

Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu teklifi ve Millî Eğitim Akademisi'nin kurulmasına dair

Prof. Dr. İbrahim Hakan Karataş¹ 



Okul Yönetimi Dergisi
School Administration Journal

Okul Yöneticileri Derneği
e-ISSN: 2822-4221

Editöryal / Editorial

Öz: Yürürlükteki Öğretmenlik Meslek Kanunu, Anayasa Mahkemesinin bazı maddeleri iptal etmesi ve revizyon talebi üzerine yeni ve daha kapsamlı bir kanun teklifi olarak TBMM'ye sunulmuş ve yasalaşmak üzeredir. Bu makalede yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu Teklifi ile aynı kanunla kurulması amaçlanan Millî Eğitim Akademisi'nin Türk eğitim sistemi ve öğretmenlik mesleği bakımından etkililiği ve işlevselliği değerlendirilmiştir. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), mevcut yasayı revize etmek yerine yeni bir yasa taslağı hazırlamayı tercih etmiştir. Yeni ÖMK, mesleğin gelişen ihtiyaçlarına cevap vermeyi amaçlamakta, ancak öğretmenlik mesleğinin profesyonel ve kurumsal bütünlüğünü zayıflatma potansiyeli nedeniyle eleştirilerle karşılaşmaktadır. Yeni ÖMK'nın ve kurulması amaçlanan Millî Eğitim Akademisi'nin kapsamının, olumlu ve olumsuz yönlerinin ve potansiyel etkilerinin incelendiği bu yazıda, yasanın bu haliyle yeni tartışma ve çatışmalara yol açacağı öngörüsü savunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik Meslek Kanunu, Millî Eğitim Akademisi, eğitim politikaları, öğretmenlik mesleği, pedagojik formasyon, eğitim fakülteleri.

On the Bill of the Teaching Profession Law and the establishment of the National Education Academy

Abstract: The current Teaching Profession Law (TPL) has been submitted to the Turkish Grand National Assembly (TBMM) as a new and more comprehensive bill law following the annulment of some articles by the Constitutional Court and the request for revision. This article evaluates the effectiveness and functionality of the new TPL Bill and the National Education Academy, which is intended to be established by the same law, in terms of the Turkish education system and the teaching profession. The Ministry of National Education (MoNE) preferred to draft a new law rather than revise the existing one. The new TPL aims to meet the evolving needs of the profession, but it has faced criticism for potentially weakening the professional and institutional integrity of the teaching profession. This article examines the scope, advantages and disadvantages, and potential impacts of the new TPL and the proposed National Education Academy, arguing that the current form of the law will lead to new debates and conflicts.

Keywords: Teaching Profession Law, National Education Academy, educational policies, teaching as profession, pedagogical formation, faculties of education.

Karataş, İ. H., (2024). Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu teklifi ve Millî Eğitim Akademisi'nin kurulmasına dair. *Okul Yönetimi (SAJ)*, 4(1), 1-10.

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/saj>

Yayın/Published
24 Tem/ Jul 2024

¹ Prof. Dr. İstanbul Medeniyet Üniversitesi, ihkaratas@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5569-014X

Giriş

Kurumsallaşmış eğitim, modern hayatın zorunlu bir boyutu olarak bugün neredeyse bütün toplumların gündemindedir. Sosyal, ekonomik ve politik dönüşümlerin bir gereği olarak kurumsallaşmış eğitim de sürekli bir değişim ve devinim içindedir. Bugünlerde bütün dünyada kapsamlı ve derin değişim dalgalarından birini daha yaşıyoruz. Bu değişim dalgası Türkiye’de de kurumsal kitlesel eğitime yönelik eleştirileri güçlendirmekte, beklentileri artırmakta ve dolayısıyla politikacıları eğitimi dönüştürmeye yönelik daha fazla düşündürmektedir. Sadece son beş yıl içerisinde Türkiye’de eğitime dair geliştirilen makro planlama, reform ve değişiklik girişimlerini izlemek bile baş döndürücü niteliktedir.

Bugünlerde Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun (ÖMK) kapsamlı revizyonu söz konusudur. Esasen gündemdeki kanun teklifi, 3 Şubat 2022’de yasalaşan ve halen yürürlükte olan kanunu lağveden bir madde içerdiğinden bu yeni kanun teklifi bir revizyon değil, aynı adı taşıyan yeni bir kanun teklifidir. Bilindiği üzere Anayasa Mahkemesi, 13 Temmuz 2023 tarihli kararıyla söz konusu kanunun 5. ve 6. maddelerinin bazı hükümlerini Anayasa’ya aykırılık gerekçesiyle iptaline karar vermiş ve idareye dokuz (9) aylık bir süre tanıdığı için kanun revizyonu şarttı. Ancak Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), revizyon yerine yeni bir kanun hazırlamayı uygun gördü.

Günlük hayatın akışının bir gereği olarak ortaya çıkan yeni durumlar için yeni kanuni düzenlemeler yapmak modern toplum ve hukuk devleti olmanın bir gereğidir. Uzun zamandır talep edilen öğretmenlik meslek kanununun da bu çerçevede değerlendirilmesi gerekir. Ancak 2021’de yürürlüğe giren hali ile sadece dört (4) maddesi öğretmenlik mesleği ile ilgili düzenlemeler içeren 12 maddelik ÖMK, öğretmenlik mesleğini kurumsallaştırmak, sosyal, ekonomik ve politik bakımdan güçlendirmek yerine öğretmenlik mesleğinin var olan saygınlığını zedeleyici, kurumsal yapıyı bozan, eşitsizlikleri artıran, iş barışını zedeleyen ve politik açıdan tartışmalı bir kanun olarak yürürlüğe kondu. Nitekim, sosyal ve politik olarak kabul edilebilebilir olamayan Kanun, Anayasa Mahkemesinin müdahalesiyle zorunlu bir revizyon sürecine girdi.

Bugün TBMM’de 16 maddesi kabul edilen 39 maddelik yeni ÖMK da ne yazıkki benzer eleştiriler ve tartışmalarla yasalaşmak üzeredir. Çok yakın bir zamanda bu kanunun da büyük bir revizyona gireceğini öngörmek için kâhin olmaya gerek yoktur. Bugünlerde yasalaşma süreci yürütülen bu kanun teklifine dair çeşitli platformlarda bu satırların yazarı da dahil olmak üzere birçok uzman tarafından değerlendirmeler, eleştiriler, raporlar yayımlandı, görüşler paylaşıldı, tartışmalar yapıldı.

Yeni ÖMK’yi kapsamı, olumlu ve olumsuz yanları, Türkiye’de ilgili diğer kurumların durumları ile ilişkili olan boyutları ve uygulamaya yansımaları bakımından değerlendireceğim.

Yeni ÖMK, Gerçek Bir ÖMK mi?

