Eğitim Sesi
Gelecek Eğitimle Gelecek
ISSN:1304-4613 - Sayı : 74

2025 AİLE YILI

Türk Milletinin En Önemli Zenginliği *Ailedir.*



Başlarken...

Erhan BAYRAM
Genel Başkan Yardımcısı



AİLE ve EĞİTİM

Değerli fedakâr, vefakâr, cefakâr eğitim çalışanları;

Unutulmaz bir sayı ile sizlerle bir aradayız. Türk Eğitim Sen ilkeli duruşu ile her zaman doğru işler yapmış ve bu anlayışla yoluna devam etmiştir. Uzun yıllardır düzenli olarak siz değerli okurlarımızla buluşturduğumuz Eğitimin Sesi dergimiz bu sayısında da eğitim çalışanlarının hakları ve toplumsal dayanışmanın güçlendirilmesi adına önemli bilgiler içermektedir. Bu amaçla; dergimizin 74. baskısında; kadın eğitim çalışanlarının sorunları ve beklentilerine yönelik hazırladığımız anketin sonuçları, yapay zekânın eğitim üzerine etkileri, ilk atama, görevde yükselme ve yönetici atamalarında mülakatın kaldırılmasına yönelik sendikamızın dünden bugüne yaptığı çalışmalar, 2025 yılı "Aile Yılı"nda Türk kültüründe aile yapısı ve eğitim, Bolu yangını sonrasında okulların durumu, şube müdürlerinin özlük hakları gibi pek çok önemli başlığı ele alarak konunun uzmanlarından görüş talep ettik.

Gerek çalışma hayatında gerekse evde önemli yükü omuzlayan kadın çalışanların sorunları ve beklentileri büyük önem arz etmektedir. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü daha anlamlı kılmak ve tekdüzeliğin dışına çıkarmak, kalıcı ve kapsamlı bir çalışma yapmak amacıyla 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde kadın eğitim çalışanlarına yönelik bir anket çalışması yaparak, sonuçlarını kamuoyuyla paylaştık. Bu çalışmanın kadınların çalışma hayatındaki yaşadığı pek çok soruna çare olmasını temenni ediyoruz.

Günümüzde teknolojinin hızlı gelişimi, bilgiye daha fazla artan ihtiyaç nedeniyle 20. yüzyıl sanayi toplumundan 21. yüzyılın bilgi toplumuna dönüşüm hızlı olmuştur. Özellikle son yıllarda dijital teknolojilerin her alanda yaygın kullanılması, toplumların endüstriyel çağdan bilgi çağına hızla dönüşü eğitim ve öğretim kurumlarını da etkilemektedir. Dünyada gelişen bilimsel ilerleme ve gelişmenin sonuçlarından her toplum ve birey etkilenmektedir. Bu gelişim, ülkelerin eğitim müfredatında değişiklik yapılması zorunluluğu da beraberinde getirmektedir. Bizler de bu değişim ve dönüşümden yola çıkarak, eğitimde yapay zekâyı ele aldık.

Türk Eğitim Sen olarak, mülakatın kamunun tüm alanlarından kaldırılmasını istiyor ve bu konuda verdiğimiz sayısız mücadeleyi dergimizin bu sayısında bir kez daha hatırlıyoruz.

2025 yılı Cumhurbaşkanlığı tarafından "Aile Yılı" olarak ilan edildi. Konfederasyon olarak "Aile Yılı" kapsamında arzu ettiğimiz Türk aile yapısının korunması ve aile birliğinin sağlanması için kamuda görev yapan kadın kamu çalışanlarına yönelik olarak Cumhurbaşkanlığı ve Aile Bakanlığı'na gönderdiğimiz dilekçelerde Türk aile yapısının sorunlarını ifade ederek, özellikle çalışan kadınlarımızın iş hayatında karşılaştığı güçlükleri ortadan kaldıracak tedbir ve önerilerimizi ilettik. Eş durumu mazeretinden dolayı tayin talepleri karşılanmayan öğretmenlerimiz aileleriyle buluşturulmalı, çocuklarımız anne ve babalarıyla yaşama hakkından mahrum kalmamalıdır. Bu durum hem kültürümüzün gereğidir hem de anayasal bir zorunluluktur. Dileriz MEB, bu konuda gerekli adımları atar.

Geçtiğimiz aylarda yaşanan Bolu yangını hepimizi derinden etkiledi. Yangında hayatı kaybeden vatandaşlarımıza bir kez daha Allah'tan rahmet, yaralılara acil şifalar diliyoruz. Bolu'daki yangın faciasıyla afet, acil durum ve tehlike anlarında kurtarma-organizasyon kabiliyetinin ne kadar önemli olduğunu milletçe bir kez daha hatırladık. Yaklaşık 18 milyon öğrencimizin okuduğu 55 bin civarında okulumuzda bu anlamda ciddi tedbirlerin alınması çok önemlidir. Bilindiği gibi 6 Şubat depreminde MEB'e bağlı oluşturulan AKUB ekiplerinin ortaya koyduğu olağanüstü gayretler halen hafızlarımızdadır. Türk Eğitim Sen olarak talebimiz; milli eğitim teşkilatımızın bu güçlü potansiyelini, muhtemel afet ve acil durumlarda daha verimli kullanabilmesi için AKUB'un daha kurumsal bir hüviyete kavuşturulmasıdır.

Dergimize değerli düşünceleri ve kalemi ile destek veren eğitimcilerimize sevgi ve saygılarımla…

TÜRK EĞİTİM-SEN

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

Nisan 2025
Sayı: 74

Türk Eğitim-Sen
Genel Merkezi adına Sahibi
Talip GEYLAN
Genel Başkan

Yazı İşleri Müdürü
Erhan BAYRAM
Genel Başkan Yardımcısı
(Dış İlişkiler ve Basın)

Yayın Kurulu
Haydar URFALI
Seyit Ali KAPLAN
Selahattin DOLGUN
Cengiz KOCAKAPLAN
Orhan KÜTÜK

Basın Danışmanı
Meltem YALÇINKAYA
Düzeltme
Tuğçe TAŞDEMİR

Grafik Tasarım
Merve TURGUT
Tuğba ATMACA

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

Dergimiz yerel süreli ve ücretsizdir.

Üç ayda bir yayınlanır

Dergide bulunan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir
Basım Tarihi 21.04.2025

Basım Yeri
Dinçler Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
Bayındır 1 Sk. 6/12 Adilhan İş Mrkz.
Kızılay / ANKARA
e-mail: info@dinclermatbaacilik.com

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

04 

Çalışma Hayatı, Hukuk, Yapay Zekâ ve Aile Bağlamında Türk Eğitimi Üzerine..!

Genel Başkan Talip GEYLAN

10 **"Türkiye'de Kadın Eğitim Çalışanı Olmak" Zor**

17 

2024-2025 Eğitim-Öğretim Yılında Ücretli Öğretmen Sayısı 78 İlde 86 Bin 136'ya Yükseldi.

21 **Özlük Haklarındaki Negatif Değişim**

Fatih Sultan Mehmet AKGÜL 

32 İlk Atamalar ve Yönetici Atamalarında Mülakatlı Alım İle İlgili Neler Yaptık?

24 Değişim ve Modernleşme Kıskacında: Türk Kültüründe "Aile"

Prof. Dr. Yılmaz YEŞİL



50 

Önlemek Ödemekten Ucuzdur

Röportaj: Tuğçe TAŞDEMİR

54 "Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli İzleme ve Değerlendirme Çalıştayı" Ankara'da Yapıldı.



61 

Proje Okulları Kadrolaşma Aparatı Değildir



Çalışma Hayatı, Hukuk, Yapay Zekâ ve Aile Bağlamında Türk Eğitimi Üzerine..!

Türk eğitim sistemi, toplumun her kademesine nüfuz eden, sosyal hayatımızı derinden şekillendiren hayati bir kurumdur. Eğitimde yaşanan herhangi bir aksama ya da bozulma, yalnızca belirli sınıflarla sınırlı kalmaz; toplumun değer yargılarından hukuk anlayışına, ekonomik kalkınmadan milli birlik ve beraberliğe kadar her alanda zincirleme sorunlar yaratır. Eğitim sisteminde yapılması gereken iyileştirmelerin gecikmesi ya da ihmal edilmesi, Türk milleti için adeta bir beka meselesidir; çünkü eğitimde ortaya çıkan sorunlar, toplumsal ahlakımızdan devletin işleyişine, genç nesillerin gelecek ideallerinden ülkenin istikrarına kadar tepeden tırnağa hayatımızın her alanını etkiler. Bugün gerekli tedbirleri almaz, eğitimi birinci öncelik haline getirmezsek yarın ülkemizin karşılaşacağı sorunlar, telafi edilmesi zor sonuçlar doğurabilir. Dolayısıyla eğitimde yaşanan her aksaklık ve ihmale karşı milletçe duyarlı olmalı, eğitim politikalarını milli bir mesele olarak sahiplenmeliyiz.

Eğitim çalışanlarımızın haklarını ve geleceğimizi inşa eden değerleri korumak için çıktığımız yolda, kadın eğitimcilerimizin sorunları, yapay zekâ, hukuk-adalet ve Türk aile yapısı üzerine çok ciddi bir şekilde eğilmek zorundayız. Bilhassa kadın eğitim çalışanlarının çalışma hayatı dışında yüklenmiş oldukları sosyal ve toplumsal görevler onların omuzlarına ağır sorumluluklar yüklemektedir. Kadın eğitim çalışanları hem geleceğimizi şekillendiriyor hem de iş hayatlarında türlü zorluklarla mücadele ediyor. Okul koridorlarında öğrencilerini güler yüzle karşılayan eğitim çalışanları, belki de o sabah uğradıkları haksızlıkları kalplerine gömmüş, maruz kaldığı ayrımcılık, mobbing ve baskıların göz ardı edilmesi nedeniyle sessiz terk ediş sendromlarını yaşıyorlar. Türk Eğitim Sen olarak yaptırmış olduğumuz araştırmalara göre kadın eğitimcilerin dörtte biri sırf kadın oldukları için ayrımcılığa uğruyor. Birçoğu, hak ettikleri değeri görememekten şikâyet ediyor. İşyerinde mobbing vakaları da yaygın: kadın eğitimcilerin yarısından fazlası kariyerlerinin bir döneminde psikolojik tacize uğradığını ifade ediyor. Bu taciz, bekâr kadınlara yönelik baskılar ya da hamilelik ve doğum izinleri gibi hakların kullandırılmamasıyla kendini gösteriyor. Sorunlar bununla da bitmiyor. Kadın eğitim çalışanları zaman zaman veliler veya idareciler tarafından sözlü ve duygusal şiddete maruz kalabiliyor. İdari görevlerde "cam tavan" etkisi yaşayan kadınlar, yönetici pozisyonlarında yeterince temsil edilmediklerini düşünüyor. Bu sorunun çözümü, sendikal mücadele ve toplumsal bilinçlenmeyle mümkün. Türk Eğitim-Sen olarak kadın eğitimcilerin yönetim kademelerinde daha fazla temsil edilmesini, ücretsiz kreş hizmetlerinin artırılmasını, psikolojik destek hizmetlerinin yaygınlaştırılmasını her platformda savunuyoruz. Kadın eğitim çalışanlarına yönelik ayrımcılığın ortadan kalkması için toplumun bakış açısının da değişmesi gerekiyor. Neşet Ertaş'ın güzel ifadesiyle "Kadınlar insandır, biz insanoğlu." Anlayışıyla hareket ederek onları geleceğimizi yetiştiren emektarlar olarak görmeli onların hakkını teslim etmek ve çalışma



ortamlarını güvenli ve huzurlu hale getirmek bizlerin görevi olmalıdır.

Teknolojinin gelişimi ancak insanı merkeze aldığında anlam kazanır. Teknoloji, insan hayatını kolaylaştıran, refahı artıran ve insana hizmet eden bir araç olmalıdır. İnsan odaklı olmayan her teknolojik gelişme, beraberinde etik sorunlar ve toplumsal huzursuzluklar getirir. Bu nedenle teknolojik ilerlemeyi insani değerler ve vicdani sorumlulukla harmanlamalıyız. Teknolojiyi büyütürken, önce insanı büyütmeliyiz. Dün hayal gibi görülen yapay zekâ teknolojileri, bugün hayatımızın merkezinde yer alıyor. Eğitim sektörü de bu dijital dönüşümün içinde. Yapay zekânın eğitimle birleşmesi öğrencilere kişiselleştirilmiş ve yenilikçi bir öğrenme deneyimi sunabilecekken kontrolsüz olarak büyümesi süreci farklı bir boyuta taşıyabilme potansiyelini barındırmaktadır. Bu teknolojiler, öğrencilerin öğrenme hızına ve yeteneklerine göre uyarlanmış eğitim programları hazırlayabilir, öğretmenlere de büyük destek olabilir, bil hassa Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli ile getirilen ölçme değerlendirme süreçlerinde rutin ve zaman alıcı görevleri üstlenerek öğretmenlerin öğrencilerle daha fazla ilgilenebilmesine olanak tanıyabilir iken kontrolsüz büyümesi durumunda yapay



zekânın bazı risklerinin de mevcut olduğu değerlendirilmektedir. Örneğin, insan etkileşiminin azalması eğitimde ciddi sorun yaratabilir. Teknoloji ne kadar gelişirse gelişsin, öğretmen-öğrenci arasındaki insani ilişki eğitimin temel taşı olduğu gerçeği gözden kaçabilir, akademik dürüstlük açısından da riskler bulunabilir, öğrencilerin ödevlerini yapay zekâya yaptırması intihal problemlerini artırabilir, veri gizliliği konusunda da risklerin söz konusu olduğu ifade edilmektedir.

Bu riskleri minimize etmek için yapay zekâ sistemlerinin şeffaf ve denetlenebilir olması gerektiği uzmanlar tarafından dile getirilmektedir. Gelecekte eğitim sistemimizi yapay zekâyla desteklemek istiyorsak öğretmenlere yönelik eğitimlerin artırılması, müfredatların güncellenmesi gerekmektedir. Ama bununla beraber unutulmamalıdır ki yapay zekâ bir araçtır; eğitimin merkezinde her zaman insan olmalıdır.

Adalet, toplumların huzur ve güven içinde yaşayabilmesi için vazgeçilmez bir esastır. Adalet duygusunun ve adaleti sağlayan mekanizmaların zayıflaması, toplumun tüm dengelerini bozar; güven ortamını sarsar ve devletin temelini çatlatır. Nitekim Yusuf Has Hacip, bin yıl önce Kutadgu Bilig eserinde, "Adalet ile yönetilen devlet ebediyen yaşar" diyerek adaletin önemini vurgulamıştır. "Adalet mülkün temelidir," sözüyle devletlerin varlığının adalet üzerine kurulduğunu açıkça belirtilmiştir. Eğer bir toplumda adalet mekanizması çökerse, orada sadece devlet değil, insanlık da yara alır; zulüm başlar, haksızlıklar çoğalır, insanın vicdanı ölür. Mustafa Kemal Atatürk'ün "Adalet gücü bağımsız olmayan bir milletin, devlet halinde varlığı kabul olunmaz," sözü de bu gerçeği çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır. Dolayısıyla adaleti korumak, devletin varlığını ve milletin huzurunu korumaktır; aksi halde devlet de millet de, insanlık da büyük yara alır. Öğretmen adaylarının mülakatla önünün kesilmesi vicdanları yaralamıştır.

KPSS'de derece yapan birçok genç öğretmen adayı, mülakat sınavlarında hak kayıpları yaşamaktadır. Sözlü sınavların şeffaf ve adil olmayan yapısı, liyakat ilkesine ciddi zararlar veriyor. Bu durumun yarattığı mağduriyet, genç öğretmen adaylarının geleceğini ve umutlarını olumsuz etkiliyor. Türk Eğitim-Sen, mülakat mağduru öğretmen adaylarının yanında durarak onların sesi olmuştur. Bu mağduriyetlere karşı hem hukuki mücadeleler yürütmüş hem de kamuoyu oluşturmak için çeşitli çalışmalar yapmıştır. Mahkemelerin verdiği yürütmeyi durdurma kararları, sen-

dikamızın çabalarının sonucudur. Türk Eğitim-Sen, adil bir atama düzeni için mülakatların kaldırılması veya sınırlandırılması gerektiğini savunmaktadır. Atama süreçlerinin daha objektif ve şeffaf olması için her platformda mücadelemizi sürdürüyoruz. Adaletin sağlanması, öğretmen adaylarımızın ve gelecekteki öğrencilerimizin hakkını korumak adına kritik bir adımdır.

Medeniyetin temel taşı, adil, şeffaf ve denetlenebilir bir hukuk ve mevzuat sisteminin varlığıdır. Hukuk, toplumu ayakta tutan en sağlam sütundur ve ancak adaletle güçlenir. Şeffaf ve denetlenebilir yasalar sayesinde bireyler devlete güven duyar, toplum huzur içinde yaşar ve medeniyet gelişir. Adaletin olmadığı, hukukun denetlenemediği toplumlar ise medeniyetlerini ayakta tutamaz, yozlaşma ve kargaşaya mahkûm olur.

Eğitim, iyi vatandaş ve vicdan sahibi insanlar yetiştirmek için en güçlü araçtır. Eğitim eksikliği, hukuk ve ahlak bilincinin zayıflamasına yol açar. Bunun en acı örneklerinden biri Bolu Kartalkaya'daki otel yangını faciasında yaşandı. Onlarca insanımızın hayatını kaybettiği bu olayda ihmaller zinciri ve hukuksuzluk büyük bir rol oynadı. Yangında yaşanan ihmaller, hukukun ve vicdanın ne denli önemli olduğunu bizlere bir kez daha hatırlattı. Eğitim sistemimizde hukuk ve ahlak bilincini güçlendirecek derslerin artırılması şarttır. Kurallara uymayı toplumsal bir sorumluluk olarak gören bireyler yetiştirmemiz gerekiyor. Bu tür faciaların bir daha yaşanmaması için eğitim, denetim ve hukuk bilinci hep birlikte güçlendirilmelidir. Bunun yanında MEB, üniversiteler ilgili birimlerinde bu konuda yapılması gereken çalışmaları ivedilikle yaparak topluma örnek olmalıdır.

2025 yılının "Aile Yılı" ilan edilmesi, Türk aile yapısını yeniden güçlendirmek ve nesiller arasındaki bağları sağlamlaştırmak için büyük bir fırsat sunmaktadır. Türk milleti, tarih boyunca güçlü aile bağları ve geniş aile yapısıyla tanınmış, toplumun temel taşı olan



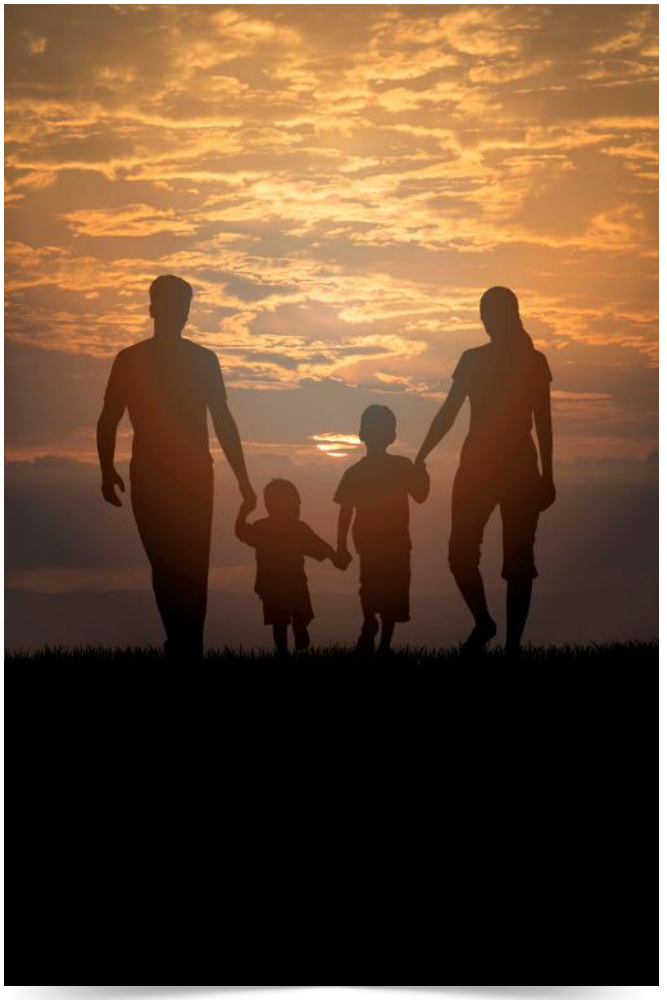
aileyi kutsal bir kurum olarak görmüştür. Ancak günümüzde hızlı şehirleşme, ekonomik sorunlar ve sosyal değişimler nedeniyle aile kurumumuz ciddi tehditlerle karşı karşıyadır. Bir yandan genç nesiller, iş ve eğitim fırsatları nedeniyle ailelerinden uzak şehirlerde yaşam mücadelesi verirken, diğer yandan büyüklerimiz, hayatlarının son dönemlerinde yalnızlık ve ekonomik sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Bu durum, Türk aile yapısının kültürel kodlarında yer alan geniş aile birlikteliğinin zayıflamasına, aile üyelerinin birbirinden fiziksel ve duygusal olarak uzaklaşmasına neden olmaktadır.

Türk Eğitim-Sen olarak, aile kurumunun güçlendirilmesi adına atılması gereken somut adımlar olduğuna inanıyoruz. İlk olarak eğitim çalışanlarımızın aile bütünlüğünün korunması için tayin, becayiş ve görevlendirme süreçlerinin kolaylaştırılması gerektiğini savunuyoruz. Bugün ülkemizin dört bir yanında görev

yapan öğretmenlerimiz, akademisyenlerimiz ve idari personelimiz, ailelerinden ayrı kalmak zorunda bırakılmaktadır. Bu durum, eğitimcilerimizin hem mesleki motivasyonlarını hem de aile yaşantılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Eş durumu, sağlık durumu veya anne-babaya bakma gibi ailevi gerekçelerle talep edilen tayinlerin kolaylaştırılması ve eğitim çalışanlarının aileleriyle bir arada bulunmasının sağlanması, aile yapımızın güçlendirilmesinde önemli bir rol oynayacaktır.

Öte yandan, ekonomik şartlar geniş ailelerin bir arada yaşamasını zorlaştırmaktadır. Özellikle emekli eğitim çalışanlarımız, ekonomik sıkıntılar nedeniyle aile üyeleri ile önemli günlerde dahi bir araya gelmekte güçlük çekmektedir. Emekli eğitim çalışanlarının yaşam koşullarının iyileştirilmesi, ekonomik olarak desteklenmesi, onların aile bağlarını güçlendirecek ve geniş aile yapısının sürdürülmesine katkıda bulunacaktır. Devletimizin, emekli maaşlarının insani yaşam standartlarına uygun şekilde düzenlenmesi, maaş kalemlerinin tamamının emekli maaşı hesabına dahil edilmesi, sağlık hizmetlerinin katkı payı olmadan tamamen ücretsiz ve erişilebilir olması, emeklilerin torunları ve akrabalarıyla daha fazla vakit geçirebilmeleri için sosyal imkânların artırılması gibi düzenlemeleri hayata geçirmesi gerekmektedir. Bununla birlikte yaşlı kreşleri, yaşlı gündüz bakımevleri gibi sosyal projelerin bakanlıklar ve belediyeler eli ile hayata geçirilmesi de emekli eğitim çalışanlarının yalnızlığına ve ihtiyaçlarına cevap verecektir. Bu ekonomik ve sosyal iyileştirmeler sayesinde yaşlılarımız, ailelerinin yanında kalarak hem duygusal açıdan destek görebilecek hem de kuşaklar arası kültürel aktarımın gerçekleşmesine yardımcı olacaktır.

