GELECEK EĞİTİMLE GELECEK

eğitimin sesi

ISSN : 1304 - 4613

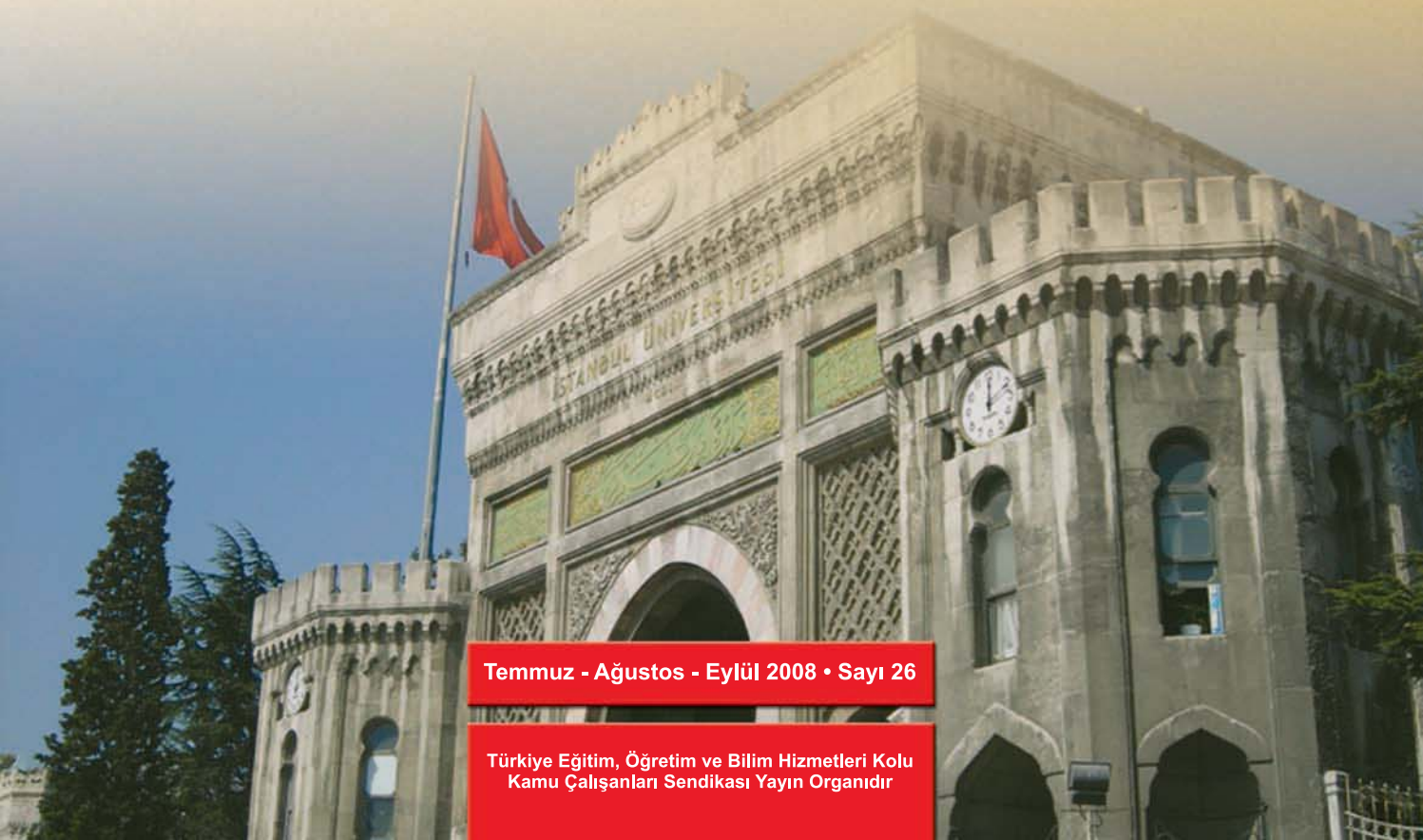
Genel Başkan İsmail KONCUK; "Üniversitelerimizde demokratik olmayan uygulamalardan kaynaklanan bir korku imparatorluğu oluşturulmuştur."

Üniversiteler Sorunlar Kıskacında

ÖSS'de Yaşanan Problemler ve Alternatif ÖSS

2008 Toplu Görüşme Toplantısı

SGK'nın Memurlarla İlgili Açıklamaları



Temmuz - Ağustos - Eylül 2008 • Sayı 26

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası Yayın Organıdır



BAYRAK

Ey mavi göklerin beyaz ve kızıl süsü
Kız kardeşimin gelinliği, şehidimin son örtüsü.
Işık lşık, dalga dalga bayrağım,
Senin destanını okudum, senin destanını yazacağım.
Sana benim gözümle bakmayanın
Mezarını kazacağım.
Seni selamlamadan uçan kuşun
Yuvasını bozacağım.

Dalgalandığın yerde ne korku ne keder...
Gölgende bana da, bana da yer ver!
Sabah olmasın, günler doğmasın ne çıkar!
Yurda, ay-yıldızının ışığı yeter.

Savaş bizi karlı dağlara götürdüğü gün
Kızıllığında ısındık;
Dağlardan çöllere düşürdüğü gün
Gölgene sığındık.

Ey şimdi süzgün, rüzgarlarda dalgalı;
Barışın güvercini, savaşın kartalı...
Yüksek yerlerde açan çiçeğim;
Senin altında doğdum,
Senin dibinde öleceğim.

Tarihim, şerefim, şiirim, her şeyim;
Yer yüzünde yer beğen:
Nereye dikilmek istersen
Söyle seni oraya dikeyim...!

Arif Nihat Asya



Ahmet Urfalı
Kütahya Şubesi



ŞEHİT ANNESİ

Tüm şehit annelerine ithaf olunur.

Gözlerimde yaş değil, hıncım seller kurutur.
Benim vakur duruşum düşmanımı kudurtur.
Her Türk gibi başım dik metanet sahibiyim,
Çok şükür ki Allah'ım ben şehit annesiyim.

Yansa yüreğimde köz dumanı gizliyorum,
Yastan yana ne varsa içimde saklıyorum.
Görmesin hain üzgün başı eğmez biriyim,
Çok şükür ki Allah'ım ben şehit annesiyim.

Hasret olsa da kuzum binlerce evladım var,
Kaybettim onu ancak oldu milletime yar.
Doğuştan vatanımın her taşına deliyim,
Çok şükür ki Allah'ım ben şehit annesiyim.

Elveda deyişinde bize verdiğin sözler,
Helal olsun evladım benden emdiğin sütler.
Tuttun işte sözünü ben bunun şahidiyim
Çok şükür ki Allah'ım ben şehit annesiyim.

Bu arzın semasına bir şehitte ben verdim,
Sonsuzluk kervanına kendimden parça kattım.
Sevinmesin namertler isyanlarda değilim,
Çok şükür ki Allah'ım ben şehit annesiyim.

Gönderdim koç yiğidi peygamber ocağına,
Makamlarda yükseldi Resul'ün divanına.
Millet uğruna feda benim küçük meleğim,
Çok şükür ki Allah'ım ben şehit annesiyim.

Gönderirken kuzumu zaten kına yakmıştım,
Büyütüp uğurlarken vatana adamıştım.
Albayrağı yükselten burç taşından biriyim,
Çok şükür ki Allah'ım ben şehit annesiyim

Remzi Özmen

TÜRK EĞİTİM-SEN 1992

www.turkegitimsen.org.tr

eğitimin sesi

www.turkegitimsen.org.tr

TÜRK EĞİTİM-SEN

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu
Kamu Çalışanları Sendikası
GENEL MERKEZİ
Temmuz - Ağustos - Eylül

Türkiye Eğitim-Sen Genel Merkezi
adına sahibi
İsmail KONCUK
Genel Başkan

Genel Yayın Yönetmeni
Talip GEYLAN
Genel Dış İlişkiler ve Basın Sekreteri

YAYIN KURULU
Yaşar YENİÇERİOĞLU
Seyit Ali KAPLAN
Mustafa KIZIKLI
Cengiz KOCAKAPLAN
Musa AKKAŞ

YÖNETİM YERİ
Bayındır 2 Sokak No:46
Kızılay/ANKARA
Tel: 0312 424 09 60
Faks: 0312 424 09 68

Dergide bulunan yazıların sorumluluğu
yazarlarımıza aittir.

DERGİMİZ ÜCRETSİZDİR
Üç ayda bir yayınlanır

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

Grafik Tasarım ve Baskı
YENİDEN GRUP

Ofis : Büyük Sanayi 1. Cadde Keskinler İş Hanı
No : 80/32-33 İskitler / ANKARA
Tel : 0 312 342 05 45 - 46 - 47 • Fax : 0 312 342 05 48
Matbaa: Büyük Sanayi 1. Cadde No : 105 İskitler / ANKARA
Tel : 0.312 341 20 03 • 341 20 08 Fax : 341 20 02

Basım Tarihi
14.10.2008

içindekiler

Paravan Sendikalar 2
Genel Başkanımız İsmail Koncuk İle
Üniversiteler Üzerine Söyleşi 4
Üniversiteler Sorunlar Kıskacında 8
ÖSS'de Yaşanan Problemler Ve Alternatif ÖSS 10
Üniversitelerimize Öncelik Verilmelidir 12
Toplu Görüşmelerde
Yurt Kur Çalışanları da Unutulmadı 17
2008 Toplu Görüşme Toplantısında
Gerekli Yasal Ve İdari Değişiklikler Yapılmak Üzere
Alınan Kararlar 19
Anadolu Öğretmen Lisesi
Öğretim Programı Taslak Değerlendirme Raporu 25
Atatürk'ten Geçinenler 34
Atatürk'ün Modern Türk
Milliyetçiliği Anlayışına Genel Bakış 36
SGK'nın Memurlarla İlgili Açıklamaları 38
Öğretmenlikte; Kadrolu, Sözleşmeli Ayrımı 41
Acı Bir Hatıra
Şehitler Ölmez, Vatan Bölünmez 43
Bu Topraklar İçin Can Veren Erler 45
Tek Kişilik Yoksulluk Sınırı 1.340,34 Ytl Oldu 47

Başlarken...



PARAVAN SENDİKALAR!

Talip GEYLAN
talipgeylan@turkegitimsen.org.tr

2002 Yılından beridir sürdürülen Toplu Görüşme çalışmaları, birçok konuda kamu çalışanları lehine gelişmelere ve kazanımlara vesile olmuştur.

Öncelikle en büyük kazanım şudur: 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkmadan önce, çalışanların özlük, ekonomik ve sosyal hak ve durumlarıyla ilgili kararlar tek taraflı olarak Hükümetler tarafından alınır; kamu çalışanlarının önemli hususlardan haberi bile olmazdı. Kendileri için en hayati konularda tasarrufta bulunulurken, çalışanların fikri dahi sorulmazdı. Bunun yanı sıra, toplumun diğer kesimlerinin ve kamuoyu genelinin, kamu çalışanlarının sorunları ve beklentileri hakkında en ufak bir bilgisi olmadığı için, bu konularda bir sosyal baskı oluşturulamaz ve siyasetin gündemine etki edilemezdi. Her şey bir tarafa, bu anlamdaki gelişmeler dahi sendikal birlikteliğin ve faaliyetlerin önemine işaret etmek için yeterlidir sanırım. Şimdi ise her yıl, Toplu Görüşme süreci başladığından itibaren, yaklaşık bir ay boyunca kamuoyu gündeminin ilk sırasında kamu çalışanlarının talepleri ve beklentileri yer almaktadır. Başta hükümet olmak üzere, siyasetin tüm unsurları, medya, sivil toplum örgütleri ve toplumun her kesimi bu süreçte kamu çalışanlarının meseleleriyle bir şekilde muhatap olmaktadır. Artık karar merciinde olanlar, kamu çalışanları adına aldıkları kararların muhatabının yalnızca memurlar olmadığını, toplumun diğer kesimleri tarafından da yakından takip edildiklerini görmektedirler.

İşte bu fotoğraf bile sendikal çalışmaların gerekliliğini göstermeye ve örgütlenmenin kaçınılmazlığına yeter sebep olarak kabul edilmelidir.

Bu yıl yapılan Toplu Görüşmeler, bilindiği üzere mutabakat metni imzalanmasıyla neticelendi. Başta Türkiye Kamu-Sen olmak üzere, sendikaların ciddi ve disiplinli bir hazırlıkla yürüttükleri pazarlık süreci, farklı kesimlerce ve kamu çalışanları tarafından değişik yaklaşımlarla değerlendirilmektedir. Pek tabii ki, olumlu ya da olumsuz her eleştiri sendikalarımız tarafından titizlikle ve olgunlukla kabul edilmektedir. Zaten, her pazarlık süreci, sendikal tecrübe ve bilgi birikimine katkı sağlamakta ve her geçen yıl sendikalarımızın bu anlamdaki performansı ve etkinliği artmaktadır. Bu anlamda, yapılan eleştiri ve değerlendirmeler de bu gelişime katkıda bulunmaktadır.

Fakat bu yazıda sadece bir hususu öne çıkararak; Toplu Görüşmelerde alınan karar gereği, yalnızca sendikalı kamu çalışanlarına yapılan ödemeyle ilgili olarak bazı sendikaların yaptıkları olumsuz propagandaları değerlendirmeye çalışacağım.

Bilindiği üzere, ülkemizde, mevcut mevzuat gereği sendikalı ve sendikasız kamu çalışanlarına ayrı ayrı ekonomik uygulamalar yapmak mümkün değildir. Yani hükümetlerin mali uyarlamaları her memura aynı şekilde yansımaktadır. Oysa ki, sendikal mücadelenin doğası gereği, sendikalı çalışanların, başta ekonomik olmak üzere bir takım avantajlardan faydalanmaları gerekmektedir. Fakat ülkemizde sendikalı çalışanlar, yasal eksikliklerden dolayı, böylesine ucube bir duruma mahkum bırakılmışlardı. İşte Türkiye Kamu-Sen, bu garipliğin ortadan kaldırılması için 2006 yılında yapılan Toplu Görüşmelerde büyük bir basiret ve öngörü kabiliyeti ortaya koyarak önemli bir kazanım elde etmiştir. Hatırlanacağı üzere, o zaman için 5 YTL tutarında belirlenen ve yalnızca sendika üyesi çalışanlara ödenmek kaydıyla bir kazanım hayata geçirildi. Böylece her yıl yapılan görüşmelerde ele alınacak olan yeni bir pazarlık kalemi elde edilmiş oldu. Bu zemin sayesinde, sendikalı olanla sendikasız olanlar arasında ekonomik anlamda da bir fark oluşturma imkanına kavuşmuş olundu. Öyle zannediyorum ki, memur sendikacılığında 4688 sayılı yasanın çıkarılmasından sonraki en önemli kazanımlardan bir tanesi de bu zemininin yerleştirilmiş olmasıdır.

2006 Yılında 5 YTL olarak kabul edilen bu ödeme, bu yıl imzalanan mutabakat metnine göre de 10 YTL değerinde belirlendi. Bizzat Devlet Bakanı Murat Başesgioğlu'nun ağzından "TOPLU GÖRÜŞME PİRİMİ" olarak adlandırılarak ifade edilen ve yalnızca sendikalı çalışanlara verileceği duyurulan bu ödeme hakkında başta KESK olmak üzere bazı odakların gerçek dışı, mesnetsiz iddiaları kamuoyuna yansıdı.

KESK zihniyetinin, sendikacılığı hangi perspektiften algıladığı ve hangi amaçlara tevdi ettiği kamu çalışanları tarafından çok iyi bilinmektedir. Ancak, ne kadar olsa da adı sendika olan bir kuruluşun, sadece sendika üyelerinin yararlanacağı bir kazanımı tahkir etmesi ve karşı koyması anlaşılır değildir. Sözkonusu ödeme hakkında, "Sendika aidatını devlet verecek, sendikalar kendi kasalarını doldurmanın pazarlığını yapıyor…" yalanını utanmazca dillendiren bu sözde sendikacıları kamu çalışanları çok iyi değerlendirmektedirler. Zaten yıldan yıla eriyip gitmesini durduramayan KESK'in mevcut durumu da bunun en bariz göstergesidir.

Kıymetli eğitim çalışanları;

10 YTL olarak bordrolarınıza yansıyan ödemenin sendika aidatlarıyla hiçbir ilişkisi yoktur. Bu ödenek, sizlerin sendika üyesi olmayan kamu çalışanlarından ayrıcalıklı olarak elde ettiğiniz bir kazanımdır. İnşallah verilen mücadeleler sayesinde bu miktar gelecek yıllarda daha da artırılacak ve sendikalı olmanın ekonomik prestiji olarak birilerinin gözünün içine içine sokulacaktır. Bugün yalan ve iftiralarla utanmadan sendikal mücadeleyi sabote edenlerin foyası o zaman bir kez daha tescil edilecek; paravan sendikalar tarih olacak ve sahte sendikacılar tedavülden kalkacaktır.

İnanıyorum ki; ileride memur sendikacılığının tarihini okuyacak olan kamu çalışanları, Türkiye Kamu-Sen'in elde ettiği bu önemli kazanımı minnet ve şükranla anacaklardır.

Sendikal hareketi yalan, dolan ve iftiralarla sabote edenlere,

Sendikacılığı illegal oluşum ve faaliyetlere ipotek edenlere,

Kamu çalışanlarının iradesini iktidarların emellerine peşkeş çekenlere,

Teklif ve tehditlerle çalışanların şahsiyetini rencide edenlere verilecek en güzel cevap;

Kişilikli, kararlı, ilkeli ve mücadeleci memur sendikacılığının gerçek ve tek adresi olan Türkiye Kamu-Sen ve bağlı sendikalarına üye olarak destek vermektir.

Durmak yok! Şahsiyet mücadelesine devam…



GENEL BAŞKAN İSMAİL KONCUK: "ÜNİVERSİTELERİMİZDE DEMOKRATİK OLMAYAN UYGULAMALARDAN KAYNAKLANAN BİR KORKU İMPARATORLUĞU OLUŞTURULMUŞTUR."

İsmail KONCUK
Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı

Ülkemizdeki yükseköğretim sistemini nasıl değerlendiriyorsunuz? Üniversiteler gerçekten bilime hizmet ediyorlar mı yoksa popülist politikalarla üniversitelerin içi boşaltılıyor mu?

Eğitim-öğretim hayatımız; ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimde ciddi problemler barındıran bir alandır. Zira eğitim-öğretim alanındaki başarı, ülkemizin geleceğini yakından ilgilendirmektedir. Şayet eğitim-öğretim alanında arzu edilen hedefleri yakalamak adına bir anlayış ortaya koyamıyorsanız, verim almanız da mümkün olmayacaktır. Üzülerek ifade ediyorum ki, üniversitelerimizde yıllardır demokratik olmayan uygulamalardan kaynaklanan adeta bir korku imparatorluğu oluşturulmuştur. Bugüne kadar görevde bulunan tüm YÖK Başkanları -öğretim görevlisi olduğu sırada bu yapıdan şikayet etmiş olsa da- antidemokratik ortamın üniversiteler üzerindeki gölgesini kaldırmak yerine, mevcut düzeni devam ettirmiştir. Üniversitelerimiz yıllardır korkuyla yönetilen, gerek akademik kadro, gerek idari personel açısından olumlu işlerin yapıldığı yerler olmamıştır. Dolayısıyla bilimin beşiği olması gerektiğini her zaman ifade ettiğimiz üniversitelerimizin, bugün arzu edilen noktada bir başarı ortaya koyduğunu söylemek maalesef mümkün değildir. Bu nedenle başta akademik personel olmak üzere tüm çalışanlara üniversitelerimizin hedefleriyle doğru orantılı bir çalışma ortamı yaratılmalıdır. Üniversitelerde huzur ve güven hakim kılınmalıdır. Eğer siz huzur ve güven ortamını sağlayamıyorsanız, üniversitelerimizin de fonksiyonunu yerine getirmesini bekleyemezsiniz.

YÖK'ün üniversite çalışanlarına yaklaşımını, sorunları ele alış yöntemini nasıl değerlendiriyorsunuz? Üniversite çalışanları kendi gelecekleri üzerinde söz sahibi olabiliyor mu? YÖK özerk ve demokratik üniversite için atılımlar yapıyor mu?

Üniversitelerimiz yönetim anlayışı bakımından maalesef arzu edilen noktada değildir. Biz Türk Eğitim-Sen olarak YÖK Başkanı Yusuf Ziya ÖZCAN'ı ziyaretimizde de bu düşüncelerimizi kendisine de ilettik. YÖK Başkanının öncelikli görevi, üniversitelerimizde yıllardır yaşanan bu olumsuzluk ortamının giderilmesi olmalıdır. Üniversiteler kraliyet rejimlerinin uygulandığı yerler değildir. Üniversiteler birtakım insanların kendi şahsi kaprislerini uyguladığı yerler de değildir. Ancak "YÖK Başkanı şu konuda tavrını koydu, bu olumsuzluğu giderdi" diyebileceğimiz örnekler henüz yoktur. Oysa üniversitelerimizin olumsuz etkilenmesine neden olan, bizi dünya bilim yarışından koparan bu yapının, bir an önce düzeltilmesi ve üniversitelerde demokratik yapının oluşturulması gerekmektedir. Üniversitelerde istenen değişimi, beklenen dönüşümü ancak böyle sağlarız. Korku imparatorluğundan demokratik anlayışlarla yönetilen üniversite anlayışına hızla geçmemiz artık bir zorunluluktur.

Türkiye'nin dört bir yanında yeni üniversiteler açıldı. Bu üniversiteler "tabela üniversitesi" olmakla eleştiriliyor. Zira kimi üniversitelerde yeterli akademik kadro ve fiziki imkan bile bulunmuyor. Gerçekten her ile bir üniversite açılması gerekli mi?

Türkiye'de üniversite kontenjanlarının artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. 2007-2008 eğitim-öğretim yılı sonunda üniversite sınavına giren öğrenci sayısı 1.5 milyon'dur. Üniversiteli olan öğrenci sayısı ise kontenjanların artırılmasına rağmen 475 bin-500 bin civarındadır. Elbette üniversitelerin tabela üniversitesi olarak açılması bizim arzu ettiğimiz bir durum değildir. Açılan bu üniversitelerin fiziki mekan sorunu olmamalı, üniversiteler çağın eğitim gereçleriyle donatılmalı, akademik ve personel kadrosu ihtiyaca cevap verebilmelidir. Türk Eğitim-Sen olarak üniversite açılmasına karşı değiliz ancak, üniversite tabelası asılan yerlere sahip çıkılmaması

söz konusuysa, bu konuda gerekli tedbirlerin alınmasını talep ederiz. Aslında Türkiye gerçekleri doğrultusunda yeni üniversitelerin açılması geç kalınmış bir uygulamadır. Zira Türkiye'de üniversite kontenjanlarının ortaöğretimden mezun olan öğrenci sayısı ile doğru orantılı artırılması gereklidir. Tabela üniversitesi açısından değerlendirdiğimizde ise konuya çok olumlu bakamayız ancak, "Türkiye'nin ihtiyacı kontenjanların artırılmasıdır" diye düşündüğümüzde her ilimizde, hatta bazı illerimizde birden fazla üniversite açılması, birçok fakültenin kapasitesinin artırılması son derece önemlidir. Gelecek sene ÖSS'ye girecek öğrenci sayısı 1 milyon 700 bin civarında olacaktır. Dolayısıyla bizim kontenjanları hızla artırmamız, yeni üniversiteler açarken de alt yapısını iyi hazırlamamız, akademik kadroyu mutlaka temin etmemiz gerekmektedir. Üniversite açılması; bilimsel bir planlamanın, amacı belirlenmiş bir stratejinin ve doğru tespit edilmiş ihtiyaçların doğrultusunda gerçekleştirilmelidir. Bunun dışında iç politik manevralara malzeme edilmek istenen girişimleri eğitim adına olumlu bulmamız mümkün değildir.



Ülkemizdeki üniversite çalışanlarını; maddi ve özlük hakları, çalışma koşulları, üniversite siteminin işleyişi, akademik yükselmeler açısından değerlendirir misiniz? Türkiye'de üniversite çalışanları dünyadaki meslektaşlarıyla kıyaslandığında hangi noktada?

Dünyadaki üniversitelerle Türkiye'dekileri kıyaslamak çok zor. AB ve ABD'deki üniversitelerle Türkiye'deki üniversiteler arasında hem demokratik ortam hem de ekonomik ve sosyal açıdan ciddi farklılıklar var. Örneğin; ABD'de profesörlerin maaşı ortalama yıllık 76 bin 293 dolar ila 129 bin 527 dolar arasında değişirken; Türkiye'de 31 bin 387 dolardır. ABD'de bir doçent yıllık 59 bin 938 dolar ila 94 bin 444 dolar arasında kazanırken, Türkiye'de 22 bin 209 dolar kazanıyor. Maaş uçurumu Türkiye ile AB ülkeleri arasında da göze çarpıyor. 1. derece bir doçent Türkiye'de yıllık 15 bin 792 euro alırken, AB ülkelerinde 30 bin ila 84 bin euro kazanıyor. AB ülkelerinde akademik kadro dışında üniversite çalışanlarının da gelirleri de oldukça iyi. AB ülkelerinde bir memurun maaşı yılda 12 bin ila 24 bin euro iken, Türkiye'de 3. derecede bir memur 7 bin 429 euro ücret alıyor. Bir hizmetli de AB ülkelerinde 9 bin 600 euro ila 18 bin euro arasında kazanırken, Türkiye'de 6 bin 905 euro ücret alıyor.

Öte yandan üniversitelerimizde görevde yükselme sınavları yapılmamaktadır. Yani kadro var, bu kadroda görevi ifa eden birileri var; buna karşın, kadroya geçilmesi için görevde yükselme sınavı yapmıyorsunuz. Bunun düzeltilmesi gerekiyor.

Sendikalaşma noktasında da problemlerimiz var. Bu durum, üniversitelerdeki demokratik olmayan yapının sonucudur. Rektörlerin üniversitelerini ne kadar demokratik yönettiğine bakmak için üniversitelerdeki sendika üye sayısını ortaya koymak gerekmektedir. Üniversite çalışanları toplumun en aydın kesimidir. Akademisyenler, toplumun her sosyal probleminde en önde yürümesi gereken kesimdir. Bu nedenle sendikalaşma konusunda da hocalarımızdan daha

ciddi beklentilerimiz vardır. Akademisyenlerimizin önder olmalarını bekliyoruz. Mesleki problemleri için mücadele etmekten kaçınan bir üniversite çalışanı profilini Türkiye'ye ya da bilimin merkezi olan üniversitelere yakıştırabilir miyiz? Bugün Milli Eğitim Bakanlığı'nda sendikalaşma oranları yüzde 55 civarındadır. Üniversitelerimizde ise sendikalaşma oranı hala yüzde 20 düzeyindedir. Bu rakamlar üniversitelerimizde nasıl demokratik olmayan uygulamaların yapıldığının ciddi bir göstergesidir. Bu durum rektörlerimizi, dekanlarımızı ve tüm akademisyenlerimizi düşünmeye sevk etmelidir. "Biz ne yapıyoruz?" sorusunu herkes kendisine sormalıdır. Sivil toplumun önemine inanmayan bir üniversite anlayışını biz kabul edemeyiz. Dolayısıyla Türk Eğitim-Sen olarak şunu söylüyoruz: Üniversitelerimiz demokrasinin rahat rahat solunduğu alanlar haline getirilmelidir. Üniversitelerimizde demokratik ortamlar oluşturabilmeli, insanların huzur ve güven duymasını acilen sağlamalıyız. Bu bağlamda üniversitelerimizi gelişmiş ülkelerdeki üniversitelerle kıyaslamak mümkün değildir. Üniversitelerimizin ivedilikle içinde bulunduğu bu olumsuz koşullardan kurtarılması gerekir. Bunu da hep birlikte yapacağız. Türk Eğitim-Sen olarak bu sorumluluğu yerine getirmek istiyoruz. Türkiye'nin en büyük memur sendikası olarak üniversitelerimizde yaşanan ekonomik, soysal, mesleki tüm problemleri mercek altına almak amacıyla 24-25-26 Ekim'de Ankara'da Üniversite Kurultayı gerçekleştireceğiz. Komisyonlar marifetiyle üniversite çalışanlarımızın sorunlarının neler olduğunu tespit edeceğiz, sorunların nasıl çözülmesi gerektiğini tartışacağız. Bu kurultaya YÖK Başkanı Yusuf Ziya ÖZCAN'ı, Milli Eğitim Bakanı Hüseyin ÇELİK'i, TBMM Eğitim Komisyonu Başkan ve üyelerini de davet edeceğiz. Ayrıca çok ciddi bir araştırma şirketinden üniversitelerde yaşanan sorunların tespiti için bir anket çalışması gerçekleştirmesini istedik. Önümüzdeki günlerde anketi tüm kamuoyuyla paylaşacağız. Bunu bir kitap haline getirip, tüm üniversite çalışanlarına dağıtacağız. Türk Eğitim-Sen olarak sorumlu sendikacılık anlayışı gereği, bilim hizmet kolundaki her kesimle yakından ilgileniyoruz ve problemlere neşter vurmaya gayret ediyoruz. Türk Eğitim-Sen, bugüne kadar olduğu gibi, bundan sonra da üniversitelerimizde yaşanan problemlere akademisyenler, üniversite personeli ve üniversite anlayışı açısından yaşanan sorunlara çözüm bulmaya çalışacaktır. Bu mücadelede tüm üniversite çalışanlarımızı yanımızda görmek istiyoruz. Türkiye'nin üniversiteler konusunda bir atak yapması gerekmektedir. Biz de sendika olarak üzerimize düşen görevi yerine getireceğiz.