Yeni ÖMK, adından ve kapsam başlıklı maddesinin içeriğinden de anlaşılacağı üzere öğretmenlik mesleğini tanımlayan, öğretmenlerin sahip olması gereken yetkinlikleri belirleyen, öğretmenlerin hak, görev ve sorumluluklarını açıklayan, öğretmenlik kariyer basamaklarını ve öğretmenlikle ilgili diğer hususları düzenleyen bir kanun teklifidir. Yeni ÖMK bu kapsamına ek olarak Millî Eğitim Akademisi’nin (MEA) kurulması ve işleyişine yönelik hükümleri ile esasen iki boyutlu bir kanundur. Dolayısıyla yeni ÖMK’nın, yürürlükteki 12 maddelik kadük ÖMK’nin öğretmenlik mesleği ile ilgili hükümleri bakımından karşılaştırıldığında kapsamlı bir revizyon getirdiğini söylemek mümkün değildir. Nitekim, Anayasa Mahkemesinin aday öğretmenlik süreci ve öğretmenlik kariyer basamakları ile ilgili düzenleme talebi kararları doğrultusunda oldukça palyatif bazı düzenlemeler içermektedir. Daha açık söylemek gerekirse yeni ÖMK’nın özü MEA’dır. Bir başka ifadeyle ÖMK’nun revizyonu, MEA’nin kurulması için bir vesile olarak kullanılmıştır.

Yeni ÖMK, nihai olarak yıllardır beklenen öğretmenleri sosyal ve ekonomik bakımdan güçlendiren, mesleki bakımdan geliştiren ve kurumsallaştıran bir kanun beklentisini karşılamaktan uzaktır. Nitekim yeni ÖMK kapsamına yakından baktığımızda bu durum açıkça görülmektedir: 39 maddelik kanun teklifinin dört (4) maddelik giriş ve iki (2) maddelik hak ödev ve sorumluluklar bölümünden sonra sekiz (8) madde hazırlık eğitimine ayrılmış -ki bu bölümün önemli bir kısmı da disiplin durumlarını düzenleyen maddelerden ibarettir-, öğretmenliğin işleyişi, mesleki gelişim ve kariyer ile ödül ve disiplin konularını içeren 11 maddenin ardından yedi (7) madde ile MEA’nın kuruluşu, yapısı ve işleyişine yönelik maddeler yer almaktadır. Öğretmene yönelik şiddet konulu bir madde ile öğretmenlikte yetersiz bulunanların

durumuna ilişkin hükümleri kapsayan bir maddeden sonra son beş (5) madde ise diğer hususları, geçici hükümleri, yürürlüğü ve yürütmeyi içermektedir.

Hazırlık eğitimini de dahil ettiğimizde 39 maddelik yeni ÖMK'nin 18 madde ile yani yarından fazlasıyla ağırlığı MEA'ya yönelik hükümleri içerdiği görülmektedir. Kanun teklifinde öğretmenlik mesleğine dair çeşitli hükümler içeren 15 madde ise kapsam bakımından Milli Eğitim Temel Kanunu'ndan (METK) sonra çıkarılan yürürlükteki ÖMK'yi ileriye taşıyacak bir yenilikçi düzenleme görünümünde değildir. Bu durumda yeni ÖMK, madde sayısı bakımından yürürlükteki ÖMK'dan daha kapsamlı gibi görünse de öğretmenlik mesleğini kurumsallaşmasına yönelik yenilikçi, değişim ve dönüşüm dalgasının gerektirdiği beklentileri karşılayan, açık, net ve güçlü hükümlerden mahrumdur.

Yeni ÖMK'nın neden beklentileri karşılayamadığına dair iddiaları destekleyici argümanlar geliştirmek için söz konusu kanun teklifinin hükümlerine yakından bakmakta yarar vardır. Bu çerçevede yeni ÖMK'nın olumlu, yenilikçi tarafları olduğu da söylenebilir.

Yeni ÖMK'nın İkna Edemeyen Gerekçesi

Öncelikle yeni ÖMK'nın gerekçesi son derece zayıf ve manipülatiftir. Kanunun gerekçesi büyük oranda öğretmenlerin gelişmelere ayak uyduramadıkları, mesleki gelişimi sürdüremedikleri ve dolayısıyla niteliklerinin düştüğü gerçeği/varsayımından hareket etmektedir. Bu kanunun özü itibarıyla öğretmenleri mesleki açıdan geliştirmek, güçlendirmek ve sürekli eğitimlerini sağlayabilmek işlevi için genel bir arayışın ürünüdür. Bu durumda bu kanun, bir mesleği icra eden meslek mensuplarının mesleki pozisyonlarını güçlendirmek, garanti altına almak, çalışma koşullarını iyileştirmek gibi tabandan gelen talepler yerine, onları sınırlayan, yapılandıran, biçimlendiren, hizaya sokan, tehdit eden, parmak sallayan üstten inmeceli bir yaklaşımla hazırlanmıştır. Bu durum ilgili kanunun hükümlerine de yansımıştır.

Daha yakından bakıldığında ÖMK'ya ait gerekçe kısmında uygulamalı eğitim süreleri ile ilgili verilen bilgiler, karşılaştırmalı tablolar, Milli Eğitim Şuraları (MES) kararlarına yapılan atıflar hem eksik hem de yönlendirici ya da yanıltıcıdır. Diğer taraftan üniversiteler ile ilgili iddia ve açıklamalar, aynı devletin iki ayrı yürütücü biriminin (MEB ve Yükseköğretim Kurulu (YÖK)) birbirleri ile anayasal, yasal ve teamülen olması gereken iş birliği ve insicamının olmadığını göstermektedir ki bu durum ancak ve ancak kanunla değil yönetimin iyileştirilmesi ile çözülebilir.

Bununla birlikte kanunun gerekçesi daha önemli eksiklikler de barındırmaktadır. Kanun gerekçesinde MES kararlarına, bazı uluslararası araştırmalara ve karşılaştırmalara yer verirken MEB'in bu kanunla getirilen hükümlerin, daha önceki hangi uygulamalara istinaden yapıldığı ve bu uygulamaların ne düzeyde analiz edildiğine dair herhangi bir bilgi içermemektedir. Örneğin, yeni atanan öğretmenlerin adaylık sürecinin neden işlevsel olmadığı, eğitim fakülteleirinde ve pedagojik formasyon programlarında uygulamalı eğitimlerin MEB okullarında yürütülmesine rağmen hangi açılardan eksiklerinin olduğu, bu eksikliklerin sorumlusunun en az ilgili fakülteler kadar MEB'de de olduğu, birkaç yıl önce uygulanan yeni atanan aday öğretmenlerin uyum eğitimlerinin ne düzeyde etkili yürütüldüğü, MEB hizmetiçi eğitimlerinden sorumlu MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün bu işlevlerini ne düzeyde etkili gerçekleştirdiğine dair her hangi bir detay bulunmamaktadır. Ayrıca 2006 yılında uygulanmaya başlayan Öğretmenlik Kariyer Basamakları (ÖKB) uygulamalarının detaylı analizlerinin ve neden bu yönde revize edildiğinin gerekçesi de yer almamaktadır. MEB'in teklif ettiği ve/veya hazırladığı onlarca kanun maddesi ve yönetmelik hükmünün iptali ve yürütmeyi durdurma kararları ile ilgili de tatmin edici düzeyde yeterli bir analiz yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Gerekçedeki bütün bu eksiklikler, yönlendirmeli açıklamalar ve yanlış bilgiler, bu kanunun da çok yakın zamanda Sayıştay denetimlerinde ya da Anayasa Mahkemesinde yeniden düzenleme gerektirecek kararlara maruz kalacağını işaretidir. Daha önemli bir husus ise gerek politik taraflar (siyasi partiler, sendikalar, sivil toplum kuruluşları vb.) gerekse de yürütmedeki paydaşların (YÖK, üniversiteler, bakanlığın diğer birimleri, taşra teşkilatı, okul yöneticileri ve öğretmenler vb.) konsensus sağlamadığı bu kanun teklifinin etkili bir biçimde yürütüleceğini beklemenin fazla iyi niyetli bir yaklaşım olduğu gerçeğidir. Demokrasilerde olmamalıdır da zaten.

