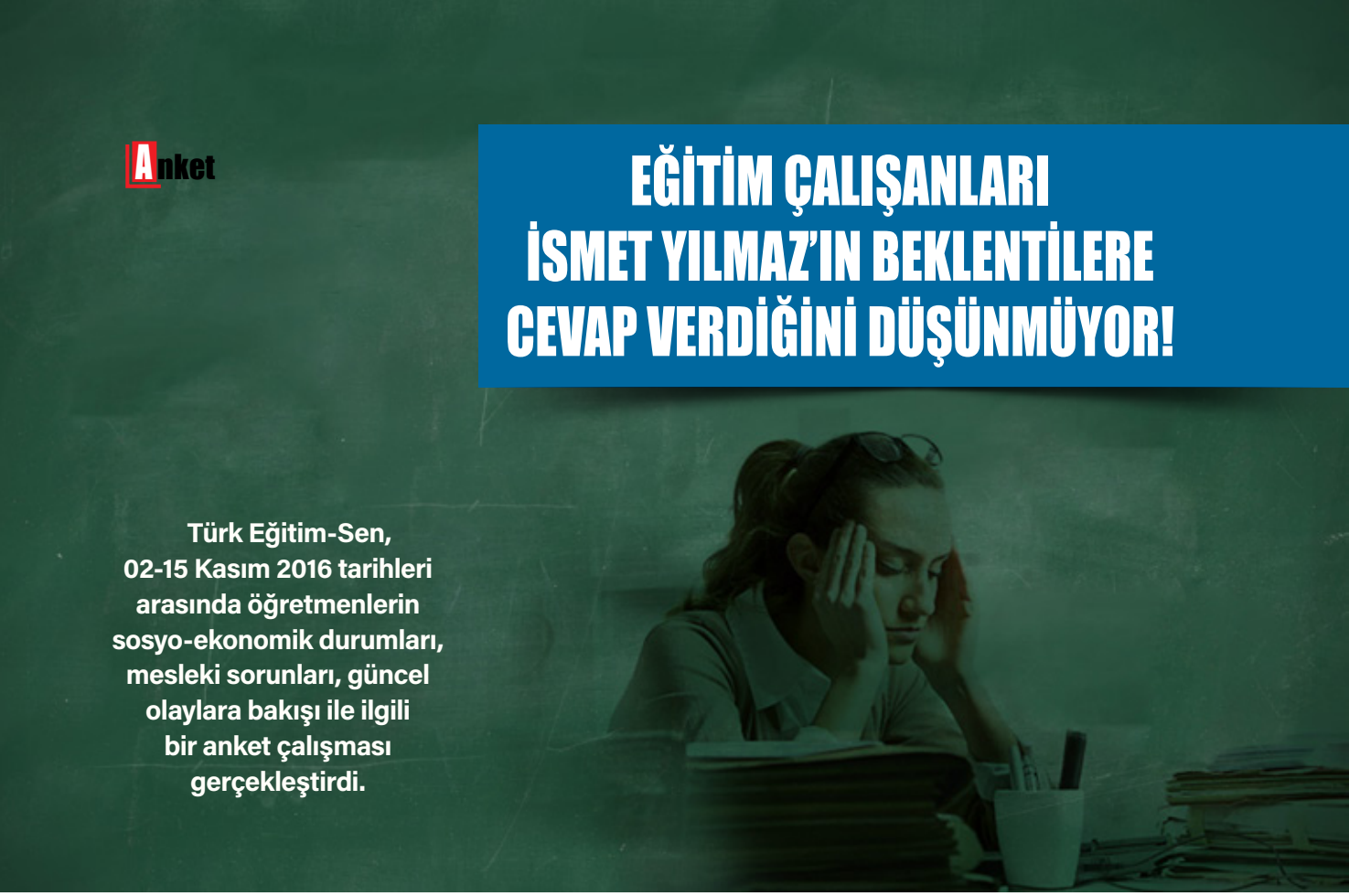
Rektör seçimleri kaldırıldı. 'Rektör seçimleri usulen yapılan seçimlerdi. En yüksek oy alan 6 adayın ismi YÖK'e gidiyordu. 3 tanesi de YÖK tarafından Cumhurbaşkanı'na teklif ediliyordu. Cumhurbaşkanı 3 adaydan birini rektör olarak atıyordu. Zaten Cumhurbaşkanı'nda bu yetki vardı' denilebilir. Bakınız; ben rektörlük seçimlerini hep eksik buldum. Seçim sonuçlarının uygulanmamasını, en yüksek oy alanın atanmamasını eleştirdim. Bölücü kişiler seçildi ise, elbette bunun tedbirini alın. Ama bu yapılmıyor. Rektörü zaten Cumhurbaşkanı atıyordu diyebilirsiniz; ancak akademisyenlerin oy kullanma hakkını tamamen ortadan kaldırmak kabul edilemez. Seçim, şeklen de olsa akademisyenlere bir saygı göstergesiydi. Bu şeklen saygı dahi çok görülmüştür. Üniversiteler her geçen gün demokrasiden uzaklaşırken, bu yeni düzenleme ile artık demokratlığın semtinden dahi geçmeyeceklerdir. Yazık!

Sayın Cumhurbaşkanı rektörlük seçimleri ile ilgili açıklama yaparken, 'Rektörlük seçimlerinden dolayı üniversitelerde gruplaşmalar oluyormuş' diyor. Yani gruplaşmalar oluyor diye seçimleri kaldırmışlar. Güzel, o zaman genel seçimleri de kaldıralım! Gruplaşmaların daniskası genel seçimlerde oluyor mu? İnsanlar birbirinin canına bile kastediyor. Genel seçimleri de kaldırırsak, Türkiye'de ne gruplaşmalar, ne de siyasi ayrım olur. Böyle bir yaklaşım olamaz. İşin garibi, Sayın Cumhurbaşkanı bunu söylerken, salondaki bazı akademisyenler alkışlıyor. İşin en acı tarafı da budur. Gruplaşma olmasının nedeni rektör yarışındaki seçme hakkı mıdır? Şimdi de başka gruplaşmalar oluyor. Bunu nasıl çözeceğiz?

Dolayısıyla şunu ifade etmek istiyorum: Başka yol bulunabilirdi. Tüm bunlar KHK ile yapılıyor. O nedenle 'Türkiye normalleşmeli' diyoruz. Rektör seçimlerinin eski halini de beğenmiyordum ama bu yeni halini hiç beğenmediğimi bir kez daha ifade etmek istiyorum.

Anket

EĞİTİM ÇALIŞANLARI İSMET YILMAZ'IN BEKLENTİLERE CEVAP VERDİĞİNİ DÜŞÜNMÜYOR!



Türk Eğitim-Sen, 02-15 Kasım 2016 tarihleri arasında öğretmenlerin sosyo-ekonomik durumları, mesleki sorunları, güncel olaylara bakışı ile ilgili bir anket çalışması gerçekleştirdi.

Türk Eğitim-Sen'in internet sitesi dışında 5 ayrı internet sitesinde daha yayınlanan ankete 25 bin 288 kişi katıldı.

Buna göre ankete katılanların;

Yüzde 75.5'i erkek, yüzde 24.5'i kadın. Yüzde 82.1'i evli, yüzde 17.9'u bekar. Yüzde 7.8'i 1-3 yıl, yüzde 11.9'u 3-5 yıl, yüzde 23.8'i 5-10 yıl, yüzde 16.6'sı 10-15 yıl, yüzde 16.7'si 15-20 yıl, yüzde 9.6'sı 20-25 yıl, yüzde 7.7'si 25-30 yıl, yüzde 5.9'u 30 yıldan fazla görev yapıyor. Yüzde 24.9'unun 1, yüzde 36.2'sinin 2, yüzde 9.8'inin 3, yüzde 1.9'unun 4 ve üzerinde çocuğu var. Çocuğu olmayanların oranı yüzde 27.2.

Ankete katılanların yüzde 10.2'si 2.500 TL'den az kazanıyor, yine yüzde 10.2'si 2.501-2.700 TL, yüzde 11.3'ü 2.701-2.900 TL, yüzde 13.2'si 2.901-3.000 TL, yüzde 16.3'ü 3.001-3.200 TL, yüzde 16.6'sı 3.201-3.500 TL, yüzde 12.3'ü 3.501-4.000 TL, yüzde 4'ü 4.001-5.000 TL, yüzde 5.9'u 5.001 TL ve üzerinde aylık geliri bulunuyor.

Ankete katılanların yüzde 79.5'i ek ders ücreti alıyor, yüzde 20.5'i ek ders ücreti almıyor.

Çocuğu olanlara "Çocuğunuz/çocuklarınız okul çağında mı?" diye sorduk. Buna göre ankete katılanların yüzde 58.2'si evet, yüzde 41.8'i hayır cevabı verdi.

Okul çağında çocuğu/çocukları olanlara "Teog ya da üniversiteye hazırlanan çocuğunuz/çocuklarınız var mı?" diye sorduk. Buna göre yüzde 21.9'u evet, yüzde 78.1'i hayır cevabı vermiştir.

Teog ya da üniversiteye hazırlanan çocuğu olanlara "takviye kurs ya da etüt aldırabiliyor musunuz?" diye sorduk. Buna göre yüzde 26.4'ü evet, yüzde 73.6'sı hayır cevabı vermiştir.

ANKETE KATILAN ÖĞRETMENLERİN SADECE YÜZDE 8.8'İNİN KREDİ KARTI YOK

Ankete katılanların yüzde 39.9'unun 1, yüzde 32.2'sinin 2, yüzde 12.5'inin 3, yüzde 4.1'inin 4, yüzde 2.5'inin 5 ve üzerinde kredi kartı var. Kredi kartı olmayanların oranı ise sadece yüzde 8.8.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 83'ÜNÜN BANKALARA BORCU VAR.

BORCU OLANLARIN YÜZDE 27.6'SI BANKALARIN YAPILANDIRMASINDAN FAYDALANMIŞ/ FAYDALANACAK

Katılımcılara "Bankalara borcunuz var mı? (Kredi kartı, banka kredisi v.b.) " diye sorduk. Ankete katılanların yüzde 11.2'sinin 1.000-3.000 TL, yüzde 6.7'si 3.001-5.000 TL, yüzde 8.2'si 5.001-10.000 TL, yüzde 18.6'sı 10.001-30.000 TL, yüz-

de 12.2'si 30.001-50.000 TL, yüzde 7.7'si 50.001-70.000 TL, yüzde 7.3'ü 70.001-100.000 TL, yüzde 8.3'ü 101.000-200.000 TL, yüzde 2.6'sı da 200.001 TL ve üzerinde borcu bulunduğunu söyledi. Banka borcu olmadığını söyleyenlerin oranı ise yüzde 17.2.

Bankalara borcu olduğunu belirtenlerin yüzde 27.6'sı bankaların yapılandırmasından faydalandığını/faydalanacağını, yüzde 72.4'ü de faydalanmadığını/faydalanmayacağını söyledi.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 13.3'Ü İCRA TAKİBİNE DÜŞMÜŞ

"Borcunuzdan dolayı hiç icra takibine düştünüz mü?" sorusuna ankete katılanların yüzde 13.3'ü borcundan dolayı icra takibine düştüğünü, yüzde 86.7'si icra takibine düşmediğini söyledi.

EKONOMİK SORUNLAR EN ÇOK AİLE HAYATLARINI ETKİLEMİŞ

Ankete katılanlara "Ekonomik sorunlarınız hayatınızda en çok neyi etkiledi?" sorusunu yönelttik. Buna göre katılımcıların yüzde 42.3'ü aile hayatı, yüzde 20.8'i arkadaş ilişkileri, sosyal çevre, yüzde 9.3'ü sağlık sorunları, yüzde 9.1'i mesleki yaşam derken; yüzde 5.4'ü hiçbir açıdan etkilenmediğini, yüzde 13.1'i de ekonomik sorunlar yaşamadığını belirtti.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 65.4'Ü MARKET ALIŞVERİŞİ YAPARKEN İLK OLARAK FİYATINA DİKKAT EDİYOR

Eğitimciler market alışverişi yaparken ilk neye dikkat ediyor? Katılımcıların yüzde 65.4'ü fiyatına, yüzde 24.9'u markasına/kalitesine, yüzde 7.7'si son kullanma tarihine derken; yüzde 2'si diğer seçeneğini işaretlemiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 23.8'İ AYLIK MUTFAK MASRAFININ 501-700 TL ARASINDA OLDUĞUNU SÖYLEDİ

Ankete katılanlara aylık mutfak masraflarını sorduk. Katılımcıların yüzde 4.9'u 100-300 TL, yüzde 19.4'ü 301-500 TL, yüzde 23.8'i 501-700 TL, yüzde 14.7'si 701-900 TL, yüzde 13.6'sı 901-1.100 TL, yüzde 9.8'i 1.101-1.300 TL, yüzde 7.6'sı 1.301-1.500 TL, yüzde 6.2'si 1.501 TL'den fazla cevabını vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 96.2'Sİ ALDIĞI BİR KİLOGRAM KIYMANIN HEPSİNİ GENELLİKLE BİR SEFERDE TÜKETMİYOR.

Ankete katılanlara ayda kaç kez kırmızı et yediklerini sorduk. Buna göre; yüzde 23.2'si ayda bir, yüzde 41'i haftada bir, yüzde 23.9'u iki haftada bir, yüzde 6.7'si iki günde bir, yüzde 0.4'ü her gün derken; yüzde 4.8'i hiçbiri seçeneğini işaretlemiştir.

Ankete katılanların yüzde 96.2'si aldığı bir kilogram kıymanın hepsini genellikle bir seferde tüketmediğini söyledi.

Bir kilogram kıymanın hepsini bir seferde tüketmeyenlere kaç parçaya böldüklerini sorduk. Yüzde 16.6'sı 2, yüzde 24.2'si 3, yüzde 34.7'si 4, yüzde 12.8'i 5, yüzde 5.4'ü 6, yüzde 6.3'ü de 7 ve üzeri cevabını vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 25.7'Sİ EK İŞ YAPIYOR

Ankete katılanların yüzde 25.7'si ek iş yaptığını belirtmiştir. Ek iş yaptığını belirtenlere ne tür ek iş yaptıklarını sorduk.

Buna göre; yüzde 25.1'i özel ders verdiğini, yüzde 14'ü etüt/kurs merkezlerinde çalıştığını, 8.2'si pazarlama/satış yaptığını, yüzde 3.3'ü pazarcılık yaptığını, yüzde 2.8'i boya-badana/tamirat işleri yaptığını, yüzde 1.4'ü oto alım-satım, yüzde 1.4'ü şoförlük, yüzde 1.3'ü garsonluk, yüzde 1.1'i müzisyenlik, yüzde 0.7'si sıhhi tesisatçılık, yüzde 0.3'ü aşçılık, yüzde 0.2'si kalorifer bakımı/tadilatı, yüzde 0.1'i odun/kömür satıcılığı yaptığını belirtirken; yüzde 40.1'i de diğer seçeneğini işaretlemiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 72.6'SI TATİL BÜTÇESİ OLMADIĞINI BELİRTTİ

Ankete katılanlara tatillerini nerede geçirdiklerini sorduk. Buna göre yüzde 46.2'si memlekette, yüzde 10.3'ü otelde/tatil köyünde, yüzde 3.6'sı akrabalarının yazlığında, yüzde 1.6'sı kendi yazlığında, yüzde 0.6'sı kurum kampında derken; yüzde 37.7'si tatile gitmediğini bildirdi.

"Tatil bütçeniz var mı?" sorusuna katılımcıların yüzde 72.6'sı tatil bütçesi olmadığını söylerken; yüzde 17'si 1.000-2.000 TL, yüzde 7.9'u 2.001-3.500 TL, yüzde 2'si 3.501-5.000 TL, yüzde 0.5'i de 5.001 TL'den fazla cevabını vermiştir.

ANKETE KATILAN VE EMEKLİLİĞİ HAK EDEN ÖĞRETMENLER, EMEKLİ OLMAYI DÜŞÜNMÜYOR. BUNUN EN BÜYÜK NEDENİ İSE EKONOMİK.

Ankete katılanların yüzde 87.1'i emekliliği hak etmediğini, yüzde 12.9'u emekliliği hak ettiğini belirtmiştir.

Emekliliği hak edenlerin yüzde 20.5'i emekli olmayı düşündüğünü, yüzde 79.5'i emekli olmayı düşünmediğini ifade etmiştir.

Emekli olmayı düşünenlere bunun nedenlerini sorduk. Buna göre; yüzde 65.8'i öğretmenler üzerindeki baskı çok fazla olduğu için, yüzde 5.7'si emekli ikramiyesini kullanmak için, yüzde 5.2'si emekliliğin tadını çıkaracağım için, yüzde 3.1'i başka

bir iş yapacağım için derken; yüzde 20.2'si diğer cevabını vermiştir.

Emekli olmayı düşünmeyenlere bunun nedenlerini sorduk. Buna göre; yüzde 66.2'si emekli maaşları düşük, gelirim azalacak, yüzde 11.1'i ek gösterge düşük, yüzde 4.2'si kendimi hazır hissetmiyorum derken; yüzde 18.5'i diğer seçeneğini işaretlemiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 92.2'Sİ TOPLUMDA ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN SAYGIN BİR KONUMDA OLDUĞUNU DÜŞÜNMÜYOR

Ankete katılanların yüzde 92.2'si toplumda öğretmenlik mesleğinin saygı bir konumda olduğunu düşünmüyor.

ANKETE KATILANLAR ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN EN İTİBARLI OLDUĞU DÖNEMİN ATATÜRK DÖNEMİ OLDUĞUNU SÖYLÜYOR

Ankete katılanlara "Öğretmenlik mesleğinin en itibarlı olduğu dönem size göre aşağıdakilerden hangisidir?" sorusunu yönelttik. Buna göre; yüzde 63'ü Atatürk dönemi derken; yüzde 13.2'si 1991-2000, yüzde 9.3'ü 1981-1990, yüzde 4'ü 1939-1950, yüzde 3.9'u 1971-1980, yüzde 2.3'ü 1961-1970, yüzde 1.8'i 2001-2010, yüzde 1.6'sı 1951-1960, yüzde 0.9'u 2011-2016 seçeneğini işaretlemiştir.

ANKETE KATILANLAR HABERLERİN BÜYÜK KISMI HABERLERİ İNTERNETTEN TAKİP EDİYOR

Haberleri nereden takip ediyorsunuz? sorusuna katılımcıların yüzde 75.5'i internetten, yüzde 23'ü televizyondan, yüzde 1.3'ü gazetelerden, yüzde 0.2'si de radyodan cevabını vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 81.6'SI ALIM GÜCÜNÜN BİR ÖNCEKİ SENEYE GÖRE AZALDIĞI GÖRÜŞÜNDE

Ankete katılanlardan alım güçlerini bir önceki seneye göre değerlendirmelerini istedik. Buna göre; yüzde 81.6'sı azaldı, yüzde 14.1'i değişiklik olmadı, yüzde 4.3'ü arttı demiştir.

ANKETE KATILANLARIN ÇOK BÜYÜK KISMI HEM SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİĞE HEM DE MÜLAKATA KARŞI

Ankete katılanların yüzde 95.2'si öğretmenlerin sözleşmeli olarak atanmasını yanlış buluyor.

Öğretmenlerin sözleşmeli olarak atanmasını doğru bulmayanlara bunun nedenlerini sorduk. Buna göre; yüzde 57.8'i sözleşmelilik, öğretmenleri bürokrasi ve siyasetin kölesi haline getiriyor derken; yüzde 17.2'si öğretmenlerin iş güvenceleri yok, yüzde 10.5'i özlük hakları açısından kadrolu öğretmenler ile aynı haklara sahip değiller, yüzde 5.2'si çalışma barışını bozuyor, yüzde 5.3'ü amirleri tarafından üzerlerine baskı kuruluyor, yüzde 1.3'ü veli ve öğrencilerin öğretmen seçmesine neden oluyor, yüzde 2.7'si de diğer cevabını vermiştir.

Ankete katılanların yüzde 95.8'i öğretmenlerin mülakatla atanmasına karşı çıkıyor.

Öğretmenlerin mülakatla atanmasına karşı çıkanlara bunun nedenlerini sorduk. Buna göre; yüzde 54.8'i torpilli olanlar, yandaşlar atanır derken; yüzde 28.7'si objektif bir şekilde ve adil şartlarda puan verilmez, yüzde 15.8'i mülakat sistemi liyakati ve ehliyeti ölçmez, yüzde 0.7'si de diğer sevabını vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 98'İ MÜLAKAT KOMİSYONLARININ ŞEFFAF OLDUĞUNU DÜŞÜNMÜYOR

Ankete katılanların yüzde 98'i sözleşmeli öğretmenlik için getirilen mülakat komisyonlarının şeffaf olduğunu ve adil puanlama yaptığını düşünmüyor.

Ankete katılanların yüzde 93.3'ü mülakat sisteminin terör örgütü üyeliğini tespit edebilmek için doğru bir yöntem olduğunu düşünmüyor.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 83.6'SI PERFORMANS SİSTEMİNE KARŞI

Ankete katılanların yüzde 83.6'sı performans sistemini desteklemezken, yüzde 4.8'i fikrim yok, yüzde 11.6'sı da performans sistemini desteklediğini ifade etmiştir.

Performans sistemini destekleyenlere bunun nedenlerini sorduk. Buna göre; katılımcıların yüzde 41.2'si çalışan ile çalışmayan ayırt edilecek, yüzde 19.6'sı iş verimliliği ve motivasyon artacak, yüzde 5.6'sı eğitimin kalitesi artacak, yüzde 1.9'u hükümetin genel olarak eğitim politikalarını doğru bulduğum için performans sistemini de destekliyorum derken; yüzde 31.6'sı diğer cevabı vermiştir.

Performans sistemini desteklemeyenlere bunun nedenlerini sorduk. Buna göre; yüzde 52.6'sı bilimsel, nesnel ölçme ve değerlendirmeleri olmayan, sübjektif bir yöntemdir, doğru sonuç vermez derken; yüzde 14.7'si asıl amaç iş güvencesini ortadan kaldırmak, yüzde 12.1'i öğretmenlerin itibarını azaltır, yüzde 6.8'i öğretmen ayrımına yol açar, iş barışı bozulur, yüzde 6.3'ü öğretmen-öğrenci-veli ilişkisi zedelenir, yüzde 6'sı öğretmenler zaten birçok kez elemeden geçiyor, performansın ölçülmesine gerek



yok, yüzde 1.5'i de diğer cevabı vermiştir.

ANKETE KATILAN ÖĞRETMENLERİN YÜZDE 60'I ROTASYONA KARŞI

Katılımcıların yüzde 60'ı il içi ve il dışı rotasyon uygulamasına destek vermiyor, yüzde 40'ı ise destek veriyor.

Rotasyon uygulamasına destek verenlere bunun nedenlerini sorduk. Buna göre; 35.7'si merkez okullarda görev yapmanın önü açılacak, yüzde 26.9'u tecrübeli öğretmenlerin başka okullarda görev yapması sağlanacak, yüzde 23.5'i zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapanların tayini kolaylaşacak, yüzde 13.9'u da öğretmenlerin verimliliği artacak cevabını vermiştir.

Rotasyon uygulamasına destek vermeyenlere bunun nedenlerini sorduk. Buna göre; yüzde 36.5'i yüzbinlerce öğretmen yer değiştireceğinden eğitimde karmaşa yaşanacak, yüzde 29.2'si öğretmenlerin motivasyonu bozulacak, yüzde 17'si her yıl öğrenci ve veli profili değiştiğinden öğretmenlere rotasyon yapılması fayda sağlamayacak, yüzde 10.2'si belli bölgelerdeki öğretmen açığı sorununu çözmeyecek, yüzde 7.1'i de bu şekilde öğretmenlerin yer değiştirme hakkı elinden alınıyor cevabı vermiştir.

KATILIMCILARIN YÜZDE 65.4'Ü PROJE OKULLARINDA 8 YILINI DOLDURAN ÖĞRETMENLERİN ZORUNLU YER DEĞİŞTİRMEYE TABİ TUTULMASINI DESTEKLEMİYOR

Ankete katılanların yüzde 65.4'ü proje okullarında 8 yılını dolduran öğretmenlerin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulmasını desteklemiyor, yüzde 34.6'sı destekliyor.

Destekleyenlere "Nedeni en çok aşağıdakilerden hangisidir?" diye sorduk. Buna göre; yüzde 42.6'sı öğretmenlerin uzun süre aynı okulda görev yapması verimliliği azaltıyor, yüzde 30.7'si başarılı öğretmenler tecrübelerini başka okullara aktaracak, yüzde 18.5'i bu okullarda belli politik ve ideolojik kamplaşmalar söz konusu derken; yüzde 8.2'si diğer seçeneğini işaretlemiştir.

Desteklemeyenlere "Nedeni en çok aşağıdakilerden hangisidir?" diye sorduk. Buna göre; yüzde 44.9'u proje okullarına yapılan atamalar objektif olmayacak, sınav, kriter olmayacağından kariyer ve liyakat esas alınmayacak, yüzde 27.5'i kadro değişikliği siyasi ve ideolojik amaç taşıyor, bu bir kıyım ve sürgün hareketidir, yüzde 8.6'sı öğrencilerin başarısını ve motivasyonunu olumsuz etkileyecek, yüzde 8.5'i köklü okulların kurum kültürü ve gelenekleri yok edilecek, yüzde 7.1'i bu okulların proje okulu kapsamına alınmasındaki asıl amaç idari ve personel kadrosunun değiştirilmesidir, yüzde 3.4'ü diğer cevabı vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN 91.6'SI İŞ GÜVENCESİNİN TEHDİT ALTINDA OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYOR

Katılımcıların yüzde 91.6'sı öğretmenlerin, eğitim çalışanlarının ve tüm memurların iş güvencesinin tehdit altında olduğunu düşünüyor.

ANKETE KATILANLARA GÖRE, ÖĞRETMEN ATAMALARI YETERLİ SAYIDA DEĞİL

Ankete katılanların yüzde 83.2'si öğretmen atamalarını yeterli sayıda bulmuyor, yüzde 16.8'i ise yeterli sayıda buluyor.

"Okulda en çok kiminle tartışma yaşıyorsunuz?" sorusuna katılımcıların yüzde 39.9'u hiç kimseyle cevabı verirken; yüzde 29.4'ü idareciler, yüzde 16.6'sı veliler, yüzde 8.3'ü öğrenciler, yüzde 4.4'ü öğretmenler, yüzde 1.4'ü de memur/hizmetli personel cevabını vermiştir.

ANKETE KATILAN ÖĞRETMENLER MESLEKİ SORUNLARININ PSİKOLOJİK DURUMLARINI OLUMSUZ YÖNDE ETKİLEDİĞİNİ SÖYLÜYOR

"Mesleki sorunlarınız psikolojik durumunuzu olumsuz yönde etkiliyor mu?" sorusuna katılımcıların yüzde 82.7'si evet, yüzde 6'sı hayır, yüzde 11.3'ü de mesleki bir sorun yaşamıyorum cevabını vermiştir.

Mesleki sorunlarının psikolojik durumunu olumsuz yönde etkilediğini söyleyenlere, "En çok hangi sorunu yaşıyorsunuz?" sorusunu yönelttik. Buna göre; yüzde 36.9'u stres, yüzde 27.7'si yaptığım işle mutlu olamamak, yüzde 11.9'u kaygı, yüzde 11.3'ü tükenmişlik, yüzde 5.3'ü depresyon, yüzde 2.3'ü kendimi yetersiz hissetme, yüzde 2.1'i uyku düzensizliği, yüzde 2.5'i de diğer cevabı vermiştir.