Üniversitelere ilişkin en büyük eleştiri, Türk üniversitelerinin dünya üniversiteleri ile rekabet edememesidir. Zira Türk üniversiteleri ne yazık ki dünyanın en iyi üniversiteleri listesine girememekte, hatta kendisine son sıralarda ancak yer bulabilmektedir. Ayrıca bilimsel yayınlar açısından da üniversitelerimiz oldukça kısır kalmaktadır. Size göre bu başarısızlıkların nedeni nedir?

Bu başarısızlığın en önemli nedeni kaynak yokluğudur. Zira bütçeden üniversitelere ayrılan pay dünya ölçeğinin oldukça gerisindedir. 2008 yılı için yükseköğretime ayrılan pay, 7 milyar 318 milyon YTL'dir. Buna göre; 2008 yılında yükseköğretim bütçesinin konsolide bütçeye oranı yüzde 3.29, GSMH'ye oranı yüzde 1.02'dir.

Kaynak yokluğunun yanı sıra, üniversiteler korku imparatorluğu şeklinde idare edilirse, dünya üniversiteleriyle yarışmamız söz konusu olamaz. Bu noktada bizim nasıl bir üniversite istediğimize karar vermemiz gerekmektedir. Bunun sorumluluğunu sadece YÖK Başkanına ve rektörlere atmıyoruz. Hükümetlerin de yükseköğretimle ilgili çok ciddi sorumlulukları vardır. Ülkeyi yönetenlerin eğitim-öğretime yeterli desteği vermesi gerekmektedir. Tüm bunları başaramazsak, dünyayla yarışma hedefini öğrencilerin, üniversite çalışanlarının önüne koyamazsak, üniversitelerimiz çağın gerisinde kalmaya mahkumdur.

Üniversitelerde akademik yükselmeler ve kadrolarla ilgili keyfi uygulamaların yapıldığını bilmekteyiz. İş güvencesini ortadan kaldıran, çalışanlar arasında huzur ve motivasyonu bozan bu ortaçağ uygulamalarının önüne geçmek için neler yapılmalıdır?

Türkiye bir hukuk devleti ise kabiliyetli, liyakatli insanları görevlere getirmemiz gerekmektedir. "Benim adamım yüksek lisans yapsın, doktora, master yapsın ya da rektörlük seçimlerinde kim bana oy verecekse o kadro alsın, görevde yükselsin" anlayışıyla meseleleri çözemeyiz. Bilgiyi, başarıyı, kabiliyeti, liyakati esas alan bir anlayışın merkeze alınması şarttır. Ayrıca iş güvencesinden yoksun bir akademisyenin ne derece verim ortaya koyabileceği de malumdur. Biliyoruz ki, doçent ünvanı altındaki akademisyen kadrolarının iş güvencesi bulunmamakta, akıbetleri yönetimin inisiyatifi altındadır. Böylesi bir yapılanmanın aydınlanmanın, bilimin ve demokratik anlayışın mihengi olması gereken üniversitelerimize yakışmadığını söylememize bile gerek yoktur sanırım.

Üniversitelerde rektörlük seçimlerini nasıl değerlendiriyorsunuz? Rektör seçimlerini demokratik buluyor musunuz? Size göre rektörlük seçimleri nasıl yapılmalıdır?

Rektör seçimlerinde antidemokratik uygulamalar yapılıyor. Birtakım makamların yetkileri bulunmaktadır. Sayın Cumhurbaşkanının seçme yetkisi vardır. Kanun Cumhurbaşkanına bu yetkiyi vermektedir ancak yetkiyi kullanırken, nedenini de kamuoyuyla paylaşmamız lazım. Kamu vicdanını rahatlatmak için bu gereklidir. Rektör seçimlerinde eğer bir seçim sandığı ortaya konuyorsa, sonuçlarına herkesin uyması gerekmektedir. "Seçimlerde 3 kişi yüksek oy aldı ancak bunun içerisinde şu adayın bana göre şöyle bir sakıncası var. Benim emrime girmez, talimatlarıma uymaz..." derseniz bu demokrasiye zarar verir. Rektörlük seçimlerinde sivil toplum örgütleri ve ilgili taraflarla biraraya gelerek bir sistem ortaya konulması zorunludur. Yıllardır rektörlük seçimlerinde yapılan, "ben nasıl istediğim adayı üniversiteye rektör yaparım" anlayışıdır. Ancak bu noktada yapılması gereken; kim üniversiteyi geleceğe taşıyabilir, kim bu üniversitede demokratik ortamı oluşturur, olmalıdır. Bu nedenle rektörlük seçimlerinde üniversitelerimizde yeni bir sistem ihdas etme mecburiyetimiz vardır. Türk Eğitim-Sen olarak rektörlük seçimleriyle ilgili çalışmalarımızı eski YÖK Başkanı Erdoğan TEZİÇ'e de sunmuştuk. Ancak çalışmalarımız ne yazık ki değerlendirilmedi.

Eğitim fakültelerini yeterli buluyor musunuz? Ülkemizde öğretmen yetiştirme sistemi sık sık gündeme getirilmekte ve eleştirilmektedir. Bu konuda siz ne düşünüyorsunuz?

Öğretmen yetiştirme sistemi eksiklerle doludur. Öğretmen yetiştirmeyi üniversitelerimizin genel problemlerinden arındırarak değerlendirmek mümkün değildir. Dünyayla yarışmaktan bahsediyoruz. Her alanda dünyayla yarışacağız. Yetiştirdiğiniz mühendisle, doktorla, öğretmenle dünyayla yarışacaksınız. Siz istediğiniz kadar öğretmen yetiştirin. Öğretmen adayınıza görev vermezseniz, öğretmen olmanın da bir anlamı yoktur. Bu anlamda da sıkıntılar var. Maalesef bir çok alanda olduğu gibi öğretmen yetiştirmede de düzenli bir planlamadan yoksunuz. Bu konuda kurumlarımız arasında da yeterli bir koordinasyon ve işbirliği olduğunu da söyleyemeyiz.

Kaç öğrenciniz bilgisayarla eğitim yapabiliyor? Bütün alanlarda olduğu gibi öğretmen yetiştirmeyi özendirecek önlemler almamız lazım. Oysa şu an yaptığımız uygulamalarla öğretmenliği seçen insanları adeta cezalandırıyoruz. Onları öğretmenlik



mesleğini seçtiğini pişman ediyoruz. 17. Milli Eğitim Şurası'nda da öğretmen yetiştirme ile ilgili alınan kararlar bulunmaktadır. Bu kararların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Öğretmen yetiştirmeye liseden başlamalıyız. Bu süreç eğitim fakülteleriyle devam etmelidir. Ayrıca öğretmenlik mesleği, eğitim fakültelerinden mezun olduktan sonra bile sürekli yenilenmesi gereken bir alan olarak görülmelidir.

Eğitim, okul öncesinden yükseköğretime kadar bir bütündür. Bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığı ile üniversitelerimiz arasında gerektiği kadar uyum olduğunu düşünüyor musunuz?

Bugüne kadar böyle bir uyum olduğunu maalesef göremedik. ÖSS'nin değiştirilmesi yönündeki girişimlerde bunun en canlı örneğidir. YÖK farklı bir üniversiteye giriş modeli düşünüyor, Milli Eğitim Bakanlığı başka bir model üzerinde çalışıyor. Tabi tüm bunların beraber yürütülmesinde fayda vardır. Eğitim-öğretimin bütün problemlerine el ele vererek neşter vurulması gerekir. Bu konuda biz MEB ile YÖK'ün uyum sağladığını görmedik ancak uyumun sağlanması gerekmektedir. Bu ilişkinin statüsünü ve çizgisini, ideolojik algılayışlar ya da siyasi duruşlar belirlememelidir. Bilimsel ölçütler, toplumsal ihtiyaçlar ve demokratik anlayışlar doğrultusunda kurulacak ilişkiler sayesinde MEB ile üniversitelerimiz arasında uyumlu bir ç.alışma kurulabilecektir. Dilerim ki ülkemiz çok uzak olmayan gelecekte bu tabloyu yaşayacaktır.



Üniversiteler Sorunlar Kıskacında

Yrd. Doç. Dr. Hanefi Bostan
Türk Eğitim-Sen İstanbul 1 Nolu Şube Başkanı

Hiçbir mesele sadece iyi niyet temennileriyle halledilemiyor tabiî, üniversitelerin meseleleri de. Nitekim üniversitelerimizde bu öğretim yılına da öncekilerden farklı olmayarak, birikmiş ve daha da büyümüş bin bir türlü dert, sorun ve sıkıntı ile girmiş bulunuyoruz.

İlk olarak hemen belirtmememiz gerekiyor ki, siyasî iktidar için, maalesef, yeni üniversiteler açmak, neredeyse üniversite ile ilgili meseleleri halletmek için tek yol gibi görünüyor. Hâlbuki tam tersine, üniversite ve ona bağlı olarak öğrenci sayısı arttıkça sorunlar da katlanarak büyümektedir.

Öğretim Elemanı Sorunu

Bunlardan birisi, artık iyice had safhaya varmış olan "öğretim elemanı sorunu"dur. Şu anda gerek devlet ve gerekse de vakıf üniversitelerinde öğretim elemanı açığı iyice büyümüş bulunmaktadır. Birçoğu gerçek anlamda vakıf kimliği taşımayan ve esas olarak da ticarî amaçla açılan vakıf üniversiteleri kârlılığı düşürdüğü için öğretim üyesi yetiştirmekten ziyade devlet üniversitelerinde yetişmiş bulunan öğretim üyelerini transfer etmeyi tercih etmekte ve devlet üniversitelerinde akademisyenlere ödenen ücretlerin aşırı düşüklüğü de bu transferi hızlandırmaktadır. Diğer yandan, son açılan 9 üniversite ile birlikte sayısı 128'e ulaşan devlet üniversiteleri ise bir yandan bu şekilde öğretim üyesi kaybına uğrarken diğer yandan da yenilerini yetiştirmekte zorlanmakta ve böylelikle ülkemiz, gerek toplam nüfusu, gerek öğrenci sayısı bakımından ciddî anlamda bir öğretim üyesi açığına sürüklenmektedir.

Öğretim üyesi sorununun bu şekilde büyümesindeki en büyük sebeplerden birisi, ücretlerin aşırı düşüklüğüdür. Bir zamanlar yüksek ücretin sembolü olan "profesör maaşı" bile ancak yoksulluk sınırında kaldığı için (2800–3300 YTL arası) akademik kadrolara talep gittikçe azalmakta, mevcut akademik personel ise geçimine bir takviyede bulunmak için ek iş yapmak durumunda kalmakta, ayrıca öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı sürekli arttığı için bu da ders yükünü arttırmakta, bunlara ilâveten, on binlerce öğretim üyesi maddî yetersizlik nedeniyle yabancı dil öğrenimini geliştirememektedir. Meselâ, mesleğe yeni başlayan bir polis memuruna ödenen ücretin 1700 YTL, bir araştırma görevlisine ödenen ücretin 1450 YTL, akademik hayata senelerini vermiş bir yardımcı doçente ödenen ücretin 1700 YTL, doçentlere 1900–2200 YTL ve yoksulluk sınırının ise 2.700 YTL olduğu göz önünde tutulacak olursa, öğretim üyeliğinin içinde bulunduğu durumun vahameti ve bütün bunların da öğretim üyelerinin başarılarını ve akademik yükselmelerini nasıl zorlaştırdığını ve sonuçta faturanın topluma nasıl kesildiği gayet açıklıkla kavranabilir.

Öğretim üyesi açığı sonucunda üniversitelerimizde sınıflar da ölçüsüz biçimde kalabalıklaşmakta ve bilhassa yeni açılan üniversitelerde anormal boyutlara ulaşmaktadır; meselâ 180 kişinin bir sınıfta ders yaptığı üniversitelerimizin bulunuşu, durumun vahametini açıkça göstermeğe yeter.

Öğretim üyesi açığının öğrenci sayısındaki artışa ters oranda büyümesi, özellikle yeni açılan taşra üniversitelerinde akademik niteliği olmayan kişilere ders verdirilmesi gibi kabul edilemeyecek sonuçlar da yaratmakta ve bu da üniversite öğretiminin kalite ve seviyesini düşürmektedir.

Öğrencilerin Yurt ve Burs İmkânı Sorunu

Üniversitelerimizdeki git-gide büyüyen sorunlardan bir başkası da, öğrencilerin yurt ve burs imkânı başta olmak üzere diğer problemleridir. Bilhassa, Anadolu'ya dağıtılmış olarak yeni üniversiteler açıldıkça, eskiden belli başlı birkaç şehre giden öğrenciler şimdi bütün Türkiye'ye dağılmaktadır ki bunun sonucunda da hem eskiye nispetle daha fazla sayıda hem de son derece dağılmış bir öğrenci yelpazesi ortaya çıkmaktadır. Öğrencilerimizin ancak pek mahdut bir kısmı resmî kurumların tahsis ettiği yurt ve burs imkânlardan yararlanabilmekte ve bundan da ciddî mağduriyetler doğmaktadır. Özellikle kız öğrencilerimiz ve yeni yüksek öğretime başlayan erkek öğrencilerimiz yurt bulamamakta, bir yıl veya iki yıl sonra bulunan yurtlarda öğrencilerin barınabileceği konumda bulunmamaktadır. Üniversite öğrencilerinin en büyük sorunu barınma sorunudur. Bu sorunun çözülmesi için Hükümetin ve diğer kamu kurumlarının konuya ciddi bir şekilde eğilmeleri gerekmektedir.

Aslında, Hükümet'in üniversite öğretimine tahsis etmiş olduğu meblağ hiçbir yeni üniversite açılmadan ve öğrenci sayısı hiç arttırılmadan dahi yetersiz kalmağa mahkûm iken, birdenbire yerden bitercesine iki düzinesi birden açılan yeni üniversiteler karşısında mevcut imkânlarla asgari düzeyde bile sağlıklı bir akademik öğretim yapılması kesinlikle mümkün değildir. Bu durumda, ne yazık ki, iktidarın, başta da söylemiş olduğumuz gibi, üniversite konusundaki asıl politikasının, doğru düzgün hiçbir altyapı imkânı hazırlığı olmadan yeni üniversiteler açmak olduğu bir kere daha açığa çıkmış bulunmaktadır.

Bunun ucuz, ve ileride yaratacağı problemler açısından son derece yüksek oranda risk yaratan bir popülizm olduğu apaçık bir gerçektir.

İstihdam Sorunu

Hemen hemen herkesin görmezlikten geldiği bir başka can yakıcı sorun da, yüksek tahsil yapmış kişilerin istihdamı sorunudur. Âdeta "bir müdür, bir mühür" prensibiyle, hiçbir altyapısını hazırlamadan, durmadan üniversite açmakla yüksek öğrenimle ilgili bütün sorunları çözdüğünü düşünen Hükümet, asıl olarak, şu anda bile yarım milyonu geçen ve her yeni üniversite açılışında daha da büyüyen ve büyüyecek olan "beyaz yakalı işsizler ordusu"na acilen makul hal çaresi bulması gerektiği halde sanki hiç böyle bir sorun yokmuş veya onu hiç ilgilendirmiyormuş gibi davranmaktadır.

Halbuki bu problem, mahiyeti gereği, yeni, üniversiteler açmaktan ve/veya öğrenci affıyla üniversiteleri daha da zora koşmaktan çok çok daha öncelikli ve çok çok daha önemlidir. Şu tarih itibariyle sadece açıkta bulunan öğretmen sayısının iki yüz binin çok üzerinde oluşuna, bütün bir ders yılı boyunca bazı öğretmenlik dallarında en fazla on beş-yirmi öğretmenin işe alındığına, buna mukabil her sene eklenen on binlerce yeni mezunun da bu birikintiyi sürekli büyüttüğüne dikkat edilecek olursa, bu sorunun azalmak yerine daha da büyüyeceğine ve ileride çok can yakıcı bir hale geleceğine muhakkak nazarıyla bakılması gerekmektedir.

Türk Eğitim-Sen olarak, bütün bu meseleler karşısında, bütün iyi niyetimize rağmen, önümüzdeki öğretim yılına umutla bakamadığımızı bildirme zorunda kaldığımız için çok üzgün olduğumuzu bildirir, bu konularda sadece Hükümet'i değil, devletin bütün kurumlarını göreve davet eder ve saygıdeğer kamuoyumuza da, kendi şehirlerine üniversite açtırmak konusunda Hükümet'e yaptığı baskılar kadar ve hattâ daha da fazlasıyla, bu konularda da ağırlığını koymalarının boyunlarına borç olduğunu hatırlatırız.

ÖSS'DE YAŞANAN PROBLEMLER VE ALTERNATİF ÖSS

YÖK bir yazıyla sendikamızın ÖSS konusundaki görüşlerini istemişti. Şubelerimizden gelen görüşleri de değerlendiren yetkili kurullarımız mevcut ÖSS'de yaşanan problemleri tespit etmiş, 2009 yılında nasıl bir ÖSS uygulanması gerektiğini YÖK'e yazılı olarak bildirmiştir.

ÖSS KONUSUNDA YAŞANAN PROBL EMLER VE ÖSS SİSTEMİ

Türk Eğitim-Sen olarak ÖSS konusunu iki bölümde değerlendirdik. Birinci bölüm yaşanan problemler, ikinci bölüm ise düşündüğümüz ÖSS modeli hakkındadır.

Bu tespitlerimiz mutlak doğrular olmayıp, kamuoyunun tartışmasına açıktır.

Yaşanan Problemler

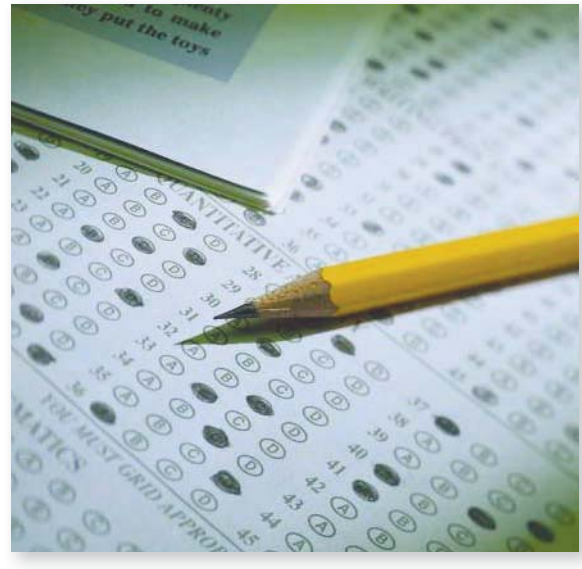
Orta Öğretim Başarı Puanı, Ağırlıklı Ortaöğretim Başarı puanı uygulamaları bir takım haksızlıkları beraberinde getirmektedir. Ortaöğretim Başarı Puanı başarının kişiselliği ilkesi doğrultusunda hesap edilmelidir. Öğrenci, okulunda bulunan başarısız öğrenciler sebebiyle cezalandırılmamalıdır. Ortaöğretim Başarı Puanı uygulaması devam ettirilmeli, ancak hesaplama yöntemi "başarının kişiselliği" prensibi doğrultusunda değiştirilmelidir.

Katsayı uygulaması kaldırılmalıdır. Öğrencilerin tercih ettiği orta öğretim kurumu sebebiyle ömür boyu cezalandırılmaları anlamına gelen katsayı uygulaması pedagojik değildir. Mevcut katsayı uygulaması mesleki teknik eğitimi bitme noktasına getirmiştir. Katsayı sadece meslek liseleri bakımından değil, bölüm tercihleri sebebiyle genel liselerdeki öğrencilerimiz bakımından da haksızlıklar getirmektedir.

Yıllardır uygulanan adaletsiz katsayı sebebiyle mesleki teknik eğitimin oranı yüzde 43'lerden yüzde 26'lara kadar düşmüştür. ÖSS'de sayısal olarak aynı çoklukta soru çözmüş öğrencilerin farklı puanlar alması adil bir uygulama değildir. Bu sebeple katsayı uygulaması tamamen kaldırılmalıdır. Bununla birlikte, öğrencilerin kendi alanlarında eğitim hayatına devam etmesini teşvik etmek amacıyla belli oranında bir ek puan verilebilir.

Öğrencilerin her zaman alan/bölüm değiştirebilme imkânı olmalı, öğrenci yanlış tercihi sebebiyle mahkûm edilmemelidir. Bölüm/alan değiştirme hakkı mezun öğrencilere de tanınmalıdır. Bu öğrenciler açık öğretim lisesi kapsamında değerlendirilmelidir.

Ortaöğretimde uygulanan sınıf geçme yönetmeliği de öğrencileri okula bağlamaktan uzaktır. Bu sebeple orta öğretim sınıf geçme sistemi yeniden yapılandırılmalı, üniversite giriş sistemi ortaöğretim sınıf geçme sistemi ile uyumlu hale getirilmelidir. Bu kapsamda:Orta öğretim alan/bölümleri ile üniversitelerde seçilecek programlar yeniden gözden geçirilmeli, gerekirse ortaöğretim alan/bölümlerinde görülen dersler yeniden düzenlenerek, öğrencilerin üniversitede seçebileceği program sayısı artırılabilir.



ÖSS Nasıl Olmalıdır?

ÖSS'de ortaöğretimin etkisi mutlaka artırılmalıdır. Bu konuda bir tedbir alınmaması orta öğretimde yaşanan sıkıntıları daha da artıracaktır. Dershane odaklı sınavlar, ÖSS sınavıyla örtüşmeyen müfredat uygulamaları, ortaöğretim kurumlarını öğrenci gözünde gereksiz yerler haline getirmektedir. Bunun için:

- Milli Eğitim Bakanlığınca 10-11-12. sınıflar düzeyinde, müfredatla bire bir örtüşen sınavlar yapılmalıdır. Yapılacak bu 3 ayrı sınav sonunda ÖSYM tarafından bir FİNAL SINAVI (ÖSS) daha yapılmalıdır.
- Sınav puanların hesaplanmasında o yıla ait (10 - 11 ve 12. sınıf) notlar da puan hesabında dikkate alınmalıdır. Ancak, sınıf geçme notlarının ülke genelinde objektif olmaması, eğitim kalitesinde henüz birlik sağlanamaması sebebiyle bu notların etkisi en fazla % 20 oranında olmalıdır. Yani, **yıl sonu sınavı(%80)+sınıf geçme notları(%20)=o yıla ait ÖSS başarı puanı**

  Bu konuda oluşabilecek problemlere rağmen bu uygulama yapılmalıdır. Öğrencilerimize ortaöğretimin önemini, ciddiyetini anlatabilecek bir başka yol bulunmamaktadır. SOS veren ortaöğretimimiz bu şekilde bir tedbirle yeniden hayat bulabilir.

- 10 – 11 ve 12 inci sınıflarda her yıl sonunda yapılacak sınavlar sınıf geçmede değil, sadece üniversiteye girişte kullanılmalıdır.

· Bu sınavların puan değerleri:

10. sınıf % 25, 11.sınıf % 35, 12.sınıf % 40 olmalı, her yıla ait ortaöğretim başarı puanı hesap edilirken o yıla ait ders notlarının % 20'si yıl sonu sınavının % 80'i toplanarak her yıla ait ÖSS başarı puanları bulunur.

Üniversiteye girişte ortaöğretim başarı puanının % 35'i FİNAL SINAVININ (ÖSS) % 65'i alınarak yerleştirme işlemi yapılır. FİNAL SINAVI'NDA(ÖSS) % 30'un altında başarı gösterenler lisans proğramlarını tercih edemez.

FİNAL ve YIL SONU SINAVLARINDA sorulan sorular ortaöğretim müfradatıyla örtüşmeli ve her dönemi kapsayacak şekilde olmalıdır. Ortaöğretimin sekizinci dönemine ait müfradatla ilgili sorular özellikle önemli görülmelidir.

- Yerleştirme işleminde üniversite programlarının istediği puan türü esas alınır. Öğrencinin mezun olduğu bölüme göre katsayı uygulaması yapılmaz. Öğrencinin FİNAL SINAVI'NDA (ÖSS) çözeceği sorulara göre üniversite programlarına yerleştirme işlemi yapılır. Kendi ortaöğretim alanına uygun bir program seçen öğrenciye 0.05 oranında ek katsayı uygulanır.(Bu oran değişebilir)
- Ayrıca, öğrencinin davranış notunun bir puan değerinin olması, orta öğretimde yaşanan disiplinsizliği önleyici bir uygulama olacaktır. İyi bir vatandaş olmanın gerek sınıf geçmede gerekse ÖSS'de bir değerinin olması öğrencilerimizi davranışlarının ne kadar önemli olduğuna inandıracaktır. Öğrencilerin örnek davranışlar sergilenmesinin maddi değeri de sınıf geçmede ve ÖSS'de bir puanla ödüllendirilmek olmalıdır.

Türk Eğitim Sen olarak, yukardaki temel parametrelere bağlı kalmak, ortaöğretimin önemini ve etkisini artırmaya yönelik olmak şartıyla benzer yapıda, diğer alternatif ÖSS sistemlerinin de kamuoyunun ve ilgililerin tartışmasına açılması gerektiğine inanıyoruz.

TÜRK EĞİTİM SEN GENEL MERKEZİ

ÜNİVERSİTELERİMİZE ÖNCELİK VERİLMELİDİR



Toplu Görüşme toplantılarında Genel Başkanımız İsmail Koncuk ve Genel Mevzuat ve Toplu Görüşme Sekreterimiz Musa Akkaş tarafından temsil edilen sendikamız, üniversite çalışanlarının sorun ve taleplerini de görüşmelerin gündemine taşıdı.

Toplantıda bir konuşma yapan Genel Başkan İsmail Koncuk üniversitelerimizin içerisinde bulunduğu durumu ve çalışanların yaşadığı sorunları Toplu Görüşme masasına taşıdıklarını belirterek, "Üniversite problemlerinin çözümü öncelikli olarak ele alınması gereken bir konudur. Çünkü, üniversitelerimiz toplumsal kalkınmamızın itici gücüdür. Bilimsel gelişmelerin gerisinde kalan ve çağdaş ihtiyaçları karşılayamayan bir üniversite yapılanmasına neden olmak, ülkemizin geleceğini dolaylı olarak sabote etmek demektir. Ayrıca üniversitelerimizin istenen düzeye getirilebilmesi için de üniversite çalışanlarının sorunlarının çözülmesi ve beklentilerinin karşılanması gerekmektedir. Sağlıklı bir üniversite eğitiminin ancak çalışanların huzurlu bir çalışma ortamına kavuşturulmalarıyla mümkün olacağı unutulmamalıdır. Bundan dolayı Toplu Görüşme masasına getirdiğimiz tekliflerimizin hükümet tarafından ciddiyetle değerlendirilmesini ve gerekenlerin yapılmasını bekliyor ve ümit ediyoruz" dedi.

İşte sendikamız tarafından üniversite çalışanları adına gündeme getirilen tekliflerimiz;

- YÖK Kanunu ihtiyaçlara cevap veremez durumda olduğundan yeniden yapılanması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

-2914 sayılı Kanun'un 12. maddesinde yer alan "Üniversite Ödeneği"nin, üniversitedeki tüm personelin ve YÖK ve bağlı kuruluşlarında çalışan personelin de almasını sağlayacak şekilde kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.

- 2914 sayılı Kanun'un 14. maddesi üçüncü satırındaki "…görevli öğretim elemanlarına," ibaresinden sonra gelmek üzere "657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memurlara" ifadesi eklenerek "geliştirme ödeneği" bütün çalışanlara verilmelidir.