Yeni ÖMK Mesleği Geliştirir mi?

Yeni ÖMK'nın olumlu yanları da bulunmaktadır. Gerek yürürlükteki kanun gerekse de yeni ÖMK, öğretmenlik mesleğinin gündeme gelmesi, tartışılması ve öğretmenlik mesleğinin iyileştirilmesine yönelik toplumsal bir talebin ve siyasi bir iradenin oluştuğunun açık göstergesi olarak oldukça değerli gelişmelerdir. Yaklaşık 200 yıllık modern kurumsallaşmış eğitim sistemimizde ilk defa olmak üzere

öğretmenlik mesleğine mahsus bir kanunun yasalaşmış olması ve bu yasanın revizyonu hakkında konuşmak da başlı başına değerli ve önemlidir.

Bir önceki ÖMK'ya ek olarak, öğretmene yönelik şiddeti önlemeye yönelik hükmü ve mesleki yetersizlikleri görülen öğretmenlerin eğitime alınması ve gerekirse geri hizmete alınmalarına yönelik hükümleri ile oldukça önemli iki güncel konuyu kapsamı yerinde ve önemlidir. Yeni ÖMK'nın bir diğer ayrımcı ve yenilikçi hükmü ise okul yöneticiliğini öğretmenlikten ayrı bir görev olarak öne çıkarması ve tanımlamasıdır. Okul yöneticiliğinin meslekleşmesine, bir uzmanlık alanı olarak tescil edilmesine yönelik talepler, beklentiler ve politika metinlerindeki hedefler göz önünde bulundurulduğunda, yeni ÖMK'da okul yöneticiliği ile ilgili kısımlar çok cılızdır. Ancak okul yöneticiliğinin ayrı bir uzmanlık alanı olarak ayrı bir yetkinlik seti gerektirdiği gerçeğinin kanunen hükme bağlanacak olması da çok önemli bir adımdır. Buna karşın yeni ÖMK'nın yenilikçi olarak kabul edilebilecek tüm bu özelliklerinin yanı sıra birçok uzman tarafından yersiz, gereksiz ve hatta geri götürücü bir uygulama olarak MEA'nın kurulmuş olması da bu minvalde dile getirilmelidir.

Yeni ÖMK'nın Kapsamı

Bir meslek kanunu, genel hatlarıyla bir mesleği tanımlar, o mesleğin standartlarını ve etik ilkelerini belirler, meslek mensuplarının yetişme, meslek unvanını kazanma yollarını açıklar, mesleğe giriş, çalışma koşulları, ilerleme, kariyer basamakları, mesleki gelişme, disiplin, meslekten ayrılma ya da çıkarılma, emeklilik ve diğer ilişkili hükümleri kapsar nitelikte olmalıdır. Yeni ÖMK, öğretmenlik mesleğine ilişkin bu hükümlerin bir kısmını belli bir düzeye kadar kapsamakla birlikte birçok yönden eksiktir. Ancak ÖMK'nın önemli oranda, dolaylı olarak ilişkili olsa da MEB'in bir alt birimi olan MEA'nın kuruluş, yapı ve işleyişine yönelik hükümler barındırması, bu kanunu bir "öğretmenlik" meslek kanunundan çok bir idari düzenleme kanunu olma yönüyle öne çıkarmaktadır. Öğretmenlik mesleğine yönelik hükümler gölgede kalmaktadır ve dahası mesleğe ilişkin açık, net, güçlü hükümler de yer almamaktadır.

İstihdam mı Atama mı?

Yeni ÖMK'da öğretmenlik mesleğine ilişkin 15 madde bulunmaktadır. Bu maddelerden ikisi öğretmenlik hak, ödev ve sorumlulukları ile yöneticilerin görev ve sorumluluklarını belirlemektedir. Fakat bu kanun maddelerinde ne yöneticilerle ilgili ne de öğretmenlerle ilgili haklara yönelik "hak" kelimesinin geçtiği hiçbir hükme yer verilmemesi ise oldukça manidardır. Bu durum kanun teklifinin üstün inmececi bir yaklaşım ve bakış açısıyla hazırlandığının da açık bir göstergesi olarak da kabul edilebilir. Öğretmenlik mesleğine hazırlık eğitimi ile ilgili hükümleri MAE ile ilgili hükümler kapsamında aşağıda değerlendireceğim. Öğretmen olarak sözleşmeli "istihdam", "kadrolu atama" maddelerinin ardından hizmet puanı ve yer değiştirmeye yönelik hükümleri içeren kanun maddeleri yer almaktadır. Bu maddelerde, yürürlükteki mevzuattan farklı ve herhangi bir yeni hüküm bulunmamaktadır. Tek farklılığın hazırlık eğitiminden sonraki ilk görev başlama statüsünün "sözleşmeli" olması ve bu süreçteki işlemin "istihdam" olarak ifade edilmesidir.

AK Parti, 2002'de iktidara geldiğinde üzerinde çalıştığı öncelikli konulardan biri, kamu yönetiminde reformdu. Bu kapsamda öğretmenlerin de sözleşmeli olarak istihdam edilmesi konusu hükme bağlanmış ve birkaç yıl uygulanmıştı. Ancak 2010'da bu uygulamadan vazgeçilmişti. O günlerde küresel neoliberal politikaların etkisiyle Türkiye'de kamu yönetimini etkin ve hesapverebilir hale getirme yolundaki kararlı politikaların bir yansıması olarak girişilen bu uygulama, ülkedeki reel politika gereği esnetilmiş ve kaduk kalmıştı. O günlerden kalan "sözleşmeli öğretmenlik" statüsü de özünde yine aynı motivasyonla devam etmekle birlikte reel eğitim politikası köklü bir reforma uygun zemin oluşturmamaktadır.

Sürekli Mesleki Gelişme Bir Kültüre Dönüştürülebilir mi?

Yeni ÖMK'nın dördüncü bölümünde mesleki gelişim, kariyer ve yönetici görevlendirme başlığı altında dört (4) madde yer almaktadır. Gerekçeden de anlaşıldığı kadarıyla kanunun özünü oluşturan sürekli mesleki gelişim ile ilgili bir madde, kariyer basamakları ile ilgili bir madde, yönetici görevlendirme ile ilgili bir madde ve özel program ve proje uygulayan okullara yönetici görevlendirme ve öğretmen ataması ile ilgili bir madde daha bulunmaktadır. Bu bölümdeki en önemli yeniliğin ise öğretmen ve yöneticilerin gelişimlerinin beşer yıllık dönemler halinde planlanması hükmüdür. Böylece sürekli mesleki gelişim yönünde bir standart getirildiği söylenebilir. Ancak bu sürecin detaylarının diğer birçok hükümde olduğu gibi yönetmelikle belirlenecek olması, bu sürecin nasıl yürütüleceği ve dolayısıyla da ne düzeyde etkili olacağına dair geniş bir değerlendirme yapmaya imkân vermemektedir.