Ayrıca, yukarıda belirttiğimiz gibi bütün yaşlılarımız için devlet destekli gündüz bakımevleri, sohbet ve faaliyet evleri gibi merkezlerin kurulması ve yaygınlaştırılması büyük önem taşımaktadır. Gün içinde ailesi işte olan veya farklı şehirlerde yaşayan büyüklerimiz,

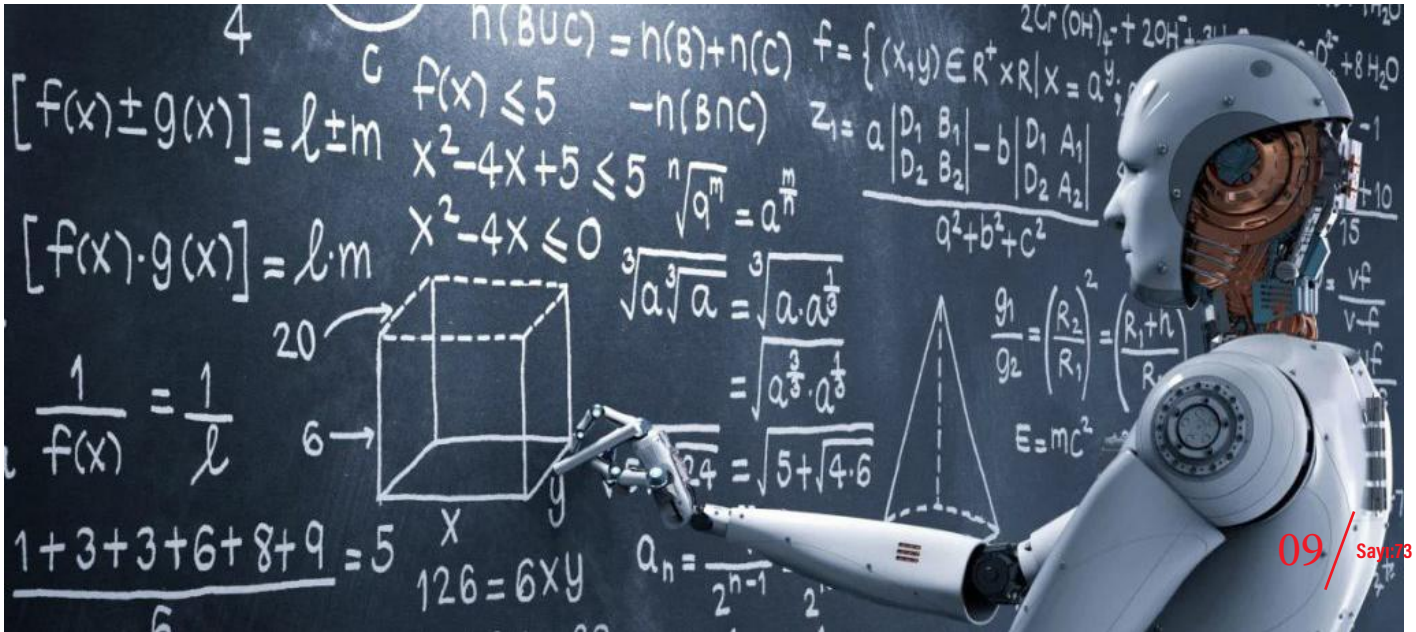


bu merkezlerde sosyal faaliyetlere katılarak hayatın içinde kalabilir ve yalnızlık duygusundan uzaklaşabilir. Bu merkezler, yaşlılarımızın yaşam kalitesini artıracağı gibi ailelerin üzerindeki bakım yükünü de hafifletecektir. Böylece yaşlılarımız ailelerinden kopmadan, aile birliğini koruyarak yaşamlarını sürdürebileceklerdir. Türk kültüründe aile, sadece çekirdek aileden ibaret değildir; dede, nine, teyze, dayı, hala ve amca gibi aile büyüklerini kapsayan geniş aile yapısı kültürel belleğimizin vazgeçilmez unsurudur. Bu yapı, geçmişten geleceğe kültürel değerlerimizi, geleneklerimizi ve sosyal dayanışmayı taşımakta büyük rol oynamaktadır.

Modern hayatın getirdiği zorluklara karşı, çekirdek aileden başlayarak geniş aileye kadar ulaşan bir iyileştirme stratejisi uygulanmalıdır. Bu kapsamda eğitim politikaları geliştirilirken, aileyi destekleyici programlar ve projeler öncelikli hale getirilmelidir. Genç nesillere, aile bağlarının değeri ve önemi eğitim kurumlarında düzenlenecek seminerler ve ders içerikleriyle aktarılmalıdır.

Devletin, aile kurumuna yönelik bilinçlendirme ve destek faaliyetleri artırılarak kamuoyu oluşturulmalıdır. Aile içinde sevgi, saygı, sadakat, dayanışma ve birlik gibi değerlerin canlı tutulması, toplumun tüm kesimleri tarafından sahiplenilmelidir. Ekonomik desteklerin yanı sıra, ailelerin sosyal ve psikolojik olarak güçlenmesi için devlet kurumları ve sivil toplum kuruluşları arasında güçlü bir iş birliği kurulmalıdır. Bu iş birlikleri sayesinde ailelere yönelik danışmanlık hizmetleri, aile içi iletişim eğitimleri ve destek programları sunulmalıdır. 2025 yılının 'Aile Yılı' ilan edilmesiyle başlatılan bu süreç, devletimizin ve toplumumuzun tüm kesimlerinin ortak sorumluluğudur. Türk Eğitim-Sen olarak bizler, aile kurumunu güçlendirecek her türlü girişimi destekliyor ve bu konuda projeler önererek çalışmalar yaparak destek olmaya devam edeceğimizi ifade ediyoruz. Aile birliğini korumak ve geniş aile yapısını yeniden canlandırmak, güçlü aileler üzerinden güçlü bir toplum ve güçlü bir gelecek inşa etmek için kaçınılmazdır. Türk milletinin en önemli zenginliği olan aile değerlerini yaşatmak ve geliştirmek, hepimizin ortak görev ve sorumluluğudur.

Sonuç olarak, Türk milletinin geleceği eğitim sisteminin sağlam temeller üzerine kurulmasına, eğitim çalışanlarımızın haklarının korunmasına, teknoloji kullanımında insan odaklı bir yaklaşım benimsenmesine, adaletin tesis edilmesine ve güçlü bir aile yapısının yeniden inşa edilmesine bağlıdır. Eğitimdeki ihmallerin toplumu tepeden tırnağa olumsuz etkilediği gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, eğitim politikalarının milli bir mesele olarak sahiplenilmesi kaçınılmazdır. Kadın eğitim çalışanlarımızın yaşadığı sorunların çözülmesi, eğitimde yapay zekâ kullanımının kontrollü ve insancıl şekilde gerçekleştirilmesi, adil ve şeffaf bir hukuk sisteminin güçlendirilmesi, öğretmen adaylarının liyakat temelinde atanması ve aile kurumunun ekonomik ve sosyal desteklerle güçlendirilmesi, Türk milletinin birlik ve beraberliğini pekiştirecek en temel adımlardır. Türk Eğitim-Sen olarak bu hedeflerin gerçekleşmesi için mücadelemize kararlılıkla devam edeceğimizi, güçlü eğitim sistemiyle, güçlü ailelerle, adil hukukla ve insanı merkeze alan teknoloji anlayışıyla Türkiye'nin aydınlık yarınlarını hep birlikte inşa edeceğimizi vurguluyoruz. Çünkü biliyoruz ki, geleceğimiz ancak bugünden atacağımız kararlı ve doğru adımlarla şekillenecektir.



"Türkiye'de Kadın Eğitim Çalışanı Olmak ZOR"

Türk Eğitim Sen, "Türkiye'de Kadın Eğitim Çalışanı Olmak" temasıyla, 28 Ocak-18 Şubat 2025 tarihleri arasında 1.535 kadın eğitim çalışanı ile anket çalışması yaptı. Türk Eğitim Sen'in internet sitesi ve 7 ayrı öğretmen ve memur sitesi üzerinden gerçekleştirilen anketimizde, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde anlamlı sonuçlar ortaya çıktı.

Mesleki sorunlar

Katılımcı kadın çalışanların %21.2'si tekrar meslek seçecek olsa eğitim çalışanı olmayı istemediğini belirtiyor.

• Kadın eğitim çalışanlarına "Tekrar meslek seçecek olsaydınız eğitim çalışanı olmak ister miydiniz? diye sorduk. Buna göre; %48.1'i tekrar eğitim çalışanı olmayı isteyeceğini, %21.2'si ise istemeyeceğini belirtmiştir. Kararsız olduğunu belirtenlerin oranı ise %30,7'dir.

• Katılımcılara mesleklerini icra ederken karşılaştığı zorlu yaşam durumlarında psikolojik sağlamlıklarını korumak için neler yaptıklarını sorduk. Katılımcılar bu soruya en çok sırasıyla kontrolümü elimde tutmaya çalışıyorum (%65), yaptığım işe daha fazla odaklanmaya çalışarak karşılaştığım sorunun üstesinden gelmeye çalışıyorum (%59.1), sorunlara karşı meydan okuyarak sorunların üstesinden gelmeye çalışıyorum(%36.4) cevabını vermiştir.

Meslek Seçimi ve Tercih Sorunu

Sorun: Kadın eğitim çalışanlarının önemli bir kısmı, tekrar meslek seçme şansları olsaydı öğretmenliği tercih etmeyeceklerini belirtmiştir.

Çözüm: Eğitim çalışanlarının özlük haklarının iyileştirilmesi, ücretlerin artırılması ve psikolojik destek mekanizmalarının geliştirilmesi sağlanmalıdır.

Atılacak Adımlar:

- Türkiye'de öğretmen maaşlarının OECD ortalamasına yükseltilmesi.
- Eğitim çalışanlarına yönelik mesleki dayanışma ve psikolojik destek hizmetlerinin artırılması.
- Eğitim sisteminde sık sık yapılan değişikliklerin önüne geçilerek istikrarlı bir politika oluşturulması.

Yönetime dair

Başka birime görevlendirme vb. şekilde tehdit edilen kadın çalışanlar var.

- Katılımcılara kurumunda yöneticiler ile en çok sorun yaşadıkları konuları sorduk. Buna göre %22,8'i kurumunda yöneticileri ile sorun yaşamadığını ifade ederken; %22'si "bir kısım liyakatsiz yöneticilerin tutum, davranış ve uygulamaları", %15.1'i "ayrımcı, egosu yüksek idareciler", %11.4'ü "gereksiz bürokrasi", %8,3'ü "çalışanlarla iletişimsizlik", %7,7'si ise "alandan kopuk alınan, uygulama yapılamaz kararlar" cevabını vermiştir.

- "Görev yaptığı kurumda iş yükünün görece az olması gerekçesiyle yöneticilerim tarafından başka birime görevlendirme vb. şekilde tehdit edilirim" ifadesine katılıyor musunuz sorusuna katılımcıların %79,8'i hiçbir zaman cevabı vermiştir. Bazen tehdit edildiğini ifade edenlerin oranı %7,6, ara sıra diyenlerin oranı %5,4, genellikle cevabı verenlerin oranı %2,9, her zaman seçeneğini işaretleyenlerin oranı %4,3'tür.

- Katılımcılara "Hayat görüşü, çalışma şartları ve diğer nedenlerle uzak veya dezavantajlı kurumlara görevlendirilmekle tehdit ediliyor musunuz?" diye sorduk. Bu soruya hiçbir zaman tehdit edilmediğini söyleyenlerin oranı %84 iken; %16'sı tehdit edildiğini söylemiştir.

- Katılımcıların yöneticilerinin adil ve şeffaf olmasından dolayı kurumuna güven ve aidiyet duyma durumları da incelendi. Buna göre; "Kurumuma güven ve aidiyet duyarım" ifadesine katılıyor musunuz? sorusuna katılımcıların 23,3'ü hiçbir zaman, %16,2'si bazen, %24,5'i ara sıra, %15,2'si genellikle, %20,8'i de her zaman cevabı vermiştir.

- "Yakınlarım veya kendim için tedavi vb. nedenlerle zorunlu izin almam gerektiğinde idarecilerden destek görürüm" ifadesine katılıyor musunuz? sorusuna katılımcıların %30,7'si her zaman, %20,9'u ara sıra, %14.4'ü genellikle cevabı vermiştir. Hiçbir zaman destek görmediğini ifade edenlerin oranı %20,1, bazen destek gördüğünü ifade edenlerin oranı ise %13,9'dur.



Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Olmanın Getirdiği Zorluklar

Sorun: Kadın eğitim çalışanlarının yaklaşık %22.7'si doğrudan cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığını belirtmiştir.

Çözüm: Cinsiyet eşitliği politikalarının eğitim kurumlarında daha etkin uygulanması sağlanmalıdır.

Atılacak Adımlar:

- Kadın yöneticilerin teşvik edilmesi ve kadın eğitimcilerin liderlik pozisyonlarına atanmasını destekleyen politikaların oluşturulması.

- "Kurumum rehberlik servisinden psikolojik destek almam konusunda bana gerekli imkanları sunar" ifadesine katılıyor musunuz? sorusuna katılımcıların, %36.4'ü hiçbir zaman cevabı vermiştir.

- "Kurum yöneticilerim öğrenci/veli/vatandaş ile yaşanan problemlerde adil bir şekilde yanımda durmaktadır" ifadesine katılımcıların %18,5'i hiçbir zaman cevabı vermiştir. Bu soruya katılımcıların %15,9'u bazen, %22,3'ü ara sıra, %17,7'si genellikle, %25,6'sı her zaman cevabı vermiştir.

İş-yaşam dengesi

Kadın çalışanlar mesleki tükenmişlik yaşıyor.

- Kadın eğitim çalışanlarının mesleki tükenmişlik durumları incelendiğinde; %27,9'u mesleki tükenmişlik yaşadığını, %20,8'i ise mesleki tükenmişlik yaşamadığını belirtmiştir. Kararsız olduğunu belirtenlerin oranı ise%51,3'tür.



- "Evdeki sorumluluklarım ile mesleki sorumluluklarım konusunda zorluk yaşadığım için iş yaşam dengesini kurmakta zorlanıyorum" ifadesine katılıyor musunuz? sorusuna %32,1'i hiçbir zaman, %18,8'i bazen, %23,1'i ara sıra, %12'si genellikle, %14'ü ise her zaman cevabı vermiştir.

- "Birlikte yaşadığım kişiler ya da yakınlarıma (anne, baba, eş, çocuk vb.) ayırdığım/ayırmam gereken vakitleri evde mesleki çalışmalara ayırmaktan dolayı suçluluk duyuyorum" ifadesine katılıyor musunuz? sorusuna %20'si bazen, %18,2'si ara sıra, %14,3'ü genellikle ve %18,9'u her zaman cevabı vermiştir. Suçluluk duymadığını ifade edenlerin oranı ise %28,6'dır.

- Katılımcıların %27,1'i meslek hayatının bir bölümünde veya şu anda çocuğunun bakımı için hiçbir zaman zorlanma yaşamadığını ve çaresiz hissetmediğini söylerken; %11,7'si bazen, %15,7'si ara sıra, %13'ü genellikle, %32,5'i her zaman çocuğunun bakımı için zorlanma ve çaresiz hissetme durumu yaşadığını ifade etmiştir.

- "Çocuk sahibi olmak istesem de kreş, bakıcı vb. imkanların yetersizliğinden dolayı buna cesaret



edemiyorum" ifadesine hiçbir zaman katılmadığını söyleyenlerin oranı %39,2 iken; her zaman diyenlerin oranı %26,1, ara sıra cevabını verenlerin oranı %15,1, genellikle seçeneğini işaretleyenlerin oranı %10,2, bazen diyenlerin oranı da %9,4'tür.

Cinsiyet ayrımcılığı

Kadın çalışanlar cinsiyet ayrımcılığı yaşıyor.

- Katılımcıların, "Siz ya da başkaları, kurumunuzda cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldınız mı?" sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; %22,7'si cinsiyet ayrımcılığı yaşadığını, %49,4'ü ise cinsiyet ayrımcılığı yaşamadığını belirtmiştir. Burada kısmen olduğunu belirtenlerin oranı ise%27,9'dur.

- Katılımcıların %49,8'i çalıştığı kurumda hiçbir zaman kadın olmanın zorluğunu yaşamadığını söylerken; %14,8'i bazen, %15,7'si ara sıra, %6,8'i genellikle, %12,9'u ise her zaman çalıştığı kurumda kadın olmanın zorluğunu yaşadığını ifade etmiştir.

- Katılımcıların %21,2'si mesleğini icra ederken kadın olarak hak ettiği değeri hiçbir zaman görmediğini söylemiştir.

İş-Yaşam Dengesi ve Aile Yaşamı

Sorun: Kadın eğitim çalışanları; ev işleri, çocuk bakımı ve mesleki sorumlulukları dengelemekte zorlanmaktadır.

Çözüm: Esnek çalışma saatleri ve kreş olanaklarının artırılması sağlanmalıdır.

Atılacak Adımlar:

- Kadın eğitim çalışanları için kreş ve çocuk bakım merkezlerinin her eğitim kurumuna entegre edilmesi.
- Avrupa'daki bazı ülkelerde olduğu gibi esnek mesai saatleri ve uzaktan çalışma modellerinin pilot uygulamalarla test edilmesi.
- Kadın eğitim çalışanlarının iş yükünü azaltmaya yönelik çalışma saatlerinin düzenlenmesi.

- "Öğrencilerin /velilerin ve hizmet alıcıların gözünde kadın eğitim çalışanı olduğunuz için değer görüyor musunuz?" sorusuna katılımcıların %14,6'sı hiçbir zaman, %16,9'u bazen, %29,6'sı ara sıra, %18,2'si genellikle, %20,7'si her zaman cevabını vermiştir.

- Katılımcılara, "Eğitim çalışanları arasında veya whatsapp gruplarında erkek meslektaşlarım cinsiyet eşitliği konusunda hassas davranmaktadır" ifadesine katılıp katılmadıklarını sorduk. Buna göre katılımcıların %9,4'ü hiçbir zaman hassas davranılmadığını söylerken, %10,2 si bazen, %23,3'ü ara sıra, %19,8'i genellikle, %37,3'ü her zaman hassas davranıldığını ifade etmiştir.

• Katılımcıların %71,1'i öğrenci/veli/vatandaşın mesai saatleri dışında aramaları ve mesajları nedeniyle ev/aile yaşantısının olumsuz etkilendiğini ifade etmiştir.

• "Çalıştığım kurumda erkek meslektaşlarımın yıkıcı rekabeti nedeniyle kadınlık onurumun incindiğini hissederim" ifadesine katılıp, katılmadıkları sorulduğunda; katılımcıların %13,7'si bazen, %10'u ara sıra, %4'ü genellikle, %4,2'si her zaman cevabı vermiştir. Bu soruya hiçbir zaman cevabı verenlerin oranı ise %68.1'dir.

Mobbinge maruz kalma

Katılımcılar, kadınların özel dönemlerinde yaşadığı fiziksel ve duygusal zorlukların tolere edildiği ve desteklendiği bir kurumda çalıştığını düşünmüyor.

Zaman zaman fiziksel, sözlü ve duygusal şiddete maruz kalıyorlar.

• Katılımcılara meslek hayatının bir bölümünde kadın olduğu için mobbinge maruz kalıp, kalmadıklarını sorduk. Buna göre; %13,4'ü bazen, %14,5'i ise ara sıra, %7,1'i genellikle, %15,2'si her zaman cevabı verdi. Mobbinge maruz kalmadığını ifade edenlerin oranı ise %49,8'dir.

• "Bekar bir kadın olduğum için yöneticilerim ve meslektaşlarım tarafından zorbalığa maruz kalırım" ifadesine katılıyor musunuz? sorusunu yönelttik. Katılımcıların %10,6'sı bazen, %8,1'i ara sıra, %3,8'i genellikle, %5'i her zaman bekâr bir kadın olduğu için zorbalığa maruz kaldığını ifade etmiştir. Zorbalığa hiçbir zaman maruz kalmadığını söyleyenlerin oranı ise %72.4.

• Katılımcıların %67,9'u doğum izni ve süt izni gibi yasal hakların kadın çalışanlar için hiçbir zaman yeterli olmadığını söylemiştir.

• Bir kadın olarak meslek hayatında sözlü şiddete maruz kalma durumu incelendiğinde; %43,8'i hiçbir zaman sözlü şiddete maruz kalmadığını söylemiştir. Katılımcıların, %16,1'i bazen, %15,4'ü ise ara sıra, %10,5 i genellikle ve %14,2'si her zaman kadın olarak meslek hayatında sözlü şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir.

• Bir kadın olarak meslek hayatında fiziksel şiddete maruz kalma durumu incelendiğinde; %79,5'i hiçbir zaman fiziksel şiddete maruz kalmadığını söylemiştir. Katılımcıların, %9,2'si bazen, %6,1'i ise ara sıra, %2,2'si genellikle ve %3'ü ise her zaman kadın olarak meslek hayatında fiziksel şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir.

Ekonomik Sorunlar ve Maaş Yetersizliği

Sorun: Kadın eğitim çalışanları, enflasyon karşısında maaşlarının yetersiz kaldığını belirtmektedir.

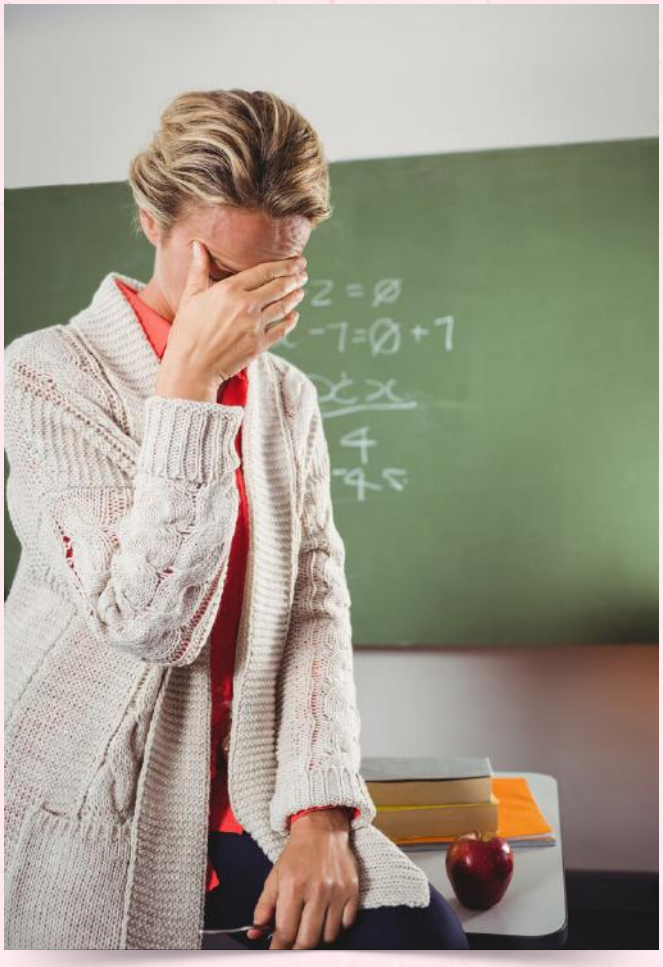
Çözüm: Eğitim çalışanı maaşlarının iyileştirilmesi ve sosyal hakların artırılması sağlanmalıdır.

Atılacak Adımlar:

• Öğretmen maaşlarının AB ülkeleriyle kıyaslanarak düzenlenmesi.

• Kadın eğitim çalışanları için sosyal desteklerin artırılması (kira yardımı, ulaşım desteği vb.).

• Meslek içi yan hakların (ücretsiz psikolojik destek, ücretsiz kreş vb.) genişletilmesi.



• Bir kadın olarak meslek hayatında duygusal şiddete maruz kalma durumu incelendiğinde; %36,5'i hiçbir zaman duygusal şiddete maruz kalmadığını söylemiştir. Katılımcıların, %18,3'ü bazen, %17,8'i ara sıra, %9,1'i genellikle ve %18,3'ü ise her zaman kadın olarak meslek hayatında duygusal şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir.

• "Kadın olduğum için yönetici pozisyonlarına layık görülmüyorum" ifadesine katılıyor musunuz? sorusuna %12,9'u bazen, %12,2'si ara sıra, %6,6'sı genellikle, %9,1'i her zaman katılıyorum cevabını verdi. Bu soruya hiçbir zaman katılmadığını belirtenlerin oranı %59,2.

• "Kadınların özel dönemlerinde yaşadığı fiziksel ve duygusal zorlukların tolere edildiği ve desteklendiği bir kurumda çalışmaktayım" ifadesine katılıyor musunuz? sorusunu da yönelttik. Buna göre; katılımcıların %36,8'i bu ifadeye katılmadığını belirtmiştir.

• "Erkeklerin egemen tutumları nedeniyle yönetici toplantılarında kadın yönetici olarak fikirlerime saygı duyulmadığını düşünüyorum" ifadesine katılıyor musunuz? sorusuna kadın eğitim çalışanlarının %14,9'u bazen, %12,1'i ara sıra, %6,2'si genellikle, %7,1'i ise her zaman katıldığını ifade etmiştir.

• Katılımcıların%30'u kadın yönetici olarak kendini ispatlaması için zorbalık ve dayatmalara maruz kaldığını ifade etmiştir.