- 2914 sayılı Kanun ve ilgili Yüksek Öğretim Kurulu Kararları'nın amacı doğrultusunda çıkarılacak yeni bir tebliğ ile "maaş karşılığı ders yükünün tamamlanmasından sonra, teorik dersler dışındaki faaliyetlerin ücrete tabi 10 saatlik kısmı dikkate alınır, fazlası maaş karşılığı sayılır" şeklinde düzenleme yapılmalıdır.

- 2914 sayılı Kanunun Ek 2'nci maddesi ile kadro ve görev ünvanları itibariyle makam tazminatından tüm çalışanlara ödenmesi şeklinde yeniden düzenlenmelidir. -2914 sayılı kanunla düzenlenen "eğitim öğretim ödeneği" tüm çalışanlara ödenecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.

- Üniversitelerde görev yapan idarî personel, 657 sayılı kanuna tabi olarak çalışmasına rağmen; disiplin, görevlendirme gibi birçok hususta 2547 ve 2914 sayılı Kanun hükümlerine tâbi tutulmaktadır. Bu sebeple, üniversite idari personeli, 657 sayılı Kanun'a tabi personelin ve 2914 sayılı Kanun'a tabi akademik personelin aldığı kazanımlardan faydalanamamaktadır. Üniversite idari personelinin 2914 sayılı Kanun'a tabi hale getirilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

- Eğitim-öğretim yılı başında ödenen "Eğitim-Öğretime Hazırlık Ödeneği" tüm üniversite personeline de verilmelidir.

- Doktorasını bitiren araştırma görevlilerine ücret karşılığı ders okutma imkânı sağlanmalıdır.

- Günün şartlarına göre gülünç kalan, ikinci öğretim fazla mesai ücreti düzenlemesi değiştirilmeli, fazla mesai ücretleri öğretim elemanlarının aldıkları ek ders ücretleriyle ilişkilendirilerek ek ders ücretinin asgari 1/3'ü oranına getirilmelidir.

- **Hizmet içi eğitime katılan kursiyerlerle, kurs yöneticisi ve diğer görevlilere fazla mesai ücreti ödenmelidir.**

- Yaz okulu uygulaması yapan birimlerde öğrencilerin ödemiş oldukları katkı payı bir havuzda toplanmalı, uygulamayla doğrudan ilgili olan personele ilave ödeme olarak verilmelidir.

- Fakülte sekreterlerinin ek göstergesi ile aynı işi yapan meslek yüksekokul sekreterleri arasındaki fark giderilmelidir.

- Üniversitelerde döner sermaye alan çalışanların döner sermayesi olmayan başka birime görevlendirildiği tarihten itibaren denge tazminatı verilmelidir. (Çünkü mevcut denge tazminatı Kanun'unda döner sermaye alanlara başka birime görevlendirildiğinde bir yıl boyunca denge tazminatı verilmemektedir.)
- Üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının maaş ve özlük hakları iyileştirilmeli ve bu iyileştirmede kıdem esası temel alınmalıdır.
- Profesör ve Doçentlere 2000 yılında yapılan iyileştirme zammından diğer üniversite çalışanları da yararlandırılmalıdır.
- Üniversite öğretim elemanlarının almış olduğu ek ders ücreti katsayısı arttırılarak günümüz şartlarına uygun hale getirilmelidir.
- Üniversite personelinin maaşlarının düşük olmasından dolayı çalışanlar kurum değiştirmektedir. Bu da personeli diğer kurumlara geçiş yapma çabası içine sokmaktadır. Bu nedenle kurumlar arası maaş dengesizliği giderilmelidir.
- Diğer kurumlarda ödenen tazminatlar üniversite çalışanlarına da ödenmelidir.
- Üniversite çalışanlarının döner sermayeden aldıkları payları diğer kurumlarda olduğu gibi eşit şekilde dağıtılmalıdır.
- İkinci öğretim üniversite döner sermayesi tek çatı altında birleştirilmeli ve tüm öğretim elemanlarına ve idari personele diğer kurumlarda olduğu gibi eşit şekilde dağıtılmalıdır.
- Üniversitelerde çalışan Fakülte, Yüksekokul Sekreterleri ve Daire Başkanlarının ekonomik durumları düzeltilmeli ve diğer kurumlardakilere verilen makam tazminatından yararlandırılmalıdır.
- Yardımcı Doçentlere temsil tazminatı verilmelidir. -Üniversitelerdeki idari personel ödül yönetmeliğine liyakat standart ve şeffaflık getirilmelidir.
- Görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavı idari personel için kadro ihtiyacı oldukça yapılmalıdır.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre; sadece "yardımcı hizmetler" kadrosundaki personel tarafından yapılacak işler, taşeron firmalardan hizmet satın alma suretiyle gördürülebilecekken, bugün üniversitelerin tamamında devlet memurları eliyle görülmesi gerekli olan işler taşeron firma çalışanları tarafından yapılmakta, taşeron firma çalışanları göreceli olarak devlet memurundan üst görevlerde çalıştırılmaktadır. "Taşeron firma çalışanı memur" anlayışı idari personel arasında huzursuzluk ve performans düşüklüğüne sebep olmaktadır. "Taşeron firma çalışanı memur" anlayışına derhal son verilmelidir.
- Üniversitelerin özellikle taşra birimlerinde, yeterli güvenlik görevlisi bulunmamakta, güvenlik hizmeti, hizmetli ve teknisyen yardımcısı kadrolarında çalışanlar tarafından sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu görevin; güvenlik soruşturmasından geçmiş, silah taşıma yetkisine sahip personel tarafından yürütülmesi sağlanmalıdır.
- Üniversite kadrolarının yaklaşık yarısını en mağdur kesim olan idari personel oluşturmaktadır. Özlük hakları çok sınırlı olan idari personel üniversite imkânlarından bile bütünüyle yararlanamamaktadır. İdari personel sayısı az fakat iş yükü ise son derece fazladır. İdari personelin özlük ve sosyal hakları iyileştirilmelidir.
- Bütün kadrolardaki memurların görev tanımları açık ve net bir şekilde düzenlenmeli, görev alanı dışında hiçbir memur çalıştırılmamalıdır.
- ÖSS ve AÖF sınavlarında idari personel de görevlendirilmelidir.
- Üniversitelerde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi personelin istihdam edildiği kadrolara (Genel Sekreterlik, Daire Başkanlığı, Fakülte Sekreterliği v.b) vekâleten dahi olsa akademik personelin atanması ve görevlendirilmesi önlenmeli, bunun için yasal düzenleme yapılmalıdır.
- Akademik personelin Doktora Yeterlilik sınavında almış olduğu yabancı dil puanı, Yardımcı Doçentlik ve Doçentlik aşamalarında da geçerli olmalıdır.
- Okutman, Öğretim Görevlisi ve Yardımcı Doçentler daimi kadroya atanarak kadro güvencesi sağlanmalıdır. Yardımcı Doçent kadrosunda çalışanların birinci dereceye kadar yükselmesi temin edilmelidir.
- Araştırma Görevlilerinin görev tanımı ayrıntılı olarak yeniden belirlenmeli, keyfi uygulamaya muhatap olmaları engellenmelidir. Bunun sağlanabilmesi için Araştırma Görevlisi, Öğretim Görevlisi, Okutman, Uzman v.b. görevler için tüm üniversiteleri kapsayacak şekilde objektif sınav yapılmalıdır. (Örneğin Tıpta yapılan uzmanlık (TUS) gibi.)
- Üniversitelerin Senato, Üniversite Yönetim Kurulu, Fakülte, Yüksekokul ve Enstitülerin Yönetim Kurullarında; yetkili sendika temsilcisi de bulunmalı ve oy hakkı olmalıdır. Rektörlük, Senato ve Üniversite Yönetim Kurulu'nda Genel Sekreter; Fakülte, Yüksekokul ve Enstitülerin Yönetim Ku-

rullarında da Sekreterlerin katılımları ve oy hakları sağlanmalıdır.

- Üniversitelerin Tıp Fakültelerindeki Öğretim Üyelerine tanınan part-time uygulaması hakkı, diğer fakültelerin öğretim üyelerine de tanınacak şekilde yasal düzenleme yapılmalıdır.
- 29.08.2005 tarihinde Hükümetle imzalanan mutabakat metninin 9. maddesinde alınan aşağıdaki kararların gerçekleşmesi için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır;

  a) Araştırma Görevlisi ve Yardımcı Doçentlere kadro güvencesinin sağlanması,

  b) Üniversitelerden beklenen bilimsel çalışmaların gereği gibi yapılmasını teminen daha fazla Araştırma Görevlisi istihdamına yönelik olarak merkezi idareden kaynaklanan sınırlamaların kaldırılması,

  c) Öğretim elemanı ücretlerinin iyileştirilmesi,

  d) Geliştirme ödeneği tutarlarının arttırılması,

  e) Konfederasyonların temsilcilerinin üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim organlarında temsil edilmesi,

  e) YÖK'ün kaldırılarak yüksek öğretim sisteminin yeniden düzenlenmesi ve bu çalışmalarda sendikaların görüşünün alınması,

- Meslek Yüksek Okullarında kadro sayısı arttırılarak dışarıdan ders veren elemanların sayısı azaltılmalıdır.
- Yüksek öğretim kurumlarında çalışanların; kendilerini ve görevlerindeki performanslarını geliştirecek hizmet içi eğitim hizmetleri üniversiteler tarafından sağlanmalıdır.
- Yardımcı Doçentlik kadrosunun 12 yılla sınırlandırılmasına son verilmeli; Yardımcı Doçentlerin önündeki derece/kademe sınırlaması kaldırılmalıdır. Yardımcı Doçentlik kadrosu sözleşmeli olmaktan çıkarılıp sürekli hale getirilmelidir.
- Doçentlik yükselme kriterlerinin dilek ve yayın konularında yeni düzenleme yapılarak ÜDS sınavları ve yurt dışı yayın şartları Türkiye gerçeklerine göre ayarlanmalıdır.
- Doçentlik jürilerinde bilimsel ve objektif kriterler getirilmeli, adaletsizlikler ortadan kaldırılmalıdır.
- Doçentlik ve Profesörlüğe atanmaya yönelik şartları ihtiyaçlara ve bilimsel gerekliliklere göre düzenlenmelidir.
- Doçent ünvanı alan öğretim elemanları, kadro şartı aranmaksızın ve zaman geçirilmeksizin doçent kadrosuna atanmalıdır.
- Fen Bilimleri kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerinin görev süreleri bitiminden sonra en az 1 yıl intibak süresi verilmelidir.
- Yabancı dilin, akademik kariyerin önünde engel olmaktan çıkartılması için kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.
- Üniversitelerde rektörlüğe bağlı servis dersi veren bölümlerin, aynı nitelikteki 4 yıllık öğretim yapan bölümlere bağlanması ve burada görev yapan okutmanların fakültelerde görevlendirilmeleri sağlanmalıdır.



- Bilgi, görgü, dil eğitimi için başta araştırma görevlileri olmak üzere akademisyenlerin yurt dışında eğitim almaları sağlanmalıdır.
- Bölüm Başkanları bölümdeki öğretim elemanları tarafından seçimle belirlenmelidir.
- Üniversitelerin kalitesi büyük oranda kadrolu öğretim üyesi sayısına bağlıdır. Bu sayıyı artırmak için öğretim görevlisi istihdamına önem verilmeli; bu amaçla özellikle üniversitelerde araştırma görevlisi olarak görev yapan çalışanların öğretim görevliliğine geçişlerinde ve öğretim üyesi olmaları yolundaki engellemeler kaldırılmalıdır.

- Üniversitelere personel alımında Ana Bilim Dalı, Bölüm ve Fakültelerin istek ve önerileri dikkate alınmalıdır.
- Araştırma Görevlisi yetiştirme programları yeniden düzenlenmelidir.
- Üniversite hastanesi ve sosyal tesislerde verilen hizmetlerde öğretim görevlisi ve öğretim üyesi ayrımı yapılmamalıdır.
- Doktorasını bitirmiş akademisyenlerin önündeki kadro sıkıntısı giderilmelidir.



- Öğretim elemanlarının araştırmacı veya eğitici diye branşlara ayrılması sağlanmalıdır.
- Üniversiteler arası öğretim elemanı değişimi kolaylaştırılmalıdır.
- Akademik personelin bilimsel değerlendirmeler yapıldıktan sonra elde etmiş olduğu yeni ünvanına uygun kadrosu bekletilmeden verilmelidir. Şöyle ki; akademik ünvanların kadroya bağlı olarak değerlendirilmesi durumunda alınan ünvanlar bilimsel olmaktan ziyade kişisel inisiyatifler sonucu oluşmaktadır. Örneğin bir bilim insanının profesör olabilmesi için yöneticinin inisiyatifine bağlı olarak kadro ilanı yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda profesörlük bilimsel olmaktan ziyade inisiyatifsel bir ünvan durumuna düşmektedir. Ayrıca bilim insanları bulundukları üniversitelerde bilimsel değerlendirmeler yapıldıktan sonra aldıkları unvanlarla başka üniversitelere geçmek istemeleri halinde, bilimsel olarak yeniden değerlendirmeye tabi tutulmadan ilgili üniversitede kadronun olması halinde geçebilmelidirler. Bugünkü uygulamada ise geçmek istediği üniversitede yeniden bir değerlendirme yapılması şeklindedir.
- Üniversiteler ve buna bağlı olarak Yüksek Öğretim Kurumu bütçeleri oluşturulurken, yöneticilere verilen yurt dışı imkânlarına benzer şekilde öğretim üyesi bazında imkânlar da oluşturulmalıdır.
- Akademik personelin ulusal ve uluslararası toplantılarda görev alması halinde görevinin durumuna göre katkıda bulunulmalıdır. Yurt dışı görev taleplerinde kendisine ekonomik olarak yük getirmeyecek şekilde maddi destek sağlanmalıdır. Uluslararası seviyede kısa dönem öğretim elamanı değişimi özendirilmelidir.
- Üniversitelerde Yardımcı Doçent kadrosunda bulunan öğretim üyeleri 1. dereceye kadar yükselememektedir. Aynı eğitim seviyesindeki bir kişi başka kamu kurumlarında ise 1. dereceye kadar çıkabilirken üniversitede öğretim üyesi yardımcı doçent 3. derecede kalmaktadır. Aynı eğitim seviyesindeki bir kişinin farklı kamu kurumlarındaki yükselebileceği derece farklılığı eşitlik ilkesi ile bağdaşmamaktadır. Bu haksız uygulama düzeltilmelidir. Aynı uygulama asistanlar için de geçerlidir.
- Üniversitelerde yapılan bilimsel aktivitelere daha çok katkıda bulunulmalıdır Yapılan araştırma çalışmaları ve bu çalışmalardan çıkan sonuçların yayınlanması karşılığında akademik personel maddi olarak ödüllendirilmelidir. Bunlara ait olarak da kriterler belirlenmelidir. Bu uygulamalar her üniversiteye göre farklılık arz etmemelidir.
- Üniversitelerde rektör seçimleri yeniden düzenlenmelidir. Üniversite akademik personelinin seçmiş olduğu adayın desteklenmemesinin sonucu personel arasında huzursuzluk oluşmaktadır. Geriye dönüşü olmayan bazı dedikodular üniversitenin gelişmesini engellemektedir. Rektör seçimlerinin bu şekilde devamı gelecekte personel arasında kin ve garez oluşturacak, yönetime yakın ya da uzak bloklaşmalarına meydan verecektir. Bu durum özgür ve özerk düşünceyi de engellemektedir.
- 2547 sayılı Kanun'un 13/b-4 maddesi, rektörlere üniversite içinde ve Belediye sınırları dışındaki birimlerde çalışanları görevlendirme yetkisi vermektedir. Başbakanlık genelgesine rağmen

görevlendirmeler süresiz uygulandığından mağduriyetlere sebep olmaktadır. Bu nedenle, görevlendirmelerin iki ayı geçmemesi için yasal düzenleme yapılmalıdır.

- 4688 sayılı Kanun'un 22. maddesi gereği yapılan Kurum İdari Kurulu toplantılarında alınan kararların uygulanması için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.
- Üniversite çalışanlarının istedikleri sağlık kuruluşunda muayene ve tedavi olabilmeleri (diş ve diğer tedaviler) için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- Üniversite araştırma fonları, fon kesintisinden muaf tutulmalı ve projelere tasarruf tedbirleri uygulanmamalıdır.
- Rektör ve Dekan onayıyla idareci yapılan işçi statüsünde çalışanların atamalarının önüne geçecek kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.
- Üniversitelerde idari kadrolara, vekâleten atanan akademik kadroların atamalarının önüne geçecek yasal çalışmalar yapılmalıdır.
- Rektörlük seçimlerinde tüm üniversite çalışanlarına oy kullanma hakkı verilmelidir.
- Üniversitelerde Mesleki ve Teknik Eğitime ayrılan ödenekler artırılmalıdır.
- Her üniversitenin ödenekleri ve personel tahsisi ayrı ayrı düzenlendiği gibi fakülte ve MYO bazında ayrı ayrı ödenek ve personel tahsisi yapılmalıdır.
- Bilimsel araştırma komisyonlarında mutlaka akademik personelin bulunması sağlanmalıdır.
- Senato ve üniversite yönetim kurulunda Yardımcı Doçent temsilcisi üye olmalıdır.
- Üniversitedeki bütün personelin yönetici seçimlerinde oy hakkı bulunmalıdır.
- Üniversite öğrenci kontenjanlarının artırılırken öncelikle gerekli alt yapı ve personel ihtiyacı karşılanmalı, özlük hakları iyileştirilmelidir.
- Üniversiteler ile sanayinin ortak çalışmalar yapmasına imkan verilmelidir.
- Üniversitelerdeki, idari personelin yemek ve taşıma servislerine bir standart ve kalite getirilmelidir.
- Giyim yardımlarının günümüz standartlarına uyarlanması veya ücretlerinin personele nakdi olarak ödenmesi sağlanmalıdır.
- 01/03/1982 tarihinden sonra memuriyete başlayanların kamuda geçen sözleşmelilik, işçilik süreleri ve açıktan vekil olarak görev yapılan süreleri kazanılmış hak aylıklarına sayılmalıdır.
- Geliştirme ödeneği, üniversitelerin bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik yapısı ön planda tutularak, öğretim elemanı sıkıntısı çeken gelişmekte olan üniversitelere daha öncelikli olarak ve daha yüksek oranlarda ödenmesi gerekmektedir. Oysa uygulama hiçte böyle değildir. Önceden açılan bir üniversitede uygulanan geliştirme ödeneği oranı %150 olarak belirlenirken sonradan açılan bir üniversitede geliştirme ödeneği oranı % 100'dür. Bu durum Geliştirme ödeneği ödenmesine dair 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 14 üncü maddesine göre, 4.4.2005 tarihli Bakanlar Kurulu Kararına terstir. Buna benzer farklılıkları başka illerdeki başka üniversitelerde de görmek mümkündür. Bu adil olmayan uygulama üniversitelerin lehine olacak şekilde düzeltilmelidir.
- Üniversitelerde hem eğitim-öğretim hem de bilime katkıyı daha etkin olarak arttırmak için en alt seviyedeki akademik personel de dahil olmak üzere lojman imkânı sağlanmalıdır. Yeterli sayıda olmayan ve sıralama ile tahsis edilen lojmanlar personel arasında huzursuzluğa ve adaletsizliğe neden olmaktadır. Lojman imkânları söz konusu olmayacak ise lojmandan yararlanamayan akademik personel için daha önceki yıllarda yapılan uygulamalar gibi kira bedeli şeklinde maaşlara yansıyacak ve her yıl maaş artışı ile güncellenecek şekilde katkı verilmelidir.
- Üniversitelerin içerisinde alt yapı çalışmaları yapılırken çağdaş imkânlar sunulmalıdır. Alışveriş merkezleri, spor alanları, çocuk bakım evleri, sosyal ve kültürel aktivitelerin yapılabileceği ortamlar hazırlanmalıdır.

TOPLU GÖRÜŞMELERDE YURTKUR ÇALIŞANLARI DA UNUTULMADI

YURTKUR personelinin talepleri ve kurumu ilgilendiren meseleler de 15-30 Ağustos 2008 tarihinde hükümet ile Toplu Görüşmelere katılan sendikamız tarafından görüşme masasına getirilerek ilgililerin gündemine taşındı.

YURTKUR'da yetkili sendika olduklarını belirten Genel Başkan Koncuk, Kurum İdari Kurulu (KİK) toplantılarında çalışanların lehine bir çok kazanımı elde ettiklerini ve Yurtkur çalışanlarına idareyle olan ilişkilerinde prestij kazandırdıklarını belirterek, "KİK çalışmalarında Yurtkur çalışanlarını temsil etmenin haklı gururunu yaşayan sendikamız, Toplu Görüşme masasında da Yurtkur personelinin sesi olmaktadır. Temsilciliklerimiz marifetiyle sendikamıza ulaşan verilerin ışığında oluşturulan, Merkez Yönetim Kurulumuzun hazırlamış olduğu rapor dahilinde dile getirilen taleplerimiz hükümet tarafına iletilmiştir. Tüm Yurtkur çalışanları şundan emin olsunlar ki; Türk Eğitim-Sen, onların yaşadığı her sıkıntının farkındadır ve beklentilerini bilmektedir. Sendikamız, sorunların çözümü ve taleplerin karşılanması için tüm gayretiyle mücadelesini sürdürmektedir. Diliyoruz ki, çalışanlar adına dile getirdiğimiz tüm hususlar gerektiği gibi neticelendirilir" şeklinde konuştu.

İşte YURTKUR çalışanlarının Toplu Görüşme Toplantısında dile getirilen sorunları ve talepleri;

- Yurt-Kur'da çalışan tüm personele hizmet içi eğitim seminerine katılım hakkı verilmelidir.
- Yurt-Kur Görevde Yükselme Yönetmeliği uygulanmalıdır.
- Yurt-Kur'da fazla çalışma ücretleri artırılmalıdır.
- Hizmet satın alınmasında, lojman puanlamalarının tespitinde, giyim yardımı komisyonlarında ve Yurt-Kur yönetim kurullarında yetkili sendika temsilcileri bulundurulmalıdır. - 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinde memurlara uygulanacak disiplin cezaları belirlenmiştir. Bir suça iki ceza uygulanamaz, ilkesi çerçevesinde maaş kesim cezası verilen personelden ayrıca ek ödeme kesilmesi cezası vermemelidir.
- Görevde yükselme seminerine çağrılan personelin, sicil, seminer ve geçmişte aldığı disiplin cezaları değerlendirmeye alınmamalıdır.
- Bölge Müdürlüklerinde çalışanlar fazla mesai ücretinden faydalanmalıdır.
- Vardiyalı çalışan, ancak servis hizmetinden faydalanamayan personele günün şartlarına göre şehir içi toplu taşıma vasıtaları için belirlenen ücret üzerinden ödeme yapılmalıdır.

-Yeni açılan yurtlar için geçici görevlendirme yerine, buralara sürekli çalışan personel ataması yapılmalıdır.

-Koruma ve güvenlik personeline ödenen giyim yardımında en son uygulanan açık alan ve kapalı alan uygulaması haksızlıklara neden olmaktadır. Çünkü kurumda görev yapan Koruma Güvenlik personelinin büyük çoğunluğu açık alanda görev yapmaktadır. Eksik ödenen giyim yardımının ödenmesi sağlanmalıdır.

- Yardımcı Hizmetler sınıfında çalışan ancak yüksek okul mezunu olan personelin Yurt Yönetim Memurluğu'na geçmeleri için sınav açılmalı veya daha önce yapıldığı gibi sınavsız geçiş imkânı sağlanmalıdır.
- Yurt yönetim memurları ve şeflerin hizmet ve emeklilik yönünden 1. dereceye kadar inerek özel hizmet tazminatından faydalanmaları sağlanmalıdır.
- Yurt-Kur Yönetim Kurulu'nda; Milli Eğitim Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Vakıflar Genel Müdürlüğü, üniversiteler ve öğrenci temsilcilerinden kurul üyesi bulunduğu gibi, yetkili sendikanın belirleyeceği Yurt-Kur çalışanlarını temsilen bir

kişinin de yönetim kurulu üyesi olarak bulunması sağlanmalıdır.

- Kurumda çalışan lisans mezunu yurt yönetim memurları şartları tutanların alanında kütüphaneci, sosyal çalışmacı, psikolog gibi ünvanlı memurlar haline getirilmelidir.
- Nöbete kalan personelin, mesai ücreti, eş değer nöbet hizmeti yapan diğer kurumlardaki statüye çekilmeli, hastanelerde olduğu gibi 3 YTL' ye yükseltilmelidir.
- 01/03/1982 tarihinden sonra memuriyete başlayanların kamuda geçen sözleşmelilik, işçilik süreleri ve açıktan vekil olarak görev yapılan süreleri kazanılmış hak aylıklarına sayılmalıdır.
- Kredi Yurtlar Kurumu Bölge Müdürlüklerinde Sivil Savuma Yönetmeliği doğrultusunda nöbet tutan nöbetçi memur fazla mesai ücretinden yararlanamamaktadır. Yurtlarımızda nöbet tutan nöbetçi memurlara verilen fazla mesai ücretlerinin bölge müdürlüklerinde nöbet tutan personele de verilmesi sağlanmalıdır.
- 24 saat nöbet tutan personele hafta içi saat 17.00'dan saat 08.30'a kadar devam eden nöbeti için 6,5 saat; Cumartesi, Pazar ve diğer resmi tatil günleri için 15,5 saat; yarım çalışma günleri için 11 saat mesai ve hafta içi bir gün izin verilmektedir. Yurtlarda 24 saat esasına göre görev yapan personele tutmuş oldukları nöbetlerin karşılığı olarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarında olduğu gibi nöbet parası adı altında ücreti artırılarak ödenmelidir.



- Yurt-Kur'un kız yurtlarında yeterli bayan memur istihdamı sağlanmadığından bayan personel eksikliğini kapatabilmek için erkek personel gün aşırı nöbet tutmaktadır. Bu yoğunluğun giderilmesi için bayan personel sayısının yeterli hale getirilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca nöbet ücretleri de tatminkâr hale getirilmelidir.
- Görevde yükselme yönetmeliğinin ekindeki değerlendirme formunda bulunan;

a) Değerlendirme formunun seminerler bölümünde seminere katılanlara seminerin saatine göre 0,5 ile 1 puan verilmektedir. Bu durum kurumun görevde yükselme sınavlarında haksızlıklara neden olmaktadır. Seminere katılmak personelin tercihinde olmadığından seminerlere katılımlarda da eşitsizliklere neden olmaktadır. Bu nedenle bazı personel 4- 5 seminere katılmışken, bazıları da 1–2 seminere katılmaları puanlamada eşitsizliğe neden olmaktadır. Dolayısıyla personelin bilgi ve becerisinin arttırılması nedeniyle seminerlere devam edilmeli ancak, seminerler ya görevde yükselme sınavlarında değerlendirmeye alınmamalı ya da tüm personele eşit sayıda seminer verildikten sonra görevde yükselme sınavı yapılmalıdır.

b) Değerlendirme formunun ödüller bölümünde takdir ve teşekkür alanlara 2 ve 4 puan verilmektedir. Bilindiği memurun olağan üstü bir olayda hayatını tehlikeye atacak şekilde (yangın, sel, deprem) görev yapması durumunda atamaya yetkili amir tarafından ikramiye, takdir, teşekkür vb. ödüller verebilmektedir. Ancak atamaya yetkili amirlerin bu kriterleri dikkate alarak ödül verdiği kuşkuludur. Şöyle ki; 90 ile 100 arasında sicil alan personele herhangi bir ödül verilmemesi, sicil amirlerinin verdiği ödülleri tartışılır duruma getirmiştir. Dolayısıyla bu madde tamamen kaldırılmalıdır.

c) Aynı talimatın ekinde bulunan hizmet süresinin hesaplanmasında 1 yıldan 10 yıla kadar hizmeti olan personele her yıl için 1 puan, 10 yıldan sonrası için ise 0,15 puan verilmektedir. Bu durum hizmeti fazla olan personelin cezalandırılmasına neden olmaktadır.

Bu haksızlığın ortadan kaldırılması için hizmet süresi ayrı ayrı değerlendirmek yerine her hizmet yılı için 1 puan uygulamalıdır. Görevde yükselme sınavlarında puanlamaya; sadece, personelin sicili, hizmet süresi ve eğitim durumu dikkate alınarak şartları tutan tüm personelin katılımının sağlanması doğru olacaktır.