ANKETE KATILANLAR MİLLİ EĞİTİM BAKANI YILMAZ'IN EĞİTİMİN SORUNLARINA VE EĞİTİM ÇALIŞANLARININ BEKLENTİLERİNE CEVAP VERDİĞİNİ DÜŞÜNMÜYOR

Ankete katılanların yüzde 96.3'ü Milli Eğitim Bakanı İsmet Yılmaz'ın eğitimin sorunlarına ve eğitim çalışanlarının beklentilerine cevap verdiğini düşünmüyor.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 23.4'Ü ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN EN ZOR YÖNÜNÜN YANDAŞ KAYIRMACILIĞI VE KADROLAŞMA OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYOR

"Size göre öğretmenlik mesleğinin en zor yönü aşağıdakilerden hangisidir?" sorusuna katılımcıların yüzde 23.4'ü yandaş kayırmacılığı ve kadrolaşma, yüzde 22.2'si MEB'in öğretmenlere yönelik hak gaspı ve hukuk dışı uygulamaları,



yüzde 16.3'ü öğrencilerin/velilerin öğretmenlere karşı olumsuz tutum ve davranışları, yüzde 12.9'u ücretlerin düşük olması, yüzde 9'u angarya işler, yüzde 5.9'u özlük hakların yetersizliği, yüzde 5'i amirlerin kötü tutum ve davranışları, çalışanlar üzerindeki baskılar, yüzde 4.3'ü çalışma koşulları, yüzde 1'i hizmet içi eğitimlerin yetersizliği cevabını vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 62.7'Sİ TOPLUMSAL ÇATIŞMALARIN ARTMASI, İÇ SAVAŞ ÇIKMASINDAN ENDİŞE EDİYOR

"Ülkemizin geleceği ile ilgili en büyük endişeniz aşağıdakilerden hangisidir?" sorusuna ankete katılanların yüzde 62.7'si toplumsal çatışmaların artması, iç savaş çıkması, yüzde 18.2'si terör olayları, yüzde 10.7'si ekonomik sorunlar, işsizlik, yüzde 5.5'i Suriye ve Irak'taki gelişmeler, yüzde 2.9'u da diğer cevabı vermiştir.

"Kamu çalışanlarının geleceği ile ilgili en büyük endişeniz nedir?" sorusuna ankete katılanların yüzde 45.2'si memurların elinden iş güvencesinin alınması, yüzde 28.5'i adam kayırma, kadrolaşma, yüzde 19'u OHAL ile başlayan kamudaki güvensizlik ortamı, yüzde 4.2'si sürgün, baskı ve dayatmalar, yüzde 3.1'i de diğer cevabını vermiştir.

Anket sonuçları ile ilgili açıklama yapan Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı İsmail Koncuk şunları söyledi: "Öğretmenlerimiz gerek ekonomik gerek mesleki sorunları nedeniyle 24 Kasım'ı buruk kutlamaktadır. Ay sonunu zor getiren, cebindeki son kurşun bile hesabını yapan, borç içinde yaşayan, emekli olmayı bile geliri azalacağı için düşünmeyen öğretmenlerimiz, bu mesleğin toplumda saygın bir konumda olduğuna da inanmamaktadır. Atatürk dönemini en itibarlı dönem olarak niteleyen öğretmenlerimiz, iş güvencelerinin tehdit altında olduğunu düşünmektedir. Mesleki sorunlarının psikolojilerini etkilediği öğretmenlerimiz, mesleki sorunlarla da boğuşmaktadır. Öğretmenler son dönemde hayata geçirilen ve geçirilmesi planlanan bazı uygulamalara da karşı çıkmaktadır. Sözleşmeli ve mülakatla öğretmen alımından, proje okullarında 8 yılını dolduran öğretmenlerin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulmasına, performans sisteminden, rotasyon uygulamasına kadar birçok konuya öğretmenlerimiz tepkilidir.

Bu anket çalışması Türkiye'de öğretmenlerin durumuna projeksiyon tutmaktadır. Anketin sonuçları iyi irdelenmeli, Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlerin endişelerini dikkate almalıdır. Aksi taktirde stresli, yaptığı işle mutlu olamayan, huzursuz öğretmenlerle milli eğitimi daha ileriye taşımamız mümkün olmaz."

MEB ESKİ GENEL MÜDÜRÜ VE BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

PROF. DR. SERVET ÖZDEMİR :

"Öğretmenlik fabrikada parça başı ücret alan bir işçinin yaptığı faaliyet değildir. Öğretmenlik öğrenciye dokunmaktır. Bunu da performans değerlendirme ile başaramayız."



Söyleşi: Meltem YALÇINKAYA

Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlere performans sistemi üzerinde çalışıyor. Siz bu sistemin getirilmesini nasıl değerlendiriyorsunuz? Performans sisteminin olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?

Modern yönetimde 360 derece performans değerlendirme diye bir husus var ama eğitim sistemi maalesef kendi teorisini geliştiremedi. Bu teorilerimizi işletmecilikten ödünç alıp eğitimde uygulamaya çalışıyoruz. Dolayısıyla performans sisteminin eğitimin doğasına uygun olduğunu düşünmüyorum. Zira bu sistem denemelerde de çok verimli olmadı. Velilerin sürece katılması, öğretmenleri değerlendirmesi kültür ve anlayış meselesidir. Öğretmenlik yaratıcılık, inovasyon isteyen bir iştir. Öğretmen öğrencide merak duygusunu geliştirmeli, öğrenciyi yeni şeyler bulmaya, keşfetmeye sevk etmelidir. Öğretmenlik mesleğini fabrikadaki ölçüm süreçleri ile değerlendiremezsiniz, fabrikadaki uygulamaları okulda uygulayamazsınız. Performans değerlendirme sisteminin çok başarılı olacağını düşünmüyorum. Siz denetim sistemini zayıflatın, hatta ortadan kaldırın, sonra da denetimde alternatifler arayın!

Teorik olarak farklı kesimlerin yaptığı işlerle ilgili görüşlerinin bilinmesi önemli gözüküyor ama öğretmenlik anlayışına, eğitimde hedeflenen vizyona yönelik olarak bir sistem kurmak gerekmektedir. Dolayısıyla performans sisteminin etkili olacağını düşünmüyorum, hatta bu sistemden vazgeçeceklerine inanıyorum. Performans sistemi, daha önce örneğini gördüğümüz üzere; eğitimdeki yenileşme girişimleri gibi olacak, bürokrasiyi ve kırtasiyeciliği artıracaktır. Öğretmenlik, fabrikada parça başı ücret alan bir işçinin yaptığı faaliyet değildir. Öğretmenlik, öğrenciye dokunmaktır. Bunu da performans değerlendirmeyle başaramayız.

Bakınız; öğretmenlerin okulda daha çok zaman geçirmesi; eğitim meselelerini çok çeşitli boyutta tartışması gerekiyor ama bunun yolu performans sistemi değildir. Lider öğretmenler yetiştirmek gerekir. Eğitim meselesine sahip çıkan, çocukları farklılaştırmak isteyen, eğitimin ruhunu anlamış öğretmenler yetiştirmeliyiz. Sorun nitelikli öğretmen sorunudur. Bakanlığın uygulamalarına baktığımız zaman projelere, araç gereçlere büyük kaynak ayrılmasına rağmen öğretmenlerin gelişimine çok büyük kaynak ayrılmadığını görüyoruz. Nasıl bir öğretmen istiyorsunuz? Öğretmenlerin toplumsal rolü ne olacak? Bu konularda vizyon belirlenmesi ve buna göre tüm öğretmenleri kapsamlı bir hizmet içi eğitimden geçirmek gerekir. Bu, performanstan daha etkili olur diye düşünüyorum.

Temel sorun; eğitim vizyonunun olmaması, kafa karışıklığı, işletmecilik teorilerinin eğitime uygulanmasıdır. Performans sisteminin sonuçları ile ilgili araştırmalar var. Veliler beden eğitim öğretmenlerine tam puan verirken, matematik ve sosyal bilgiler öğretmenlerine az puan veriyor. Bu nedenle konuyu veli ne kadar anlıyor, ne kadar destek sağlayabilir, bunların hepsini hesaba katmak lazım.

Eğitim kurumlarının halkın nezdinde konumlanışı, öğretmene atfedilen roller açısından baktığınız zaman, daha önceleri çocuğu okula teslimiyet duygusuyla gönderiyorduk. Öğretmenlere, 'Eti senin kemiği benim' diyorduk. Şimdiki sistemde her şeyi veliyle konuşmak, tartışmak gerekiyor.

Öte yandan performans sistemi eğitimin doğasına aykırıdır. Yaptığınız iş mekanik bir işse performansı ölçebilirseniz ve faydalı olabilir ama yaptığınız iş inovasyon, yaratıcılık gerektiriyorsa performansı ölçe-



"Performans sisteminin sonuçları ile ilgili araştırmalar var. Veliler beden eğitim öğretmenlerine tam puan verirken, matematik ve sosyal bilgiler öğretmenlerine az puan veriyor. Bu nedenle konuyu veli ne kadar anlıyor, ne kadar destek sağlayabilir, bunların hepsini hesaba katmak lazım."



> **Mülakat komisyonlarının tarafsızlığı esastır. Bu nedenle üniversitelerden, sendikalardan katılım sağlanabilirdi. Komisyonlar çeşitlendirilebilirdi. Emrinizdeki bürokrasiye mülakat yaptırıyorsanız, bunun adil uygulanmasıyla ilgili ciddi kuşkular oluyor. Nitekim yüksek puan alan birçok öğretmen adayı sınavı kazanamadı.**

mezsiniz. Çünkü öğretmenin sınıfta ne yapacağı belli değildir. Öğretmen anı değerlendiren, anında karar veren yaratıcı bir meslek elemanıdır. Güvenilir olmayan verilerle elde ettiğiniz performans sonuçlarının, öğretmenlerin görevde kalıp kalmaması için kullanılması çok daha vahim olur.

Performans kişiyi geliştirmek için yapılır. Performansta amaç, eksiklikleri gidermek olmalıdır. Performansı işle ilişkilendirirseniz, hoş olmayan süreçler çıkar. Öğretmen-veli ilişkisi gücünden kaybeder, öğretmenlik mesleği de saygınlığını kaybeder. Dolayısıyla eğitimi yeni bir formata indirmek durumundasınız.

Performans; velinin vereceği puana ya da yeterlilikleri ve liyakatleri tartışılır yöneticilere dayalıysa, bu durum eğitim sistemimizi daha da geriye götürür Öğretmene biraz otonomi ve özgürlük vermek lazım. Özgürlük ve otonominin olmadığı yerde öğretmenlik mesleği icra edilemez.

Bilindiği üzere 2011 yılında kaldırılan sözleşmeli öğretmenlik geri getirildi. Üstelik bu kez sözleşmeli öğretmenlerin alımı mülakat esasına dayanılarak yapılıyor. Öncelikle sözleşmeli ve mülakatla öğretmen alımı ile ilgili görüşlerinizi öğrenebilir miyiz?

Sistemde bütünlük esastır. Eğer sözleşmeli öğretmen alacaksanız, herkesi sözleşmeli yapacaksınız. Bilindiği gibi öğretmenlerin sözleşmeli olmasını daha önce denedik. Hatta yazılı basında, sosyal medyada 'Sözleşmeli öğretmensin dediler kız vermediler' şeklinde haberler yer aldı, sözleşmeli öğretmenler her gün bakanlığın önüne geldi ve sistem çalışamaz hale geldi. Bu nedenle sözleşmeli öğretmenlik uygulamasından vazgeçtik.

Şimdi soruyorum: Tüm personelin sözleşmeli olmasını kabul ediyor musunuz? Tüm bakanlık dahil buna üst düzey yöneticiler dahil.

Dünyada personel sistemleri var. Bizim sitemimiz kıta Avrupa sistemidir. Kıta Avrupa sistemi kariyer esasına dayanmaktadır. Kariyer esasına dayalı bir mesleğe farklı uygulamalar monte ettiğiniz zaman oradaki iyi sonuçları vermemektedir. O zaman okul müdürünü de, il müdürünü de sözleşmeli yapacaksınız. Ancak bu şekilde sözleşmelilik geliştirilebilir.

Sadece yeni aldığınız öğretmenleri sözleşmeli yaparsanız, üstelik bunu mülakatla gerçekleştirirseniz, sağlıklı sonuç vermez. Mülakatı normalde savunan birisiyim. İşe alacağım kişiyi görmem, tanımam, olayları değerlendirme tarzını bilmem gerekiyor. Ama yönetimde en önemli husus adaleti, çeşitliliği sağlamaktır. Buna da dikkat edilmesi gerekir.

Mülakat komisyonlarının adil ve şeffaf çalıştığını düşünüyor musunuz? 3 kişinin yer aldığı komisyonun mülakatla bir kişinin öğretmen olup olmamasına karar vermesi sağlıklı bir sonuç doğurur mu? Öte yandan Sayın Bakan, bundan sonraki öğret-



Belli okullarla uğraşmayı çok anlamlı bulmuyorum. Çünkü bu okullar gücünü okuldaki uygulamalardan almıyor; entelektüel sermayesinden alıyor, mezunlardan alıyor, oraya gelen çocuklardan alıyor. O okullarda bağımsız değişken proje değildir.

men alımlarının sözleşmeli ve mülakatla olacağını açıkladı. Bu konudaki değerlendirmeleriniz nelerdir?

Mülakat uygulamalarına bakıldığında, mülakatın hiç de adil yapılmadığı görülmektedir. Teorik olarak mülakat, beklenen faydaları vermemektedir. Dolayısıyla tartışmalı bir uygulamadır. 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda öğretmenlik bilgi, beceri, tutum isteyen bir meslek olarak tanımlanmaktadır. Yaptığımız sınavlarla ancak bilgi ölçüyoruz. Öğretmenin öğretme becerisi ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarına yönelik fikrimiz yok. Öğretmenleri daha iyi seçebileceğimiz bir mekanizma kurmamız lazım ama bunun yolu mülakat mı, tartışılır.

Mesela mülakat komisyonlarının tarafsızlığı esastır. Bu nedenle üniversitelerden, sendikalardan katılım sağlanabilirdi. Komisyonlar çeşitlendirilebilirdi. Emrinizdeki bürokrasiye mülakat yaptırıyorsanız, bunun adil uygulanmasıyla ilgili ciddi kuşkular oluyor. Nitekim yüksek puan alan birçok öğretmen adayı sınavı kazanamadı. Dolayısıyla sistem sosyal yaraları daha da derinleştirilecek görünüyor. Empati yapın. Aileniz sizi öğretmen olmak için hazırlamış. KPSS puanınızda yüksek ama mülakat komisyonunun sübjektif iki sorusu yüzünden mesleğinize kabul edilemiyorsunuz. Bu faydalı ve adil olmaz.

Proje okullarında 8 yılını dolduran öğretmenlerin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulması ile ilgili görüşlerinizi öğrenebilir miyiz? Bunun olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir? Öte yandan proje okullarına yapılan atamaların objektif olmadığına dair eleştiriler söz konusudur? Bununla ilgili neler söyleyeceksiniz?

Proje yapmak istiyorsanız, bir tane dezavantajlı okul alırsınız, bağımsız değişkenlerinizi belirlersiniz ve okulda proje uygularsınız. Projede maksat kötüyü iyileştirmektir. Ankara'daki Sincan Endüstri Meslek Lisesini ele alalım; bağımsız değişkenlerinizi belirleyin, 'şu projeyi uygulayacağız ve çıktıları şu olacak' diyerek, proje okulu yapın.

Dolayısıyla belli okullarla uğraşmayı çok anlamlı bulmuyorum. Çünkü bu okullar gücünü okuldaki uygulamalardan almıyor; entelektüel sermayesinden alıyor, mezunlardan alıyor, oraya gelen çocuklardan alıyor. O okullarda bağımsız değişken proje değildir. Projenin unsurlarını da bilmiyoruz. Proje dezavantajlı çocukları kapsar. Bakanlık proje yapmak istiyorsa ,YİBO'lar, taşıma merkezindeki okullar, endüstri meslek liseleri için yapsın. Toplumda belli bir yere gelmiş, tarihsel geçmişi olan okullarla proje yapıyoruz diyerek, o okullardaki yapıyı bozmanın çok akıllıca olduğunu düşünmüyorum. Onların kazanımları, farklı uygulamaları varsa sonuçları paylaşalım, eğitimde iyi örnekler diyelim. Bu minvalde son proje okulları uygulaması eğitimsel hedefleri belli olan bir uygulama değil, idari bir tasarruf gibi görünüyor.

Bilindiği gibi 4+4+4 sistemi ile birlikte ilkokul 5 yıldan 4 yıla düşürülmüş, 5'inci sınıf ortaokul eğitimine dahil edilmiştir. Bugün ise 5'inci sınıfların hazırlık sınıfı olacağından söz edilmektedir. Size göre bunun nedeni nedir? 5'inci sınıflardan arzu edilen verim alınamamış mıdır yoksa bu uygulama yabancı dil öğretiminin önemsenmesinden mi kaynaklanmaktadır? Bunun sonuçları nasıl olur?

5'inci sınıflarda düşünülen sadece yabancı dil değildir. 5'inci sınıflarda Türkçe ve matematik dersleri de olacak. Bu, mahcup bir şekilde eski sistemine dönülmesidir. Bence aklın da yolu budur. Mahcup davranmaya gerek yok. 'Hata yaptık, eski sistemine dönüyoruz' demeleri lazım.

Öte yandan bu durum Bakanlığın vizyonunu sorgulama hakkını bize vermez mi? Eğitimde reform iddiasıyla ortaya çıkıyorsunuz, getirdiğiniz sistem 3 yıl bile ihtiyacı karşılamıyor; 1 yıl içinde kapsamlı değişiklikler yapıyorsunuz. 652 Sayılı KHK ile getirdiğinizi, 666 sayılı KHK ile ortadan kaldırıyorsunuz. 6287 sayılı kanun ile getirdiğinizi yeni çıkaracağınız tasarıyla ortadan kaldırmak istiyorsunuz. 60 ayını dolduran çocukların okula başlamasına onay veriyorsunuz, daha sonra okula başlama yaşını 66 aya çıkardık diyorsunuz.

Tüm bunlar bize eğitimde alınan kararlar üzerine fazla düşünülmediğini, irdelenmeden hızlıca ve yanlış kararlar alındığını gösteriyor.

“Rönesans olmadan reform olmaz. Bir fikir, düşünce olmadan eğitimde değişiklik yapamazsınız. Önce işin düşünsel boyutunu ortaya koymak lazım. Biz ne yapmak istiyoruz, bunu neden yapmak istiyoruz? Bunu tartışmak, görüş almak, sonra da uygulamaya geçmek gerekir. Böyle bir uygulama göremiyoruz. Bakanlığın yeniden yapılandırılmasında da, eğitimin kademelendirilmesinde de göremedik. ‘Ben yaptım oldu’ mantığıyla kararlar alıyoruz, sonra da çok sayıda insan kaynağımızı heba ediyoruz görüntüsü oluşuyor.”



Son sözlerinizi alabilir miyiz?

Bakanlığın bütüncül bir bakış açısı yok. Bakanlık 2011 yılında 652 Sayılı KHK’yı çıkardı, bakanlığın bazı birimleri azaltıldı, yeniden yapılandırıldı. Buna rağmen 1 yıl sonra yeni birimler kuruldu. Yükseköğretimi kaldırdınız, yeniden kurdunuz. Osmanlı’dan miras olan Teftiş Kurulu’nu, Rehberlik ve Denetim Daire Başkanlığı yaptınız. Bugün yeniden Teftiş Kurulu Başkanlığı yapmak istiyorsunuz. Türk milli eğitim sisteminin karar vericileri gerçekten düşünmeden, değerlendirme yapmadan karar veriyor.

Havuzda binlerce çalışmayan eleman var. Bakanlığı yeniden yapılandırıyoruz diyerek,

personeli boşa çıkardılar. Bu insanlara yüksek maaşlar ödeniyor. Sonuçta tatminkar bir başarı da getirmedi.

Gelelim 6287 Sayılı Kanuna… Biliyorsunuz 4+4+4 sistemini ihdas ettiler. 4+4+4 sistemi sorunludur. Bakınız; Türkiye’nin bir eğitim geleneği var. Okul öncesi eğitimde belli bir mesafe alınmıştı. Bu minvalde; Türkiye’ye en uygun sistem 1+5+3+3’tür. Liselerin 4 yıl olmasının bilimsel gerekçesini bana anlatacak biri varsa dinlemek istiyorum. Ne eksik kalıyordu da, liseler 4 yıla çıkarıldı? Öte yandan 6287 Sayılı Kanun ile 60 bin sınıf öğretmenini branşa geçirdik.

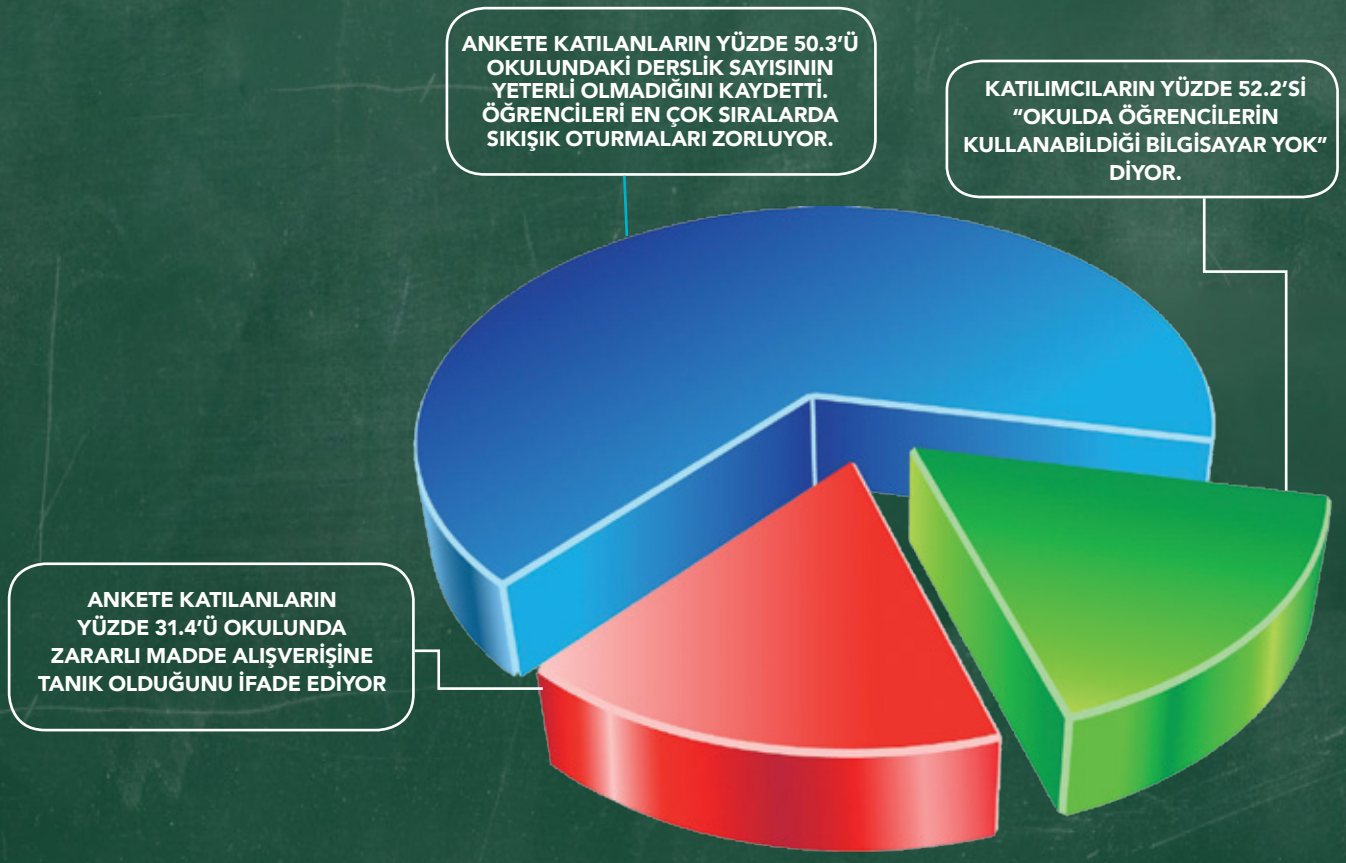
Peki Türk eğitim sistemi neden başarısız? Türk eğitim sistemi, aldığımız yönetsel ve idari tedbirler nedeniyle başarısızdır. 60 bin sınıf öğretmenini branşa geçirmek demek, ‘Ben branşı tanımıyorum, branş diye bir şey yoktur, okumayazma bilen herkes her şeyi yapar’ anlayışı hakimdir düşüncesini bende oluşturuyor.

Rönesans olmadan reform olmaz. Bir fikir, düşünce olmadan eğitimde değişiklik yapamazsınız. Önce işin düşünsel boyutunu ortaya koymak lazım. Biz ne yapmak istiyoruz, bunu neden yapmak istiyoruz? Bunu tartışmak, görüş almak, sonra da uygulamaya geçmek gerekir. Böyle bir uygulama göremiyoruz. Bakanlığın yeniden yapılandırılmasında da, eğitimin kademelendirilmesinde de göremedik. ‘Ben yaptım oldu’ mantığıyla kararlar alıyoruz, sonra da çok sayıda insan kaynağımızı heba ediyoruz görüntüsü oluşuyor.



Eğitim Çalışanları Uyarıyor: Eğitim Hayatımız Sinyal Veriyor, Acil Tedbir Alınmalıdır!

Okullarımızın mevcut durumunun bir fotoğrafını çekmek amacıyla düzenlediğimiz anket çalışması çarpıcı sonuçlar ortaya koydu. Durum gösteriyor ki, Sayın Cumhurbaşkanı'nın da işaret ettiği üzere, ülkemiz eğitim konusunda istenilen seviyenin altındadır. Eğitim kurumlarının fiziki durumu, eğitim çalışanlarının beklentilerinin karşılanmamış olması, eğitim materyallerinin yetersizliği, fiziki alt yapı sorunları ve en önemlisi siyasi iktidarların yanlış politikaları gibi başlıca unsurlar eğitim hayatımızın hali hazırdaki durumunun öncelikli nedenlerindendir.



Türk Eğitim-Sen 2016-2017 Eğitim-Öğretim Yılında okulların mevcut durumunu tespit etmek amacıyla bir anket çalışması yaptı. Türk Eğitim-Sen'in internet sitesi üzerinden yapılan ankete 11 bin 842 kişi katıldı. Katılımcıların yüzde 35.5'i ilkokulda, yüzde 33.5'i ortaokulda, yüzde 16.1'i mesleki ve teknik ortaöğretimde, yüzde 12.7'si genel ortaöğretimde, yüzde 2.2'si de okul öncesinde görev yapmaktadır. Katılımcıların yüzde 87.2'si öğretmen, yüzde 4.9'u müdür, yüzde 6.3'ü müdür yardımcısı, yüzde 1.2'si hizmetli/memur/diğer personel, yüzde 0.4'ü de müdür başyardımcısıdır.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 30.5'İ OKULUNDA İKİLİ EĞİTİM YAPILDIĞINI BELİRTİYOR

Katılımcıların yüzde 69.5'i okullarında ikili eğitim yapılmadığını, yüzde 30.5'i de ikili eğitim yapıldığını ifade etmiştir.

Katılımcılara "Okulunuzun bulunduğu bahçede/binada hem ilkokul hem ortaokul ya da hem ortaokul lise var mı?" sorusunu yönelttik. Katılımcıların yüzde 32'si evet, yüzde 68'u hayır cevabı vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 67'Sİ OKULUNDA ÜCRETLİ ÖĞRETMENİN GÖREV YAPTIĞINI İFADE EDİYOR

Katılımcıların yüzde 67'si okulunda ücretli öğretmenin görev yaptığını, yüzde 33'ü de ücretli öğretmenin görev yapmadığını söylemiştir. Okulunda ücretli öğretmen görev yaptığını belirtenlere, "Kaç ücretli öğretmen görev yapıyor?" diye sorduk. Buna göre yüzde 22.8'i 1, yüzde 20.5'i 2, yüzde 16.7'si 3, yüzde 11.8'i 4, yüzde 8.6'sı 5, yüzde 3.4'ü 6, yüzde 16.2'si de 7 ve üzeri cevabını vermiştir.

Ankete katılanlara okullarında öğretmen açığı olup, olmadığını sorduk. Buna göre katılımcıların yüzde 60.7'si okulunda öğretmen açığı olduğunu, yüzde 39.3'ü öğretmen açığı olmadığını ifade etti.

ÖĞRETMENLER TEKLİ EĞİTİM SİSTEMİNE GEÇİLMESİNİ OLUMLU BULUYOR

Ankete katılanlara Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2019 yılı sonunda uygulamaya başlayacağı tekli eğitim sistemini olumlu bulup, bulmadıklarını sorduk. Buna göre katılımcıların yüzde 74.8'i bu sistemi olumlu bulurken, yüzde 25.2'si olumlu bulmadığını belirtti.