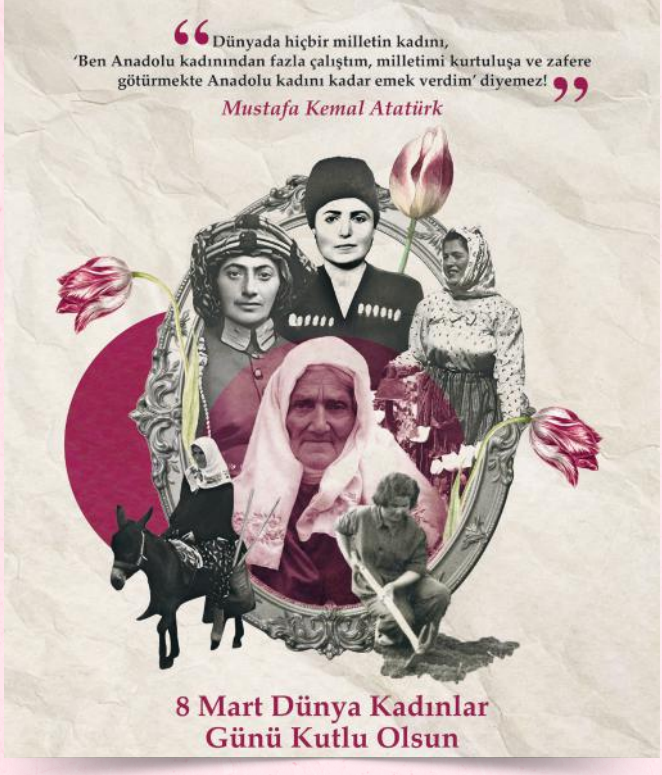
• "Terfilerde kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olduğu konusunda MEB tarafından desteklenirim" ifadesine katılıyor musunuz? sorusuna katılımcıların %31,9'u hiçbir zaman cevabı vermiştir.

• Katılımcılara aile içinde eşi tarafından kadın çalışan olarak değer görüp, görmediklerini sorduk. Buna göre katılımcıların %15,2'si hiçbir zaman eşi tarafından değer görmediğini söylemiştir. Katılımcıların, %9,1'i bazen, %16,8'i ise ara sıra, %13,6'sı genellikle, %45,4 ü her zaman eşi tarafından değer gördüğünü ifade etmiştir.

• "Artan enflasyon ve hayat pahalılığı karşısında maaşım yetersiz kalmaktadır" ifadesine katılıyor musunuz? sorusuna %61,1'i her zaman, %6,8'i bazen, %10'u genellikle, %13,7'si ara sıra cevabı vermiştir.

Demografik veriler

Ankete 1.535 kadın eğitim çalışanı katıldı. Katılımcıların %27,8'i 20-29 yıllık, %22,4'ü 15-19 yıllık, %21,4'ü ise 10-14 yıllık eğitim çalışanıdır. Katılımcıların %11,9'u 5-9 yıllık çalışan iken, 30 yıl üzerinde kıdemi olduğunu belirtenlerin oranı %8,7'dir. Katılımcıların %86,4'ünü öğretmenler ve üniversite



öğretim elemanları oluşturmaktadır. Bunu %7,6 ile müdür yardımcısı, %2,7 ile müdür olarak görev yapanlar takip etmektedir. Katılımcıların istihdam durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %94,8'inin kadrolu, %3,5'inin sözleşmeli ve %1,8'inin ise ücretli olarak eğitim hizmet kolunda istihdam edildiği görülmektedir.

Anket sonuçlarını değerlendiren Genel Başkanımız Talip Geylan, toplumların değiştiğini, bu değişimi ortaya çıkaran toplumsal kurumlardan birin de eğitim kurumları olduğunu söyleyerek Geylan, "Eğitim kurumu gerek açık gerekse kapalı işlevleri ile Türkiye'yi yeni yüzyıla taşıyacak temel kurumlardan biridir. Eğitim kurumunda yer alan kadın çalışanlar bu işlevleri yerine getiren temel aktörlerdir. Bu bilinçle toplumsal eşitlik esasında haklarının korunması ve dezavantajlılık durumlarının sonlandırılması önem kazanmaktadır" dedi.

Eğitim çalışanlarının özlük haklarının iyileştirilmesi, ücretlerin artırılması ve psikolojik destek mekanizmalarının geliştirilmesinin sağlanması gerektiğinin altını çizen Geylan, cinsiyet eşitliği politikalarının eğitim kurumlarında daha etkin uygulanmasını da istedi. Geylan ayrıca kadın yöneticilerin teşvik edilmesi ve kadın eğitimcilerin liderlik pozisyonlarına atanmasını destekleyen politikaların oluşturulmasının önemine dikkat çekti.

Kadın eğitim çalışanlarının, ev işleri, çocuk bakımı ve mesleki sorumlulukları dengelemekte zorlandığına vurgu yapan Geylan, "Esnek çalışma saatleri getirilmeli ve kreş olanakları artırılmalıdır. Kadın eğitim çalışanlarının iş yükünü azaltmaya yönelik çalışma saatleri düzenlenmelidir" dedi.

Eğitim kurumlarında eğitim çalışanlarına yönelik şiddetin önlenmesi için yasal düzenlemelerin işler hale getirilmesi gerektiğini söyleyen Geylan, "Avrupa ülkelerinde olduğu gibi okul güvenlik politikaları güçlendirilmeli, şiddet mağduru eğitim çalışanları için özel hukuki destek birimleri oluşturulmalıdır" diye konuştu. Geylan ayrıca kadın eğitim çalışanlarına yönelik mobbing vakalarında cezaların artırılması, farkındalık eğitimlerinin yaygınlaştırılması ve mobbingin hukuki olarak kabul edilmesi için gereken sürecin kısaltılmasını da istedi.

Ankette, kadın eğitim çalışanlarının, okul yöneticileriyle adil ve şeffaf olmayan yönetim anlayışı nedeniyle sıkıntı yaşadığını belirten Geylan, bunun çözümünün eğitim yöneticilerinin liyakat esasına göre atanması olduğuna dikkat çekti.

Kadın eğitim çalışanlarının, enflasyon karşısında maaşlarının yetersiz kaldığını belirten Geylan, "Eğitim çalışanı maaşlarının iyileştirilmesi ve sosyal hakların artırılması sağlanmalıdır. Öğretmen maaşları AB ülkeleriyle kıyaslanarak düzenlenmelidir. Kadın eğitim çalışanları için sosyal destekler artırılmalıdır. Meslek içi yan haklar (ücretsiz psikolojik destek, ücretsiz kreş vb.) genişletilmelidir." dedi.

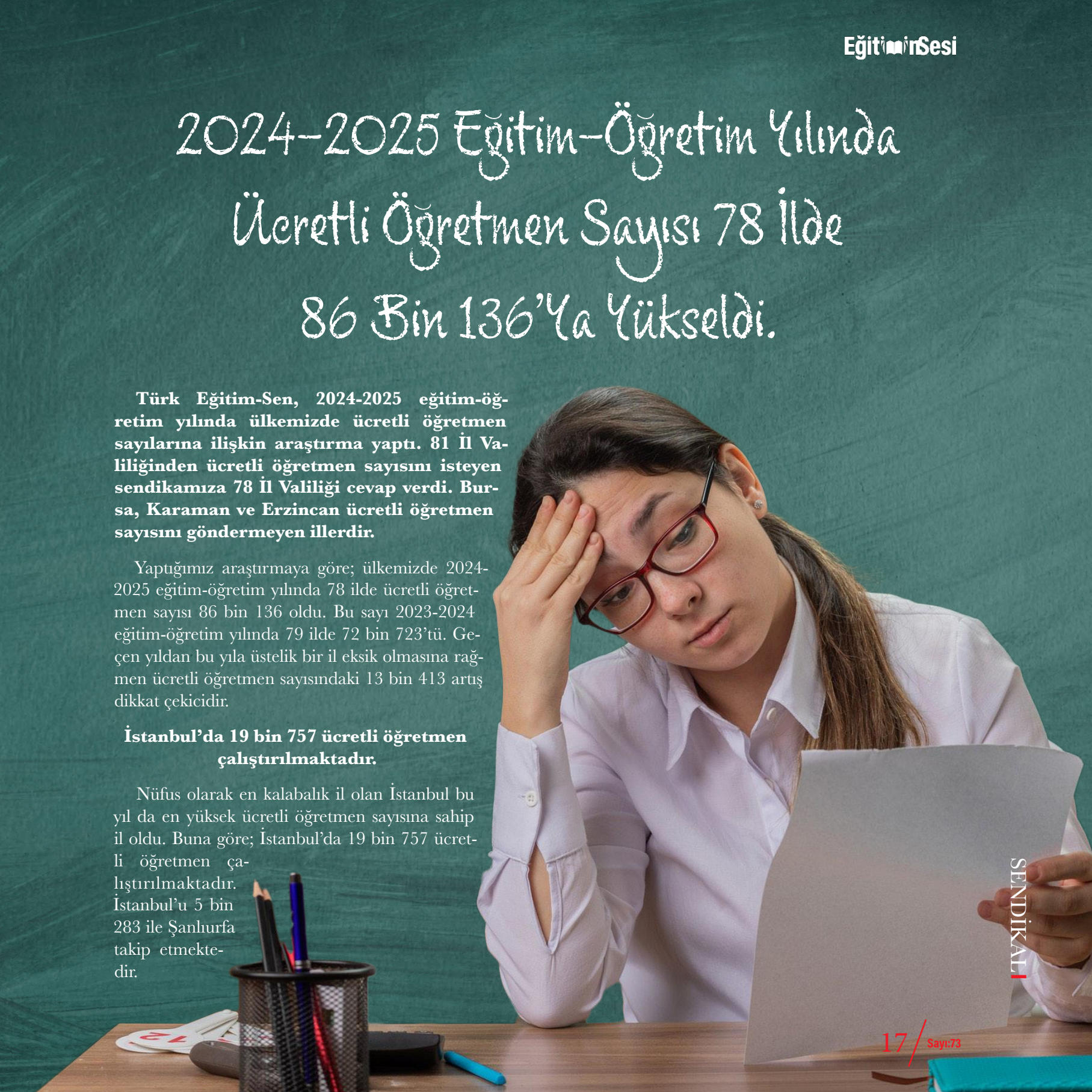
2024-2025 Eğitim-Öğretim Yılında Ücretli Öğretmen Sayısı 78 İlde 86 Bin 136'ya Yükseldi.

Türk Eğitim-Sen, 2024-2025 eğitim-öğretim yılında ülkemizde ücretli öğretmen sayılarına ilişkin araştırma yaptı. 81 İl Valiliğinden ücretli öğretmen sayısını isteyen sendikamıza 78 İl Valiliği cevap verdi. Bursa, Karaman ve Erzincan ücretli öğretmen sayısını göndermeyen illerdir.

Yaptığımız araştırmaya göre; ülkemizde 2024-2025 eğitim-öğretim yılında 78 ilde ücretli öğretmen sayısı 86 bin 136 oldu. Bu sayı 2023-2024 eğitim-öğretim yılında 79 ilde 72 bin 723'tü. Geçen yıldan bu yıla üstelik bir il eksik olmasına rağmen ücretli öğretmen sayısındaki 13 bin 413 artış dikkat çekicidir.

İstanbul'da 19 bin 757 ücretli öğretmen çalıştırılmaktadır.

Nüfus olarak en kalabalık il olan İstanbul bu yıl da en yüksek ücretli öğretmen sayısına sahip il oldu. Buna göre; İstanbul'da 19 bin 757 ücretli öğretmen çalıştırılmaktadır. İstanbul'u 5 bin 283 ile Şanlıurfa takip etmektedir.



Ücretli öğretmen sayısının yüksek olduğu diğer iller şu şekildedir: Gaziantep 3 bin 714, Ankara 3 bin 660, İzmir 3 bin 275, Hatay 2 bin 374, Kocaeli 2 bin 300, Diyarbakır 2 bin 119, Antalya 1.789, Van 1.763, Mardin 1.736, Kahramanmaraş 1.757, Ağrı 1.666.

Ücretli öğretmenlerin 8 bin 71'i ön lisans mezunu.

78 ildeki ücretli öğretmenlerin 38 bin 602'si eğitim fakültesi mezunu, 39 bin 463'ü lisans mezunu (eğitim fakültesi hariç), 8 bin 71'i ön lisans mezunudur.

Görevlendirildikleri alanlarına göre ücretli öğretmen sayıları



Okul öncesi

Ücretli öğretmenlerin görevlendirildikleri alanlarına baktığımızda; 8 bin 726 ücretli okul öncesi öğretmenin 5 bin 198'i eğitim fakültesi, 1.917'si lisans mezunu, 1.611'i ön lisans mezunudur.

Sınıf öğretmeni

23 bin 276 ücretli sınıf öğretmeninin 12.587'si eğitim fakültesi mezunu, 9 bin 728'i lisans mezunu, 961'i ön lisans mezunudur. İstanbul'da görev yapan 5 bin 427 ücretli sınıf öğretmenin 322'si, Muş'ta görev yapan 605 ücretli sınıf öğretmeninin 79'u, Siirt'te görev yapan 338 ücretli sınıf öğretmeninin 51'i, Şanlıurfa'da görev yapan 2 bin 928 ücretli sınıf öğretmeninin 145'i, Van'da görev yapan 773 sınıf öğretmeninin 122'si ön lisans mezunudur.

Branş öğretmeni

Branş öğretmeni olarak toplam 30 bin 356 ücretli öğretmen görev yaparken; bunun 11 bin 388'i eğitim fakültesi mezunu, 15 bin 997'si lisans mezunu, 2 bin 971'i ön lisans mezunudur. Aksaray'da 105 ücretli branş öğretmenin 29'u, Ankara'da 1.086 ücretli branş öğretmenin 80'i, İstanbul'da 7 bin 314 ücretli branş öğretmenin 1.064'ü, İzmir'de 1.188 ücretli branş öğretmenin 159'u, Şanlıurfa'da 1.476 ücretli branş öğretmenin 102'si ön lisans mezunudur.

Özel eğitim öğretmeni olarak görev yapan ön lisans mezunu ücretli öğretmenlerin sayısı 2 bin 528.

Özel uzmanlık gerektiren özel eğitim öğretmenliğinde dahi ücretli öğretmen çalıştırılmaktadır. 23 bin 778 ücretli özel eğitim öğretmeninin 9 bin 429'u eğitim fakültesi mezunu, 11 bin 821'i lisans mezunu, 2 bin 528'i ön lisans mezunudur.

Kars'ta ön lisans mezunu özel eğitim öğretmeni sayısı eğitim fakültesi mezunlarından fazla.

Öte yandan Kars'ta eğitim fakültesi mezunu ücretli özel eğitim öğretmeni sayısı, lisans ve ön lisans mezunu özel eğitim öğretmeni sayısından daha azdır.

Kars'ta görev yapan 145 ücretli özel eğitim öğretmeninin 31'i eğitim fakültesi mezunu, 79'u lisans mezunu, 35'i ön lisans mezunudur.

Bazı illerimizde eğitim fakültesi mezunu ücretli özel eğitim öğretmeni sayısı, lisans mezunu özel eğitim öğretmeni sayısına göre daha azdır. Kocaeli'nde özel eğitim öğretmeni olarak görev yapan 1.027 ücretli öğretmenin 261'i eğitim fakültesi mezunu, 620'si lisans mezunudur. Tekirdağ'da görev yapan 592 ücretli özel eğitim öğretmeninin 183'ü eğitim fakültesi, 288'i lisans mezunudur. Yozgat'ta görev yapan 341 ücretli özel eğitim öğretmeninin 44'ü eğitim fakültesi, 289'u lisans mezunudur.

Lisans mezunu ücretli öğretmenlerin sayısı bazı illerde eğitim fakültesi mezunlarını geçti.

Bazı illerimizde lisans mezunu ücretli öğretmenlerin sayısı eğitim fakültesi mezunu ücretli öğretmenlerin sayısından fazladır. Ankara'da görev yapan ücretli öğretmenlerin 1.364'ü eğitim fakültesi mezunu, 2.109'u lisans mezunu, 187'si ön lisans mezunudur. Bolu'da görev yapan ücretli öğretmenlerin 85'i eğitim fakültesi mezunu 149'u lisans mezunu, 19'u ön lisans mezunudur. Çanakkale'de görev yapan ücretli öğretmenlerin 158'i eğitim fakültesi mezunu, 268'i lisans mezunu 37'si ön lisans mezunudur. Giresun'da görev yapan ücretli öğretmenlerin 125'i eğitim fakültesi mezunu, 193'ü lisans mezunu, 39'u ön lisans mezunudur. İstanbul'da görev yapan ücretli öğretmenlerin 5 bin 381'i eğitim fakültesi mezunu, 11 bin 334'ü lisans mezunu, 3 bin 42'si ön lisans mezunudur. Kocaeli'nde görev yapan ücretli öğretmenlerin 729'u eğitim fakültesi mezunu, 1.346'sı lisans mezunu, 225'i ön lisans mezunudur. Tekirdağ'da görev yapan ücretli öğretmenlerin 476'sı eğitim fakültesi mezunu, 685'i lisans mezunu, 224'ü ön lisans mezunudur.

Norm kadro ihtiyacı 75 ilde 100 bin 541.

İl Valiliklerinden norm kadro ihtiyacını da talep ettik. 75 ilden norm kadro sayıları elimize ulaşırken, norm kadro sayısını göndermeyen iller; Antalya, Şırnak, Bursa, Erzincan, Karaman ve Muş'tur. 75 il valiliğinden gelen verilere göre ülkemizde norm kadro açığı 100 bin 541 olarak tespit edilmiştir.

Ücretli öğretmen görevlendirmesine rağmen norm kadro ihtiyacı kapatılamayan illerimiz var.

Ancak şunu da belirtelim ki, ücretli öğretmen görevlendirmesine rağmen norm kadro açığının kapatılamadığını görüyoruz. Ücretli öğretmen sayısı norm kadro ihtiyacının 14 bin 405 altında kalmaktadır. Tespitlerimize göre İstanbul'da norm kadro ihtiyacı 19 bin 846 iken, ücretli öğretmen sayısı 19 bin 757'dir. İzmir'de norm kadro ihtiyacı 3 bin 358 iken ücretli öğretmen sayısı 3 bin 275'tir. Bilecik'te norm kadro ihtiyacı 1.077 iken, ücretli öğretmen sayısı 230'dur. Kocaeli'nde norm kadro açığı 2 bin 614 iken ücretli öğretmen sayısı 2 bin 300'dür. Konya'da norm kadro açığı 1.912 iken, ücretli öğretmen sayısı 1.200'dür. Van'da norm kadro açığı 1.993 iken, ücretli öğretmen sayısı 1.763'tür. Şanlıurfa'da norm kadro açığı 7 bin 851 iken, ücretli öğretmen sayısı 5 bin 283'tür. Mardin'de norm kadro açığı 2 bin 349 iken, ücretli öğretmen sayısı 1.736'dır. Gaziantep'te norm kadro ihtiyacı 5 bin 566 iken, ücretli öğretmen sayısı 3 bin 714'tür.

Bazı illerde norm kadro ihtiyacından fazla ücretli öğretmen görevlendirmesi yapılıyor.

Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, bazı illerimizde norm kadro ihtiyacından fazla ücretli öğretmen görevlendirmesi yapılmaktadır. Afyonkarahisar'da norm kadro ihtiyacı 509 iken, görevlendirilen ücretli öğretmen sayısı 840'tır. Batman'da norm kadro ihtiyacı 835 iken, ücretli öğretmen sayısı 1.159'dur. Diyarbakır'da norm kadro ihtiyacı 1.868 iken, ücretli öğretmen



sayısı 2 bin 119'dur. Kütahya'da norm kadro ihtiyacı 445 iken, ücretli öğretmen sayısı 514'tür. Trabzon'da norm kadro ihtiyacı 681 iken, ücretli öğretmen sayısı 692'dir. Bu durum, farklı nedenlerle uzun süreli izinde olan öğretmen sayısının fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

Bazı branşlar itibariyle ücretli öğretmen sayısının norm kadro ihtiyacını karşılamadığı görülmektedir. Özel eğitim öğretmenliğinde norm kadro ihtiyacı 25 bin 847 iken, ücretli öğretmen sayısı 23 bin 778'dir. Branş öğretmenliğinde norm kadro ihtiyacı 50 bin 219 iken, ücretli öğretmen sayısı 30 bin 356'dır.

2025 yılında en az ücretli öğretmen görevlendirmesi kadar atama yapılmalıdır.

Araştırmamıza yönelik açıklama yapan Türk Eğitim Sen Genel Başkanı Talip Geylan, 78 ilden bilgi akışı sağlanmasına rağmen ücretli öğretmen sayısının 86 bini, norm kadro açığının ise 75 ilde 100 bini geçtiğini söyleyerek, Milli Eğitim Bakanlığı'nın ivedi tedbir almasını istedi. Ücretli öğretmen görevlendirmesinin adeta asal istihdam haline geldiğini belirten Geylan, bunun sakıncalarına dikkat çekti. Geylan, "Ücretli öğretmenlerimiz girdikleri ders saati üzerinden ücret alır, hafta sonu ve tatillerde ücret alamaz, hastalandığı için derse girmediğinde ders ücreti alamaz, büyük bir çoğunluğunun aylık geliri asgari ücretin ancak yarısına eşittir, kadrolu öğretmenlerin sahip olduğu hiçbir haktan yararlanamaz, SGK'ları eksik yatar. Tüm olumsuzlukları bir arada barındıran bu uygulamanın hastalanan, doğum iznine ayrılan ya da askere giden öğretmenlerin yerine pansuman tedbir olarak uygulanması gerekirken, bugün neredeyse asal istihdam haline gelmesi çok sakıncalıdır. Ön lisans mezunları bile ücretli öğretmenlik yapabilirken, bu durum eğitimde hedeflenen başarıya sekte vurmakta, verimi, kaliteyi olumsuz yönde etkilemektedir.

Şayet bu uygulamanın olumsuz sonuçlarının bir an önce önüne geçmek istiyorsak, modern kölelik olan ücretli öğretmen görevlendirmesi tamamen tedavülden kaldırılmalıdır. Yapılması gereken eğitimde tasarruf yapılamayacağı gerçeğinden hareketle, ücretli öğretmen görevlendirmesine ihtiyaç kalmayacak sayıda kadrolu öğretmen ataması yapmaktır. Milli Eğitim Bakanlığı, 2025 yılında en az ücretli öğretmen görevlendirmesi kadar atama yapsın ki, hem ücretli öğretmen görevlendirmesine ihtiyaç kalmasın, hem de öğretmen açığı bir nebze de olsa giderilsin. Milli Eğitim Bakanlığı şayet olağanüstü haller için bir tedbir arıyorsa, bu noktada vekil öğretmenlik uygulamasından faydalanabilir. 657 sayılı DMK'nın 86'ıncı maddesi 'Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir' şeklindedir. Dolayısıyla zorunlu hallerde ücretli öğretmenlik yerine; bu hüküm uygulamaya konulmalıdır. Her zaman ifade ettiğimiz gibi; Türk Yüzyılı eğitimle inşa edilecektir. Bu itibarla eğitim hayatımızın ihtiyaçlarının giderilmesi konusunda hiçbir tedbirden imtina edilmemelidir. Bu ihtiyaçların başında da öğretmen açığını gidermek gelmektedir. Çünkü öğretmen eğitimin asli unsuru ve taşıyıcı kolonudur."

Fatih Sultan Mehmet AKGÜL
Şube Müdürü
Millî Eğitim Bakanlığı



Millî Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Görevde Yükselme Sınavı ile Şube Müdürlüğü Kadrosuna Atanan Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin

Özlük Haklarındaki Negatif Değişim

1. Giriş

İnsanlar yaşamları boyunca sosyal hayatında olduğu gibi çalışma hayatında da kişisel tatmin, kendini kanıtlama, toplumda kabul görme gibi temel motivasyonlardan beslenerek kendi mizaçlarına, yeteneklerine uygun olarak belli bir yer edinmek, kariyer sahibi olmak ve sahip olduğu bu maddi manevi konumu da daha üst seviyelere çıkarmak için de yetenekleri ölçüsünde mücadele eder. Çalışanın kariyer basamaklarında ilerlemesi, bireylere sadece maddi kazanç değil aynı zamanda mesleki becerilerini geliştirme, bilgi birikimlerini artırma ve iş dünyasında daha fazla söz sahibi olma imkânı sunar. Bu motivasyon, bireyin kendine olan güvenini pekiştirir ve çalışma hayatında karşılaştığı zorlukları aşmasına yardımcı olur. Aynı zamanda çalıştığı alanda veya kurumsal düzeyde mesleki tecrübelerini, ideallerini daha büyük kesimlere yayma imkânı bularak hem çalışanların hem de bağlı olduğu kurumun gelişime katkı sağlar.