Her Düzenlemede Daha da Kötüleşen Kariyer Konusu

2006'daki kariyer uygulamasının kaduk kalmasının ardından 18 yıl sonra yürürlükteki ÖMK ile tekrar düzenlenen kariyer basamakları konusu iyiden iyie amacından sapmış ve sadece maaş artışı için bir ön

koşul düzeyinde kalmıştır. Bu sürecin, geçerliği tartışmalı bir ulusal sınav ile ilişkilendirilmesi, ardından sınava giren hemen herkesin uzman ya da başöğretmen kariyerine yükseltilmesi ve hasbelkader sınava girememiş ya da başvuru yapamamış olanların bu ünvanları alamamış olması, “uzmanlık” ve “başöğretmenlik” kariyerlerinin içeriğini boşaltmış ve öğretmenlik mesleğinin saygınlığını artırmak bir yana, onur kırıcı, tutarsız bir sürecin başlamasına yol açmıştır. Son iki yılda bu sürecin eleştirilmesi ve tartışılması sonucu yapılan değişiklikle yeni ÖMK’da uzman ve başöğretmenlik kariyeri için sadece yıl şartı getirilmiş olması öğretmenlik mesleğinde kabul edilebilir ve sosyal ve mesleki saygınlığı artırıcı bir kariyer gelişiminin önünü önümüzdeki birkaç 10 yıl için yine tamamen kapatmış görünmektedir.

Son düzenlemede lisansüstü eğitimin hiçbir şekilde gündeme gelmemesi de gerçek, organik ve kurumsal bir mesleki gelişim imkânı olan lisansüstü eğitim motivasyonunu da büyük oranda bitirmiştir. Lisansüstü eğitim için kurumsal olarak başka bir anlamlı teşvik ya da kolaylaştırıcılığın olmaması da öğretmenlik mesleğinin gelişiminin önüne konulan tersten kanuni bir engel olarak tanımlanabilir. Sonuçta uzman ya da başöğretmen olanlar, bu ünvanları inanarak, göğüslerini gere gere, onurla taşıyamazken meslektaşları ya da kurumları tarafından da bu kariyer sebebiyle bir saygınlık elde edememişler; veli, öğrenci ve toplum nazarında da genel bir mesleki itibar da kazanamamışlardır. Tek kazandıkları, esasen böyle bir şartta gerek olmaksızın elde etmeleri gereken kısmi maaş artışlarıdır. Bu ünvanları alamayanların ise ilgili maaş katkısını alamamaları da çalışma barışını halihazırda zedeleyen bir başka durum olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim, kanun teklifi, bu eşitsizliğin oluşturduğu rahatsızlığa vurgu yaparak süresi dolan herkesin uzman ve başöğretmen olmalarını sağlamak gerektiğine dikkati çekmektedir.

Yöneticilik Fiilen Meslekleşiyor

Yeni ÖMK’da, yönetici görevlendirmeleri konusunda da tek yenilik olarak MEA tarafından verilecek eğitimin görevlendirme öncesi bir ön koşul olarak ifade edilmesidir. Esasen daha önceki bazı yasal düzenlemelerde bu tür yöneticilik eğitimleri farklı formatlarda gündeme gelmiş ve uygulanmış olsa da bu düzenlemede yöneticiliğin, göreve başlamadan önce yöneticilik eğitimi koşuluna bağlanmış olması oldukça değerli bir adımdır. Diğer yandan bu eğitimin MEB bünyesinde ve MEA tarafından verilecek olması üniversitelerin adının anılmaması, lisansüstü eğitimin göz ardı edilmesi ise büyük bir eksikliklerdir. Ayrıca 1970’lerden itibaren yıllardır 40 civarında üniversitede eğitim yönetimi alanında binlerce tezli, tezsiz yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmen ve okul yöneticisi halen MEB bünyesinde görev yapmaktadır. Bu yetişmiş insan kaynağının motivasyonu ve bundan sonrakilere de kendilerini geliştirme arzuları, bu düzenleme ile kaduk kalacaktır. Ayrıca üniversite ortamında alınan lisansüstü eğitim ile MEA’da verilecek kurum içi, kapalı sistem, bürokratik eğitimin amaca ne düzeyde hizmet edeceği de tartışmalı bir konudur.

Ödülden Çok Cezaya Odaklanıyor

Yeni ÖMK’nın öğretmenlik mesleğine ilişkin ödül ve disiplin konularını içeren bölümünde de yeni bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca meslekten çıkarılmaya yönelik suçların sayıldığı bir madde, pozitif hukuk bakımından ve hak mahrumiyeti ve cezalandırmanın kanunla düzenlenmesi bakımından da uygun ve yerinde olmakla birlikte öğretmenlik meslek kanununun öğretmenlik mesleğinin itibarına katkı sunması perspektifinden kısır bir bakış açısının devamı olduğu algısını uyandırmaktadır.

Yeni ÖMK’nın öğretmenlere yönelik şiddete uygulanacak cezaları bir buçuk katı oranında artırılmasına yönelik hükmü ise yeni ve yerindedir. Ayrıca, öğretmenlik mesleği bakımından yetersiz olanlara yönelik eğitime alma, geri hizmete gönderme gibi hükümlerin getirilmesi bu konuda yaşanan boşluğu ve zorlukları giderici niteliktedir.

Öte yandan yeni ÖMK’nın bazı hükümler bakımından özel öğretim kurumlarındaki öğretmenleri de kapsadığı belirtilmiş olsa da, özel kurumlarda görev yapan öğretmenlere yönelik neredeyse hiçbir güvence içermeyen yeni ÖMK, sadece bu eksikliği ile bile bir kapsayıcı meslek kanunu olma niteliğini kazanamamaktadır. Kaldı ki özel öğretim kurumlarındaki öğretmenlerin gerek özlük hakları, gerek çalışma koşulları gerekse de ücretleri bakımından son günlerde çok sıcak ve yoğun tartışmalar yaşanmaktadır.

Yine Yeniden Merkezi Bürokratik Bir Yapı: MEA

Yeni ÖMK’nın önemli bir kısmı MEA’nın kuruluşuna dair hükümleri içermektedir. MEA, MEB’e bağlı bir birim olarak öğretmenlik mesleğine –ve yöneticilere- dair her türlü mesleki eğitimi meslek öncesi ve meslek sırasında vermek üzere kuruluyor. Bu kapsamda araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) ve yayın çalışmaları, projeler, iş birlikleri vb görevleri de yerine getirmesi planlanıyor. Yukarıda da belirtildiği gibi

yeni ÖMK ağırlıklı olarak MEA ile ilgili durumları düzenleyen hükümler içeriyor. Bu durumda bu kanuna MEA kanunu demek daha yerinde olur düşüncesindeyim.