2008 TOPLU GÖRÜŞME TOPLANTISINDA GEREKLİ YASAL VE İDARİ DEĞİŞİKLİKLER YAPILMAK ÜZERE ALINAN KARARLAR



- **En Düşük Memur Maaşına Aylık 91 YTL; Ortalama Memur Maaşına Aylık 110 YTL Zam!**

Ağustos 2008 itibarı ile 15. derecenin 1. kademesinde yeni işe başlamış, ilkokul mezunu, bekar, sendika üyesi bir hizmetlinin maaşı 942,4 YTL; tüm çalışanların faydalandığı vergi indirimi olan 47,85 YTL de eklendiğinde 990,2 YTL'dir. 2008 yılı mutabakat metnine göre en düşük dereceli memur maaşı (enflasyon farkı ve denge tazminatına yapılacak artışlar hariç) Ocak 2009'da %4 artarak 1030 YTL'ye; temmuz 2009'da ise %4,5 artarak 1076 YTL'ye ulaşacak. Bu rakama sendika üyesi olmasından dolayı ödenen 5 YTL Toplu Görüşme Primi'nin 10 YTL'ye çıkarılması da eklendiğinde en düşük dereceli memur maaşı Temmuz 2009'da 1081 YTL'ye ulaşacak. Böylece 2009 yılı içinde en düşük dereceli memurun maaşına aylık 91 YTL zam gelmiş olacak. En düşük dereceli memur maaşına yapılacak zam Toplu Görüşme Primine yapılacak artış da eklendiğinde %9,2'yi bulacak. Aynı şekilde şu anda yaklaşık 1200 YTL olan ortalama memur maaşı da (enflasyon farkı ve denge tazminatına yapılacak artışlar hariç) yaklaşık 110 YTL artarak 1310 YTL'ye ulaşacak. Ortalama memur maaşındaki artış da Toplu Görüşme Primi dahil edildiğinde %9,1 seviyesine ulaşacak.

- **Sendika Üyesi Kamu Görevlilerine Aylık 10 YTL Ayrıcalık Sağladık!**

Dünyanın hiçbir ülkesinde sendikalı çalışan sendikalı olmayan çalışandan daha az ücret almamaktadır.

Bir tarafta sendikal etkinliklere dahil olan, bu nedenle bir çok sıkıntı yaşayan, hak mücadelesine giren ve bu mücadelede bir çok kazanım elde eden sendikalı kamu görevlisi vardır.

Diğer tarafta ise hiçbir şekilde riske girmeyen, hiçbir mücadeleye katılmayan, aksine duyarsızlığı nedeniyle örgütlü mücadelenin gücünü zayıflatan ama çok ağır

şartlarda yapılan mücadeleler sonucunda kazanılan hakların tamamından faydalanan sendika üyesi olmayan kamu görevlisi vardır.

Sendikal mücadelenin güçlüklerini çeken memurlar, örgütlü olmanın getireceği avantajlar bir yana sendikalara ödedikleri aidatlar nedeniyle sendikalı olmayan emsallerinden daha düşük ücret alarak adeta sendikalı olmalarından dolayı cezalandırılırken, sendikalı olmayan kamu görevlileri ise aynı şekilde sendika üyesi olmadıkları için ödüllendirilmektedir.

Türkiye Kamu-Sen, verdiği zorlu sendikal mücadelenin yükünü çeken üyelerinin, emsallerinden daha düşük ücret almaması, sendikalı olmanın çalışan üzerinde bir yük değil, örgütlü dayanışmanın avantajlarını sağlaması amacıyla sendikalı olanlarla olmayanlar arasında sendikalı çalışanlar lehine bir fark oluşmasını sağlayacak uygulamaya başlangıç olarak, sendikalı çalışanlara Toplu Görüşme Primi verilmesi konusunda verdiği mücadeleden zaferle çıktı. Bugün 10 YTL olarak belirlenen bu rakam ileride daha da artacak ve sendika üyesi kamu görevlileri, sendikalı olmanın ayrıcalığını maddi olarak da hissedecekler.

- **Enflasyon Hedefinde Sapma Olduğunda Aradaki Fark Memur Maaşlarına Yansıtılacak!**

Yılın her bir yarısı için gerçekleşen enflasyon oranının anılan dönemlerde yapılan artış oranını aşması halinde, gerçekleşen enflasyon oranı ile söz konusu artış oranı arasındaki fark ilk altı ay için 1/7/2009, ikinci altı ay için ise 1/1/2010 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde kamu görevlilerinin aylıklarına enflasyon farkı olarak yansıtılacak. Böylece enflasyon hedefinin aşılması durumunda aşılan oran kadar memur maaşlarına ayrıca ek artış yapılacak.

- **Kamuda Eşit İşe Eşit Ücret İlkesinin Gerçekleşmesini Sağladık!**

Mutabakatın imzalanmasıyla farklı kurumlarda aynı işi yapan kamu çalışanları arasındaki ücret farkının kapatılması konusunda büyük mesafe alındı. Denge tazminatı'nı memurlarımıza kazandıran Türkiye Kamu-Sen, yaptığı girişimlerle bu tazminatın eşit işe eşit ücret ülkesini hayata geçirerek yegane kalemi olduğunu da yetkililere kabul ettirdi. Bu doğrultuda 2006 yılında ödenmeye başlanan denge tazminatının, ek ödeme adı altında, miktarının artırılması ve kamu kurum ve kuruluşları arasında eşit işe eşit ücret ilkesinin gerçekleştirilmesi amacıyla Bakanlar Kurulu'na yetki veren düzenlemenin 2012 yılına kadar uygulanmaya devam edilerek, ücret adaletinin sağlanmasının önü açıldı.

Türkiye Kamu-Sen, konunun önemine binaen çalışmalarına ara vermeden ilgili siyasi ve bürokratik girişimlerini devam ettirdi. Bu kapsamda oluşturulan komisyonlarda gerekli bilgilendirme, öneri, istek



ve taleplerini ısrarla takip ederek sonuca ulaştı. Hatırlanacağı gibi Türkiye Kamu-Sen'in 2007 yılı toplu görüşmelerinin son gününde Kamu İşveren Kurulu'na sunduğu son teklif metninde eşit işe eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesi için yapılacak çalışmanın en geç Temmuz 2008'e kadar şekillendirilmesi de bulunmaktaydı. Nitekim 2008 Ağustos ayında yapılan düzenlemeyle kamuda en düşük ek ödeme miktarı 239 YTL'ye çıkarıldı. Türkiye Kamu-Sen'in ısrarlı talepleri ve ziyaretleri gelinen noktada en etkili unsur oldu. Mutabakata göre kamu görevlilerine yapılacak ücret artışlarından ayrı tutulmak kaydıyla, denge tazminatı (ek ödeme) 2009 yılında da sendikalarla ortak karar alınarak artırılacak ve en geç 2012 yılı ortasında kamuda farklı kurumlarda aynı unvanda çalışanların maaşları eşitlenecek.

Eşit İşe Eşit Ücret Sağlanması İçin Denge Tazminatı (Ek Ödeme) Artışlarını Protokole Bağladık!

Denge Tazminatına (Ek Ödeme) yıl içinde yapılacak artışlar, memur maaşlarına ayrıca yansıtılacak. Bu artışlar belirlenmeden önce döner sermaye ve fon ödemelerinden faydalanan personel ile denge tazminatı (ek ödeme) konusunda sorun yaşanan kurumlarla ilgili olarak sendikalarla ortak karar alınacak. Ayrıca sendikalarla birlikte yapılacak çalışmalarda vekil memurların ek ödeme kapsamına alınması, farklı hizmet sınıflarında yer almakla birlikte aynı ve benzer görevleri yapan personel için belirlenen denge tazminatı (ek ödeme) oranlarının farklı belirlenmesinden kaynaklanan dengesizliğin giderilmesi, denge tazminatı (ek ödeme) oranlarının belirlenmesinde (mühendis-şube müdürü, veteriner-



müdür gibi) hiyerarşik dengenin sağlanması, döner sermaye ödemelerinden yapılacak mahsuplaşmanın aylık yapılması konuları da gündeme alınarak çözüme kavuşturulacak.

- **Toplu Görüşme Masasına Bir Anlam Ve Değer Daha Kazandırdık!**

Her yıl başarılı bulunan üç kamu kurum ve kuruluşu ile üç kamu çalışanını toplu görüşmelerde belirleyecek ve ödüllendireceğiz.

- **Kamu Görevlilerinin Karşılıklı Yer Değiştirmelerinde Kurumlara Tanınan Taktir Yetkisini Kaldırdık!**

Aynı kurum içinde aynı koşulları ve hizmet niteliklerini taşıyan aynı unvandaki kamu görevlilerinin karşılıklı olarak yer değiştirmeleri kurumların taktir yetkisine bakılmaksızın gerçekleştirilecek.

- **Olumsuz Sicile İtirazları Değerlendirecek Bir Komisyon Kurulmasını Ve Bu Komisyonda Sendika Temsilcilerinin De Yer Almasını Sağladık!**

Bilindiği gibi mevcut durumda olumsuz sicil notuna itirazlar kurumlara yapılıyor. Alınan kararla bundan böyle olumsuz sicil notu verilen kamu görevlilerinin itirazlarını değerlendirecek bir komisyon kurulacak ve bu komisyonda kamu görevlisini yetkili sendika temsil edecek.

- **Disiplin Cezalarında Tanınan Savunma Süresini, İlgilinin İsteğine Göre 7 Gün Uzattık!**

Disiplin cezaları için mevcut düzenlemede yalnızca 7 gün savunma süresi vardır. Disiplin cezası almış bir kamu görevlisi 7 gün içinde cezaya itiraz ederek savunmasını vermek zorundadır. Mutabakata göre, bu sürenin yeterli gelmemesi durumunda eğer ilgili, savunma süresini uzatmak isterse kendisine tanınan 7 günlük süreye 7 gün daha eklenecek.

- **Resmi Tatil Ve Bayram Tatillerinde İl Dışına Çıkışta İzin Alınması Uygulamasına Son Verdirdik!**

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek 20. maddesine göre kamu görevlilerinin tatil günlerinde ikamet ettikleri il dışına çıkması için amirlerinden izin almaları gerekmektedir. Amirlerinden izin almaksızın il dışına çıktığı tespit edilen kamu görevlilerine aynı kanunun 125. maddesine göre aylıktan kesme cezası uygulanmaktadır. Mutabakatın hayata geçmesiyle birlikte üç ay içinde kanunda düzenleme yapılacak ve bu uygulama kaldırılacak.

- **Uyarma Ve Kınama Cezalarına İtirazların Doğrudan Disiplin Kuruluna Yapılmasını Sağladık!**

Mevcut uygulamada, uyarma ve kınama cezalarına karşı itirazlar öncelikli olarak bir üst disiplin amirine, eğer yoksa disiplin kurullarına yapılabilmektedir. Mutabakata göre 657 sayılı Kanunun 126 ve 135. maddeleri değiştirilecek ve uyarma ve kınama cezalarına itirazlar doğrudan disiplin kurullarına yapılabilecek. Disiplin kurullarında kamu görevlisini temsilen sendikaların bulunması ve haksız uygulamalarda kamu görevlisini savunması, bu konuda memurun mağduriyetinin giderilmesini sağlayacak ve haksız uygulamalara son verecek.

- **Memura Eşinin Doğum Yapması Durumunda Verilen İzin Süresini 3 Günden 5 Güne Çıkardık; Ayrıca Birinci Derecedeki Kayın Hısımlarının Ölümü Halinde De 3 Gün İzin Verilmesini Sağladık!**

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104. maddesine göre erkek memura, eşinin doğum yapması halinde isteği üzerine üç gün izin verilmektedir. Mutabakatın hayata geçmesiyle birlikte bu izin beş güne çıkacak. Ayrıca memurun kayın validesi, kayın babası, kayını ya da baldızının ölümü halinde de üç gün izin verilecek.

- **Memura, Bakmakla Yükümlü Olduğu Hastası İçin Yılda 1 Aya Kadar Aylıklı Refakat İzni Aldık!**

Şu anda 657 sayılı kanunun 108. maddesine göre memurun bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulması halinde kamu görevlilerine 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Mutabakat gereğince kamu

görevlisine, bu izne ek olarak ayrıca yakınına refakat edebilmesi amacıyla 1 aya kadar aylıklı refakat izni verilecek.

- **Görevleri Sebebiyle Haklarında Kamu Davası Açılmış Olup Beraat Eden Kamu Görevlilerinin Avukata Ödediği Ücretlerin Ve Mahkeme Masraflarının Müracaat Tarihinden İtibaren Bir Ay İçerisinde Ödenmesini Sağladık!**

657 Sayılı Kanunun ek 31. maddesine göre görevleri sebebiyle haklarında kamu davası açılmış olup da beraat edenlerin avukatlık ücretleri ile mahkeme masrafları kurumların bütçesine konulacak ödenekten karşılanmaktadır. Ancak bir çok kurum ödenek yetersizliği nedeniyle bu masrafları aylar hatta yıllar sonra karşılamaktadır. Bu durum da bir çok kamu görevlisinin görevlerinden dolayı mağdur olmasına, maddi ve manevi zarara uğramasına neden olmaktadır. Mutabakatın hayata geçmesiyle birlikte, görevleri nedeniyle haklarında dava açılan kamu görevlileri bu davadan beraat ederse, avukata ödedikleri ücreti ve mahkeme masraflarını müracaat tarihinden itibaren 1 ay içinde alacak.

- **OKS Sınavında Başka Bir İlde Okul Kazanan Ve Yatılı Okuması Mümkün Olmayan Çocuğu Bulunan Memurun, Çocuğunun Okulunun Bulunduğu İle Öncelikle Atanmasını Sağladık!**

Bilindiği gibi her yıl ilköğretimi bitiren öğrenciler, ortaöğretim kurumlarına giriş sınavına katılmakta ve ikamet ettikleri il dışındaki okulları kazanabilmekteler. Çocukları il dışında bir orta öğretim kurumunu kazanan kamu görevlileri öncelikli olarak çocuklarını yatılı olarak okutma yolunu seçmekte, eğer bu imkanı yoksa ya okulun bulunduğu ile nakil yaptırmaya çalışmakta ya da çocuğunu başka bir okula kaydettirmektedir. Bilindiği gibi kamu görevlilerinin dilediği ile atama yaptırması oldukça zordur. Mutabakatla birlikte bu memurlar, çocuklarının okulunun bulunduğu ilde boş kadro bulunması halinde öncelikli olarak atanacaklar.

- **Görevde Yükselme Sınavlarının Düzenli Olarak Yapılmasını Karara Bağladık!**

Son zamanlarda kamuda Görevde Yükselme Yönetmeliği çerçevesinde bir kadro ihtiyacı doğduğunda, bu görevlere kurum içinden sınavla atama yapmak yerine vekaleten görevlendirmeler yapılmaktaydı. Bu durum da kamudaki liyakat ilkesine aykırı bir durum oluşturmaktaydı. Mutabakatla birlikte, bir kurumda böyle bir kadro ihtiyacı doğması halinde görevde yükselme sınavları derhal yapılacak ve vekaleten görevlendirmeler azalacak.

- **Engelli Çalışanlarımızı Unutmadık, Unutulmasına İzin Vermedik!**

- **Engelli Kamu Çalışanları Kurum Ayrımı Yapılmaksızın, Kamuya Ait Tüm Servis Araçlarından Faydalanacak, Bunun Mümkün Olmadığı Hallerde İse Toplu Taşıma Hizmetlerinden Ücretsiz Yararlanacak!**

- **Engelli Kamu Çalışanlarının Atama Ve Yer Değiştirmelerinde Engelleri Açısından Sıkıntı Oluşturmayacak Hizmet Alanlarında Ve Birimlerinde Görev Yapmalarını Sağlayacak Tedbirler Alınacak!**

- **Kamu Hizmet Binaları Engelli Kamu Çalışanlarının Çalışma Şartlarını Kolaylaştıracak Şekilde Düzenlenecek!**

- **Kamu Görevlilerinin İsnat Ve İftiralara Karşı Daha Etkili Korunmasını Sağladık!**

Memurların isnat ve iftiralara korunması konusunda 657 sayılı Kanunun 25. maddesinde yer verilen; uydurma bir suç isnadı ile memuru zan altında bırakanlar hakkında merkezde bu memurun en büyük amirinin, illerde ise valilerin Cumhuriyet Savcılığı'na suç duyurusunda bulunması konusunda genelge yayımlanacak.

- **Fazla Çalışma Karşılığında İzin Kullanmak İsteyenlerin Haklarını Aldık!**

Bilindiği gibi kamuda fazla mesai ücretleri, insan haklarına ve ILO sözleşmelerine aykırı bir şekilde uygulanmaktadır. En düşük fazla mesai ücretinin kişinin günlük çalışmasında, saat başına düşen ücretinden aşağı olmaması gerekirken, bu rakam memurlar için saat başına brüt 0,9 YTL'dir. Bunun yanında kamu görevlilerinin her 8 saatlik fazla mesai karşılığında bir işgünü izin kullanması hakkı bulunmaktadır. Ancak bazı yetkililer fazla mesai ücretlerinin düşük olması nedeniyle, fazla mesai yapan ve karşılığında izin kullanmak isteyen kamu görevlilerine tek taraflı olarak ücretlerini ödemeyi tercih etmektedir. Mutabakatın hayata geçmesiyle birlikte bu keyfiyet ortadan kalkacak ve konu hakkında genelge yayımlanarak, fazla mesai karşılığında izin kullanmak isteyen kamu görevlilerinin bu hakları korunacak.

- **Kamuya İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamasını Getirdik!**

İş yerlerinde çalışan sağlığına zararlı etkenlerin ortaya çıkarılarak, aksaklıkların giderilmesi hem memurlarımızın sağlığı ve iş güvenliği hem de çalışma verimi açısından son derece önemlidir. Memurlarımızın çalışma alanlarındaki risklerin tespit edilmesi ve zararlarının bertaraf edilmesi için kamuda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenleme yapılacak ve ilgili kanun tasarısı sendikaların görüşlerine göre şekillendirilecek.

- **Devlet Personel Başkanlığı'nda Kamu Görevlileri Sendikaları Dairesi Başkanlığı'nın Kurulmasını Sağladık!**

Kamu görevlilerinin sorunlarının çözümü, toplu görüşme sonuçlarının takibi ve sendikaların kamu kurum ve kuruluşları ile sürekli irtibat halinde olmasını sağlamak amacıyla Devlet Personel Başkanlığı bünyesinde Kamu Görevlileri Sendikaları Daire Başkanlığı kurulacak.

- **Kamuda Taşeronlaşmaya Karşı Dev Bir Adım Attık!**

Anayasa ve ilgili kanunlar uyarınca memurlar tarafından yürütülmesi gereken hizmetlerin işçiler ya da taşeronlar tarafından gördürülmesinin önüne geçmek amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarında ortaya çıkan uygulama sorunları sürekli olarak takip edilecek.

- **399 Sayılı KHK Kapsamında Çalıştırılan Sözleşmeli Personelin Yıllık İzin Sorunlarını Çözüme Kavuşturduk!**

Kapsam dahilindeki personelin yıl içinde kullanamadığı izinlerin bir sonraki yıla devretmemesi, personelin mağdur olmasına neden olmaktaydı. Ancak yöneticiler de personel yetersizliği gerekçesiyle bir çok personele yıllık izin kullandırmıyordu. Yayımlanacak Başbakanlık Genelgesiyle birlikte 399 sayılı KHK kapsamında çalıştırılan personel yıl içinde izinlerinin tamamını kullanacaklar.

- **657 Sayılı Kanunun 4/B Maddesi İle 4924 Sayılı Kanun Kapsamında Çalışan Personelin Askerlik Dönüşü İşe Başlama, Becayiş Ve Eş Durumundan Tayin Haklarını Aldık!**

Özellikle son yıllarda ağırlık verilen 4-B statüsünde ve 4924 sayılı Kanuna tabi olarak istihdam edilen personel bir çok haktan mahrum bırakılmıştı. Bu personel, askerlik sonrasında yeniden işe alınmıyordu. Aynı zamanda çakılı sözleşme gereği de herhangi bir şekilde tayin ve yer değiştirme hakkı da bulunmuyordu. Konfederasyonumuzun yoğun çalışmaları ve konfederasyonumuza bağlı sendikalarımızın konu ile ilgili olarak açtığı davalarda kazanılan olumlu sonuçlar da göz önünde bulundurularak, ilgi personele eş durumu nedeniyle yer değiştirme hakkı, askerlik dönüşü göreve başlama ve en az 1 yıl çalışmış olma kaydıyla karşılıklı yer değiştirme hakkı verilecek. Ayrıca sözleşmeli personelin sözleşmelerindeki kanuna aykırı maddeler de çıkarılacak. Bunlara ek olarak kapsam dahilindeki personelin mali ve özlük hakları kadrolu çalışanlarla mümkün olduğu ölçüde eşitlenecek.

- **Teftiş Ve Denetim Uygulamalarında Ortaya Çıkan Aksaklıkların Başbakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığı'na İletilmesini Sağladık!**
- **İtfaiye Ve Ambulans Araçlarına KASKO Sigortası Yaptırılmasını Sağladık!**

Hatırlanacağı gibi 2004 yılı toplu görüşmelerinde kararlaştırılan konulardan bir tanesi de kamudaki itfaiye ve ambulans araçlarına KASKO sigortası yapılmasıydı. Zaman içinde 112 Acil Servis ambulans araçlarının KASKO sigortası kapsamına alınması sağlanmış ancak itfaiye araçlarının bu kapsama alınması mümkün olmamıştı. Ambulans araçlarına da KASKO sigortası yapılmıyordu. Mutabakatın hayata geçmesiyle birlikte bu aksaklık da ortadan kalkacak, itfaiye ve ambulans araçlarına KASKO sigortası yaptırılacak.

- **Özelleştirme Mağdurlarından Araştırmacı Olarak Nakledilecek Personelin Atanma Sorunlarını Çözdük!**

Özelleştirme kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda araştırmacı olarak çalışan ve nakledilecek personelin, kamu kurum ve kuruluşlarınca talep edilmesi halinde, bu talep çerçevesinde atamasının yapılabilmesi için kanuni düzenleme yapılacak.

- **Özelleştirme Kapsamındaki Kurum Ve Kuruluşlarda Çalışan Sendika Ve Şube Yönetim Kurulu Üyelerinin Atama Sorunlarını Çözüme Kavuşturduk!**

Özelleştirme kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda 4046 sayılı Kanunun 22. maddesine göre yapılan nakillerde, sendika ve şube yönetim kurulu üyelerinin ve atama yapılması istenilen kurumun yazılı talebi halinde, aynı hizmet kolunda diğer kamu kurum ve kuruluşlarında bir kuruma atanmaları sağlanacak.

KAMU İŞVEREN TARAFIYLA BİRLİKTE YAPILACAK ÇALIŞMALARDAN SONRA DEĞERLENDİRİLMEK ÜZERE ALINAN KARARLAR

- Memurun bir yüksek öğretim kurumunda örgün lisans eğitimi yapmak üzere merkezi sınavı kazanması halinde, çalıştığı kuruma ait boş bulunan kadroya öncelikle atanmasının sağlanması,
- Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin yeniden tanımlanması,
- Disiplin cezalarının sicilden silinmesi için öngörülen 5 ve 10 yıllık sürelerin, 3 ve 6 yıla indirilmesi,
- Yıllık izin sürelerinde işgünü ve kademe esasına göre düzenleme yapılması, en az bir yıl açıktan vekil olarak görev yapanlara izin verilmesi konusunun değerlendirilmesi,
- Hafta içi ve resmi tatillerde personele yaptırılacak fazla mesai sürelerine bir üst sınır getirilmesi konusunda yasal düzenleme yapılması ve bu ücretlerin gözden geçirilmesi,

- Din görevlilerinin, ebelerin, posta dağıtıcılarının vb. hafta sonu ve bayram tatillerine ilişkin izin sıkıntılarının giderilmesi konusunda ilgili kuruluşlarla işbirliği halinde teknik çalışmalar yapılması,
- Kamu görevlilerinin görevleri sırasında ve görevlerinden dolayı yargılanmaları halinde kendilerine hukuki yardım yapılması konusunda ortaya çıkan ve Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununda öngörülen düzenleme ile karşılanamayan aksaklıkların giderilmesi,
- Sendika ve konfederasyonların, kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde oluşturulan kamu görevlileri ile ilgili kurul, komisyon, şura, meclis toplantılarında temsilci bulundurması,
- Sicil hukukuna ilişkin düzenleme ve uygulamalarda;

Sicil raporlarında yer alan değerlendirmeye esas soruların, kurum ve kuruluşların özellikleri ve kamu çalışanlarının görev ve unvanları dikkate alınarak farklı şekilde düzenlenmesi,

Sicil notuna dayalı ilave kademe verilmesine ilişkin 6 yıllık sürenin 4 yıla indirilmesi,

- İtfaiye personelinin tamamının emeklilik açısından genel idare hizmetleri sınıfı kapsamına alınması talebinin değerlendirilmek üzere Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına intikal ettirilmesi,
- Kamu kurum ve kuruluşlarının, çerçeve yönetmeliği esas almak suretiyle unvan ve kadroların bütününü içeren atama ve yer değiştirme yönetmeliği düzenlemesi,
- Atama ve yer değiştirme işlemlerinde keyfiliği ortadan kaldıracak norm kadro düzenleme ve uygulamasının bütün kamu kurumlarında hayata geçirilmesi,
- Kurumlar arası nakil yoluyla yapılan atamalarda kamu çalışanlarının yaşadıkları (muvafakat verilmemesi) olumsuzlukların giderilmesi,
- Atama ve yer değiştirme işlemlerinde aile birliğinin ve sağlığın korunması, eğitim hakkının engellenmemesi gibi Anayasal yükümlülükler dikkate alınarak eş, öğrenim ve sağlık durumuna dayalı taleplerin karşılanmasına ilişkin uygulama aksaklıklarının giderilmesi,
- Çeşitli kurum ve kuruluşlarda uygulanan döner sermaye, ek ödeme, performans ücreti ve benzeri ödemelerin disiplin cezasına dayalı olarak kesilmesi konusunda yargı kararlarına bakılarak değerlendirme yapılması,
- Basına bilgi ve demeç vermek şeklindeki disiplin suçunun tereddüde yer vermeyecek ve farklı uygulamalara neden olmayacak şekilde tanımlanması konusunda düzenleme yapılması,
- 657 sayılı Kanunun 64 üncü maddesi kapsamında iki yıla ilave bir kademe verilmesi uygulamasında söz konusu yörelerde zorunlu hizmet kapsamında görev yapıyor olma şartının kaldırılması,
- İlaç bedellerinin mahallinde ödenmesi konusunun kamu idarelerinin sağlık hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin görevlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından devralındığı tarihe göre yeniden değerlendirilmesi,
- Belediye aylıklarının zamanında alınması konusunda geçmişte yapılan düzenlemeler de göz önünde bulundurularak bir değerlendirme yapılması.

İLGİLİ KURUMLARA BİLDİRİLEREK ÜZERİNDE ÇALIŞMA YAPILMAK ÜZERE ALINAN KARARLAR

- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun uygulanmasında ortaya çıkan aksaklıklar konusunda Konfederasyonlarımızın ve ilgili diğer kuruluşlarımızın önerilerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletilmesi,
- Kamu kurum ve kuruluşlarının insan kaynakları planlaması ve insan gücü ihtiyacı çerçevesinde ihtiyaç duyulması halinde kamu çalışanlarının eğitim düzeylerinin artırılması konusunda çalışmalarda bulunulması,
- Sağlık Bakanlığınca çalışmaları sürdürülmekte olan sağlık çalışanlarının çalışma süreleri ile ilgili kanun tasarısı çalışmasının, Anayasa´nın eşitlik ilkesi çerçevesinde tüm kamu çalışanlarının standart düzenlemelere tabi olması amacına hizmet edeceği düşüncesiyle desteklenmesi,
- İstikrar bulmuş yargı kararlarının benzer durumdaki personele de uygulanması konusunda titizlik gösterilmesi,
- 711 sayılı Nöbetçi Memurluğu Kurulmasına ilişkin Kanunun uygulanmasında ortaya çıkan sorunların giderilmesi konusunda hizmet kolunda yetkili sendikalarla işbirliği içinde çalışmalarda bulunulması.