2. Çalışanların Kariyer Yapma İsteğinin Arkasındaki Motivasyonlar

Günümüz iş hayatında kamu-özel sektör fark etmeksizin kariyer yapma isteği çalışanların çoğu için zorlayıcı bir arayış haline gelmiştir. Bu sadece maddi anlamda daha yüksek kazanç elde etmek veya kurumsal olarak daha yüksek konumlara sahip olmakla ilgili olmayıp bu arzunun altındaki motivasyonlar; kendini gerçekleştirme, finansal gelişim, sosyal hayatta, iş dünyasında prestij sahibi olmak gibi oldukça karmaşık ve çok yönlüdür. Hangi meslek grubunda olursa olsun artık çalışanlar sadece bir iş değil hem profesyonel hem de kişisel olarak birçok düzeyde tatmin sunan bir kariyer alanı aramaktadırlar. MEB'de çalışan bir öğretmen veya okul yöneticisinin de bu anlamda sınavla yükselebileceği tek kariyer alanı şube müdürlüğü kadrosudur.

2.1. Kişisel ve Mesleki Gelişim İhtiyacı

Çalışma hayatında bu ihtiyaç, genellikle rekabetçi ve sürekli gelişen bir ortamın etkisiyle doğar ve insanın doğasında var olan sonsuz öğrenme, yenilik ve kendini geliştirme motivasyonuyla beslenerek insanı o amaç uğrunda çalışmaya teşvik eder. Kariyerinde ilerlemeyi hedefleyen çalışanlar için çalıştıkları kurum kişiye ilk işe başladığı günden belirli dönemler sonunda kariyer yapma imkânı sunabilmesi gerekmektedir. Aksi halde yapılan birçok çalışma gösteriyor ki hangi sektörde çalışılırsa çalışılsın eğer çalışan hep aynı işi aynı monotonlukla devam ettirirse artık yapılan işin/ürünün her anlamda kalitesi her geçen gün azalmaktadır. Kamu - özel sektör fark etmeksizin iş dünyası çalışana çalışma hayatına başladıktan sonra almış olduğu eğitimler, tecrübeleri ve çalışmış olduğu kuruma sağladığı katma değer sonucunda bir kariyer imkânı sunması gerekmektedir. MEB tarafından ataması yapılan bir öğretmen de zaman içerisinde almış olduğu eğitimlere, bilimsel, teknolojik ve özellikle eğitim alanında dünyada ve ülkemizdeki değişimlere paralel olarak içinde bulunduğu sınıf ortamından çıkarak hem bireysel anlamda hem de kurumsal anlamda kendini gerçekleştirme arzusu içinde olması son derece doğaldır. Çalışanın içindeki bu gelişim arzusu çalıştığı kurumca desteklenmezse kişi yaptığı işi, işe girdiği ilk gündeki standartta veya daha düşük standartlarda yapmaya devam ederek bu arzuyu başka alanlarda tatmin etmeye çalışabilir. Fakat kurumlar çalışanların bu gelişim yolculuğunda gerekli koşulları sağlarlarsa, hem bireyler rollerinde daha çok özgüven ve farkındalık kazanırlar hem de çalıştıkları kuruma daha anlamlı katkılar sunarak kurumsal gelişeme de olanak sağlamış olurlar.



2.2. Sosyal Statü/Prestij

Kariyerin sosyal statü/prestij açısından motivasyon kaynağı olması açısından ise maaş ve iş güvencesi gibi somut ödüllerin ötesinde, çalışanları kariyer yapmaya yönelten daha somut olmayan bir cazibe vardır ki bu da "sosyal statü/prestijdir. Çalışma hayatında başarılı bir kariyer, kişinin hem çalıştığı kurumsal çevrede hem de genel olarak toplumdaki konumunu yükseltir. Bulunduğu konumdan hiyerarşik olarak daha üst bir kadroya yükselen çalışanlar, genellikle daha çok saygı ve hayranlık düzeyine sahip olurlar. Dünya çapında tanınan bir şirkette çalışmak veya kamu kurumlarında yönetici düzeyinde bir unvana sahip olmak maddi kazancın ötesine geçen azımsanmayacak ölçüde başarı hissi verebilmektedir.

2.3. Anlamlı Bir Etki Yaratma Arzusu

Prestij, güvenlik ve finansal kazanç önemli faktörler olsa da birçok çalışan için daha iyi bir iş/eğitim ortamı imkânı sağlamak ideallerini gerçekleştirmek adına etki alanından başlayarak daha büyük kitlelere ulaşarak daha çok etki yaratma arzusu da oldukça önemlidir. İş dünyasında (kamu/özel), özellikle de yöneticilik rollerinde, bireyler kilit kararları etkileme, kurum kültürünü şekillendirme ve yeniliği teşvik etme gücüne sahiptir. İşlerine, etki alanındaki kesimi müspet anlamda daha ileriye taşıma amacına tutkuyla bağlı olanlar için bu iz bırakma fırsatı inanılmaz derecede tatmin edici olabilir. Günümüzde dünya genelinde işletmeler ve kamu kurumları sosyal sorumluluğu giderek daha fazla benimsemekte, birçok şirket-ku-

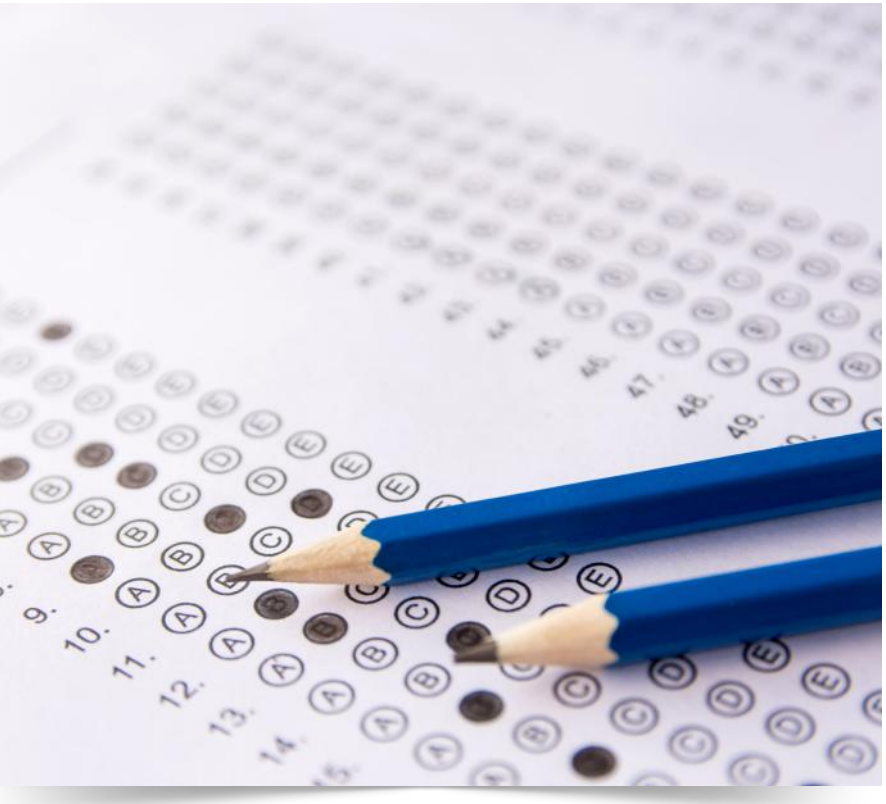


rum sürdürülebilirlik, çeşitlilik, verimlilik, etkinlik ve etik uygulamalara odaklanmaktadır ki kamu sektöründe de bu konular oldukça önem arz etmektedir. Bahsedilen bu ölçütlere dayalı kariyer imkânı, tüm meslek grubundaki çalışanlara olduğu gibi MEB' de görev yapan öğretmene ve okul yöneticilerine de bir amaç duygusu verir; girişimciliği teşvik eder ve çalıştığı kuruma bir şeyler katmak isteyenler için bir yol sunar. Çalışana verilen bu imkanlar bireylerin yenilikler yapmasına, risk almasına ve potansiyel olarak içinde bulunduğu kamusal düzeni yeniden şekillendirmesine olanak tanır. MEB' de öğretmen veya okul yönetici olarak çalışmakta iken ideallerini gerçekleştirmek adına şube müdürü olarak atanıp daha büyük bir kitleye hizmet sunabilme hayalinin değeri paha biçilmezdir.

2.4. Finansal Gelişim

Finansal açıdan bakıldığında ise elbette iş hayatında kariyer arayışı tamamen felsefi değildir. Sağlık hizmetleri, emeklilik planları ve ikramiyeler gibi avantajların yanı sıra daha yüksek kazanç ta çalışanların ilerlemeyi hedeflemeleri için güçlü bir teşvik görevi görür. Çalışan mesleki hayatında göstermiş olduğu gelişime paralel olarak maddi açıdan da daha iyi bir durumda olmayı ister. İş hayatında daha yüksek getiri elbette tek amaç değildir fakat günümüz iş dünyasında prestij ve saygı kişinin maddi kazancıyla da doğru orantılıdır.

Öngörülemezliği giderek artan küresel ekonomide, özel sektörde olduğu gibi kamuda da var olan



belirsizlik, çalışanlar için belirli bir sabit ve güvenceli gelir endişesi uyandırmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığında görev yapan öğretmenlerin kazançları bilinmektedir ki sadece maaş olmayıp ek ders gelirleri de önemli bir yer tutmaktadır. İl/ ilçe merkezlerinde belirli branşlarda norm fazlası öğretmenlerin artması nedeniyle bazı branşlarda sadece maaş karşılığı ders okutulmakta ve ek ders ücreti alınamamaktadır. Ayrıca ara tatil, yaz tatili gibi dönemlerde de öğretmenler ek ders alamamakta ve öngörülemeyen giderler ekonomik zorluklara neden olabilmektedir. Bunlara ek olarak okul yöneticilerinin görevlendirilmeleri 4+4 yıl süreli olmakta ve bu süreler zarfında atanmak istediği okul/kurumlara atanamadığı durumda yöneticilik görevi sonlanabilmektedir. Bu nedenle gerek öğretmenler gerekse okul yöneticileri finansal açıdan daha güvenceli yöneticilik kadrosu olarak şube müdürlüğü kadrosuna yönelmektedirler.

3. Millî Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Görevde Yükselme Sınavı ile Şube Müdürlüğü Kadrosuna Atanan Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Özlük Haklarındaki Negatif Değişim

Kişisel ve mesleki gelişim ihtiyacı, finansal gelişim, sosyal statü/prestij ve anlamlı bir etki yaratma arzusu gibi motivasyonlarla MEB' de uzman /başöğretmen veya okul yöneticisi olarak görev yapmakta iken "Merkez ve Taşra Teşkilatı İl/İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri Şube Müdürü Kadroları İçin Görevde Yükselme Sınavı" ndan ve sonrasında yapılan sözlü mülakattan başarılı olarak (2023 Yılı için yaklaşık elli bin kişiden ilk 400'e girerek) şube müdürü olarak atanan personelin atanma süreci ve yeni kadrosundaki kazanılan özlük haklarını inceleyelim.

3.1. Atanma ve Sonrasındaki Süreç

Yazılı sınav ve sonrasında mülakatta da başarılı olduktan sonra (2023 Yılı için) ilk 400' e girerek MEB tarafından ilan edilen 400 münhal kadro için tercih başvurusunda bulunulmaktadır. İlan edilen münhal kadrolar her zaman başvuruda bulanan personelin ikamet ettiği şehirde olmayıp farklı bir il/ilçe de bulanabilmektedir. Personel bulunduğu şehirden kilometrelerce uzak bir il/ilçeye yıllarca oluşturmuş olduğu düzenini taşımak durumunda kalmaktadır. Elbette değişen düzen sadece kendisinin değil eşinin ve çocuklarının da düzeni değişmektedir. Eşi başka bir bakanlık düzeyinde çalışıyorsa ayrıca eş durumu tayini için 6 ay veya 1 yıl süreyle beklemek zorunda da kalınabilmektedir. Bu durumda da aile birlikteliğine maalesef büyük ölçüde zarar vermektedir. Çocukların okullarının, arkadaş çevresinin değişimi ve yeni çevreye oryantasyon süreci de beraberinde yeni sorunlar getirmektedir.

Yetişkin bir insanın farklı bir şehirde yeni bir iş ortamına uyum sağlaması, çocukların yeniden okula

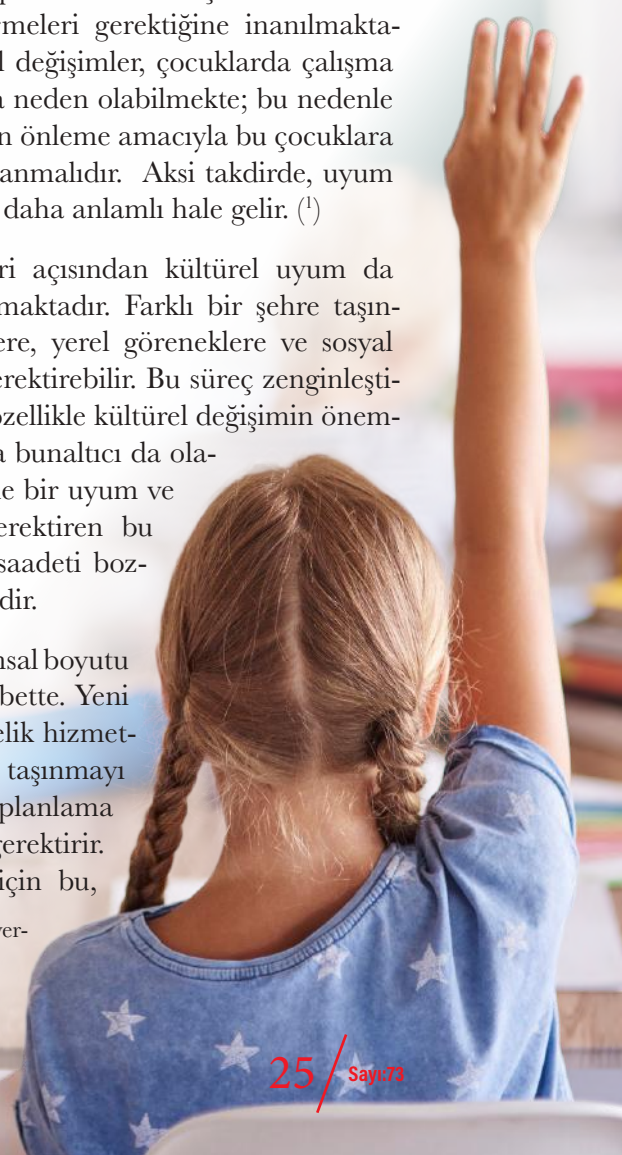
başlamasıyla birleştiğinde çok yönlü bir zorlukları doğurmaktadır. Zorunlu hallerde yapılan taşınma genellikle önemli bir altüst oluşu temsil eder ve olumlu fırsatların yanında zorlu engelleri beraberinde getirir. Yetişkinler için, bilmedikleri bir şehirde yeni bir işe-iş ortamına- geçiş yapmak, yeni kültürlere, uygulamalara ve iş arkadaşlarına hızla adapte olmayı gerektirir. Yeni bir şehrin temposuna ve yaşam tarzına uyum sağlamak da kolay değildir.

Şube müdürü olarak atanan personelin eşi kamu kurumunda çalışıyorsa eş durumu tayinleri her zaman yakın tarihlere rastlamamakta ayrıca farklı bakanlık düzeyinde çalışılıyorsa tayin olunan il/ilçede münhal kadro olmaması durumunda eşin ataması daha uzak ilçelere yapılabilmektedir. Eşin uzun bir süre atamasının yapılamaması veya birbirinden uzak farklı ilçelere ataması yapılması aile bütünlüğünü tehdit eden önemli bir sorun haline gelmektedir. Tayin nedeniyle eşlerin uzun bir süre farklı il veya ilçelerde yaşaması, aile içindeki rollerin yeniden tanımlanmasına ve sosyal etkileşimlerin azalmasına yol açabilir. Fiziksel ayrılık, aile içindeki dayanışma ve iletişim süreçlerini olumsuz etkiler ve bu da eşlerin aralarındaki duygusal bağı zayıflatarak aile içi çatışmaların artmasına yol açabilmektedir. Ayrıca bu durum aile bireylerinde strese, yalnızlığa ve depresyona yol açmakla birlikte çocukların psikolojik gelişiminde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bunların yanı sıra eş özel sektörde çalışıyorsa ve çalıştığı işletme kurumsal düzeyde ülke genelinde örgütlenememişse bu da eşin uzun sürelerde elde ettiği kariyer hayatının sonlanması anlamına gelir ki bu da yukarıda bahsedilen olumsuz etkilere daha farklı ve büyük sıkıntıların ekleneceği anlamına gelmektedir.

Çocuklar için de yeni bir okula başlamak kendi zorluklarını beraberinde getirir. Yeni arkadaşlar edinme, farklı öğretim yöntemlerine uyum sağlama, yeni bir şehrin ulaşım ağı bilgisine sahip olma, eğer farklı alanlarda kurs-eğitim de alınıyorsa yeni kurslar-eğitimler konusunda araştırma yapma ve oradaki sisteme de uyum sağlama stresiyle başa çıkma göreviyle karşı karşıya kalırlar. Çocuklar eski arkadaşlarını ve tanıdık çevrelerini özledikçe duygusal sıkıntılar ortaya çıkabilir ve bu da potansiyel olarak akademik performanslarını ve genel refahlarını olumsuz etkileyebilir. Özellikle 06-18 yaş arasında çocuklar arasında iç göç yaşayanların ruh sağlığı açısından risk altında oldukları ve okulda uyum sorunları olduğu görülmüştür. Bu çocukların içe dönük sorunlar gösterme olasılıkları olması nedeniyle akademik/profesyonel uzmanlarca bu çocukların psişik problemlerine ilişkin farkındalık düzeyini değerlendirmeleri gerektiğine inanılmaktadır. Coğrafi ve sosyal değişimler, çocuklarda çalışma ve izleme sorunlarına neden olabilmekte; bu nedenle her şeyden önce erken önleme amacıyla bu çocuklara psikolojik destek sağlanmalıdır. Aksi takdirde, uyum sorunları daha sonra daha anlamlı hale gelir. ([1])

Tüm aile bireyleri açısından kültürel uyum da önemli bir rol oynamaktadır. Farklı bir şehre taşınmak, farklı geleneklere, yerel göreneklere ve sosyal normlara alışmayı gerektirebilir. Bu süreç zenginleştirici olabileceği gibi, özellikle kültürel değişimin önemli olduğu durumlarda bunaltıcı da olabilir. Aileler, genellikle bir uyum ve öğrenme dönemi gerektiren bu yeni süreçte aile içi saadeti bozmadan yol alabilmelidir.

İşin lojistik ve finansal boyutu da küçümsenemez elbette. Yeni bir ev bulmak, abonelik hizmetlerini kurmak ve fiili taşınmayı yönetmek ayrıntılı planlama ve koordinasyon gerektirir. Çalışan ebeveynler için bu,



1 -(Uluocak, G. P. (2009). İç Göç Yaşamış ve Yaşamamış Çocukların Okulda Uyumu. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, (26), 35-44.)

zaten yoğun olan hayatlarına daha çok karmaşıklık ve stres ekleyebilir. Ebeveynlerin kendi mesleki sorumlulukları ile çocuklarının yeni eğitim ortamına sorunsuz bir şekilde uyum sağlamasını dengelemeleri gerektiğinden, zaman yönetimi çok önemli hale gelir. Ayrıca finansal açıdan da önemli ölçüde kayıp doğurabilir. Kamu personeline verilen sürekli görev yolluğu özel sektörde ve serbest piyasada belirlenen taşıma ücretini karşılamayabilir. Örnekle açıklamak gerekirse; 2024 Yılı aralık ayında Trabzon (Ortahisar) ilinden Ankara (Çankaya) iline tayini çıkan kamu personeline (3 kişilik bir aile için) verilen sürekli görev yolluğu ücreti yaklaşık 36.018,53 TL ([2]) iken piyasada ortalama nakliye ücreti yaklaşık 45.000 TL'yi bulmaktadır. (3+1 standart eşyalara sahip ev için) ([3])

Tayin nedeniyle ilgili kişi ve ailesinin karşılaşmış olduğu negatif getirilerin -etkilerin- yanında bu durumun şube müdürünün emekli olana kadar devam etmesi beraberinde daha büyük ve kalıcı sorunlara yol açacağı kuvvetle muhtemeldir. Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticileri Yer Değiştirme Yönetmeliği' inde şube müdürlerinin hizmet bölgelerinde ne kadar süre çalışması gerektiğine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Bölge hizmeti süreleri ve puanları

MADDE 7 - (1) Yöneticilerin bölge hizmeti süreleri ve puanları aşağıdaki tabloda yer almaktadır. ([4])

Hizmet Bölgesi	Bölge Hizmeti Süresi (yıl)	Bölge Hizmet Puanı (yıl)
5	2	14,4
4	2	12
3	4	10,8
2	4	9,6
1	6	6

Kaynak: Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticileri Yer Değiştirme Yönetmeliği.

2 - https://www.ozkansoft.com/yohep.php
3 - https://armut.com
4 - Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticileri Yer Değiştirme Yönetmeliği



MEB şube müdürleri için iller/bölgeler arası rotasyon (yer değişikliği) Türkiye'de yukarıdaki tabloda belirtilen aralıklarla uygulanan bir kamu politikasıdır. Bu uygulama sonucunda ekonomik açıdan taşınma (maliyetleri taşınma şirketi giderleri, yeni yerleşim bölgesinde kira fiyatları ve mobilya, eşya alımı gibi maliyetler), eşin işi bırakması gerektiği durumlarda aile geliri azalır ve bu, mali güvenliğin sarsılmasına da yol açabilir. Ayrıca şube müdürlerinin sürekli taşınması, ev sahibi olmalarını zorlaştırmakta ve bu da uzun vadeli ekonomik istikrarlarını tehdit etmektedir. Ayrıca sürekli olarak yeni sosyal çevreler kurmak zorunda kalınması, bireylerde güven ve aidiyet duygusunun azalmasına yol açmaktadır. Yapılan çalışmalara göre aidiyet duygusunun düşük olması, bireyin sosyal uyumunu zorlaştırmakta ve psikolojik dengesini olumsuz etkileyebilmektedir. ([5])

3.2. MEB Şube Müdürlerinin Çalışma Hayatı ve Sorumlulukları

MEB Şube Müdürleri, Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticileri Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde yer verilen 5 hizmet bölgesinde de çalışmak zorunda ve bu 5 hizmet bölgesini tamamlasa bile yine bu döngüye girmek zorundadır. Büyükşehir veya İl Milli Eğitim Müdürlükleri dışında görev yapan bir şube müdürü, 2 şube müdürü kadrosu varsa 8, 3 şube müdürü kadrosu varsa yaklaşık 5, 2 şube müdürü kadrosu varsa 8, tek şube müdürü kadrosu varsa da Millî Eğitim Bakanlığının 16 hizmet biriminden de sorumlu olmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet Birimleri;

a) Temel Eğitim,
b) Ortaöğretim,
c) Mesleki ve Teknik Eğitim,
ç) Din Öğretimi,
d) Özel Eğitim ve Rehberlik,
e) Hayat Boyu Öğrenme,
f) Özel Öğretim Kurumları,
g) Bilgi İşlem ve Eğitim Teknolojileri,
ğ) Ölçme, Değerlendirme ve Sınav,
h) Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim,
ı) Strateji Geliştirme,
i) İnsan Kaynakları Yönetimi,
j) Destek,
k) İnşaat ve Emlak,
l) Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme,
m) Basın ve Halkla İlişkiler,

Bu birimlerde görevlendirilmiş bir şube müdürünün görev alanına giren ve sorumlu olduğu genel mevzuata https://www.meb.gov.tr/mevzuat/ adresinden ulaşılabilir.

5 -(Tuzcu, A., & Bademli, K. (2014). Göçün psikososyal boyutu. Psikiyatride güncel yaklaşımlar, 6(1), 56-66.)