Tekli eğitim sistemine geçilmesini olumlu bulanlara bunun nedenini sorduk. Buna göre katılımcıların yüzde 59'u "Çocuklar çok erken saatlerde evden çıkmayacak ya da çok geç saatte evde olmayacak", "yüzde 17.9'u "Verimlilik artacak", yüzde 8.7'si "Okulda geçirilen sürenin uzun olması dolayısıyla öğrenciler farklı arayışlara girmeyecek", yüzde 5.7'si " Teneffüsler daha uzun olacağından öğretmenler ve öğrenciler dinlenebilecek", yüzde 4'ü "Anne ve babası çalışan çocuklar için olumlu olacak", yüzde 0.6'sı "Okullar daha güvenli hale gelecek" derken, yüzde 4.1'i diğer cevabını vermiştir.

Tekli eğitim sistemine geçilmesini olumsuz bulanlara bunun nedenlerini sorduk. Buna göre yüzde 63.4'ü "Türkiye'nin alt yapısı buna elverişli değil, yeteri okul, derslik yok", "yüzde 12.2'si "Her okulda yemekhane olmadığından öğrenciler ve öğretmenler sıkıntı yaşayacak", yüzde 11.1'i "Verimliliği artıracağını düşünmüyorum", yüzde 8.6'sı "Eğitim saatleri uzun" derken, yüzde 4.7'si de diğer cevabını vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 50.3'Ü OKULUNDAKİ DERSLİK SAYISININ YETERLİ OLMADIĞINI KAYDETTİ. ÖĞRENCİLERİ EN ÇOK SIRALARDA SIKIŞIK OTURMALARI ZORLUYOR.

Katılımcıların yüzde 50.3'ü okulundaki derslik sayısının yeterli olmadığını, yüzde 49.7'si de yeterli olduğunu belirtti.

Katılımcılara "Dersliklerde öğrenciler aşağıdakilerden en çok hangisinde zorlanıyor?" sorusunu yönelttik. Buna göre ankete katılanların yüzde 24.5'i "Öğrenci sayısının fazlalığı nedeniyle sıralarda sıkışık oturmaları", yüzde 18.4'ü "Sıraların öğrencilerin fiziki gelişimine uygun olmaması", yüzde 17.6'sı "Sınıfın hijyenik olmaması", yüzde 6.5'i "Okul çevresinin gürültülü olması, bu nedenle öğrencilerin dikkatinin dağılması", yüzde 5.5'i "Sınıfların yeteri kadar ısınmaması" derken, bu soruya diğer cevabı verenlerin oranı yüzde 27.5'tir.

"Okulunuzda ısınmak için ne kullanılıyor?" sorusuna katılımcıların yüzde 46.8'i doğalgaz, yüzde 40.7'si kömür, odun, yüzde 0.1'i tezek derken, yüzde 12.4'ü diğer cevabını vermiştir.

"Okulunuzda kaloriferler düzenli bir şekilde yanıyor mu?" sorusuna katılımcıların yüzde 78.4'ü evet, yüzde 21.6'sı hayır cevabı vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 62.4'Ü OKULUNDA SU DEPOSU OLMADIĞINI BELİRTİYOR

Katılımcıların yüzde 62.4'ü okulunda su deposu olmadığını, yüzde 37.6'sı su deposu olduğunu ifade etmiştir.

Okulunda su deposu bulunanlara "Su deposunun temizliği ne kadar zamanda yapılıyor?" sorusunu yönelttik. Buna göre yüzde 7.2'si

3 ayda bir, yüzde 8.9'u 6 ayda bir, yüzde 28.2'si yılda bir derken, yüzde 55.7'si diğer seçeneğini işaretlemiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 37.8'İ OKULUNDA KÜTÜPHANE OLMADIĞINI, YÜZDE 81.7'Sİ DE OKULUNDA SPOR SALONU BULUNMADIĞINI BELİRTİYOR

Ankete katılanların yüzde 62.2'si okulunda kütüphane bulunduğunu, yüzde 37.8'i de kütüphane bulunmadığını belirtmiştir. Okulunda kütüphane bulunduğunu belirtenlere "Kitap sayısı yeterli mi?" diye sorduk. Buna göre yüzde 42.2'si yetersiz, yüzde 41.7'si kısmen yeterli, yüzde 16.1'i de yeterli cevabını vermiştir.

Katılımcıların yüzde 81.7'si okulunda spor salonu bulunmadığını, yüzde 18.3'ü spor salonu bulunduğunu söylemiştir. Okulunda spor salonu bulunanlara " "Spor salonundaki malzemeler yeterli sayıda mı?" diye sorduk. Buna göre yüzde 54.6'sı yetersiz, yüzde 34.2'si kısmen yeterli, yüzde 11.2'si de yeterli cevabını vermiştir.

"Okulunuzun spor salonu çevre halkının/spor kulüplerinin hizmetine sunuluyor mu? sorusuna hayır cevabı verenlerin oranı yüzde 82.8'i, evet cevabı verenlerin oranı yüzde 17.2'dir.

KATILIMCILARIN YÜZDE 52.2'Sİ "OKULDA ÖĞRENCİLERİN KULLANABİLDİĞİ BİLGİSAYAR YOK" DİYOR.

"Okulunuzda öğrencilerin kullanabildiği kaç tane bilgisayar var?" sorusuna ankete katılanların yüzde 2.3'ü 1, yüzde 1.6'sı 2, yüzde 1.3'ü 3, yüzde 1'i 4, yüzde 1.8'i 5, yüzde 1.6'sı 6, yüzde 38.2'si 7 ve üzeri derken; öğrencilerin kullanabildiği hiç bilgisayar olmadığını söyleyenlerin oranı yüzde 52.2'dir.

Ankete katılanların yüzde 64.4'ü okulunun interneti olduğunu ve kullandıklarını söylerken, yüzde 27.8'i "var ama kullanmıyoruz", yüzde 7.8'i de okulumuzda internet yok cevabını vermiştir.

KATILIMCILARIN YÜZDE 51.9'U OKULUNDA LABORATUVAR OLMADIĞINI SÖYLÜYOR.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 63'Ü OKULUNDA AKILLI TAHTALAR KULLANILDIĞINI BELİRTİYOR.

Katılımcıların yüzde 60.7'si okulunda sosyal aktiviteler yapıldığını, yüzde 39.3'ü de sosyal aktiviteler yapılmadığını kaydetmiştir.

Ankete katılanların yüzde 57.9'u sosyal aktiviteler için çok amaçlı salonların olmadığını, yüzde 42.1'i ise çok amaçlı salonları olduğunu ifade etmiştir.

Ankete katılanların yüzde 51.9'u okulunda laboratuvar olmadığını, yüzde 48.1'i ise okulunda laboratuvar olduğunu söylemiştir.

Okulunda laboratuvar olduğunu ifade edenlere "Laboratuvarda tepegöz, mikroskop, slayt v.b. deney araçları var mı?" sorusunu yönelttik. Buna göre yüzde 65.6'sı evet, yüzde 34.4'ü hayır cevabı vermiştir.

Ankete katılanların yüzde 63'ü okulunda akıllı tahtalar kullanıldığını, yüzde 37'si akıllı tahtalar kullanılmadığını söylemiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 12.6'SI OKULUNDA HİZMETLİ PERSONEL BULUNMADIĞINI BELİRTİYOR

Ankete katılanların yüzde 87.4'ü okulunda hizmetli personel bulunduğunu, yüzde 12.6'sı hizmetli personel bulunmadığını ifade etmiştir.

Hizmetli personel bulunduğunu söyleyenlere "Okulunuzda taç tane hizmetli personeliniz var?" sorusunu yönelttik. Buna göre yüzde 23'ü 1, yüzde 27'si 2, yüzde 19.7'si 3, yüzde 14'ü 4, yüzde 7.6'sı 5, yüzde 8.7'si 6 ve üzeri cevabını vermiştir.

Okulunda hizmetli personeli bulunan katılımcılara "Hizmetli personelin çalıştırılma şekli nasıl?" sorusunu yönelttik. Buna göre yüzde 24.3'ü "Hem kadrolu hem taşeron firma çalışanı", yüzde 19.6'sı "Sadece kadrolu", yüzde 16.4'ü sadece taşeron firma çalışanı, yüzde 12.9'u "Hem kadrolu hem Okul Aile Birliği bütçesiyle çalıştırılan", yüzde 10.7'si "Sadece Okul Aile Birliği bütçesiyle çalıştırılan", yüzde 8.1 " Hem kadrolu hem taşeron firma çalışanı hem de Okul Aile Birliği bütçesiyle", yüzde 8'i de "Hem taşeron firma çalışanı hem Okul Aile Birliği bütçesiyle çalıştırılan" cevabını vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 37.9'U OKULDAKİ TUVALET SAYISININ İHTİYACI KARŞILAMADIĞINI İFADE EDİYOR

Katılımcıların yüzde 62.1'i okulundaki tuvalet sayısının öğrencilerin/öğretmenlerin ihtiyacını karşıladığını söylerken, yüzde 37.9'u ihtiyacı karşılamadığını ifade etmiştir.

"Okulunuzun tuvaletlerinde hijyenin sağlandığını düşünüyor musunuz?" sorusuna katılımcıların yüzde 45.9'u orta, yüzde 23.1'i az, yüzde 7.3'ü fazla derken yüzde 23.7'si hiç sağlanmıyor seçeneğini işaretlemiştir.

"Okulunuzda bulaşıcı hastalıklar görülüyor mu?" sorusuna katılımcıların yüzde 78.3'ü hayır, yüzde 21.7'si evet cevabı vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 50.3'Ü TUVALETLERİNDE TEMİZLİK MALZEMELERİNİN ARA SIRA BULUNDUĞUNU, YÜZDE 13.3'Ü İSE BULUNMADIĞINI KAYDEDİYOR

"Tuvaletlerinizde sabun, tuvalet kağıdı v.b. temizlik malzemeleri bu-

lunuyor mu?" sorusuna ankete katılanların yüzde 50.3'ü ara sıra, yüzde 36.4'ü her zaman derken, yüzde 13.3'ü bulunmuyor cevabı vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 76.4'Ü OKULDA KANTİNLERİ OLDUĞUNU SÖYLÜYOR. OKULUNDA KANTİNİ OLDUĞUNU BELİRTENLERİN YÜZDE 55.4'Ü KANTİNLERİNİN ARA SIRA, YÜZDE 14.3'Ü DE HİÇ DENETLENMEDİĞİNİ SÖYLÜYOR

Katılımcıların yüzde 76.4'ü okulunun kantini olduğunu, yüzde 23.6'sı okulunun kantini olmadığını belirtmiştir.

Okulunda kantin bulunanlara kantinin ihtiyaca cevap verip, vermediğini sorduk. Buna göre yüzde 54.4'ü kısmen ihtiyaca cevap veriyor, yüzde 31.1'i ihtiyaca cevap veriyor, yüzde 14.5'i de ihtiyaca cevap vermiyor seçeneğini işaretlemiştir.

Okulunda kantin bulunanlara kantinlerinin denetlenip, denetlenmediğini sorduk. Buna göre yüzde 55.4'ü ara sıra, yüzde 30.3'ü her zaman, yüzde 14.3'ü de hiçbir zaman cevabı vermiştir. Okulunda kantin bulunanlara kantindeki fiyatları nasıl bulduklarını sorduk. Buna göre yüzde 38.4'ü yüksek, yüzde 56.1'i piyasa ile aynı düzeyde, yüzde 5.5'i de düşük cevabı vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 55.9'U OKULUN GİDERLERİNİN OKUL AİLE BİRLİĞİNİN VELİLERDEN TOPLADIĞI PARALARDAN KARŞILANDIĞINI SÖYLÜYOR.

Ankete katılanların yüzde 52'si okulunda her yıl düzenli olarak bakım-onarım, boya-badana çalışmaları yapıldığını, yüzde 48'i de yapılmadığını ifade etmiştir.

"Okulunuzun giderleri en çok nasıl karşılanıyor?" sorusuna katılımcıların yüzde 55.9'u "Okul Aile Birliğinin velilerden topladığı paralardan", yüzde 25.8'i "Milli Eğitim Bakanlığı bütçesinden", yüzde 8.8'i "hayırseverlerin yardımıyla" derken, yüzde 9.5'i de diğer seçeneğini işaretlemiştir.



Ankete katılanların yüzde 59.1'i okulunda taşımalı eğitim olmadığını, yüzde 40.9'u okulunda taşımalı eğitim olduğunu belirtmiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 58.8'İ OKULUNDA GÜVENLİĞİN NÖBETÇİ ÖĞRETMENLER İLE SAĞLANDIĞINI BELİRTİYOR

"Okulunuzda güvenlik nasıl sağlanıyor?" sorusuna ankete katılanların yüzde 58.8'i "Nöbetçi öğretmenlerle", yüzde 14.8'i "Güvenlik görevlisiyle", yüzde 12.2'si "Kameralarla", yüzde 5.6'sı "Hizmetli ya da memurlarla" derken, yüzde 7.6'sı "Güvenlik için herhangi bir tedbir alınmıyor" demiştir. Bu soruya diğer cevabı verenlerin oranı yüzde 1'dir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 14.5'İ OKULUNDA SİLAHLI/BIÇAKLI KAVGA YAŞANDIĞINI BELİRTİYOR

Ankete katılanların yüzde 85.5'i okulunda bıçaklı/silahlı kavga yaşanmadığını, yüzde 14.5'i bıçaklı/silahlı kavga yaşandığını söylemiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 64.9'U OKUL DIŞINDAN ÖĞRENCİ YA DA ÖĞRENCİ OLMAYAN KİŞİLERİN OKULA RAHATÇA GİRDİĞİNİ İFADE EDİYOR

Ankete katılanların yüzde 64.9'u okul dışından öğrenci ya da öğrenci olmayan kişilerin okula rahatça girebildiğini, 35.1'i giremediğini ifade etmiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 45.4'Ü OKULUNDA ÖĞRETMENLER, İDARECİLER YA DA EĞİTİM ÇALIŞANLARININ ÖĞRENCİ/VELİ ŞİDDETİNE MARUZ KALDIĞINI SÖYLÜYOR

Ankete katılanların yüzde 45.4'ü okulunda öğretmenler, idareciler ya



da eğitim çalışanlarının öğrenci/veli şiddetine maruz kaldığını, yüzde 54.6'sı öğrenci/veli şiddetine maruz kalmadığını belirtmiştir.

Okulunda öğretmenler, idareciler ya da eğitim çalışanlarının öğrenci/veli şiddetine maruz kaldığını belirtenlere "En çok hangi şiddet türü yaşandı?" sorusunu yönelttik. Buna göre yüzde 67.4'ü sözlü şiddet, yüzde 19.6'sı fiziksel şiddet, yüzde 12.9'u psikolojik şiddet, yüzde 0.1'i de cinsel şiddet cevabını vermiştir.

ANKETE KATILANLARIN YÜZDE 31.4'Ü OKULUNDA ZARARLI MADDE ALIŞVERİŞİNE TANIK OLDUĞUNU İFADE EDİYOR

Ankete katılanların yüzde 31.4'ü okulunda/okul çevresinde zararlı madde alışverişine tanık olduğunu belirtirken, yüzde 68.6'sı böyle bir alışverişe tanık olmadığını ifade etmiştir.

Okulunda/okul çevresinde zararlı madde alışverişine tanık olduğunu belirtenlere "Hangi zararlı madde alışverişine tanık oldunuz?" sorusunu yönelttik. Buna göre yüzde 53.3'ü sigara, puro v.b., yüzde 12.8'i hem sigara hem uyuşturucu madde, yüzde 9.5'i uyuşturucu/uyarıcı madde, yüzde 8.7'si hem sigara hem alkol, yüzde 3.9'u hem alkol hem uyuşturucu/uyarıcı madde, yüzde 1.1'i alkol derken, yüzde 10.7'si hepsi cevabını vermiştir.

Katılımcılara "Okulunuzda zararlı madde alışverişi/kullanımı var ise, 'Okulda güvenlik sağlanabilseydi zararlı madde alışverişi ve kullanımının önüne geçebilirdik' ifadesine katılıyor musunuz?" sorusunu yönelttik. Buna göre yüzde 53.9'u evet, yüzde 46.1'i hayır cevabı vermiştir.

KATILIMCILARIN YÜZDE 58'İ OKULUNDA YILDA 2 KEZ VELİ TOPLANTISININ YAPILDIĞINI SÖYLÜYOR

"Okulunuzla ilgili sorunları görüşmek, çocukların durumları ile ilgili bilgi vermek amacıyla eğitim-öğretim yılı süresince okulunuzda kaç kez veli toplantısı yapılıyor?" sorusuna katılımcıların yüzde 58'i yılda 2 kez, yüzde 30.3'ü yılda 3 kez ve üzeri, yüzde 8.6'sı yılda bir kez derken, yüzde 1.2'si hiç yapılmıyor, yüzde 1.9'u da fikrim yok seçeneğini işaretlemiştir.

"Veliler bu toplantılara katılım sağlıyor mu?" sorusuna ankete katılanların yüzde 49.7'si kısmen, yüzde 31.5'i az derken, yüzde 18.8'i çoğunlukla seçeneğini işaretlemiştir.

Anket sonuçları ile ilgili açıklama yapan Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı İsmail Koncuk şunları kaydetti: "2016-2017 Eğitim-Öğretim Yılında okullarımızın mevcut durumu bu anket çalışmamızda net bir şekilde gözler önüne serilmektedir. Okullarda çözülmesi gereken problemlerin başında öğretmenlere yönelik öğrenci/veli şiddeti gelmektedir. Okullarımızın daha güvenli hale getirilmesi, okullarda bıçaklı/silahlı kavgaların önüne geçilmesi, öğrenciler arasında zararlı alışkanlıkların kullanımının önüne geçilmesi de son derece önemlidir.

Öte yandan yine öğretmen açığı, derslik açığı, ücretli öğretmen sorunu, tuvaletlerde hijyenin tam anlamıyla sağlanamaması, okullarda bulaşıcı hastalıkların görülmesi bazı okullarda spor salonları, çok amaçlı salonlar, laboratuvar, öğrencilerin kullanabileceği bilgisayarların bulunmaması büyük bir handikaptır. Hükümet eğitim alanında yaptıkları yatırımları anlatırken, en fazla bütçenin eğitime ayrılmasıyla övünürken, katılımcıların okullarında spor salonları, laboratuvarın bulunmamasını ifade etmesi dikkate değerdir.

Ankete katılanların yüzde 62.4'ünün okulunda su deposu bulunmadığını belirtmesi çok üzücüdür. Nitekim okullarda su kesintisi olduğunda ihtiyacın nasıl giderildiği bir muammadır. Bazı okullarda, okulun bulunduğu bahçede/binada hem ilkokul hem ortaokul ya da hem ortaokul lise olması, ikili eğitimin devam etmesi yine dikkat çekici unsurlardır. Bilindiği gibi Hükümet 2019 yılının sonuna kadar ikili eğitimin kaldırılacağını, tekli eğitime geçileceğini açıklamıştır. Bu çok önemli ve yerinde bir adımdır. Umuyoruz ki, tüm alt yapı sağlanarak, derslik ihtiyacı karşılanarak bu hedef gerçekleşir. Okullarımızın dünya ülkeleri ile yarışabilir pozisyona getirilmesi, bu nedenle daha çağdaş görünüme bürünmesi, eksikliklerinin karşılanması, fiziki, alt yapı ve teknoloji yönünden iyileştirilmesi çok önemlidir. Bu noktada Milli Eğitim Bakanlığı üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmeli, okullara yeterli oranda kaynak aktarmalıdır.



Levent KURUOĞLU
Samsun 1 No'lu Şube Başkanı

PERFORMANS



2015-2016 eğitim-öğretim dönemi sonunda MEB ilk kez ülke genelinde öğretmenler için performans ölçmeye yönelik bir çalışma gerçekleştirildi. Bu çalışma kapsamında okul müdürleri, tüm öğretmenleri 50 kriteri baz alarak değerlendirdi. Değerlendirme sonuçları binlerce itiraza neden oldu. Birçok okul müdürü gelen tepkiler yüzünden puanları değiştirmek zorunda kalırken müdürle arası iyi olana yüksek puan verildiği, okul yönetimi karşısında eleştirel yaklaşım sergileyenlerin ise cezalandırıldığı iddiaları çok fazla öğretmen tarafından dile getirildi. Hatta Olgunlaşma Enstitüleri gibi okulların, öğrenci ve veli bulunmayan üretim atölyelerinde görevli öğretmenlere, öğrenci ve velilerle ilgili sorularda düşük not verildiği iddia edildi. Yine bazı okul müdürlerinin öğretmenler odalarında, "bana kimse karışamaz", "her şeyi ben bilirim", "ben herkesi puanlarım" gibi cümleler kurdukları ifade edildi.

Yargı, "Performans ölçümleri somut, ölçme ve değerlendirme kriterlerine dayanmalıdır." dedi.

Performans ölçmeye yönelik çalışmalardan doğan tartışmalar çok kısa süre içinde okul sınırlarını aşarak sendikalara, ilçe ve il Milli Eğitim müdürlüklerine sonunda da idare mahkemelerine kadar taşındı. Okul müdürlerinin yaptığı performans değerlendirmeleriyle ilgili idare mahkemelerinin verdiği yürütmeyi durdurma kararları basına yansıdı. Bursa 3. İdare Mahkemesi bu konuda; **"Uyuşmazlığa konu değerlendirme işleminin nesnel, somut, ölçme ve değerlendirme kriterlerine dayanmadığı ve söz konusu değerlendirmenin bu haliyle objektif dayanakları ortaya konulmak suretiyle yapıldığının kabulüne olanak bulunmadığı anlaşıldığından dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır."** hükmüne varmış ve ve okul müdürünün verdiği performans puanını iptal etmiştir.

Performans ölçümleri, öğretmen performansını arttırma yerine moral ve motivasyonu azaltan, çalışma barışını bozan bir hale dönüştü.

Aslında performans ölçme çalışmasının amacı öğretmen performansını arttırmak olsa da sistem kısa bir süre içinde okullarda moral ve motivasyonu azaltan, çalışma barışını bozan bir hale dönüştü. Milli Eğitim Bakanlığı söz konusu performans değerlendirmelerinde ortaya çıkacak sorunlara da hazırlıksızdı. Bu durum performans değerlendirme sonuçlarının bir krize dönüşmesine yol açtı. Performans ölçüm belgesindeki 50 kriter maddesi ve puanlama sistemi performans ölçmekten çok cezalandırmaya yönelik bir işlem olduğu intibaı yaratıyordu. Tek kişi tarafından puanlama yapılması ise puanlamayı objektif olmaktan çıkardığı gibi sonuçları itibarıyla da gerçekçilikten uzak, kimseyi tatmin etmeyen, eğitime katkı sağlamayan, öğretmen performansını arttırmayan bir yapıya dönüştü.

14 yıllık süreç içinde siyasi iradenin eğitim üzerinde sürekli değişiklikler yapması okullarda kaosu arttırırken çalışma barışını da bozmuştur.

Sürekli değişen eğitim sistemine ayak uydurmaya çalışan öğretmenin performansının ölçülmeye çalışılması tüm gerçeklerden uzaktır. 14 yıllık süreç içinde siyasi iradenin eğitimin içeriği ve yönetimi üzerinde yaptığı değişiklikler hüsranla sonuçlanmış, kaliteyi arttıramadığı gibi bu uygulamalar okullarda kaosu arttırırken çalışma barışını da bozmuştur.

Okul yöneticileri görevlerinden alınarak yerlerine liyakatten uzak siyasi iktidara ve yandaş sendikaya yakın olanlar arasından tamamen torpil yöntemiyle yenileri atanmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan düzenlemelerin sonucunda yoğun olarak 2014 yılında olmak üzere ülke genelinde var olan yaklaşık 10 bin Okul müdürü, 40 bin Okul Müdür yardımcısı görevlerinden alınarak yerlerine liyakatten uzak siyasi iktidara ve yandaş sendikaya yakın olanlar arasından tamamen torpil yöntemiyle yeni okul müdür ve yardımcıları atanmıştır. 2014 yılına kadar performans ile ilgili birçok makaleye konu olan araştırmalarda, okul müdürü tarafından değerlendirmelerin yapılması, öğretmenlerin yarıdan fazlası tarafından uygun bulunurken bu oran okul idarecilerinin haksız yere görevden alınmaları ve liyakatsiz idareci atamalarının gerçekleşmesinin ardından %9'a düşmüştür. Değişik branşlarda ve okullarda görev yapan farklı sendikalara mensup 500 öğretmene "okul müdürünüzün yapacağı değerlendirmeyi olumlu buluyor musunuz?" sorusu yöneltilmiş, bu soruyu cevaplayan öğretmenlerin yüzde 91'i olumsuz bulduğunu ifade etmiştir. Sebebi sorulduğunda okul müdürünün sendikal ayrım yapacağı, siyasi davranacağı, öğretmeni değerlendirmek için akademik yeterliliklere sahip olmadığı, yeterli idarecilik tecrübesine ve donanımına sahip olmadığı, objektif olamayacağı, Meslek liselerinde meslekçi olmayan okul müdürlerinin, çalışmaları kavramadan ya da anlamadan puanlama yapabileceği cevapları verilmiştir. Aslında bu durum yeni atanan okul müdür ve yardımcılarının geliş yönteminin de ne kadar sağlıksız olduğunu göstermiştir.

Parası olanın kaliteli eğitime ulaşabildiği, iktidarın ideolojik yaklaşımına uygun okullara kayıt olanların her türlü imkâna ulaşabildiği açıktır.

Milli Eğitim Bakanlığı halen eğitimin ihtiyaçlarını tespit edememiş, var olan kaynakları adil bir şekilde dağıtamamıştır. MEB her yıl yenilediği müfredat ve kitaplarla her şeyi sıfırdan başlatmaktadır. İller, İlçeler, mahalleler, köyler hatta sokaklar arasında bile sosyolojik ve ekonomik farklılıkların olduğu, parası olanın kaliteli eğitime ulaşabildiği çok açıktır. Bu ayrıcalıklı zümrenin dışında kalanlar ise çoğu zaman kalabalık sınıflara ve imkânsızlıklara itilmektedir. Böyle bir eğitim sisteminde öğretmen performansının sağlıklı bir biçimde ölçülmesi mümkün değildir.

Alt yapısı düzenlenmeden, gerekli bilimsel araştırmalar yapılmadan, öğretmene uygulanacak performans sisteminin sonuçları sürekli hatalı olacaktır.

Öğretmen performans değerlendirmelerinin OECD ülkelerindeki örneklerine bakıldığında en az 30 yıllık geçmişi olduğu görülmektedir.

Örnek vermek gerekirse ABD'de performans değerlendirmesi ilk defa 1973 yılında konuşulmaya başlanmıştır. 1983 yılında ise hükümet tarafından bir rapor hazırlanmıştır. Uzun yıllar altyapı çalışmaları ve araştırmalar yapılmıştır. Mesela ABD'nin Michigan eyaletinde ilk yasal düzenlemeler 2011 yılında yapılmıştır. 2011 sonrasında ise 28 yıllık alt yapıya rağmen sistem yıllara yayılarak kademeli şekilde uygulanmaya devam etmektedir. ABD'de halen performans ölçümüne ve uygulamaya yönelik akademik çalışmalar devam etmektedir. Türkiye'de ise bu konuda yayın arşivi incelendiğinde yeterli derecede kaynak bile bulunmadığı görülmektedir. Alt yapısı düzenlenmeden, gerekli bilimsel araştırmalar yapılmadan, eğitim sistemi ve eğitim imkânlarının ülke genelinde adil bir şekilde dağıtılması başarılmadan, var olan eğitim sistemleri üzerinde sürekli değişiklikten vazgeçmeden, öğretmene uygulanacak performans sisteminin sonuçları sürekli hatalı çıkacaktır. Bu düzenlemelerin öğretmenler tarafından kabul edilebilir olmasının yolu, sürecin uzun yıllara yayılması ve objektif kriterlerin ortaya çıkarılmasından geçmektedir. Ayrıca yapılacak düzenlemeler radikal bir biçimde olmamalıdır. Uygulamada çıkacak aksaklıkların çözüm yöntemlerinin önceden belirlenmesi gerekmektedir. Eğitim sistemimizde gerçekleşen ani ve köklü değişiklikler hiçbir zaman başarılı olamamış, ülkemizin uzun yıllar kaybetmesine sebep olmuştur.