KAYNAK: TÜRKİYE KAMU-SEN AR-GE

ANADOLU ÖĞRETMEN LİSESİ ÖĞRETİM PROGRAMI TASLAK DEĞERLENDİRME RAPORU

Yrd. Doç. Dr. M. Akif SÖZER
Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi

EĞİTİM PSİKOLOJİSİ DERSİ

Bu raporun amacı, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Talim ve Terbiye Kurulu'nun ortaöğretim için hazırlanan Anadolu Öğretmen Liseleri Eğitim Psikolojisi Taslak Öğretim Programını belirli ölçütler ışığında incelemek ve değerlendirmektir.

Program Yaklaşımının Değerlendirilmesi

Programın hazırlanma gerekçeleri incelendiğinde, bilim ve teknoloji alanında son yıllarda yaşanan gelişmeler, daha nitelikli öğretmen yetiştirme ihtiyacı ve öğrencilerin öğrenmeyi öğrenme becerileri ile karar verme ve problem çözme becerileri gibi çağdaş yaklaşımların dikkate alınması zorunluluğu açıklanmıştır. Aynı zamanda, 2005–2006 öğretim yılından itibaren "Ortaöğretim Kurumlarının Yeniden Yapılandırılması Çalışmaları" kapsamında, ortaöğretim programlarının tamamının "öğrenci merkezli ve yapılandırmacı program anlayışı" çerçevesinde yeniden geliştirilmesi amacıyla başlatılan çalışmaların, Anadolu Öğretmen Lisesinin öğretmenlik meslek bilgisi derslerine ait öğretim programlarının da yeniden değerlendirilmesi ve geliştirilmesini gündeme getirdiği ifade edilmektedir.

Bu açıklamalara dayalı olarak eğitim psikolojisi dersi öğretim programının; öğrenci merkezli, bilimsel literatürdeki yayınlara dayalı, duyuşsal kazanımlara da bilişsel kazanımlar kadar önem veren, öğrenci gelişim düzeyine uygun, öğrenci merkezli yapılandırmacı yaklaşımı dikkate aldığı vurgulanmaktadır.

Taslak öğretim programındaki açıklamalar ve programın hazırlanmasındaki dayanak noktaları dikkate alındığında, programın geliştirilmesinde, çağdaş eğitim felsefelerinin dikkate alındığı ve bunlara göre yapılandırıldığı görülmektedir. Yapılandırmacılık anlayışına uygun olarak, programın öğrencilerde problem çözme, karar verme, öğrenmeyi öğrenme gibi becerileri geliştirmeyi amaçladığı görülmektedir. Bu açıdan programın felsefi temellerinin, şu anda ülkemizin takip ettiği eğitim politikası ile uyumlu ve çağdaş değerlere uygun olduğu söylenebilir.

Program Yapısının Değerlendirilmesi

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 3. maddesine göre Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarından biri, ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek, gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktır.

Bu amaca uygun olarak faaliyet gösteren Anadolu Öğretmen Liselerinde okutulan Eğitim Psikolojisi Dersi taslak öğretim programı incelendiğinde, dersin amaçlarının;

- Bireylerin gelişim özellikleriyle ilgili temel bilgi ve becerilerin öğrencilerin açıklayabilecek,
- Eğitimdeki bireysel farklılıkların önemini kavrayabilecek,
- Psikolojik Danışma ve Rehberlik hizmetlerinin yerini ve işlevlerini kavrayabilecek,
- Öğrenme ile ilgili kavramları ve öğrenmenin doğasını ve etkileyen etmenleri açıklayabilecek,
- Bilimsel araştırma süreci ile ilgili beceriler kazanabilecek ve kullanabilecektir, şeklinde olduğu özet olarak söylenebilir.

Dersin amaçları incelendiğinde hem Türk Milli Eğitim Sisteminin amaçları ile hem de öğretmenlik mesleği ile ilgili temel bilgi ve becerileri öğrencilere kazandırmayı amaçlayan Anadolu Öğretmen Liselerinin amaçları ile tutarlı olduğu görülmektedir.

Bir program çalışmasında hazırlanan hedeflerin taşıması gereken bazı özellikler bulunmaktadır. Hazırla-

nan öğretim programının hedefleri bu özelliklere dayalı olarak değerlendirilecektir. Bunlar;

a. Öğrenci Davranışına Dönüklük: Hedefler öğrenci davranışını ifade edecek biçimde, öğrencinin ne yapacağına dair olmalıdır. Hazırlanan eğitim psikolojisi dersi hedefleri incelediğinde bu özelliği sağladığı görülmektedir. Hedefler öğrenci davranışına dönük olarak yazılmıştır. Örnek; bireyin gelişimini etkileyen faktörleri açıklar.

b. Açık-Seçiklik: ***Hedefler herkesin anlayabileceği bir biçimde açık ve net olmalıdır. eğitim psikolojisi dersinin hedefleri incelendiğinde genel olarak bu ilkeye de uygunluk sağladığı görülmektedir. Fakat 1. ünite 7. kazanım ifadesi bir miktar belirsizlik taşımaktadır (bireyin gelişimine bağlı olarak ortaya çıkabilecek sorunlarla ilgili belirlemeler yapar). Hangi sorunlarla ilgili olarak ne tür belirlemeler yapacağı burada açıkça ifade edilmelidir. Örneğin; "bireyin erken gelişimine bağlı olarak ya da geç olgunlaşmasına bağlı olarak ortaya çıkan psikolojik sorunlarla ilgili belirlemeler yapar" gibi bir ifade daha uygun olabilir.***

c. Kenetlilik: Hedef bir konu alanı ile ilişkili olmalı, o konu alanını ifade edebilmelidir. Eğitim psikolojisi dersi taslak öğretim programında, aslında daha çok gelişim psikolojisi ile ilgili konuların da yer aldığı görülmektedir. Fakat bu durum Anadolu Öğretmen Lisesinde böyle bir ders olmadığı için makul bir durumdur. Aynı şey rehberlik ve psikolojik danışma ile ilgili konular için de geçerlidir. Bu açıdan hedeflerin konu alanı ile ilişkili olduğu söylenebilir.

d. Genellilik ve sınırlılık: Hedefler hem bir davranış grubuna dönük olmalı hem de tek bir özelliği ifade edecek bir biçimde ortaya konulmalıdır. Hedeflerin bu nitelik açısından gereklilikleri karşıladığı görülmektedir.

e. Öğrenme Ürününe Dönüklük: Hedefler öğrencinin öğrenme sonucu elde ettiği davranışı ifade eden bir biçimde yazılmalıdır. Hedeflerin bu nitelik açısından da uygun olduğu görülmektedir. Hedefler öğrencilerin elde edecekleri öğrenme ürününü açıklamaktadırlar.

f. Tutarlılık: Hedefler öğrencinin, öğretim süreci sonucunda ulaşabileceği nitelikte olmalıdır. Öğrencinin gelişim düzeyinin üzerinde davranışlar hedef olarak ifade bulmamalıdır. Hem bilişsel hem de duyuşsal düzeydeki hedefleri incelediğimizde, hedeflerin öğrencilerin başarabilecekleri düzeyde oldukları görülmektedir. Ortaöğretim öğrencilerinin zihinsel gelişimlerinin artık soyut düşünce üretebilecek seviyeye geldiğini varsaydığımızda hedefler öğrenci gelişim düzeyine uygundur.

g. Ulaşılabilirlik: Hedefler, birbirini destekleyici olmalıdır. Hedef türleri arasında çelişkiler olmamalıdır. Eğitim psikolojisi dersi taslak öğretim programı hedeflerinin bu nitelik açısından uygun olduğu görülmektedir.

h. Bitişiklik: Her bir hedef birbirini desteklemelidir. Bir hedefin bitişi diğer hedefin başlangıcı olmalıdır. Eğitim psikolojisi dersi taslak öğretim programı hedeflerinin birbirlerini destekleyici olduğu görülmektedir. Konularla ilişkili olarak hedeflerin bitişleri ve başlangıçları düzenlidir.

Programda yer alan hedefler incelendiğinde, hedeflerin bilişsel ve duyuşsal alana ait olduğu görülmektedir. Dersin yapısı göz önüne alındığında devinişsel alanla ilgili hedeflerin yer almaması normal olarak programın yapısına uygundur. Yazılan hedefler kazandırılmak istenen davranışın özelliğine uygun olarak bilgi basamağında değerlendirme basamağına (bilişsel hedefler), alma basamağından tepkide bulunma basamağına (duyuşsal hedefler) değişim göstermektedir.

Dersin amaçları ile hedeflerin tutarlılığı incelendiğinde, hedeflerin hazırlanmasında dersin amaçlarına dikkat edildiği ve buna uygun olarak hedeflerin düzenlendiği görülmektedir.

Program içeriği incelendiğinde konuların düzenlenmesinde doğrusal bir yaklaşım izlendiği görülmektedir. Konular üniteler içinde birbirinin önkoşulu olacak şekilde sıralanmışlardır. Üniteler bazında ise, ayrı bağımsız ünitelerdir. Konu olarak farklılık göstermektedirler.

İçerikte yer alan konular incelendiğinde 1. Ünite: Bireyin Gelişimi ve Eğitim, 2. Ünite: Kişilik Gelişimi ve Eğitim, 3. Ünite: Bireysel Farklılıklar ve Eğitim, 4. Ünite: Öğrenme olarak sıralandığı görülmektedir. Özellikle yükseköğretim alanındaki kaynakların içeriğine baktığımızdaysa (Örnek; Eğitim Psikolojisi, Gülten Ülgen, Alkım Yayınevi, Eğitim Psikolojisi, Ed. Binnur Yeşilyaprak, Pegem A Yayıncılık), konuların gelişim ve öğrenme ile başladığı, kişilik gelişimi ile devam ettiği ve son olarak öğrenme modelleri ile

son bulduğu görülmektedir. Bu alandaki literatür de göz önüne alındığında, 3. Ünitedeki özel eğitime gereksinim duyan bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılayan kurumlar ve işlevleri ile rehberlik hizmetlerinin tanımlanmasının, dersin yapısı ile uyumlu olmadığı düşünülmektedir. Ünitelerin sıralanışını dikkate aldığımızda, gelişim ve öğrenmeden başlamakta, kişililik gelişimi ve eğitim ile devam etmekte, daha sonra bireysel farklılıklar açıklanmaktadır. Bireysel farklılıklar dersin bütünlüğüne aykırı olmasa da özel eğitim ve rehberlik konusu daha çok eğitimin yönetim boyutu ile ilgilidir. Eğitim psikolojisi dersinin daha çok gelişim ve öğrenme konusuna odaklanması daha doğru bir yaklaşım olacaktır. ***3. Ünitedeki bu konu alanları dersin içerik bütünlüğüne zarar veriyor görünmektedir. Bu açıdan bu konular yerine, bireysel farklılıklar ünitesi öğrenme ünitesi ile birleştirilerek verilebilir ya da bireysel farklılıklar ile birlikte ilgi, zeka, yetenek gibi konular bir arada verilebilir. Bu şekilde konu bütünlüğünün sağlanacağı düşünülmektedir.***

3. Ünite dışındaki içerik ders ile uyumlu görülmektedir ve program açısından uygun görülmektedir.

Programda yer alan etkinlikler incelendiğinde, etkinliklerin öğrenciyi merkeze alan, konuları öğrencilerin kendi yaşantılarıyla ilişkilendirebilmesini amaçlayan etkinlikler olduğu göze çarpmaktadır.

1. Ünitede yer alan etkinliklere bakıldığında, tartışma grupları ağırlıklı etkinlikler olduğu göze çarpmaktadır. Aynı zamanda, bir uzmanın sınıfa çağrılması, proje hazırlanması gibi farklı etkinliklerin yer aldığı görülmektedir.

2. Ünitede yer alan etkinlikler incelendiğinde, yine öğrencilerin tartışmasını ve fikir alışverişinde bulunmasını sağlayan etkinlikler olduğu göze çarpmaktadır.

3. Ünitede yer alan etkinliklerin, araştırma ve değerlendirmeye dayalı etkinlikler olduğu göze çarpmaktadır. Bunların yanı sıra yine tartışma grupları da bulunmaktadır.

4. Ünitede yer alan etkinlikler incelendiğinde, yine tartışma ağırlıklı ve grup paylaşımına açık yapıda etkinliklerin yer aldığı görülmektedir.

Bir dersin uygulanmasında geliştirilecek etkinlikler, ders öğretmeni tarafından öğrencilerin ve çevrenin durumuna uygun olarak geliştirilmelidir. Bu açıdan eğitim psikolojisi dersi taslak öğretim programında yer alan etkinlikler, diğer öğretmenlere çerçeve niteliği sağlayacak, çağdaş öğretim yöntemlerine dayalı uygun etkinliklerdir.

Genel Değerlendirme

Eğitim Psikolojisi Dersi Taslak Öğretim Programı genel olarak değerlendirildiğinde, yapılandırmacı yaklaşım esas alınarak, hedeflerin, içeriğin ve etkinliklerin düzenlenmesinde öğrencinin göz önüne alındığı görülmektedir. Ayrıntı denebilecek ufak noktaların dışında programın şu anda kabul edilen bilimsel yaklaşımlara uygun hazırlandığı ve uygulanabilir olduğu düşünülmektedir.

EĞİTİM SOSYOLOJİSİ DERSİ

Bu raporun amacı, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Talim ve Terbiye Kurulu'nun ortaöğretim için hazırlanan Anadolu Öğretmen Liseleri Eğitim Sosyolojisi dersinin öğretim programını belirli ölçütler ışığında incelemek ve değerlendirmektir. Rapor, doküman incelemesine dayanmaktadır.

Program Yaklaşımının Değerlendirilmesi

Genel olarak programda yenilik getirici bir bakış açısı bulunmaktadır. Öğrenciyi daha fazla merkeze alan ve farklı yöntemler öneren bir yapısı vardır. Bireysel farklılıkların vurgulanmış olması dikkat çekmektedir. Ayrıca disiplinler arası bir anlayışın benimsendiği de görülmektedir.

Bu program, yapılandırmacı öğretim anlayışı doğrultusunda geliştirilmiştir. Yapılandırmacılıkta öğrenme, bağlamsal ve etkin bir süreç olarak ele alınmaktadır. Programda, öğrencinin pasif olarak önüne konulan bilgileri öğrenmelerinden çok, tıpkı bir bilim insanı gibi gereksinim duyulan bilgiyi ortaya çıkarmaya ve değerlendirmeye yönelik faaliyetlere girişmesi, bilgiyi etkin olarak oluşturması ve bunu uygun şekillerde tartışmaya sunması *öğrenme* olarak nitelenmiştir. ***Bu yönüyle program, eğitim dünyasına yeni bir perspektif kazandırmıştır.***

Program Yapısının Değerlendirilmesi

Öğretim programı incelendiğinde ve geliştirilen programın yapısal boyutlarına analitik bir dikkatle bakıldığında, amaç analizinin yapılmadığı görülmektedir. Amaçların hiyerarşik analizi, kademe kademe (öğretim kademesinin amaçları, dersin amaçları, ünitenin ya da temanın amaçları, konunun amaçları) somutlaştırılmamıştır.

Programda, öğrencilerin özellikle kazanmaları gereken bir temel beceriler (eleştirel düşünme, yaratıcı düşünme, iletişim, araştırma, sorgulama, problem çözme, bilgi teknolojilerini kullanma, girişimcilik, Türkçe'yi doğru, etkili ve güzel kullanma, eğitim sorunlarına duyarlılık, değişim ve sürekliliği algılama) listesi sunulmaktadır. ***Bu listeye, ulusal bilincin oluşmasını ve yerleşmesini sağlamaya yönelik yeni bir temel beceri daha ilave edilmesi gerektiği kanaatindeyim. "Globalleşme sürecinde Türkiye dünyadan kopamaz" sloganıyla destek bulan bu değişim sürecinde Türkiye'nin, değişim ve dönüşümlerin izleyicisi değil öncüsü olma sorunuyla karşı karşıya olduğu düşünüldüğünde, böyle bir temel becerinin lüzumunun aşikâr olduğu görülecektir.***

Program, öz düzenlenme becerilerini öğrenciye kazandırmayı hedeflemekle önemli bir noktayı vurgulamıştır. Başarı ve akademik performansın önemli etmenlerinden biri olan öz düzenleme; öğrencinin işine yarayacağını düşündüğü bilgi ve becerileri kazanmak amacıyla yürüttüğü işlemlere vurgu yapmaktadır. Bu yönüyle programın temel yaklaşımı ile paralellik göstermektedir. Ayrıca öz düzenleme becerisi, öğrencinin kendi öğrenme hedefini belirlemesi, öğrenme sürecini yönetmesi ve kontrol etmesi üzerinde durmaktadır. Bu açıdan da öğrenme sürecinde motivasyonel öğelerin önemine dikkat çekilmektedir.

Program, öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik olumlu duyuşsal özellikler kazanmalarını vurgulamakla öğretmenlik mesleğinin duyuşsal özellikleri ağır basan bir meslek olduğuna dikkat çekmekte ve öğrencilerin de bu bilinçte yetişmelerini hedeflemektedir. Bu yönüyle programın duyuşsal açıdan ele alındığı görülmektedir.

Programda, değerlendirme sürecinin hem ürüne hem de sürece dönük olarak ele alınması da bir yeniliktir. Bu açıdan farklı bir yaklaşımla ele alınmıştır. Ürünün değerlendirilmenin yanı sıra sürecin değerlendirilmesi üzerinde de durulmuştur. Öğrenci başarısının değerlendirilmesinde, sıralama ve sınıflamaya dönük bir anlayışa değil bireysel farklılıklar ilkesine dikkat edilmesi gerektiği ve öğrenme süreci sonunda hem neyin ne kadar öğrenildiği hem de nelerin neden öğrenilmediğinin belirlenmesine yönelik çok yönlü bir anlayışın hâkim olması gerektiği vurgulanmıştır. Alternatif ölçme değerlendirme teknikleri konusunda da yeterli açıklamalara yer verilmiştir.

Programda, öğrencilere öğrenmeyi ve kendini gerçekleştirmeyi içeren ipuçları verilerek öğrenmeyi öğrenme temel alınmıştır. Bu yönüyle öğrencilerin bilişsel farkındalıklarının geliştirilmesine vurgu yapılmıştır. Ayrıca öğrencilerin kişilik kazanması ve olumlu bir benlik algısı bilinci geliştirmesi üzerinde de durulmuştur.

Programda ünitelerin ve kazanımların sıralanışı işleniş sırası olarak belirlenmemiştir. Öğrenme öğretme etkinlikleri süresince farklı ünitelerdeki ilişkili kazanımların bir arada işlenebileceği bilgisi verilmiştir. Program kitabında mevcut olan ders içi ilişkilendirmelerin yanında başka ders içi ve diğer derslerle ilişkilendirmeler yapılabileceği de vurgulanmıştır. Yani disiplinler arası bir anlayış benimsenmiştir.

Program, toplumsal ve kültürel özelliklere açık bir programdır. Ancak programda yer alan etkinlik örneğinin, temel alınan yapılandırmacı felsefeyi yeterli ölçüde yansıttığını söylemek pek mümkün değildir. Yapılandırmacı yaklaşımı daha net yansıtacak etkinlik örneği sunulabilir.

Eğitim Sosyolojisi dersi öğretim programında, ünite ve açılımların öğrencilerde eğitimle toplum arasındaki ilişkiyi açıklayabilecek, toplumsal faktörlerin eğitime etkisini kavrayabilecek, toplumsal kurumlarla eğitim arasındaki ilişkiyi kavrayabilecek, eğitimin bireyin toplumsallaşmasındaki etkisini açıklayabilecek, kitle iletişim araçlarının eğitime etkilerini kavrayabilecek, toplumsal bir kurum olarak okulun yapı, özellik ve işlevlerini kavrayabilecek, okulun toplum kalkınmasının sağladığı yararları açıklayabilecek, okulun demokrasi kültürünün geliştirilmesindeki önemini kavrayabilecek, toplumsal değişimi sağlamada eğitimin rolünü açıklayabilecek doğrultuda şekillendirildiği görülmektedir.

Genel Değerlendirme

Anadolu Öğretmen Lisesi Eğitim Sosyolojisi Dersi Öğretim Programı genel olarak değerlendirildiğinde, hedeflerin, içeriğin ve etkinliklerin düzenlenmesinde yapılandırmacı bir yaklaşım ve disiplinler arası bir anlayış ışığında öğrencinin bireysel özelliklerinin göz önüne alındığı görülmektedir. Bununla beraber program, öz düzenlenme becerilerini öğrenciye kazandırmayı hedeflemekle önemli bir noktayı vurgulamaktadır. Programda, değerlendirme sürecinin hem ürüne hem de sürece dönük olarak ele alınması da bir yeniliktir. Programda, öğrencilere öğrenmeyi ve kendini gerçekleştirmeyi içeren ipuçları verilerek öğrenmeyi öğrenme temel alınmaktadır. Bu yönüyle öğrencilerin bilişsel farkındalıklarının geliştirilmesi vurgulanmaktadır.

ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE GİRİŞ DERSİ

Bu raporun amacı, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Talim ve Terbiye Kurulu'nun ortaöğretim için hazırlanan Anadolu Öğretmen Liseleri Öğretmenlik Mesleğine Giriş dersinin öğretim programını belirli ölçütler ışığında incelemek ve değerlendirmektir.

Program Yaklaşımının Değerlendirilmesi

Copernic'in tabiat aleminde yaptığı inkılâba benzer bir inkılâp bugün eğitim dünyasında yapılmıştır. Önceleri çocuk, okula tabii durumda idi. Yani, çocuğu okula göre ayarlama söz konusuydu. Bugün ise çocuk; okul, eğitim sistemi, müfredat programı ve öğretim metotlarının etrafında döndüğü bir merkez vazifesi görmektedir. Programda, öğrenci merkezli etkinlikler yoluyla bilgiyi yapılandırmayı amaçlayan *yapılandırmacı* yaklaşım esas alınmıştır. Bu yönüyle program, eğitim dünyasına yeni bir perspektif kazandırmıştır.

Program Yapısının Değerlendirilmesi

Öğretim programı incelendiğinde ve geliştirilen programın yapısal boyutlarına analitik bir dikkatle bakıldığında, amaç analizinin yapılmadığı görülmektedir. Amaçların hiyerarşik analizi, kademe kademe (öğretim kademesinin amaçları, dersin amaçları, ünitenin ya da temanın amaçları, konunun amaçları) somutlaştırılmamıştır.

Program, öz düzenlenme becerilerini öğrenciye kazandırmayı hedeflemekle önemli bir noktayı vurgulamıştır. Başarı ve akademik performansın önemli etmenlerinden biri olan öz düzenleme; öğrencinin işine yarayacağını düşündüğü bilgi ve becerileri kazanmak amacıyla yürüttüğü işlemlere vurgu yapmaktadır. Bu yönüyle programın temel yaklaşımı ile paralellik göstermektedir. Ayrıca öz düzenleme becerisi, öğrencinin kendi öğrenme hedefini belirlemesi, öğrenme sürecini yönetmesi ve kontrol etmesi üzerinde durmaktadır. Bu açıdan da öğrenme sürecinde motivasyonel öğelerin önemine dikkat çekilmektedir.

Program, öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik olumlu duyuşsal özellikler kazanmalarını vurgulamakla öğretmenlik mesleğinin duyuşsal özellikleri ağır basan bir meslek olduğuna dikkat çekmekte ve öğrencilerin de bu bilinçte yetişmelerini hedeflemektedir. Bu yönüyle programın duyuşsal açıdan ele alındığı görülmektedir.

Programda değerlendirme, farklı bir yaklaşımla ele alınmıştır. Ürünün değerlendirilmenin yanı sıra sürecin değerlendirilmesi üzerinde de durulmuştur. Öğrenci başarısının değerlendirilmesinde, sıralama ve sınıflamaya dönük bir anlayışa değil bireysel farklılıklar ilkesine dikkat edilmesi gerektiği ve öğrenme süreci sonunda hem neyin ne kadar öğrenildiği hem de nelerin neden öğrenilmediğinin belirlenmesine yönelik çok yönlü bir anlayışın hâkim olması gerektiği vurgulanmıştır. Alternatif ölçme değerlendirme teknikleri konusunda da yeterli açıklamalara yer verilmiştir.

Programda, öğrencilere öğrenmeyi ve kendini gerçekleştirmeyi içeren ipuçları verilerek öğrenmeyi öğrenme temel alınmıştır. Bu yönüyle öğrencilerin bilişsel farkındalıklarının geliştirilmesine vurgu yapılmıştır. Ayrıca öğrencilerin kişilik kazanması ve olumlu bir benlik algısı bilinci geliştirmesi üzerinde de durulmuştur.

Programda öğrencinin pasif olarak önüne konulan bilgileri öğrenmelerinden çok, tıpkı bir bilim insanı gibi gereksinim duyulan bilgiyi ortaya çıkarmaya ve değerlendirmeye yönelik faaliyetlere girişmesi, bilgiyi etkin olarak oluşturması ve bunu uygun şekillerde tartışmaya sunması *öğrenme* olarak nitelenmiştir.

Programda ünitelerin ve kazanımların sıralanışı işleniş sırası olarak belirlenmemiştir. Öğrenme öğretme etkinlikleri süresince farklı ünitelerdeki ilişkili kazanımların bir arada işlenebileceği bilgisi verilmiştir. Program kitabında mevcut olan ders içi ilişkilendir-

melerin yanında başka ders içi ve diğer derslerle ilişkilendirmeler yapılabileceği de vurgulanmıştır. Yani disiplinler arası bir anlayış benimsenmiştir.

Programda yer alan etkinlik örneğinin, temel alınan yapılandırmacı felsefeyi yeterli ölçüde yansıttığını söylemek pek mümkün değildir. Yapılandırmacı yaklaşımı daha net yansıtacak etkinlik örneği sunulabilir.

Öğretim, tesadüflere bırakılmaması gereken bir iştir. Hele ki, öğretmen yetiştirmeyi öncelikli amaç edinen Anadolu Öğretmen Liselerinin öğretmen yetiştirme işini, bugünün ve yarının ihtiyaçlarını göz önünde tutarak akıl ve mantık ölçüsüyle, metotla, program ve planla, çeşitli vasıtalar yardımıyla şuurlu olarak ele alması daha fazla itina gerektirmektedir. Bu açıdan bakıldığında, Anadolu Öğretmen Liseleri Öğretmenlik Mesleğine Giriş dersi öğretim programında, öğrencilerde ulusal bilincin oluşmasını ve yerleşmesini sağlamaya yönelik içeriğin yeterli boyutta olmadığı görülmektedir. Ünite ve açılımların bu doğrultuda şekillendirilmesine ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Genel Değerlendirme

Anadolu Öğretmen Lisesi Öğretmenlik Mesleğine Giriş Dersi Öğretim Programı genel olarak değerlendirildiğinde, hedeflerin, içeriğin ve etkinliklerin düzenlenmesinde yapılandırmacı bir yaklaşım ve disiplinler arası bir anlayış ışığında öğrencinin bireysel özelliklerinin göz önüne alındığı görülmektedir. Bununla beraber program, öz düzenlenme becerilerini öğrenciye kazandırmayı hedeflemekle önemli bir noktayı vurgulamaktadır. Programda, değerlendirme sürecinin hem ürüne hem de sürece dönük olarak ele alınması da bir yeniliktir. Programda, öğrencilere öğrenmeyi ve kendini gerçekleştirmeyi içeren ipuçları verilerek öğrenmeyi öğrenme temel alınmaktadır. ***Bu yönüyle öğrencilerin bilişsel farkındalıklarının geliştirilmesi vurgulanmaktadır. Bunlara ek olarak amaçların hiyerarşik analizinin kademe kademe yapılması ve ulusal bilincin oluşması ve yerleşmesine yönelik yeni bir temel beceri daha ilave edilmesi gerektiği düşünülmektedir.***

ÖĞRETİM YÖNTEM VE TEKNİKLERİ DERSİ

Bu raporun amacı, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Talim ve Terbiye Kurulu'nun ortaöğretim için hazırlanan Anadolu Öğretmen liseleri Öğretim Yöntem ve Teknikleri Dersi Taslak Öğretim Programını belli ölçütler ışığında incelemek ve değerlendirmektir.

Program Yaklaşımının Değerlendirilmesi

Taslak öğretim programının giriş bölümünde (s.9), bilim ve teknolojide yaşanan hızlı gelişmelerden bahsedilmekte, çağımızın ihtiyaç duyduğu öğrenci profilinin yeni fikirler üretebilen, problem çözücü, demokrasi anlayışına sahip, bilimsel düşünülebilen bireyler olduğu üzerinde vurgu yapılmaktadır. Bu tip bireyler yetiştirecek eğitimin planlanmasında da doğal olarak yeni anlayışlar oluşmaya başlamıştır. Dünyadaki eğitim programları bu tipte öğrenciyi yetiştirecek şekilde planlanmaya başlamıştır.