Millî Eğitim Bakanlığı İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri Yönetmeliği' nde, İl/ilçe millî eğitim şube müdürlerinin görevleri; "sorumluluğuna verilen hizmetleri yürütmek millî eğitim müdürlüğü adına toplantılara katılmak, doğrudan millî eğitim müdürüne bağlı birimler/bürolar hariç, birimlerle/bürolarla ilgili yazışmaları ve belgeleri millî eğitim müdürü adına imzalamak, ilçe millî eğitim müdürlüğüne vekâlet etmek ve millî eğitim müdürü tarafından verilen diğer görevleri yürütmekle görevli ve sorumludurlar." [6] denilmekte olsa da yukarıda sayılan sorumluluk alanları ve mevzuat dışında MEB şube müdürleri, Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticileri Yer Değiştirme Yönetmeliği' nde yer verilen hizmet bölgelerinden özellikle 4 ve 5. bölgelerinde diğer kamu kurumlarında yeterli ve yetişmiş personel bulunmaması nedeniyle farklı kurumlarda muhakkik olarak veya 3091 sayılı Taşınmaz Mal Zilyetliğine Yapılan Tecavüzlerin Önlenmesi Hakkında Kanun kapsamında da görevlendirilmektedir. Bu denli ağır iş yükü ve adaletli olmayan görev dağılımları, ücret dengesizlikleri ile birleşince şube müdürlerinde tükenmişlik ve kendi içlerinde ve kurumsal düzeyde çatışma yaşamaları kaçınılmazdır. [7]

MEB' de uzman /başöğretmen veya okul yöneticisi olarak görev yapmakta iken yukarıda bahse konu görevde yükselme sınavı ile göreve başlayan ve oldukça geniş bir alana yayılan görev ve sorumluluklarının sonucunda şube müdürlerinin öncelikle 2024-2025 eğitim öğretim yılında önceki görevi ve sonraki görevindeki çalışma süreleri ile 2024 Yılı temmuz ayı maaşını ve daha sonra da görevde yükselme sınavı öncesi ve sonrası değişen özlük haklarını tablo şeklinde inceleyelim.

Tablo 1: Saat Bazında Çalışma Süreleri

	UNVAN	Günlük Çalışma Süresi (Saat)	Haftalık Çalışma Süresi (Saat)	Aylık Çalışma Süresi (4 Haftalık Saat)
1	Öğretmen (Sınıf)	7	35	140
2	Uzman Öğretmen (Sınıf)	7	35	140
3	Başöğretmen (Sınıf)	7	35	140
4	Müdür Yardımcısı (Uzman Öğretmen)	8	40	160
5	Müdür Yardımcısı (Başöğretmen)	8	40	160
6	Okul Müdürü (Uzman Öğretmen)	8	40	160
7	Okul Müdürü (Başöğretmen)	8	40	160
8	Şube Müdürü	8	40	160

6 - İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri Yönetmeliği.

7 - Bozkurt, Ö. (2016). Kamu Kurumlarındaki Çatışma ve Tükenmişlik İlişkisinin Nedensel ve Çözümsel Bağlamda İncelenmesi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(4), 79-92. https://doi.org/10.11616/basbed.vi.455406

Günlük, haftalık ve aylık çalışma süreleri öğretmenlerin ders saati, okul yöneticisi ve şube müdürlerinin çalışma süreleri ise mesai mefhumu baz alınarak hesaplanmıştır. Gerek öğretmenlerin gerek okul yöneticilerinin ve gerekse de şube müdürlerinin okul/kurumlarda çalıştıkları süre yanında mesai dışında da çalıştıkları süreler azımsanmayacak ölçüdedir fakat bu süreler spesifik bir ölçüt olarak hesaplanması mümkün olmadığından bu sürelere yer verilmemiştir. Günlük çalışma saatlerinin yanında 2024-2025 eğitim öğretim yılı baz alındığında yıllık çalışma sürelerine bakıldığında da şube müdürü olmadan önce öğretmen olarak görev yapan personel resmî tatiller (dinî / millî bayramlar ve ara dönem ve yaz dönemi) çıkarıldığında yaklaşık 190 iş günü çalışmakta iken şube müdürü olarak atandığında yaklaşık 224 gün çalışmaktadır. Ayrıca ifade edilmelidir ki bu karşılaştırma gerek öğretmen gerekse de yönetici olarak çalışanların daha az/daha çok çalıştığı yönünde tartışma yaratmaya mahal vermek için değil öğretmen statüsünde çalışırken şube müdürlüğü kadrosuna geçen aynı personelin çalışma sürelerini karşılaştırmak için yapılmıştır.

Rotasyon açısından değerlendirildiğinde öğretmenler rotasyona tabi olmazken okul yöneticilerine 4+4 il/ilçe içinde rotasyon uygulanmakta fakat şube müdürlerine Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticileri Yer Değiştirme Yönetmeliği' nde yer verilen hizmet bölgeleri arasında uygulanmaktadır ki bu durumun getirdiği negatif etkilere yukarıda yer verilmiştir.

	Tablo 2: 2024 Temmuz Ayı Gelir Karşılaştırma Tablosu						
	UNVAN	**DERECE**	**KADEME**	**MAAŞ**	**4 HAFTA ÜZERİNDEN EK DERS SAATİ**	**EK DERS ÜCRETİ**	**TOPLAM GELİR**
1	Öğretmen (Sınıf)	1	4	43.979,11	80	8.565,05	52.544,16
2	Uzman Öğretmen (Sınıf)	1	4	49.114,27	80	8.565,05	57.679,32
3	Başöğretmen (Sınıf)	1	4	54.249,43	80	8.565,05	62.814,48
4	Müdür Yardımcısı (Uzman Öğretmen)	1	4	49.228,56	88	9.421,55	58.650,11
5	Müdür Yardımcısı (Başöğretmen)	1	4	54.363,72	88	9.421,55	63.785,27
6	Okul Müdürü (Uzman Öğretmen)	1	4	49.235,69	100	10.706,31	59.942,00
7	Okul Müdürü (Başöğretmen)	1	4	54.370,85	100	10.706,31	65.077,16
8	Şube Müdürü	1	4	56.566,51	0	0	56.566,51

([8])

8 - https://www.ozkansoft.com/mahep.php

Not : Hesaplamadaki kriterler :
1- Bekar
2- Sendika Üyeliği Yok
3-İlksan Üyeliği Var
4-BES Yok
5- Gelir Vergisi Oranı: %15
6- Hizmet Yılı: 20 Yıl

Yukarıdaki tabloda daha spesifik karşılaştırma olması için sadece ilkokul düzeyinde görev yapan öğretmen ve yönetici gelirleri ile şube müdürü gelirleri karşılaştırılmıştır. Bunların yanında özel eğitim sınıf/okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler ayrıca %25 artırımlı ek ders ücreti almaktadır. Bünyesinde döner sermaye işletmesi olan meslek liselerinde görev yapan öğretmen/alan şefi veya yöneticiler ayrıca DÖSE kapsamında üretilen ürünlerden de ayrıca gelir elde etmektedirler.

Bu gelirlerin yanında ayrıca eğitim öğretim sınıfında yer alan öğretmen ve okul yöneticileri sene başında eğitim öğretim ödeneği alırken genel idare sınıfında yer alan İl Milli Eğitim Müdür Yardımcıları, İlçe Milli Eğitim Müdürleri ve Şube Müdürleri bu ödenekten faydalanamamaktadır.

4. Sonuç

Kişisel ve mesleki gelişim ihtiyacı, finansal gelişim, sosyal statü/prestij ve anlamlı bir etki yaratma arzusu gibi çeşitli motivasyonlarla MEB' de uzman /başöğretmen veya okul yöneticisi olarak görev yapmakta iken "Merkez ve Taşra Teşkilatı İl/İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri Şube Müdürü Kadroları İçin Görevde Yükselme Sınavı" na girerek MEB il/ilçe şube müdürü olarak atanan personelin özlük haklarındaki negatif değişim görülmektedir.

Kariyer basamaklarında yükselmek, çalışanlar için önemli bir motivasyon kaynağıdır. Ancak, bu güçlü motivasyonla birlikte MEB şube müdürü olarak atanan bir personelin yeni kadrosunda hem önceki görevine kıyasla iş yükünün ve sorumluluğunun artması hem de kişisel ve mesleki gelişim imkânı bulamaması bireysel motivasyonunu olumsuz etkilediği gibi kurumun genel verimliliğini de olumsuz etkileyebilmektedir. Görev alanı ve sorumluluklarını oldukça geniş bir alana yayılması ve alanı dışında yine farklı sorumluluklar verilmesi, kurumsal düzeyde bireyin yaşamış olduğu psikolojik baskı ve iş yükü kurumun ve bağlı olduğu tüm alt birimlerin verimliliğini olumsuz etkilemesine neden olabilmektedir.

Kurumsal şirketlerde olduğu gibi kamu kurumlarında da çalışanların terfi süreci hem çalışanın hem de kurumun gelişimi açısından kritik bir öneme sahiptir. Çalışanların kariyer yolculuklarında terfi almaları, genellikle çalışanın yetkinliklerinin ve başarılarının bir sonucudur. Ancak, üst kadroya atanan bir personele daha fazla sorumluluk yüklenirken, daha az ücret ödenmesi ve yaşam koşullarının daha da zorlaşması, bireyin iş tatminini ve işyerine bağlılığını ciddi şekilde etkileyebilir. Aynı zamanda kurum, bu durumdan uzun vadede üretkenlik kaybı ve yüksek çalışan devir oranı gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilir. Daha fazla sorumluluk için daha az ücret verilmesi, çalışanlarda adaletsizlik duygusu yaratır ve bu algı, kurum içinde ve kurumun bağlı olduğu diğer alt birimlerde çatışma ortamına zemin hazırlayabilir.

Bu bağlamda Bakanlık tarafından, İl Müdür Yardımcıları, İlçe Milli Eğitim Müdürleri ve Şube Müdürlerinin; sorumluluk alanları, ast üst kadro durumları, diğer bakanlıklarda çalışan aynı statüdeki müdür ve amirlerin ek gösterge ve tazminat oranları



gibi ölçütleri de dikkate alarak rasyonel bir çalışma ile maaşların yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Ayrıca Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticileri Yer Değiştirme Yönetmeliği gereği uygulanan il/ilçeler arası rotasyon kapsamında yukarıda yer verilen negatif getirileri en aza indirmek adına konut arzının konut talebinden az olduğu veya bulunduğu bölge sebebiyle fahiş kira fiyatlarının olduğu il ve ilçelerde şube müdürleri için lojman tahsis edilmesi de şube müdürlerine ve yapmış oldukları hizmete verilen değeri göstermek adına şube müdürleri için güçlü bir motivasyon kaynağı olacaktır.

Kurumsal anlamda ast üst hiyerarşisi ve sorumluluk alanları ile doğru orantılı olarak bu tür bir iyileştirme, çalışanın motivasyonunu artırarak işine olan bağlılığını güçlendirirken, kurum için daha yüksek performans, yetenekli çalışanların elde tutulması ve kurumsal itibarın yükselmesi gibi avantajlar sağlar. Ancak bu sürecin adil, şeffaf ve dengeli bir şekilde yönetilmesi, ekip içi uyumu korumak ve çalışan beklentilerini yönetmek açısından kritik öneme sahiptir. Böylece, çalışanların bireysel memnuniyeti ile kurumun stratejik hedefleri arasında sürdürülebilir bir denge kurulabilir. Aynı zamanda bu düzenleme çalışanların değer gördüğünü hissettirerek bütüncül bir kurumsal kültür inşa edilmesini sağlayacağı şüphesizdir.

Kaynakça

Uluocak, G. P. (2009). İç Göç Yaşamış ve Yaşamamış Çocukların Okulda Uyumu. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, (26), (35-44.)

https://www.ozkansoft.com/yohep.php

https://armut.com

Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticileri Yer Değiştirme Yönetmeliği

Tuzcu, A., & Bademli, K. (2014). Göçün psikososyal boyutu. Psikiyatride güncel yaklaşımlar, 6(1), (56-66.)

İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri Yönetmeliği

Bozkurt, Ö. (2016). Kamu Kurumlarındaki Çatışma ve Tükenmişlik İlişkisinin Nedensel Ve Çözümsel Bağlamda İncelenmesi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(4), 79-92. https://doi.org/10.11616/basbed.vi.455406

https://www.ozkansoft.com/mahep.php

Millî Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Görevde Yükselme Sınav Kılavuzu (2023)

Merkez ve Taşra Teşkilatı Memur, Şef, Sayman ve İl/İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri Şube Müdürü Kadroları İçin Görevde Yükselme Suretiyle Atama Başvuru Kılavuzu

https://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_06/10172941_20242025calismatakvimi.pdf

İlk Atamalar ve Yönetici Atamalarında Mülakatlı Alım İle İlgili Neler Yaptık?

Türk Eğitim Sen mülakatlı öğretmen ve yönetici alımı gündeme geldiği ilk günden bugüne, gerek basın açıklamaları, gerek Milli Eğitim Bakanlığı nezdinde yaptığı görüşmeler gerekse sosyal medya üzerinden yaptığı açıklamalar ile konuyu her zaman gündemde tuttu. Genel Başkanımız Talip Geylan, katıldığı her programda, yaptığı her basın açıklamasında "mülakat kul hakkına girmek demektir" diyerek yetkililerden bu inattan vazgeçilmesini istedik. Ayrıca Genel Başkanımız Milli Eğitim Bakanı Yusuf Tekin'i ziyaretinde bu konuyu dile getirmiş, mülakatlı alım uygulamasından vazgeçilmesini istemiştir. Öğretmen alımlarında KPSS puan üstünlüğüne göre, kadrolu alınması gerektiğini en yüksek perdeden her zaman dile getirdik. Sendikamız, geçmiş yıllarda mülakatlı alımlarda yürütmeyi durdurulması amacıyla Danıştay nezdinde davalar açmış olup, konuyu titizlikle takip etmiştir. Ancak gelinen son noktada, 2023 KPSS puanına göre 20 bin sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin yapılan sözlü sınavlarda farklı illerde bulunan sınav komisyonları tarafından farklı uygulamalar yapılarak bazı illerde KPSS puanının yuvarlanması suretiyle matbu puanlar verilmiş, bazı illerde ise KPSS puanına ek yüksek puanlar verilerek sözlü sınav puanları belirlenmiştir. Bu uygulamadan dolayı KPSS puanına göre kontenjan içinde yer alan bazı adayların sözlü sınav başarı puanına göre kontenjan dışında kalmalarına ve atanamamalarına sebebiyet vermiştir. Bu noktada Türk Eğitim Sen olarak sözlü sınav sonucunda mağdur olan adaylara bu süreçte sendikamızca hukuki destek verilmiştir. Bilinmelidir ki; Türk Eğitim Sen olarak mülakatlı alımlara karşı mücadelemiz sonuna kadar devam edecektir.

Peki, Türk Eğitim Sen olarak mülakatlı alımlar ile ilgili neler yaptık?

MÜLAKAT GARABETİNE YARGI DUR DEDİ!

Türk Eğitim Sen olarak sözlü sınav sonucunda mağdur olan adaylara bu süreçte sendikamızca hukuki destek verdi. Ankara 19. İdare Mahkemesinin 2024/1772 E. Sayılı ve 05.02.2025 tarihli kararıyla; davacı tarafından sözlü sınav puanına yapılan itirazın reddine dair işlemin yürütmesi durduruldu.

YARGI SÜRECİ BEKLENMEDEN MÜLAKAT MAĞDURU ÖĞRETMENLERE EK YERLEŞTİRME YAPILSIN

Genel Başkanımız Talip Geylan, 28.01.2025 Bengü Türk Tv'de katıldığı canlı yayında, "2024 KPSS'ye giren ve yüksek puan alarak atama bekleyen genç meslektaşlarımız da umuyoruz 1,5 yıl beklemek durumunda kalmazlar." dedi.

MÜLAKATA HAYIR

Genel Başkanımız Talip Geylan, İstanbul Şubenin istişare toplantısında yaptığı açıklamada, gerek ilk atamalarda, gerek yönetici atamalarında, gerekse görevde yükselmelerde adaylar sadece yazılı sınav başarasına göre atanmasını istedi.

MÜLAKAT MAĞDURU ÖĞRETMENLERE DESTEK VERDİK

Genel Başkan Yardımcılarımız Dolgun ve Kütük, mülakat mağduru öğretmenlerin 12.01.2025 tarihinde Ankara Ulus Meydanı'nda yaptığı basın açıklamasına destek verdi.

MÜLAKAT KAMUNUN TÜM ALANLARINDAN ÇIKARILMALIDIR

Genel Başkanımız Talip Geylan, 28-30.11.2024 tarihinde katıldığı İlçe Temsilcileri Eğitim ve İstişare Toplantısı'nda, "Değil 1.100 kişi, sıralaması değişen bir kişi bile olsa bu, kul hakkıdır." dedi.

MÜLAKAT MAĞDURU ÖĞRETMENLER GENEL MERKEZİMİZİ ZİYARET ETTİ

Mülakat mağduru öğretmenler 19.11.2024 tarihinde KPSS'de yüksek puan almalarına karşın mülakatta elendiklerini ifade ederek sendikamızdan destek istedi.



24 KASIM ÖĞRETMENLER GÜNÜNDE EK ATAMA MÜJDESİ VERİLSİN!

Genel Başkanımız Talip Geylan, İlk 20 binde olduğu halde kapsam dışı kalan ve atanamayacak duruma düşen aday öğretmen sayısının açıklamasını isteyerek, "1 kişi dahi olsa, KPSS başarısının rencide edilmiş olması kabul edilemez!" dedi.

MÜLAKAT SIRALAMA LİSTESİ İLAN EDİLMELİ!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 31.10.2024 tarihinde bir açıklama yaparak, öğretmen atamaları mülakatlarında komisyonların farklı takdir hakkı kullanmasından dolayı sıralamaların değiştiğini belirtti.

SÖZLÜ SINAV SONUCU HAKKI GASPEDİLEN ÖĞRETMENLERİMİZİN YANINDAYIZ!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 27.10.2024 tarihinde yaptığı açıklama ile Türk Eğitim-Sen'in KPSS puanına göre 20 bin kontenjanın içerisinde olmasına rağmen sözlü sınav sonucu hakkı gaspedilen tüm öğretmenlerimizin yanında olduğunu söyledi.

SÖYLEMEKTEN DİLİMİZDE TÜY BİTTİ: "TAKDİR" HAKKININ KULLANILDIĞI KOMİSYONLARDA ADALET SAĞ-LA-NA-MAZ

Genel Başkanımız Talip Geylan, 24.10.2024 Kahramanmaraş Bölge İstişare Toplantısında yaptığı konuşmada, tüm mülakat puanlarının KPSS'ye mütenasip şekilde verilmesini isteyerek, ancak o şekilde ilk 20 bine girmiş öğretmenlerimizin haklarının gasp edilmemiş olacağını kaydetti.



ÖĞRETMEN MÜLAKAT SONUÇLARI YILAN HİKÂYESİNE DÖNDÜ!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 20.09.2024 tarihinde yaptığı yazılı açıklamada, Milli Eğitim Bakanı Sayın Yusuf Tekin'e çağrıda bulunarak, tüm adaylara KPSS puanına mütenasip mülakat puanı verilmesini sağlayarak kul hakkı yenmesine engel olunmasını istedi.

TÜRKİYE'DE İKTİDAR MI DEĞİŞTİ?

Genel Başkanımız Talip Geylan, 17.09.2024 tarihinde, beş yılı aşkındır sorunsuz ve adaletle işlenen mülakat sisteminin bozulduğuna dikkat çekerek, atamaların gecikmesinin yargıya taşınmış olmasına bağlanarak sorumluluktan kaçınıldığını söyledi.

DERDİMİZ ÜZÜM YEMEK OLSUN!

21.08.2024 tarihinde Genel Başkanımız Talip Geylan, 2018'den beri yapıldığı gibi tüm adaylara KPSS puanı ölçüsünde mülakat puanı verildiği takdirde Danıştay'ın kararı ne olursa olsun hiç kimsenin mağdur olmayacağını söyledi.

MÜLAKAT SONUÇLARI HEMEN İLAN EDİLMELİ!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 19.08.2024 tarihinde bir açıklama yaparak "Aylardır nihayete erdirilmeyen mülakat sürecine, güvenlik soruşturmasını da eklersek genç öğretmenlerimizin öğretim yılı başında öğrencileriyle buluşmasını nasıl sağlayacağız?" diye sordu.

MÜLAKATLARDA KPSS PUANI ÖLÇÜSÜNDE DEĞERLENDİRME YAPILMASINI SAĞLAYIN!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 02.08.2024 tarihinde, Milli Eğitim Bakanı Sayın Yusuf Tekin'e çağrıda bulunarak, öğretmen mülakatlarında KPSS puanı ölçüsünde değerlendirme yapılmasını sağlamasını istedi.

MÜLAKAT KUL HAKKI YEMEKTİR!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 10.07.2024 tarihinde Bengü Türk Tv'de yayınlanan Söz Hakkı programına katılarak, MEB şu an yürütülmekte olan öğretmen mülakatlarında KPSS puanına denk puan vermez ise yaşanılan vebalin altında kalacağını söyledi.

BU NASIL "MÜLAKAT" GİBİ MÜLAKAT YAPMAKTIR?

Genel Başkanımız Talip Geylan, 07.07.2024 tarihinde yaptığı açıklama ile 60.000 adayın girdiği bir sınavda 0,01'lik bir sapmanın dahi adayı onlarca sıra aşağı ya da yukarı taşıyacağı düşünülürse, (Sayın Yusuf Tekin'in ifade ettiği gibi) bu nasıl MÜLAKAT GİBİ MÜLAKAT yapmaktır? diye sordu.

MÜLAKATLARDAKİ DÜZENLEME OLUMLU ANLAMDA BİR ADIM DEĞİL, GERİYE GİDİŞTİR!

Genel Başkanımız Talip Geylan, "Mülakat %100 etkili, yeni düzenlemeyle mülakatın etkisi %50'ye indiriyoruz." şeklindeki söylemin manipülasyon olduğunu kaydederek, "Gerçek durum 2018'den itibaren mülakatlarda KPSS puanının aynısı verildiği ve mülakatın öğretmen atamalarındaki etkisi aslında %0 olduğudur." dedi.

GENÇ ÖĞRETMENLERİMİZİN MÜCADELESİNİ HİÇ KİMSE İSTİSMAR EDEMEZ!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 26.04.2024 tarihinde yaptığı basın açıklaması ile mülakatlı ve çakılı sözleşmeli öğretmen istihdamının 2016'da uygulamaya geçirildiğinde ilk tepki veren sendikanın Türk Eğitim Sen olduğunu hatırlatarak, "Sözleşmeli ve mülakatlı atamaya karşı dava açan, sayısız girişimler gerçekleştiren, onlarca eylem ortaya koyan sendika Türk Eğitim Sen'dir." dedi.

DEVLETİN SÖZÜ HAVADA BIRAKILAMAZ; MÜLAKAT KALKACAK!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 28.03.2024 tarihinde yaptığı yazılı açıklama ile yapılması gerekenin hem öğretmen açığını giderecek hem de atama bekleyen öğretmenlerimizin beklentilerini karşılayacak şekilde mülakatsız, kadrolu atama yapılması olduğunu kaydetti.

BİRBİRİMİZİ KANDIRMAYALIM!

Genel Başkanımız Talip Geylan 28.03.2024 tarihinde, 2018 yılından bu tarafa KPSS puanları oranında mülakat puanları verilerek öğretmen adayların yazılı sınav başarısının korunduğunu hatırlatarak, "MEB, Sayın Cumhurbaşkanımızın 14 Mayıs seçimleri öncesinde verdiği mülakat kaldırılacak sözünün gereğini 5 yıldır fiilen yerine getirmiştir." dedi.

GENEL MERKEZ YÖNETİCİLERİMİZ ATAMA BEKLEYEN ÖĞRETMENLERİN EYLEMİNE DESTEK VERDİ.

20.03.2024 tarihinde Genel Merkez Yöneticilerimiz Haydar Urfalı, Selahattin Dolgun ve Orhan Kütük atama bekleyen öğretmenlerin eylemine destek vererek, mülakatsız 68 bin atama talep ettiler.

MÜLAKAT, ADALETİN KATİLİDİR! MÜLAKAT, KUL HAKKI YEMEK DEMEKTİR! MÜLAKAT İNADINIZDAN VAZGEÇİN!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 14 Mart 2024 tarihinde yaptığı yazılı açıklama ile "Yeni atamalarda % 50 KPSS puanı+% 50 mülakat puanına göre atama yapılmasını istedi.

GENEL BAŞKANIMIZ TALİP GEYLAN, MİLLİ EĞİTİM BAKANI SAYIN YUSUF TEKİN'İ ZİYARET ETTİ.