Öğretmenlerin eksiklerini tespit edebileceği bu eksikleri giderebileceği yeni eğitim yolları açılmalıdır.

Milli Eğitim Bakanı İsmet Yılmaz tarafından 2016-2017 yılında yeni bir performans değerlendirme sisteminin uygulanacağı basın açıklamasıyla kamuoyuna duyuruldu. Getirilmek istenilen performans sisteminin ayrıntıları Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürü Semih Aktekin tarafından kamuoyu ile paylaşıldı. Öğretmen performans sisteminde çoklu kaynaklardan gelen verilerin MEB'in bilgi işlem sistemi MEBBİS üzerinden ele alınacağını dile getiren Aktekin, öğretmenin performansını değerlendirmek için çoklu veri kaynağından görüş alınacağını söyledi. İlk etapta bu veri kaynaklarının 'okul müdürü', 'müdür yardımcısı', 'müfettiş', 'okuldaki diğer çalışanlar', 'zümre öğretmenleri', 'öz değerlendirme', 'öğrenci' ve 'veli' değerlendirmesi olarak belirlendiği açıklandı. Aktekin hazırlanan yeni ölçeğin, evrensel ölçütlerde performansı ortaya koyacağını söyledi. Her ne kadar bu açıklamalar yapıldıysa da ortada performans kriterleri ve ölçekler bulunmamaktadır. Bu ölçekler kamuoyu ile paylaşıldığında üzerinde konuşmak mümkün olacaktır. Aslında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2014-2016 yılları arasında seçilen pilot bölgelerde okul idaresi, öğretmen, veli ve öğrencilerin katılımıyla performans değerlendirmesi denenmiş ama tam bir fiyaskoyla sonuçlanmıştı. Öğrencisinin başarısı iyi olan velinin öğretmeni hep olumlu değerlendirirken öğrencisi vasat velinin ise öğretmeni çoğu zaman olumsuz değerlendirdiği anlaşılmıştı. Hatta okul idarecileri ve öğretmenler arasındaki değerlendirmeler kısa bir süre içinde okuldaki çalışma barışını temelden sarsmış ve uygulamadan vazgeçilmişti. Yaklaşık 10 yıl sonra ise sonuçları gerçeklikten uzak bir performans değerlendirilmesi yapıldı. Şimdi ise performans ölçümü konusunda benzer uygulamanın sonuçları bakımından yaptırım öngörecek şekilde yeniden gündeme geldiği görülmektedir. Hâlbuki her türlü yaptırımdan uzak en az 5 yıl boyunca tüm öğretmenlerin eksiklerini tespit edebileceği bu eksikleri giderebileceği yeni eğitim yolları açılmalıdır.

Hizmet içi eğitim kursularının içeriği, internet ortamında yaygınlaşmış slayt gösterilerinin değiştirilmiş halinden başka bir şey değildir.

Eğitim öncelikle gönüllü katılım esasına uygun olmalıdır. Hizmet içi eğitim kurslarında eğitmenin ve eğitimin kalitesi arttırılmalı, öğrenilenlerin uygulanma alanları katılımcılara sunulmalıdır. Hâlihazırda Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulanan hizmet içi eğitimler ihtiyaca göre değil var olan hizmet içi başlıklarına göre öğretmen bulma şeklinde çalışmaktadır. Çoğu hizmet içi eğitim kurslarının içeriği internet ortamında yaygınlaşmış slayt gösterilerinin değiştirilmiş halinden başka bir şey değildir. Bu kursların en önemli sıkıntılarından biri ise öğretmenin katılımının mümkün olmadığı sadece dinlemeye ve izlemeye yönelik kurslar olmasıdır. Bu kurslar yeniden öğretmen ihtiyaçlarına göre düzenlenmelidir. Hizmet içi Eğitim Enstitülerinin sayıları bölgesel şartlar da değerlendirilerek arttırılmalıdır. Bu süre içinde üniversitelerin ilgili bölümleri tarafından eğitimin sorunlarının çözüm yolları üzerine bağımsız akademik çalışmalar yürütmesine imkân sağlanmalıdır. Akademisyenlerin resmi izinler üzerinden önceden uyarılmış bireyler üzerine çalışma yapması yerine serbest bir araştırma yapması için gerekli izinler kendilerine verilmelidir.

Sonuçta öğretmenler millet şuurumuzun yerleşmesini sağlayan, milletine, devletine, vatanına, bayrağına bağlı nesillerin yetişmesine katkıda bulunan, milletimizi muasır medeniyetler seviyesine ulaştırabilmek için özveri ile çalışan, eğitim-öğretim hayatımızın en önemli unsurudur. Bu bağlamda öğretmen performanslarının tespiti de çok büyük önem arz etmektedir. Eğitim ve öğretimin ana lokomotifi olan öğretmenler "kırılmadan, incitilmeden objektif kriterlere bağlı kalmak kaydıyla" denetlenmeli ve bu denetleme sistemli bir hale getirilmelidir. Öğretmen performanslarının yükseltilmesi ile ilgili alınacak her türlü tedbirden uygulayıcı idare sorumlu olmalıdır.



Öğretmenler, kendilerine performans puanı verecek bazı paydaşların objektif davranmayacağını düşünmektedir.

Son günlerde gündeme gelen öğretmen performanslarının değerlendirilmesine ilişkin yöntemler ve performans puanına katkı verecek paydaşlar konusunda kamuoyunda özellikle öğretmen camiasında rahatsızlık, olduğu gözlemlenmektedir. Duyulan rahatsızlık, denetlenmeden ya da performans puanına tabi tutulmaktan kaynaklanmamaktadır. Öğretmenler, performans puanını verecek bazı paydaşların objektif davranmayacağını düşünmektedir. Objektifliği esas almak şartıyla performans puanını verecek tarafların değerlendirmeyi yapabilecekleri, istatistiksel olarak geçerliliği ve güvenirliği çalışılmış ölçek(ler) geliştirilmelidir. Var olan evrensel ölçekleri kullanmanın her zaman doğru sonuçları vermediği yapılan araştırmalarda da ortaya çıkmıştır. Bu değerlendirme yapılırken her paydaş için farklı bir performans ölçeği geliştirilmesi elzemdir. Çünkü puanlama yapacak tarafların tamamı homojen bir yapıda değildir. Şöyle ki; müdürler, müdür yardımcıları, zümre öğretmenleri, zümre öğretmenleri dışında kalan diğer öğretmenler, veliler, öğrenciler, müfettişler, performans puanı verilecek öğretmenin kendisi gruplarından en az bir tanesi yapı itibarı ile diğerlerinden farklıdır. Bu bağlamda yapılacak değerlendirmelerde tüm uygun istatistiksel yöntemlerden ve yöntemlerin uygulayıcısı akademisyenlerden faydalanılması gerekmektedir.

Öğretmen(ler)in performansı düşük çıkmış ise ivedi olarak nedenleri tespit edilip, iyileştirmelere gidilmelidir.

Puanlamaya dair olmak üzere; en yüksek ve en düşük değerlendirme notları işlem dışında tutulmalıdır. Verilen puanlar işlenirken elde edilen standart sapmalar dikkate alınmalıdır. Elde edilen net puanlar doğrultusunda yapılan istatistiksel değerlendirmeler sonucunda öğretmen(ler)in performansı düşük çıkmış ise ivedi olarak nedenleri tespit edilip iyileştirmelere gidilmelidir.

Puanlama sistemi periyodik olarak tekrarlanmalı; şeffaf, hesap verilebilir ve milli bağımsız kuruluşlarca da denetlenmeye açık olmalıdır.

Ortaya konulan puanlama sistemi periyodik olarak tekrarlanmalı; şeffaf, hesap verilebilir ve milli bağımsız kuruluşlarca da denetlenmeye açık olmalıdır. Ayrıca herkesin puanlama sistemine olan inancını perçinleyecek eğitim-öğretim sisteminin düzeltilmesine dair adımlar ciddiyetle ve kararlılıkla atılmalıdır. Belli bir zaman sonra sistemin iyi işleyip işlemediğinin ve performanslardaki değişimlerin tespiti için istatistiksel çalışmalara önem verilmelidir. Böylece hem iş barışı tesis edilirken hem de öğretmen performansları yükseltilecek ve nesillerimizin iyi yetişmesine sağlam bir zemin hazırlamak adına ciddi bir adım atılmış olacaktır. Unutulmamalıdır ki tesis edilen iş barışı beraberinde örgütsel bağlılığı, iş doyumunu ve performans iyileşmesini getirirken; adaletten ve liyakatten yoksun bir yaklaşım tükenmişliği ve beraberinde verimsizliği getirecektir.





PROJE OKULLARI

AR-GE

Kamuoyunda proje okulları olarak bilinen, Millî Eğitim Bakanlığınca "özel program ve proje uygulayan eğitim kurumları" şeklinde adlandırılan uygulamaya ilişkin yönetmelik, 1 Eylül 2016 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Bu yazımızda; eğitim camiasında yoğun tartışmalara yol açan bu uygulama, ilgili mevzuat düzenlemeleri ile bu uygulama ile ulaşılmak istenen amaç çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Esasen konunun etraflı şekilde değerlendirilebilmesi için anılan Yönetmelik dışında elimizde açıklayıcı bir metin de bulunmamaktadır. Bu açıdan değerlendirme, bahsi geçen mevzuat düzenlemesi ile kamuoyundaki tartışmalar çerçevesinde ele alınıp irdelenecektir.

Yönetmeliğin 1. maddesinde Yönetmeliğin amacı, *yurt içinde ve yurt dışında yerli veya yabancı kurum ve kuruluşlarla veya başka ülkelerle işbirliği anlaşmaları çerçevesinde kurulan ve ulusal veya uluslararası proje yürüten okul ve kurumlar ile belirli eğitim reformu ve programları uygulayan okulların proje okulu olarak belirlenmesi ve Bakan tarafından onaylanması, bu okul ve kurumlara yapılacak öğretmen atamaları, yönetici görevlendirmeleri ile bu kapsamda tanımlanan proje okullarının bünyesindeki ortaokullara öğrenci seçilmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek* şeklinde açıklanmıştır.

Yönetmelikle 652 Sayılı Kanunun 37/9. maddesine dayanılarak, kapsamdaki eğitim kurumlarının doğrudan Bakanlığa bağlanması ve buralara öğretmen ataması ile yönetici görevlendirmesinin Bakan tarafından yapılacağı kararlaştırılmıştır.

Proje okullarının, proje okulu olmak için elektronik ortamda **müracaat eden okullar arasından**, il milli eğitim müdürlüğünce uygun bulunanlar arasından, Bakanlıkta oluşturulan bir komisyon marifetiyle;

- Uygulanacak projenin niteliğine uygun kendi türünde fizikî alt yapı, donanım, insan kaynağına sahip olması, eğitsel ve sosyal faaliyetler bakımından bulunduğu yerleşim yerindeki diğer okullar arasında ön plana çıkması,

- Dezavantajları veya başka bir nedenle beklenen gelişimi sergileyemeyen okullardan kapsamlı bir

gelişim planı hayata geçirmek üzere seçilmiş olması,

- Bakanlıkça ulusal veya uluslararası düzeyde yeni ya da farklı bir program veya projeyi uygulayan veya uygulanması planlanan okul olması,

- Kamu kurum/kuruluşları, organize sanayi bölgesi, serbest ticaret bölgesi, ilgili alanda büyük ölçekli işletme veya sivil toplum kuruluşları ile görev alanına uygun kendine has uygulamalar ve kapsamlı çalışmalar içeren konularda protokol yapması,

- Alana ait bir dal programında eğitim yapan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu olması,

- Bakanlığın kabul ettiği uluslararası yetkili kurum ve kuruluşlarca akredite edilmiş olması,

- Merkezi sınavlarda kendi türünde başarı ortalamasına göre il genelinde ilk beş dereceye sahip olması,

- Okulun açılış tarihi, yapısı veya yetiştirdiği devlet adamları itibarıyla tarihi nitelik taşıması,

şartlarından 2. bende göre seçilecekler hariç olmak üzere en az ikisini sağlama şartına bağlı olarak belirleneceği kural altına alınmıştır.

Yönetmelikte, gerekli görülmesi hâlinde bünyesinde ortaokul bulunan proje okullarına öğrenci alımı, okul yönetimince yapılacak yazılı veya yazılı ve sözlü sınav sonucuna göre belirlenebileceği; sınıf mevcutlarının en fazla otuz kişi olacağı kuralına yer verilmiştir.

Bu kurumlara öğretmen ataması ve yönetici görevlendirmesinin özel hükümlere tabi olduğu belirtilerek, görev süreleri 4 yıl, azami çalışma süreleri 8 yılla sınırlandırılmış, bu kurumlarda bu süreyi dolduran yönetici ve öğretmenlerin başka okul ve kurumlara atanacağı hükme bağlanmıştır.

Söz konusu düzenlemeler değerlendirilecek olursa;

1. Yönetmeliğin amacına yer verilmiş olmakla birlikte bu uygulamanın Milli Eğitim Temel Kanunun genel ve özel amaçlarından hangisine hizmet edeceği veya okul/kurum yönetim yapısı ile personel istihdamında ne tür iyileştirmeler sağlayacağına, proje sonuçlarının ne şekilde yaygınlaştırılarak eğitim sistemine katkı sağlayacağına ilişkin bir amaca yer verilmemiştir. Diğer bir anlatımla uygulamanın amacı belli değildir. Dolayısıyla bu kaos içerisinde kamuoyundaki tartışmaların haklılık payı yüksektir.

2. 3046 Sayılı Kanunla Bakanlıkların kuruluşları belirli esaslara bağlanmış, bu bağlamda eğitime ilişkin idari yapımız da merkez ve taşra teşkilatı şeklinde yapılandırılmış, ilgili kanunlarda merkez ve taşra teşkilatının hangi birimlerden oluşacağı açıkça belirtilerek aralarındaki organik bağ; görev, yetki ve sorumluluklar tanımlanmıştır. Kuşkusuz ülke genelindeki her türlü okul ve kurum mülki idari birimler vasıtasıyla Bakanlığa bağlıdır. Bakanlık, teşkilatındaki her türlü yetki ve sorumlulukları, idari yapılanmayı anılan Kanun düzenlemelerine uygun olarak alt düzenleyici kurallarla (yönetmelik, genelge, özelge vb.) belirleyebilir.

Ancak proje okulları ile ilgili yapılan idari düzenleme açısından aşağıdaki hususlar yetkililerin izahına muhtaçtır.

Zaten Bakanlığa bağlı bazı kurumların anılan düzenleme ile doğrudan Bakanlığa bağlanarak, buralara yapılacak öğretmen atamaları ile yönetici görevlendirmelerinin doğrudan Bakan tarafından yapılmasında güdülen amaç nedir? Bu uygulama ile eğitim sistemimiz açısından ne gibi bir fayda umulmaktadır?

Bu yolla daha nitelikli öğretmen ve yöneticinin seçilmesi amaçlanıyorsa, bunun yöntemi atamayı yapacak olan makam mıdır yoksa atanacak kişilerde aranacak nesnel ve mevzuatla belirlenmiş nitelikler midir?

Şayet atamada nitelik aranacaksa Yönetmelikte belirlenen kriterler bu niteliği tespit etmek açısından gerekli ve de yeterli midir?

Yönetmelikte, bu okullara yapılacak öğretmen ataması ile yönetici görevlendirmesi için herhangi bir duyuruya yer verilmediğine göre bu işlemler ne şekilde ve neye göre yapılacaktır? Hukuki dayanağı nedir?

Öte yandan ülkemizde yıllarca Anadolu ve Fen liselerine öğrenci ve öğretmen seçimi sınavlarla yapıldı, bu okullardaki sınıf mevcutları sınırlı tutuldu. Bu uygulamadan geçtiğimiz yıllarda vazgeçilerek, tabela üzerinde tüm genel liseler Anadolu lisesi yapıldı. Şimdi ise Yönetmelikte de belirtildiği üzere merkezi sistem sınavlarında ilk 5 sıraya giren seçkin okulların proje okulu olarak belirlenerek öğretmen ve yöneticilerinin Bakan tarafından atanması öngörülmektedir? Peki neden? Zaten bu okulların öğrencileri ve öğretmenleri yapılan sınavlar sonucunda en iyiler arasından seçilmiyor muydu? Yerleşen ve genel kabul gören, başarıyı yakalamış bu sistemden neden vazgeçilmiştir?

OECD ülkeleri arasında okullar arasındaki eşitsizliklerin en fazla olduğu ülkeler arasında ön sıraları kimseye kaptırmıyoruz ve bu durum eğitimin niteliği açısından çok ciddi bir sorundur. Eğitim politikaları bu eşitsizliği minimize etmeye odaklanması gerekirken var olan eşitsizliğin bu yolla derinleştirilmesi neye hizmet edecektir?

Anadolu ve Fen liselerindeki öğrenci sayılarını şişirirken proje oku-

lu adı altında yeni bir seçkinci okul türü yaratarak öğrenci sayısının 30'la sınırlandırılması hangi eşitliğe hizmet edecektir?

Diyelim ki, bu okullara daha nitelikli yönetici ve öğretmen görevlendireceksiniz. Bu hangi eşitliğin ürünü olacak, personel istihdamı bağlamında hangi sorunumuza deva olacak, çalışanların iş edimlerine ne şekilde katkı sağlayacak, çalışanlardaki adalet duygusunu nasıl geliştirecektir? Fiziki şartları ve donanımı iyi düzeydeki okullara daha nitelikli yönetici ve öğretmen görevlendirmekle okullar arasında var olan eşitsizliğin giderilmesine bu yolla hangi katkı sağlanmış olacaktır?

3. Yönetmelikte, proje okullarının, proje okulu olmak için elektronik ortamda **müracaat eden okullar arasından** belirleneceği kurala bağlanmıştır. Bu düzenlemeye göre görevleri süreyle sınırlı hale getirilen bir uygulamaya dahil olmak için okul müdürü *"ben proje okulu olmak istiyorum"* diye il milli eğitim müdürlüğüne müracaat etmesi beklenmektedir. Yani müdür bu müracaatıyla *"okulumdaki ben dahil görev süresi dolan tüm öğretmenleri alın başka okullara verin burayı da proje okulu yapın"* diye talepte bulunmuş olacaktır. Bu ne kadar gerçekçidir? Hangi müdür okulundaki diğer eğitim çalışanlarının hedefine oturarak böyle bir girişimde bulunabilir? Ya da bu bir örtülü pazarlığın veya zorlamanın sonucunda mı yapılacaktır? Merkezi sistem sınavlarında, bulunduğu ilde ilk beş sırada bulunan bir okuldaki öğretmenleri alıp başka okul ve kurumlara dağıtmak onlardaki moral ve motivasyonu nasıl etkileyecektir? Bu onları bir nevi cezalandırmak şeklinde algılanmayacak mıdır? Yöneticilerin ve öğretmenlerin bu okullarda belirli sürelerde görev yapmalarının bu okullara inhisar edilecek hangi yönü vardır? Bir yöneticinin bir kurumda belli bir süre görev yapmasındaki amaç diğer okul ve kurumlar için geçerli değil midir? Aynı durum öğretmenler açısından da geçerli değil midir?

4. Bakanlıkça bu kapsamda pek çok okul, proje okulu olarak seçildi. Şimdi soruyoruz; okul ve kurumlarımız başta Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları ve TÜBİTAK olmak üzere pek çok ulusal ve uluslararası projeye iştirak etmekte, proje yürütmektedirler. Belirlenen okullar içerisinde hangilerinin yürüttüğü hangi projeler Bakanlıkça ulusal veya uluslararası düzeyde yeni ya da farklı bir program veya proje olarak değerlendirilerek bu kapsama alınmıştır? Ulusal ve uluslararası kuruluşlar zaman zaman proje teklif çağrıları yapmakta, okul ve kurumlarımız da bunlara müracaat etmektedirler. Teklif çağrılarını incelediğinizde, hedef kitle açısından Yönetmelikle belirlediğiniz proje okulu kriterleri bu teklif çağrılarında belirtilen kriterlerle örtüşmekte midir? Diğer bir anlatımla, proje çağrıları seçkin okul ve kurumlara öncelik mi vermektedir ki, seçkin okul ve kurumlar yaratıyorsunuz? Özellikle AB proje teklif çağrıları incelendiğinde seçkin değil dezavantajlı okul ve kurumların hedef kitle olduğu görülmekte, çoğunlukla yeni ve farklı projeler de bu tip kurumlardan çıkmaktadır. Bu bir çelişki değil midir?

Diğer taraftan, özellikle müfredat ve program geliştirmeye dönük uygulamalarda pilotlama çalışmalarının çok önemli olduğu bir gerçektir. Özel program uygulayan okullardan kasıt şayet yeni programların pilotlamasının yapıldığı okul ve kurumlarsa getirilen uygulama buna da hizmet etmez. Zira, geliştirilmekte olan bir program yaygınlaştırılmadan evvel bazı okullarda denenir, pilot uygulaması yapılır. Pilotlama sonuçlarına göre program revize edilerek geliştirilir ve diğer kurumlara yaygınlaştırılır. Pilotlama yapılan okul veya kurum seçkin olanlardan değil rastsal olarak seçilmelidir ki, diğer okul ve kurumları temsil kabiliyeti olsun. Öğrencisi, öğretmeni ve imkanları diğer okul ve kurumlara göre daha iyi olan bir okuldaki uygulama sonuçlarına bakarak bunu yaygınlaştırmanın sonucu proje çöplüğüne dönen, yap bozdan öteye geçmeyen milli eğitim uygulamalarından biri olmaktan öteye geçmez. Bu şekildeki bir uygulamanın bilimsel hiç bir temeli de yoktur.

5. Proje okullarına öğretmen ataması ve yönetici görevlendirilmesinin Bakan tarafından yapılacağı belirtilmesine rağmen bu görevlilerin belirlenmesi sürecinde herhangi bir duyuru yapılacağına yer verilmemiş bu yönüyle Bakan'a sınırsız bir yetki verilmiştir. Esasen hukuki bir sorun olan bu durum, uygulamanın tali bir sorun alanı olmakla birlikte karar vericilerin asıl amacını ortaya koyar niteliktedir. Zira, kamuoyunda yoğunluklu olarak tartışıldığı üzere eğitim sistemine bir bütün olarak hiç bir somut katkı sağlaması beklenmeyen bu uygulamanın asıl amacının, ülkenin en seçkin öğrencilerinin öğrenim gördükleri bu okulları siyasi amaçlarla belli kadroların eline teslim etmektir kanaatindeyiz. Bu yönüyle proje okulları uygulaması çok güzel cilalanmış çılgın bir projedir !

6. Milli Eğitim Bakanı İsmet Yılmaz, basında konuyla ilgili olarak; *"İstiyoruz ki, bu okullardaki başarıyı daha yukarılara taşıyalım. Mevcut başarılı öğretmenlerin başarısından diğer okullarımız da yararlansın. Başarı aşısı diğer okullarımıza da yapılsın"* şeklinde açıklamalarda bulunmuştur. Sayın Bakan bu

açıklamasıyla bu okulları ve bu okullarda görevli yönetici ve öğretmenlerin başarılı olduğunu, bu başarılarını diğer okul ve kurumlarda göstermeleri için bu uygulamaya gidildiğini belirtmektedir. Ancak Yönetmeliğin tek cümlesinde böyle bir amaçtan söz edilmemektedir. Ayrıca, şayet bu okullardaki öğretmen ve yöneticiler başarılı iseler yine bu Yönetmeliğe göre görev süresi 8 yıldan az olanların görevlerine devam etmeleri gerekir. Şimdi soruyoruz; proje okulu seçilen okullardaki bu şekildeki öğretmen ve yöneticilerin kaçının görev süresi uzatılmıştır?

Eğitim çalışanlarının göreve alınması, yetiştirilmesi, niteliklerinin artırılması düşünüldüğünde nedense yıllardır sadece öğretmenler kısmen de okul/kurum yöneticilerinin yeterlikleri, yetkinlikleri tartışılmaktadır. Okul yöneticilerini nasıl seçelim, öğretmenleri ne şekilde yetiştirelim, performanslarını nasıl artıralım şeklinde daha sonra çöpe atılacak bir sürü plan, proje üretilir. Ancak her nedense şube müdürü görevinden başlamak üzere merkez ve taşradaki diğer tüm diğer yönetici kadroları hep bu tartışmanın dışında tutulur.

Bu üst kademelerin her biri kendinden aşağıdaki görevler için bir yeterlik ve yetkinlik kurgular. Şube müdürü, il/ilçe müdürü, daire başkanı, genel müdür ve müfettişin yeterliğini, performansını, o göreve atanmasını hiç kimse konu etmez tartışmaz.

Dikkat etmek gerekir ki, öğretmen olarak atanan kişiler üniversite sınavına girdikleri yıl tüm adaylar içinde en kötü ihtimalle % 10'luk dilime girerek bir öğretmenlik programına yerleşmiş, akabinde girdiği kamu personeli sınavında kendi eşitleri içerisinde en iyiler arasına girerek öğretmenliğe atanmış, yani yeterliği çok zorlu bir süreçle tespit edilmiş potansiyel içerisindeki en iyilerdir.

Peki öğretmenlere yeni performans ve yetkinlikler belirleyen üst bürokraside görevli kişiler bu görevlerine hangi yetkinlik ve yeterliğin sonucunda gelip yerleşmişlerdir? Bunun bir değerlendirmesi yapılmış mıdır?

Her defasında öğretmenler üzerinden eğitim reformuna girişilmesi hakkaniyetli ve de doğru bir yaklaşım mıdır? Yaz boz tahtasına dönen eğitim sistemi baştan kokmuştur. Son beş yıldır Bakanlık teşkilat kanunu üç kez köklü değişikliğe uğradı. İktidar kendi getirdiği kadroları tasfiye edip havuzları doldurdu. Böyle bir teşkilatın istikrarlı ve tutarlı bir politika üretmesi, güven vermesi mümkün müdür? Eğitimdeki bu başarısızlık Cumhurbaşkanından ilk mektepteki öğrenciye kadar herkes tarafından dillendirilmektedir. Ve durum her geçen gün eskisinden de kötüye gitmektedir. Malum bir sendikanın rant alanı haline dönüştürülmüş okul ve kurumlara yönetici görevlendirme sistemi çalışanlarda hangi adalet duygusunu geliştirecek, çalışanların performanslarına hangi katkıyı sağlayacaktır. Proje okulları uygulaması bunun neresindedir?

Sanayi toplumu olarak adlandırılan dönemin sonlarından itibaren toplumsal yapıları derinden etkileyen teknolojik gelişmeler ve bilginin doğal yapısında ilerlemeler olmuştur. Bu dönemi George Lichtheim *"burjuva sonrası toplum"* olarak nitelemektedir. Hakikaten güç ve otoritenin şekli ve kaynağı ile toplumsal yapının niteliği toplumun eskiden beri katettiği aşamalardan etkilenmiş, devlet yönetimi de bundan nasibini almıştır.

Özellikle sanayi devrimi öncesinde Devlet yönetimini işgal eden kişiler belirlenirken soy, sop, zenginlik gibi kriterler etkili iken sanayi toplumu ve özellikle onun sonundan itibaren başlayan ve bilgi toplumu olarak adlandırılan dönemde, bilginin en önemli güç olduğu anlaşılmış gerek özel gerekse kamu sektöründeki istihdamda soy, sop ve zenginlik gibi ölçütler yerine en fazla verim alınacak kişilerin istihdam edilmesi yoluna gidilmiş buna da liyakat denilmiştir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa da bir ilke olarak giren liyakat kavramı kamudaki istihdam ve görevde yükselmede; belli bir birey, küme, düşünce ya da uygulamayı diğerine tercihte nesnellikten uzaklaşarak yan tutmayı ifade eden siyasi yağmacılığın iflah bulmaz nepotizm ağında cebelleşip durmaktadır.