MEA'nın kurulması fikrinin ortaya atıldığı günden itibaren bu kurumun muhtemel işlevleri, bu işlevleri bakımından kurumun yerindeliği ve uygunluğu konuları etraflıca tartışılıyor. Akademi çevrelerinin genellikle olumsuz bir kanaate sahip olduğu görülse de bu kanaatler genellikle bireysel görüşler olarak kaldı. Kurumsal değerlendirmelere pek rastlamıyoruz. Örneğin YÖK, üniversiteler ve eğitim fakültelerinden neredeyse hiçbir kurumsal değerlendirme gelmedi. Diğer taraftan MEB insan kaynakları politikalarında ve çoğunlukla yöneticilerin mesleki gelişiminden sorumlu MEB Personel Genel Müdürlüğü, uygulama derslerinden aday öğretmenliğe, öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmetiçi mesleki gelişiminden sorumlu Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, öğretmenlik branşları ve bu branşlara kaynaklık eden yükseköğretim alanlarını belirleyen Talim Terbiye Kurulu (TTK) herhangi bir değerlendirme yapmadı. Esasen MEB bünyesindeki birimler oldukları için bunu beklemiyoruz da ancak hiç olmazsa MEB'in MEA ile bu kurumlar arasındaki iş bölümü ve yeniden yapılanma süreçlerini de açıklayan bir bilgi notu paylaşması gerekirdi.

MEA bazı hükümleri itibarıyla mesleğin kurumsallaşmasına katkı sağlayacak tartışmaları gündeme getirmesi bakımından yararlı etkiler oluşturabilir. Örneğin yöneticilik için, kapsamı ve niteliği henüz yoksa da bir yöneticilik eğitimi yürütmeye talip olması bakımından, MEA, değerlidir. Zorunlu eğitimin sekiz yıla çıkarılması ile artan ve ilerleyen yıllarda devam eden öğretmen açığını kapatmak için geçici bir yöntem olarak başvuru pedagojik formasyon programları, amacından sapsmış ve gerek üniversiteler gerekse de eğitim fakültesi dışındaki fakültelerden mezun olan adaylar bakımından bir fiili durum oluşturmuştur. Politikacılar da bu yönde oluşan toplumsal baskıya karşı koyamamış ve son düzenlemeyle bir kangrene dönüşmüştür. MEA, pedagojik formasyon sorununu bitirme potansiyeli bakımından yararlı bir girişim olabilir. Her ne kadar gerekcede ikna edici düzeyde açıklanamamışsa da Türkiye'de öğretmen yetiştirmede uygulamalı eğitim süreci üniversiteler kadar MEB'in de kusurlarının olduğu bir alandır. Nitekim uygulamalı eğitim her iki kurumun iş birliği ile yürütülmektedir. Fakat MEB'in aday öğretmenlik sürecini de yıllardır tamamen işlevsiz hale getirdiği de bir başka açık gerçektir. Bu sebeple uygulamalı eğitim eksikliğinde MEB daha büyük bir sorumluluğa sahiptir. Buna rağmen bu alandaki eksiklik sadece üniversitelerin eksikliği gibi gerekçelendirerek uygulamalı eğitimi önceleyen bir öğretmen yetiştirme sürecine odaklanılması da yine MEA'nın olumlu katkı sunabileceği bir diğer alan olarak değerlendirilebilir. MEA ile öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimlerinin bir standarda bağlanma ihtimali de bütüncül, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir. Kariyer planlaması ve ilerlemesinde MEA'nın destekleyici ve düzenleyici bir kurum olma potansiyelini ise olumlu değerlendiriyorum. Son olarak özellikle yetersiz öğretmenlerin MEA kapsamında izlenmesi, geliştirilmesi ve desteklenmesi de olumlu katkı alanlarından biridir.

Aslında MEA, temel bir merkezi bürokratik birim olarak kurulmaktadır. Genel müdürlük düzeyinde bir yapıdır ve yönetici ve üyeleri atama yoluyla iş başına gelecektir. Türkiye'de merkeziyetçi yapılanmaların ve bürokrasinin hantallığı ve işlevsizliği, yıllar önce aynı hükümete kamuda reform girişimlerini başlatma motivasyonu olmuştu. Şimdi aynı hükümetin, merkez yapıların daha fazla tartışıldığı bu günlerde böyle bir merkeziyetçi yaklaşımı odağa alması ise kendi vizyonu ile çelişen bir uygulamadır. Nitekim birçok merkezi birim hantallaşmış ve işlevsizleşmiştir. Bunların en ilişkili ve canlı örneği MEB'in merkezi hizmetiçi eğitimleridir. Son yıllarda göreve gelen neredeyse bütün bakanların merkezi hizmetiçi eğitimlerin işlevsizliği sebebiyle yerel ve hatta okul merkezli mesleki gelişim çalışmalarına odaklanmış olmaları ve geçen yıllarda ilk kez bu amaçla okullara bütçe gönderecek kadar güçlü bir irade ortaya konmuş olduğu hatırlanmalıdır. MEB böyle canlı bir deneyime sahipken bir milyonu aşkın insanı bünyesinde barındıran büyüklükteki bir kurumun hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim süreçlerini tek bir yapı ile kotarmaya cesaret etme teşebbüsü manidardır. Zira MEA'nın bırakın bir milyon öğretmen ve yöneticiyi -ki ücreti karşılığında ögel öğretim kurumlarına da hizmet vermeyi taahhüt etmektedir- sadece aday öğretmenlerin "hizmete hazırlık" eğitimlerini bile kotarması güç görünmektedir.

Yükseköğretim ve Eğitim Fakülteleri Yok Sayılıyor

MEA'nın en zayıf ya da meydan okuyucu tarafı yükseköğretim kurumlarını, üniversiteleri ve özellikle eğitim fakültelerini yok saymasıdır. Her ne kadar yükseköğretim kurumlarından öğretim elemanlarını atama ya da görevlendirme ile bünyesinde eistihdam etmeyi planlıyor ve bu yönüyle bilimsel bilgiye dayanan bir süreç işleteceğini iddia ediyorsa da halihazırda kurulu, kurumsallaşmış ve uzmanlaşmış yükseköğretim kurumları yerine merkezi bir bürokratik kurum aracılığı ile bunu yapmaya çabalamak beklenen düzeyde işlevsel ve verimli olmayacaktır. Nitekim bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de üniversiteler ile kamunun ve özel sektörün iş birliği yapması genel olarak yaygın ve kabul gören bir

yaklaşımıdır. Oysa MEB, MEA ile yükseköğretim kurumları ve özellikle eğitim fakülteleri ile iş birliği yapmak yerine onların rolünü üstlenmeyi hedeflemektedir.

MEA'nın "hizmete hazırlık" ve bazı hizmetiçi eğitimleri bünyesine alması -etkililik ve verimlilik bakımından yerinde değilse de- bir noktaya kadar anlaşılabilir. Ancak üniversiteler tarafından verilen lisansüstü eğitimleri hiçbir şekilde dikkate almaması ise iddia ettiği bilimsellik ilkesine de aykırı bir uygulama içine girildiğinin kanıtıdır. MEA, bu girişimiyle MEB ile yükseköğretim kurumları, okullarla üniversiteler, öğretmenler/yöneticilerle eğitim fakülteleri arasındaki zayıf bağları da koparma tehlikesini barındırmaktadır.