Genel Başkanımız Talip Geylan, 06.03.2024 tarihinde Milli Eğitim Bakanı Yusuf Tekin'i ziyaret ederek, yönetici ve öğretmen atamalarında mülakatın kaldırılması talebini ifade etti.

MEB YÖNETİCİ ATAMA YÖNETMELİĞİNDEKİ DEĞİŞİKLİKLER İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİMİZ

Genel Başkanımız Talip Geylan, 01.03.2024 tarihinde MEB Yönetici Atama Yönetmeliğindeki değişiklikleri değerlendirdi. Geylan, özellikle 2014 yılındaki mülakat sürecinde hak gaspına maruz kalmış yöneticilere başvuru hakkının verilmiş olmasının kıymetli bir yaklaşım olduğunu söyledi.

ATAMA BEKLEYEN ÖĞRETMENLERDEN GENEL BAŞKAN TALİP GEYLAN'A ZİYARET

Atama bekleyen öğretmenler, 28.01.2023 tarihinde Genel Başkanımız Talip Geylan'ı makamında ziyaret etti. Geylan, açıklamasında KPSS başarılarının rencide edilmeyeceği mülakatsız bir süreç yürütülmesini talep etti.





CUMHURBAŞKANIMIZIN SÖZÜ HAVADA BIRAKILAMAZ MÜLAKAT KALDIRILSIN!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 16.11.2023 tarihinde katıldığı Bengü Türk Tv'de canlı yayınında, binlerce aday öğretmenin hakkının yenmesine neden olacak mülakat uygulamasından vazgeçilmesi gerektiğine dikkat çekti.

CUMHURBAŞKANI'NIN SÖZÜNÜ HAVADA BIRAKMAK İÇİN FORMÜL İCAT EDİYORLAR

Genel Başkanımız Talip Geylan, 08.10.2023 tarihinde yazılı bir açıklama yaparak, iktidar partisinin değişik kademelerindeki bazı yöneticilerin öğretmen atamalarında mülakatın olması gerektiğini vurgulayan açıklamalarına tepki gösterdi.

ATAMA BEKLEYEN ÖĞRETMENLER SENDİKAMIZI ZİYARET ETTİ.

Atama bekleyen öğretmenler 05.10.2023 tarihinde Genel Başkanımız Talip Geylan'ı makamında ziyaret etti. Atama bekleyen öğretmenler mülakat uygulaması ile olası hak kayıplarına müsaade edilmeyeceğine inandıklarını belirterek, Cumhurbaşkanı Sayın Erdoğan'a bu konuda güvendiklerini dile getirdiler.

MÜLAKAT, ADALETİN KATİLİDİR!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 16.09.2023 tarihinde bir açıklama yaparak, yıllarca mülakat süreçlerinde çekirdek çitler gibi çatır çatır kul hakkı yenildiğini söyleyerek, mülakatın adaletin katili olduğunu bildirdi.

SÖZLEŞMELİLER KADROYA ALINACAK VE MÜLAKAT KALDIRILACAK SÖZÜ YANLIŞ BİR UYGULAMANIN KABUL EDİLMESİ DEMEKTİR.

Genel Başkanımız Talip Geylan, 16.04.2023 tarihinde yaptığı yazılı açıklamada, "Hükümetin, 4/B'li sözleşmelileri kadroya almış olması ve mülakatın kaldırılacağı sözünü vermiş olması; mülakatlı ve sözleşmeli öğretmen istihdamının yanlış bir uygulama olduğunun kabul edilmesi demektir." dedi.

KAMUNUN HER SAFHASINDA LİYAKAT VE EHLİYET TEMELLİ BİR SÜREÇ YÜRÜTÜLMELİDİR.

Genel Başkanımız Talip Geylan, 12.04.2023 tarihinde siyasi partilerin mülakatın kaldırılmasına ilişkin vaatleri hakkında açıklama yaptı.

MÜLAKAT LİYAKATİ KATLEDER, EHLİYETİ ÖLDÜRÜR!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 03 Nisan 2023 tarihinde bir yazılı açıklama yaparak 45 bin öğretmen ataması için mülakatların 7-16 Nisan'da yapılacağını hatırlattı. Geylan ayrıca adayların KPSS başarılarının rencide edilmeden sürecin tamamlanmasını istedi.

ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU İÇİN MHP GRUP BAŞKANVEKİLLERİNİ ZİYARET ETTİK

Genel Başkanımız Talip Geylan, 05.01.2022 tarihinde MHP Grup Başkanvekilleri Erkan Akçay ve Muhammet Levent Bülbül'ü makamlarında ziyaret ederek atamalarda mülakatın kaldırılmasını istedi.

MİLLİ EĞİTİM BAKANI PROF. DR. MAHMUT ÖZER'İ ZİYARET ETTİK.

Genel Başkanımız Talip Geylan, 03.01.2021 tarihinde Milli Eğitim Bakanı Sayın Mahmut Özer'i ziyaret etti. Geylan ziyarette öğretmen atamalarında kamunun tüm alanlarında mülakatın kaldırılmasını talep etti.

MİLLİ EĞİTİM BAKANI PROF. DR. MAHMUT ÖZER'İ ZİYARET ETTİK.

Genel Başkanımız Talip Geylan ve Genel Merkez Yönetim Kurulu üyelerimiz, 12.08.2021 tarihinde Milli Eğitim Bakanı Prof. Dr. Sayın Mahmut Özer'i ziyaret ederek, mülakat marifetiyle yaşanan hak gasplarının önüne geçilmesini istedi.

MÜLAKATLA ATANAN 1709 ŞUBE MÜDÜRÜ ATAMASI İPTAL EDİLDİ.

Genel Başkanımız Talip Geylan, Milli Eğitim Bakanlığı'nın mahkeme kararlarına rağmen ısrarla 1709 şube müdürü atamasını iptal etmediğini ve sözlü sınav puanlarına göre haksız ve hukuksuz olarak atanan şube müdürlerinin görevlerine devam ettiğini söyledi.

"MEB YÖNETİCİ ATAMA YÖNETMELİĞİNİ YARGIYA TAŞIYACAĞIZ."

Genel Başkanımız Talip Geylan, 05 Şubat 2021 tarihinde yazılı bir açıklama yaparak, MEB Yönetici Atama Yönetmeliği'nde mülakatın getirileceği söylemlerine sert tepki göstererek konu hakkında bir açıklama yaptı.

"MÜLAKATLA KUL HAKKI GASPINA MÜSAADE ETMEYECEĞİZ."

Genel Başkanımız Talip Geylan, hazırlanacak olan Yönetici Atama Yönetmeliğinde başta 'mülakat' hususu olmak üzere eğitim çalışanlarının hak ve kazanımlarını tehdit eden düzenlemeler olması durumunda yönetmeliğin Türk Eğitim-Sen tarafından yargıya taşınacağını söyledi.

TÜRK EĞİTİM-SEN MAHKEME KARARINA RAĞMEN 1709 ŞUBE MÜDÜRÜ ATAMASININ İPTALİNİ SAĞLAMAYAN DUYURUYA DAİR DANIŞTAY NEZDİNDE DAVA AÇTI.

Türk Eğitim-Sen'in dilekçesinde, MEB'in bu atamaları iptal etmeyerek açıkça yasalara karşı geldiği ve bu hukuka aykırı davranışını da iptale konu işlem ile gizlemeye çalıştığı kaydedildi.

`MEB, 1709 MESELESİNDE ADALETİN TECELLİSİNİ EBEDİ ÂLEME HAVALE ETMESİN!`

Genel Başkanımız Talip Geylan, 16.12.2019 tarihinde yazılı bir açıklama yaparak 1709 Şube Müdürü atamaları hakkında açıklamalarda bulundu.

GEYLAN: `MÜLAKATLAR TOPLU LİSTELER HALİNDE YAYINLANMALIDIR`

Genel Başkanımız Talip Geylan, 20.07.2020 tarihinde bir açıklama yaparak, yönetici mülakat sonuçlarında yaşanan tartışmalar hakkında açıklamalarda bulundu.



MİLLİ EĞİTİM BAKANI SAYIN ZİYA SELÇUK'U ZİYARET ETTİK.

Genel Başkanımız Talip Geylan, 29.06.2020 tarihinde Milli Eğitim Bakanı Yusuf Ziya Selçuk'u ziyaret ederek, kul hakkı yenilmesinin aracı olan mülakatın tüm süreçlerden kaldırılmasını istedi.

"MÜLAKATA 'HAYIR' DERKEN, ASLINDA AHLAKSIZLIĞA 'HAYIR' DİYORUZ."

Genel Başkanımız Talip Geylan, 19-22 Aralık 2019 tarihinde Türk Eğitim Sen Genel Merkezinin düzenlediği İlçe Temsilciler Toplantısında mülakat hakkında önemli açıklamalarda bulundu. Geylan, mülakat garabetinin kamunun tüm alanlarından çıkarılmasını istedi.

"ÖZELLİKLE 2014-2016 YILLARINDAKİ MÜLAKAT SÜREÇLERİ VE MÜLAKAT MARİFETİYLE DAĞITILAN KİMİ MAKAMLAR TEMKİNLE TETKİK EDİLMELİDİR!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 12-15 Aralık 2019 tarihinde katıldığı ilçe temsilcileri toplantısında, bir açıklama yaparak, 2014 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat Kanunu'nu değiştirildiğini on binlerce yöneticinin mülakat marifeti ile alaşağı edilirken, yine on binlerce yeni yöneticinin mülakatla iş başına getirildiğini kaydetti.

MEB, YÖNETİCİ MÜLAKATLARINDA HAK GASPINA İZİN VERMEMELİDİR!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 17 Temmuz 2019 tarihinde bir açıklama yaparak, okullarımızın, başarılı ve donanımlı idarecilerin mülakat marifetiyle tasfiye edilerek, yine aynı yolla yandaşların yönetici olarak tayin edilmesinden dolayı çok yorulduğunu kaydetti.

YÖNETİCİ ATAMA TURNUSOL KAĞIDIDIR!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 10.01.2019 tarihinde bir açıklama yaparak, "Hiç kimse ve hiçbir grubun doymaz iştahını tatmin etme kaygısına düşmeden, mülakat ahlaksızlığıyla kul hakkı yiyenlerin bir daha aynı cüreti gösteremeyeceği, eğitim çalışanlarının ayrıştırılmayacağı ve devlete güvenin yeniden sağlanacağı adil bir sistem herkes tarafından sahiplenilecektir." dedi.

MÜLAKATIN OLDUĞU YERDE ADALET OLMAZ.

Genel Başkanımız Talip Geylan, 01.07.2019 tarihinde Bengü Türk Tv'de yayınlanan Günün Raporu programına katılarak, gerek görevde yükselmelerde gerekse işe alımlarda mülakat marifeti ile kamu çalışanları ayrıştırıldığını söyleyerek, bu konuda çözüm üretilmesi gerektiğini bildirdi.

MÜLAKATIN KÖKTEN KALDIRILMASINI TALEP EDİYORUZ. MÜLAKATIN KÖKTEN KALDIRILMASINI TALEP EDİYORUZ.

Genel Başkanımız Talip Geylan, 28-29.06.2019 tarihlerinde yaptığı yazılı açıklama ile mülakat konusunun kamunun yarayan bir kanası olduğu söyledi.

YAŞANAN USULSÜZLÜK VE HAK GASPLARINA MÜDAHALE ETMEYENLER DE SUÇUN ORTAĞIDIR.

Genel Başkanımız Talip Geylan, 2014 yılında mülakat komisyonlarının marifetiyle binlerce eğitim yöneticisinin görevden alındığını, yandaşların iş başına getirildiğini kaydetti.

YA ADALET HÂKİM OLACAK YA DA AHLAKSIZ DÜZEN DEVAM EDECEK!

Genel Başkanımız Talip Geylan, 19.02.2019 tarihinde yaptığı açıklama ile yönetici atamalarında mülakat uygulamasına devam edildiği müddetçe daha çok kul hakkı yenileceğini kaydetti.



MİLLİ EĞİTİM BAKANI ZİYA SELÇUK GENEL BAŞKANIMIZI ZİYARET ETTİ.

Genel Başkanımız Talip Geylan, 27.12.2018 tarihinde Milli Eğitim Bakanı Sayın Ziya Selçuk'un sendikamızı ziyaretinde mülakat uygulaması nedeniyle okullarda bilgili, birikimli, ehliyet sahibi insanların saf dışı bırakıldığını söyleyerek, okulların yeniden kaliteli, donanımlı hale gelmesinin yolunun merkezi sınav usulüyle atanacak yöneticilerden geçtiğini kaydetti.

MEB ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ MÜLAKATINDA YAZILI SINAV SONUÇLARINI DİKKATE ALMALI, ADALETİ SAĞLAMALI

Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Önder Kahveci, 03.09.2018 tarihinde bir açıklama yaparak mülakat sistemine karşı olduklarını bir kez daha söyleyerek, Milli Eğitim Bakanlığının şube müdürlüğü mülakat sınavında tereddütleri ortadan kaldıracak bir uygulama yapılmasını istedi.

#MEBMÜLAKATİPTAL TÜRKİYE GÜNDEMİNDE 1. SIRADA YER ALDI.

Genel Başkanımız Talip Geylan, 12.06.2018 yılında bir twit etkinliği düzenleyerek, Türk Eğitim-Sen olarak mülakatların iptali için mücadelemizin süreceğini söyledi. Geylan, "Mülakat adaletsizliğini hep birlikte durdurabiliriz. Bütün kamu çalışanlarının desteğini bekliyoruz" dedi.

"MÜLAKAT SÜRECİ ACIMASIZ BİR MARATONDUR."

Genel Başkanımız Talip Geylan, 31.03.2018 tarihinde bir yazılı bir açıklama yaparak, "mülakat demek; torpil, iltimas, kayırma ve gençlerimizin geleceklerini çalmak demektir." dedi.

YÖNETİCİ ATAMALARINDAKİ MÜLAKAT SÖZÜNÜN TAKİPÇİSİYİZ.

Genel Başkanımız Talip Geylan, 18.11.2018 tarihinde bir açıklama yaparak, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun içeriğinde yönetici atamalarında mülakatın kaldırılmasına yönelik bir çalışma olması gerektiğini kaydetti.

Prof. Dr. Yılmaz YEŞİL
Gazi Üniversitesi
Gazi Eğitim Fakültesi
Öğretim Üyesi



Değişim ve Modernleşme Kıskacında: Türk Kültüründe "Aile"



Geleneksel Türk ailesi, tarih boyunca toplumun temel yapı taşı olmuş, bireylerin sosyalleşmesi, değerlerin kuşaktan kuşağa aktarılması ve toplumsal bütünlüğün sağlanmasında merkezi bir rol üstlenmiştir. Türklerde aile sadece bireylerin birlikte yaşadığı bir yapı değil; sevgi, saygı, dayanışma ve aidiyet gibi temel değerlerin yeşerdiği bir kurumdur. Bireylerin eğitiminden ekonomik dayanışmaya, kültürel değerlerin yaşatılmasından psikolojik desteğe kadar uzanan çok yönlü işlevleriyle aile, toplumsal birliğin ve dayanıklılığın en güçlü teminatı olarak kabul edilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası da "aile, Türk toplumunun temelidir" hükmüyle ailenin korunması ve güçlendirilmesi görevini devlete vermiştir. Ancak özellikle son yıllarda yaşanan hızlı modernleşme, şehirleşme, ekonomik şartların ağırlaşması ve teknolojinin günlük yaşamda giderek artan etkisi, aile kurumunu ciddi şekilde etkilemiş ve zayıflatmıştır. Sanayileşme ve kentleşmeyle birlikte geleneksel geniş aile yapısı çözülmeye başlamış, çekirdek aile yapısına geçiş hızlanmıştır. Bu süreçte aile üyelerinin bir arada geçirdiği zaman azalmış, bireyler ailelerinden uzaklaşarak daha bireysel hayatlar yaşamaya başlamışlardır. Özellikle ekonomik beklentilerin ağır bedeller yüklemesiyle, aile içi iletişim ve dayanışma azalmış, aile üyelerinin bireysel öncelikleri aile bütünlüğünün önüne geçmeye başlamıştır. Teknolojinin de günlük yaşama girmesiyle aile içi iletişimde köklü bir değişim meydana gelmiştir. İnternet ve sosyal medya kullanımının yaygınlaşması, aile bireylerinin birlikte geçirdiği zamanın kalitesini düşürmüş, yüz yüze iletişimi zayıflatmıştır. Aynı evde yaşayan bireyler bile birbirleriyle değil, daha çok dijital cihazlarla vakit geçirmeye başlamış, bu durum aile üyeleri arasındaki duygusal bağların ve paylaşımın azalmasına neden olmuştur.

Bu gelişmeler karşısında Türk aile yapısını yörüngesine oturtmak, aile içindeki birlik ve beraberliği yeniden canlandırmak, geleneksel geniş aile bağlarını iletişim ve paylaşma açısından yeniden güçlendirmek



hayati önem kazanmıştır. Bu kapsamda Türkiye Cumhuriyeti Devleti, aile kurumunun güçlendirilmesi ve Türk milletinin geleceğinin güvence altına alınması amacıyla kapsamlı bir eylem planı oluşturmuştur. Bu eylem planının en önemli adımlarından biri olarak, aile kurumunun taşıdığı önemi vurgulamak, toplumsal farkındalığı artırmak ve mevcut risklerle mücadele etmek amacıyla 2025 yılı Türkiye Cumhuriyeti tarafından "Aile Yılı" ilan edilmiştir. 2025 Aile Yılı kapsamında yürütülecek faaliyetlerle, aile kurumunu zayıflatan faktörlere karşı topyekûn bir toplumsal seferberlik başlatılması planlanmaktadır. Yıl boyunca düzenlenecek eğitim programları, bilinçlendirme kampanyaları, aile danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve hukuki düzenlemelerle hem çekirdek hem de geniş aile yapısının korunması ve güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu girişim, Türk milletinin birlik ve bütünlüğünün korunması, sağlıklı nesiller yetiştirilmesi ve toplumsal refahın sürdürülebilmesi için atılan önemli ve anlamlı bir adım olacaktır.

Geleneksel Türk Aile Yapısı

Türk milletinin tarihsel süreç içerisindeki temel yapı taşı olan aile, geleneksel anlamda genellikle geniş aile biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Türk ailesinde anne, baba, çocuklar, büyükanne, büyükbaba gibi yakın akrabaların yanı sıra amca, hala, teyze, dayı ve onların çocuklarının da yer aldığı geniş aile yapısı uzun yıllar varlığını korumuştur. Geniş aile, sadece biyolojik ve ekonomik ihtiyaçların karşılandığı bir birim değil, aynı zamanda kültürel değerlerin ve toplumsal normların aktarıldığı, bireylerin kimliklerinin şekillendiği sosyal bir okul olarak görülmüştür (Tezcan, 2000, s. 34-36). Türklerin çimentosunu kardığı kültürler ile medeniyetlerde geniş aile yapısı, bireylerin sosyal güvenliğini sağlayan güçlü dayanışma bağlarıyla karakterize edilir. Bu bağlamda ailenin bütün üyeleri, ekonomik sıkıntı, hastalık, yaşlılık gibi durumlarda birbirlerine destek olur; "komşu komşunun külüne muhtaçtır" atasözünün anlam bulduğu bu geniş aile ortamında, akrabalar arası yardımlaşma ve dayanışma temel bir sosyal norm olarak kabul edilmiştir (İnalcık, 2018, s. 72). Geleneksel Türk ailesinde ataerkil bir yapı hâkim olup aile reisi genellikle en yaşlı erkek birey olarak görülse de kadınlar hayatın her alanında olduğu gibi Türk aile yapısında da etkin ve belirgin olarak görev almıştır. Bununla beraber Türk kültüründe kahır ekseriyetle roller; erkeklerin ekonomik faaliyetlerden sorumlu olması kadınların ise ev içi düzen, çocuk bakımı ve eğitimi ile ilgilenmesi şeklinde paylaşılmıştır. Ancak, Türk aile yapısında kadının rolü sadece ev içi görevlerle sınırlı değildir; kadının aile içindeki manevi ve duygusal önemi de büyük olup, aile içi ilişkilerin dengelenmesinde ve gelecek kuşaklara kültürel değerlerin aktarılmasında kritik bir role sahiptir (Kağıtçıbaşı, 2012, s. 89). Bu bağlamda Türk aile yapısında, "ana gibi yar olmaz, Bağdat gibi diyar olmaz" atasözünde de vurgulandığı gibi ana çocukların gözünde manevi olarak özel bir değere ve güçlü bir konuma sahiptir.



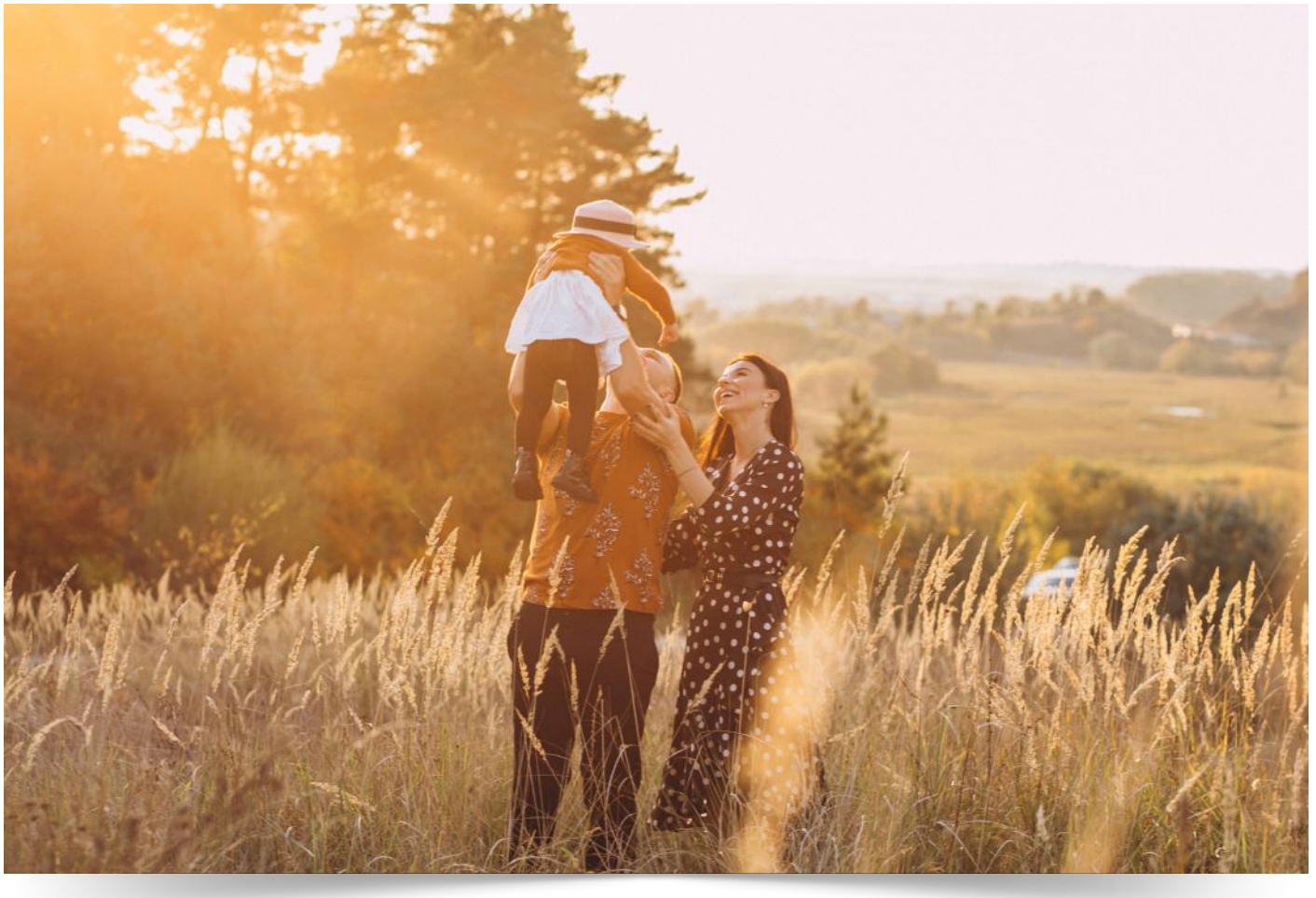
Türk ailesinin geleneksel yapısında büyüklere saygı, küçüklere sevgi, dayanışma, yardımseverlik ve misafirperverlik gibi temel insani değerler aile içi eğitimle bireylere aktarılır. "Büyüğünü saymayan küçüğünü sevmez" atasözünde ifadesini bulan bu anlayış, aile içi ilişkilerin temel düzenleyici unsuru olarak kabul edilmiştir (Tezcan, 2000, s. 58-60). Tarih boyunca Türk toplumunda aile, sadece toplumsal ve ekonomik işlevleri ile değil, aynı zamanda kültürel değerlerin aktarılmasıyla da toplumun bütünlüğünün ve devamlılığının temel aracı olarak değerlendirilmiştir. Özellikle Osmanlı döneminde ve Anadolu Türk kültüründe geleneksel aile yapısı, geniş bir sosyal çevre ve akraba ilişkileri ağı ile desteklenmiştir. Evlilik kurumuna verilen önem, aile içindeki rollerin net olarak belirlenmiş olması ve çocuklara erken yaşta sorumluluk verilmesi gibi özellikler geleneksel Türk aile yapısını şekillendiren unsurlardır. Bu dönemde aile yapısını korumak ve sürdürmek amacıyla evlilikler genellikle aile büyüklerinin onayı ve görüşleri doğrultusunda gerçekleşir, bu da aile kurumunun istikrarını sağlayan önemli bir faktör olarak kabul edilirdi (Özbay, 2015, s. 102-103). Geleneksel Türk aile yapısında çocukların yetiştirilmesi büyük önem taşır ve çocuklar ailenin

devamlılığı ve soyun sürdürülmesi açısından değerli görülürdü. Özellikle çok çocuk sahibi olmanın aile içindeki manevi anlamı yüksekti. Yusuf Has Hacib, Kutadgu Bilig'de, "Oğul ve kız çocukları ailenin mutluluğu, varlığı ve geleceğidir," diyerek aile içinde çocukların önemini vurgulamıştır (İnalcık, 2018, s. 74). Geleneksel Türk aile yapısı, tarih boyunca bireylere ekonomik, sosyal ve psikolojik destek sağlayan, aynı zamanda kültürel kimliğin aktarımında kritik bir rol üstlenen sosyal bir kurum olarak işlev görmüştür. Günümüzde her ne kadar modernleşmenin etkisiyle çekirdek aile modeline doğru dönüşümler yaşansa da geleneksel aile yapısının birçok unsuru, Türk toplumunun değer ve normlarında yaşamaya devam etmektedir.