Devleti yöneten karar vericiler, kendi özel işletmelerinde istihdam edecekleri kişilerde aradıkları liyakati, Devlet kadrolarına yapılacak atama veya görevde yükselmelerde göz ardı ederek devlet kurumlarındaki kadroların doldurulmasını veya yönetim kademelerindeki dikey hareketliliği siyasi nüfuz alanlarının genişletilmesinde araçsallaştırmaktadırlar. Kuşkusuz bundan en fazla olumsuz etkilenen kamu olup yıllardır idari sistemimizde buna bir çözüm üretilememiştir. Devlet kurumlarına atanmada veya memurların görevlerinde yükselmelerinde nesnel ölçütlerin kullanılması toplumda adalet duygusunu geliştirir, Devlete olan güveni artırır.

Memuriyete atanmaya ve görevde yükselmeye ilişkin sınav sorularının birileri tarafından çalınmadığını varsayarsak sınav, atanmada ve görevde yükselmede nesnel bir ölçüttür. Şimdi bu merkezi sistem sınavları bazı memuriyetlere alımlarda bypass edilmekte veya onu boşa çıkaracak mülakat denen sınavlarla

nepotizmin önü açılmakta, görevde yükselmelerde ise tümden mülakat şeklinde nesnel olmayan belirleme yöntemleri tercih edilmektedir.

16 yıl önce okul müdürlükleri merkezi sistem sınavları ile belirleniyor, benzer uygulama müdür yardımcılıkları için yapılıyordu. Ne oldu da bundan vazgeçildi? Sınavla yönetici atananların başarısız ve verimsiz olduğuna ilişkin bir araştırma bulgusu mu ortaya çıkmıştır? Diyelim ki 2002 yılı öncesinde istikrarsız hükumetler kamudaki görevde yükselmeye bir çözüm üretemedi. Peki son 14 yıldır ülkeyi yöneten bir iktidar neredeyse mahkemelerin önemli bir iş yükünü oluşturan okul ve kurumlara yönetici atanmasına ilişkin soruna objektif, nesnel bir yöntem oluşturamadı mı? Ya da bu işine mi gelmedi? Kabul etmek gerekir ki, objektif kriterler atamada ve görevde yükselmede karar vericilerin hareket alanını daraltır. İstediğini, istediği yere atayamaz, alamaz ve veremez. Şayet mevzuat zorunluysa bunu en azından bu hareket alanının sağlayacak biçimde formüle etmek gerekir. Yapılan da bundan öte bir şey değildir. Okul müdürlüklerine merkezi sınavla yönetici atamanın yolunu açanlarla bundan vazgeçen aynı iktidardır. Devamında yapılanlarda bundan farksız.

Dememiz o ki, proje okulları projesi de bu anlayışın ve yaklaşımın bir ürünüdür. Bu arazlı anlayışa göre; şehirlerde en iyi öğrencilerin eğitim gördüğü, yani yarının Türkiyesinin beyin takımının okuduğu bu okullar yeniden dizayn edilmelidir. Bunun yolu da çocuklarımızın eğilip, bükülüp şekle şemale sokulduğu (eğitimin kısa tanımı da zaten bu değil mi) bu seçkin okulların eğitim kadrolarını yandaşlardan oluşturmaktır. Mevzuat buna cevaz vermiyorsa yapılacak tek şey buna uygun bir mevzuat çıkartmaktır. Proje okulları yönetmeliği ile yapılan bundan zerrece farklı bir şey değildir.

Türk eğitim sistemine hayırlı olsun.(!)

Son söz olarak memuru ve onu atayan, atanmasını kurala bağlayan iradeye diyoruz ki;

Devlet nezdinde senin soyunun, sopunun, ailenin değil şahsının kim olduğu önemli olmalı (kayırmacılık yoktur).

Başkalarının sizin için ne yapabildiği değil, sizin ne yapabildiğiniz önemlidir (yandaşçılık yoktur).

Herkesle aynı noktadan başlar ve yeteneklerinizin sizi götürdüğü yere gidersiniz (eşit imkanlar).

En başarılı insanlar, en yüksek tatmine ulaşırlar (tatminkar erdemler).

Cinsiyet, ırk, din, yaş, geçmiş önemsizdir, yetenek her şeydir (ayrımcılık yoktur).

İlkesel olarak bu perspektif esas alınacak olursa pek çok soruna çözüm bulunabilir, çalışma barışı sağlanabilir.

Okullara yönetici görevlendirmesi ve öğretmen atamasının iş verimini sağlayacak şekilde formüle edilmesi ile okul yönetiminin aracı bir sistem olarak maksimum düzeyde fayda sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılması amaçlanıyorsa, uluslararası ölçekte büyük bir projeye konu olan modelimizi başta karar vericiler olmak üzere konunun tüm tarafları ile sendika olarak bilimsel bir temelde tartışmaya hazırız.





BEŞİNCİ SINIF MESELESİ

Ayhan GEYLANİ
Eğitimci



2012 yılında Milli Eğitim Temel Kanununda yapılan değişiklikle 8 yıllık zorunlu eğitim 12 yıla çıkarıldı. Kamuoyunda 4+4+4 olarak adlandırılan sistemle ilk, orta ve lise dörder yıllık dilimlere ayrıldı. Aradan geçen dört yıllık sürede uygulama çeşitli yönleriyle tartışıldı. Uygulama süreçlerine ve sonuçlara ilişkin inceleme, araştırmalar yapıldı. Olumlu olumsuz pek çok şey söylendi ve yazıldı. Ülkemizdeki reform geleneğine(!) uygun olarak, bu konuda da eğitimin paydaşları olan, üniversiteler, STK'lar, öğretmenler, eğitim yöneticileri ve ebeveynlerin görüşleri planlama aşamasında değil ancak uygulamaya başladıktan sonra dile getirilebildi ya da dikkate alındığını görüyoruz.

Sisteme yönelik eleştirilerden en önemlisi 5. Sınıfların ortaokul 1. sınıf olarak belirlenmesiydi. Öğretmenlerin bu konudaki eleştirileri her ortamda dile getirildi. İtiraz edenlerin gerekçelerinin en önemlisi 5. Sınıf seviyesinin (11 yaş) ortaokul için erken olduğu iddiasıydı. Bu konuda en büyük ve yaygın eleştiriyi de 5. Sınıfta derse giren branş

öğretmenleri getirdiler. Öğrencilerin farklı öğretmenlere alışmakta zorlandıkları, ilkokul havasından çıkamadıkları, kendilerinin de seviyeye inmekte zorlandıklarını dile getirdiler. Aradan geçen dört yıllık uygulama sürecinde bu eleştiriler hala devam etmektedir. Bakanlık ortaokul öğretmenleri arasında bir anket yapacak olsa "5. Sınıf ortaokul yerine ilkokul seviyesinde olmalıdır" şeklinde bir sonucun ortaya çıkması kuvvetli ihtimaldir. 4 yıllık uygulama sürecinde sahada yapılan akademik çalışmalar da bu görüşü desteklemektedir.

bknz

1. Eğitim Sistemindeki 4+4+4 Yapılanmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Views of Teachers on the 4+4+4 Structure in the Turkish Education System

Journal of Teacher Education and Educators

Volume/Cilt 3, Number/Sayı 1, 2014, 109-136 (AKBAŞLI Sait, ÜREDİ Lütfi)

2. Ortaokul 5. Sınıf Sosyal Bilgiler Dersine Giren Branş Öğretmenlerinin Karşılaştığı Sorunlar

The Problems Faced by Branch Teachers Lecturing Social Sciences at 5th Grades

Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD) Cilt 15, Sayı 2, Ağustos 2014, Sayfa 227-242 (TANGÜLÜ Zafer, ÇIDAÇI Tuba)

3. İl eğitim denetmenlerinin gözünden 5. Sınıf öğrencilerinin Türkçe dersi amaç ve kazanımlarına erişmesinin önündeki engeller

The views of provincialeducational supervisors onthe fifth grade students'obstacles for reaching tobjectives and acquisition ofTurkish course

International Journal of Human Sciences, Volume:11 Issue:2 Year:2014

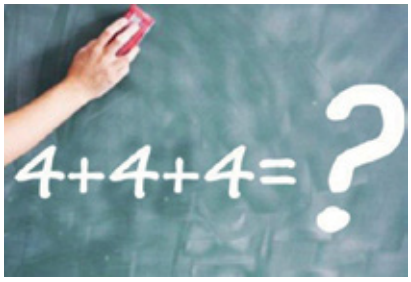
(AKKAYA Ahmet, KARA Ömer Tuğrul, ŞAHİN Esin Yağmur, AKGÜN Metin)

4. 4+4+4 Eğitim Sisteminin Beşinci Sınıf Öğrencilerine Yansıması: Öğretmen Görüşleri1

Reflection of the 4+4+4 Education System on the Fifth Grade Students: Teacher Opinions

Elementary Education Online, 2016; 15(2): 560-580

(ÖZENÇ Emine Gül, ÖZCAN Zeynel Ersin, GÜÇLÜ Feramuz, GÜNEY KESER Ebru)



4+4+4 Eğitim Sistemi 4. yılını bitirmek üzereyken Sayın Bakanın ve bakanlık bürokratlarının çeşitli ortamlarda yaptıkları 5. Sınıfların "Hazırlık Sınıfı" olacağı yönündeki açıklamaları sistem tartışmalarına yeni bir boyut getirdi.

Hazırlık Sınıfı uygulamasının gerekçesi dil eğitimi olarak belirtilse de konuyla ilgili yapılan açıklamaların satır aralarında 4+4+4 Eğitim sisteminde öğretmenlerden yoğun eleştiri alan 5. Sınıfların ortaokula dahil edilmesi uygulamasının esnek hale getirilmesi gayreti yatmaktadır. Aklın yolu birdir. Bu güne kadarki Uygulama süreçleri hem yaş grubundaki öğrencilerin, hem de branş öğretmenlerinin 5. Sınıfa ortaokul sıralarında uyum sağlayamadıklarını göstermektedir.

Basına verilen demeçler ve çeşitli toplantılarda yapılan konuşmalar dışında henüz yönetmelik düzenlemesi olmasa da, yetkili ağızlardan yapılan "Hazırlık Sınıfı" açıklaması bir değişikliğin kararının verilmiş olduğunu göstermektedir. Eğitim sisteminin paydaşlarından biri olarak önümüzdeki öğretim yılında uygulanmaya konulması beklenen değişiklikle ilgili bir değerlendirme yapmayı lüzumlu görüyoruz.

İlk önce konu hakkında yapılan açıklamaları bir gözden geçirelim;

Milli Eğitim Bakanlığı Eski Temel Eğitim Genel Müdürü Funda KOCABIYIK, *"5. sınıflarda yabancı dil ağırlıklı müfredatın pilot uygulamasına 2016 yılının Eylül ayında başlanacağını bildirdi. Kocabıyık, 5. sınıflara yönelik İngilizce ağırlıklı müfredat çalışmalarına ilişkin, AA muhabirinin sorularını yanıtladı. 5. sınıfın, ilkokuldan ortaokula geçiş dönemi olduğunu hatırlatan Kocabıyık, bu dönemde çocukların, pedagojik olarak eğitime yeni ısındığını, ancak ortaokula geçişle birlikte farklı öğretmenler, farklı ders grupları, daha yoğun bir müfredat ve akademik bir eğitimle karşılaştıklarını belirtti. Kocabıyık, bu durumun 5. sınıfın, uyum sınıfı olması zorunluluğunu ortaya çıkardığını dile getirerek, bu kapsamda yeni bir düzenleme yapmayı planladıklarını söyledi. Düzenlemeyle, 5. sınıfta yabancı dil öğretiminin yanı sıra öğrencilerin farkındalık düzeylerini de arttırmayı hedeflediklerine işaret eden Kocabıyık, 5. sınıf öğrencilerinin, yeteneklerinin, neleri sevdiklerinin ve hangi mesleğe ilgi duyduklarının farkına varmasını istediklerini dile getirdi.*

Hazırlanacak müfredatta İngilizce'nin yanı sıra fen ve bilim uygulamaları ile Türkçe dersinin de bulunacağını bildiren Kocabıyık, Türkçe dersi müfredatının, çocukların, dil hakimiyetlerinin arttırılması, okudu-



ğunu anlaması, analiz, sentez ve yorum kabiliyetlerinin yükseltilmesini sağlayacak şekilde hazırlanacağını belirtti. Kocabıyık, bunların dışında "sanat ve spor uygulamaları" derslerinin de bulunacağını kaydederek, esnek bir program uygulamayı düşündüklerinin altını çizdi.

(Posta, 21 Nisan 2015)

Vakıf Üniversiteleri Birliği tarafından bu yıl 3'üncüsü düzenlenen EDU Summit Eğitim Zirvesi'nde konuşan MEB Müsteşarı Yusuf TEKİN; *"Bir diğer konu çocuklarımızın yabancı dil ile ilgili problemleri. Burada MEB 'e bağlı okullarda yabancı ders saati arttırılsın önerisi dile getirebilir. Maalesef bu çözüm değil. Türkiye'deki çocuklar ders saati üzerinden OECD ortalamasına göre 2 katı saat eğitim alıyor. Ama maalesef yabancı dil yeterlilikleri çok düşük. Bununla ilgili olarak 5'inci sınıfların yabancı dil yetkinliklerini arttırabildiği hazırlık sınıfı olarak hazırlama çalışmasındayız. Bunun hazırlıkları sürüyor. Bir aksilik olmazsa pilot uygulama ile başlatıp, bütün ülkeye yayacağız"* (Hürriyet,21 Nisan 2016)

"Milli Eğitim Bakanlığı'nın reform paketine göre 5.ci sınıfta öğrencilere yalnızca yabancı dil eğitimi verilecek.

Başbakan Binali YILDIRIM'ın önceki gün eğitimle ilgili açıkladığı reform paketinin ayrıntıları netleşti. Buna göre 4+4+4 eğitim sisteminde 5. sınıfta sadece dil eğitimi verilecek. Okul öncesi zorunlu eğitim sistemi önce prefabrik sınıflarda pilot çalışmayla denenecek. Tekli eğitimde ders saat 09.00'da başlayacak, akşam 16.00'da sona erecek. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), 2.5 yıldır üzerinde çalıştığı yabancı dil projesini hayata geçirecek. MEB, bu çerçevede okullarda yabancı dil eğitiminin kalitesini artırmayı hedefliyor. Buna göre 5. sınıfta sadece Türkçe ve yabancı dil eğitimi verilecek. Bu kademede Türkçe-İngilizce, Türkçe-Fransızca, Türkçe-Almanca, Türkçe-Arapça gibi dersler yer alacak. " (Habertürk , Lütfi Erdoğan, Ankara 06 Ekim 2016)

Yetkililer tarafından yapılan benzeri açıklamalar 5. Sınıflarla ilgili değişiklik kararının verilmiş olduğunu gösteriyor. Dil eğitiminin 5. Sınıf (11 yaş) grubunda etkin olarak başlatılacak olması "Kritik Dönem Hipotezine" göre isabetlidir. Çünkü çocuklar 15 yaşına kadar aldıkları dil eğitimiyle 2. ve 3. dilleri anadil gibi konuşma becerisine erişebiliyorlar. Konuya sadece dil eğitimi açısından bakıldığında her şey yerine gözüküyor. 5. Sınıf müfredatının sadece dil eğitimi içerikli olması, fen, matematik ve sosyal bilimler müfredatlarının kesintiye uğraması riskini de beraberinde getirmektedir. Genel Müdürün 2015 yılında yaptığı açıklamada bu risk yok çünkü 18-20 saatlik Yabancı Dil dersinin yanında 6-8 saatlik Fen Bilimleri, Matematik ve Sosyal Bilgiler derslerinin yanı sıra beceri ve sanat derslerinin de yer alacağını belirtiyor. Hali hazırda pek çok ortaokulumuzun 5. Sınıfında " Yabancı Dil Ağırlıklı Sınıf" uygulaması yapılmaktadır. Bu uygulamanın bütün sınıflara yayılması yeterli olacaktır.

Ancak, Ekim ayında Sayın Başbakanın yaptığı açıklamada ise 5. Sınıfların sadece dil eğitimi içerikli bir müfredatı olacağı belirtilmektedir.

Biz eğitimciler olarak dil eğitiminin 11 yaş grubunda daha etkin olarak başlatılmasına taraftarız ancak, diğer derslerin bir yıl boyunca hiç okutulmayacak olmasını onaylamamız mümkün değildir. Örneğin, 4. Sınıfı bitiren bir öğrencinin bir yıl boyunca Matematik dersi görmeyecek olması 6. Sınıf müfredatının alt öğrenmelerini "unutma" yoluyla kesintiye uğratacağı aşikardır.

Sistem üzerindeki değişikliklerin program geliştirmeciler ve eğitim plancıları tarafından bilimsel verilere dayanılarak yapıldığından şüphe etmek istemiyoruz.. Buna karşılık toplumun geleceğini geniş kitleleri ilgilendiren düzenlemelerde sahada emek harcayan, daha önemlisi getirilmek istenen sistemin uygulayıcısı olan öğretmenlerin planlama aşamasına daha aktif ve geniş katılımlarının sağlanması gerekmektedir. 4+4+4 sisteminde planlama yapılırken öğretmen görüşleri alınmış olsa idi bugün 5. Sınıflar ortaokul formatı içerisinde yer almazdı ya da daha esnek bir geçiş yolu bulunabilirdi. Bu sebeple Bakanlığımıza 5. Sınıfların müfredatının şekillendirilmesi aşamasında eğitimin bütün paydaşlarının özellikle de uygulayıcısı olan öğretmen ve yöneticilerin görüşlerini geniş ve etkin katılımla almasını öneriyoruz

Erken Başlamak ya da Başlamamak Bütün Mesele Gerçekten Bu mu ?

Öğretmenlerin Yabancı Dil Eğitimine Erken Başlamaya Dair Bilmesi Gerekenler



Servet ÇELİK
Karadeniz Teknik Üniversitesi
Öğretim Üyesi



Eğitim alanındaki diğer popüler eğilimlerde olduğu gibi, yabancı dil öğretimine küçük yaşta başlanılmasına yönelik de büyük bir destek söz konusudur. Tüm dünyada, "daha erken, daha iyi" anlayışına sahip eğitimciler, yabancı dil öğretimini ilköğretim düzeyinde yaşları 5-6 yaşa kadar inen çocuklara indirgeme çabalarına katkı sağladılar. Bu durum, özellikle İngilizcenin yabancı dil olarak öğretildiği yerlerde ön plana çıkmaktadır. Avrupa Birliği, Orta Doğu, Güneydoğu Asya ve Güney Amerika'daki ülkeler artık resmi eğitim sürecinin başlangıcından itibaren yabancı dil eğitimini teşvik etmekte ya da zorunlu kılmaktadır. Türkiye bu anlamda bir istisna değildir. Şahsımın da uzman araştırmacı ve koordinatör olarak görev aldığı ve 2013 yılı Şubat ayın-

da Talim ve Terbiye Kurulu'nda resmileşen İlk ve Ortaokullar (2-8. Sınıflar) İngilizce Öğretim Programı da işte bu eğilimi esas alarak hazırlandı (Çelik & Karaca, 2014; Kırkgöz, Çelik, & Arıkan, 2015). İngilizce öğretiminde öğrenci çıktıları ve başarı ile ilgili süregelen sorunları çözmeyi amaçlayan bu yeni program İngilizcenin öğretilmesine dair pek çok değişikliği beraberinde getirdi. Bunlardan en önemli olanı kuşkusuz ki, öğrencilerin İngilizce öğrenmeye başladıkları yaşın düşürülmesi oldu. Dil öğretimi daha önce 9-9 ½ yaş döneminde (dördüncü sınıfta) başlıyorken, şimdi 6-6 ½ yaşındaki öğrenciler ile ikinci sınıftan itibaren yürütülmektedir.

Neden Küçük Yaştaki Çocuklara Odaklanıyoruz?

Yıllarca, küçük yaştaki çocukların yabancı dili daha kolay ve iyi öğrendikleri varsayıla gelmiştir. Bu inanış kısmen iki dilli ailelerde yetişen çocukların gözlemlenmesine bağlı olarak ortaya çıkmış olabilir. Doğuştan itibaren sürekli olarak iki "anadil"e maruz kalan bu çocuklar haliyle her iki dilde de rahatlıkla kendilerini ifade edebilmektedirler. Öte yandan, ergen ve yetişkinlerin, yoğun bir dil öğrenme ortamında oldukları zaman bile, yabancı dilde iletişim kurmada daha fazla zorluk çektikleri bilinmektedir. Bunun ışığında, çocuklarının çift dillilik avantajına sahip olması için yarışan tek dilli ebeveynlerin okul öncesi çağındaki erken/ilk çocukluk dönemindeki (3-6 yaş) çocuklarını yabancı dil eğitimi veren programlara kaydettirme çabası gayet normal karşılanmalıdır. Buna ek olarak, televizyonlardaki çocuk programları genellikle ikinci dillerindeki basit kelimeleri bize tanıtan çift dilli karakterlere sahiptir. Dahası, dil temelli eğitsel oyuncaklar ve materyaller, gerçekten işe yaradıklarına dair çok az kanıt olsa dahi, önemli bilişsel yararlar sağlıyormuş gibi teşvik edilmektedir.

Diğer taraftan, küçük yaştaki çocukların yabancı dilleri daha kolay öğrenebilecekleri görüşü sadece akıllı bir pazarlamayla pekiştirilmiş popüler bir varsayımdan ibaret değildir. Bu kanaat—küçük yaştaki çocuklara yabancı dil öğretimi fikri—önde gelen eğitim araştırmacıları tarafından yapılan pek çok akademik çalışma ile de teoride desteklenmektedir (Cameron, 2001; Larson-Hall, 2008; Nikolov & Mihaljevic Djigunovic, 2011; Scheffler, 2013). Örneğin, Cameron (2001), bu alandaki önemli bir referans kaynağı olan kitabında, yabancı dil öğretimine erken yaşlarda başlanmasının daha iyi algısal becerilere (örneğin, dinleme) ve ana dile yakın telaffuza destek olma gibi birçok faydasını ortaya koymuştur. Piaget ve Vygotsky'nin düşünce ve eserlerinden yola çıkan Cameron, çocukların bilgiyi çevresindekilerle ve bakıcılarıyla etkileşim içinde yapılandırma şekillerinin altını çizmekte; küçük yaştaki çocukların büyüklere oranla daha az çekingen olduklarını ve destekleyici bir ortamda dile yoğun bir şekilde maruz bırakılarak dil becerilerini kolayca geliştireceklerini vurgulamaktadır. Bu görüş, oyunlar, rol oynama ve animasyon video gibi çocuk dostu, dinamik aktivitelerle yabancı dil öğretilen küçük yaştaki çocukların geleneksel kalıplara göre öğrenim gören daha büyük yaştaki öğrencilere nazaran dili kendiliğinden, daha yaratıcı olarak kullanmaya başlayabileceğini savunan Scheffler (2013) tarafından da desteklenmektedir.

Dil öğrenmeye örgün eğitim sürecinin başında erken yaşlarda başlamanın çok belirgin başka bir pratik faydası daha vardır: Dili uzun bir zaman diliminde daha fazla deneyimleme imkânı sunar ve bu da haliyle daha yüksek bir yeterlilik seviyesine ve uzun süreli kalıcı öğrenmeye götürebilir. Larsen-Hall'un (2008) belirttiği gibi, bu durum özellikle öğrencilerin sınıf dışında yabancı dili kullanmak için çok az fırsat bulabildikleri ortamlarda büyük öneme sahiptir. Bu, dil öğretimine erken yaşta başlamanın bahsedilen tüm avantajları arasında, Türkiye'nin



zorunlu yabancı dil olarak İngilizce öğretimini 6-6.5 yaşlarında 2. sınıf seviyesinden başlayarak yürürlüğe koyma kararında çok daha önemli bir etkiye sahip olmuştur.

Çok Küçük Yaştaki Öğrencilerle Çalışmanın Zorlukları

Potansiyel faydalarına rağmen, yabancı dilin ilkokul düzeyinde erken yaşlarda öğretilmesi olayı basit bir mesele değildir. Diğer derslerde olduğu gibi, çok küçük öğrencilerle çalışmak, uygun bir müfredatı geliştirmeden tutun da çocukların yaşına uygun öğretim materyallerine ve küçük yaştaki çocukların nasıl öğrendiklerine dair bir anlayışa dayalı öğretim yaklaşımlarına kadar pek çok özel durumun dikkatli bir şekilde değerlendirilmesini gerektirir. İlginçtir ki, son yıllarda zorunlu yabancı dil eğitiminin çok küçük yaştaki çocukları kapsayacak şekilde tasarlandığı Türkiye gibi İngilizcenin yabancı dil olarak öğretildiği pek çok ülkede bu çocuklara kimlerin ders vereceği (Copland, Garton, & Burns, 2013) veya nasıl bir öğretim yapılması gerektiği gibi fiili durumlardan çok dil öğrenmeye erken başlamanın farazi faydaları üzerinde odaklanılmaktadır. Bilinmelidir ki, DeKeyser'in (2013) işaret ettiği gibi, daha büyük yaştaki çocuklara ve geleneksel öğretim yöntemlerine alışmış olan öğretmenlerin herhangi bir ön hazırlık olmadan birden tüm yaklaşımlarını değiştirmelerini beklemek hiç gerçekçi değildir. Bu öğretmenlerin, küçük yaştaki çocuklarla çalışmanın incelik ve zorluklarıyla başa çıkmak için, öğretmen eğitimi programları, hizmet içi eğitimler ve diğer mesleki destek programları vasıtasıyla sunulacak ciddi bir desteğe gereksinimleri olduğunu unutmamalıyız.

Daha Erken Başlamak Gerçekten Fark Yaratır mı?

Dil öğrenmeye daha erken yaşta başlamanın teorik açıdan faydalı olduğu düşünülse de bu düşünceyi netice açısından aleni bir şekilde destekleyen çok az sayıda kayda değer veri bulunmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak bir meslektaşımla yapmış olduğum bir çalışma birbirini desteklemeyen dağınık sonuçlar ortaya koymuştur. Zorunlu İngilizce eğitiminin erken yaşlarda başladığı ülkelerin bazılarında TOEFL'a (Yabancı Dil Olarak İngilizce dil yeterliliğini ölçen uluslararası bir sınav) giren öğrencilerin ortalama puanlarının zorunlu İngilizce derslerinin daha sonraki yıllarda başladığı ülkelerden aynı sınava giren öğrencilerin ortalamalarından daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Diğer taraftan, İngilizceye erken yaşlarda başlanan bazı ülkelerde ise çok daha geç başlananlara göre TOEFL ortalamalarının bariz olarak daha düşük olduğu kaydedilmiştir (Çelik & Karaca, 2014).

Böyle bir standart testin dil yeterliliğini mükemmel bir şekilde ölçtüğünü iddia etmiyoruz, fakat araştırmamızın sonuçları, öğrenci başarısında birçok faktörün kolektif rol oynadığını açıkça göstermiştir. Örneğin, yüksek TOEFL ortalamasına sahip ülkelerde, dil öğretimine daha fazla zaman ayrıldığı; İngilizcenin, bir yan dersten ziyade temel ders olarak kabul gördüğü; sınıflardaki öğrenci sayısının daha az olduğu ve öğretimin iletişimsel bir yaklaşıma göre gerçekleştirildiği ortaya konulmuştur. Diğer taraftan, daha düşük ortalama puana sahip ülkelerde, sınıfların daha kalabalık olduğu; öğretmenlerin yeterli eğitime sahip olmadığı ve kendi İngilizce beceri ve yeterliliklerinin dahi düşük olduğu ve öğrencilerin yabancı dili sınıf ortamının dışında kullanabilmeleri için çok az fırsatları olduğu vurgulanmaktadır Tüm bu bulgular, yabancı dil öğrenmeye erken başlamanın tek başına başarıyı garanti etmek için yeterli olmadığını ve başka birçok konuda da kafa yorulması gerektiğini göstermektedir.