Akademisyen Görevlendirme Etkili Çalışmıyor

MEA, açacağı eğitim ve araştırma merkezlerinde yükseköğretim kurumlarından akademisyen görevlendirme yöntemiyle çalışmalarını yürütmeyi planlamaktadır. Birçok yaygın uygulamada, özellikle de MEB'in yürüttüğü hizmetiçi eğitimlerde deneyimlendiği üzere görevlendirme personelleri, görevlendirildikleri kurumları benimsemekte, ortak vizyona sahip olmakta, örgütsel bağlılık ve sürdürülebilirlikte istenen sonuçları verememektedir. Görevlendirme için belirlenen ek ders ücretleri de, akademisyenleri başka bir kurumda görevlendirmeyi kabul etmeye cezbedecek düzeyde değildir. Görevlendirme uygulaması, MEA'yı kurumsal kültür oluşturmak ve sürdürmek bakımından zorlayacaktır.

Hazırlık Eğitimi Fülen İmkânsız Görünüyor

Bütün bunlara ek olarak, MEA'nın "hazırlık eğitimi" adıyla 3 ya da 4 dönem boyunca her yıl 10-20 bin öğretmen adayını kuramsal ve uygulamalı eğitimden geçirmek için organize olması da oldukça zor görünmektedir. Öncelikle adaylara vermeyi taahhüt ettiği ücret, onların başka bir şehirde yaşamalarına yetecek bir miktar değildir. Bu maddi güçlüğü ek olarak bu sayıda bir katılımcının eğitimlerini sürdüreceği mekanları kurması da güç görünmektedir. Bu tür eğitimler için MEB'in hizmetiçi eğitim merkezleri bu sayıda bir katılımcının 3-4 dönem boyunca 10-14 hafta boyunca eğitim almalarına uygun mekanlar değildir. Yükseköğretim kurumlarının kampüsleri de o sürelerde kendi öğrencilerine hizmet veriyor olacaktır. Kaldı ki bu sayıda öğretmen adayına ders verecek öğretim elemanlarının transferi, konaklaması vb harcamalar da eklendiğinde oldukça önemli sorun alanlarının ortaya çıkacağı ön görülebilir.

Yeni ÖMK, yukarıda sıralanan ve nasıl çözüme kavuşturulduğu sarı olmayan hususlar ile ilgili olarak daha sonra çıkarılacak yönetmeliklerle detayları hükme bağlayacağını belirtmiştir. Bu yönetmeliklerdeki düzenlemeleri gördükçe şimdilik çözümlenmemiş gibi duran hususların çözümüne dair önerileri de görme fırsatı bulacağız.

ÖMK'ya ve MEA'ya Giden Yol

Yeni ÖMK'nin işlevsel bir yasal düzenleme olup olmayacağı, bu alanda bir yasa ihtiyacını doğuran sosyal, politik ve kurumsal gerekçelerin analizi ile daha iyi anlaşılabilir. Görüldüğü kadarıyla yeni ÖMK'nin bugünlerde TBMM'de yasalaşma sürecine gelen yolda, AK Parti dönemi eğitim politikalarından son yıllarda yaşanan ekonomik krize, eğitim fakültelerinin durumundan pedagojik formasyona, teknolojik gelişmelerden nüfusun eğitim yaşı ortalamasının yükselmesine birçok gelişme etkili oldu. Bunların tamamını analiz etmek sözü uzatılabilir. Ancak özellikle eğitim fakülteleri, pedagojik formasyon ve genel olarak AK Parti'nin öğretmenlikle ilgili bazı politikalarını ele almak gerekiyor.

AK Parti Dönemi Öğretmen Politikaları

AK Parti dönemi, 1997-1998 eğitim öğretim yılında 8 yıllık zorunlu eğitime geçişle öğretmen ihtiyacının artmaya başladığı yıllara rastladı. Ardından 2005-2006 eğitim öğretim yılında liseler dört yıla çıkarıldı. Birkaç yıl sonra 2012-2013 eğitim öğretim yılında da zorunlu eğitim 12 yıla çıkarıldı. Bu dönemde eğitime erişime yönelik birçok sosyal politika da hayata geçirildi. 2000'li yıllarda başlayan okul öncesi eğitim talepleri de özellikle son yıllarda fiili politikalara dönüştü ve 2018 yılında 54 ayını doldurmuş her çocuğun okul öncesi eğitime kayıt olması yarı zorunlu hale getirildi. Aynı dönemde derslik sayıları da hızla arttı ve derslik başına düşen öğrenci sayısını azaltma politikaları da beraber yürütüldü.

Öğrenci sayısının artışı ve öğretmen ve derslik başına düşen öğrenci sayısındaki düşüş yüksek öğretmen ihtiyacı doğurdu. 2010'lu yıllara kadar görece kalkınma hızı ve ekonomik refah da arttıkça öğretmen ihtiyacını karşılamak için işleyen her uygulamaya yol verildi. Eğitim fakültelerinin sayısının artması, vakıf

üniversitelerinin eğitim fakültesi açma yarışına girmesi, eğitim fakültesi kontenjanlarının artırılması vb uygulamalarla öğretmen arzı artırılmaya çalışıldı.

Diğer taraftan açığı kapatmak için daha önceki dönemlerde zaman zaman ve farklı biçimlerde uygulanan pedagojik formasyon programları da bu dönemde hızla yayıldı ve kapasitesi artırıldı. Son 20 yıllık dönemin ilk 10 yılında yaşanan öğretmen arzı genişlemesi, ikinci 10 yılda doyum noktasına ulaştı ve öğretmen fazlası ortaya çıkmaya başladı. Çığ gibi büyüyen öğretmen arzı ve pedagojik formasyon furçasının önüne geçebilmek için 2019'da Ziya Selçuk'un bakanlığı döneminde pedagojik formasyon programlarının kapatılması ile bu genişlemenin önüne geçmek için bir hamle yapıldı. Ancak iki yıl sonra Mahmut Özer döneminde aşırı talep ile politik tercih tekrar açılmaları yönünde oldu. Son olarak 2022'nin Aralık ayında bütün lisans öğrencilerine yönelik pedagojik formasyon eğitimi verileceği açıklaması ile iş iyice çığırından çıkmış oldu.

Son 20 yılda öğretmenlik kariyer basamaklarına yönelik mevzuat düzenlemeleri ve uygulamaların kadük kalması ile yıllardır bekleyen mevzuat düzenlemesi zorunluluğu da ortaya çıkmıştı. 2018'de öğretmenlere 3600 ek gösterge verilmesi vaadi de uzun yıllar öğretmenler için bir beklenti oluşturdu. 2018 itibarıyla ağırlaşan ekonomik koşullar öğretmenler için ücret artış talebini tetikledi. Kariyer ve 3600 ek gösterge beklentileriyle birleşen gelir artışı talebi baskı oluşturmaya başladı.