Yine taslak öğretim programında ülkemizde de bu çalışmaların bir etkisi olarak 2005–2006 yılında "Ortaöğretim Kurumlarının Yeniden Yapılandırılması Çalışmaları" kapsamında yapılan planlamaların, ortaöğretim programlarının tamamının "öğrenci merkezli ve yapılandırmacı program anlayışı" çerçevesinde yeniden geliştirilmesi amacıyla başlatılan çalışmaların, Anadolu Öğretmen Lisesinin öğretmenlik meslek bilgisi derslerine ait öğretim programlarının da yeniden değerlendirilmesi ve geliştirilmesini gündeme getirdiği ifade edilmektedir. Bu etki sonucu Öğretim Yöntem ve Teknikleri Dersi Taslak programının da bu anlayışa dayalı olarak geliştirildiği ifade edilmektedir.

Sonuç olarak, taslak öğretim programının dayandığı felsefenin, ülkenin eğitim felsefesi ile uyumlu olduğu görülmektedir. Öğrenci merkezli, bilginin öğrenciye hazır sunulmasından ziyade, bilgiyi öğrencinin kendisinin yapılandırmasını amaçlayan, bilişsel ve duyuşsal kazanımlara önem veren yapılandırmacı yaklaşıma dayalı olarak oluşturulduğu görülmektedir.

Taslak öğretim programı geliştirilirken, öğrencilerin öğrenmeyi öğrenme, problem çözme, karar alma gibi, kendini gerçekleştirmiş bireylerin özelliklerini kazanmalarını amaçlamışlardır. Bu açıdan program çağdaş eğitim felsefeleri ile uyumlu olarak hazırlandığı görülmüştür. Bu açıdan taslak öğretim programı son bilimsel literatürle uyumlu olarak hazırlanmıştır.

Program Yapısının Değerlendirilmesi

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 3. maddesine göre Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarından

biri, ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek, gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktır.

Bu amaca uygun olarak faaliyet gösteren Anadolu Öğretmen Liselerinde okutulan Eğitim Psikolojisi Dersi taslak öğretim programı incelendiğinde, dersin amaçlarının;

- Öğrenme-öğretme süreci ile ilgili temel kavram ve ilkeleri açıklayabilecek,
- Eğitim ortamının öğrenme için önemini kavrayabilecek,
- Eğitim ortamlarında teknoloji kullanımının önemini kavrayabilecek ve kendi öğrenmesinde teknolojiyi kullanabilecek,
- Öğretim strateji, yöntem ve tekniklerini tanıyabilecek,
- Planlı çalışma ile ilgili kavramları tanıyabilecek ve önemini kavrayabilecek,
- Eğitimde kullanılan ölçme araçlarını ve özelliklerini tanıyabilecek olarak özetle tanımlanmıştır.

Dersin amaçları incelendiğinde hem Milli Eğitim Sisteminin amaçları ile hem de öğrencilerine temel öğretmenlik becerilerini kazandırmayı amaçlayan Anadolu Öğretmen Lisesinin amaçları ile tutarlı olduğu görülmektedir.

Bir program çalışmasında hazırlanan hedeflerin taşıması gereken bazı özellikler bulunmaktadır. Hazırlanan öğretim programının hedefleri bu özelliklere dayalı olarak değerlendirilecektir. Bunlar;

a. Öğrenci Davranışına Dönüklük: Hedefler öğrenci davranışını ifade edecek biçimde, öğrencinin ne yapacağına dair olmalıdır. Öğretim Yöntem ve Teknikleri Dersi Taslak Öğretim Programının hedefleri bu niteliğe uygundur.

b. Açık-Seçiklik: Hedefler herkesin anlayabileceği bir biçimde açık ve net olmalıdır. Taslak program incelendiğinde yazılan hedefler öğrencilerde dahil olmak üzere herkesin anlayacağı nitelikte yazılmıştır.

c. Kenetlilik: Hedef bir konu alanı ile ilişkili olmalı, o konu alanını ifade edebilmelidir. Taslak öğretim programında yazılan hedefler incelendiğinde, hedeflerin öğrencilere kazandırılmak istenen konu alanları ile ilişkili olduğu, konu alanını doğru şekilde ifade ettiği görülmüştür.

d. Genellilik ve sınırlılık: Hedefler hem bir davranış grubuna dönük olmalı hem de tek bir özelliği ifade edecek bir biçimde ortaya konulmalıdır. Taslak öğretim programındaki hedeflerin bu nitelik açısından uygun olduğu görülmektedir. Hem belli bir konudaki davranış bütününü ifade etmekte aynı zamanda tek bir özelliği ifade etmektedir.

e. Öğrenme Ürününe Dönüklük: Hedefler öğrencinin öğrenme sonucu elde ettiği davranışı ifade eden bir biçimde yazılmalıdır. Taslak öğretim programındaki hedefler incelendiğinde, öğrencinin öğrenme sonucu elde edecekleri en son davranışı ifade ettikleri görülmüştür.

f. Tutarlılık: Hedefler öğrencinin, öğretim süreci sonucunda ulaşabileceği nitelikte olmalıdır. Öğrencinin gelişim düzeyinin üzerinde davranışlar hedef olarak ifade bulmamalıdır. Programdaki hedefler incelendiğinde, hedeflerin çoğunluğunun bilgi düzeyinde (bilişsel) ve alma düzeyinde (duyuşsal) olduğu görülmektedir. Ortaöğretim öğrencilerinin artık soyut işlemler yapabildikleri bir dönemde olduklarından hedefler gelişim düzeyine uygundur diyebiliriz. Aynı zamanda, bu derslerin yükseköğretime hazırlık düzeyinde dersler olduğunu düşündüğümüzde, hedeflerin tutarlı olarak hazırlandığını ifade edebiliriz.

g. Ulaşılabilirlik: Hedefler, birbirini destekleyici olmalıdır. Hedef türleri arasında çelişkiler olmamalıdır. Taslak programlardaki hedefler birbirleriyle ilişkili ve birbirlerini destekleyici nitelikte hazırlanmışlardır. Yani bu niteliği karşılamaktadırlar.

h. Bitişiklik: Her bir hedef birbirini desteklemelidir. Bir hedefin bitişi diğer hedefin başlangıcı olmalıdır. Taslak programdaki hedefler konuların sıralanışına uygun olarak birbirlerini destekleyecek şekilde bu niteliği karşılamaktadırlar.

Programda yer alan hedefler incelendiğinde, hedeflerin bilişsel ve duyuşsal alana ait olduğu görülmektedir. Dersin yapısı göz önüne alındığında devinişsel alanla ilgili hedeflerin yer almaması normal olarak programın yapısına uygundur. Dersin amaçları ile hedeflerin tutarlılığı incelendiğinde, hedeflerin hazırlanmasında dersin amaçlarına dikkat edildiği ve buna uygun olarak hedeflerin düzenlendiği görülmektedir.

Öğretim Yöntem ve Teknikleri Dersi Taslak Öğretim Programında konuların doğrusal şekilde düzenlendiği görülmektedir. Konular önkoşul ilişkisine göre düzenlenmiştir. Ünitelerin ise konu olarak bağımsız üniteler halinde düzenlendiği dikkat çekmektedir. Son iki ünitenin program geliştirme ve ölçme ve değerlendirme ile ilgili konuları içerdiği görülmektedir.

Ünitelerde yer alan konular incelendiğinde 1. Ünite: Öğrenme ve Öğretme Süreci, 2. Ünite: Öğretim Strateji, Yöntem ve Teknikleri, 3. Ünite: Öğrenme ve Öğretimin Planlanması, 4. Ünite: Öğrenmenin Değerlendirilmesi olarak sıralanmıştır. İçerik düzenlemesinde 1. ve 2. ünitelerin tam olarak literatürdeki ders içeriğiyle uyuştuğunu söyleyebiliriz***. Fakat 3. ve 4. ünitedeki program geliştirme ve ölçme ve değerlendirmeye ilişkin konuların yöntem ve tekniklerden farklılaştığını söyleyebiliriz. Dersin uygulaması esnasında bu konuların daha farklı bir alana ait olduğunun vurgulanarak işlenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.***

Genel olarak bakıldığında içeriğin, ortaöğretim öğrencilerinin gelişim seviyesine uygun, dersin amaçları ile uyumlu olduğu görülmektedir. ***Program geliştirme ile ölçme ve değerlendirme alanındaki konuların da disiplinlerarası bir yaklaşımla verilmesinin uygun olduğu düşünülmektedir.***

5) Program Etkinliklerinin Değerlendirilmesi

Taslak öğretim programındaki etkinlikler incelendiğinde, etkinliklerin yapılandırmacı yaklaşıma uygun olarak öğrencinin bilgiyi yapılandırılmasını amaçlayan, öğrenci merkezli, çağdaş eğitim anlayışı temel alınarak hazırlandığı görülmektedir. Fakat unutulmamalıdır ki, buradaki etkinlikler diğer öğretmenlere ancak bir rehber niteliği taşımak amacıyla konulabilirler. Her öğretmen kendi okulunun, sınıfının ve öğrencilerinin durumuna göre etkinlikleri düzenlemek zorundadırlar.

Genel Değerlendirme

Öğretim Yöntem ve Teknikleri Dersi Taslak Öğretim Programı genel olarak değerlendirildiğinde, yapılandırmacı yaklaşım esas alınarak, hedeflerin, içeriğin ve etkinliklerin düzenlenmesinde öğrencinin göz önüne alındığı görülmektedir. Taslak öğretim programının şu anda kabul edilen bilimsel yaklaşımlara uygun hazırlandığı ve uygulanabilir olduğu düşünülmektedir.

TÜRK EĞİTİM TARİHİ DERSİ

Bu raporun amacı, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Talim ve Terbiye Kurulu'nun ortaöğretim için hazırlanan Anadolu Öğretmen Liseleri Öğretmenlik Mesleğine Giriş dersinin öğretim programını belirli ölçütler ışığında incelemek ve değerlendirmektir.

Program Yaklaşımının Değerlendirilmesi

Yeni ortaöğretim programının hazırlanmasında temel alınan yapılandırmacı yaklaşımın temelleri, Piaget'in genetik epistemolojisine, Kelly'nin yapılandırmacılığına, yaparak öğrenmenin önemli savunucularından Dewey'e yani toplumun değişen ihtiyaçlarını karşılamak için eğitimin yeniden yapılandırılmasının gereğini içeren görüşlere dayanmaktadır. Yapılandırmacılık, öğretimle ilgili bir kavram değil, bilgi ve öğrenme ile ilgili bir kavramdır. Yapılandırmacılıkta öğrenenin, dış dünyadan elde ettiği bilgiyi kendisinin nasıl anlamlandırdığına ilişkin bir yapı vardır. Dolayısıyla öğrenen, bilginin pasif alıcısı değil, kendi öğrenme sorumluluğunu taşıyan ve bilgiyi etkin olarak yapılandıran bir kişidir. Bu yönüyle program, eğitim dünyasına yeni bir perspektif kazandırmıştır.

Program Yapısının Değerlendirilmesi

Öğretim programı incelendiğinde ve geliştirilen programın yapısal boyutlarına analitik bir dikkatle bakıldığında, amaç analizinin yapılmadığı görülmektedir. Amaçların hiyerarşik analizi, kademe kademe (öğretim kademesinin amaçları, dersin amaçları, ünitenin ya da temanın amaçları, konunun amaçları) somutlaştırılmamıştır.

Program, öz düzenlenme becerilerini öğrenciye kazandırmayı hedeflemekle önemli bir noktayı vurgulamıştır. Başarı ve akademik performansın önemli etmenlerinden biri olan öz düzenleme; öğrencinin işine yarayacağını düşündüğü bilgi ve becerileri kazanmak amacıyla yürüttüğü işlemlere vurgu yapmaktadır. Bu yönüyle programın temel yaklaşımı ile paralellik göstermektedir. Ayrıca öz düzenleme becerisi, öğrencinin kendi öğrenme hedefini belirlemesi, öğrenme sürecini yönetmesi ve kontrol etmesi üzerinde durmaktadır.

Bu açıdan da öğrenme sürecinde motivasyonel öğelerin önemine dikkat çekilmektedir.

Program, öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik olumlu duyuşsal özellikler kazanmalarını vurgulamakla öğretmenlik mesleğinin duyuşsal özellikleri ağır basan bir meslek olduğuna dikkat çekmekte ve öğrencilerin de bu bilinçte yetişmelerini hedeflemektedir. Bu yönüyle programın duyuşsal açıdan ele alındığı görülmektedir.

Programda değerlendirme, farklı bir yaklaşımla ele alınmıştır. Ürünün değerlendirilmenin yanı sıra sürecin değerlendirilmesi üzerinde de durulmuştur. Öğrenci başarısının değerlendirilmesinde, sıralama ve sınıflamaya dönük bir anlayışa değil bireysel farklılıklar ilkesine dikkat edilmesi gerektiği ve öğrenme süreci sonunda hem neyin ne kadar öğrenildiği hem de nelerin neden öğrenilmediğinin belirlenmesine yönelik çok yönlü bir anlayışın hâkim olması gerektiği vurgulanmıştır. Alternatif ölçme değerlendirme teknikleri konusunda da yeterli açıklamalara yer verilmiştir.

Programda, öğrencilere öğrenmeyi ve kendini gerçekleştirmeyi içeren ipuçları verilerek öğrenmeyi öğrenme temel alınmıştır. Bu yönüyle öğrencilerin bilişsel farkındalıklarının geliştirilmesine vurgu yapılmıştır. Ayrıca öğrencilerin kişilik kazanması ve olumlu bir benlik algısı bilinci geliştirmesi üzerinde de durulmuştur.

Programda öğrencinin pasif olarak önüne konulan bilgileri öğrenmelerinden çok, tıpkı bir bilim insanı gibi gereksinim duyulan bilgiyi ortaya çıkarmaya ve değerlendirmeye yönelik faaliyetlere girişmesi, bilgiyi etkin olarak oluşturması ve bunu uygun şekillerde tartışmaya sunması *öğrenme* olarak nitelenmiştir.

Programda ünitelerin ve kazanımların sıralanışı işleniş sırası olarak belirlenmemiştir. Öğrenme öğretme etkinlikleri süresince farklı ünitelerdeki ilişkili kazanımların bir arada işlenebileceği bilgisi verilmiştir. Program kitabında mevcut olan ders içi ilişkilendirmelerin yanında başka ders içi ve diğer derslerle ilişkilendirmeler yapılabileceği de vurgulanmıştır. Yani disiplinler arası bir anlayış benimsenmiştir.

Programda yer alan etkinlik örneğinin, temel alınan yapılandırmacı felsefeyi yeterli ölçüde yansıttığını söylemek pek mümkün değildir. Yapılandırmacı yaklaşımı daha net yansıtacak etkinlik örneği sunulabilir.

Öğretim faaliyetlerinin bir amacı da çocukların sosyal hayata karşı besledikleri ilgi ve duyguların geliştirilmesidir. Çocuk, okula kendisine ve başkalarına karşı beslediği birçok duygularla gelmektedir ve bu duyguların çoğunu evdeki veya çevredeki hayattan almaktadır. Bu duygulara bütün derslerde, bilhassa tarih dersinde, yer verilmesi, birçok hayati problemin derste elde edilen bilgi ve kazanılan alışkanlık ve maharetlerle geliştirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, Türk Eğitim Tarihi dersi öğretim programındaki ünite ve açılımlarda **bu hususa itina gösterildiği görülmektedir.**

Genel Değerlendirme

Anadolu Öğretmen Lisesi Türk Eğitim Tarihi Dersi Öğretim Programı genel olarak değerlendirildiğinde, hedeflerin, içeriğin ve etkinliklerin düzenlenmesinde yapılandırmacı bir yaklaşım ve disiplinler arası bir anlayış ışığında öğrencinin bireysel özelliklerinin göz önüne alındığı görülmektedir. Bununla beraber program, öz düzenlenme becerilerini öğrenciye kazandırmayı hedeflemekle önemli bir noktayı vurgulamaktadır. Programda, değerlendirme sürecinin hem ürüne hem de sürece dönük olarak ele alınması da bir yeniliktir. Programda, öğrencilere öğrenmeyi ve kendini gerçekleştirmeyi içeren ipuçları verilerek öğrenmeyi öğrenme temel alınmaktadır. Bu yönüyle öğrencilerin bilişsel farkındalıklarının geliştirilmesi vurgulanmaktadır.

Programda, öğrenenin okula, kendisine ve başkalarına karşı beslediği ilgi ve duygulara yer vermesi, birçok hayati problemin derste elde edilen bilgi ve kazanılan alışkanlık ve maharetlerle geliştirilmesi açısından Türk Eğitim Tarihi dersi öğretim programındaki ünite ve açılımlarda bu hususa itina gösterildiği görülmektedir.



ATATÜRK'TEN GEÇİNENLER

Mustafa Kızıklı
Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

Ülkemizde "**Atatürkçü geçinen**", "**Atatürk'ten geçinen**" ve "**Atatürk düşmanlığından geçinen**" kesimler hep oldu ve olacak.

Bu kesimler yakından incelenirse aslında birbirinden de nemalanmaktadırlar. Bunlar "**İfrat ve Tefrit**" alanını genişletip, cazgırlık yaparak milleti de bu iki kavram arsına sıkıştırıp, yalan-yanlış hurafelerle, bilgilerle bir taraftan ceplerini doldururken bir taraftan da önemli güç sahibi olmaktadırlar.

Bu tipleri hepimiz az çok tanırız. Ağızlarında duruma uygun olan veya olmayan Atatürk vecizeleriyle, her konuşmanın arasına sokuşturdukları Atatürk adının arkasında her türlü herzeyi yiyen, hıyanetin her türlüsünü yapan insan müsvettelerinden ve yine hıyanetin her türlüsüyle Atatürk düşmanlığı üzerinden din-iman tacirliği yapan alçaklardan bahsediyorum.

Bunlar bazen bir siyasi, bazen bir bürokrat, bazen yabancı menşeli dernek mensubu, bazen İslami bir kisveyle, bazen sivil toplum örgütü mensubu veya yöneticisi olarak karşımıza çıkar. "**Etki Ajanları**" olarak nitelendirilen bir kesim ve onların kandırdığı bir zümre bu gün itibariyle oldukça etkin durumdadır. Bunların bazıları AB yalakası bazıları ABD ve IMF yalakası olarak karşımıza çıkmaktalar. Büyük çoğunlukla yurt dışı kaynaklardan fonlanan bu odaklar, kendilerine verilen "Etki Ajanlığı" görevini tam bir "mandacı" anlayışla yapmakta, AB ve ABD yalakalığını, kendisini emperyalizm düşmanı ya da dindar gibi göstererek büyük bir maharetle yerine getirmektedirler.

Hatta ülkemizde misyonerlik faaliyeti içerisinde bulunan hainler bile Atatürk'ü kullanmaya başladılar. Millet, ulus gibi kavramlara düşman olan, din adına konuşan bazı "**kaba softa ham yobazlar**" da işlerine geldiğinde Atatürk düşmanlığını, işlerine geldiğinde de Atatürk'ün sözlerini kullanmaya başladılar.

Sıkıştıklarında hepsinin de sığındığı kalkan çağdaşlaşma! (globalleşme) ve ne gariptir ki en çok korktukları şahsiyet de Atatürk'tür. O halde Atatürk'ün sözlerini her fırsatta bunlara hatırlatmak, hıyanetlerini yüzlerine vurmak ve kamuoyuna deşifre etmek bunlarla yapılacak en önemli mücadele şekillerinden biridir.

Peki ne diyor Atatürk?

İçimizdeki soysuz-sopsuz beslemelerin, var güçleriyle mücadele ettikleri ve aynı oranda da korktukları büyük şahsiyet ne diyor?

İşte birkaç paragraf…

Mart 1922 Mustafa Kemal diyor ki;

"... Hepiniz bilirsiniz ki, Avrupa'nın en önemli devletleri, Türkiye'nin zararıyla, Türkiye'nin gerilemesiyle ortaya çıkmışlardır. Bugün bütün dünyayı etkileyen, milletimizin hayatını ve ülkemizi tehdit altında bulunduran, en güçlü gelişmeler, Türkiye'nin zararıyla gerçekleşmiştir. Eğer güçlü bir Türkiye varlığını sürdürseydi, denebilir ki İngiltere'nin bugünkü siyaseti var olmayacaktı. Türkiye, Viyana'dan sonra Peşte ve Belgrat'ta yenilmeseydi, Avusturya/Macaristan siyasetinin sözü edilmeyecekti. Fransa, İtalya, Almanya'da, aynı kaynaktan esinlenerek hayat ve siyasetlerini geliştirmişler ve güçlendirmişlerdir."

"... Bir şeyin zararıyla, bir şeyin yok olmasıyla yükselen şeyler, elbette, o şeylerden zarar görmüş olanı alçaltır. Gerçekten de Avrupa'nın bütün ilerlemesine, yükselmesine ve uygarlaşmasına karşılık, Türkiye gerilemiş, düştükçe düşmüştür. Türkiye'yi yok etmeye girişenler, Türkiye'nin ortadan kaldırılmasında çıkar ve hayat görenler, zararlı olmaktan çıkmışlar, aralarında çıkarları paylaşarak, birleşmiş ve ittifak etmişlerdir. Ve bunun sonucu olarak, birçok zekâlar, duygular, fikirler, Türkiye'nin yok edilmesi noktasında yoğunlaştırılmıştır. Ve bu yoğunlaşma, yüzyıllar geçtikçe oluşan kuşaklarda, adeta tahrip edici bir gelenek biçimine dönüşmüştür. Ve bu geleneğin, Türkiye'nin hayatına ve varlığına aralıksız uygulanması sonucunda, nihayet Türkiye'yi ıslah etmek, Türkiye'yi uygarlaştırmak gibi birtakım bahanelerle, Türkiye'nin iç hayatına, iç yönetimine işlemiş ve sızmışlardır. Böyle elverişli bir zemin hazırlamak güç ve kuvvetini elde etmişlerdir."
"...Oysa güç ve kuvvet, Türkiye'de ve Türkiye halkında olan gelişme cevherine, zehirli ve yakıcı bir sıvı katmıştır. Bunun etkisi altında kalarak, milletin en çok da yöneticilerin zihinleri tamamen bozulmuştur. Artık durumu düzeltmek, hayat bulmak, insan olmak için, mutlaka Avrupa'dan nasihat almak, bütün işleri Avrupa'nın emellerine uygun yürütmek, bütün dersleri Avrupa'dan almak gibi birtakım zihniyetler ortaya çıktı. Oysa hangi istiklal vardır ki yabancıların nasihatleriyle, yabancıların planlarıyla yükselebilsin? Tarih böyle bir olay kaydetmemiştir. Tarihte, böyle bir olay yaratmaya kalkışanlar, zehirli sonuçlarla karşılaşmışlardır. İşte Türkiye de, bu yanlış zihniyetle sakat olan bazı yöneticiler yüzünden, her saat, her gün, her yüzyıl, biraz daha çok gerilemiş, daha çok düşmüştür."
"...Bu düşüş, bu alçalış, yalnız maddi şeylerde olsaydı, hiçbir önemi yoktu. Ne yazık ki Türkiye ve Türk halkı, ahlak bakımından da düşüyor. Durum incelenirse görülür ki, Türkiye Doğu Maneviyatı'yla sona eren bir yol üzerinde bulunuyordu. Doğu'yla Batı'nın birleştiği yerde bulunduğumuz, Batı'ya yaklaştığımızı zannettiğimiz takdirde, asıl mayamız olan Doğu Maneviyatı'ndan tamamıyla soyutlanıyoruz. Hiç şüphesizdir ki bu büyük mem-



leketi, bu milleti, çöküntü ve yok olma çıkmazına itmekten başka, bir sonuç beklenemez (bundan)."
"... Bu düşüşün çıkış noktası korkuyla, acizle başlamıştır. Türkiye'nin, Türk halkının nasılsa başına geçmiş olan birtakım insanlar, galip düşmanlar karşısında, susmaya mahkûmmuş gibi, Türkiye'yi âtıl ve çekingen bir halde tutuyorlardı. Memleketin ve milletin çıkarlarının gerektiğini yapmakta korkak ve müteredditidiler. Türkiye'de fikir adamları, adeta kendi kendilerine hakaret ediyorlardı. Diyorlardı ki "Biz adam değiliz ve olamayız. Kendi kendimize adam olmamıza ihtimal yoktur." Bizim canımızı, tarihimizi, varlığımızı bize düşman olan, düşman olduğundan hiç şüphe edilmeyen Avrupalılara, kayıtsız şartsız bırakmak istiyorlardı. 'Onlar bizi idare etsin' diyorlardı." (***Meclis konuşmasından. İş Bankası kültür yayınları TBMM Gizli Celse Zabıtları cilt-3***)

Acaba Atatürk bu konuşmaları sadece 1922 yılı için mi yapmış?

Aradan bunca zaman geçmişken birileri neden korkuyor ve neden Atatürk düşmanlığı yapıyor, neyin mücadelesini veriyor, nerelerden besleniyor, kime hizmet ediyor, anlayabiliyor musunuz?

Siz ne dersiniz?

ATATÜRK'ÜN MODERN TÜRK MİLLİYETÇİLİĞİ ANLAYIŞINA GENEL BAKIŞ

Vural GÜNDÜZ
Şereflikoçhisar Temsilciliği

Milliyetçilik, ulusçuluk ve Fransızca nasyonalizm, dilimizde eş anlamda kullanılmaktadır.

Milliyetçilik bir sosyal politika prensibi veya fikir akımı olarak, millet realitesinden hareket eder ve milli menfaati temin gayesi ile bir ülkü etrafında toplanmayı ifade eder. Çağımızda milliyetçilik, insani bir grubu ve bir toplumu bağlayan en kuvvetli bağdır. Milliyetçilik, modern toplumun tarihi gelişmesinin bir ürünüdür.

Her milletin milliyetçilik anlayışı değişik ve farklı olduğundan, dünyada ne kadar milliyetçilik akımı varsa o kadar milliyetçilik anlayışı vardır.

Milliyetçilik sadece bir fikir akımı değildir, bir sosyal politika prensibi ve milletler arası politikanın da temel unsurudur.

Modern anlamıyla milliyetçilik, sosyolojik ve psikolojik esaslara dayanır. Kan tahlili ile uğraşmaz, kafataslarının şekli ile ilgilenmez. Kan değil, ruh arar. Üstün millet-aşağı millet nazariyesini reddeder. Kendi milletini diğer milletler üzerinde hukuk, hürriyet ve adalet esaslarına aykırı bir yolda tahakküm teşebbüslerini de fikirle, kalemle gereğinde silahlı mücadele ile reddeder. Modern milliyetçilik milletlere saygı esasına dayanır, barışçıdır. İdealist bir nitelik taşır ve iyimserdir. Sınıf, zümre ayrılığına, bir sınıfın veya zümrenin diğer sınıf veya zümreler üzerinde tahakküm kurmasına karşıdır.

Modern milliyetçiliğin önemli bir diğer özelliği de bilime dayalı olması, bilimci olmasıdır. Demokrasiye yer vermesi ve demokratik bir nitelik taşımasıdır.

Milliyetçilik her şeyden önce insan şahsiyetine ve hürriyetine önem verir. Fransız İnkılâbı ile milliyetçilik ve liberalizm cereyanlarının birlikte gelişmesi bir tesadüf değildir. Şuurlu milliyetçilik insan şahsiyetine değer verdiği ve hürriyeti benimsediği için medeni ve insani karakter taşır.

Bu genel açıklamalar ışığında milliyetçiliğin Türk İnkılâbındaki rolü ve Mustafa Kemal Atatürk'ün millet olma şuurunu kaybetmiş halk yığınlarını nasıl bir araya getirdiğine bakmak gerek.

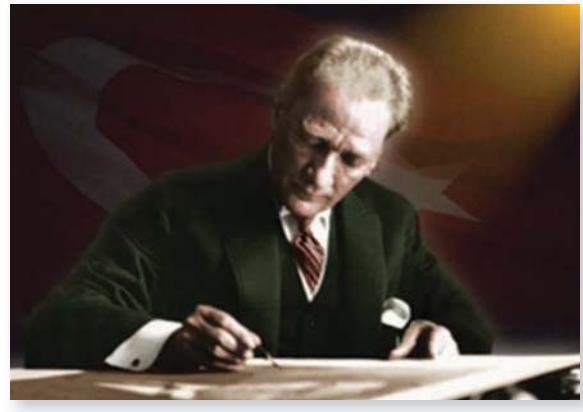
Türk Milliyetçiliğinin, Türk İnkılâbındaki rolü ve yeri, haksız ve esarete karşı milletçe isyanın ortaya çıkması ve Türk Milleti'nin kurtuluş savaşındaki şahlanması ile görülür. Milli kurtuluş savaşında milli tarih şuurunu idrak eden Türk Milleti, zaferde başarının sırrını milli gayelere yöneltmekte bulmuştur.