İleriye bakarken

Pek çok ülkede, çok küçük yaştaki öğrencilere yönelik zorunlu yabancı dil eğitimi, Türkiye'de olduğu gibi nispeten yeni





bir uygulama ve bu nedenle, bu aşamada uzun vadeli sonuçların ne olacağını tahmin etmek mümkün değildir. Bununla birlikte, tek bir strateji ve adımın yabancı dil eğitiminde zayıf öğrenci çıktıları ve başarısızlık sorununu çözmek için yeterli olamayacağı açıktır. İleriyi düşünerek gerekli tedbirleri almalı ve dil öğrenimi ile ilgili konuları bütüncül bir bakış açısıyla ele almayı sürdürmeliyiz. Yabancı dil eğitiminde başarı için dikkate alınması gereken diğer konuları ise şöyle sıralayabiliriz:

▪Hizmet öncesi ve hizmet içi öğretmen eğitiminin ve mesleki gelişimin niteliğini arttırmaya yönelik çabaların devamı;

▪Müfredat tasarımı ve başarılı sınıf içi uygulamalarına yönelik olarak yurtiçi ve yurtdışında yapılmış olan son eğitim araştırmalarına ve yayınlara dikkat çekilmesi;

▪Öğrencileri motive etmek için yenilikçi yöntem ve tekniklerin araştırılması;

▪Ders kitapları ve diğer eğitim ve öğretim materyallerinin ve ders araç-gereçlerinin temini ve iyileştirilmesine yönelik çalışmaların sürdürülmesi;

▪Haftalık ders saatlerinin artırılmasına yönelik yeni düzenlemelerin yapılması;

▪Sınıflardaki öğrenci sayılarının azaltılması ve öğrenme ortamının iyileştirilmesi için etkili çözümler üretilmesi;

▪Sınıflarda teknoloji kullanımını özendirmek için gerekli adımların atılması;

▪Devlet politikalarına yön veren karar vericilerinin, okul yöneticilerinin, ebeveynlerin ve toplumun diğer kesimlerinin geniş katılım ve desteğinin sağlanması.

Hatırlanmalıdır ki bunların hepsinden daha önemlisi, öğrenci başarısı üzerinde doğrudan en büyük etkiye sahip olan öğretmenlerin olumlu tutumlarının geliştirilmesi ve desteklenmesi meselesidir. Bu nedenle, bu konuda gerekli sorumluluğu üstlenmek—müfredatın gerekliliklerinin farkında olduklarından, sağlanan materyal ve kaynaklardan en iyi şekilde yararlandıklarından, uygun öğretim yöntem ve teknikleri kullandıklarından ve mesleki becerilerini güncellemek için sürekli bir çaba içinde olduklarından emin olmak—öğretmenlerin vicdani yükümlülüğüdür. İngilizce öğretmenleri, her şeyden önce meslek ahlakı ve mesleki değerler ışığında bu sorumluluklarının farkına vararak hareket etmeli; öğrencilerine karşı duyarlı olmalı; çocuk gelişimi ve psikolojisini bilmeli ve onların bireysel öğrenme ihtiyaçlarını göz önüne almalıdır. Başarmak için inanmalı! Unutulmamalıdır ki başarıya inanmayan öğretmenlerin kendilerini ve yaptıklarını—dolayısıyla elde edecekleri sonuçları—değiştirmeleri beklenemez.

Referanslar

Cameron, L. (2001). Teaching languages to young learners. Cambridge, England: Cambridge University Press.

Copland, F., Garton, S., & Burns, A. (2013). Challenges in teaching English to young learners: Global perspectives and local realities. TESOL Quarterly. Advance online publication. doi: 10.1002/tesq.148

Çelik, S., & Karaca, B. (2014). Improving learner outcomes in EFL: Does early instruction lead to greater achievement? Novitas-ROYAL (Research on Youth and Language), 8(1), 1-10.

DeKeyser, R. (2013). Age effects in second language learning: Stepping stones toward better understanding. Language Learning, 63(1), 52-67.

Kırkgöz, Y., Çelik, S., & Arikan, A. (2016). Laying the theoretical and practical foundations for a new elementary ELT curriculum: A procedural analysis. Kastamonu Education Journal, 4(3), 1199-1212.

Larson-Hall, J. (2008). Weighing the benefits of studying a foreign language at a younger

starting age in a minimal input situation. Second Language Research, 24(1), 35-63.

Nikolov, M., & Mihaljevic Djigunovic, J. (2011). All shades and every color: An overview of early teaching and learning of foreign languages. Annual Review of Applied Linguistics, 31, 95–119.

Scheffler, P. (2013). Introducing very young children to English as a foreign language. International Journal of Applied Linguistics. Retrieved from file:///C:/Users/Admin/Downloads/ijal12035.pdf



Osman ŞAHİN
Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni



İYİ AMA NASIL BİR EĞİTİM ?

Millet olarak zorlu günler geçirdiğimiz şu dönemde ehemmiyeti her ne kadar ekonomik, güvenlik vb. sorunların gölgesinde kalmış olsa da eğitim sorunu , her zaman en önemli toplumsal gerçeklik olarak kendini göstermeyi bilmiştir. Geçmişin bütün düşünürleri ve büyük devlet adamlarının eğitim sisteminin ulusların kaderinde ne kadar etkili olduğu ile ilgili özdeyişlerinden bazılarını, üzerinde çok fazla kafa yormasak da bir çoğumuz duymuşuz ya da bir yerlerden okumuşuzdur. En bariz örneği Ulu Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk'ün "Eğitimdir ki bir milleti ya özgür, bağımsız, şanlı, yüksek bir topluluk halinde yaşatır; ya da esaret ve sefalete terk eder" özdeyişidir. Ulu Önderin konuyla ilgili pek güzel sözlerine yeri gelince kulak vermekle beraber eğitim sistemimizin kanaatimce temel problemlerine genel bir bakış açısıyla değinmeye başlayalım:

Bilindiği üzere eğitim; toplumsal yapının sağlık, güvenlik, adalet, ekonomik, ahlaki kısaca tüm sistemlerin çarkını döndürmek için gereken nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi görevini üstlenir. Bu yönü ile kültürün taşınması, ilerletilmesi ve ulusun çağın gereklerini yakalamasındaki rolü yadsınamaz bir gerçektir. İşte tam da bu noktada hepimizin şu soruyu sorması gerekiyor. Nasıl bir eğitim sistemi olmalı? Yani gençlerimizi yetiştirecek eğitim sisteminin belirli hedeflere ulaşmasında izlenecek ana yol, strateji ne olmalı ve nasıl düzenlenmelidir? Bu soruna eğilmeden önce şunu belirtmek isterim ki uzun uzadıya eğitim sürecinin temel kavramları olan hedefler, hedef davranışlar, yöntem ve teknikler, öğretim yöntem ve ilkeleri, öğrenim psikolojisi ilkeleri vb. hususlara değinerek yazıyı boğmak ana amacından uzaklaştırmak istemem. Çünkü her şeyden önce olaya doğru bir hareket noktasından yaklaşmak lazım geldiğine inanıyorum ki bunun zannederim tüm sorunların çözümünde, başarıya ulaşmadaki önemini kimse göz ardı edemez. Öyleyse doğru hareket noktası neresidir? Tüm bir sürece nereden bakarak eğitim sürecini planlayacağız? Bunun cevabını bulmak için yine geçmişin bazı önemli isimlerinin seslerine kulak versek iyi olur sanırım. Galilei "Hiç kimseye bir şey öğretemezsiniz. Yapabileceğiniz tek şey, içlerindeki öğrenme isteğini keşfetmelerine yardım etmektir." der. Yani, öğrenmede ilgi ve isteğin çok etkili olduğuna vurgu yapar. Bu noktayı unutmadan bir de Mevlana'nın "Mevla, herkesi bir iş için yarattı. O işin isteğini de kişinin gönlüne verdi" anlamındaki sözünü kulak verelim.

Bu vecizeleri alabildiğine çoğaltmak mümkün. Şimdi her iki vecizenin vermek istediği mesajı sentez

yapacak olursak şöyle bir sonuç karşımıza çıkmaz mı sizce? Bireyin yeteneği, onun en çok severek yaptığı işle ilgilidir ve bu sevginin davranış boyutundaki en büyük göstergeleri o işe gösterilen sürekli derin bir ilgi ve istektir. Pek tabii ki sadece ilgi ve istek yetmeyecektir yeteneklerin belirlenmesinde. Bu hem duyuşsal, hem zihinsel hem de psikomotor bir süreçtir.

Bireyin kendi isteğiyle ilgi duyduğu alanda araştırmalar yapması, özgün projeler ortaya koyması, öğretmenlere öğrencileri tanımada değerli ipuçları verecektir. Şimdi bizim eğitim sistemimizi, derslerin içeriklerini, haftalık ders saati dağılımlarını, atölye, laboratuar ve işliklerin durumunu; öğrencinin yeteneklerini tanıma ve yönlendirme bağlamında ele aldığımızda hiç iç açıcı görünmediğini açık yüreklilikle ifade etmek gerekmektedir.

Galiani "Eğitimin amacı, doğuşta insanda var olan cevheri işlemek, özü geliştirmektir" der. Ortaokullarında Müzik, Görsel Sanatlar, Teknoloji ve Tasarım ve Beden Eğitimi ders saatlerinin çok az olduğu; çeşitli müzik aletlerin, spor aletlerinin, görsel sanat malzemelerinin, teknolojik araç gereçlerin hemen hemen hiç bulunmadığı laboratuar ve atölyelerle (daha binlerce okulda işlik ve atölye de bulunmamaktadır) çocuğun özündeki yetenek nasıl keşfedilip açığa çıkartılacaktır? Haftada 1 saat Müzik ve Görsel Sanatlar dersi ile yerli Beethoven ve Picasso'ları nasıl yetiştireceğiz? Bırakın tüm bunları, adı geçen derslerin önemsiz ve boş dersler olarak algılayan kafalarla büyük yetenekleri ortaya nasıl koyacağız? Görüldüğü gibi sorunlar büyük, yanlışlar çok ama aklın yolu tek. O da eğitim sisteminin tüm kademelerini özellikle de ortaokulları, çocukların ilgi ve doğuştan getirdikleri yeteneklerine göre yeniden ve acilen sil baştan düzenlemek gerektiğidir.

Yazıma son vermeden önce eğitim sistemimizle ilgili üzerinde hassasiyetle durulmayan çok önemli başka bir hususu da dile getirmeliyim. Milli şuura ve milli duygulara sahip nesiller, kültürümüzün taşınması ve gelişmesi, birliğimizin, beraberliğimizin devamı ve güçlü bir ülke olabilmemizin olmazsa olmaz şartıdır. Ulu önder "Bilelim ki milli benliğini yitiren milletler başka milletlere yem olurlar" der. Bir başka vecizesinde de "Türk çocuğu atalarını tanıdıkça daha büyük işler yapmak için kendinde kuvvet bulacaktır" demektedir. Ben şahsen yüreği vatan, tarih, dil ve millet sevgisiyle yoğrulmuş bilim insanlarının, doktorların, öğretmenlerin, askerlerin, polislerin ve daha bir çok meslek erbabının yani bu ülkenin gerçek kahramanlarının, doğuştan getirdikleri yaratıcı Türk zekası ile birlikte başaramayacağı hiçbir iş olmadığına inanmaktayım. Yazıma son verirken Konfüçyüs'ün şu sözüne değinmeden edemeyeceğim. "Fikir, kalpten aldığı hızla ilerler"demiş ünlü filozof. Son derece yerinde bir tespit olmuş. Çünkü büyük işler, büyük düşünen insanlarla başarılır. Büyük düşünceler ise ancak yüce duygular taşıyan kalplerin eseridir. Saygılarımla...



REKTÖR ATAMA USULÜNÜN DÜŞÜNDÜRDÜKLERİ



Yrd. Doç. Dr. Ali AHMETBEYOĞLU
İstanbul 10 No'lu Şube Başkanı

26 Ekim 2016 tarih ve 676 sayılı OHAL Kanun Hükmünde Kararnamesi ile rektör atamalarında seçim, uygulamalardan ötürü daha doğru bir ifadeyle temayül yoklaması kaldırılarak yeni bir düzenleme getirildi. Yeni KHK'ya göre; devlet üniversitelerinde rektör, Yükseköğretim Kurulu tarafından önerilecek, profesör olarak en az üç yıl görev yapmış, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre devlet memuru olarak istihdam edilebilmek için engel bir hali bulunmayan, rektör olarak atama işleminin ikmal edildiği tarih itibarıyla 67 yaşını tamamlamamış üç aday arasından Cumhurbaşkanınca atanır. Bir aylık sürede önerilenlerden birisinin atanmaması ve Yükseköğretim Kurulu tarafından, iki hafta içinde yeni adaylar gösterilmemesi halinde, Cumhurbaşkanınca doğrudan atama yapılır. Rektörün görev süresi 4 yıldır. Süresi sona erenler aynı yöntemle yeniden atanabilirler. Ancak aynı devlet üniversitesinde iki dönemden fazla rektörlük yapılamaz. Rektör, üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü tüzel kişiliğini temsil



eder. Vakıflarca kurulan üniversitelerde rektör, mütevelli heyetinin Yükseköğretim Kuruluna teklifi ve Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü üzerine Cumhurbaşkanı tarafından atanır.

Rektör atamasında ille de o üniversitede görev yapma kriteri aranmayacak. Rektörlük için aday adayı başvurusunda bulunmak isteyen öğretim üyelerinin, belirtilen şartları taşıması halinde herhangi bir üniversitede kadrolu veya sözleşmeli olarak görev yapmaları şart değildir.

18 Ekim 2016 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Külliyesi Beştepe Millet Kongre ve Kültür Merkezi'nde ilk kez toplu olarak gerçekleştirilen ve tüm üniversite rektörlerinin yanı sıra üniversiteleri temsilen belli sayıda akademisyen ve öğrenciler olmak üzere yaklaşık iki bin kişinin katıldığı "2016-2017 Yükseköğretim Akademik Yılı Açılış Töreni"nde yapılacak değişiklik, sayın Cumhurbaşkanı tarafından yeni atama sistemi olarak dile getirilmiş, salondakilerin onayladıkları anlamına gelen alkışlarıyla karşılık bulmuştur. Cumhurbaşkanımız konuşmasında düzenlemenin gerekçesi olarak; üniversitelerde halen var olan rek-



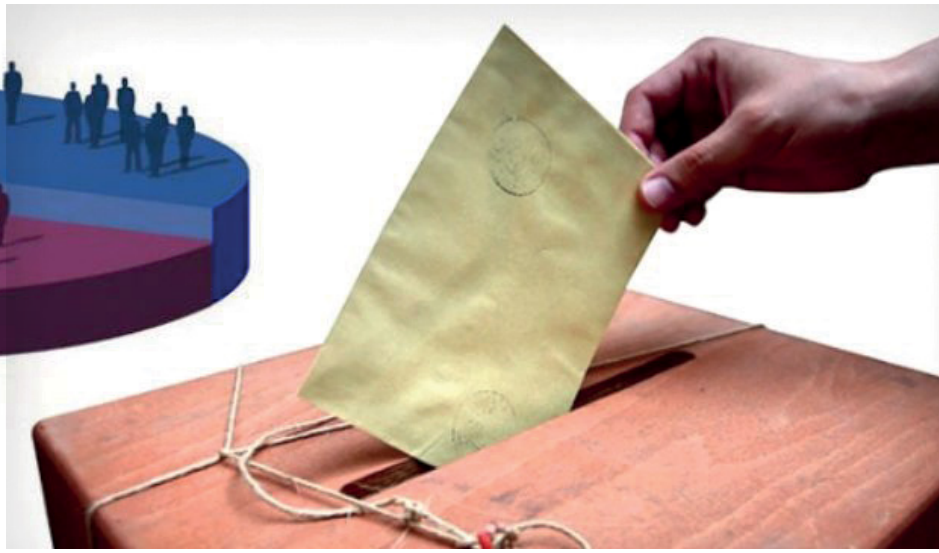
tör adaylarının öğretim elemanlarının oylarıyla tespit edildiği sistemin kendisinin bir sorun haline dönüştüğünü, görünüşte demokratik olan rektörlük seçimlerinin üniversitelerde gruplaşmaları, hizipleşmeleri, kırgınlıkları artıran bir işleve büründüğünü, bu yüzden rektör atamalarındaki mevcut usulden vazgeçilmesinin hem üniversitelerimizin hem de ülkemizin yararına olacağı görüşünü dile getirmiştir. Bu durum YÖK Başkanı Sayın Prof. Dr. Yekta Saraç tarafından da desteklenmiştir.

Üniversitelerdeki kırgınlıkların, gruplaşmaların temel sebebi tartışmalı yönleri bulunsa da teoride demokratik olan rektörlük seçimleri değil, öğretim üyelerinin iradesini, sandık sonuçlarını yok sayan atama tercihleridir. Sorun haline gelen ise atanan rektörlerin uygulamalarıdır. Üniversiteler dar siyasi ve ideolojik kutuplaşmanın odak noktası haline getirilmiş, belirli bir ideolojik bakışın dışındaki idari ve akademik personel ötekileştirilmeye çalışılmıştır. Mevcut üniversite yönetimlerinin çoğu; yapılan hataları, adaletsizlikleri, yolsuzlukları, usulsüzlükleri kamuoyuna duyurmaya çalışan öğretim üyelerinden rahatsızlık duymuşlar ve farklı düşünceleri cesurca ifade edenleri sindirilmeye matuf hukuksuz uygulamalara muhatap etmişlerdir. Dekanlıklardan başlayarak akademik ve idari makamlara yapılan atamalar da ayrımcılıkları körüklemiştir. Rektörlük makamları ve merkez teşkilatı yandaş sendika ve kuruluşların hâmisi rolünü üstlenmiştir. Üniversiteler sıradan kurumlar haline gelirken, akademisyenlerin ağırlığı ve itibarı zedelenmiştir. Rektör seçimlerinin üniversitelere zarar veren uygulamalara dönüştüğü beyan edilirken kamuoyunu rahatsız ve huzursuz eden ne tür olayların yaşandığı, bunların boyutlarının ne olduğu örnekleriyle kapsamlıca ortaya konmadan yapılan düzenleme çoğunluk nezdinde ikna edici olamamıştır. Zaten ekseriyette seçimi kazanan adaylar değil, YÖK veya Cumhurbaşkanlığı makamının tercih ettiği kişiler atanmıştır. Farklı dünya görüşlerine sahip kişilerin bu makamlarda bulunması ve farklı grupların hâkim oldukları yönetimler söz konusu olduğunda bile bu türden uygulamaların niteliği hemen hemen hiç değişmemiştir.

Sözün özü şudur ki, taraflarca ve uzmanlarca tartışılmadan, rektör aday adayları için akademik dünyanın ve kamuoyunun içine sinecek açık, net, nesnel kriterler ortaya konmadan yapılan rektör atamalarına yönelik yeni düzenleme, seçim sisteminden vazgeçilmesinin gerekçelerini ortadan kaldırmayacak, aksine yeni problemlere, tartışmalara ve kırgınlıklara yol açacaktır. Bu olumsuzlukların büyük ölçüde çözümü ise, üniversitelerimizin demokratik, özgürlükçü, şeffaf ve hesap verebilir bir idari yapıya kavuşturulmasıyla mümkün olabilecektir. Temelde mesele; Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı Faruk Özlü'nün Karabük Üniversitesi'nin 2016-2017 Eğitim-Öğretim yılı açılışında yaptığı konuşmada vurguladığı ; "Üniversitelerin en büyük ihtiyacı, yeni binalar veya büyük bütçeler değil, demokrasi ve özgürlüktür. Yükseköğretim sistemini de bu temel ihtiyaca göre revize etmeliyiz. Ancak, sadece yükseköğretim sistemini revize etmek yetmez. Ülkenin sistemini de yenilememiz gerekiyor. Daha özgür ve şeffaf, daha demokratik bir ortam inşa etmeliyiz. Daha hızlı kararlar alınabilen, alınan kararların hızla uygulanabildiği, bununla birlikte hesap verebilirliğin, denetimin iyi işlediği bir sisteme Türkiye'nin ihtiyacı var..", söyleminin hilafına hareket eden anlayış ve yönetim tarzı ile uygulamalar olmuştur.

Kesin olan şudur ki, rektör atamalarına ilişkin 676 sayılı Kanun Hükmünde Kararname üniversite camiası ve ilgili çevrelerde hayal kırıklığı oluşturmuş ve akademik çevrenin genel olarak içine sinmemiştir. Bu durum anlaşılmış olmalı ki YÖK Başkanı Prof. Dr. Yekta Saraç kamuoyunu rahatlatmak gayesiyle atama yöntemiyle alakalı şu açıklamayı yapmıştır: "Üyelerimiz, üniversitenin bütün bileşenlerinin görüşlerini alacaklar, öğretim üyelerinin yanısıra araştırma görevlisi ve öğrenciler ile de temasta bulunacaklar, ilin valisi, sanayi ve ticaret odası başkanları, kalkınma ajansı temsilcileri ile de görüşülecek ve en nihayet bu ziyaretler, görüşmeler ve değerlendirmeler bir rapor haline dönüşecek. En nihayet o üniversite için bir rektör profili ortaya çıkacak. Bu profile göre başvuru





yapan adaylar arasında bir seçim yapacağız" demiştir. Ayrıca Sayın YÖK başkanı, uygulamaya başlayacakları yeni sistem kapsamında görevlerinin ikinci yılının sonunda rektörlerin performansını da değerlendireceklerini anlattıktan sonra; "İki yılın sonunda rektörümüz gelsin, üniversitesinde başta koymuş olduğu hedeflerin ne kadarına ulaştı, bölgesine ne katkı sağladı, bilimsel açıdan üniversiteyi ne derece yükseltti, bunlarla ilgili bize bilgi versin ve rapor sunsun. YÖK de durumu değerlendirip Cumhurbaşkanlığı makamına rektörün performansına dair bir rapor arz etsin, istiyoruz" beyanında bulunmuştur. Sistemi rekabet üzerinde kurgulamak istediklerini anlatan Sayın Saraç, başarı ve performansı da bununla ilişkilendirdiklerini, performansını olumsuz buldukları rektör için ise önce yönlendirme ve uyarı mekanizmasının devreye gireceğini belirtmiş, ayrıca belli bir süre için mevcut rektörle yeni rektörün tecrübe aktarımı için birlikte çalışmalarını istediklerini ifade etmiştir.

Sayın YÖK başkanının yukarıda belirttiği hususlara dikkat edilmediğinde veya uyulmadığında ne olacak? Esasında bu açıklamanın yürürlükteki KHK'daki karşılığının bulunması gerekirdi. Ne var ki KHK'nın içeriğinde bu açıklamaya karşılık gelebilecek / açıklamada belirtilen yapılacaklar listesine uyulmadığı takdirde ne olacağını vuzuha kavuşturan bir izahat mevcut değildir. Ayrıca Sayın YÖK başkanının beyanları söz konusu KHK'nın bir uygulama metnine, yani yönetmeliğe muhtaç olduğunu göstermektedir. Yapılmak istenilenlerin bir yazılı hukuk metnine dayanması zorunluğu vardır; ilgili çevreyi sözlü olarak bilgilendirmek yeterli güvenceyi sunmamaktadır. Zaten hukuk devleti olmak da kuralların yazılı hukuk metinlerine dayanmasını gerektirir. Daha başlangıçta birçok belirsizlikler içeren yeni rektör atama usulü, bir şekilde meselelerimizi çözüm geliştirmeksizin geleceğe miras bırakma anlayışımızın göstergesi olmuştur.

Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan yeni düzenlemenin ardından YÖK'ün 19 üniversite için rektör aday adayı ilanına çıkması ve YÖK başkanının aday belirleme sürecinde üniversitenin bütün bileşenlerinin, ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerine başvuracaklarını açıklaması genel seçimlerde milletvekili adaylarının belirlenmesi sürecini hatırlatmaktadır. Mevcut siyasi partiler yasası ve yapısı içerisinde seçildikten sonra bir milletvekilinin genel başkanı karşısındaki durumu ile YÖK'ün konumu, Yükseköğretim Kanunu ve Cumhurbaşkanlığı makamı karşısında atanan rektörün tutumu ile yönetim tarzı ne kadar farklılık gösterecektir? Hatta yerel idareci ve eşraf rektör seçimine ilişkin aranan "profile yönelik mutabakat tespiti" sırasında kararlarını siyasi parti teşkilatlarından ne ölçüde bağımsız ve özgür bir şekilde beyan edebileceklerdir? Kaygıların, itirazların temelinde bu soruya verilebilecek cevaplar yatmaktadır. Bu cevaplar mutlaka bir hukuk devletinde olması gerektiği şekilde karşılık bulmalıdır.

Ülkemizde dünden bugüne rektörlerin belirlenmesi için değişik usuller benimsenmiştir. 12 Eylül 1980'den önce rektörler doğrudan seçimle (bazen fakülteler arasında dönüşümlü olarak) iş başına gelmekteydi YÖK'ün ilk yıllarında ise YÖK genel kurulu tarafından önerilen isimler arasından Cumhurbaşkanı tarafından (genelde kendisine sunulan listedeki ilk isim) atanıyordu. Mesele teorik olarak rektörün nasıl atandığından çok neye, kime, hangi kriterlere göre tercih edildiği ve rektörlerin üniversiteyi nasıl algılayıp yönettiği olmuştur.

Günümüzde adeta büyük işletmelere dönüşen akademik, idari personel ve öğrencileriyle sayıları yüz bini -İstanbul Üniversitesi söz konusu olunca iki yüz elli bini- aşan

üniversitelerimizi idare edecek rektörlerin belirlenmesinde her üniversitenin konumu, şartları hesaba katılarak hangi genel kriterler, şahsi hususiyetler göz önünde bulundurulacaktır. Bu konuya dair herkesin beklentileri ve bakış açıları içerisinde söyleyecek çok sözü olabilir. Mesela akademik donanımı ve kabul görürlüğü kimileri için ön planda tutulurken, bir başkası daha önce idari bir tecrübesinin bulunup bulunmadığını dikkate alabilir. Farklı bir bakış açısından yurtdışı deneyimi ve farklı unsurlarla münasebetleri, üniversite içerisindeki saygınlığı, insanlarla diyalogları, ülkeye ve üniversiteye bakışı, bilime, ülkeye dair hedefleri önem arz eder. Aslında miadını dolduran YÖK'ün yapısı, meseleleri çözmek yerine mesele

haline gelen yükseköğretim kanunu, yapısal meselelerle boğuşan ve sıradanlaşan üniversite gerçeği, bilinen sorunları çözülemeyen ve beklentileri karşılamayan akademik, idari personeli ve öğrencisiyle üniversiteler karşımızda dururken nasıl bir rektör sorusuna cevap aramak abesle iştigal olacaktır. Burada üzerinde durulması gereken asıl mesele elinde sihirli değneği olan rektör beklentisi değil, şimdiye kadarki uygulamalar ile ülke gerçeği göz önüne alındığında siyasallaşan ve ayrıştıran yönetimler yerine hukuktan ayrılmayan, farklılıklarıyla bütün üniversiteyi kuşatan bir anlayış ve idare tarzının nasıl sağlanacağıdır. Bu bağlamda toplumun var olmasında, sosyo-ekonomik, sosyo-politik, teknik ve bilgi bakımından gelişiminde çok mühim rol ifade eden üniversiteleri yönetmeye talip rektör adaylarına beklentiler ve ilkeler ışığında şu soruları sorabiliriz:

-Bilim politikası olmayan ülkemizde bilim anlayışınız, vizyon ve misyonunuz nedir?

-En çok tartışılan kavramlardan olan özerk ve demokratik bir üniversite ile ilgili algınız nedir ve bunun karşısında siyasi iktidar başta olmak üzere toplumsal yapılara karşı duruşunuz nasıl olacaktır?

-Bilginin üretilmesi, muhafazası, bilim ve teknolojiye hizmet açısından araştırma merkezlerinin, enstitülerin kurulması ve bunların fonksiyonel hale gelmesine ilişkin yaklaşım ve stratejiniz nedir?

-Üniversitelerde adeta kangren haline gelen eğitim-öğretim sistemini değiştirecek bir stratejiniz var mı?

-Üniversite idaresinde eşitlik, akademik ve bilimsel özgürlük, çeşitlilik, şeffaflık, katılımcılık, bilimsel rekabet ve kalite ilkeleriniz nelerdir?

-Üniversite-sanayi, üniversite-bilim ve üniversite-sivil toplum kuruluşları ilişkilerinin düzenlenmesi ve geliştirilmesi için nasıl bir vizyona sahipsiniz ?