Türk Kültüründe Ailenin Temel İşlevleri

Türk toplumunda aile kurumu, tarih boyunca bireyin ve toplumun ihtiyaç duyduğu pek çok işlevi yerine getirmiştir. Aile, bireyin toplumsal yaşama hazırlanmasında, ekonomik ihtiyaçlarının karşılanmasında, kültürel değerlerin nesilden nesile aktarılmasında ve bireyin psikolojik olarak desteklenmesinde vazgeçilmez bir kurum olarak görülmektedir. Bu bağlamda ailenin toplumsal yapıyı ayakta tutan temel işlevlerini ayrıntılı biçimde ele almak önem arz eder. Ailenin temel işlevlerinden ilki, bireyin sosyalizasyonu, yani toplumsallaştırılmasıdır. Çocuklar, doğdukları andan itibaren aile içinde temel değerleri, davranış kalıplarını ve sosyal normları öğrenirler. Türk ailesinde sosyalizasyon süreci sevgi, saygı ve disiplin üzerine kurulmuştur. Nitekim geleneksel olarak "Ağaç yaş iken eğilir," atasözüyle de ifade edildiği gibi, çocukların eğitimi ve toplumsal değerlere bağlılığı aile içinde erken yaşlarda şekillenir (Kağıtçıbaşı, 2012, s. 45-46). Bu süreçte aile büyükleri, özellikle büyükanne ve büyükbabalar, çocukların kültürel kimliğinin oluşmasında ve sosyal normları içselleştirmesinde büyük rol oynarlar. Türk kültüründe ailenin ikinci önemli işlevi, ekonomik dayanışmadır. Geleneksel ailelerde ekonomik faaliyetler genellikle ortak yürütülür ve ekonomik kaynaklar paylaşılır. "Bir elin nesi var, iki elin sesi var," atasözü, Türk aile yapısında ekonomik dayanışmanın önemini vurgulayan güzel bir örnektir (Tezcan, 2000, s. 74). Bu anlayış, aile içindeki bireylerin ekonomik olarak birbirlerine destek olmasını, maddi yüklerin paylaşılmasını ve ortak ekonomik faaliyetlerle aile refahının artırılmasını sağlamaktadır. Özellikle kırsal kesimlerde, tarımsal üretim ve hayvancılık faaliyetlerinde aile bireylerinin dayanışması ekonomik istikrarın temelini oluşturmuştur. Türk ailesinin üçüncü temel işlevi, manevi ve ahlaki değerlerin aktarılmasıdır. Türk toplumunda aile, kültürel kimliğin korunmasında ve gelecek nesillere aktarılmasında başlıca kurumdur. Değerlerin nesiller arası geçişi, aile içindeki sözlü gelenekler, hikâyeler, masallar ve atasözleriyle gerçekleştirilir. Yusuf Has Hacib'in Kutadgu Bilig eserinde belirttiği gibi; "İyi aile, iyi neslin temelidir," anlayışıyla aile bireylerinin ahlaklı, saygılı ve sorumluluk sahibi olarak yetişmeleri sağlanır (İnalcık, 2018, s. 70-71). Bu yönüyle aile, toplumsal değerlerin korunması ve toplumun ahlaki dokusunun sürdürülmesinde en etkili kurumdur. Türk ailesinin dördüncü temel işlevi,





eğitim ve kültürel mirasın korunmasıdır. Geleneksel ailelerde çocukların eğitimine büyük önem verilir ve eğitimin önemi aile içinde vurgulanır. Aile, okul öncesi dönemde çocukların temel eğitimlerini aldıkları ilk mekân olarak görülür. Türk aile geleneğinde, özellikle sözlü kültür unsurları ve geleneksel sanatlar aile ortamında öğrenilir ve yeni kuşaklara aktarılır (Tezcan, 2000, s. 82-83). Böylelikle aile kurumu, kültürel sürekliliğin sağlanmasında ve milli kimliğin korunmasında kritik bir işlev üstlenmektedir. Türk ailesinin son olarak psikolojik destek işlevi, bireyin toplum içinde sağlıklı bir şekilde var olmasını sağlar. Birey, aile içerisinde güven duygusunu kazanır ve toplum hayatında karşılaşacağı zorluklarla mücadele edebilmek için gerekli psikolojik dayanıklılığı geliştirir. Türk aile geleneğinde bireyler arasında güçlü bağlar vardır; bu bağlar bireylerin duygusal destek ihtiyaçlarını karşılar ve yalnızlık duygusunu engeller. Özellikle geleneksel Türk ailesinde büyük aile içinde yaşayan bireyler, yalnızlık ve izolasyon duygusunu daha az hissederler (Özbay, 2015, s. 92-93). Günümüzde modernleşme ve küreselleşmenin getirdiği değişimlere rağmen, ailenin bu temel işlevlerinin önemi Türk toplumunda günümüzde de varlığını sürdürmekte ve hatta sürdürdüğü sürece hem ailenin hem de toplumun sağlığı açsından birbiri ile doğru orantılıdır.

Toplumsal Değişimin Türk Aile Yapısına Etkileri

Toplumlar, tarih boyunca sürekli bir değişim ve dönüşüm içinde olmuşlardır. Türk toplumu da özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren sanayileşme, kentleşme, küreselleşme ve teknolojik gelişmeler gibi çok çeşitli etkenlerin tesiri ile büyük değişimler yaşamıştır. Bu süreçlerin kaçınılmaz sonucu olarak, geleneksel Türk aile yapısında da önemli değişimler meydana gelmiştir. Geleneksel geniş aile yerini giderek çekirdek aileye bırakmış, bunun sonucunda aile içi roller, ilişkiler ve değerler üzerinde derin etkiler oluşmuştur (Özbay, 2015, s. 115-116). Özellikle 1950'li yıllardan sonra artan kentleşme hareketleri, geleneksel geniş aile yapısının çözülmesinde etkili olmuştur. Ekonomik ihtiyaçlar, eğitim ve iş olanakları gibi nedenlerle kırsaldan kentlere göç eden aileler, kentsel yaşamın zorlukları ve imkânlarıyla karşılaşmıştır. Kırsal bölgelerde aile içi ilişkiler daha çok dayanışma ve işbirliği üzerine kuruluyken, kentsel yaşamda aile bireyleri ekonomik koşullar ve çalışma hayatının getirdiği yükümlülükler sebebiyle birbirlerinden uzaklaşmış, çekirdek aile modeli yaygınlaşmıştır (Kalaycıoğlu, 2010, s. 68-69). Bununla birlikte çekirdek ailenin çocuk sayısı da azalmış ve günümüzde çocuk sahibi olma konusunda aileler daha temkinli olmaya başladıkları için aile kurma, nüfusun artması gibi durumlar Türk milleti için ciddi bir tehdit olarak ortaya çıkmaya başlamıştır. Bununla birlikte modernleşme ve küreselleşmenin hız kazanması ile birlikte Türk ailesinde bireyselleşme eğilimleri artmıştır. Geleneksel geniş aile yapısının sağladığı dayanışma ve yakın ilişki biçimleri, yerini birey merkezli ilişkilere bırakmaya başlamıştır. Bu bağlamda aile bireyleri arasındaki ilişkiler, daha çok bireysel ihtiyaçlara göre şekillenmeye başlamış; bireysel özgürlük ve kişisel alan kavramları ön plana çıkmıştır. Bu süreç, kuşaklar arası anlayış farklılıklarına neden olmuş ve aile içinde zaman zaman iletişim sorunları ve çatışmalara yol açmıştır (Kağıtçıbaşı, 2012, s. 104-105). Ayrıca son yıllarda teknolojik gelişmelerin hızla yaygınlaşmasıyla birlikte internet ve sosyal medya kullanımı da aile yapısını önemli ölçüde etkilemiştir. İnternet ve sosyal medya araçları, bir yandan aile üyelerinin iletişim ve bilgi edinme imkanlarını artırırken diğer yandan aile içi ilişkilerin niteliğini değiştirmiştir. Özellikle genç kuşakların sosyal medya kullanımının yoğunlaşması, aile bireylerinin birbirleriyle yüz yüze iletişimini azaltmış ve dijital bağımlılığın ortaya çıkmasına neden olmuştur (Uçar, 2015, s. 29-30). Teknolojinin aile içi iletişim üzerindeki bu etkisi, aile bağlarının zayıflamasına ve bireylerin sosyal izolasyon yaşamasına neden olmuştur. Ekonomik koşullar ve çalışma hayatındaki değişimler, Türk ailesinin ekonomik işlevlerini de önemli ölçüde değiştirmiştir. Geçmişte geniş aile yapısı içinde gerçekleştirilen ekonomik faaliyetler, bugün genellikle bireysel ya da çekirdek aile içinde yürütülmekte, ekonomik dayanışma ağı daralmaktadır. Ayrıca kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmasıyla birlikte aile içindeki roller de yeniden şekillenmiş, kadının aile içindeki ekonomik katkısı artmış ve aile içindeki cinsiyet rollerinde değişimler de yaşanmıştır (Özbay, 2015, s. 118-120). Kentleşme, bireyselleşme ve teknolojik gelişmelerin Türk aile yapısı üzerindeki etkileri derin ve çok boyutludur. Bu süreçlerin aileye olan etkileri sadece negatif değildir; aynı zamanda aile bireylerinin kişisel gelişimlerini destekleyici, özgürlüklerini artırıcı ve sosyal hareketlilik imkânlarını genişletici bir rol de oynamaktadır (Kongar, 2019, s. 48-49). Ancak bu süreçlerin getirdiği toplumsal sorunlar, özellikle kuşaklar arası iletişim problemleri, boşanma oranlarında artış ve aile içi şiddet gibi konular üzerinde durulmasını gerekli kılmaktadır. Bütün bu saydığımız faktörlerin Türk aile yapısı üzerinde yarattığı etkiler hem fırsatlar hem de riskler barındırmaktadır. Türk toplumunun aile değerlerini koruyarak ve çağın gereklerine uyum sağlayarak geleceğe taşımak, sürdürülebilir bir sosyal politika anlayışı ve bilinçli toplumsal tercihler ile mümkün olabilecekken bu sürecin iyi yönetilememesi

durumunda aile kurumunun zayıflamasına, bireylerin yalnızlaşarak toplumdan ve hayattan soğumasına ve dünyadaki varlığını sorgulayarak istenmeyen olayların yaşanmasına zemin hazırlayabilecektir. Bu tarz tehlikelerin refah seviyesi yüksek ama yalnız toplumlarda fazla olduğu düşünüldüğünde bu günden gelecek yirmi, otuz, elli yıl için tedbir almakla mükellefiz.

Günümüzde Türk Ailesinin Sorunları ve Çözüm Önerileri

Türk ailesi, tarih boyunca toplumsal değişimlere başarıyla uyum sağlayarak varlığını sürdürmüş önemli bir kurumdur. Ancak günümüzde kentleşme, küreselleşme, ekonomik zorluklar ve teknolojik dönüşümler –pandemi süreci teknolojik dönüşümü onlarca yıl hızlandırmıştır.- gibi faktörlerin hızlanmasıyla birlikte aile kurumunun karşı karşıya kaldığı çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar, aile yapısında ciddi tahribatlara neden olurken toplumun bütünlüğünü ve geleceğini de tehdit etmektedir. Dolayısıyla bu sorunları tespit etmek ve etkin çözümler üretmek büyük önem taşımaktadır. Türk ailesinin günümüzde yaşadığı temel sorunlardan ilki, boşanma oranlarında yaşanan artıştır. TÜİK verilerine göre Türkiye'de boşanma oranları son yıllarda hızla artış göstermekte ve aile kurumunu ciddi biçimde tehdit eden bir sosyal problem haline gelmektedir (TÜİK, 2023). Boşanmanın artışında ekonomik sıkıntılar, aile içi iletişimsizlik, bireyselleşme ve sosyal medya etkileri gibi nedenler öne çıkmaktadır. Bu sorunun çözümü için aile danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılması, evlilik öncesi ve sonrası eğitimlerin artırılması, ailelere yönelik ekonomik desteklerin sağlanması, ailelerle ilgili olumsuzlukları çağrıştırp yayma potansiyeli olan kötü örnekleri sıradanlaştıran programların denetlenmesi, gibi politikaların geliştirilmesi büyük önem taşır (Kalaycıoğlu, 2010, s. 72). Ekonomik zorluklar, Türk ailesinin karşı karşıya kaldığı bir diğer önemli sorundur. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde artan işsizlik, hayat pahalılığı ve geçim sıkıntısı, aile içi gerilimlere yol açarak aile bağlarını zayıflatmaktadır. Bu bağlamda ekonomik şartların ailelerin planlarını bozması sıkça görülmektedir. Bu sorunun çözümü için devletin ailelere yönelik ekonomik destek programları oluşturması, işsizlikle mücadelede ailelere öncelik veren sosyal politikalar geliştirmesi ve ekonomik olarak dezavantajlı ailelere doğrudan ayni yardım programlarının artırılması gerekmektedir (Özbay, 2015, s. 131). Kuşaklar arası çatışma ve aile içi iletişimsizlik, Türk ailelerinde yaşanan bir diğer önemli sorundur. Modernleşmenin ve küreselleşmenin etkisiyle geleneksel değerler ile modern değerlerin çatışması, farklı nesiller arasında anlayış ve iletişim kopukluklarına yol açmaktadır. Sosyal medyanın yoğun kullanımı bu iletişim sorunlarını derinleştirmekte, yüz yüze ilişkileri zayıflatmakta ve aile içi sorunları çözümlemeyi güçleştirmektedir (Uçar, 2015, s. 34). Bu sorunun çözümü için aile içi iletişimi güçlendiren eğitim programlarının yaygınlaştırılması, okullarda ve toplum merkezlerinde aile içi ilişkiler üzerine seminer ve atölyelerin düzenlenmesi yararlı olacaktır. Son yıllarda giderek artan aile içi şiddet ve istismar vakaları da ciddi bir sosyal problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Aile içi şiddetin önlenmesi için mevcut yasaların etkin biçimde uygulanmasının yanında, toplumsal farkındalığı artırıcı kampanyaların yaygınlaştırılması ve mağdurların kolayca ulaşabileceği destek merkezlerinin kurulması önemlidir. Ayrıca toplumun genelinde şiddet kültürünün yerine, hoşgörü ve saygı kültürünün yerleşmesi için eğitim programlarına ağırlık verilmelidir (Kağıtçıbaşı, 2012, s. 119-120). Teknolojinin aşırı kullanımı nedeniyle ortaya çıkan dijital bağımlılık, Türk ailelerinde gittikçe yaygınlaşan bir başka sorundur. Özellikle gençler arasında artan dijital bağımlılık, aile bireylerinin birbirleriyle yüz yüze iletişimini azaltmakta, bireylerin sosyal izolasyonunu artırmaktadır. Bu bağlamda ailelere yönelik dijital medya kullanımına dair bilinçlendirme faaliyetlerinin artırılması, dijital detoks uygulamalarının teşvik edilmesi ve aile içinde dijital kullanımın sınırlandırılmasına yönelik bilgilendirme



çalışmalarının yaygınlaştırılması faydalı olacaktır (Yılmaz, 2017, s. 746). Türk ailesinin karşı karşıya kaldığı sorunların çözümü için, öncelikle çekirdek ilenin güçlendirilmesi, çekirdek ailenin kültürel kodlarımızda yer alan geniş aile ile bir ve iletişim halinde olmasının sağlanması devletin etkin sosyal politikalar geliştirmesi, aile danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve toplumun bütün kesimlerinin katılımıyla farkındalık oluşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda, aile kurumunun korunması ve güçlendirilmesi için atılacak her adım, toplumun sağlıklı geleceğine yapılan önemli bir yatırım olacaktır.

Sonuç olarak, Türk toplumunun birliği ve dirliği açısından aile kurumunun korunması, güçlendirilmesi ve desteklenmesi, çağımızın getirdiği riskler karşısında vazgeçilmez bir zorunluluktur. Türkiye Cumhuriyeti devleti tarafından 2025 yılının "Aile Yılı" ilan edilmesi, aile kurumunun sorunlarına karşı topyekûn çözüm üretme kararlılığının en önemli göstergelerinden biri olacaktır. Bu girişim, Türk aile yapısını yeniden sağlam temeller üzerine oturtarak, gelecek nesillerin güçlü, mutlu ve sağlıklı bir toplum içinde yetişmesini sağlayacaktır. Böylece, Türk toplumunun tarihî mirasından aldığı güçle modern çağın gerekliliklerine ayak uydurarak güçlü bir geleceğe doğru emin adımlarla ilerlemesi mümkün olacaktır.

Kaynakça:

İnalcık, H. (2018). Türk Kültürü Üzerine Makaleler. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2012). Yeni İnsan ve İnsanlar. İstanbul: Evrim Yayınevi.

Kalaycıoğlu, E. (2010). Türkiye'de aile, toplum ve değişim. Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi, 8(15), 65-78.

Kongar, E. (2019). Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye Gerçeği. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Özbay, F. (2015). Aile, Kent ve Nüfus. İstanbul: İletişim Yayınları.

Tezcan, M. (2000). Türk Ailesi Antropolojisi. Ankara: İmge Kitabevi.

TÜİK (2023). Aile İstatistikleri ve Araştırmaları Raporları. Türkiye İstatistik Kurumu. www.tuik.gov.tr adresinden erişilmiştir.

Uçar, S. (2015). Sosyal medya ve aile ilişkileri. Aile ve Toplum Dergisi, 12(5), 25-44.

Vergin, N. (2014). Türkiye'de Değişim ve Yapısal Sorunlar. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Yılmaz, A. (2017). Teknolojik gelişmelerin aile içi ilişkiler üzerindeki etkileri. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10(48), 740-749.

Mehmet Murat TAHTALI
A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı



ÖNLEMEK ÖDEMEKTEN UCUZDUR

Röportaj:
Tuğçe TAŞDEMİR





İSG eğitimlerinin teorik ve bilgi yığını şeklinde verilmesinden ziyade uygulamalı ve sürekli tekrarlı eğitimlerle verilmesi gerektiği ve okullarda İSG uygulamaları için gerekli ekipman ve maddi ihtiyacın üst birimlerce karşılanması gerektiği kamuoyunda da sıklıkla vurgulanan konular arasında yer almaktadır. Bu konudaki görüşleriniz nelerdir?

İSG kültürü 24 saat geçerliliği olan bir olgudur. Dolayısıyla riskler işyerlerinde veya okullarda sadece belirli zaman diliminde gerçekleşen değil, hayatın her anında karşımıza çıkabilecek durumlardır. Bu perspektiften bakıldığında İSG eğitimleri diğer eğitim metotlarından farklılaşmak durumundadır. Sadece teorik ve bilgi yığını şeklinde verilmesi tabi ki yeterli olmayıp, yerinde ya da bizim tabirimizle işbaşında uygulamalı tatbik edilen eğitimler daha akılda kalıcı, alışkanlıkları değiştirici ve farkındalık yaratıcı yönde olmaktadır. 6331 sayılı kanunda açıkça belirtildiği gibi İşveren İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm önlemleri almak, gerekli maliyeti karşılamak, çalışanlar da bu önlemlere uymak, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Bu sebeple kastettiğiniz üst birimlerin bu maliyetleri karşılaması kanunen zorunluluktur.

Okulların güvenli birer eğitim kurumu olabilmesi ve karşılaşılması olası çeşitli tehlike durumlarının önüne geçilebilmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile ilgili çeşitli uygulamaların yürütülmesi büyük önem taşımaktadır. "Risk faktörlerinin belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması"nın İSG kapsamında okullarda en fazla yapılan çalışmalar olduğu belirlenmiştir. Bu konuda ne gibi çalışmalar? Değerlendirebilir misiniz?

Biraz önce de belirttiğimiz gibi İş Sağlığı ve Güvenliği kültürü oluşturmak ve alışkanlıkların değiştirilmesi en önce gelen ihtiyaçtır. İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları kabaca söylemek gerekirse 2013 yılı öncesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nda bulunan maddeler ile yürütülüyordu. Ancak 1 Ocak 2013 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İs Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanunun uygulama yönetmelikleri ile başlı başına ayrı bir konu olarak ele alınmaya başlandı. Biraz daha konuyu inceleyecek olursak aslında tam anlamıyla İSG uygulamalarına bakış açısı değiştirildi. Öncesinde bir kaza meydana geldiğinde kök neden analizleri yapılır bu kaza tekrar nasıl engellenir diye bakılırdı. 6331 sayılı Kanun ile proaktif yaklaşımla kazaları nasıl önleriz bakış açısı geldi.

Yapılan tüm çalışmalar kazaların önlenmesi üzerine yoğunlaştı. Risk değerlendirmelerinin öneminin artması, acil durum planlarının daha titiz hazırlanması ve bu konuda ilgili kişilere eğitim verilmesi de İSG kültürünün oluşmasına destek oldu ve olmaya devam etmektedir.

Bu bağlamda Okullarda yapılan çalışmalarda özellikle öğrencilere her dönem işin uzmanları tarafından bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmalarının yapılması tatbikatlar ile desteklenmesi dahada önem kazanmaktadır. Ayrıca okul çalışanları yani öğretmenler

ile İş Güvenliği uzmanlarının koordinasyonunda öğrencilere bilinç kazandırması dolaylı olarak toplumda farkındalık oluşmasında rol oynayacaktır. Biraz daha açıklamak gerekirse evde yaşanan ev kazaları toplam kazalar içerisinde ciddi bir orana sahiptir. Okul bünyesinde her kim olursa olsun sonuçta bir aile yapısı içerisinde yaşıyor ve ortak bir alanı paylaşıyor. 24 saatlik zaman dilimini düşünecek olursak 8 saat uyku, 8 saat iş okul vb. geçiyor. Ancak kendine veya evine ayırdığı 8 saat daha kalıyor. İşte bu zamanlarda birtakım işler yapıyor. Çok basite indirgersek mesela patlamış olan ampulü değiştiriyor. Genel olarak insanlar ampul değiştireceği zaman sigortayı kapatmaz, enerjiyi anahtardan keserler ya da hiç kapatmadan ampulün takıldığı duyun yalıtkan olduğunu hesaba katarak taktığında lambanın yandığını görmek isterler. Duyda bir kaçak olduğu durumda da elektriğe çarpılırlar. Sıklıkla yaşanan bu durumun önüne geçmek sigorta şalterini indirmekle mümkündür. Tabi bu bireysel olarak alınan önlem. Evdeki diğer bireylere sigortayı kapattığını haber vermesi de yanlışlıkla şalterin kaldırılmasının önüne geçebileceği gibi diğer bireylerde de alışkanlık haline gelecektir. Bunun gibi basit üç basamaklı merdivene bile çıkarken birisinin merdiveni tutmasının bilinçlendirilmesi zamanla farkındalığın artmasına yol açacaktır. Okullarda yapılan veya yapılacak olan bu faaliyetler çok değerlidir. Özellikle çocuk yaşlarda algının en yüksek olduğu dönemde bu anlayışın verilmesi mevcut bulunan veya ileride oluşabilecek emniyetsiz durum ve hareketlerin önüne geçecek ve kazaların engellenmesine katkı sunacaktır. Toplumsal bilinçlenme konusunda aslında en iyi başlangıçtır.