Türk Milliyetçiliğini Atatürk şöyle tarif eder: *"Türk Milliyetçiliği ilerleme ve gelişme yolunda ve milletlerarası ilgi ve anlaşmalarda bütün çağdaş milletlere paralel ve onlarla bir ahenkle yürümekle beraber, Türk sosyal hayatını özel seciyelerini başlı başına bağımsız benliğini korumaktır."*

Bu konu ile ilgisi bakımından Atatürk'ün bir telgrafını okuyalım:

27 /04/ 1933-Türk Talebe Birliği Kongresi Daimi Murahhaslarına

''Gençliğin çalışkan, hassas ve milliyetçi yetişmesi esas dileklerimizdendir. Gençlik her türlü faaliyetlerinde cumhuriyet kanunlarına ve cumhuriyet kuvvetlerinin usul ve kaidelerine riayetkâr bulunmağa da dikkatli olmalıdır. Cumhuriyet Hükümetinin milli meselelerde vazifesini bilir olduğuna ve kanunların ve adli kuvvetlerin adaletine emin olunuz"



Reisicumhur

Mustafa Kemal Atatürk

Mustafa Kemal, Samsun'a çıktıktan üç gün sonra İstanbul'da sadaret makamına yazdığı rapor milli kurtuluş hareketimizin ilk fikri hazırlığının belgesidir. 22 Mayıs 1919 tarihli bu raporda, Türklüğün yabancı idaresine tahammülü olmadığını, İzmir'in Türklerce önemli vilayetlerinden biri olduğunu, hiçbir yabancının mem-

leketimizi işgaline razı olamayacağımızı ve askeri kuvvetlerle yapılan bu işgalin geçici olduğunu ifade ettikten sonra, şu program cümleyi yazıyor: *"Milli birlik (yekvücut) olup, hakimiyet esasını ve Türk duygusunu hedef tutmuştur."* Mustafa Kemal bu resmi belgede Osmanlı Hükümetine çok açık bir ifade ile kurtuluş hareketinin birliğe, milli egemenliğe ve Türk Milliyetçiliği fikrine dayanacağını bildiriyordu.

Sakarya Savaşı öncesi (15 Temmuz 1921) Ankara'da Milli Eğitim Bakanlığı'nın girişimi ile bir ''Maarif Kongresi'' toplanmıştır. Mustafa Kemal Atatürk, bu kongrede verdiği nutukta, özellikle milli eğitim programının milli seciyemiz ve tarihimizle mütenasip bir bütün olduğu üzerinde durmuştur.

Mustafa Kemal Atatürk, Türklük üzerine bir konuşmasında şunları söylüyordu: *"Yüksek bir insan cemiyeti olan Türk Milleti'nin tarihi bir vasfı da güzel sanatları sevmek ve onda yükselmektir. Bunun içindir ki, milletimizin yüksek karakteri yorulmaz çalışkanlığını, fitri zekasını, ilme bağlılığını güzel sanatlara sevgisini ve milli birlik duygusunu mütemadiyen ve her türlü incelemelerle besleyerek inkişaf ettirmek milli ülkümüzdür."*(1933)

Mustafa Kemal Atatürk, akıl hürriyeti içinde her türlü baskıları silkeler. O, Türklüğe bir yeniçağ insanlığı karakteri vermek isteyen bir medeni milliyetçi idi.

Yakın arkadaşı gazeteci-yazar Falih Rıfkı Atay, Mustafa Kemal'in Türk Milletinin mensubu olmaktan duyduğu gururu şu şekilde yazıyordu: *"Ona hiç birimiz Frenk övgüsü yapmazdık. O kadar Türk gururlusu idi."*

Mustafa Kemal Atatürk 21/22 Haziran 1919 tarihli Amasya Genelgesi'nde *"Milletin bağımsızlığını yine milletin azim ve kararı kurtaracaktır"* yolundaki bildirisi milli bağımsızlık mücadelesinin esas prensibini ortaya koymuştur. Böylece milletin her ferdini, cins ve sınıf farkı olmaksızın ortak bir görev ve sorumluluğa davet ediyordu.

Kurtuluş mücadelesinin sembolü Ankara, Türk milliyetçiliğini temsil ediyordu. Kurtuluş savaşının bütün sıfatları ve deyimleri de buna işaretti. Milli mücadele, milli istiklâl, milli hareket, milli zafer, hakimiyet-i milliye ve büyük millet meclisi terimleri ile eksiksiz katıksız, pürüzsüz tam bir milliyetçilik ifade edilmiştir.(Peyami safa)

Büyük Türk Milliyetçisi Atatürk, konuşmalarında ve yazışmalarında Türk Milletine olan sevgisini, inancını ve güvenini her fırsatta dile getirmiştir. Atatürk, Türk Milleti'nin manevi gücüne ve meziyetine inanmış bir insandır.

Mustafa Kemal Atatürk'ün Onuncu Yıl Nutku, Türk Milleti'ne olan inancını, bağlılığını göstermesi bakımından bir fikir abidesi ve bir şaheserdir. Atatürk'ün Türk Milleti'ne inancı, güveni büyük davanın başarıya ulaşmasının sırrını teşkil etmiştir.

Milli birlik ve beraberlik duygusu ulusun bireylerini birbirine bağlar. Atatürk, kurtuluş savaşının başlangıcından itibaren milli devlet, milli güç, milli birlik ve beraberlik konularına büyük önem vermiştir. Kurtuluş savaşı Atatürk önderliğinde, Türk ulusunun milli birlik ve beraberliğinin bir sonucudur. Yeni kurulan Türk Devleti'nin yaşamasında ve çağdaşlaşmasında, milli birlik ve beraberlik çerçevesinde gerçekleşmesi düşünülmüştür. Milli birlik ve beraberlik, bir ülkede siyasi, sosyal ve askeri gücün gelişmesinde büyük rol oynar. Milli birlik toplumsal dayanışmayı güçlendirir.

Atatürk'ün milliyetçilik anlayışı vatanın bütünlüğünü ve milletin bağımsızlığını her şeyin üstünde tutar. Her ne sebeple olursa olsu, vatanın bölünmesine ve vatanın parçalanmasına karşıdır.

Atatürk'ün milliyetçilik anlayışında; milli eğitim, milli sınırlar, milli kültür, manevi değerler, Türklük şuuru, dil, tarih ve ülkü birliği milli birlik ve beraberliğimizi güçlendiren temel unsurlardır.

Atatürk'ün milliyetçilik ilkesi, birleştirici ve bütünleştiricidir. Türk Milleti; bir bütün olarak, daha güçlüdür. Her biri kendi çıkarını düşünen ve birbirine güvenmeyen insanlardan oluşan toplumlar kolayca dağılır. Atatürk, Kurtuluş Savaşı'nın başından itibaren milletin birlik ve beraberlik içinde olmasını istemiştir.

Atatürk'ün milliyetçilik ilkesi, kendini aynı milletin üyeleri sayan kişilerin, o milleti yükseltme istekleridir. Atatürk'e göre milliyetçilik, bir vicdan, bir duygu işidir. Dini, mezhebi, dili ne olursa olsun, kendini Türk sayan Türk bilen ve Türk olarak yaşayan her insan Türk'tür.

Buradaki milliyetçilikte temel harç manevidir, kültürdür. Atatürk kendisini Türk hisseden herkesi Türk olarak kabul etmiştir. "Türkiye Cumhuriyeti'ni kuran Türkiye halkına Türk Milleti denir" diyerek önemli olanın ırk veya etnik köken birliği olmadığını, birlikte yaşamak arzusunun ve dayanışma duygusunun temel öğe olduğunu vurgulamıştır. "Ne mutlu Türk'üm diyene!''sözünün sırrı buradadır. ''Ne mutlu Türk olana!'' dememesi bilinçli bir tercihtir ve millet olgusuna yeni bir boyut kazandıracak anlayıştır. Atatürk'ün milliyetçilik anlayışı anayasamızda da "Türk devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk'tür.'' şeklinde ifadesini bulmuştur.

Kendi benliğimizi; Türklüğümüzü unutmadan akıl ve vicdan hürriyetleri yoluyla Türk Milleti'ni batı medeniyetleri arasına katmak, Atatürkçülüğün toplumda en iyi yansıması olacaktır.

Kaynaklar:

Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi (MEB) yıl 7 sayı:80 2006

Falih Rıfkı Atay: Atatürkçülük, Pozitif Yayınları, İstanbul,2006

Afet İnan: Türkiye Cumhuriyeti Devrim Tarihi, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara,1977

Hamza Eroğlu: Türk İnkılâp Tarihi, Savaş Yayınları, Ankara,1990

SGK'NIN MEMURLARLA İLGİLİ AÇIKLAMALARI

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hakkında yayımladığı "100 Soru - 100 Cevap" dosyasında yer alan memurlara ilişkin 18 açıklamayı yayımlıyoruz:

SORU 23: Halen memur olarak çalışmaktayım. Emekliliğimi hak ettim. Bu Kanundan önce emekli olmam daha mı avantajlı?

Hayır, 5510 sayılı Kanundan önce ya da sonra emekli olmanız emekli aylığı ve ikramiyenizde herhangi bir değişikliğe yol açmamaktadır.

Kamu görevlilerinden bu Kanunun yürürlüğünden önce iştirakçi olanların aylıkları 5434 sayılı Kanuna göre bağlanacağından Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra emekli olmaları hiçbir şekilde aylıklarını etkilemeyecektir.

SORU 24: Halen memur olarak çalışmaktayım. Bu Kanunla eski haklarımda herhangi bir düşüş meydana gelecek mi?

Bu Kanundan önce bir süre memuriyeti bulunanların Emekli Sandığı Kanununda sayılan tüm hakları geçici maddelerle korunmaktadır. Bu sebeple eski haklarınızda herhangi bir geriye gidiş söz konusu olmayacaktır.

SORU 25: Halen memur olarak çalışmaktayım. Emekli ikramiyelerinde bir düşüş veya ikramiyenin tamamen kaldırılması gibi bir durum söz konusu mudur.

Hayır, getirilen düzenleme ile emekli ikramiyelerinin Emekli Sandığı Kanunundaki usul ve esaslarla ödenmeye devam edilmesi sağlanmıştır. Ayrıca emekli ikramiyelerinin tamamen kaldırılması gibi bir durum söz konusu değildir.

SORU 27: Halen memur olarak çalışıyorum bu Kanundan sonra aylıklarımdan daha fazla mı kesenek kesilecek?

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi olup, Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamına alınanların kesenek ve karşılıkları, fiilî hizmet zammı ve itibari hizmet süresi karşılıkları ile %100 artış farkları hakkında Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dâhil 5434 sayılı Kanun hükümleri uyarınca işlem yapılacağından, aylıklarından herhangi bir şekilde fazla kesenek kesilmesi söz konusu değildir.

SORU 28: Halen memur olarak çalışıyorum bu Kanundan sonra aylıklarımdan sağlık sigortası primi de mi kesilecek?

Hayır, halen memur olarak çalışanların aylıklarından bugüne nazaran daha fazla kesenek kesilmeyecektir. Bu durumdakiler için her ay % 12 oranında Genel sağlık sigortası primi çalıştıkları kamu idarelerince ödenecektir.

SORU 30: Halen devlet memuruyum. İlerde daha yüksek unvanlarda görev yapmam durumunda mevcut uygulamada olduğu gibi unvanım bağlanacak aylığımı etkileyecek mi?

Kanunun yürürlük tarihinden önce iştirakçi olanların bütün hakları 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre yürütüleceğinden, görev yapılan unvanlara ilişkin emekli aylığına bugün yansıtılan unsurlar ileride bağlanacak aylıklara da yansıtılacaktır.

SORU 31: Yasa ile getirilen emeklilik için gerekli süreler uzatılmakta mıdır?

4447 sayılı Kanuna göre 2000 yılından sonra ilk defa

SGK
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

işe giren SSK'lılar için 7000 gün, Bağ-Kur ve Emekli Sandığına tabi olanlar için 9000 gün şartı uygulanmaktadır. Bu Kanunda mevcut çalışanların prim gün sayılarında herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. 01.05.2008 tarihi itibarîyle ilk defa işe girecek sigortalılardan Bağ-Kur ve Emekli Sandığına tabi olanlar için halen uygulanan 9000 gün şartı korunmuş, SSK'lılar için ise 7000 gün yerine 7200 gün şartı getirilmiştir.

SORU 32: Yasa ile getirilen 65 yaş düzenlemesi kimler için uygulanacak?

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı veya iştirakçi olanların mevcut yaş hadlerini değiştiren bir düzenleme söz konusu değildir. 65 yaş uygulaması; Bu Kanundan sonra 2027 yılında çalışmaya başlayacak olan erkek sigortalılar için 2044 ve 2029 yılında çalışmaya başlayacak kadın sigortalılar için 2048 yılından sonra devreye girecek bir düzenlemedir.

SORU 45: Eşim 6 yıllık Devlet memuru iken vefat etti. Çocuklarıma aylık bağlandı ancak bana bağlanmamıştı. Bu Kanundan sonra bana da aylık bağlanacak mı ? Bağlanacaksa geçmişe yönelik toplu bir para ödenmesi söz konusu mu ?

Evet, eşinizin 6 yıllık hizmet süresi bu Kanuna göre ölüm aylığı bağlanması için yeterli olduğundan, 1 Ekim 2008 tarihinden sonra yapacağınız başvuru üzerine tarafınıza aylık bağlanabilecektir.

Önceki sosyal güvenlik mevzuatına göre; hizmet süresinin 10 yıldan az olması nedeniyle aylık bağlanamayan dul ve yetimlere artık ölenin 5 yıl hizmetinin bulunması halinde dul ve yetimlerinin 1 Ekim 2008 tarihinden sonra yapacakları başvuru üzerine müracaat tarihini takip eden aybaşından itibaren aylık bağlanacaktır. Bu durum 5510 sayılı Kanunla getirilen yeni bir hak olduğu için geçmişe yönelik bir ödeme söz konusu olmayacaktır.

SORU 46: Eşim 3,5 yıllık devlet memuru iken vefat etti. Askerlik süresini borçlanarak 5 yılı tamamlarsam bana aylık bağlanacak mı?

Evet, hak sahiplerinin ölen adına borçlanacakları hizmetlerle birlikte 5 yılı doldurmaları halinde kendilerine borçlanma tutarlarını ödedikleri tarihi takip eden aybaşından itibaren aylık bağlanabilecektir.

SORU 51: Kanundan önce Emekli Sandığından yetim aylığı alan ve aynı zamanda özel sektöre tabi sigortalı çalışan kız yetimlerin aylıkları kesilecek mi ?

Hayır, bu kanundan önce Emekli Sandığı Kanununa göre bağlanmış aylıklar hakkında bu Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dâhil 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılacağından 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile bu durumdakilerin aylıkları kesilmeyecektir.

SORU 59: Görevli olduğum bir sırada geçirmiş olduğum bir kazadan dolayı malul olarak görevimden ayrıldım. Emekli Sandığı vazife malullüğüm kabul edilmedi. Bu Kanun bana bir hak getiriyor mu?

Hayır, bu Kanun geçmişteki vazife malullüğü durumlarını değiştirecek herhangi bir düzenleme getirmemektedir.

SORU 62: Malulen emekliye ayrılmak suretiyle görevimden ayrıldım. Ancak hizmet sürem 10 yılı doldurmadığı için tarafıma aylık bağlanmayıp toptan ödeme yapılmıştı. Bu Kanun bana bir hak getiriyor mu?

Bu Kanuna göre malullük sebebiyle emekli aylığı bağlanabilmesi "En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün (5 yıl) veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 (5 yıl) malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması" şartına bağlanmıştır. Eğer durumunuz bu kapsama giriyorsa ve görevinizden ayrıldıktan sonra herhangi bir sigortalılık hâline tabi olarak çalışmamış iseniz ya da borçlanacağınız ya da ihya edeceğiniz hizmetleri ile birlikte prim ödeme gün sayısı bakımından Kanun hükümlerine göre malullük aylığına hak kazanmanız halinde tarafınıza malullük aylığı bağlanabilecektir.

SORU 63: Memuriyet görevime sakatlık kontenjanından atanmadığım için özürlülere ilişkin haklardan yararlanamıyordum. Yeni yasa bu konuda bir kolaylık getiriyor mu?

Evet. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi olanlardan, göreve başlamadan önce alınmış, en az % 40 oranında özürlü olduklarını gösterir sağlık

kurulu raporu bulunanlar ile en az yüzde 40 oranında doğuştan özürlü olduklarını belgeleyenler yeni düzenleme ile 15 yıl hizmet ile yaşlılık aylığından yararlanacaklardır.

SORU 68: Emniyet Hizmetleri Sınıfında çalışmaya devam ediyorum. Polis akademisinde geçen sürelerimin emekliliğime sayılması mümkün mü?

Evet, ilk defa bu Kanunla, Emniyet Hizmetleri Sınıfında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışmakta olanların, Polis Akademisinde geçen başarılı eğitim sürelerini borçlanmak suretiyle hizmetlerine ilave ettirmeleri imkanı getirilmiştir.

SORU 71: Hizmet yetersizliği sebebiyle 5434 sayılı Kanun uyarınca kendilerine veya hak sahiplerine aylık bağlanamayanlara, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden sonra borçlanma yapmak suretiyle aylık bağlanabilir mi?

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 2008 yılı Ekim ayı başından önce kamu idarelerindeki görevlerinden ayrılanlardan, ayrıldıkları tarihte 5434 sayılı Kanunun ilgili hükümlerine göre malullük veya emekli aylığı bağlanabilmesi için yeterli hizmet süresi bulunmayan ve görevden ayrıldıktan sonra herhangi bir sigortalılık haline tabi olarak çalışmamış olanların, 2008 yılı Ekim ayı başından önce ölenlerin 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre, yeterli hizmet süresi bulunmadığı için aylık bağlanamamış olan dul ve yetimlerinin borçlanacakları hizmetleri ile birlikte prim ödeme gün sayısı bakımından Kanun hükümlerine göre aylığa hak kazanmaları ve müracaatları halinde, borçlanma işlemleri bu Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanuna göre hesap edilerek, kendilerine ödemenin yapıldığı tarihi takip eden ay başından itibaren 5434 sayılı Kanun hükümleri uyarınca aylık bağlanacaktır.

SORU 75: Bu Kanuna göre devlet memuru olarak isteğe bağlı iştirakçilik hakkım kaldırılıyor mu? Artık isteğe bağlı iştirakçilik Bağ- Kur kapsamında mı değerlendirilecek?

5510 sayılı Kanunun Geçici 4. maddesi uyarınca; 5434 sayılı Kanuna göre iştirakçi iken gerek 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce gerekse yürürlüğe girdiği tarihten sonra görevinden ayrılanlar ile bunlardan Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra devlet memuru olarak yeniden çalışmaya başlayanlardan,

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa ve diğer personel kanunları ile kendi kuruluş kanunlarına göre Emekli Sandığı iştirakçisi olarak en az 10 yıl çalıştıktan sonra görevinden istifaen ayrılmış olanlar ya da müstafi sayılanlar görevlerinden ayrıldıkları tarihten itibaren 6 ay içinde yazılı olarak müracaat etmeleri halinde eskiden olduğu gibi isteğe bağlı iştirakçilikleri sağlanacak ve bu süreler 4 / (c) kapsamında (memuriyet hizmeti gibi) değerlendirilecektir.

SORU 79: 5510 sayılı Kanundan sonra ilk defa kamu görevlisi olacaklar hangi sürelerini borçlanabilirler ?

5510 Sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi uyarınca ilk kez kamu görevlisi olarak sigortalı olacaklar;

a) Er veya erbaş olarak silah altında veya yedek subay okulunda geçen sürelerini,

b) Personel mevzuatlarına göre aylıksız izinde geçen sürelerini,

c) Sigortalı olmaksızın doktora öğreniminde veya tıpta uzmanlık için, yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğreniminde geçen sürelerini,

ç) Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların (bitirenlerin) normal stajda geçen sürelerini,

d) Hekimler fahri asistanlıkta geçen sürelerini,

e) Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden aybaşına kadar açıkta geçirdikleri sürelerini,

f) Fakülte veya yüksek okullarda kendi hesabına okuduktan sonra subay veya astsubaylığa nasp edilen veya yedek subaylık hizmetini takiben subaylığa geçirilenler ile fakülte ve yüksekokullarda kendi hesabına okuduktan sonra, komiser yardımcısı veya polis memuru olarak atananlar başarılı öğrenim sürelerini borçlanabilirler.



ÖĞRETMENLİKTE; KADROLU, SÖZLEŞMELİ AYRIMI!

Ahmet KANDEMİR
Türk Eğitim-Sen Osmaniye Şube Sekreteri

Milli Eğitim Bakanı Hüseyin Çelik her fırsatta aksini iddia etse de Kadrolu ile Sözleşmeli öğretmenler arasında fark olduğu bir kez daha belgelenmiştir.

Sayın Hüseyin Çelik; Kadrolu Öğretmenle sözleşmeli öğretmen arasında bir fark yok diye dursun farklılıklar zaman içerisinde daha da çok netleşiyor. Üstelik bu farklılıklar bakanlığın kendisi tarafından resmi yazı ve kılavuzla belgelenmektedir. Farklılıklar iki temel noktada oluşmaktadır birincisi yer değiştirme ikincisi de askerlik görevidir.

Sözleşmeli öğretmenden asker olmaz!

Millî Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün 22 EYLÜL 2008 tarih ve 84772 sayılı Yazılarına göre asker öğretmenler Doğu Anadolu, Güney Doğu Anadolu Bölgelerinde yer alan iller ile Artvin, Bayburt, Gümüşhane, Kahramanmaraş, Sivas ve Yozgat İllerinde görevlendirilecekler.

Kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerin asker öğretmen olarak seçilebilmeleri için **"Öğretmen Bildirim Çizelgesi EK-A"** belgesinin düzenlenerek sevke tabi olduğu celp döneminden en az iki ay önce yükümlünün bağlı bulunduğu yerli askerlik şubesine gönderilmesi gerekmektedir. Sözleşmeli öğretmen olarak görev yapan öğretmenlerin ise asker öğretmen seçilmesi mümkün bulunmamaktadır. Şeklindeki ifadesiyle Personel Genel Müdürlüğü; Bakan Hüseyin ÇELİK'in **"Kadrolu Öğretmenler ile Sözleşmeli Öğretmenler arasında sosyal güvenlik kurumları hariç hiçbir fark bulunmamaktadır"** sözünü yalanlamaktadır. Onlarca fark bugüne kadar gündeme taşındığı halde sözünde ısrar eden Bakan ÇELİK'i yalanlayan yazı aşağıda bulunmaktadır.

Sözleşmeli öğretmen atanmaz, görevlendirilir.

Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün internet sitesinde **"2008–2 Atama dönemi ek sözleşmeli öğretmen atamasına ilişkin duyuru"** şeklindeki duyuruyu okuduğumuzda **"Bakanlığımıza bağlı resmî eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi kapsamında istihdam edilmek üzere elektronik ortamda alınacak başvurulara bağlı olarak 13.000 pozisyona ilk defa görevlendirme biçimiyle sözleşmeli öğretmen görevlendirmesi yapılacaktır."** Hükümlerini görmekteyiz. Duyuru haberinin başlığındaki **"öğretmen atamasına"** ilişkin ifadesi ile duyuru metnindeki "**sözleşmeli öğretmen görevlendirmesi yapılacaktır."** İfadesini karşılaştırdığımızda bir atamanın yapılmadığı görülmektedir. Kadrolu öğretmenler atanmaktadır ama sözleşmeli öğretmenler görevlendirilmektedir. Elbet ki öğretmen atamasına karşı değiliz ve boş kadrolar doldurulmalıdır. Hem de öğretmenler arasında sınıf ayrımı yaparcasına bir ortam yaratan sözleşmeli öğretmen görevlendirilmesiyle değil kadrolu öğretmen atamasıyla doldurulmalıdır.

Sözleşmeli öğretmenseniz eşinizin yanına yer değiştirme isteğinde bulunamazsınız.

Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü'nün 24.07.2008 tarihinde yayımladığı, Güncellenen Öğretmenlerin Özür Durumuna Bağlı Yer Değiştirme Kılavuzun 5. sayfasında, **"3. Başvuru yapamayacak Öğretmenler"** başlığı altındaki 3. madde ; **"Zorunlu hizmet bölgesi kapsamındaki illerde kadrolu öğretmen olarak görev yapan ve zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamayan öğretmenler, eş durumuna bağlı özür durumundan Birinci hizmet bölgesinde (eşi D ve E hizmet sınıfı ilçelerdeki eğitim kurumlarında kadrolu olarak çalışanlar hariç) çalışan zorunlu hizmete tabi kadrolu ya da sözleşmeli öğretmen eşinin yanına yer değiştirme isteğinde bulunamayacaktır "** hükmünü içermektedir.

2008 Şubat döneminde yayınlanan kılavuzdaki bu maddede (eşi D ve E hizmet sınıfı ilçelerdeki eğitim kurumlarında kadrolu olarak çalışanlar hariç) ibaresi yokken bakanlık kılavuzu ilk kez güncelleyerek yayımlamış ve bu ibareyi kılavuza koymuştur. Bu madde nedeniyle; zorunlu hizmet bölgesinde çalışan ve zorunlu hizmetini bu bölgede tamamlamakta olan kadrolu bir öğretmen, birinci hizmet bölgesindeki bir ilin D hizmet sınıfı ilçesinde görevli SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMEN olan eşinin yanına yer değiştirme isteğinde bulunamamaktadır.

MEB Anayasa'ya ve kendi hazırladığı yönetmeliğe aykırı hareket etmektedir.

Anayasanın I. Ailenin korunması başlıklı 41. maddesinde **"MADDE 41.–Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar."** Hükümleri bulunmasına rağmen; kılavuz maddesi (eşi D ve E hizmet sınıfı ilçelerdeki eğitim kurumlarında kadrolu olarak çalışanlar hariç) diyerek eşi sadece kadrolu olarak çalışanların ailesini korumuş ancak eşinin yanına yer değiştirme isteğinde bulunan sözleşmeli öğretmenin ailesini korumayı gözetmemiştir. Ayrıca kadrolu ve sözleşmeli ayrımı yaparak anayasanın eşitlik ilkesi de ihlal edilmiştir.

Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin Özür Durumuna Bağlı Yer Değiştirme başlıklı 23. (b)maddesi **"Öğretmenlerin zorunlu çalışma yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı veya bulundukları görev yerinde, yerleşim yerinde ya da ilde çalışmaları gereken süreyi tamamlayıp tamamlamadıklarına bakılmaksızın bu özür durumundan yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için eşinin, atanmak istediği yerde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalıştığını belgelendirmesi gerekmektedir."** Hükümleri bulunmasına rağmen; Buradan da anlaşılacağı üzere eş durumu özründen yararlanabilmek için zorunlu hizmet yükümlüsü olup olmadığına bakılmaksızın ve eşinin, atanmak istediği yerde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalıştığını belgelendirmesi halinde yer değiştirme isteğinde bulunabilecektir. Ancak kılavuz maddesinde (eşi D ve E hizmet sınıfı ilçelerdeki eğitim kurumlarında kadrolu olarak çalışanlar hariç) denilerek, yer değiştirmek istediği yerde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalıştığını belgelendiren sözleşmeli öğretmen eş kapsam dışında bırakılmıştır. Bu bağlamda 657/4-B Sözleşmeli Öğretmen olan sosyal güvencesinin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından karşılandığı eşinin yanına Eşi bizzat bakanlık personeli olmasına ve sosyal güvenlik kurumu açısından bir sorun olmamasına rağmen yer değiştirme isteği kabul edilmemiştir. Bu durum Bakanlığın kendi hazırladığı yönetmeliğe de aykırı bir işlemde bulunduğunu çok açık bir şekilde göstermektedir.