-Akademik ve idari mevkilere atamalarda kriterleriniz neler olacaktır?

-Eğitim alanındaki en büyük sivil toplum kuruluşları olan sendikalara bakışınız, yaklaşımınız nasıl olacaktır?

-Her alanda dünyanın gidişatı karşısında öngörülü olup devleti ve kurumları buna hazırlayacak bilgiyi üretecek müesseselerin oluşturulması ve gerekli altyapının kurulması için neler yapacaksınız?

-Çağımızda üniversite eğitimi sadece gençleri meslek sahibi yapmaya odaklanmışken, üniversitenin gerçek misyonu içerisinde her alanda kültürlü insan yetiştirecek bir kültür politikanız var mıdır?

-Üniversiteler; özellikle birer münevver olan akademisyenler, mensup olduğu millet başta olmak üzere insanlığın aklî ve kalbî burhanlarını görmek, anlamak ve çözüm yolları göstermekle mükelleftir. Üniversiteler fildişi kuleden bakan, jakobenleşmiş değil, ama seçkin ve elit bir yapı olarak toplumun gören gözü, düşünen aklı ve hisseden kalbi olmak zorundadırlar. Bu bağlamda toplumun yaşadığı değişim karşısında ortaya çıkan problemlerin çözümünde ve popüler-magazin tarzının yozlaştırıcı etkisi, aklın ve sağduyunun yerini alan başıboşluk karşısında üniversitenin rolüne dair anlayışınız ve programınız nasıl olacaktır?

-Öğrencilerin dersler haricinde ahlaki, bedeni ve aynı zamanda manevi eğitimini sağlayarak dengeli ve tam bir kişilik sahibi olmasının ve kendini her alanda geliştirmesinin önünü açacak eğitim anlayışınız ve bunları hayata geçirecek projeleriniz nelerdir?

-Kimlik ve kültür çatışmasından muzdarip toplum ile kesintiye uğramış Türk-İslam medeniyetini diriltmek ve yeniden inşa etmek temelinde üniversitenin yeri büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda üniversiteyi fonksiyonel hale getirecek nasıl bir donanım ve projeye sahipsiniz?

-Mensuplarının bir hayli zayıflayan üniversiteye aidiyet duygusunun güçlenmesi için çözümleriniz neler olacaktır?

Bu soruları daha da uzatabiliriz fakat asıl mesele rektörlerin nasıl atanacağından ziyade üniversiteleri; bilimsel bilgiyi üreten, milletimizin sorunlarının çözümünde başvurulacak, ülkemizin dışa açılan kapıları olacak, münevverler, entelektüeller, bilim adamları yetiştiren, özerk ve demokratik kurumlar haline getirecek reformları yapmaktır. Meseleyi doğru teşhis etmeden, problem teşkil eden konuların analizini gerçekleştirmeden atılacak adımlar üniversitelerin yolunu hayırlı neticelere çıkartmayacaktır.



Av. Gonca SAMANCI

UYGULANMAYAN MAHKEME KARARLARI İLE HUKUK DEVLETİ İLKESİ İHLAL EDİLİYOR !

Ülkemizin yaşadığı süreçte, mahkeme kararlarının uygulanmaması kanayan bir yara haline gelmiştir. Mahkeme kararlarının uygulanması hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir. Hukuk devleti; kamu hizmeti görenlere hukuki güvenceler sağlayan, güvence sağlamak için koyduğu kurallara bağlı olan ve verilen yargı kararlarını ilgililerin başvurusuna gerek kalmadan infaz eden devleti ifade eder. İdare, idari işlem ve eylemlerin yargı kararıyla ortadan kaldırılması durumunda yeniden hukuka uygun olan idari işlem ve eylemlere ilişkin düzenleme yapmak ve bunları yerine getirmek zorundadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 2. Maddesinde; Türkiye Cumhuriyetinin hukuk devleti olduğu vurgulanmış, 138. Maddesinin son fıkrasında da; "Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez." Hükmüne, İdari Yargılama Usulü Kanununun 28. Maddesinde "Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur. Bu süre hiçbir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçemez." Hükmüne,yer verilmiştir.

Buna karşılık, hukuk devleti ilkesinden hızla uzaklaşılmakta olduğunu uygulanmayan mahkeme kararıyla görmekteyiz. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik ve Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik doğrultusunda şube müdürlüğü atamaları için yazılı sınav ve ardından sözlü sınavlar yapılmıştır. Sadece sözlü sınav puanı esas alınarak atama yapılması işlemi ve çeşitli maddelerin iptali için ilgili yönetmelikler Danıştay nezdinde davaya konu edilerek; Türk Eğitim Sen olarak açtığımız davalarda, Danıştay 5. Dairesinin 2013/8367 E. sayılı ve 06.03.2014 tarihli kararı ve Danıştay 2. Dairesinin 2013/10363 E. sayılı ve 29.04.2014 tarihli kararı ile;şube müdürü atamalarının sadece sözlü sınav puanına göre yapılmasına ilişkin yönetmelik hükümlerinin yürütmesi durdurulmuştur. Bu süreçte, Ankara 7. İdare Mahkemesinin 2014/955 E., 2015/341 K. sayılı ve 26.02.2015 tarihli kararı ile sözlü sınav puanına dayalı olarak yapılan 1709 şube müdürü atamasının iptaline karar verilmiş ve bu karar Danıştay 2. Dairesinin 2015/3097 E., 2015/8038 K. sayılı ve 15.10.2015 tarihli kararı ile onanmıştır.

Buna göre sözlü sınav sonucuna göre yapılan atamaların yasal dayanağı kalmamıştır. Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik değişikliğiyle getirilen yazılı sınav sonuçlarının geçerlilik süresini kısıtlayan hüküm kaldırılmış olup, sözlü sınav sonuçları hakkında da benzer bir geçerlilik kısıtlaması yer almadığından, yazılı ve sözlü sınav sonuçlarının geçerliliği hususunda şüphe bulunmamaktadır. Danıştay kararları gereği, ilgili Yönetmelikte yapılan yeni düzenlemeler esas alınarak, atamaya esas puanı itibariyle yazılı ve sözlü sınav puanlarının aritmetik ortalamasının alınarak başarı sırasının belirlenmesi, sonrasında boş bulunan şube müdürlüğü kadrolarından birine atama yapılması hususunda açılan davalar ise kazanılmaktadır. 1709 şube müdürlüğü kadrosuna atanmak için dava açan ve kazanan kişilerin bireysel mahkeme kararlarını uygulamak için 21-27 Ekim 2015 ve 29 Şubat-4 Mart 2016 tarihleri arasında münhal kadrolara duyuru ile atama yapılmış ve açtıkları davaları kazanan kişilere

10 Haziran 2016 tarihine kadar atama oluru gönderilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı 10 Haziran dan sonra tebellüğ ettiği Mahkeme Kararlarını farklı yorumlayarak davacılara Danıştay'da devam eden genel iptal davalarının sonucuna göre işlem yapılacağı içerikli yazı göndermiştir. Ancak 10 Haziran 2016'dan önce tebellüğ edilen aynı gerekçeyle kazanılan kararlarda ise davacılara tercih hakkı verileceği bildirilmiştir. Dolayısıyla gerekçeleri aynı olan mahkeme kararlarına iki farklı uygulama yapılmaktadır. Türk Eğitim Sen tarafından açtıkları davaları kazanan adayların tümüne şube müdürlüğü atamasında tercih hakkı verilmesi hususunda Milli Eğitim Bakanlığı'na talepte bulunulmuştur.

Aynı mağduriyet, okul müdürleri için de yaşanmış olup, bu süreç halen devam etmektedir. Bilindiği üzere, 14 Mart 2014 tarih ve 28941 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Millî Eğitim Temel Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 25. maddesiyle 652 sayılı KHK'ya eklenen Geçici 10. Maddesinde "Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla halen Okul ve Kurum Müdürü, Müdür Başyardımcısı ve Yardımcısı olarak görev yapanlardan görev süresi dört yıl ve daha fazla olanların görevi, 2013-2014 ders yılının bitimi itibarıyla başka bir işleme gerek kalmaksızın sona erer. Görev süreleri dört yıldan daha az olanların görevi ise bu sürenin tamamlanmasını takip eden ilk ders yılının bitimi itibarıyla başka bir işleme gerek kalmaksızın sona erer." şeklinde değişiklik yapılmıştır. Millî Eğitim Temel Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 22. Maddesiyle değiştirilen 652 Sayılı KHK'nın 37. Maddesinin (8) numaralı fıkrasında: "Okul ve Kurum Müdürleri, İl Milli Eğitim Müdürünün teklifi üzerine, Müdür Başyardımcısı ve Yardımcıları ise Okul veya Kurum Müdürünün inhası ve İl Milli Eğitim Müdürünün teklifi üzerine Vali tarafından dört yıllığına görevlendirilir.Bu görevlendirmelerin süre tamamlanmadan sonlandırılması, süresi dolanların yeniden görevlendirilmesi ile bu fıkranın uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir. Bu fıkra kapsamındaki görevlendirmeler özlük hakları, atama ve terfi yönünden kazanılmış hak doğurmaz." şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. Anılan değişiklik ile birlikte Okul ve Kurum Müdürleri, İl Millî Eğitim Müdürünün teklifi üzerine, Müdür Başyardımcısı ve Yardımcıları ise Okul veya Kurum Müdürünün inhası ve İl Millî Eğitim Müdürünün teklifi üzerine Vali tarafından dört yıllığına görevlendirilecektir. Bu görevlendirmelerin süre tamamlanmadan sonlandırılması, süresi dolanların yeniden görevlendirilmesi ile bu fıkranın uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar ise 10 Haziran 2014 tarihli Resmi Gazetede Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik ile belirlenmiştir. Yayımlanan yönetmelik ile birlikte yapılacak görevlendirme işlemlerinin takvimi ve usulüne ilişkin kılavuz da yayınlanmış ve süreç başlamıştır.10 Haziran 2014 tarihli Resmi Gazetede Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmeliğin Müdürlük görev süresinin uzatılması başlıklı 15/1. Maddesinde: "Görev sürelerinin uzatılmasını isteyen müdürler elektronik ortamda başvuruda bulunur. Müdürlükte dört yıllık görev süresini dolduranlar ile görev yaptıkları eğitim kurumunda sekiz yıllık görev süresini dolduran müdürler, Ek-1'de yer alan Görev Süreleri Uzatılacak Eğitim Kurumu Müdürleri Değerlendirme Formu üzerinden değerlendirilir." Şeklinde, yine yönetmeliğin Müdürlük görev süresinin görev yapılmakta olunan eğitim kurumunda uzatılması başlıklı 16/1. Maddesinde "Dört yıllık görev süresi sona eren müdürlerden halen görev yapmakta oldukları eğitim kurumundaki görevlerinin uzatılması için başvuruda bulunanların görev süreleri, Ek-1'de yer alan Form üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda 100 üzerinden 75 ve daha üstü puan almaları halinde, il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile uzatılır." şeklinde düzenlenmiştir. Bu süreçte eğitim kurumu müdürlerinin amirleri tarafından değerlendirilmesi, genel değerlendirmede oransal olarak daha fazla yüzdeliğe sahip olduğu için, kişiye özel birçok farklı uygulama söz konusu olmuştur. Bu noktada mevcut okul müdürlerinin değerlendirme formunda objektif bir değerlendirme yapılmamış, birçok yöneticinin görev süresi bu nedenle uzatılamamıştır. Veyahut görev süresinin diğer eğitim kurumlarında uzatılması için başvuruda bulunan müdürlerin görev süreleri, tercihleri de dikkate alınarak değerlendirme formundan aldığı puan üstünlüğüne göre uzatılacağından, yine objektif olmayan değerlendirmeler sebebi ile hak ettiği puandan düşük puan alması nedeniyle istediği okula görevlendirilmesi engellenmiştir. Değerlendirme yapılırken objektif davranılmamış, puanlamada değerlendirme yapan kişiler takdir yetkisini kötüye kullanarak sübjektif değerlendirmelerde bulunmuştur. Alınan yargı kararının uygulanması konusunda; mahkemelerin yürütmeyi durdurma kararlarına rağmen idare, kişileri görev yaptığı kuruma iade etmeden değerlendirmeye tabi tutmuş, değerlendirme yapılırken yargı kararının gerekçelerini yok sayarak yeniden düşük puan takdiri yaparak, yargı kararı uyarınca yapılan değerlendirmede yine aynı şekilde bu değerlendirmenin dayanağı olan bilgi ve belgeler gösterilmemiştir.

Türk Eğitim Sen olarak açtığımız dava neticesinde, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 2014/1151 Y.D. İtiraz Nolu ve 18.02.2014 tarihli kararı ile; 10.06.2014 tarih ve 29026 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmeliğin EK-1 Değerlendirme Formunun "Açıklama" başlıklı kısmının 3. Maddesinde "en az altı ay çalışmış olma" şartının İlçe Milli Eğitim Müdürü, Eğitim Kurumundan Sorumlu Şube Müdürü ve İnsan Kaynaklarından Sorumlu Şube Müdürleri için aranmamasına ilişkin eksik düzenlemenin yürütmesi durdurulmuştur. Diğer yandan; 10 Haziran 2014 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik ekinde yer alan EK-1 "Görev Süreleri Uzatılacak Eğitim Kurumu

Müdürleri Değerlendirme Formu" üzerinden yapılan değerlendirmeler sonucunda 75 ve üzeri puan alamadığı için görev süresi uzatılmayan eğitim kurumu müdürlerinin açtıkları davalarda, bahsi geçen başarısız sayılma işlemlerinin yürütmesinin durdurulması veya iptali yönünde kararlar verilmektedir.

Bu süreç içerisinde, 10.06.2014 tarih ve 29026 sayılı Resmi gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik tamamen yürürlükten kaldırılarak, yerine 06.10.2015 tarih ve 29494 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik yayımlanmıştır. Bu yeni Yönetmelikte ise görev süresi sona eren eğitim kurumları müdürlerinin görev süresinin uzatılmasına dair işlemlere yer verilmemiştir. Ayrıca, Danıştay İDDK kararı ile mülga yönetmeliğin yürütmesi durdurulan hükmünden etkilenen kişilerin durumu ve Danıştay İDDK kararının uygulanması ile ilgili herhangi bir düzenleme de bulunmamaktadır. Yargı kararının, iptal edilen işlem tarihinde yürürlükte olan 10 Haziran 2014 tarihli Resmi Gazetede Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik hükümleri doğrultusunda, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 2014/1151 YD İtiraz nolu ve 18.02.2015 tarihli kararı dikkate alınarak uygulanması gerekmekte iken, 06.10.2015 tarihli Yönetmeliğin mülakata ilişkin hükümlerinin uygulanmak istenmesi, kanunların geriye yürümezliği ilkesinin çiğnenmesi anlamını taşımakta olup, hukuka aykırı olduğunu belirterek açtığımız davalarda da yürütmeyi durdurma kararları çıkmış, ama bu sefer de yine okul müdürü olarak göreve başlatılmayıp eski Yönetmelik hükümlerine göre tekrar Ek-1 değerlendirme formu ile değerlendirmeye tabi tutulmuşlardır. Bu değerlendirme sonucu başarısız sayılma işlemine karşı açtığımız davalarda da yine yürütmeyi durdurma kararları verilmektedir. Dolayısıyla okul müdürlerinin durumu bir kısır döngü haline gelmiştir. Uygulamada, bulunduğu eğitim kurumunda görev süresi uzatılacak eğitim kurumu müdürlerinin EK-1 Değerlendirme Formu üzerinden yapılan değerlendirme işlemlerinde büyük haksızlıklar yaşanmış ve büyük kısmı yargıya taşınarak iptal kararları alınmıştır. Bu değerlendirme işlemlerinin neredeyse tamamı, değerlendirilen eğitim kurumu müdürleri ile 6 aydan az süreyle çalışmış, bu kişilerin çalışmaları hakkında bilgi sahibi olmayan kurum amirleri tarafından gerçekleştirilmiştir. Aynı şekilde 6 aydan az süreyle görev yapan kurum amirlerinin yaptıkları değerlendirme sonucu görev süresi uzatılan eğitim kurumu müdürlerinin görev sürelerinin uzatılmasına ilişkin işlemlerin de dayanağı ortadan kalkmıştır. Danıştay İDDK kararı gereğince, eğitim kurumu müdürleri hakkında 6 aydan az süreyle çalışmış olan İlçe Milli Eğitim Müdürü, Eğitim Kurumundan Sorumlu Şube Müdürü ve İnsan Kaynaklarından Sorumlu Şube Müdürleri tarafından yapılan değerlendirme işlemlerinin tamamen iptali gereklidir.

Milli Eğitim Bakanlığı Hukuk Müşavirliğinin 01.07.2015 tarih ve 6825374 sayılı, 01.07.2015 tarih ve 6825421 sayılı görüş yazılarında, Danıştay İDDK kararının bu aşamada maddi ve hukuki şartlara göre uygulama kabiliyetinin bulunmadığı, kararın uygulanması için idarece yapılacak bir düzenlemenin beklenilmesinin uygun olacağı belirtilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından ilgili kurumlara gönderilen 08.07.2015 tarih ve 7084865 sayılı yazıda ise, bahsi geçen görüş yazıları doğrultusunda işlem yapılması talimatı verilmiştir. 06.10.2015 tarih ve 29494 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik ile uygulama tamamen değiştirilmiş, eski yönetmeliğin yürütmesi durdurulan hükümlerinden etkilenen kişilerin durumu ile ilgili herhangi bir düzenlemeye de yer verilmemiştir. Akabinde, Milli Eğitim Bakanlığı Hukuk Müşavirliğinin 12.10.2015 tarih ve 10243648 sayılı yeni görüş yazısında bu kez de; "..Bu itibarla söz konusu değerlendirme işlemlerine ilişkin verilen yürütmenin durdurulması veya iptal kararlarının yürürlükten kaldırılan mevzuatı canlandırmayacağı, ayrıca genel düzenleyici işlemler de yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ileriye yönelik sonuçlar doğuracağından; İdarece yeni düzenleme yapılıncaya kadar bekletilen yargı kararlarının uygulanması hususu ile ilgili olarak 06.10.2015 tarih ve 29494 sayılı Resmi Gazete'de Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik hükümleri çerçevesinde işlem tesisinin uygun olacağı değerlendirilmektedir." denilmiştir. Türk Eğitim Sen tarafından, bu uygulamanın hukuka aykırı olduğu, yeni yönetmelik hükümlerinin geriye yürümeyeceği, Danıştay İDDK kararı gereği yürütmesi durdurulan yönetmelik hükümlerine göre tesis edilen bireysel işlemlerin de geriye dönük olarak tüm hüküm ve sonuçları ile birlikte ortadan kaldırılması suretiyle mağduriyetlerin giderilmesi yönünde Milli Eğitim Bakanlığına talepler iletilmesine rağmen bu hususta olumlu bir cevap alınamamış ve konu yargıya taşınmış olup, dava süreci devam etmektedir.

İdarenin sorumluluğuna esas teşkil eden unsur, hizmet kusurudur. Hizmet kusuru, idarenin bir hizmetinin kurulmasında, düzenlenmesinde ya da işleyişindeki aksaklığı ifade eder. İdare tüzel kişilik olması sebebiyl, işlem ve eylemlerini kamu görevlileri eliyle yapar. Buradaki kusur esasen kamu görevlilerinin kusurudur. Kamu görevlilerinin bu kusurlarının hizmet kusuru olup olmadığının tespiti gerekir. Kamu görevlileri, görevleri sırasında ve görevleriyle ilişkili kusurları yoğun olarak hizmet kusuru olarak kabul edilmektedir. Hizmet kusuru, kamu görevlilerinin kişisel kusurlarından bağımsızdır. Hizmet kusuru, hizmetin işlememesi, geç işlemesi, kötü işlemesi, hukuka aykırılık gibi hallerde mevcuttur.

Kişisel kusurun varlığı halinde kamu görevlisinin hukuki sorumluluğu doğacaktır.

Bazı hallerde idarenin eylem ve işlemleriyle, oluşan zarar arasında illiyet bağının bulunması durumunda

idarenin kusursuz sorumluluğundan da bahsedilmektedir.

Gerek doktrin gerekse içtihatlarla yargı kararlarının uygulanmamasında cezai yönden sorumlu tutulan kamu görevlisi görevi kötüye kullanma suçunun faili olarak göstermektedir. Görevi kötüye kullanma suçu Türk Ceza Kanununun 257. Maddesinde düzenlenmiştir. Yargı kararlarına uyma görevi, bütün memurlara yüklenen bir görev olup, memurun bu görevi yerine getirmemesi halinde görevi kötüye kullanma suçu oluşacaktır. İdari yargı kararlarının uygulanmaması, kesin hüküm ilkesine aykırılık teşkil eder. İdare kesin hükme uymak zorundadır. İptal kararlarının eksik uygulanması ve gereğince uygulanmaması ağır hizmet kusurunu oluşturur. Yargı kararlarını yerine getirmeyen idare görevlilerinin bu eylemlerinin görevi kötüye kullanma suçunu oluşturduğu Danıştay İkinci Dairesinin 10.05.1966 gün ve E.1965/2884, K.1966/1203 sayılı kararı ile de kabul edilmiştir. Yargıtay ve Danıştay Kararlarında, suçun oluşması için Danıştay kararını yerine getirmeyen kamu görevlisinin ayrıca garaz, kin, husumet ve benzeri duyguların etkisi altında hareket etmesi aranmamaktadır. İdari yargı kararlarını kasten yerine getirmeyen kamu görevlileri, bu durumdan kişisel olarak sorumludurlar. Yargı kararlarını uygulamamak kişisel kusur sayıldığından, tazminat davası adli yargı mercilerinde açılacak ve haksız fiil kuralları uygulanacaktır.

"Hukuk devleti" ilkesinin doğal sonucu olarak Anayasa'nın 138. maddesinde yasama ve yürütme organı ile idarenin, mahkeme kararına uymak zorunda olduğu, bu organlar ile idarenin mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremeyeceği ve bunların yerine getirilmesini geciktiremeyeceği emredilmiş, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 28. maddesinde ise, idarenin, mahkemenin esas ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararının icaplarına göre, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecbur olduğu, uygulama süresinin hiç bir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçmeyeceği, 52. maddesinde ise, temyiz veya itiraz yoluna başvurulmuş olmasının mahkeme kararının yürütülmesini durdurmayacağı hükme bağlanmıştır. Anayasa'nın 11. maddesinde; Anayasa hükümlerinin, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğu belirtilerek Anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü vurgulanmış; 129. maddenin birinci fıkrasında da, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin eylem ve işlemlerinde Anayasa ve kanunlara uygun davranmakla yükümlü oldukları hükme bağlanmıştır.

Danıştay 3. Dairesinin 22.11. 1978 gün ve E. 1978/1158, K. 1978/1213 sayılı kararında "Yürütmenin durdurulması müessesesi, iptal davası ile o kadar sıkı sıkıya bağlıdır ki, doktrinde de tartışmasız kabul edildiği gibi, yürütmenin durdurulması kararı aynen, iptal kararının hüküm ve sonuçlarını doğurur", Danıştay 3. Dairesinin 09.03.1978 gün ve E. 1978/151, K. 1978/199 sayılı kararında "İdare hukuku ilkelerine göre; iptal kararları, iptali istenen idari tasarrufu ve ona bağlı işlemleri tesis edildikleri tarihten itibaren ortadan kaldırarak tasarrufun tesisinden önceki hukuki durumu ortaya koyar. Diğer bir deyimle iptal edilmiş olan işlemi, hukuk âleminde hiç doğmamış hale getirir. Bir iptal davasında verilmiş bulunan yürütmenin durdurulması kararı da aynı niteliktedir. Yani ortada henüz bir iptal kararı bulunmadığı halde, iptali istenen idari tasarrufu ve onun sonucu olan işlemleri durdurur, bu tasarruf ve işlemlerin tesisinden ve icrasından önceki hukuki durumun yürürlüğünü sağlar", Danıştay 5. Dairesinin 28.05.1991 gün ve E. 1990/1559, K. 1991/972 sayılı kararında "Hukuk devleti ilkesi gereğince, idarenin maddi ve hukuki koşullara göre uygulanabilir nitelikte olan bir yargı kararını aynen ve geciktirmeksizin uygulamaktan başka seçeneği bulunmamaktadır.." denilmektedir.

Yargı kararlarının uygulanma zorunluluğuna ilişkin Anayasa´nın amir hükmü ve yasal düzenleme karşısında idare bağlı yetki içinde bulunmakta ve idarelere yargı kararlarının uygulanması noktasında yorum ve değerlendirme yoluyla takdir yetkisi tanınmamaktadır. Aksi durumun yargı kararlarına ve hukuka duyulması gereken güveni sarsacak bir davranış olması nedeniyle, açık ve emredici Anayasa ve yasa kurallarıyla bağdaştırılması mümkün değildir. İdarenin yargı kararlarına uyması ve bu kararların gereklerine göre işlem ya da eylemde bulunmak zorunda olması aynı zamanda "hukuk devleti" ilkesinin de bir gereği olup, idarenin maddi ve hukuki koşullara göre uygulanabilir nitelikte olan bir yargı kararını aynen ve geciktirmeksizin uygulamaktan başka bir seçeneği bulunmamaktadır. Anayasal ve Yasal mevzuattan da görüldüğü üzere İdare için asıl bağlayıcı ve kesin olan mahkeme kararıdır. Çünkü bu bir yargı kararıdır ve yoruma açık değildir.

Sonuç olarak, hukukun üstünlüğünü ve güvenilirliğini sağlamak için idarenin hukuk devleti ilkesine uygun hareket etmesi gerekmektedir. İnsan haklarına saygılı ve bu hakları koruyan, adalete ve eşitliğe dayanan bir hukuk düzeni kurarak bu düzeni sürdürmekle kendini yükümlü sayan, tüm çalışmalarında hukuk kurallarına ve Anayasa'ya uyan, işlem ve eylemleri yargı denetimine bağlı olup toplum yaşamında, bireylerin haksızlığa uğratılmamasını ve mutluluğunu amaç edinen bir devleti biçimleyen hukuk devleti, devlete güven ilkesini de doğal olarak içerir. Devlete güven, hukuk devletinin sağlamak istediği huzurlu ve istikrarlı bir ortamın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İdarenin yapmış olduğu işlemlerle kişilerin haksızlığa uğramasına neden olması kabul edilemez. Uygulanmayan mahkeme kararlarıyla hukuk devleti ilkesi ihlal edilmekte, Anayasal bir suç işlenmektedir. Bu durumun önlenmeyerek hukukun devre dışı bırakılması halinde, keyfi uygulamaların ortaya çıkması nedeniyle hukuk devletine güven zedelenmektedir. Bu nedenle hukuk devletinin sağlamak istediği huzur ve istikrar için mahkeme kararları uygulanmalıdır.

Üroloji ve Da Vinci Robotik Cerrahi Uzmanı
Da Vinci Konsültan Cerrahı

PROF. DR. LÜTFİ TUNÇ

Söyleşi: Tuğçe TAŞDEMİR



Prof. Dr. Lütfi TUNÇ Kimdir ?

1994 yılında Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesini bitiren Dr. Lütfi Tunç 1996-2001 yılları arasında Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Üroloji Anabilim Dalından Üroloji uzmanlığını aldı.

2002 yılında uzman doktor olarak Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Üroloji Anabilim Dalında çalışmaya başladı.2002 ile 2011 yılları arasında Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Tüp Bebek Ünitesi Androloji Bölümü sorumlu öğretim üyesi görevini yaptı. 2005 yılından itibaren Amerika'da almış olduğu eğitimi Türk doktorlarına aktarmaya başladı. Türkiye'de bir çok hastanede üroloji kliniklerinde laparoskopik üroloji ameliyatları yaptı (600 'ün üzerinde). 2005 ile 2016 yılları arasında ulusal ve uluslararası 36 kurs ve sempozyum düzenledi.

Bilimsel Kuruluşlarda Yönetim Kurulu Üyelikleri

Türk Endoüroloji Derneği yönetim kurulu üyesi (2009-2011, 2011-2013)

Türk Üroloji Derneği İç Anadolu Şubesi yönetim kurulu üyesi 2011-2013)

Uluslararası Robotik Cerrahi Derneği Yönetim Kurulu Üyesi (2012-2014)

Ürolojik Laparoskopik Cerrahi Derneği Yönetim Kurulu Üyesi (2008-2010,2010-2012)

Prostat büyümesi nedir?