Bu süreçteki bir diğer gerçeklik ise değişen, dönüşen ve gelişen sosyal hayat ve ekonomik hayatın eğitimin dönüşmesine yönelik beklentisi oldu. Bu değişim ve dönüşüm talebi en fazla öğretmenlerin nitelikleri üzerine yürütülen tartışmaları alevlendirdi. Özetle son 20 yıllık sürecin sonunda eğitimin sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkısını artırmanın yolunun öğretmenlerin mesleki niteliklerini geliştirmekten geçtiği varsayımı üzerin de karar kılınmıştır. Bu baskıya AK Parti tabanının milli ve manevi değerleri özümsemiş ve benimsemiş nesiller yetiştirme talebi de eklendi. 15 Temmuz 2016'da yaşanan başarısız kalkışma girişimi sonrası günyüzüne çıkan yozlaşmanın bertaraf edilmesi ve bütün devlet kurumları ve kamusal alandan Fethullahçı Terör Örgütü (FETÖ) unsurlarının, bir daha etkili olamayacak biçimde temizlenmesi politikaları sayesinde genelde eğitim sistemi ve özde öğretmenlik mesleğine giriş süreçleri yeniden yapılandırıldı. Bu kapsamda öğretmenliğe girişte mülakat sistemi getirildi.

Nihai olarak 2022'nin Şubat ayında yasalaşan ÖMK büyük bir hayal kırıklığı yarattı. Tam anlamıyla dağ fare doğurdu. Ne öğretmenlik mesleği güçlenmiş ne kariyer sistemi sürdürülebilir bir çözüme ulaşmış, ne çalışma ve mali koşullar iyileştirilmiş, ne de sürekli mesleki gelişim ve yenilenmeye esas bir sisteme kavuşulmuştu.

Özetle mevcut hükümet döneminde gerek sosyal ve ekonomik dönüşümün bir sonucu olarak gerekse de AK Parti'nin parçalı ve birbiri ile çelişen öğretmen politikaları, yıllar içinde bir problem yumağı oluşmasına yol açtı. Bu yumağı çözmek için kararlı, güçlü, sürdürülebilir, devrimsel bir politika geliştirilmesi gerekiyordu. Yeni ÖMK, önemli ölçüde bu amaçla bir çözüm olarak gündeme geldi. Ancak elbette ilişkili daha birçok gerekçe de vardı.

Eğitim Fakültelerinin Durumu

Öğretmenlik mesleğini yükseköğretimde lisans düzeyinde bir uzmanlık mesleği haline gelmesini sağlamak amacıyla 1982'de eğitim fakülteleri kuruldu. Bugün Türkiye'de 200 küsur üniversitenin yaklaşık yarısında eğitim fakültesi bulunuyor. Eğitim fakültesi olmayan bazı üniversitelerde başka fakültele bağlı eğitim bilimleri bölümleri açıldı. 40 yıllık eğitim fakültesi serüveni uzun bir hikayedir. Ancak bugün gelinen noktada eğitim fakülteleri birçok branşta -yeni ÖMK gerekçesinde kısmen yanlış bilgi olarak altı (6) branşta denilse de- öğretmen yetiştiriyor. Ancak yine yeni ÖMK'da kısmen doğru olan bir bilgi olarak TTK'nın belirlediği birçok öğretmenlik alanında eğitim fakültelerinde öğretmen yetiştirme programları bulunmuyor. Bu durumda eğitim fakülteleri Türk eğitim sisteminin öğretmen ihtiyacının önemli bir kısmını karşılayabilse de kayda değer bir kısmını ise karşılayamaz durumda. Özellikle mesleki eğitime yönelik branşlar bunların en başında geliyor. Teknik eğitim fakültelerinin durumunu burada detaylandırmayacağım.

Eğitim fakültelerinin diğer bir sorunu ise birçok öğretmenlik alanında mükerrer bölümlere sahip olması. Örneğin Edebiyat fakültelerinde Türk dili ve edebiyatı, tarih, coğrafya vb. bölümler varken eğitim fakültelerinde de aynı adla öğretmenlik bölümleri bulunuyor: Fizik öğretmenliği, kimya öğretmenliği, biyoloji öğretmenliği, müzik öğretmenliği, beden eğitimi öğretmenliği vd. Bu durumda eğitim fakülteleri, neredeyse bir üniversitede bulunan bütün anabilim dallarında bir program açma durumuna getiriliyor. Üniversitelerin geleneksel fakülte bazlı yapılanması bakımından eğitim fakülteleri oldukça farklı bir

karaktere sahip. Bu durum eğitim fakülteleri içindeki çeşitliliği artırıyor, uzmanlaşma ve derinleşmeyi zorlaştırıyor, ayrışma ve kopukluklara yol açıyor.

Eğitim fakülteleri, yukarıda saydığımız gerekçelerle son yıllarda öğrencilerin en fazla talep ve tercih ettiği fakültelerden birisi oldu. Bu durum, YÖK'ü ve üniversiteleri eğitim fakültelerinin kontenjanlarının artırılması, yeni fakültelerin ve programların kolayca açılması taleplerini daha kolay kabul eder hale getirdi. Vakıf üniversiteleri de bu furyaya katıldı. Diğer taraftan pedagojik formasyon programları da eğitim fakülteleri bünyesinde yürütülen programlar olarak eğitim fakültesi öğrenci sayısının artmasındaki diğer önemli bir sebep oldu.

Özetle bugünlerde Türkiye'deki üniversitelerde öğretim üyesi başına en fazla öğrenci düşen fakülteler eğitim fakülteleridir. Yaklaşık 1/90 civarında olan öğretim elemanı başına düşen öğrenci oranı, eğitim fakültelerinde nitelikli eğitim verilmesinin önündeki en önemli engellerden biridir. Bu kalabalık öğrenci nüfusu, eğitim fakültelerindeki öğrencilerin uygulamalı eğitimlerinin etkili biçimde izlenmesi ve öğrencilere geribildirim verilmesini de neredeyse imkânsız hale getirmektedir. Her ne kadar 2017'de MEB, öğretmenlik uygulaması dersleri için öğretim üyesi başına öğrenci sayısını 12 ile sınırlamış olsa da, öğretim üyelerinin fakülte içindeki ders yükü onların okullarda staj yapan öğrencilerine yeterli zamanı ve dikkati ayırmalarını zorlaştırmaktadır. Sonuç olarak eğitim fakültelerinde öğretmen yetiştirme süreçlerinin etkili, nitelikli ve verimli olduğunu savunmak zordur.

Pedagojik Formasyon Programları

Pedagojik formasyon programları, öğretmen açığını hızlı ve etkili biçimde kapatmak için başvurulan geçici yöntemlerden biridir. Hatta birçok gelişmiş ülkede, öğretmen yetiştirme için ana yöntemlerinden biri olarak herhangi bir fakülteden mezun adaylara pedagojik formasyon eğitimi verilmektedir. Türkiye'de de bu öğretmen yetiştirme yöntemi, yukarıda sayılan gerekçelerle bir çözüm olarak üretildi, uygulandı ve önemli sonuçlar da alındı. Ancak bugün gelinen noktada, öğretmen arzı ihtiyacın çok üzerine çıkmıştır. Neredeyse her 10 adaydan sadece biri bile öğretmen ihtiyacını karşılayabilecek durumdadır. Bu sebeple yaklaşık 10 yıldır öğretmenlik sertifikası olan ve sisteme girmeyi bekleyen aday sayısı bir milyona ulaşmıştır. Bu rakam, Türkiye'de halihazırda istihdam edilen öğretmen sayısına eşittir.