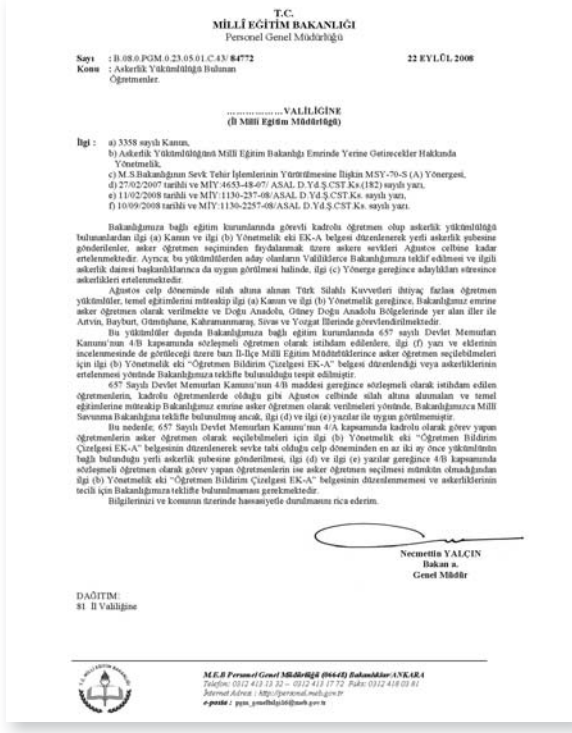
Sözleşmeli öğretmenseniz 1 yıl çalışmadan sağlık ve eş durumu özrüne bağlı olarak yer değiştirme isteğinde bulunamazsınız.

Ayrıca kılavuzun 4. SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLER başlıklı kısmında **" 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi kapsamında görevlendirilen ve göreve başlama tarihi itibarıyla bir yıllık çalışma süresini tamamlayan sözleşmeli öğretmenler de kadrolu öğretmenlerden aranılan koşulları belgelendirmeleri kaydıyla sağlık ve eş durumu özrüne bağlı olarak yer değiştirme dönemlerinde il içinde ve iller arasında ilçe bazında boş pozisyon ve alanlarında en az 15 saat ders yükü bulunan eğitim kurumlarına dağıtım yapılmak üzere ilçe tercihinde bulunabileceklerdir."** Hükümlerinden anlaşıldığı üzere kadrolu öğretmenler bir yılını doldurmasalar bile **sağlık ve eş durumu özrüne bağlı olarak yer değiştirme isteğinde bulunabilmelerine rağmen sözleşmeli öğretmen olmanız halinde bir yılınızı doldurmanız gerekmektedir.** Bu durumda da yönetmeliğe aykırı bir işlem çok açık bir şekilde görülmektedir.

Hiçbir hukuki dayanak yokken hatta mantıklı bir sebep bile yokken sözleşmeli öğretmen kadrolu öğretmen ayrımı yapılmasından anlaşıldığı gibi bakanlığın kendi içerisinde de çok çelişkili ve ayrıcalıklı, keyfi uygulamalarının olduğu tartışmasız bir gerçektir. Binlerce öğretmeni idare eden bakanlığın böylesine çelişkili ve yönetmeliğe hukuka aykırı uygulamalar yapması yakışık almayan bir durumdur.

Türk Eğitim-Sen'in açtığı dava ile 657 sayılı kanunun 4/C statüsü kapsamındaki görevlendirmeler iptal edilmiş ve bu arkadaşlar 4/B Statüsüne aktarılmıştı. 657 sayılı kanunun 4/B statüsünü düzenleyen maddeye de açtığımız davanın sonuçlanması ile inşallah bu sözleşmeli kölelik olarak tanımlanan durum ortadan kalkacaktır.

Sağlıcakla kalın.



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü

Sayı : B.08.0.PGM.0.23.05.01.C.43/ 64772 — 22 EYLÜL 2008
Konu : Askerlik Yükümlülüğü Bulunan Öğretmenler.

.....VALİLİĞİNE
(İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : a) 3358 sayılı Kanun,
b) Askerlik Yükümlülüğünü Milli Eğitim Bakanlığı Emrinde Yerine Getireceller Hakkında Yönetmelik,
c) M.S.Bakanlığının Sevk Tehir İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin MSY-70-S (A) Yönergesi,
d) 27/02/2007 tarihli ve MİY:4653-48-07/ ASAL D.Yd.Ş.CST.Ks.(182) sayılı yazı,
e) 11/02/2008 tarihli ve MİY:1130-237-08/ASAL D.Yd.Ş.CST.Ks. sayılı yazı,
f) 10/09/2008 tarihli ve MİY:1130-2257-08/ASAL D.Yd.Ş.CST.Ks. sayılı yazı.

Bakanlığımıza bağlı eğitim kurumlarında görevli kadrolu öğretmen olup askerlik yükümlülüğü bulunanlardan ilgi (a) Kanun ve ilgi (b) Yönetmelik eki EK-A belgesi düzenlenerek yerli askerlik şubesine gönderilenler, asker öğretmen seçiminden faydalanmak üzere askere sevkleri Ağustos celbine kadar ertelenmektedir. Ayrıca, bu yükümlülerden aday olanların Valiliklerce Bakanlığımıza teklif edilmesi ve ilgili askerlik dairesi başkanlıklarınca da uygun görülmesi halinde, ilgi (c) Yönerge gereğince adaylıkları süresince askerlikleri ertelenmektedir.

Ağustos celp döneminde silah altına alınan Türk Silahlı Kuvvetleri ihtiyaç fazlası öğretmen yükümlüler, temel eğitimlerini müteakip ilgi (a) Kanun ve ilgi (b) Yönetmelik gereğince, Bakanlığımız emrine asker öğretmen olarak verilmekte ve Doğu Anadolu, Güney Doğu Anadolu Bölgelerinde yer alan iller ile Artvin, Bayburt, Gümüşhane, Kahramanmaraş, Sivas ve Yozgat İllerinde görevlendirilmektedir.

Bu yükümlüler dışında Bakanlığımıza bağlı eğitim kurumlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B kapsamında sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilenlere, ilgi (f) yazı ve ekletinin incelenmesinde de görüleceği üzere bazı İl-İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerince asker öğretmen seçilebilmeleri için ilgi (b) Yönetmelik eki "Öğretmen Bildirim Çizelgesi EK-A" belgesi düzenlendiği veya askerliklerinin ertelenmesi yönünde Bakanlığımıza teklifte bulunulduğu tespit edilmiştir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi gereğince sözleşmeli olarak istihdam edilen öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlerde olduğu gibi Ağustos celbinde silah altına alınmaları ve temel eğitimlerine müteakip Bakanlığımız emrine asker öğretmen olarak verilmeleri yönünde, Bakanlığımızca Milli Savunma Bakanlığına teklifte bulunulmuş ancak, ilgi (d) ve ilgi (e) yazılar ile uygun görülmemiştir.

Bu nedenle; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/A kapsamında kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerin asker öğretmen olarak seçilebilmeleri için ilgi (b) Yönetmelik eki "Öğretmen Bildirim Çizelgesi EK-A" belgesinin düzenlenerek sevke tabi olduğu celp döneminden en az iki ay önce yükümlünün bağlı bulunduğu yerli askerlik şubesine gönderilmesi, ilgi (d) ve ilgi (e) yazılar gereğince 4/B kapsamında sözleşmeli öğretmen olarak görev yapan öğretmenlerin ise asker öğretmen seçilmesi mümkün olmadığından ilgi (b) Yönetmelik eki "Öğretmen Bildirim Çizelgesi EK-A" belgesinin düzenlenmemesi ve askerliklerinin tecili için Bakanlığımıza teklifte bulunulmaması gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve konunun üzerinde hassasiyetle durulmasını rica ederim.

Necmettin YALÇIN
Bakan a.
Genel Müdür

DAĞITIM:
81 İl Valiliğine

M.E.B Personel Genel Müdürlüğü (06645) Bakanlıklar/ANKARA
Telefon: 0312 413 13 32 – 0312 413 17 72 Faks: 0312 418 03 81
İnternet Adresi : http://personel.meb.gov.tr
e-posta : pgm_genelbilgi16@meb.gov.tr



Acı bir hatıra… ŞEHİTLER ÖLMEZ, VATAN BÖLÜNMEZ!

AHMET AYKOL
Türk Eğitim - Sen Denizli Şubesi

Yıl 1989. Güneydoğu'da çalışıyorum. Terör belası almış başını gidiyor. Azgın köpekler hemen her gün bir köy basıp masum vatandaşlarımızı katlediyor, kahpe pusularda Mehmetçiklerimiz şehit ediliyordu. Yol kesme eylemlerinde bebek katilinin propagandası yapıldıktan sonra ırkçılık yapılarak insanlara; "Kürt müsün, Türk mü?" sorusu soruluyor, "Türküm" diyen ya da Güneydoğu doğumlu olmayan insanlar "Kürdüm" deseler, hatta "Kürtçülük" yapsalar bile oracıkta katlediliyordu…

Okullar yakılıyor, sağlık ocakları kundaklanıyordu. Yol yapım makineleri tahrip ediliyor, madenlerin işletilmesine izin verilmiyordu. Öğretmenler şehit ediliyor, doktorlar kaçırılıyor, im amlar görev yerlerine gidemiyorlardı…

Barzani ve Talabani'yi büyük ihtimalle rahmetli Özal'dan başka tanıyan da yoktu. Kuzey Irak'ta aşiretçilik oynuyorlardı. Zanagillerin tüyleri yeni yeni parlamaya başlamıştı. Sizin anlayacağınız Talabani henüz Zananın "mam" ı değildi. Halk bu çapulcu sürüsüne itibar etmez, "Bunlar Ermeni uşağı" derdi. Ölü ele geçirilen sünnetsiz ve yabancı uyruklu terör maşaları da halkın bu inancını doğrular nitelikteydi.

Görev yaptığım yerde aynı zamanda bir askeri birlik vardı. Birçok sosyal tesisimiz ortaktı. Bunlardan birisi de yemekhaneydi. Yemekhaneye her girişimde görevli askerlerle şakalaşırdım. Özellikle aşçı ile şakalaşmaya bayılırdım. Aslen Karadenizli olmakla birlikte İstanbul'da ikamet eden bir Mehmetçik'ti. Günde birkaç defa "Tertip şafak kaç?" diye sorardım. Her defasında "Hoca, daha yenu sordun da!" der ben yine de " unuttum tertip" deyip cevap alırdım. Ardında da "Senin askerlik bitmez tertip!" derdim. Son sorduğumda bu askerin şafağı 18 di. Yani terhis olmasına yalnızca 18 gün kalmıştı.



O gün kaç defa sordum hatırlamıyorum ama öğleden sonra birlikte voleybol oynarken askerler oyunu bırakıp arabalara koşuştular. Bundan önce de askerlerimiz aceleyle bir yerlere gitmişti ama bu defa durum başkaydı galiba. Çünkü koca taburda birkaç nöbetçiden başka kimse kalmamıştı. Hatta aşçımız bile silahına sarıldığı gibi askeri araca koşmuştu. İçimi garip bir hüzün kaplamıştı. Daha önce bu duyguyu hiç yaşamamıştım. Kelimeler bazen yetersiz kalır ya işte öyle bir şey…

Biz de oyunu bıraktık. Etrafı tam bir ölüm sessizliği kaplamıştı. Yemekhane, yatakhane, avluyu dolaştım. İçimdeki sıkıntıyı bir türlü atamıyordum. Arkadaşlarla ilçeye çıktık. Bu gün halk da da bir gariplik vardı. İnsanlar birbirleri ile neredeyse fısıldayarak konuşuyorlardı. Suratlar asık, sinirler gergindi. Bir esnafa neler olduğunu sorduk. Meğer bir köy basılmış. Söylendiğine göre teröristler köyde kim var kim yok katletmişler…

Vakit oldukça ilerlemişti. Gece yarısına doğru bahçede araç sesleri duyuldu. Koşarcasına kendimi dışarı attım. Neler olduğunu merak ediyordum. Ne yazık ki askerlerimizin de morali oldukça bozuk görünüyordu. Tek kelime edilmiyor, herkes yalnızca işini yapıyordu. Belli ki kimsenin konuşmaya niyeti yoktu. Komutanlar da henüz dönmemişlerdi. Çaresiz eve döndüm.

O gece hayatımın en zor gecelerinden birisini geçirmiştim. Günün ilk ışıkları ile birlikte soluğu yemekhanede aldım. Aşçı Mehmetçikten durumu öğrenecek, "17" cevabını bile bile şafağını soracaktım. "Senin askerlik bitmez tertip!" deyip o güzel Karadenizli şivesi ile konuşmasını sağlayıp, hüzünlü havayı dağıtacaktım.

Olmadı… Soramadım... Bizim aşçı yemekhanede yoktu. Yanındaki yamaklar kahvaltı hazırlıyorlardı. Aşçının nerede olduğunu sordum. Sormaz olaydım. "Hocam; İstanbullu dünkü çatışmada şehit oldu. Son nefesinde bizimle helalleşti. Biraz sonra sizinle de helalleşecek… Özellikle size selam söyledi. Hocaya söyleyin tezkeremi aldım. Hem de ne tezkere! Şehitlik gibi yüce bir nişanın yanında kalan 17 günümü de hediye olarak sildiler. Hakkını helal etsin. Benim onda yok ama varsa da helal olsun…" Söyleyecek kelime bulamıyordum. Hem yemekhanedeki askerler hem de ben gözyaşlarına boğulmuştuk…

Kahrolmuştum. Ne yapacağımı, ne söyleyeceğimi bilemiyordum. Yemekhaneden yavaş adımlarla çıktım. Ayaklarım beni tabur komutanının yanına götürmüştü. O da çok üzgündü. Kendisine baş sağlığı diledim. Olayın nasıl olduğunu sordum.

Bir gurup gözü dönmüş eşkıya köyü basmış. Halkı köy meydanında toplamışlar. Terör örgütünün propagandasını yaptıktan sonra köylüden yiyecek ve para yardımı istemişler. Bu ikisini de veremeyenden ise çocuklarından bir tanesini terörist olarak yetiştirilmek üzere kendilerine teslim etmelerini emir buyurmuşlar. Köylü fakir, ne onların istediği kadar yiyecekleri ne de paraları var, çocukları ise ellerindeki tek hazineleri. Haklı olarak bu istekleri reddetmişler. Bunun üzerine köyde kimi yakaladılarsa cami önünde toplamışlar. İçlerinde bebeklerin, yaşlı ve kadınların da olduğu tam 38 kişiyi kurşuna dizmişler. Bunlardan 33 tanesi şehit olmuş. Yetmemiş, bazı evleri ateşe vermişler. Durumdan haberdar olan askerlerimiz anında olay yerine intikal etmiş. Çıkan çatışmada serseri bir kurşun İstanbullunun göğsüne isabet etmiş…

İstanbulluya veda etmek bana oldukça zor gelmişti. Tabutun başında İstanbullunun kulağına eğilip "Şehitler Ölmez, Vatan Bölünmez! Unutulmayacaksın İstanbullu!" demiştim. Evet, Unutulmadın İstanbullu. Ben senden önce olduğu gibi senden sonra da "Şehitler Ölmez! Vatan Bölünmez!" demeye devam ediyorum. ŞEHİTLER ÖLMEZ! VATAN BÖLÜNMEZ!



BU TOPRAKLAR İÇİN CAN VEREN ERLER

Kenan TÜLÜ
Uşak Şubesi

-Aziz Şehitlerimize-

‘’Vurulup tertemiz alnından, uzanmış yatıyor
Bir hilal uğruna, ya Rab ne güneşler batıyor’’’

Gök kubbenin altında hangi toprak parçası kınalı kuzularını bağrına basmış ki Anadolu kadar? Hangi yurt, Anadolu gibi on yedisindeki kanı çılgınlar gibi akan delikanlılarını bu cennet vatan için kurban etmiş? Ve hangi yurt parçası Anadolu gibi işte,

Gök kubbenin altında yatar, al kanlar içinde,

Ey yolcu, şu toprak için can veren erler.

diye gururlu bir dize söylesin. Ve hangi yurdun anaları ellerine kına yakarak vatana kurban olsun diye gönderdiği oğullarını, al kanlar içinde, al bayrağa sarılı olarak gördüklerinde ‘’vatan sağ olsun’’ gururlu edasını göstersin? O analarımızın gözyaşlarında şehit anası olmanın gururu vardır. O anacıklarımız ki Anadolu topraklarını da bırakıp körpecik evlatlarını üç kıtada, Türklerin at nallarının sesi duyulduğu yerlere göndermiştir. Kimi Afrika topraklarında, kimi Kafkasya’da, kimi çöl topraklarında ve kimi de Balkanlar’da şanlı bayrağımıza sarılıdırlar. O uzak diyarların hudutları da tıpkı Tuna gibi ağlar:

Tuna ağlıyormuş bazı geceler
Göğsünde kefensiz şehitler varmış.

O şehitler ki vatan, bayrak, namus, şeref kelimeleri ile donanmış ve bu değerler uğrunda şahadet şerbetini içmeye namusunun üzerine yenim etmiş neferlerdir. Onlar hiçbir tarih kitabın alamayacağı kahramanlık destanları yazan Mehmetçiklerdir. Onlar:

Sana dar gelmeyecek makber’i kimler kazsın?
‘’Gömelim gel seni tarihe ‘’desem, sığmazsın’’

diye haykıran şairin dilinde edebileşen faziletli insanlardır. Döktükleri her damla kan boşa gitmemiştir ve bu ülkenin geleceği olmuştur. Onlar vatan kelimesinin anlamını gönülden duyan ve;

Dur yolcu! Bilmeden gelip bastığın
Bu toprak, bir devrin battığı yerdir,
Eğil de kulak ver bu sessiz yığın,
Bir vatan kalbinin attığı yerdir.

diyerek al bayrağa sarılarak gömülmeyi dileyen insanlardır.

Ya da kahraman ordumuzun ateşle imtihan edildiği ve şehit olmak için yarıştıkları istiklal savaşında, şehit olmanın ne anlama geldiğini bize şu mısra anlatır:

Kim bu cennet vatan uğruna olmaz ki feda?

diye bir milleti bağımsızlık için haykırmaya çağıran ve yedi düvele karşı koymaya iten bu duygudur. Bizler Fatih’in İstanbul’u fethettiği yaştayız; yani hepimiz birer Fatih, birer Yavuz; her birimiz Malazgirt Ovasında cenk eden Anadolu’nun isimsiz kahramanlarıyız. Oyunda oynaşta değil de, Çanakkale’de Sakarya’da Kocatepe’de can veren Mehmetçik’ler olarak tarihteki sayfada yerimizi alıyoruz.

Şehitlerimiz, bizim namusumuz, şerefimiz; aynı zamanda geleceğimizin teminatıdır. Onun için bu topraklar öyle kolay kolay Türk yurdu olmadı. Her karış toprağında ecdatlarımızın kanları var. Biz de onun için yine istiklal marşı şairin dilinden:

Bastığın yerleri toprak diyerek geçme tanı
Düşün altında binlerce kefensiz yatanı…

mısrasına uygun olarak her karış toprağımızın değerini bilmek zorundayız. Bizdeki vatan sevgisinin göstergesi olan şu dizelerde bizim yurt sevgisi töremizi açıkça ortaya koymaktadır:

”Ben bir Türk’üm; dinim, cinsim uludur;
Sinem, özüm ateş ile doludur.
İnsan olan vatanının kuludur.”

Kulda gereken görevini ölmek dahi olsa yerine getirmek zorundadır. Üstelik bu vazife bizim damarlarımızdaki asil kanda mevcut olan bir vazifedir. Ve de şehitlerimiz son örtüsü uğruna kanlarını akıttığı ve rüzgârlarda dalga dalga dalgalanıp, hürriyet kokan, asalet kokan, ecdatlarımız kanlarının tazeliğini hatırlatan bayrağa sarılı olarak gitmektedirler.

Şehitlerimize saygı bizi biz yapan değerlerimizdir. Onlar bu vatan topraklarında bizden daha canlıdırlar;



onların mezarları bu topraklardır; bizim ve gelecekteki nesillerin gönülleridir. Onlar vatan için ölümü arzulayan insanlardı; tıpkı Yahya Çavuş ve yanında vatan diye tarih yazan erler gibi:

Bir kahraman Takım ve de Yahya Çavuştular,

Tam üç Alayla, burada gönülden vuruştular,

Düşman, Tümen sanırdı bu şaheser erleri,

Allah'ı arzuladılar, akşama kavuştular.

Ve biz… Her birimiz şehit olmak için yemin etmiş kahraman Mehmetçikleriz. Bu yurdun hudutlarında, kar kış demeden; hainlerden çıkan mermilere aldırmadan görevimizi yaparız. Bilsin ki bu âlem, bu topraklarda şehitliğin anlamını bilen insanlarla dolu.

Biliriz ki biz Türk gençleri, ölenlere şehit; kalanlara gazi olarak görür ve herkesin erişemeyeceği bu makamlara sahip olmak için can atarız. Onlar gül bahçelerinin has bülbülleri olarak vatan neşidelerini bizim gönüllerimize her zaman duyururlar. Biz onların vatan için akıttıkları o mübarek kanlar ile bayrağımızın dalgalandığını bilerek kendimizi mutlu hisseder; aynı zamanda gıpta ederiz. Çünkü biz de onlar gibi şehitlik mertebesine erişmek için vatana can vermeye yemin etmiş erleriz. Mutlu hissederiz çünkü bu vatan için canını veren Mehmetçiklerin çok olduğunu bilir ve onların faziletli duygularına erişiriz. Onlar bu ülke toprakları için en değerli vazifeyi yapmış ve bu ülkenin her yerinde elindeki bayrağıyla bizim benliğimizi hatırlatan; cennetle müjdelenmiş şehitlerimizdir. Yeri, yurdu Anadolu; özü Türk, sözü vatan, gözü muasır medeniyet seviyesinde olanlardır. Sözümüzü bir şairin dizeleriyle son verelim:

Türbesi yakışmış bu kutlu tepeye

Yattığı toprak belli,

Tuttuğu bayrak belli.

Kim demiş Meçhul Asker diye?

Onları hiçbir zaman unutmayalım. Ruhları şad olsun…

TEK KİŞİLİK YOKSULLUK SINIRI 1.340,34 YTL OLDU



TÜRKİYE KAMU-SEN ARAŞTIRMA GELİŞTİRME MERKEZİ TARAFINDAN HAZIRLANAN ASGARİ GEÇİM ENDEKSİ

(Ağustos 2008)

Gider Kalemleri	Çalışan Tek Kişi	Çalışmayan Eş	0-6 Yaş Çocuk	6-15 Yaş Çocuk (Okula Giden)	4 Kişilik Aile Toplam	Pay %
GIDA	4,992	4,992	4,279	4,992	19,255	21,68
ISINMA	7,385				7,385	8,31
AYDINLANMA	1,467				1,467	1,65
BARINMA	14,631				14,631	16,47
SAĞLIK	0,822	0,822	0,822	0,822	3,288	3,70
ULAŞIM	6,262	6,262		4,383	16,907	19,04
HABERLEŞME	0,977	0,977		0,977	2,931	3,30
GİYİM	1,041	1,041	1,041	1,041	4,164	4,69
TEMİZLİK	2,899	2,899	2,899	2,899	11,596	13,06
EĞİTİM KÜLTÜR	0,586			2,991	3,577	4,03
SPOR	1,040				1,040	1,17
TATİL	0				0	0
ÇEVRE VE SU	1,002				1,002	1,13
EV EŞYASI	1,574				1,574	1,77
1 GÜNLÜK TOPLAM	**44,678**	**16,993**	**9,041**	**18,105**	**88,817**	**100**
1 AYLIK TOPLAM	**1.340,34**	**509,79**	**271,23**	**543,15**	**2.664,51**	**100**

4 KİŞİLİK BİR AİLENİN ASGARİ GEÇİM HADDİ (YOKSULLUK SINIRI)

(Ağustos 2008)

	TEMMUZ 2008	AĞUSTOS 2008	FARK	DEĞİŞİM %
TEK KİŞİ (ÇALIŞAN)	**1.323,45**	**1.340,34**	**16,89**	**1,28**
ÇALIŞMAYAN EŞ	**508,41**	**509,79**	**1,38**	**0,27**
ÇOCUK (OKULA GİTMEYEN)	**272,28**	**271,23**	**-1,05**	**-0,39**
ÇOCUK (İLKÖĞRETİME GİDEN)	**542,31**	**543,15**	**0,84**	**0,15**
ASGARİ GEÇİM HADDİ	**2.646,45**	**2.664,51**	**18,06**	**0,68**

ÇALIŞAN TEK KİŞİNİN AÇLIK SINIRI

(Ağustos 2008)

TEK KİŞİ (ÇALIŞAN)	GİDERLER	TEMMUZ 2008 GÜNLÜK/YTL	AĞUSTOS 2008 GÜNLÜK/YTL	FARK (YTL)	DEĞİŞİM %
	GIDA HARCAMASI (1800 Kalori)	3,229	3,209	-0,020	-0,62
	ISINMA	7,072	7,385	0,313	4,43
	AYDINLANMA	1,467	1,467	0	0
	BARINMA ½	7,239	7,316	0,077	1,06
	SAĞLIK (sağlık giderleri kamu tarafından sağlandığından dahil edilmedi)	0,787	0,822	0,035	4,45
	ULAŞIM	6,227	6,262	0,035	0,56
	HABERLEŞME	0,927	0,977	0,050	5,39
	GİYİM ½	0,542	0,521	-0,021	-3,87
	TEMİZLİK	2,899	2,899	0	0
	EĞİTİM-KÜLTÜR	0,586	0,586	0	0
	SPOR	1,011	1,040	0,029	2,87
	TATİL	0	0	0	0
	ÇEVRE VE SU	0,981	1,002	0,021	2,14
	EV EŞYASI ½	0,787	0,787	0	0
1 GÜNLÜK HARCAMA	**TOPLAM**	**33,754**	**34,273**	**0,519**	**1,54**
1 AYLIK HARCAMA	**TOPLAM**	**1.012,62**	**1.028,19**	**15,57**	**1,54**

Türkiye Kamu-Sen Araştırma Geliştirme Merkezi'nin yapmış olduğu 2008 Ağustos ayına ait asgari geçim endeksi sonuçları açıklanmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu'ndan alınan AĞUSTOS 2008 fiyatlarına göre yapılan araştırmada **çalışan tek kişinin yoksulluk sınırı 1.340,34 YTL olarak hesaplanmıştır. Dört kişilik bir ailenin asgari geçim haddi ise 2.664,51 Yeni Lira olarak belirlenmiştir.** Sonuçlar dört kişilik bir ailenin asgari geçim haddinin bir önceki aya göre % 0,68 oranında arttığını göstermektedir. Çalışan tek kişinin açlık sınırı ise bir önceki aya göre % 1,54 oranında artarak, 1.028 Yeni Lira 19 Kuruş olmuştur. **Türkiye'de 4 kişilik bir ailenin ortalama gıda ve barınma harcamaları toplamı 2008 yılı Ağustos ayında 1.016,57 Yeni Lira olarak tahmin edilmiştir.**

Yapılan araştırmada, 4 kişilik bir ailenin sağlık kuruluşlarının belirlediği gibi sağlıklı bir biçimde beslenebilmesi için gerekli harcamanın Ağustos 2008 verilerine göre günlük 19,26 YTL olduğu belirlenmiştir. Toplam tüketim harcamaları içinde gıda harcamalarının payı % 21,68 ve **ailenin aylık gıda harcaması toplamı ise 577,65 YTL olmuştur.** Ağustos 2008 itibarı ile (denge tazminatındaki artışlar henüz maaşlara yansıtılmadığı için) ortalama 1.087,6 YTL ücret alan bir memurun ailesi için yaptığı gıda harcaması, maaşının % 53,11'ini oluşturmuştur. Türkiye İstatistik Kurumu verilerinde bulunan konut gideri ise Ağustos 2008 ortalama maaşının %40,35'ine denk gelmiştir. Buna göre bir memur, ortalama maaşının % 93,46'sını yalnızca gıda ve barınma harcamalarına ayırmak zorunda kalmıştır. Diğer ihtiyaçları için ise maaşının % 6,54'ü ile yetinmiştir. Ortalama ücretle geçinen bir memur ailesinin ulaşım, sağlık, eğitim, haberleşme, giyim gibi diğer zorunlu ihtiyaçlarını karşılaması için Ağustos 2008 maaşından geriye yalnızca 71,1 YTL kalmıştır.

Kasım 2002=100 olarak kabul edildiğinde Türkiye Kamu-Sen ARGE Merkezi tarafından hazırlanan açlık sınırı endeksi 216,34 olurken; yine Kasım 2002=100 olarak hesaplanan TÜFE endeksi 179,00 olarak hesaplanmıştır. Buna göre anılan dönemde açlık sınırındaki artış TÜFE'den % 37,34 daha fazla olmuştur.

Kaynak: *Kamu-Sen*