Normal prostat büyümeleri; genellikle ileri yaşlarda ortaya çıkan ve sebebini henüz kesin olarak bilemediğimiz bir hastalıktır. Prostat büyümesi, özellikle mesanenin altındaki idrar yolunu daraltıp sıkıştıracak şekilde prostatın iç kısmındaki bezlerin büyümesiyle kendini gösteren bir durumdur.

Bu bezler büyüyünce, idrar akımına karşı bir direnç oluşturuyor. Dolayısıyla hasta idrarını boşaltabilmek için mesanesini daha güçlü kasmak zorunda kalıyor. Hatta ilerleyen zamanlarda idrarı tam boşaltamıyor ve mesanesinde idrar kalmaya başlıyor.

Genellikle prostat büyümesi 50 yaşından sonra ortaya çıkan bir hastalıktır. Ama litetatürde 29 yaşında olan hastalar da mevcuttur.

Prostat Hastalıklarının Belirtileri Nelerdir?

Sık idrara gitme,

Gece idrara kalkma,

Acil işeme isteği,

Sıkışma hissi,

Tuvalete yetişemeden idrar kaçırma,

İdrara başlamada zorluk,

Ikınarak idrar yapma,

İdrarın zayıf akması,

Damla damla veya kesik kesik idrar yapma,

İdrar yaptıktan sonra mesanenin boşalmama hissi,

İleri dönemlerde hiç idrar yapamama,

İyi huylu prostat büyümesi (BPH) nedir?

Prostat bir erkeğin yaşamı boyunca iki önemli dönemde gelişir ve büyür. Erken ergenlik döneminde prostat bezi iki kat büyür. Bunun yanında yaklaşık 25 yaş civarlarında prostat tekrar bir büyüme dönemine girer. Bu ikinci dönemdeki büyüme yıllar sonra benign prostat hiperplazisi (iyi huylu prostat büyümesi, kısaca BPH) olarak sonuçlanır.

Prostat büyümeye devam etmesine rağmen ileri yaşlar dışında prostatın bu büyümesi çoğu erkekte önemli sıkıntılara neden olmaz. Diğer bir deyişle BPH 40 yaşın öncesinde çok nadiren kişide sıkıntıya neden olur. Ancak 60'lı yaşlarda erkeklerin yarısından fazlasında, 70'li yaşlarda ise %90'ında BPH belirtileri kişilerin günlük yaşamını ve yaşam kalitesini etkilemektedir.

İdrar kanalını saran prostat bezindeki bu büyüme idrar kanalına baskı yaparak idrar kanalında tıkanmaya ve idrarın rahat atılamamasına neden olur. Bu nedenle zamanla mesane kasında zorlanmaya bağlı olarak kalınlaşma ve hassaslaşma başlamaktadır. Bu da mesanede bir miktar idrar birikse bile işeme hissi ile kendisini göstermeye başlar. Zamanla mesane kası yorulur, güçsüzleşir ve idrarın tam olarak boşaltılamamasına neden olur ve idrar kesesinde (mesanede) idrar kalmaya başlar.

Prostatın büyümesi ile oluşan işeme sıkıntıları yaşla giderek artan şekilde kişinin doktora başvurmasına neden olmaktadır. Yaşam süresindeki artmayla beraber BPH ve buna bağlı şikayetlerin görülme sıklığı da artmaktadır.



BPH neden oluşur?

Zamanımızda BPH oluşum mekanizması halen net olarak anlaşılmış değildir. Bu da risk faktörlerinin tam anlamıyla ne olduğunun anlaşılamamasından dolayıdır. Bu konuda bildiğimiz en önemli bilgi BPH'ın yaşlı erkeklerde meydana geldiği ve ergenlikten önce bir nedenle testisleri (yumurtaları) alınmak zorunda kalmış erkeklerde ise BPH'ın gelişmediğidir. Bu nedenle yaş ve testis fonksiyonu ile ilgili faktörlerin BPH gelişiminde rol oynadığını düşünülmektedir.

Yaşamları boyunca erkekler testislerden erkeklik hormonu olarak testosteron hormonunu üretirlerken, vücutlarında az miktarda olsa kadınlık hormonu olan östrojen de bulunmaktadır. Yaşın ilerlemesiyle kandaki aktif testosteron hormon düzeyi azalmaya ve bu düşüşte beraberinde östrojen oranının artmasına neden olmaktadır. Hayvan çalışmaları BPH gelişiminde yaşlanmayla prostat içinde daha etkin oranda gözükmeye başlayan östrojen hormonunun bazı temel hücre gelişimlerini tetiklendiğini göstermektedir.

Diğer bir teori ise testosteron hormonunun aktif hali olan dihidrotestosteron (kısaca DHT) üzerine yoğunlaşmıştır. Bazı araştırmacılar yaşla kandaki testosteron düzeyinin azalmasına rağmen, prostat bezinde DHT düzeylerinin arttığı ve biriktiğini göstermektedir. Bu aktif hormonun artan miktarının ise prostat hücrelerinde gelişimi tetiklediği düşünülmektedir. Bir enzim eksikliği nedeniyle DHT üretimi olmayan erkeklerde BPH gelişiminin de olmaması da bu teoriyi desteklemektedir.

Bazı araştırmacılar ise erken gelişim döneminde ileride BPH gelişimine yol açacak kimyasal ve genetik değişikliklerin oluştuğunu ve yaşın ilerlemesiyle diğer (mesela yukarıda belirtilen hormon faktörleriyle birleşince) faktörlerin tetiklemesiyle yeniden bir gelişim sürecine geçtiğini düşünmektedirler.

BPH belirtileri nelerdir?

Kişinin sosyal yaşantısını etkileyen gece boyunca idrara çıkmak için uykudan kalkmak ve gündüz sık sık idrar yapma gereksinimi sık görülen BPH belirtilerindendir. Özellikle bu iki belirti kişinin sosyal yaşantısında uykusuz kalma, yorgunluk, gitmek istediği yerde tuvalet arayışı gibi sorunlara neden olmaktadır. Ayrıca, idrar taziğinde azalma görülebilir.

İdrar yapmaya başlamada bekleme, zorlanma olabildiği gibi, idrar sonrasında hala damla damla idrar gelebilir. Bunun yanında kişi idrar yaptıktan sonra idrar kesesinin tamamen boşalmamış olduğu hissine kapılabilir.



Prostat büyümesi genellikle iyi huylu bir tümör olarak büyüme şeklindedir. Bu nedenle kişiler genellikle işeme ile ilgili sorunlarla karşılaşınca bir doktora başvurmaktadır. Belirtilerin meydana gelmesi iyi huylu prostat büyümesinde sosyal yaşamı etkileme dışında önemli bir sağlık sorununa yol açmayabilir.

Ancak derecelendirilen şikayetler hafif, orta ve şiddetli olarak sınıflandırılır. Prostat muayenesi, kan testleri ve gerektiğinde yapılan prostat iğne biopsisi ile iyi huylu prostat büyümesi olduğu düşünüldüğünde, şikayetlerin derecesine göre hastaların takibine ya da tedavisine(ilaçla ya da cerrahi ile) karar verilmektedir.

Ancak prostat kanserinde (kötü huylu prostat tümörü) yukarıda belirtilen klinik belirtilerin hafif ya da şiddetli şekilde oluşması, kanseri tamamen kontrol edecek tedavinin yapıldığı erken evrenin geçirilmiş olduğu dönem anlamına gelebilir. Bu nedenle 50 yaşın üzerinde her erkeğin, yukarıda belirtilen sıkıntılar olsun ya da olmasın, yılda bir kere mutlaka doktora (prostat muayenesi-Şekil-4- ve kanda PSA testi için) başvurması önerilmektedir.

1. derece akrabalarında (baba, erkek kardeş gibi) prostat kanseri olan kişilerde sözü edilen yıllık kontrollerin 45 yaşından itibaren başlanması önerilmektedir. Zira 1. derece akrabalarında prostat kanseri olan erkeklerde risk 2-6 kat arasında artmaktadır.

Özetle prostatın iyi huylu değerlendirmesinde uygulanan teşhis yöntemleri :

Parmakla prostat muayenesi
Serumda PSA (total ve serbest PSA), kreatinin düzeyleri
Ultrasonografi
Prostat biopsisi (gerektiğinde)
İdrar akım hızı ölçümü -üroflowmetri-
Sistoskopi (gerektiğinde)

Uluslararası prostat semptom-belirti-değerlendirmesinde hastaya sorulan ve cevaplara göre skorlanan (derecelendirilen) sorular (7 SORU) aşağıda verilmiştir.

- İdrar yapmak için bekleme, zorlanma var mı?
- İdrar tazyiki, akış gücü eskiye oranla azaldımı?
- İdrarı yaparken, bitinceye kadar, kesik kesik işeme oluyor mu?
- İdrarını yaptıktan sonra hala daha idrar kesesinde idrar kalmış, tam boşalmamış hissi oluyor mu?
- Gece idrar yapmaya kaç kere kalkıyorsunuz?
- Gün boyunca iki saatte ya da daha sık idrara çıkmak gereksinimi duyuyor musunuz?
- İdrar yapma isteği geldiğinde, tutamama hissi, tuvalete zor yetişme, sıkıştırma sorunu yaşıyor musunuz?

Tedavi seçenekleri nelerdir?

BPH tedavisinde ilk basamak mutlaka medikal tedavi olmalıdır. Medikal tedaviden beklenen sonuç alınamıyorsa ya da tedaviye rağmen iyileşmiş olan belirtiler zamanla tekrar meydana geliyorsa artık farklı tedavi alternatifleri gündeme gelmelidir.

İlaç tedavisinde prostat içindeki kasları gevşeten ve idrarın akımına bir pasaj sağlatan ilaçlar (alfa-bloker ilaçlar) buna ek olarak prostatın hacminde azalmaya yol açan ilaçlar (5-alfa redüktaz inhibisyonu yapan ilaçlar) kullanılmaktadır.

Alfa bloker ilaçlar (etken maddeleriyle; Tamsulosin, Alfuzosin, Terzosin, Doksazosin)

5-alfa redüktaz inhibitörü ilaçlar (Finaterid, Dutasterid)

Alfa-bloker denilen ilaçlar mesane (idrar kesesi) boynundaki ve prostat içindeki kasları gevşeterek, büyümüş ve yolu tıkayan prostatın gevşemesini ve idrar kanalındaki baskının azaltılmasını sağlar. Ağızdan alınan tablet şeklindeki ilacın etki süresi 24 saat olduğundan devamlı etki sağlamak için günde 1 tablet devamlı alınması gerekir.

5-alfa redüktaz inhibitörü denilen ilaçlar ise prostatın büyümesinde etki olan aktif testosteron (erkeklik hormonunu) oluşumunu engeller ve prostatın büyümesini engellediği gibi, prostatın ufalmasını da sağlar. Ancak bu ufaltıcı etki 50 gram üzerindeki prostat hacimlerinde belirgindir. Ayrıca ufaltıcı etki için ilacın en az 6 ay süreli kesintisiz kullanılması gereklidir.

Tedavi Seçenekleri Nelerdir?

Medikal tedavinin yeterli gelmediği durumlarda artık girişimsel tedavi alternatifleri gündeme gelmelidir. Bunlardaki en iyi alternatifler etkinlik sırasına göre,

Transuretral rezeksiyon (TUR), bipolar enerji ile, plazmakinetik enerji ile ya da monopolar enerji ile uygulanır.

Lazer vaporizasyon, KTP, diod, thulium lazer ile uygulanır.

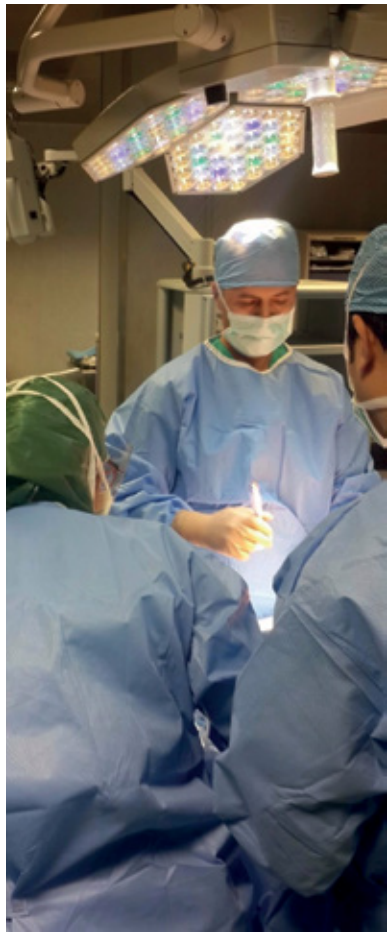
Lazer enükleasyon, Holmium lazer ile uygulanır. (HoLEP Yöntemi)

Açık ya da laparoskopik cerrahi prostat ağırlığı 100-120 gramın üzerindeki prostatlarda gündeme gelmelidir.

Prostat bezinin, özellikle genç erkeklerde görülen, kronik prostat iltihabı olarak bilinen bir hastalığı daha vardır. Sık sık idrar yapmak, testislerde ya da penis kökünden makata doğru yayılan dolgunluk hissi ya da künt ağrı ve meni boşalırken sızlama, yanma hissi, sözünü ettiğimiz kronik prostat iltihabının belirtileri arasındadır.

Mikroplara bağlı oluşan bu kronik infeksiyonu uzun süreli antibiotik tedavisi ile kontrol etmek mümkün iken, mikroplara bağlı olmayan iltihaplanmanın tedavisi daha uzun sürebilmektedir.

Bazı durumlarda BPH ile prostat iltihabı beraber olabilir ve iltihap prostat belirtilerini alevlendirir. Bu nedenle yukarıda belirtilen ilaçların tedavisine uzun süreli antibiotik ve antienflamatuar (iltihap kurutucu) ilaçlar eklenebilir.



Prostat büyümesinin cerrahi tedavisinde hangi yöntemler uygulanmaktadır?

Prostat büyümesinin tedavisinde açık ameliyat, TUR adı verilen kapalı yöntem, Greenlight lazer ile büyüyen prostat dokusunun buharlaştırılması yöntemi ve prostat dokusunun tamamının çıkarılmasını içeren ve yeni bir kapalı cerrahi yöntem olan HoLEP uygulanmaktadır.



Holep nasıl bir ameliyattır? Hangi boyuttaki prostatlara uygulanabilir?

HoLEP prostat dokusunun tamamının çıkarılmasını içeren yeni bir kapalı cerrahi yöntemdir. HoLEP, holmiyum lazer ile kapalı olarak yapılan, açık ameliyata benzer sonuçlar veren bir prostat ameliyatıdır. Büyümüş prostat dokusu, normal idrar yolundan girilerek kapsülünden ayrılır, lazer kullanıldığı için kanama yok denecek kadar azdır. İdrar kesesine itilen prostat dokusu özel bir aletle kıyma haline getirilerek toplanır. Çıkarılan bu doku tahlile gönderilerek prostat kanseri içerip içermediği araştırılır.

HoLEP yöntemi her büyüklükteki prostatlara uygulanabilmektedir.



Piyanist, Aranjör, Besteci

ALİ AYKAÇ İLE SÖYLEŞİ

Söyleşi: Tuğçe TAŞDEMİR

ALİ AYKAÇ KİMDİR ?

1966 yılında Tarsus'ta doğdu. İlkokula başladığı sıralarda doğuştan gelen ve yüksek oranda olan görme kaybının artarak devam etmesi nedeniyle 3.sınıf ortalarında Gaziantep Görme Engelliler okulunda öğrenimine devam etti. Kısa bir süre içerisinde öğretmenleri tarafından fark edilerek, özel ilgiyle müzik çalışmalarına başlatıldı. Aldığı müzik eğitimi bir süre sonra yetmemeye başlayınca öğretmeninin yönlendirmesiyle 1979 yılında konservatuvar sınavlarına girmek üzere Ankara'ya gitti. Giriş sınavında göstermiş olduğu üstün başarı jüriyi çok etkiledi. Ama sınav komisyonunda "bu çocuk notaları görmeden nasıl okur, nasıl çalar" diye çeşitli itirazlar oldu. Bütün bunlara rağmen, o dönemin okul müdürü olan, büyük müzisyen ve piyanist Mithat Fenmen'in çabalarıyla konservatuvarın piyano bölümüne kabul edildi ve Nimet Karatekin'in öğrencisi oldu.

Ali Aykaç o yılları şöyle anlatıyor: 'Görmeden hayatınızda birçok şeyi başarabilirsiniz. Ama o kadar ağır, uzun ve karmaşık eserleri ezberleyerek çalmayı eğer gönülden sevmez ve inanmazsanız yapamazsınız. Ben olağanüstü çaba gösterdim, Nimet hoca ise insanüstü bir çaba ve sabır gösterdi. O zamanın koşullarını tahmin edersiniz; dijital teknoloji yok, hızlı kayıt cihazları yok, sadece analog kayıt yapan bir teybim vardı, onu da her zaman kullanamazdım. Çünkü sık sık bozulurdu. Günümüz teknolojisiyle öğrenim görmek ne kadar kolay olurdu. Nimet hocaya sonsuz şükranlarımı borçluyum.' Ruhu şad olsun...

Konservatuvarın ilk yıllarında bile ileri düzeyde eserler çalarak dikkatleri üzerine çekmeyi başardı. Okuldaki çalışmalarına paralel olarak kompozisyon ve armoni alanında çalışmalarda bulundu. 80'li yılların sonlarına doğru Türk Müziği hakkında incelemeler ve araştırmalar yaptı. Türkiye'nin birçok yerinde yerli ve yabancı pop orkestralarıyla ve çeşitli caz gruplarıyla çaldı. Bestecilik, aranjörlük, stüdyo müzisyenliği alanlarında çalışmalarda bulundu.

1989 yılında H.Ü. Devlet Konservatuvarı'nda Modern Dans bölümünde piyanist olarak göreve başladı. 2007 yılında kendi isteği üzerine H.Ü. Devlet Konservatuvarı'ndaki görevinden ayrılarak serbest çalışmaya başladı.

Bugüne kadar yaptığınız çalışmalarınızdan bahsedebilir misiniz? Müziğiniz Anadolu'da nasıl yankı buluyor? Yeni projeleriniz nelerdir?

Birlikte çalıştığım yerli ve yabancı uzman modern dansçıların koreografileri için müzikler yaptım. Caz, Latin ve popüler müzik türlerinde hazırladığım çeşitli projeleri konser ve televizyon programlarımda sundum. 90'lı yılların 2. yarısından itibaren Türk müziği ile diğer yerel müzikleri sentezleyerek, gerek modern dansta gerekse diğer alanlarda kullanmaya başladım, halen bu faaliyetlerini sürdürmekteyim. 2000'li yılların başından itibaren, daha çok popüler müzik alanında çalışmakla birlikte, kendi stüdyomu oluşturdum. Son yıllarda teknolojinin gelişmesiyle, bilgisayarda ekran okuma programları aracılığıyla, gelişmiş müzik programlarını ileri düzeyde kullanabiliyorum. Bu sayede senfonik eserler, koro eserleri, oyun müzikleri ve bilgisayar destekli müzik çalışmaları yapıyorum.

Anadolu için ise çok yatırım yaptığımı söyleyebiliriz. Anadolu formunda tamamen yerel materyaller ve motifleri kullanarak çalışmalar yaptım. 2009 yılında, yüzde yüze yakın doluluk oranıyla Ankara, Samsun ve Mersin DOB müdürlüklerinde beş sezon sahnelenen Seslerle Anadolu adlı oyunun müziklerini yaptım. Bu, tamamen türkülerimizden oluşan senfonik bir çalışma oldu. Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü'nün izlenimleri ile projenin daha da büyütülmesi doğrultusunda Anadolu Sihri adını alan büyük orkestra, koro ve baleden oluşan gösterinin müziklerini yaptım. Bu çalışma, Anadolu türkülerinden oluşuyordu ve tiyatral bir anlatımla gerçekleştirildi.

Yeni projelerime gelince; öncelikle şunu söylemek istiyorum: Bundan elli yıl öncesinde çeşitli Türk bestecilerimiz ya da bu alanda çalışan kişiler herhangi bir şey beklemeden eserlerini yazarlarmış. Oysa bugün teklif ya da proje doğrultusunda eserlerimizi yazıyoruz. Çeşitli projeler doğrultusunda çalışmalarımı sürdürüyorum. Bunlar film müzikleri, orkestra eserleri, oyun müzikleri ya da müzikaller olabiliyor.

Üzerinde çalışmakta olduğum üç ayrı tarzda proje sahnelenmek üzere seyirciyi beklemektedir. Bunlardan biri müzikal projesi. Ben ve arkadaşlarım şu anda ayrıntı vermek istemediğim oldukça kapsamlı bir çalışma gerçekleştirmekteyiz.

Projelerim arasında âşıklar ve halk ozanlarımızla ilgili bir çalışmamız var. Bunun da ilk adımını attık. Türk halk müziğinin en büyük isimlerinden Âşık Mahzuni Şerif'i, 76. doğum gününde andık. Merhum ozanın en önemli çalışmalarını, geleneksel enstrümanlarımızla birlikte 10 kişilik orkestra için düzenledim. Bu konserimiz çok ilgi gördü; dolayısıyla devamı gelecek. Aşık Veysel, Neşet Ertaş, Pir Sultan Abdal ile ilgili çalışmaları da hayata geçirmek istiyorum.

Halk ozanlarımız ile ilgili çalışmaların çok önemli olduğunu düşünüyorum. Anadolu'yla ilgili bir şey yapmak demek aslında budur. Halk ozanlarını çoksesli seslendirip, başka bir platforma taşıyoruz. Hem türkü oluyor hem de içinde başka bir şeyler oluyor. Müziğin diğer tınıları da bunun içine giriyor. Dolayısıyla biraz bizden, biraz başkalarından, herkesin hoşlanabileceği yani sıradan bir müzik dinleyicisinin de hoşlanabileceği bir eser ortaya çıkıyor.

Öte yandan şu anda üstüne çalıştığım bir yedili (septet) projem var. Bu projeyi de çok önemsiyorum. Dört saksofon ve davuldan oluşan, bunun içine de vokal desteği katarak, tamamen benim kompozisyonlarımdan oluşan, yerel müziklerimizi de barındıran bir eser bu. Yedili projeyi kısa süre sonra hayata geçireceğim.

Siz hem piyanist hem besteci hem aranjörsünüz. Üçünü bir arada yürütmenin zorlukları ve avantajları nelerdir?

Piyano çalmak, beste yapmak ve aranjörlük birbiriyle ilişkilidir. Ancak bazen 'bunu yazdım ama nasıl çalacağım' diye düşündüğüm zamanlar da olabilmektedir. Aranjör ya da besteci olmak için eğitimli olabilirsiniz ya da olmayabilirsiniz. Sonuçta kesinlikle 'eğitim şart' diyemeyiz. Beste yapmak müzisyenin tamamen bilgi ve birikimi ile orantılıdır. Yani bilgi, birikime sahip olamayan zaten besteci olamıyor. Kimse besteci olmaya da karar veremez. Bestecilere baktığımız zaman hepsi sıra dışı insanlardır. Mozart, Beethoven gerçekten insan üstü diyebileceğimiz kişilerdir. Aranjörlük ise düzenlemektir. Yani bir melodiyi alıp çeşitli enstrümanlara ya da bir orkestraya müzikal çerçevesi doğrultusunda düzenleme yapmak demektir. Aslında bütün bunların hepsini iç içe düşünebiliriz.

Zorluğu müzik alanında üç ayrı alanda çalışmış olmak ve bunları aynı anda yürütmeye çalışmak. Avantajı ise pek çok. Çok yönlü çalışmış oluyorum, başka müzik eserlerini alıp müzikal bilgi ve birikimimi kullanarak düzenleme yapıyorum. Aslında sıfırdan kompozisyonlar yapmış oluyorum.

Eserlerinizin seslendirilmesi size ne hissettiriyor?

Bu duyguyu anlatmak tabi çok kolay değil. Yani yaratmış olduğunuz bir şeyi karşı tarafa geçip dinlemek, o duyguyu anlatabilmek zordur. Genç yaşlarda yani besteciliğimin ilk yıllarında kendi bestemi dinlediğimde şurası şöyle olabilirdi diyordum ya da farklı varyasyonlar aklıma geliyordu. Beste yapmak da tecrübe işi, deneyim kazandıkça daha bilerek yapıyorum, sonuç



kafamda canlanıyor. Klasik besteciler, klasik müzik formasyonuna sahip besteciler kafasında kurar ve bir şekilde deneyerek besteyi üretir. Mozart ve Beethoven gibi besteciler tabii ki bu şekilde beste yapmaz. Kafasında kurar ve oturur, yazmaya başlar. Ben teknolojinin olanaklarını kullanarak üretip, dinliyor, düzeltiyor ya da farklı bir varyasyon üretiyorum. Bunca yılın sonunda artık besteye başladığımda sonucu kafamda duyuyorum, biliyorum ve o sonuca ulaşmak için gerekli notaları kağıda döküyorum.

Müziğin kalitesini belirleyen en temel öğeler nelerdir?

Kaliteden ne anladığımız çok önemlidir. Kime ve neye göre kaliteli ya da değil. Bunların hepsi çok göreceli kavramlardır. Sizin sevdiğinizi ben sevmeyebilirim ya da benim sevdiğimi başkası sevmeyebilir. Dolayısıyla şöyle söyleyebilirim: Teknik anlamda değerlendirdiğimde, ben müziğin evrensel kurallara uyup uymadığına bakarım. Bu çok önemlidir. Aslında her konuda da bu böyle değil midir? Müziğin dışında kalan öğeleri de içeriyorsa, örneğin görsellik, çeşitli animasyonlar ön plana çıkabilir, müziği çok fazla ilgilendirmeyip başka alanlarda sunumlar da yapılıyor. Hiçbir müzikal değeri olmayan şeyler de olabiliyor. Bunları eleştirebilirim.

Size göre çocukların müziğe başlama yaşı nedir?

20 yılın üzerinde konservatuvarda çalıştım, kendi isteğim ile emekli oldum, zamanında çok özel ders verdim. Tabi bu sıradan müzik dersleri değildi. Caz, piyano gibi ileri düzeyde müzik dersleriydi ama artık kendi işlerimi yapmaktan dolayı ders vermeye zamanım olmuyor.

Çocukların müziğe başlama yaşını net olarak bilemeyiz. Aslında bununla ilgili bir doğru dünyada yoktur. Zaten nasıl olabilir ki, müzik kavramsal bir olgudur. Müzik elle tutulup gözle görülen bir şey değil ki... Neticede bu, her çocuğun gelişimine göre değişen bir şeydir. Ama ne yazık ki biz bunu çeşitli standartlara koymak zorunda kalıyoruz. Diyoruz ki; ilkokul çağından itibaren çocukları müziğe başlatabiliriz.

Tabi ki çocuklar müzikle ilgilenmelidir. Peki bu nasıl olacak? Mesela, çocukların müzikle ilgilenmesini yaratıcı drama ile sağlayabiliriz. Yaratıcı dramının çocuklar üzerinde olumlu etkileri vardır. Yaratıcı dramayı müzikle yapabilmek o kadar çok şey kazandırıyor ki... Çocuklar için müziğin en verimli olduğu yaşlar ise 12-13 yaşlarıdır. Ama önemli olan çocuğun müziğe ilgisidir. Bazı anne-babalar "Çocuğum müzisyen olmalı" diyor. Bu kararı siz veremezsiniz ki! Çocuğun yeteneği yoksa, nasıl olacak? Ben her zaman şunu söylerim: Bir insanı 30 yıl da çalıştırsanız, zorlasanız, işkence yapsanız, eğer yeteneği yoksa müzikte başarı sağlayamaz. Bu nedenle daha önce söylediğim gibi müziğe başlama yaşı diye bir şey yoktur.

Bana müziğe kaç yaşında başladığımı sorarlar. Ben kendimi bildim bileli müzikle uğraşıyorum. Annem, "Çocukken bütün tencereleri delmiştin" der. Demek ki; bu, insanın içinden gelen bir yetenektir.