Bu gerçeği politikacılar, MEB, YÖK, eğitim fakülteleri, akademisyenler, sendikalar ve hatta sertifikası olduğu halde sisteme girememiş adaylar yani herkes bildiği halde pedagojik formasyon programları açılmaya, genişlemeye ve neredeyse bütün lisans öğrencilerine ve her düzeyde sunulmaya devam etmektedir. Pedagojik formasyona yönelik bu bağımlılık durumu öğretmen yetiştirme, istihdam ve ücret politikalarının bozulmasındaki temel sebeplerden bir diğeridir. Özellikle de özel öğretim kurumlarında öğretmenlerin ücretlerindeki belirgin düşüşün kaynağında da bu yüksek sayıda öğretmen arzı bulunmaktadır.

Yeni ÖMK, AK Parti politikaları ve YÖK'ün kararlarıyla bu denli karmaşık ve bağımlı bir sorun haline gelen pedagojik formasyon sorununu devrimci, kararlı, sürdürülebilir bir politika ile sona erdirmeyi hedefliyor olabilir.

Bir Uzman Olarak Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi

Yeni ÖMK'nın cılız bir sesle gündeme getirdiği diğer kritik bir konu okul ve eğitim yöneticiliği meselesidir. Bütün dünyada ve Türkiye'de okulların etkililiği, öğrenci başarısı, öğretmen motivasyonu ve etkililiği ile veli memnuniyetinin okulun etkili yönetimi ile doğrudan ilişkili olduğu bilimsel olarak kanıtlanmıştır. Bu gerçeği MEB de kabul etmekte ve zaman zaman okul yöneticiliğini güçlendirici yasal düzenlemeler ve uygulamalar yapmaktadır. Ayrıca neredeyse yaklaşık son 10 yıldır okul yöneticiliğinin bir uzmanlık alanı olarak kabul edilmesi ve bu yönde politikalar geliştirilmesi, Kalkınma Planları, MEB stratejik planları ve Cumhurbaşkanlığı yıllık programlarında yer almaktadır. Bu amaçla zaman zaman bazı çalışmalar da yapılmıştır. Okul yöneticileri için bir uzmanlık eğitimi olarak kabul edilen eğitim yönetimi ya da genel olarak yönetim alanındaki yüksek lisans ve doktora eğitimlerine, bu alanda bilimsel yayınlara ek puan verilmesi ise bu olumlu yaklaşımların bazılarıdır. Ayrıca 2019'da yapılan bir düzenlemeyle okul yöneticiliği için "Eğitim Yönetimi Sertifikası" zorunluluğu getirilmiş, ancak uygulamaya geçirilememiştir. Maalesef, 2024'te yapılan düzenlemeyle de okul yöneticisi görevlendirmelerinde lisansüstü eğitim mezunlarına verilen ek puan düşürülmüştür. Bu düzenleme, MEB'in çelişkili, tutarsız ve bozucu düzenlemelerine yeni bir örnek olarak kaydedilmiştir.

Yeni ÖMK, ilk kez olarak öğretmenlik mesleği yanında yöneticilik görevini de tanımlamış, hakları olmasa da görev ve sorumluluklarını listelemiş ve en önemlisi, MEA bünyesinde yönetici olarak görevlendirilecek öğretmenlere bir yöneticilik eğitimi zorunluluğu getirmiştir. Bu düzenlemede yaklaşık

60 yıllık bir birikimi olan eğitim yönetimi anabilim dallarının ve bunların açtığı eğitim yönetimi lisansüstü programlarının yok sayılması manidardır. Her ne kadar bu yönde bir açıklama bulunmasa da MEB, bu programlarda verilen eğitimleri uygulamadan kopuk, teorik, standardı olmayan ve bazı örneklerde baştan savma ve ciddiyetsiz yürütüldüğü gerçeklerinden hareket etmiş olabilir. Aslında bu sorunlar, eğitim yönetimi alanında da tartışılan sorun alanlarıdır. Bu sorunlar sanılanın aksine sürekli gündemdedir. Eğitim ve okul yöneticisi yetiştirmeye odaklanan eğitimlerin uygulama ile uyumlu, beceri geliştirme odaklı, klinik eğitimlere yer verilen ve Türk eğitim sistemi ve kültürü ile uyumlu programlar olması gerektiği de yıllardır konuşulmakta ve yazılmaktadır.

Gerek MEB'in niyeti ve uygulamaları gerekse de eğitim yönetimi akademik alanının eksileri ve artlarından bağımsız olarak "okul yöneticiliği" uzmanlık gerektiren bir meslektir. Bu uzmanlık, birçok örneğinde olduğu gibi lisansüstü düzeyde akademide kazandırılabilir. Yeni ÖMK'nın lisansüstü eğitimlerin etkisini düşüren düzenlemesinden sonra eğitim yöneticisi yetiştirme işini de akademiden koparması, okulu, öğretmenleri ve yöneticileri bilimden, bilimsel kültürden ve bilim ortamlarından koparması anlamına gelmektedir.

Sonuç Yerine

Yeni ÖMK, görüldüğü kadarıyla birkaç gün içinde yasalacaktır. Yukarıda uzun uzun açıklanan gerekçelerle yeni ÖMK, AK Parti döneminde yaşanan gelişmelerin ve tutarsız ve çelişkili politikaların zorunlu bir sonucudur. Yeni ÖMK da yürürlükteki ÖMK gibi bir hayal kırıklığı yaratacaktır. Ne öğretmenlik mesleği güçlü bir kanuna kavuşacak, ne öğretmenlerin niteliğini artırmak için bir kültürel dönüşüm sağlayacak ne de öğretmenlik mesleğinin kariyer süreçlerini etkili biçimde yapılandıracaktır. Yeni ÖMK, özü itibarıyla MEA kuruluş kanunudur. MEA ise bürokratik ve merkeziyetçi bir yapı olarak, hali hazırda işleyen bütün bürokratik merkeziyetçi yapılar gibi hantal, politik etkiye açık ve verimsiz bir kurum olarak çalışacaktır.

Halbuki yeni ÖMK sayesinde çok yararlı sonuçlar da elde edilebilir. Bunların başında pedagojik formasyon bağımlılığını sona erdirmek ve eğitim fakültelerini ve üniversiteleri bu sorundan kurtarmak gelmektedir. İkincisi ve daha önemlisi, 2022 yılının Aralık ayında vizyon olarak sona eren eğitim fakültelerinin branş öğretmeni yetiştirme işlevlerini yeni ÖMK fiilen bitirecektir. Esasen bana göre eğitim fakülteleri branş öğretmeni yetiştirmemelidir. Diğer fakültelerin mezunlarına eğitim ve öğretmenlik yetkinliği kazandıracak dersler ya da modüller açmalıdır. Eğitim fakültelerinde branş eğitimi veren bütün programlar da orta vadeli bir planlamayla kapatılmalıdır. Yeni ÖMK'nın bu potansiyeli beni heyecanlandırmaktadır. Son olarak yeni ÖMK, eğitim ve okul yöneticiliğinin zorunlu bir yöneticilik eğitimine bağlanması kültürünü oluşturma potansiyeli bakımından da oldukça değerlidir.

Umarım benim öngöremediğim daha birçok yararlı etkisiyle yeni ÖMK, çocuklarımız ve geleceğimiz için hayırlı olur.