Millî Eğitim Bakanlığı'nın açıkladığı 2023-2024 yılı verilerine bakıldığında; 608 bin 683 okuldaki 742 bin 829 derslikte 18 milyon 710 bin 265 öğrenci, 1 milyon 168 bin 896 öğretmen bulunuyor. Bu istatistiklere bakıldığında okullarımızın iş yükünün ne denli yoğun olduğu anlaşılmaktadır. Günlük zamanının büyük bir kısmını okullarda geçiren öğrenci, öğretmen, personel, yöneticiler ve okula gelen ziyaretçiler için iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri çok büyük önem arz etmektedir. Okullarımızda iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterli tedbir alınıyor mu?

Önceki soruda da bu konuya değinmiştik. Bilinçlendirme çalışmaları bu anlamda çok önemlidir. Bu tedbirlerin hassasiyetle alındığını gördüğümü söyleyemeyeceğim. Bu konunun biraz da idarecinin bakış açısı ile ilgili bir durum olduğunu düşünüyorum. Okul idaresine bu anlamda bir sorumluluk düşmekle beraber okul-veli iş birliğinin son derece önemli olduğu görüşündeyim. Kendimden örnek vermem gerekirse birkaç yıl önce kızımın okuduğu lisede gönüllü olarak böyle bir çalışma içerisinde bulunmuştum. Yıl içerisinde her iki dönemde tüm yaş gruplarındaki



öğrencilere ayrı ayrı sınıflarında rehberlik saatinde İş Güvenliği eğitimi verdim. Eş zamanlı olarak öğretmelere de bu konuda bir seminer verdim. Okul yönetimi ve okul aile birliğinden belirlenen üyeler ile okulun risk değerlendirmesini yaptık acil durum planlarını hazırladık. Örneğin en basit anlatımla merdivenlerde kayıp düşme riskine karşı kaymaz bant uyguladık ve düşme oranını ciddi şekilde düşürdük.

Trabzanlara "BENİ TUT" yazılı çıkartmalar yapıştırdık ve gözlemledik. Gerçekten işe yaradı. Tabi bu anlattığım yaptığımız en basit işlerdendi. Sadece bu okul ile kalmadım, yardım isteyen iki öğretmen arkadaşıma da başka okullarda gönüllü olarak destek olmaya çalıştım. Ben kendi alanımda farkındalık yaratıp, güvenli ortam yaratmaya çalıştım. Münferit uygulamalar haricinde de maalesef yeterli tedbirlerin alındığını gözlemleyemedim.

Okulların bina, laboratuvar, derslik, kütüphane, spor salonları, pansiyon, yemekhane, ısıtma merkezi/kazan dairesi, sosyal alanlar vb. eklentileri var. Bu alanlarda yapılan faaliyetler, kullanılan malzemeler düşünüldüğünde, okullar, fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikolojik, ergonomik faktörler bakımından riskler barındırmaktadır. Bu konuda okullarımızda ne gibi önlemler alınabilir?

Öncelikle okul yönetimin bu konuda istekli olması çok önemli. Her kurumun kendine ait riskleri mevcuttur. Örneğin Anadolu Lisesi ile Endüstri Meslek lisesinin riskleri ortak değildir. İstisnalar hariç okul idarecileri, personelleri, öğretmenleri İSG profesyonelleri değiller ve İSG alanına hâkim olduklarını varsaymak doğru bir yaklaşım olmaz. Eğer mevcutta Bakanlık bünyesinde mevcut uzmanlardan veya okul-veli iş birliği ile konunun uzmanı olan bir veliden veya velinin tanıdığından destek alınabilir ve bu çalışmalar önem kazanabilir. Konu okul ve eğitim olunca hiçbir meslektaşımın görevden kaçmayacağına ve gönüllü olarak yardımcı olacağına olan inancım tamdır. İş Sağlığı ve Güvenliğinde "Önlemek Ödemekten Ucuzdur" anlayışı hakimdir. Burada ödemekten kastedilen para değil, kaybolan sağlık ve yitirilenlerdir. Bu perspektifte öncelikle Okul idaresinin konu ile ilgili olması ve daha sonrasında da gerekli çalışmaları yapması, gerekirse Veli desteğini alması ve tedbirlere tam uyumu sağlaması ile yol alınabileceğini düşünüyorum.

Kazasız geçecek gün sayısının artması dileklerimle…

Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli İzleme ve Değerlendirme Çalıştayı

11-13 Nisan 2025 | ANKARA





Türk Eğitim Sen Genel Merkezi, 11-13 Nisan 2025 tarihleri arasında "Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli İzleme ve Değerlendirme Çalıştayı" düzenliyor. Ankara'da gerçekleştirilen Çalıştay'a 81 ilden eğitimciler katıldı.

Çalıştayın açılış programı 11 Nisan 2025 tarihinde yapıldı. Çalıştaya Türk Eğitim Sen Genel Başkanı Talip Geylan, Azerbaycan Milli Meclisi Milletvekili Tenzile Rüstemhanlı, Türk Eğitim Sen Genel Merkez Yöneticileri ve çok sayıda eğitimci katıldı.

Öğretmen odalarının taleplerini geleceğimizi emanet edeceğimiz evlatlarımızın ihtiyacı olarak görmek zorundayız.

Çalıştay programının açılış konuşmasını Genel Başkanımız Talip Geylan yaptı. "Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli" öğretim programlarının, eğitim sistemimizin geleceğini doğrudan ilgilendirdiğini belirten Geylan; öğretim programlarının, öğrencilerimizin akademik başarılarının yanı sıra milli bilinç, kültürel derinlik ve ahlaki değerler ile donatılmasının en temel aracı olduğunu kaydetti.

Bu derece hayati öneme sahip bir sürecin, gelişmiş toplumlarda olduğu gibi katılımcı, şeffaf ve bilimsel esaslara dayalı şekilde yürütülmesi gerektiğine vurgu yapan Geylan, "Bugün dünyanın en gelişmiş ülkelerine baktığımızda, ortak noktalarının güçlü ve adil bir eğitim sistemine sahip olmaları olduğunu görüyoruz. Eğitime yapılan her yatırım, ülkelerin insan kaynağını





güçlendirerek hem ekonomik hem sosyal kalkınmayı beraberinde getirmektedir. John Dewey'in ifade ettiği gibi, 'Eğitim yaşama hazırlık değil, yaşamın ta kendisidir.' Eğitim; bireyin kendi potansiyelini tanımasını, toplumsal sorumluluğunu üstlenmesini ve geleceğe yön verme kudretini kazanmasını sağlayan bir süreçtir.

Bu süreci yönetmekle görevli olan öğretmenlerimiz ve eğitim çalışanlarımız, yalnızca ders anlatan kişiler değil, geleceği inşa eden mimarlardır. Bu bağlamda öğretmenlerimizin ve eğitim çalışanlarımızın haklarının korunması, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, özlük haklarının geliştirilmesi, yalnızca onların refahı için değil, aynı zamanda eğitim sistemimizin başarısı için de hayati önemdedir. Öğretmen odalarının taleplerini sadece eğitim çalışanlarının sesi olarak değil, geleceğimizi emanet edeceğimiz evlatlarımızın ihtiyacı olarak da görmek zorundayız. Türk Eğitim-Sen olarak, bu bilinçle hareket ediyor; öğretmenlerimizin her türlü talep ve sorununu ciddiyetle ele alıyor, çözüm odaklı, ilkeli, kararlı ve öncü sendikal bakışla gerekli tüm çalışmaları en güçlü şekilde sürdürüyoruz" dedi.

İçeriği ve hedefleri bakımından milli, yöntemi ve araçları bakımından bilimsel ve çağdaş bir eğitim sistemi vurgusunu her fırsatta yapıyoruz.

Türk Eğitim Sen olarak, her zaman içeriği ve hedefleri bakımından milli, yöntemi ve araçları bakımından bilimsel ve çağdaş bir eğitim sistemi vurgusu yaptıklarını dile getiren Geylan, yeni müfredatın öğretim programlarının hazırlanma ve uygulama süreci bütüncül bakışla değerlendirildiğinde bazı soru işaretleri doğurduğunu söyledi.

Sürecin oldukça hızlı ilerlemesi, öğretmenlerin, akademisyenlerin ve eğitim sendikalarının tam anlamıyla sürece dâhil edilmemesi; sahada uygulama zorluklarının doğmasına neden olmuştur.

Geylan şunları kaydetti: "Türk milletinin kültürel kodlarına ve tarihine uygun kavram ve ifadelerin yer alması, öğrencilerin ders yükünün azaltılması ve pratiği önceleyen tedbirlerin alınmış olması bakımından olumlu yönlerini dile getirerek hakkını teslim



ettiğimiz yeni müfredatın öğretim programlarının hazırlanma ve uygulama süreci, ne yazık ki, bütüncül bakışla değerlendirince eğitim camiasında bazı ciddi soru işaretleri doğurmuştur. Sürecin oldukça hızlı ilerlemesi, eğitimin gerçek aktörleri olan öğretmenlerin, akademisyenlerin ve eğitim sendikalarının tam anlamıyla sürece dâhil edilmemesi; sahada uygulama zorluklarının doğmasına neden olmuştur. Türk Eğitim-Sen olarak bizler, bu programların içeriği, kazanımları, hazırlanacak eğitim materyalleri ve uygulama esaslarıyla ilgili olarak hem sahadan gelen verileri hem de bilimsel değerlendirmeleri bir araya getirerek 5 Mayıs 2024 tarihinde kapsamlı bir değerlendirme raporu hazırladık. Bu raporumuz, öğretmenlerimizin görüşlerini içeren anket çalışmalarıyla desteklenmiş, yüzlerce eğitim çalışanının sahadan bildirdiği gerçek sorunları veriye dönüştürerek somutlaştırmıştır. Bu rapor yalnızca eleştiri değil; çözüm odaklı öneriler de sunan, geleceğe dönük stratejik bir doküman olmuş muhatapları ile de paylaşılmıştır. Bugün burada düzenlediğimiz çalıştay, bu sürecin doğal bir devamıdır. 2025 yılı başı itibariyle başlayan süreçle birlikte sonuç raporlarının değerlendirileceği bu çalıştay öncesinde Türkiye'nin dört bir yanında düzenlenen il ve bölge bazlı çalıştaylarda öğretmenlerimiz, alan uzmanları ve sendikamız temsilcileri bir araya gelerek hem mevcut programları değerlendirmiş hem de önerilerini rapor haline getirmiştir. Bu raporlar, Genel Merkezimizde kurulan değerlendirme komisyonları tarafından analiz edilerek birleştirilmiş ve şimdi de siz değerli katılımcıların nihai değerlendirmesine sunulacaktır."



Ülkemizin kurucu değerleri ile ilgili olarak ilave edilmesi gereken alanların olduğu açıkça görülmektedir.

Genel Başkan Talip Geylan, tarih, matematik, hayat bilgisi, din kültürü gibi pek çok alanda hem kazanım hem uygulama hem de içerik açısından değiştirilmesi, eklenmesi, bağlaştırılması gereken alanlar olduğunu belirterek, "Özellikle ülkemizin kurucu değerleri ile ilgili olarak ilave edilmesi gereken alanların olduğu açıkça görülmektedir" dedi.





Öğretmenlerimiz birçok yeni iş yükü ile karşı karşıya.

Öğretmenlerin ya haftalık ders saatleri artırılmalı ya da maaş karşılığı okutulan mecburi ders yükleri azaltılmalıdır.

Yeni program ile özellikle Türkçe, Türk Dili ve Edebiyatı ve gelecekte yabancı dil öğretmenlerine yönelik ölçme değerlendirme yükünün son derece arttığını söyleyen Geylan, şunları kaydetti: "Öğretmenlerimiz bir yandan müfredata uygun ders planları hazırlarken diğer yandan yazılı sınav, etkinlik değerlendirmesi, metin çözümlemeleri, gelişim raporları ve analiz tabloları gibi birçok yeni iş yüküyle karşı karşıyadır. Bu yük, öğretmenlerimizin asli görevlerine odaklanmasını zorlamakta ve doğal olarak eğitim niteliğini düşürmektedir. Bunun çözümü olarak bu dersleri yürüten öğretmenlerimizin ölçme değerlendirme süreçlerine ayırdıkları zaman için ya haftalık ders saatleri artırılmalı ya da maaş karşılığı okutulan mecburi ders yükleri azaltılmalıdır. Adaletin sağlanması konusunda üniversitelerde uygulanan sınav kâğıdı okuma ücretine benzer şekilde, bu derslerde görev yapan öğretmenlerimize ilave bir ölçme değerlendirme ücreti ya da ders hazırlık ödeneği takdir edilmesini öneriyoruz" dedi.

Bakanlık tarafından gönderilen örnek soruların ve ölçme araçlarının sahada olması gerektiği gibi karşılık bulmadığının, senaryo temelli yaklaşımın uygulamada zorluklar doğurduğunun il çalıştay raporlarında açıkça ifade edildiğini de kaydeden Geylan, "Bu durum hem öğretmenleri hem de öğrencileri zor durumda bırakmakta; ölçme sistematiğini sarsmaktadır. Talebimiz şudur: Ölçme değerlendirme süreçleri, öğretim programlarıyla uyumlu şekilde, öğretmen görüşlerine dayalı biçimde yeniden yapılandırılmalıdır" dedi.











17 komisyon ve her ders için ayrı ayrı 22 ders ekseninde detaylı analizler yapacağız.

Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli Değerlendirme ve İzleme Çalıştayı kapsamında 17 komisyon ve her ders için ayrı ayrı 22 ders ekseninde detaylı analizler yapılacağını ifade eden Geylan, bu çerçevede, ilgili ders programlarının, ders kitaplarının içeriklerinin, etkinliklerin titizlikle inceleneceğini, ölçme ve değerlendirme yaklaşımlarının mercek altına alınacağını bildirdi.

Komisyonların, müfredatın ön plana çıkarılması gereken güçlü yönleriyle birlikte geliştirilmesi elzem alanları belirleyeceğini söyleyen Geylan, özellikle ölçme ve değerlendirme süreçlerindeki aksaklıkları ortaya koyarak çözüm önerileri sunacağını kaydetti. Ders kitaplarının da değerlendirileceğini, içeriklerin milli değerler ve kültürel birikim çerçevesinde öğrencilere aktarılma biçiminin ayrıntılı şekilde tartışılacağını vurgulayan Genel Başkan Talip Geylan, "Ders programlarının eksik yönleri ortaya konulacak; uygulamada karşılaşılan güçlükler tespit edilerek çözüm yolları sunulacaktır. Tüm bu değerlendirmeler ışığında programların nasıl güncellenmesi gerektiği, ders kitaplarının daha nasıl iyileştirilebileceği ve ideal bir eğitim için müfredatın nasıl şekillendirilmesi gerektiği somut önerilerle ortaya konulacaktır İnanıyorum ki, bugün burada, milletimizin maarif davası için ortak aklı inşa ediyoruz. Sözümüzü söylemekten, çözümümüzü sunmaktan ve doğrunun yanında olmaktan asla vazgeçmeyeceğiz." diye konuştu.







Genel Başkan Talip Geylan'ın ardından Azerbaycan Milli Meclisi Milletvekili Tenzile Rüstemhanlı da bir konuşma yaptı. Protokol konuşmalarının ardından komisyon çalışmaları başladı.

"Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli İzleme ve Değerlendirme Çalıştayı" 12.04.2025 tarihinde yapılan kapanış oturumuyla sona erdi.

Çalıştayımızın ikinci gününde komisyonlarımız Maarif Modeline yönelik görüş ve eleştirilerini dile getirdi, öneriler oluşturdu ve sonuç raporları hazırladı.

Genel Başkanımız Talip Geylan da komisyonların çalışmalarını yakından takip ederek, komisyon üyeleri ile bilgi alışverişinde bulundu.

Genel Başkan Yardımcılarımız, komisyon üyelerine çalışmaları dolayısıyla teşekkürlerini sunarken, sertifikalarını da takdim etti.

Çalıştay, Genel Başkanımız Talip Geylan'ın kapanış konuşmasıyla sona erdi.

Öte yandan çalıştayın ardından elde edilecek bulgular ve öneriler, bir sonuç raporu haline getirilerek, Millî Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere TBMM, Cumhurbaşkanlığı Eğitim ve Öğretim Politikaları Kurulu ve diğer ilgili kurumlarla paylaşılacak.







Proje Okulları Kadrolaşma Aparatı Değildir

Bilindiği gibi "2025 Yılı Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumlarına Öğretmen Atama ve Yönetici Görevlendirme" sonuçları 8 Nisan tarihinde açıklandı. Yeniden görevlendirme ve ilk atama sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenler okullara yerleştirildi. Ancak proje okullarında görev yapan ve 4 yılını dolduran bir kısım öğretmenimiz aynı okuluna tekrar atanmadı ve norm kadro fazlası oldu. Türk Eğitim Sen Genel Başkanı Talip Geylan da sık sık gündemde tuttuğu bu konuyla ilgili "Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli İzleme ve Değerlendirme Çalıştayı" kapanış oturumunda bir kez daha açıklama yaptı.

Genel Başkanımız Talip Geylan, proje okullarına öğretmen ve yönetici atamalarının keyfiyete göre yapılmasına tepki göstererek, şunları kaydetti: "Ülkemizde akademik başarısı en yüksek öğrencilerimizin sınavla yerleştiği bu okullarımıza yönetici ve öğretmen atamasında maalesef hiçbir objektif kriter aranmamaktadır. Türk Yüzyılını inşa edecek nesillerimizi yetiştiren bu güzide okullarımızın atama ve görevlendirme süreçlerinin tam bir keyfiyet zemininde yürütülmesi asla kabul edilemez. Maalesef uzun süredir proje okulları meselesi 'Kafama göre yönetici ve öğretmen atarım' projesine dönüşmüş durumdadır. Bu gözde okullarımız çalışanların mensubiyetine göre tasnif edildiği bir çirkinliğin aparatı haline getirilmiştir. Bu fotoğraf eğitim camiamıza yakışmamaktadır. Bu istenmeyen tablonun terbiye edilmesinin sorumluluğu da öncelikli olarak MEB yönetimindir. Sendika olarak bu çirkinliği yıllardır dile getiriyoruz ancak hiçbir Milli Eğitim Bakanı bu sorumluluğu üstlenmemiştir.



Adı sendika ya da STK olan dışarıdan yapıların kamuyu yönetme arzusu hadsizliktir.

Çekin elinizi proje okullarından!

Bütün eğitim kamuoyu yakından biliyor ve takip ediyor ki, sendika ve STK görünümlü yapılar sürece müdahale etmekte ve yönetmektedir.

Her zaman söylüyoruz; ülkemizi 15 Temmuz felaketine sürükleyen nedenlerin başında kamunun mensubiyetler üzerinden tasnif ve tanzim edilmiş olması geliyordu. Özellikle proje okulu atamalarında da benzer bir tabloyu yaşıyoruz. Bu asla kabul edilemez! Sorumluluk makamlarını işgal edenler buna asla müsaade edemez!

Öte yandan şunu açıklıkla ifade ediyorum ki, kamuyu kamu yöneticisi yönetir. Dışarıdan yapılanların kamuyu yönetme arzusu bir hadsizliktir. Bu hadsizliğe engel olması gerekenler de en başta kamu yöneticileridir. Devlette paralel bir iradenin varlığı nizamın en büyük tehlikesidir. Kamuyu virüs gibi saran bu çetevari oluşumlara tedbir alınmaz ise devlet ve toplum sıhhati namına daha önceleri yaşanan sıkıntıların yaşanması muhtemeldir.

Eğitim teşkilatını Bakan yönetir, il müdürü yönetir, ilçe müdürü yönetir. Adı, sıfatı, dayanağı ne olursa olsun STK görünümlü yapıların kamuyu yönetme cüretine tahammül edilemez!

Aslında istenmeyen durumdan en çok ve öncelikle rahatsız olması gereken de eğitim yöneticileridir. Milli Eğitim Bakanı'ndan, il milli eğitim müdürüne, ilçe milli eğitim müdürüne, okul müdürüne kadar eğitim yönetimidir. 'Sen kimsin kardeşim? Burayı ben yönetirim, senin haddine değil!' demesi lazım. Ama ilginçtir, onların adına biz rahatsız oluyoruz. Rahatsız olmaya ve rahatsız etmeye devam edeceğiz. Bu proje okulu garabeti, bu ucube sistem rehabilite edilinceye kadar gündemde tutmaya devam edeceğiz. Çekin elinizi proje okullarından!

TÜBİTAK ve TEKNOFEST Proje Koordinatörlerinin dahi görev süresi uzatılmadı. Bu nasıl bir aymazlıktır? Aymazlıklar o dereceye ulaştı ki, akıl alır gibi değil. Sizlere bu süreçte proje okullarımızda yaşananlardan sadece birkaç örnek vermek istiyorum: Bursa'da iki kez aylıklı ödül alan ve yüksek lisansını tamamlamış öğretmenimizin ataması yapılmadı. Turhal 15 Temmuz Şehit Ferhat Koç Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi'nde TÜBİTAK ve TEKNOFEST Proje

Koordinatörü öğretmenlerimizin ve ayrıca proje yürüten dört öğretmenimizin süreleri uzatılmadı yerlerine başkaları atandı. Manisa Spor Lisesi'ne başvuru yapan iki tane beden eğitimi öğretmeni meslektaşımız dururken branşı edebiyat olan bir öğretmenin müdür olarak ataması yapıldı. Amasya'da Turizm Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi müdürlüğüne şartları taşıyan yönetici adaylarının ataması yapılmazken, şartları tutmayan ve bir STK'nın yönetim kurulu üyesi olan müdür yardımcısı iki yıldır vekaleten görev yapıyor. Görüldüğü üzere proje okullarında yaşanan bu durum 'Neyin projesinin peşindesiniz?' sorusunu akıllara getirmektedir. YKS'ye iki ay kala öğrencilerin moral ve motivasyonu düştü. Bu uygulamanın eğitim süreci üzerinde de olumsuz sonuçları olacak! Üstelik öğrencilerimizin önünde YKS gibi geleceklerini tayin edecekleri çok önemli sınavlar bulunmaktadır. Okulların kapanmasına daha yaklaşık üç ay var iken bu okullarda görev yapan fakat görev süresi uzatılmayan yönetici ve öğretmenlerin motivasyonları neden düşünülmedi acaba? Bu durumun sınav sürecinde olan öğrencilerimizin durumuna doğuracağı olumsuz etkiler nasıl hesap edilmez? Kurumlarımıza akbaba gibi çöken sözde STK'ların memleket kaygısı olmadığını biliyoruz da Bakanlık böyle bir muhtemel olumsuzluğu nasıl öngöremez anlayamıyorum!" Proje okullarına yönetici görevlendirmesi MEB Yönetici Atama Yönetmeliği'ne tabi olsun, öğretmenler sınavla atansın.

Yapılan usulsüz ve haksız atama ve görevlendirmelerin ülkemize yapılmış büyük bir kötülük olduğunu da söyleyen Genel Başkan Talip Geylan, "Bu kötülükten ülkeyi kurtarmanın mesuliyeti MEB üst yönetimindedir. Sınavla öğrenci alan proje okullarına atama ve görevlendirmelerde kriter getirilmelidir. Yönetici görevlendirmesi MEB Yönetici Atama Yönetmeliği'ne tabi olmalı, öğretmenler de sınavla atanmalıdır. Ayrıca proje okulu sayısı azaltılmalı, bu okullarımız bir kadrolaşma aparatı olmaktan kurtarılmalı, gerçekten özel program ve proje uygulayan okullarımız bu kapsamda değerlendirilmelidir" diye konuştu.



KORKMA, CESUR OL,

TÜRK EĞİTİM-SEN'E

Üye Ol!



TÜRK EĞİTİM-SEN
1992

Türkiye'nin Sendikası

www.turkegitimsen.org.tr